

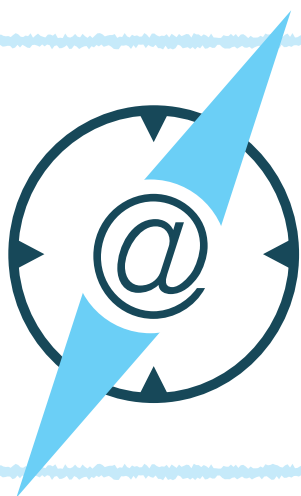
HOOGSENSIVITEIT @ WORK

HOOG

ILSE VAN DEN DAELE
KARIN NAUWELAERTS

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

SENSITIVITEIT



WORK



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.

Omslagontwerp: Studio Lannoo

Vormgeving binnenwerk: Wim De Dobbeleer

© Uitgeverij Lannoo nv, Tielt, 2017

d/2017/45/660 – isbn 978 94 014 4368 5 – 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

- 9 VOORWOORD
- 15 DEEL 1. WAT IS HOOGSENSITIVITEIT?
 - 17 Ben ik hoogsensitief?
 - 23 Zijn we niet allemaal een beetje hoogsensitief?
- 27 DEEL 2. ANDERS EN ONBEGREPEN
 - 31 Hoogsensitiviteit: nog altijd een taboe?
 - 32 Bedenk dat een ander ook anders is
 - 34 Niet openstaan voor het ‘anders-zijn’
 - verstoort de goede werking van het kompas
 - 35 Opletten voor valkuilen: de slachtofferrol
 - 38 Vroegdetectie, bewustwording en preventie
 - zijn erg belangrijk
- 41 DEEL 3. KNELPUNTEN EN UITDAGINGEN
 - Interne factoren
 - 43 Is welbespraakt intelligent?
 - Over introversie en extraversie
 - 46 Overprikkeling, de druppel die de emmer doet overlopen
 - 55 Empathie heeft een keerzijde
 - 60 Angsten en faalangst
 - 68 HSP en authenticiteit
 - 71 High sensation seeker (HSS)

77 DEEL 4. KNELPUNTEN EN UITDAGINGEN

Externe factoren

- 79 Open kantoren en flexwerken: een vloek of een zegen?
- 88 Sfeer, licht en lucht
- 90 Communicatie met collega's

101 DEEL 5. WERKCOMFORT

- 103 Je goed voelen op je werkplek
- 105 Duurzaam werken
- 106 Zelfinzicht als stevige basis om je overal goed in je vel te voelen

117 DEEL 6. OP ZOEK NAAR JOUW JUISTE KOERS

- 121 Jouw persoonlijke kompas
- 127 Ontdek en ontwikkel je talenten
- 131 Krik je zelfvertrouwen op!
- 135 Kies en behoud je focus
- 136 Maak bewuste keuzes
- 142 Maak een einde aan je perfectionisme
- 144 Stel duidelijke grenzen
- 146 Vermijd multitasken
- 149 Kies bewust voor positiviteit
- 151 Zorg goed voor jezelf
- 155 Motiveer jezelf en je collega's
- 157 Relativeer
- 162 Ga actief op zoek naar voldoening
- 164 Ga voor flow
- 165 Back to basics

171 DEEL 7. JE LOOPBAAN

- 173 Welk soort werkt past bij jou?
- 177 Een andere baan?
- 179 De sprong naar zelfstandige?
- 181 Hoe maak je de juiste keuze?
- 185 Op zoek naar een nieuwe uitdaging
- 186 Bepaal je strategie en schrijf je plan uit

191 DEEL 8. HSP'S IN JE TEAM

Aandachtspunten en kansen voor de leidinggevende

- 193 Menselijk kapitaal, wat betekent dat eigenlijk?
- 194 Help, er zit een hoogsensitieve medewerker in mijn team!
- 196 Als je planten goed verzorgt, groeien ze des te beter
- 198 Zorg voor elk medewerker, hoe pak je dat aan?
- 199 Creëer een thuisgevoel op de werkplek
- 202 Ieder heeft zijn verantwoordelijkheid
- 208 Walk your talk: het belang van authentiek leiderschap
- 212 Het belang van een positief zelfbeeld
- 213 'Apprecieer' je medewerkers
- 215 Verandering versus continuïteit en zekerheid
- 218 Een slechte beslissing is beter dan geen beslissing
- 221 Leidinggevendens zijn ook maar mensen

