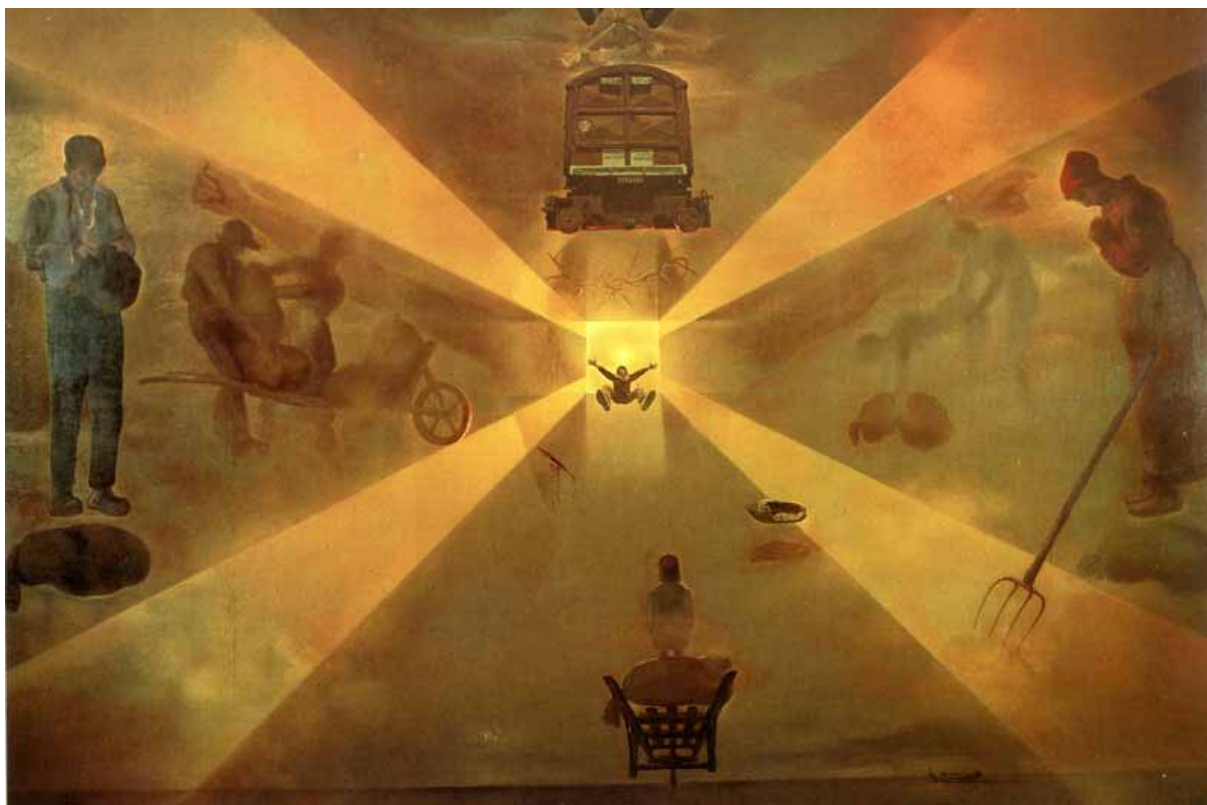


DE VERBETERING VAN DE REÏNTEGRATIE VAN HOOG SENSITIEVE PERSONEN



MARGREET VAN DE VENDEL

**PROJECTPLAN IN HET KADER VAN HET AfstUDEREN
AAN DE HANZEHOGESCHOOL HBO PERSONEEL EN ARBEID TE GRONINGEN**

MEI 2006

VOORWOORD

Spannend vind ik het om u mijn projectrapport voor te leggen. Ik hoor mijn oma nog tegen me zeggen toen ik als achttienjarige naar de universiteit ging: "Kind, ik kan je dan toch nog wel verstaan". Zal u mij verstaan? Ik doe dan ook mijn best u als lezer te boeien in dit rapport en wens u er veel plezier mee bij het lezen.

Het rapport is ontstaan vanwege het feit dat ik afstudeer aan de HBO afdeling Personeel en Arbeid, onderdeel van de Hanzehogeschool te Groningen, voormalig Sosa in Holland. Wij hebben van januari tot en met mei 2006 aan dit project gewerkt in een projectgroep. Fred de Ruiters en Frank Werkman hebben vanuit deze groep met mij meegedacht om dit te laten slagen.

Met dank aan :

Jan Liefers, mijn geliefde partner die al doorpratend met mij dit onderwerp verzon en mij thuis heeft ondersteund.

Margreet Fernhout, die mijn opdrachtgever is en gedurende het proces steeds met mij meedacht.

Fred de Ruiters, mijn projectlid die een goede andere kijk tegenover de mijne stelde waardoor het project meerdere invalshoeken kreeg en mij hielp met het afbakenen van het onderwerp.

Frank Werkman, mijn projectlid die de nodige rust en juiste stimulans in het project inbracht.

Fred Jansen, informeel altijd aanwezig bij mijn projectbesprekingen en het proces bewaakte en op de juiste momenten relativerende opmerkingen plaatste in het project.

Sary Notschaele, mijn projectbegeleider, die met mij de structuur van het rapport verzorgde en zorgde voor de puntjes op de i.

Jan Scholten, mijn tweede beoordelaar, die zorgde voor de kritische noot in het geheel.

