

Vermoedelijk is ongeveer de helft van de mensen die psychologische hulp zoekt hoogsensitief (Aron, 2011), dus de kans is groot dat je hen treft in je coachpraktijk. Als je de onderliggende hoogsensitiviteit kunt herkennen bij je coachees, kun je als coach beter aansluiten bij hun behoeften, leerstijl en talenten. Deze coachees komen vaak met vragen op het gebied van stress, burn-out, overprikkeling en emotioneel uit balans zijn. Behalve een kwetsbaarheid voor stress, hebben ze talenten voor bijvoorbeeld diepgaande verwerking. Voldoende hersteltijd helpt hen om hun talenten te cultiveren en niet opgebrand te raken. Kennis van hun talenten helpt hen in het vinden van passend werk. Zodat ze met meer vuur kunnen leven.

# Het vuur aanwakkeren bij hoogsensitieve coachees

**Auteur:** Annemieke Rozemond

Er is inmiddels veel wetenschappelijk (brein) onderzoek gedaan naar HSP (Hoog Sensitief Persoon). Uit deze onderzoeken kun je concluderen dat er significante verschillen zijn tussen de hersenen van HSP en niet-HSP in structuur, functionaliteit en connectiviteit (Bergsma, 2023).

Bergsma (2023) definieert hoogsensitiviteit als "een eigenschap die zich kenmerkt door een grote gevoeligheid voor stimuli (zowel interne

als externe en zowel positieve als negatieve) en het diepgaand verwerken daarvan. Dit intense verwerkingsproces betreft zowel tijd (bijvoorbeeld om het grotere geheel te zien) als inhoud (onder andere checken ze de sociale setting en komen ze met creatieve oplossingen). De grotere gevoeligheid voor stimuli in combinatie met de diepgaande verwerking leidt tot een intensere impact op het gebied van onder andere emotie en stress". Kortom, HSP hebben talent voor opmerken en verwerken van informatie.

### **Casus: Leg de lat lager**

De leidinggevende van Linda vindt haar te perfectionistisch en maakt zich zorgen dat ze zich te veel uitput. Ze stuurt haar naar een coach met de boodschap dat ze de lat lager moet leren leggen.

De coach start de begeleiding met aandacht voor herstel van chronische stress volgens de CSR benadering (Hamming, 2024). Als ze enigszins hersteld is ontdekt Linda dat ze gefrustreerd raakt omdat ze geen gevolg kan geven aan wat ze opmerkt in details en in de samenwerking. Daardoor kan ze geen voldoening ervaren van het maken van een goede dienst of product.

Ze komt erachter dat ze meer kan uitspreken wat ze opmerkt, zodat anderen daar al dan niet mee aan de slag kunnen. Ze werkt tijdens de gesprekken aan haar angst om fouten te maken waardoor ze verlamd raakt, en zich niet meer durft uit te spreken. Vervolgens werkt ze aan haar frustratie en ongeduld als ze fouten ziet.

Tijdens een driegesprek met haar leidinggevende doet Linda een voorstel om het leerdoel te herformuleren. Haar gave om details op te merken en het grotere geheel te zien, wat je kan zien als een onderdeel van streven naar perfectie, is van grote waarde voor de organisatie. Als ze de lat lager zou leggen zou de organisatie die bijdrage moeten missen. Als ze erkenning krijgt voor wat ze opmerkt kan dat ingezet worden om werkprocessen te verbeteren. Linda wil haar leerdoel herformuleren naar: 'Ik spreek me meer uit en overleg meer over wat ik opmerk in de organisatie.' Haar leidinggevende staat open voor dit andere perspectief op haar leerbehoefte en wil graag onderzoeken wat ze op deze manier voor de organisatie kan betekenen. Na verloop van de tijd geeft ze Linda zelfs een rol die motiverender is voor haar (Philips, 2016).

“Hoe kun je betere resultaten bereiken bij die minderheid van de mensen die de meerderheid van onze cliënten zijn?”

- Elaine N. Aron.

### **Reflectie: HSP gebruiken de hele gereedschapskist van hun brein tegelijkertijd**

Een onderliggend thema bij Linda is angst om afgewezen te worden. Een thema dat je veel ziet bij HSP, omdat ze gevoelig zijn voor de sociale context.

Haar leidinggevende zag slechts één aspect van hoogsensitiviteit en labelde dat als een tekort. Gelukkig is de leidinggevende bereid

om Linda een kans te geven vanuit een ander perspectief. Daarin legt ze de lat niet lager, maar laat ze zich uitdagen om te delen wat ze opmerkt.

Het ontbreken van goede steun vanuit de leidinggevende kan extra ondermijnend uitpakken voor HSP. Als steun wel en op de juiste manier aanwezig is, kan dit helpen om HSP te laten floreren.