223 EPILOOG. HOOGSENSITIVITEIT WERKT!

225 BRONNENLIJST

227 HSP VLAANDEREN

229 DANKWOORD

VOORWOORD

Heb jij ook zo'n moeite met solliciteren, omdat je jezelf dan in nauwelijks een half uur tijd moet verkopen?
Werk jij in een open kantoor en heb je 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 jij het storend als je vlak naast een ratelende printer zit?
...
Dan is de kans groot dat jij een hoogsensitieve medewerker bent.

Het idee voor dit boek kwam toevallig tot stand. Al jarenlang palaveren we regelmatig samen over hoogsensitiviteit en werk en de vele uitdagingen die de combinatie van beide met zich meebrengt. Bovendien worden we allebei tijdens onze dagelijkse bezigheden telkens weer geconfronteerd met dezelfde thematiek, namelijk hoe hou je je als hoogsensitieve persoon (HSP) staande in een werkomgeving en hoe kun je als organisatie inspelen op de behoeften van hoogsensitieve medewerkers?

Door onze jarenlange ervaring, zowel als werknemer, leidinggevende en als coach voor hoogsensitieve personen, ontwikkelden wij een brede kijk op deze complexe materie. Ilse richtte bijna 15 jaar geleden HSP Vlaanderen op en merkte dat hoogsensitiviteit op de werkvloer zowel uitdagingen als kansen biedt. Karin begeleidde als leidinggevende verschillende grote verandertrajecten en verdiepte zich gaandeweg in hoogsensitiviteit. Dagelijks wordt zij in de vereniging geconfronteerd met vragen rond werksituaties. De schat aan ervaringen van hoogsensitieve personen die we op onze weg mochten ontmoeten, vormde mee de basis voor dit boek. Een boek waar ons inziens een grote behoefte aan is.

We willen in dit boek op een praktische en concrete manier de oorzaken en gevolgen schetsen van onze moderne levensstijl en de vele uitdagingen waar hoogsensitieve personen mee te maken krijgen. Ons doel is de lezer handvatten en ideeën aan te reiken om aangenaam en comfortabel te leven en te werken in een maatschappij waar snelheid en verandering de enige zekerheden zijn. En 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! Welke baan past het best bij mij als hoogsensitief persoon? Kan ik een leidinggevende functie aan als HSP? Dit zijn maar enkele voorbeelden van de talrijke vragen die we dagelijks te horen krijgen. Het is duidelijk dat velen het gevoel hebben 'het noorden kwijt te zijn' of op zijn minst de juiste richting te zoeken.

We richten ons in de eerste plaats tot hoogsensitieve personen, de 15 à 20% onder ons 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. Andere – kwetsbare – minderheidsgroepen zoals 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. 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.

Heel graag willen we de misverstanden wegwerken die bestaan rond hoogsensitiviteit. Bij hoogsensitiviteit wordt vaak onmiddellijk aan een aantal beperkingen gedacht, terwijl HSP's minstens over 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 van hoogsensitieve en niet-hoogsensitieve personen in het personeelsbestand van een organisatie is zeker een aanrader.

We hopen dan ook leidinggevend en/of collega's van hoogsensitieven 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 alsmat 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.

Je kunt geen krant openslaan of er staat een artikel in over stress. Steeds meer mensen kampen met stressgerelateerde aandoeningen en zijn door een burn-out lange tijd arbeidsongeschikt. De resultaten van de Werkbaarheidsmonitor 2016 tonen het zwart op wit aan: in Vlaanderen ervaart zowat de helft van de werknemers hun baan als niet meer werkbaar vanwege de steeds hogere stressfactor. Eén 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 één op de acht heeft problemen bij het vinden van een goede werk-privébalans.¹

1 Cijfers op basis van de resultaten van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016, Stichting Innovatie en Arbeid (www.serv.be).