Dank gaat uit naar Yvonne Meesters en Felix Brabander die door middel van een gesprek mij hielpen bij het oriënteren op dit onderwerp.

En vooral veel dank voor alle respondenten die enthousiast aan de interviews hebben meegewerkt en allen zeer geïnteresseerd bleken te zijn in het onderwerp. Ik ben erg blij met hun reacties, open en eerlijke antwoorden, die van henzelf reflectie vroegen, ook op zaken die niet zo goed gaan. Dank voor jullie moed. Zij hebben mij mede geïnspireerd om hiermee verder te gaan. Zonder hen had dit projectrapport niet tot stand kunnen komen.

Afbeelding op de titelpagina is van Salvador Dalí: het station van Perpignan, 1965

SAMENVATTING

Mijn onderwerp is het verbeteren van de reïntegratie naar de arbeidsmarkt van hoog sensitieve personen. Ik ben hiertoe gekomen omdat ik zie dat veel hooggevoelige personen niet de juiste aansluiting vinden binnen de reïntegratie.

Mijn probleemstelling is:

Op welke wijze kan de reïntegratie naar de arbeidsmarkt van hoog sensitieve personen verbeterd worden?

Om deze probleemstelling te kunnen beantwoorden heb ik een aantal deelvragen opgesteld die ik vervolgens op een theoretische en praktische wijze onderzoek. Door deze deelvragen te stellen heb ik antwoorden gevonden op:

1. Wie zijn hooggevoelige personen en wie zijn ze op hun werk?
2. Aan welke eisen moet de reïntegratie van HSPers voldoen wil dit goed verlopen en hoe gaat dit in de praktijk?
3. Welke aanbevelingen voor verbeterpunten komen uit mijn onderzoek voort.

Ik heb mijn antwoorden kunnen vinden door vooronderzoek te doen op internet, in de literatuur en door het houden van gesprekken met zowel HSPers als begeleiders in de zorgsector als in de reïntegratiebranche. Daarna heb ik twintig bedrijven geïnterviewd in de reïntegratie, waarvan sommigen wel werkten een HSPer en anderen niet.

De voornaamste conclusies die ik trek uit mijn onderzoek zijn:

- Alle geïnterviewde reïntegratiebedrijven vinden het belangrijk dat de reïntegratie van een HSPer verbeterd wordt.
- Er is specifieke begeleiding nodig voor een HSPer.
- Noodzakelijk hiervoor is dat er een goed signaleringsmodel komt dat deze doelgroep kan onderscheiden.
- Het is belangrijk dat dit model zowel bij de UWV als gemeenten als bij de reïntegratiebureaus als bij de klant zelf bekend is.
- Er moet onderscheid gemaakt worden in de direct te bemiddelen HSPers en degene die een voortraject nodig hebben.
- Er zullen vanuit de UWV mogelijkheden geschapen moeten worden om deze voortrajecten en specifieke begeleiding in te kunnen zetten.
- Een HSPer is een gouden kracht, mits de juiste omstandigheden zijn geschapen.
- Er zal meer bekendheid, erkenning en aanpassing vanuit organisaties en maatschappij ten behoeve van een HSPer moeten komen.

Ik heb in dit rapport een aantal aanbevelingen hiervoor opgenomen.

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	1
Samenvatting	2
Inhoudsopgave	3
1 Inleiding	5
1.1 Keuze voor het onderwerp	5
1.2 Het werkveld van reïntegratie	5
1.3 Hoog sensitieve personen	5
1.4 Hoofddoelstelling	6
1.5 Opzet en indeling rapport	6
2 Opzet van het onderzoek	7
2.1 Probleemstelling en deelvragen	7
2.2 Afbakening onderwerp	7
2.3 Begrippenkader	8
2.4 Onderzoeksmethode	8
2.5 Populatie en steekproef	9
2.6 Dataverzameling	9
2.7 Verwachtingen uitkomst onderzoek	9
3 Hoog sensitieve personen en werk	10
3.1 Kenmerken van hoog sensitieve personen	10
3.2 Kenmerken van hoogsensitieve personen in de werksituatie	11
3.3 Signaleringsinstrumenten van hoog sensitieve personen	13
3.4 Begeleidingsmethoden en – instrumenten van hoog sensitieve personen	13
4 De praktijk van de reïntegratie van hoogsensitieve personen	15
4.1 Kenmerken van hoog sensitieve personen	16
4.2 Kenmerken van hoog sensitieve personen in de werksituatie	16
4.3 Hoe vindt de reïntegratie van hoog sensitieve personen plaats	17
4.3.1 Bekendheid van hoog sensitieve personen bij geïnterviewden	17
4.3.2 Begeleiding van hoog sensitieve personen	17
4.3.3 Kenmerken begeleiding	17
4.4 Hoe herkent men hoog sensitieve personen binnen de reïntegratie?	17
4.5 Begeleidingsmethoden in de praktijk	18
4.6 Begeleidingsinstrumenten in de praktijk	18
4.7 Verbeteringen voor de reïntegratie van hoog sensitieve personen	19
5 Conclusie en aanbevelingen	20
5.1 Kenmerken van hoog sensitieve personen	20
5.2 Kenmerken van hoog sensitieve personen in de werksituatie	20
5.3 Hoe vindt de reïntegratie van hoog sensitieve personen plaats	21
5.3.1 Bekendheid van hoog sensitieve personen bij geïnterviewden	21
5.3.2 Begeleiding van hoog sensitieve personen	21
5.3.3 Kenmerken begeleiding	22
5.4 Hoe herkent men hoog sensitieve personen binnen de reïntegratie?	22
5.5 Begeleidingsmethoden in de praktijk	22
5.6 Begeleidingsinstrumenten in de praktijk	22
5.7 Verbeteringen voor de reïntegratie van hoog sensitieve personen	23
Nawoord	24
Gebruikte bronnen	25