HSP hebben vaker en meer hersteltijd nodig, omdat ze hun brein intensiever gebruiken. Ze gebruiken, meer dan anderen, delen van hun hersenen tegelijkertijd en met meer verbindingen, alsof ze de hele gereedschapskist tevoorschijn halen als ze een probleem zien. HSP betekent dat je zaken automatisch in het grotere geheel plaatst en opmerkzaam bent voor wat er in de groep speelt. Als bij hen het vuur op de juiste manier wordt aangeblazen, kan een HSP een waardevolle bijdrage leveren. Als ze te veel en op de verkeerde manier worden ingezet, kunnen ze eerder opgebrand raken dan anderen.

### **Casus: Je moet stressbestendig worden**

Ria werkt bij een toneelgezelschap als actrice. Bij dit gezelschap werken ze met verschillende regisseurs. Eén van de regisseurs, Jack, vertoont geregeld onveilig gedrag naar de spelers toe. Hij regisseert individuele spelers door hun fouten belachelijk te maken en ze zo te vernederen voor de groep.

Ria kaart dit aan bij de manager van het gezelschap. Die wuift haar zorgen weg. Jack is een bekendheid en trekt volle zalen. Als ze later weer een melding doet van een ander incident stelt de leidinggevende dat ze te gevoelig reageert op deze regisseur. Hij heeft haar persoonlijk toch niet ondermijnd? Hij stelt voor dat ze in coaching gaat om stressbestendiger te worden. De regisseur wordt niet aangesproken. Het ziekteverzuim van het gezelschap stijgt in de periodes dat hij aanwezig is.

In overleg met de coach gaat Ria naar de externe vertrouwenspersoon. Vervolgens mobiliseert ze haar collega's om hetzelfde te doen. Vanuit de vertrouwenspersoon gaat er op basis van meerdere klachten een melding naar de directie. De directie treedt adequaat op door de betreffende manager te coachen om de regisseur aan te spreken en dit te blijven doen. Omdat er geen verandering in gedrag komt, wordt de samenwerking met de regisseur beëindigd.

## Reflectie: Gevoelig voor giftige werksituaties

Het heeft Ria heel wat nachtrust gekost, maar uiteindelijk heeft ze de rol als kanariepiet in de mijn kunnen nemen zonder eraan onderdoor te gaan. Haar gevoeligheid voor onveilig gedrag is voor alle betrokkenen van belang. De eigenschap die hieronder ligt is diepgaande verwerking en intens beleven; ze is zoals veel HSP omgevingsgevoelig.

HSP hebben aanleg om sociale situaties te observeren en aan te voelen. De sociale sfeer op het werk is de belangrijkste factor voor hen om goed te functioneren (Bergsma, 2023). Dat betekent dat ze sneller dan anderen geraakt zijn in sociaal giftige situaties, bij grensoverschrijdingen of onethisch gedrag.

Dit vermogen kan worden ingezet voor de groep, maar als ze geen steun krijgen van een leidinggevende of collega's, of van elders uit de organisatie, kan dat ondermijnend zijn voor hun vitaliteit. Stress en burn-out zijn dan het gevolg. Gelukkig halen ze ook eerder de voordelen uit een ondersteunende en harmonieuze omgeving en kunnen dan veel betekenen voor de organisatie.

De coach heeft al snel in de gaten dat Ria niet moet veranderen, maar dat er sprake is van een onveilige werkomgeving.

### Casus: Wat is het doel hiervan?

Tijdens een tussenevaluatie vraagt Leo of de coach meer wil toelichten wat het doel is van een methode of opdracht. Pas als het hem duidelijk is waarom hij iets moet doen, kan hij zich er op toeleggen. Daarbij maakt hij een opdracht vaak net anders dan uitgelegd om te zorgen dat die zinvoller voor hem uitpakt.

De coach geeft Leo erkenning dat hij wil begrijpen wat de bedoeling is van een werkwijze en geeft hem de ruimte om zijn eigen invulling te geven. Daarbij is ze transparant over het doel dat zij in

gedachten heeft voor de opdracht. Ze merkt dat Leo er op deze manier meer uithaalt.

Ook heeft Leo een goed ontwikkelde spiritualiteitszin. Hij vraagt hier ruimte voor bij de coach. Tijdens het traject maakt de coach gebruik van begeleide visualisaties waarin Leo contact kan maken met zijn ziel en een hoger perspectief kan innemen op zijn ervaringen. Dat brengt hem tot nieuwe inzichten.

## Reflectie: Valkuilen en sterke punten

Een valkuil bij hooggevoelige coachees kan zijn dat ze zich conformeren aan wat de coach wil, omdat ze zich vaak meer richten op de ander en op 'wat zou moeten' dan op hun eigen behoeften. De onderliggende eigenschap is dat ze zich richten op de beste optie in de sociale context. Als coach kun je dit bespreekbaar maken bijvoorbeeld tijdens een evaluatie.