In Nederland is het niet anders. Op de website van de Nederlandse overheid lezen we dat jaarlijks één miljoen mensen het risico loopt op een burn-out en dat stress op nummer één staat in de lijst met beroepsziekten. 45,7 % van de Nederlandse werknemers is jaarlijks afwezig wegens ziekte (gemiddeld voor een periode van 6,8 dagen). 42 % van die afwezigheden zijn werkgerelateerd en zowat de helft daarvan zou te wijten zijn aan psychosociale arbeidsbelasting. 14,6 % heeft specifieke burn-outklachten. Drie miljoen Nederlandse werknemers geven aan behoefte te hebben aan maatregelen tegen werkstress.²

Naar schatting één op de vijf personen is hoogsensitief. Is het toeval dat deze cijfers ongeveer overeenkomen met het aantal werknemers dat zich niet goed voelt op hun werk en motivatieproblemen heeft? Tot hiertoe zijn over een mogelijk verband tussen beide helaas geen onderzoeksresultaten bekend. Maar het treft ons telkens weer. Er bestaan nog geen wetenschappelijke publicaties die de rechtstreekse relatie tussen hoogsensitiviteit en arbeidsongeschiktheid aantonen, maar al lang bestaat het sterke vermoeden dat hoogsensitiviteit een risicofactor vormt voor stressgerelateerde aandoeningen, zoals burn-out, depressie, chronischevermoeidheidssyndroom en fibromyalgie. Wat burn-out en depressie betreft werd dit intussen bevestigd in wetenschappelijke studies van Elaine Aron en professor Elke Van Hoof (Vrije Universiteit Brussel).³ Het versterkt het vermoeden dat er behoefte is aan meer aandacht voor de hoogsensatieve persoon op de werkvloer. Want we kunnen het ons niet permitteren om 20% van de werkende mens in de kou te laten staan.

Naar aanleiding van de publicatie van de recentste Werkbaarheidsmonitor begin 2017 benadrukte Frank Janssens van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) in de media dat maar liefst een derde van de werkende Vlamingen aangeeft last te hebben van stress, vast te zitten in een baan die hen niet boeit en/of te weinig ruimte heeft om zijn werk gemakkelijk met zijn privéleven te combineren. We spreken hier van een stijging van 17% in drie jaar tijd. Volgens het onderzoek liggen drie factoren aan de basis van deze stijging:

2 Cijfers op basis van de factsheet TNO, 'Werkstress, burn-out & verzuim in cijfers', november 2015 (www.monitorarbeid.tno.nl).

3 Elke Van Hoof, *Hoogsensitief. Wat je moet weten*. LannooCampus, 2016.

- de heropleving van de economie anno 2017 en de veelheid aan vacatures;
- de verandering van de werkdruk door de digitalisering;
- de steeds toenemende files.

Ann Vermorgen, voorzitter van de SERV, voegde daaraan nog toe dat de toenemende mondigheid van de burger en de snelle technische ontwikkeling ook bijdragen aan die extra druk.

Eén op de acht Vlamingen kampt intussen met symptomen van burn-out en dat in alle sectoren. Slechts één op de vijf werknemers zou de werkdruk goed aankunnen. Hallucinante cijfers, die aanzetten tot actie.

Arbeidspsychologe Pia Buysse stelde in een reactie dat we intussen ook zelf kunnen zorgen voor minder stress, door onder meer niet te focussen op wat ons ongelukkig maakt, maar vooral op de leuke dingen, de dingen die alles de moeite waard maken. 'Stel jezelf de vraag: waarom heb ik een fantastische dag gehad?' zegt ze. 'Schrijf die elementen op, en focus je dagelijks op die facetten.' Ze wijst er ook op dat er verregaande veranderingen nodig zijn in de humanresourcesstrategie, iets waar we ons intussen allen van bewust zijn. Zo zou er meer moeten worden gekeken naar waar mensen van nature goed in zijn, zodat ze daar beter in kunnen worden begeleid. Het is een visie die we in dit boek graag uitdiepen.