Bijlage		27
• De twee gebruikte vragenlijsten		27
• Ad 4.1	Kenmerken van hoog sensitieve personen	28
• Ad 4.2	Kenmerken van hoog sensitieve personen in de werksituatie	29
• Ad 4.3.3	Kenmerken begeleiding	30
• Ad 4.4	Hoe herkent men hoog sensitieve personen binnen de reïntegratie	31
• Ad 4.5	Begeleidingsmethoden in de praktijk	32
• Ad 4.6	Begeleidingsinstrumenten in de praktijk	36
• Ad 4.7	Verbeteringen voor de reïntegratie van hoog sensitieve personen	37

INLEIDING

1.1 Keuze voor het onderwerp

Vanaf 1999 ben ik in mijn werk als reïntegratieconsulent veelvuldig zeer gevoelige mensen tegengekomen. Zij liepen vast zowel in hun werksituatie als in de reïntegratie. De oorzaak van het vastlopen in hun werk lag meestal in het feit dat het werk hun teveel was geworden. Vaak zijn ze daardoor overspannen of hebben een burn out. Ze zijn onzeker geworden.

De oorzaak in het vastlopen in de reïntegratie is dat ze aangeven dat er onvoldoende naar hen geluisterd wordt. Mijn begeleiding ervaren ze als een verademing. Dit geeft me te denken. Hoe zit dit? Waar zit dit specifieke verschil in begeleiding in?

Later ben ik gaan beseffen dat ik zelf hooggevoelig ben. Ik kan deze klanten goed begrijpen en herken waar ze het over hebben en dit ook terug geven. Ik heb in mijn leven goed met mijn hooggevoeligheid om leren gaan. Ik kan de ander ondersteunen met wat ik heb geleerd.

Inmiddels ben ik freelance aan het werk als loopbaanbegeleider en sta sinds 2006 ingeschreven in het handelsregister. Op zoek naar wat ik als meerwaarde te bieden heb dacht ik aan mijn hooggevoelige klanten. Zou dit een doelgroep zijn, waar ik in de toekomst meer voor kan gaan betekenen? Uit deze vraag is mijn probleemstelling voortgekomen.

1.2 Het werkveld van de reïntegratie

Rond het jaar 2000 is de reïntegratie vanuit de overheid vrij gegeven en zijn reïntegratie- bedrijven sterk toegenomen. Deze geprivatiseerde markt is dus een relatief jonge markt. Op dit moment staan er bij de Kamer van Koophandel in het Handelsregister¹ zo'n veertienhonderd reïntegratiebedrijven ingeschreven. Drie procent van deze bureaus hebben meer dan honderd werknemers. Er zijn vooral de laatste tijd veel kleinere bedrijven bijgekomen. Het handelsregister geeft aan dat er vanaf één januari 2005 zo'n vierhonderd tachtig bureaus zijn gestart. De waarschijnlijke reden hiervoor is dat sinds de loop van 2004 er nieuwe mogelijkheden van contractafspraken met de UWV en enkele gemeentes is gekomen namelijk de individuele reïntegratie overeenkomst, de IRO. De IRO geeft de een klant de mogelijkheid om zelf te kiezen voor een reïntegratiebedrijf.

Doelstelling van al deze bureaus is om klanten weer terug te laten keren in het arbeidsproces. De opdrachtgever van deze bureaus zijn de volgende uitkeringsinstanties: uitvoeringsorganisatie werknemersverzekeringen (de UWV) en/of de gemeenten. De uitkeringsinstanties werken hoofdzakelijk met twee soorten contracten, contracten gemaakt voor groepen en individuele contracten. Groepscontracten worden vanuit de uitkeringsinstantie aanbesteed en bedrijven kunnen hierop inschrijven. Vervolgens wordt dit contract dan aan één of meerdere bedrijven gegund. Individuele contracten, de IRO's, worden vanuit de klant aangevraagd bij het UWV. Dit doen zij middels een plaatsingsplan opgesteld door de klant en het reïntegratiebedrijf naar keuze. Al deze contracten worden dus volledig vanuit overheidsgelden gefinancierd.

1.3 Hoog sensitieve personen

Volgens Elaine Aron beschikken hoog sensitieve personen over een sensitief zenuwstelsel.² Het betekent dat deze personen subtieler waarnemen dan gemiddeld en deze waarneming ook intensiever beleven en verwerken. Deze eigenschap komt voor bij zo'n vijftien tot twintig % van de mensen. Eén op de vijf á zeven personen heeft dus deze eigenschap. Elaine Aron heeft dit middels wetenschappelijk onderzoek aangetoond.³ Aan deze eigenschap zitten zowel voor- als nadelen. Het belangrijkste voordeel is dat de hoog sensitieve persoon meer en eerder waarneemt dan gemiddeld. Het belangrijkste nadeel is dat deze persoon snel vol kan raken van de vele indrukken die hij/zij opdoet. In principe is dit dus een neutrale eigenschap. Een ander woord voor hoogsensitiviteit wat in Nederland gebruikt wordt is hooggevoelig of hooggevoeligheid. In het vervolg zal ik veelal de afkorting HSP (hoog sensitieve persoon) gebruiken.

