

Fragment uit *Hoogsensitiviteit @work*
Ilse Van den Daele en Karin Nauwelaerts
Lannoo 2017
p. 21-22



HSP's zijn een meerwaarde in je team!

Hoogsensatieve werknemers kunnen een even grote meerwaarde betekenen voor het bedrijfsleven als niet-hoogsensatieven. 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 hoogsensatieve en niet-hoogsensatieve 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-hoogsensatieven rationeler, zakelijker en soms oppervlakkiger of vluchtiger te werk gaan, de hoogsensatieven 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-hoogsensatief 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 (hoogsensatief) 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% hoogsensatief en niet 100% niet-hoogsensatief zijn.

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.