Er zijn nog geen wetenschappelijke studies bekend over de relatie tussen hoogsensitiviteit en problemen op het werk. Maar op basis van de feedback uit het werkveld, de grote vraag naar goede informatie over hoogsensitiviteit en niet het minst op basis van wat we dagelijks zelf op de werkvloer zien, durven we te stellen dat hoogsensitieve personen nog meer moeite hebben dan de doorsneepersoon om met de druk en de stress van de ratrace om te gaan. De razendsnelle ontwikkelingen in onze westerse maatschappij eisen bij hen een zware tol. We zijn er dan ook van overtuigd dat het erkennen van hoogsensitiviteit bij medewerkers en er correct mee omgaan een win-winsituatie kan zijn 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.

Zoals een wandelaar zijn kompas gebruikt om zijn reisdoel te bereiken, zo kun je dit boek hanteren op weg naar een betere balans in je huidige baan of op zoek naar een nieuwe uitdaging. Door je kompas te richten op je zelfgekozen doel, zul je ook te weten komen welke zaken je daarvoor nodig hebt. Telkens wanneer je nieuwe doelen stelt, stop je weer andere dingen in je rugzak.

We wensen je veel plezier toe op je tocht!

Ilse Van den Daele
Karin Nauwelaerts



DEEL I

WAT IS HOOG- SENSITIVITEIT?

Ben ik hoogsensitief?

Laten we beginnen bij het begin en kort even schetsen wat hoogsensitief zijn precies inhoudt. Want daar bestaan nog veel misverstanden over. Gelukkig is er de voorbije jaren zowel op nationaal als op internationaal vlak veel 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.

Professor Elke Van Hoof, die aan de Vrije Universiteit van Brussel onderzoek verricht naar hoogsensitiviteit, stelt dat de diepgaande verwerking van informatie hét belangrijkste kenmerk is van hoogsensitiviteit. De drie andere kenmerken (O, E en S) zouden eerder een gevolg van die diepgaande verwerking zijn.⁴ Deze diepgaandere verwerking van informatie is overigens 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.⁵

4 Elke Van Hoof, *Hoogsensitief. Wat je moet weten*. LannooCampus, 2016.

5 Acevedo, B.P., Aron, E., Aron, A., Sangster, M.D., Collins, N. & Brown, L.L. (2014). 'The highly sensitive brain: an fMRI study of sensory processing sensitivity and response to others' emotions', in: *Brain and Behavior*, 4(4): 580-594. doi:10.1002/brb3.242.

Je hebt vanzelfsprekend geen professioneel scanapparaat 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 wijd 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 evenwel vastgesteld worden. We hopen binnen afzienbare tijd een sluitende zelftest te kunnen bekendmaken vanuit lopend wetenschappelijk onderzoek in Vlaanderen.

Heel belangrijk: hoogsensitiviteit is geen ziekte of stoornis, maar een persoonlijkheidskenmerk. Hoogsensitiviteit komt bovendien voor in vele intensiteiten en gradaties. We kunnen hier dan ook niet spreken over een diagnose, maar eerder van een vaststelling. Helaas is hoogsensitiviteit nog te weinig bekend en wordt het 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 er niet bewust van bent. Hoogsensitief zijn kan een serieuze impact hebben op je dagelijks functioneren, zeker in een maatschappij waar snelheid, informatieoverload en een waanzinnige ratrace de norm zijn geworden.

Voor een duidelijk overzicht van de wetenschappelijke studies en resultaten rond hoogsensitiviteit verwijzen wij graag naar het boek *Hoogsensitief* van Elke Van Hoof (LannooCampus, 2016).

Hoogsensitief of niet, iedere mens is uniek, zoveel is duidelijk. Toch zien we dat hoogsensitieve personen op de werkvloer vaak dezelfde (ernstige) knelpunten ervaren.