¹ www.kvk.nl, ga direct naar adresbestand maken, 10 mei 2006

² Aron, 1996, 11

³ Aron, 1996, 18

1.4 Hoofddoelstelling

Als één op de zeven mensen hooggevoelig is, dan kan het misschien een nieuwe doelgroep zijn binnen de reïntegratie. Want zowel voor- als nadelen van deze eigenschap hebben hun invloed op de werksituatie. Ik ben tot nu toe al menig hooggevoelig persoon tegengekomen die vastgelopen is binnen een werksituatie en in de reïntegratie. Het lijkt mij daarom zinvol om meer over deze groep te weten te komen. Ik heb als hoofddoelstelling voor mijn onderzoek gekozen:

Het verbeteren van de reïntegratie naar de arbeidsmarkt van hoog sensitieve personen.

Hiervoor is mijn inziens nodig dat HSPers tijdig herkend en erkend worden:

1. aan de hand van mogelijke kenmerken of knelpunten.
2. door middel van inzet van eventueel nieuw te ontwikkelen herkenninginstrumenten en begeleidinginstrumenten en -methoden.
3. binnen de reïntegratie om de juiste begeleiding te kunnen geven met als doel het vinden of creëren van geschikt werk.

1.5 Opzet en indeling rapport

Na dit inleidende hoofdstuk beschrijf ik in hoofdstuk twee de onderzoeksopzet. In hoofdstuk drie neem ik u mee naar mijn bevindingen uit het vooronderzoek ten aanzien van hoog sensitieve personen en werk. Hoofdstuk vier laat u zien wat ik in de praktijk ben tegengekomen als antwoorden op mijn deelvragen. In hoofdstuk vijf trek ik uit mijn vooronderzoek en de gehouden interviews conclusies en doe ik aanbevelingen.

2 OPZET VAN HET ONDERZOEK

2.1 Probleemstelling en deelvragen

De probleemstelling is:

Op welke wijze kan de reïntegratie naar de arbeidsmarkt van hoog sensitieve personen verbeterd worden?

Om deze probleemstelling te kunnen beantwoorden heb ik een aantal deelvragen opgesteld die ik vervolgens op een theoretische en praktische wijze onderzoek. De deelvragen zijn:

4. Wat zijn de kenmerken van een hoog sensitief persoon?
5. Wat zijn de kenmerken van HSPers in de werksituatie?
6. Hoe vindt momenteel de reïntegratie van HSPers plaats?
Door wie worden HSPers wel herkend en door wie niet binnen de reïntegratie?
En door wie wel begeleid en door wie niet?
Zijn er specifieke kenmerken nodig voor de begeleider van HSPers?
7. Welke signaleringsinstrumenten zijn er al ontwikkeld? Hoe worden ze gebruikt? En wat is het resultaat of knelpunt?
8. Welke begeleidingsmethoden zijn er ontwikkeld voor de begeleiding van HSPers? Hoe worden ze toegepast? Wat is het resultaat of knelpunt?
6. Welke begeleidingsinstrumenten zijn er ontwikkeld voor de begeleiding van de HSPer? Hoe worden ze toegepast? Wat is het resultaat of knelpunt?
7. Welke verbeteringen gezien de resultaten en knelpunten zijn noodzakelijk voor de reïntegratie van HSPers?

Met de deelvragen één en twee wil ik antwoorden krijgen op wie de hoog sensitieve personen zijn. Van de deelvragen drie tot en met zes verwacht ik antwoorden te vinden op de eisen die het reïntegreren aan HSPers stelt. Uit antwoorden op vraag zeven verwacht ik verbeterpunten aangereikt te krijgen voor het reïntegreren van HSPers.

2.2 Afbakening onderwerp

Het onderzoek richt zich op de reïntegratie van HSPers. Ik richt me hierbij op reïntegratiebureaus voornamelijk in het Noorden en specifiek op degene die zich al gespecialiseerd hebben in HSPers. Hierbij zal het onderzoek vooral gericht zijn naast herkenning van de doelgroep op al bestaande instrumenten en methoden die ingezet worden om HSPers te begeleiden naar de arbeidsmarkt. Hierbij maak ik een onderscheid tussen signaleringsinstrumenten en begeleidingsinstrumenten en -methodes.

De reden dat ik me niet op te reïntegreren HSPers richt, is dat ik vooral benieuwd ben naar de herkenning van hen door de bureaus en de voor deze doelgroep speciaal gebruikte methodes en instrumenten. Dit om ze eventueel zelf te kunnen gaan inzetten. Dat HSPers een speciale doelgroep vormen, is voor mij uit mijn eigen praktijkervaring al een vaststaand gegeven. Wel denk ik dat het goed is dat hier onderzoek naar gedaan wordt.