Leo is als HSP goed in het leggen van verbindingen en het plaatsen van situaties in een groter geheel. Hij voelt zich onrustig als hij het geheel niet kan overzien. Ook komt hij met creatievere acties dan niet-HSP.

### Cijfers

- 20% van de bevolking is HSP (Aron, 2011).
- In 2019 had 17% van de beroepsbevolking te maken met een burn-out, of had er in het verleden één gehad.
- Bij hoogsensitieve personen (HSP) lag dat percentage in 2019 veel hoger, namelijk op 57% (Bergsma, 2023), wat aantoont dat HSP een aanzienlijk groter risico lopen op burn-out.

### Casus: In gesprek met eigen hoogsensitiviteit

Judith raakt geïrriteerd als iemand haar 'hoogsensitief' noemt. Ze vermoedt dat ze het is, maar ze vindt het maar ingewikkeld dat ze het is.

Tijdens het coachtraject doet ze een oefening waarbij ze in gesprek gaat met haar hoogsensitieve eigenschap als een subpersoon of deel van zichzelf. Ze onderzoekt wat het haar brengt. Ze geeft het erkenning en acceptatie en ze vergeeft zichzelf dat ze zich tegen dit deel afzette.

Aan het einde van het traject geeft ze terug dat deze oefening haar veel rust heeft gebracht. Ze kan de zelfveroordeling loslaten en daarmee zichzelf de ruimte geven om te rusten als het nodig is en om haar sensitieve kant zo goed mogelijk in te zetten.

### Reflectie: Zelfkritiek en zelfcompassie

HSP hebben in aanleg een groot vermogen tot zelfreflectie. Dit kan zich ontwikkelen naar een grote mate van ondermijnende zelfkritiek. (Bergsma, 2023). Als tegengif kun je ze coachen in het oefenen met zelfacceptatie, vergevingsgezindheid, zelfcompassie, zelfwaardering en mildheid.

### Conclusie

HSP worden meer geraakt door slechte omstandigheden, maar halen er ook meer uit als de omstandigheden goed zijn en als ze op de juiste manier gesteund of gecoacht worden. Het brein van een HSP wordt intensiever gebruikt en brandt daardoor makkelijker op dan dat van een ander. Als er sprake is van roofofbouw, is het belangrijk om de coaching in eerste instantie vooral te richten op herstel (Hamming, 2024). Door voldoende hersteltijd te nemen, kan hun brein optimaal functioneren zonder dat ze opbranden.

Hoogsensitieve coaches kunnen vele talenten hebben zoals opmerkzaamheid, het plaatsen van wat opgemerkt wordt in een groter geheel, checken van de sociale setting, diepgaande verwerking, diepgaande zelfreflectie en creatief denken. Als coach kun je HSP helpen hun innerlijke vuur aan te wakkeren door hen te helpen hun specifieke talenten op te merken. Inzicht in het hoogsensitieve brein is hierbij essentieel, aangezien het werkelijk anders werkt dan andere breinen en specifieke ondersteuning vereist. Het is de moeite waard om je als coach te specialiseren in dit gebied, zodat je deze groep coaches effectiever kunt begeleiden en beter kunt inspelen op hun unieke behoeften. ■

*Met dank aan Annelies Uittenbogaard voor de reflectiegesprekken.*

**Drs. Annetiek Rozemond** is Coachsupervisor (ESIA), NOBCO | EMCC Senior Coach, sociaal psycholoog, CSR stresscoach®, Motivatiespecialist® en HSP Kerncoach. Aan de hand van beproefde technieken coacht zij hoogsensitieve professionals in organisaties vanuit stress naar een lichter leven met meer voldoening. [www.rozemondcoaching.nl](http://www.rozemondcoaching.nl)

### Referenties

- Aron, E. N. (2011). *Psychotherapy and the highly sensitive person: Improving outcomes for that minority of people who are the majority of clients*. New York, NY: Routledge.
- Bergsma, E. (2023). *Het hoogsensitieve brein: Waarom je een vis niet moet vragen in een boom te klimmen*. Groningen: Booklight.
- Hamming, C., & Vandenabeele, R. (2024). *De burn-out reset: Herstel je ontregelde stresssysteem*. Hilversum: Lucht.
- Miller, L. (2021). *Het ontwaakte brein: Ontdek de spirituele kracht van je hersenen*. Utrecht: Spectrum.
- Philips, A., & van Kessel, A. (2016). *De kracht van Motivatie: Ontdek de weg naar je ideale loopbaan*. Utrecht: Ten Have.