Veel HSP's geven aan dat ze behoorlijk veel last hebben van overprikkeling. Er komen te veel indrukken en prikkels op hen af die zij moeilijk verwerkt krijgen. Dit brengt ze makkelijker van hun stuk. Te veel (achtergrond)lawaai in bijvoorbeeld open kantoren of landschapkantoren,

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 anderen, maar zij hebben geen filter in de hersenen die deze prikkels sorteert. Ze kunnen dan ook moeilijker belangrijke informatie van minder belangrijke onderscheiden. Alle prikkels komen op hetzelfde niveau binnen, waardoor zij meer moeilijkheden ondervinden om prioriteiten te stellen en ze al snel het gevoel krijgen 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 op die manier 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 de diepgaandere verwerking van informatie), redeneren zij anders. Ze hebben als het ware een eigen logica, die ervoor zorgt dat de communicatie tussen HSP's en niet-HSP's meer dan eens stroef verloopt. 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 uitgesproken maar kunnen blijven voortduren. 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 er is een *information overload*, waardoor zij door de bomen het bos niet meer zien.

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 brengt bepaalde nadelen met zich mee, maar tegelijkertijd heb je als hoogsensitieve persoon ook je specifieke talenten meegekregen. Het is dus niet allemaal kommer en kwel, integendeel. Vooral omdat knelpunten meteen ook kansen kunnen zijn.

Als je bepaalde problemen ondervindt en die ook leert overwinnen, leer je jezelf beter kennen en kun je groeien op het vlak van assertiviteit, levensstijl, zelfzorg en zelfvertrouwen.

Anderzijds 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 hoogsensitieve als voor zijn werkomgeving.

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, 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 bepaalde 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 rechtvaardigheidsgevoel en verantwoordelijkheidsgevoel zorgen ervoor dat ze een toegevoegde waarde hebben in onze maatschappij. De combinatie van empathie en anticipatief vermogen (het vermogen één en ander van tevoren in te schatten) maakt dat zij dikwijls (lang) op voorhand kunnen inschatten of bepaalde oplossingen en/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 waar creativiteit, oog voor detail en inlevingsvermogen belangrijk zijn, zijn hun 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 innovatiesector.

HSP'S ZIJN EEN MEERWAARDE IN JE TEAM!

Hoogsensitieve werknemers kunnen een even grote meerwaarde betekenen voor het bedrijfsleven als niet-hoogsensitieven. De verschillende profielen vullen elkaar perfect aan en zorgen voor een evenwicht in de organisatie. Je hoort vaak dat HSP's niet goed zouden zijn in leidinggevende functies. Dit klopt niet, integendeel zelfs. Door hun mensgerichte aanpak, grote empathie en goede luistervaardigheden kunnen het perfecte kapiteins zijn. De ideale mix van hoogsensitieve en niet-hoogsensitieve personen kan je organisatie makkelijk tot een hoger niveau brengen. Uiteraard zijn er zoveel verschillen als er personen zijn, maar algemeen gesproken merken we dat, waar de niet-hoogsensitieven rationeler, zakelijker en soms oppervlakkiger of vluchtiger te werk gaan, de hoogsensitieven een perfect tegengewicht bieden door hun grotere creativiteit, precisie, anticiperend vermogen en aandacht voor de menselijke aspecten. Ze zijn heel compatibel en vullen elkaar onder de juiste omstandigheden perfect aan.

Je kunt het vergelijken met een projectontwikkelaar die wil bouwen op een archeologische vindplaats. De projectontwikkelaar (niet-hoogsensitief in dit geval) vliegt er zo gauw mogelijk in met brute machinekracht om zijn project zo snel mogelijk rendabel te maken. Hij zet grof geschut in om zo snel mogelijk tot resultaat te komen. Hij is heel gefocust en gaat soms voorbij aan zaken die voor anderen van belang kunnen zijn. De archeoloog (hoogsensitief) bekijkt de zaken minutieus, gaat voorzichtig te werk om vooral niets over het hoofd te zien, 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 is dit beeld

nogal zwart-wit geschetst. In de realiteit zijn de verschillen veel genuanceerder. De meeste mensen zijn immers niet uitgesproken het een of het ander. Je kunt spreken over een continuüm waarbij de meeste mensen niet 100% hoogsensitief en niet 100% niet-hoogsensitief zijn.