Mijn onderzoek is af te bakenen tot aan het moment dat HSPers weer zonder begeleiding kunnen gaan functioneren op de arbeidsmarkt. Ik volg het verdere proces in de nieuwe werksituatie niet. Expliciet geef ik aan dat ik alleen de reïntegratiekant van de HSPer meeneem in dit onderzoek en niet de zorgkant. De overlap, de arbeidsgerichte zorg, neem ik bij tegenkomen, wel mee. Zie figuur 1

Hooggevoelig kan je op twee manieren zijn: aangeboren en in een crisissituatie⁴. Ik beperk me in principe tot de blijvende vorm en laat de tijdelijke buiten beschouwing.

⁴ Vlaar, 2004, www.attune.nl

2.3 Begrippenkader

Integratie betekent letterlijk het maken groeien of opnemen in een groter geheel, in het bijzonder in een geheel dat daarmee sociaal, economisch of politiek krachtiger wordt.⁵

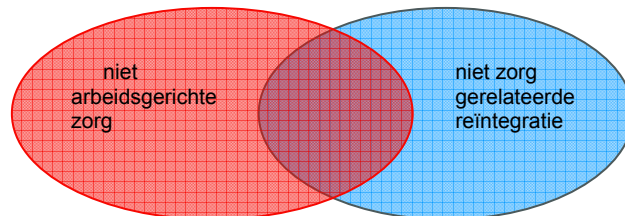
Het woordje *re* komt uit het Latijn en betekent terug of her, in de vorige of in de tegenovergestelde of in de behoorlijke toestand of wederom.⁶

Reïntegratie is dan dus letterlijk het opnieuw maken tot een goed functionerende eenheid.

Reïntegratie naar de arbeidsmarkt

Figuur 1

is het begeleiden van klanten die in een uitkeringssituatie zitten met als doel opname in het arbeidsproces. Reïntegratiebureaus verzorgen deze diensten.



Hoog Sensitieve Personen zijn mensen met de karaktereigenschap veel dingen op te merken in hun omgeving en dieper te reflecteren alvorens te handelen, in vergelijking met mensen die minder opmerken, snel en impulsief handelen.⁷

Signaleringsinstrumenten zijn instrumenten waardoor in dit verband de eigenschap HSP herkend kan worden. Waarbij een *instrument* een werktuig, toestel of gereedschap is.⁸

Begeleidingsinstrumenten zijn in dit verband de gereedschappen waarmee HSPers begeleid worden naar de arbeidsmarkt.

Begeleidingsmethodes zijn de werkwijze waar vanuit begeleid wordt, gestoeld op de visie van het bureau. Waarbij *methode* een vaste, weldoordachte manier van handelen is om een zeker doel te bereiken, een wijze van werken.⁹

2.4 Onderzoeksmethode

Hooggevoeligheid is pas een term sinds Elaine Aron deze in 1996 introduceerde in haar boek: *The Highly Sensitive Person. How to thrive when the world overwhelms you*. De bekendheid met deze term en deze doelgroep is dus relatief jong.

Omdat er nog weinig onderzoek gedaan is naar hooggevoelige personen en voor zover ik kan ontdekken al helemaal niet in de reïntegratie, wil ik reïntegratiebureaus interviewen over de bekendheid met en de begeleiding van deze doelgroep.

Mijn onderzoeksmethode is praktijkgericht, kwalitatief van aard en verkennend. Ik licht dit toe. Praktijkgericht omdat ik een probleem, wat mijns inziens nog onvoldoende bekend is, onderzoek in de dagelijkse praktijk bij de reïntegratiebureaus. Het is kwalitatief van aard omdat de beleving van de onderzochte respondenten centraal staat. Verkennend is het omdat ik hiermee wat er speelt binnen de markt van de reïntegratie wil inventariseren op dit probleem.

⁵ Koenen, 1975, 580

⁶ Leeman, 1967, 782

⁷ Vlaar, 2004, www.attune.nl

⁸ Koenen, 1975, 580

⁹ Koenen, 1975, 825

2.5 Populatie en steekproef

De populatie zijn de reïntegratiebureaus in Nederland. In totaal zijn dit zo'n veertienhonderd bureaus. Ik neem voor mijn verkennend onderzoek een klein aantal bureaus, waar ik antwoorden verwacht te vinden op mijn vragen. Het is een selecte steekproef, het gaat er om meningen binnen de drie verschillende groepen te inventariseren.

Uit deze populatie heb ik quotasteekproeven genomen in drie groepen. Het quota is per groep zo'n vijf tot maximaal zeven interviews. De groepen die ik van te voren bepaald heb zijn:

- *Groep 1:* Alle reïntegratiebureaus die gespecialiseerd zijn in hooggevoeligheid in Nederland. Op deze wijze weet ik in ieder geval dat er bureaus bekend mee zijn en hoe zij HSPers begeleiden.
- *Groep 2:* De reïntegratiebureaus die in de drie noordelijke provincies werken vanuit de Bestemming. Dit is een brancheorganisatie die onder andere als doel heeft om individuen te brengen bij hun eigenlijke bestemming, waarin zij zich het lekkerst voelen, een goede bijdrage aan de maatschappij leveren en dat liefst in een betaalde vorm.¹⁰ Op deze wijze verwacht ik een doelgroep te vinden die misschien niet bekend met de HSPer is, maar ze waarschijnlijk bij doorvragen wel herkend.
- *Groep 3:* De reïntegratiebureaus uit de Gouden Gids in de regio Groningen. Op deze wijze kan ik een doelgroep tegenkomen die HSPers niet herkend, ook bij doorvragen niet.

Op deze manier verwacht ik een afspiegeling te vinden van de groepen die ik wil tegenkomen. In totaal ga ik zo'n maximaal twintig reïntegratiebureaus interviewen.

2.6 Dataverzameling

Eerst wil ik middels literatuuronderzoek, onderzoek op internet, bijwonen van een symposium en gesprekken met zowel HSPers zelf als hun begeleiders zowel in de zorg, als in de reïntegratie antwoorden vinden op deelvraag 1, 2, 4, 5 en 6. Al deze bronnen zult u kunnen vinden onder het kopje gebruikte bronnen aan het eind van dit verslag. Deze antwoorden zijn uitgangspunt en input voor het samenstellen van de interviewvragen. Er komen twee vragenlijsten, één voor de bureaus die HSPers wel en één voor de bureaus die HSPers niet kennen. De gebruikte vragenlijsten zijn opgenomen in de bijlage. De interviews zijn half gestructureerd. Dit houdt in dat ik de groep die HSPers wel kennen middels open vragen een aantal onderwerpen, die samenhangen met de deelvragen, voorleg. De groep die HSPers niet kennen krijgen over de kenmerken een aantal gesloten vragen voorgelegd. In beide gevallen is er voldoende ruimte voor eigen inbreng van de respondenten. Per groep bel ik de bureaus op het rijtje af, net zolang tot ik voldoende respondenten heb per groep. Bij de bureaus zal ik vragen naar degene, die daadwerkelijk de trajecten verzorgen. Bij voorkeur neem ik de interviews telefonisch af. Dit vanwege de extra tijdsinvestering die het vraagt om op bezoek te gaan. Ik zal de respondenten duidelijk maken dat alle gegevens anoniem worden verwerkt en dat ze een afschrift per email van het onderzoek toegestuurd krijgen. Naar aanleiding van het gehele onderzoek zal ik eerst de resultaten beschrijven om vervolgens conclusies te trekken en aanbevelingen te schrijven. Dit vind u in hoofdstuk vijf beschreven. De respondenten zullen naar aanleiding van het gelezen rapport benaderd worden om hun feedback hierop te geven, deze feedback wordt meegenomen in de presentatie over het rapport.

2.7 Verwachtingen ten aanzien van uitkomst onderzoek

Ik verwacht dat de doelgroep HSP niet erg bekend is bij bureaus die zich hierin niet gespecialiseerd hebben. Ik verwacht dat er hier geen specifieke instrumenten ingezet worden. Ik verwacht verder dat de bureaus, die wel bekend zijn met de doelgroep, zullen aangeven dat het belangrijk is dat de begeleiding gedaan wordt door een HSPer. Een andere verwachting is dat deze bureaus geen tot weinig informatie prijs willen geven over hun werkwijze vanuit de concurrentiegedachte.

¹⁰Bijl, 2004, 1

3 HOOG SENSITIEVE PERSONEN EN WERK

Hoog sensitieve personen zijn mensen met de eigenschap meer en eerder waar te nemen dan gemiddeld, dit dieper te beschouwen en te doorleven en hier langer dan gemiddeld tijd voor nodig te hebben. Op deze manier overzien zij consequenties voor de langere termijn eerder dan gemiddeld. Dit is het voordeel wat deze eigenschap kan opleveren zowel voor henzelf als hun omgeving. Het nadeel is dat zij eerder vol raken met informatie zowel van wat er van buiten op hen afkomt als wat zij zelf van binnen verwerken. HSPers hebben daarom tijd nodig om alleen te zijn en hebben te leren om goed bij henzelf te blijven en zich af te sluiten.

Deze eigenschap kan aangeboren en blijvend zijn of tijdelijk in een crisissituatie ontstaan. Verhoogde gevoeligheid is in ieders leven aanwezig aan het begin en aan het einde van het leven. Daarom is het mijns inziens belangrijk voor ieder persoon hier meer over te weten. Dit waarnemen wordt tevens het fijnstoffelijke waarnemen genoemd. Hooggevoeligheid ontwikkelt zich volgens Marieke de Vrij gedurende meerdere levens door af te stemmen op dat wat wezenlijk is. Gaat deze ontwikkeling verder dan ontstaan er heldere vermogens.¹¹ Naast de deelgroep heldere vermogens binnen de hoog sensitieve personen is er een deelgroep hoogbegaafden, die hun denken verder ontwikkeld hebben.

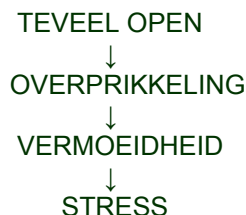
Als HSPers en hun omgeving deze eigenschap niet her- en erkennen kan het zijn dat HSPers zich aan willen passen aan de anderen en mee willen doen, waardoor overprikkeling en stress het gevolg is. Voor de omgeving is deze eigenschap vaak moeilijk te begrijpen en soms zelfs beangstigend. HSPers zijn in staat om achter het alledaagse te schouwen. Als zij dit uiten kan er angst bij de ander ontstaan. Dit gebeurt veelal op het moment dat een HSPer nog niet geleerd hebben dat dit voor de ander niet te begrijpen is. Voor HSPers is het belangrijk dit alleen te uiten op het moment dat er wezenlijk naar geluisterd kan worden door een ander. Belangrijk hierbij is het zo te verwoorden dat dit binnen het begrippenkader van de ander past. Alleen op deze manier kan er vrede, acceptatie van elkaar en harmonie blijven bestaan. Dit vraagt veel vaardigheid van HSPers.