Vanaf het middelpunt wordt over hoogsensitiviteit gesproken. Er zijn dus veel verschillende gradaties mogelijk.

Figuur 1. Hoogsensitiviteit is een continuüm.

In een team is sowieso sprake van een verzameling unieke individuen. Om vlot samen te werken moet je in je team altijd een *modus vivendi* vinden. Voor hoogsensatieve personen ligt dit soms nog iets lastiger. Zoals je uit de vorige vergelijking kunt afleiden, veroorzaakt het verschil in manier van werken ook hier vaak onenigheid. De ene werkt sneller en doelgerichter, houdt minder rekening met zijn omgeving en 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 hoogsensatieve personen zich kunnen storen aan wat voor veel anderen nauwelijks merkbaar is of gevoeliger kunnen reageren op bepaalde feedback, maakt het er niet altijd makkelijker op. Beide types vullen elkaar wel goed aan, maar dienen ook open te staan 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 één op de vijf.

Diezelfde verhouding komt vaak terug bij studies rond gezondheidsproblemen door stress op het werk. Het is aangetoond dat hoogsensitiviteit een risicofactor is voor stressgerelateerde aandoeningen zoals burn-out en depressie, maar 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?

Vaak wordt de vraag gesteld of we niet allemaal een beetje hoogsensitief zijn. We reageren allemaal weleens op een overgevoelige manier wanneer we op een zwakke plek worden aangesproken. Dan gaat het om een – tijdelijke – reactie. Maar dat betekent zeker niet dat we allemaal hoogsensitief zijn.

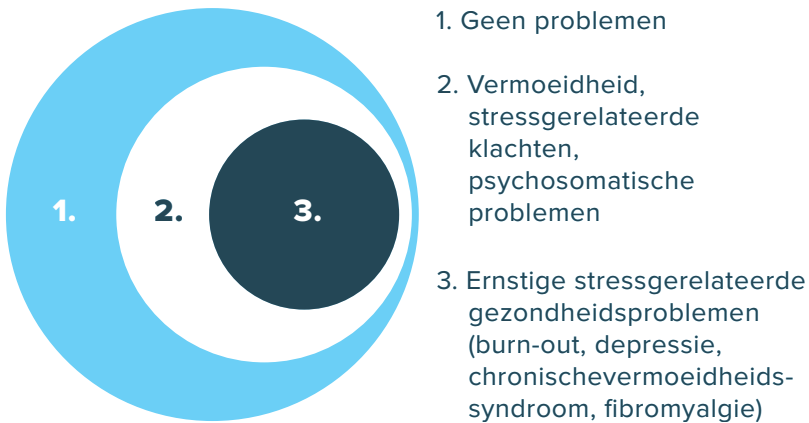
Hoogsensitiviteit is een manier van ‘zijn’, een aangeboren persoonlijkheidskenmerk, gecombineerd met een sterker ontwikkeld centraal zenuwstelsel. Naar schatting 40% van de hoogsensitiviteit is erfelijk bepaald en 60% van de ontwikkelingen binnen het persoonlijkheidskenmerk wordt verder bepaald door 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 dus 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 gaat daarvoor toch niet huilen?’ of ‘Dat doet toch geen pijn, zeker’, krijgt weinig ruimte om zijn gevoelens te uiten. Alles wordt met oneliners van tafel geveegd. Het gevaar bestaat dat zo’n kind op den duur een masker gaat dragen en voeling verliest met zijn eigenheid. Dat is een risicovolle voedingsbodem voor psychische problemen in de verdere ontwikkeling.

Professor Elke Van Hoof onderscheidt twee groepen hoogsensitieven, op basis van het model rond 'differentiële susceptibiliteit' (DST) van Jay Belsky (2007).