3.1 Kenmerken van hoog sensitieve personen

Boeken, informatie uit lezingen en van symposia die ik heb gelezen en internetsites die ik heb bezocht vindt u achterin onder het kopje gebruikte bronnen. Met Felix Brabander vanuit zijn praktijk one session coaching en Yvonne Meesters vanuit haar praktijk Dialogos heb ik gesprekken gevoerd om me te oriënteren op HSPers en waar zij in vastlopen. Ik heb het symposium sensitiviteit: verbinding met je innerlijke wijsheid, de natuurlijke weg naar synchroniciteit op acht april 2006 bijgewoond.

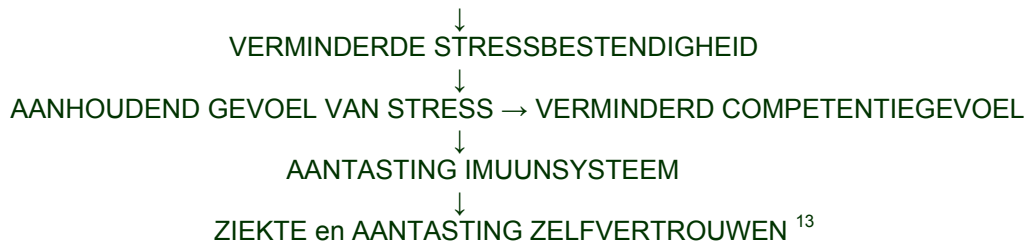
Uit al deze informatie begrijp ik dat HSPers vastlopen op het moment dat ze zich teveel aanpassen aan hun omgeving. De aanpassing komt voort uit het feit dat hun gevoelsbeleving meestal niet herkend wordt door hun omgeving. Het wordt als vreemd afgedaan en niet begrepen, dus sociaal afgestraft. Hierdoor hebben HSPers geleerd om over te komen of zelfs te zijn als de ander. Zij leven dan niet meer hun eigen leven, maar overleven.

Doordat het referentiepunt buiten zichzelf ligt, weten ze niet goed meer wat ze nodig hebben. Vanwege hun sensitieve zenuwstelsel raken ze dan overprikkeld, omdat ze met de ander meedoen en niet voldoende tijd, rust en ruimte aan zichzelf geven. Kent de HSPer zijn eigenschap niet dan is er meestal een crisis nodig om dit bewust te worden. Doordat de instituten onvoldoende bekend zijn met deze doelgroep krijgen ze niet de goede begeleiding. Volgens Yvonne Meesters zitten er daarom heel veel van deze mensen langdurig op psychiatrie. Zij geeft aan dat dit bij juiste begeleiding niet nodig is. Het overprikkeld zijn en ziek worden kan volgens Marian van den Beuken¹² op deze manier ontstaan:



¹¹ Vrij, 2006, Lezing (Hoog) sensitiviteit als een bijzondere kans

¹² Beuken, www.hooggevoelig.nl, nieuwsbrief, artikel Hooggevoelig op een flexibele werkplek



Uit mijn vooronderzoek in de literatuur, van internet, uit informatie van symposia en gesprekken met zowel HSPers zelf als hun begeleiders in de zorg en arbeid heb ik de volgende kenmerkgroepen samengesteld:

1. Nemen meer, subtieler en intenser waar. Daardoor voelen zij stemmingen en sferen goed aan en raken meer dan gemiddeld geroerd door natuur, goede stemmingen, muziek, kunst, toneel, dans, schoonheid, meditatie en visualisaties en meer dan gemiddeld geprikkeld door omgevingen zonder natuur, onderhuidse spanningen van anderen, slechte stemmingen, lawaai, hectiek, straling, hard taalgebruik, geweld en lelijkheid.
2. Dit waarnemen verwerken ze diepgaand en intens zowel in de geest als emotioneel als op zielenniveau, bewust of onbewust. Doordat ze hiermee volop bezig zijn, is er tijd nodig om alleen door te brengen of zich af te sluiten voor nog meer indrukken. Noodzakelijk is daarom ook dat ze de ruimte krijgen om hun eigen tempo te volgen.
3. Doordat ze goed observeren en de zaken van verschillende kanten bekijken zijn ze vaardige creatieve adviseurs, die het lange termijn denken voorstaan. Zij zijn als het ware de Lancelots van koningen Arthurs.
4. Ze doorleven de zaken van verschillende kanten en kunnen anderen hier deelgenoot van maken middels hun gevoel uitgedrukt in gedichten, verhalen, toneel, dans, schilderkunst of beelden. Hiermee raken ze het gevoel van de ander.
5. Doordat ze verbonden zijn met hun ziel, onbewust of bewust, kunnen ze anderen meenemen naar de dromenwereld of via visualisaties en meditaties naar eigen beelden. Uit dit gebied komen alle creaties voort.
6. Als ze zich onder druk van hun omgeving hebben aangepast is er pijn ontstaan van het niet zichzelf kunnen zijn. De weg terug is dan de pijn te doorleven en het niet meer aanpassen aan de ander en voelen wat de persoon zelf wil verwezenlijken.
7. Noodzakelijk is het ook de tijd te nemen om diepgaand de zaken te kunnen verwerken. Gebeurt dit niet tot onvoldoende dan zetten deze zaken zich vast in het lichaam, waardoor gemakkelijk vermoeidheid, gewrichtsklachten, burn out en/of depressiviteit kan ontstaan.