1. Zij die in hun jeugd en opvoeding werden erkend en gesteund in hun gevoeligheid, hebben veelal weinig tot geen last van hun hoogsensitiviteit en ervaren het als een positief gegeven. In persoonlijke contacten en/of in een werkcontext weten zij hun talenten vaak positief aan te wenden, met hoge posities op de sociale ladder als gevolg.
2. Zij die als kind minder gesteund zijn in hun gevoeligheid, krijgen vaak last van zware vermoeidheid en overprikkeling, waardoor hun dagelijks functioneren zwaar onder druk komt te staan.

Wij voegen daar graag een derde groep aan toe: namelijk zij uit groep 2 die uiteindelijk een – al dan niet chronische - stressgerelateerde aandoening ontwikkelen. Preventief werken op groep 2 zal systematisch groep 3 verkleinen. Maar als hoogsensatieve personen, zeker die van groep 2, als jongvolwassene en tot dertig à veertig jaar geen goede omkadering vinden, lopen zij grote risico's om onder de druk te bezwijken. We definiëren groep 3 dan ook zoals afgebeeld in figuur 2.



Figuur 2. Onderverdeling in de populatie hoogsensatieve personen binnen de bevolking (15 à 20%). Exacte cijfers over de verhouding tussen de verschillende groepen zijn op dit moment niet bekend.

Hoogsensitieve personen uit de eerste groep hebben geleerd om te vertrouwen op hun talenten en die aan te wenden om eventuele valkuilen te vermijden. Je vindt ze dan ook vaak op hoge posities op de sociale ladder terug. Hoogsensitieve personen uit de tweede en derde groep daarentegen ervaren vaker problemen om het razende tempo aan te kunnen. Hun stressgevoeligheid vormt een groot, zo niet het grootste struikelblok. Door hun empathische instelling zijn ze erg naar de 'ander' gericht en kunnen ze moeilijk grenzen stellen aan zichzelf en de ander. Een assertievere vorm van communicatie, waarbij ze meer en sneller kunnen opkomen voor zichzelf, is vaak wenselijk. Hun sterke rechtvaardigheids- en verantwoordelijkheidsgevoel maken dat zij vaak het gewicht van de wereld op hun schouders dragen en dat zij zich van tijd tot tijd verantwoordelijk voelen voor terreinen die niet tot hun bevoegdheid behoren. Dit leidt soms tot misverstanden. De meeste hoogsensitieve personen zijn introvert, werken vaak liever op de achtergrond en staan niet zo graag in de kijker, wat op termijn kan leiden tot frustratie omdat ze het gevoel hebben niet gezien te worden.

Het grote probleem is dat voornamelijk de tweede en derde groep het meeste in de aandacht komen, waardoor hoogsensitiviteit een negatieve bijklank heeft gekregen. Vraag iemand waaraan de term 'hoogsensitiviteit' hem of haar doet denken en de kans is groot dat je woorden te horen krijgt als: zwak, overemotioneel, kleinzerig, een persoon zonder ruggengraat. Niets is minder waar. Het is immers niet de hoogsensitiviteit op zich die voor problemen zorgt, maar wel of je erin bent gesteund en mee hebt leren omgaan. Als je als HSP durft te vertrouwen op je talenten, in plaats van je te laten verlammen door je tekortkomingen, kun je heel wat bereiken.

Het is een feit dat hoogsensitieve personen voor extra uitdagingen komen te staan in onze ratrace-maatschappij, daar hoeven we niet omheen te draaien. Ze zullen soms harder hun best moeten doen om hun weg te vinden in het leven. Maar wanneer zij hun draai vinden en in hun

Je kunt niet winnen
zonder anders te zijn.
Als iedereen zegt dat we
gek zijn, weet ik dat we
op het punt staan een
ontdekking te doen.

• Larry D. Ellison

element zijn, kunnen zij bergen verzetten. Wanneer zij hun passie vinden en hun tanden ergens in willen zetten, kunnen zij de motor zijn van hele bewegingen, organisaties en bedrijven of onderdelen daarvan. Het zijn vaak die inspirerende leiders, loyale medewerkers, uitmuntende bemiddelaars en gedreven persoonlijkheden die onontbeerlijk zijn in iedere organisatie.