Deze kenmerkgroepen geef ik de volgende namen mee:

1. Intense waarnemer
2. Intense verwerker
3. Creatieve doordenker
4. Inspirator
5. Creator
6. Verfijnde afstemmer
7. Eigen tijd en ruimte nodig hebbend

Met de 'verfijnde afstemmer' bedoel ik de afstemming naar de omgeving, bij 'tijd en ruimte nodig hebbend' de afstemming naar zichzelf. In feite is dit dezelfde eigenschap alleen is de richting anders, zes is naar buiten en zeven is naar binnen. De balans hierin vinden is de uitdaging.

3.2 Kenmerken van hoogsensitieve personen in de werksituatie

In de literatuur heb ik het volgende gevonden:

HSPers hebben vaak adviserende of dienstverlenende beroepen. Beroepen waarin intuïtie een belangrijk onderdeel vormt. Belangrijk is het voor een HSP zijn roeping te volgen. Barrie Jaeger beschrijft hoe een HSP uit een sleurbaan kan komen om voldoening te vinden in een professionele

¹³Schema van Caroline Renette, via mailcontact ter beschikking aan van Beuken gesteld

baan en hoe HSPers hun roeping kunnen vinden. Volgens haar geeft de baan vanuit roeping een HSP echte emotionele en mentale bevrediging en komt hierin de sensitiviteit volledig tot recht.¹⁴

Emancipatie vindt vaak plaats in het tweede deel van hun leven, dan pas leren ze luisteren naar de innerlijke stem, dit omdat ze daarvoor de ander willen plezieren. Weten moeilijk te kiezen, omdat ze zoveel verschillende dingen belangrijk vinden. Verder hebben ze weinig gevoel van eigenwaarde. Volgens Elaine Aron schenken de meeste beroepsadviseurs geen aandacht aan sensitiviteit.¹⁵ HSPers ontwikkelen vaak een nieuwe dienst of beroep of werken als zelfstandige. Het zijn vaak artistieke mensen.

Helaas wordt sensitiviteit ook gekoppeld aan geesteszieken. Er komen veel burn-out verschijnselen onder HSPers voor. Ze zijn ontzettend gedreven. Advies is om geen baan te nemen waarin veel stress en overprikkeling zit of misschien kortere werkdagen in te stellen.

HSPers vinden het soms moeilijk om grenzen te stellen en hebben veelal moeite om met autoriteit om te gaan.

HSPers denken na over consequenties. HSPers zijn consciëntieus, getalenteerd, intuïtief en gedreven. Ze zijn impulsief, nieuwsgierig, hebben een sterke behoefte aan onafhankelijkheid en hebben een hoog energieniveau. Naast introversie worden ze gekenmerkt door emotionele gevoeligheid en non-conformisme.

Een probleem op de werkplek kan de originaliteit zijn als de HSPer ideeën in een groep naar voren moet brengen. Een HSP is bijzonder opgetogen over het werk en ideeën. Dit kan voor anderen overkomen als dat een HSP grote risico's neemt. Werk is zijn hobby. De emotionele gevoeligheid kan een HSPer meezuigen in gecompliceerde privé-zaken van anderen. Als een HSP dit teveel uit, kan het overkomen dat er iets mis is. De intuïtie van een HSPer kan op anderen overkomen als iets magisch. De ander ziet en neemt niet waar wat een HSPer wel ziet of waarneemt. De begaafdheid van de HSPer kan een zeker charisma geven. Hij of zij staat vaak apart van de kudde.

Op het werk neemt een HSPer meer waar en daardoor heeft een HSPer meer last van bepaalde dingen zoals fluorescerend licht of straling van computers. Omdat dit door de ander niet begrepen wordt is het moeilijk voor een HSPer om hierin voor zichzelf op te komen.

Uit de literatuur, van internet, uit informatie van symposia en gesprekken met zowel HSPers zelf als hun begeleiders in de zorg en arbeid stelde ik de volgende kenmerkgroepen samen:

1. Belangrijk is om aan hun roeping uitdrukking te geven middels werk. Kunnen HSPers niet langer hun passie in hun werk kwijt dan zullen zij ander werk zoeken, creëren of ziek worden. Werk waarin niet aan de voorwaarde voor hun groei wordt voldaan kost hun teveel energie, zij halen hier te weinig of geen voldoening meer uit. Veel organisaties zijn hierop nog niet ingericht. Veel HSPers creëren daarom hun eigen werk.¹⁶ Zij zijn in hun werk menselijk; harde cijfers en geld zijn belangrijk, maar de zaak waar het hen vanuit hun hart om gaat daar draait het om. Ze hebben volledige inzet in hun werk en zijn erg gedreven. In de literatuur hierover wordt dit ook wel het psychisch inkomen genoemd. Psychisch inkomen is belangrijker dan geldelijk inkomen.¹⁷
2. Zij zijn kritisch, beschouwend en over het algemeen perfectionistisch ingestelde, op de lange termijn denkende collega's of werkgevers, die eerder waarnemen en doorhebben wat de consequenties van besluiten kunnen zijn dan niet-HSPers. Zij zorgen, als ze hiervoor de kans krijgen, voor een zorgvuldige en respectvolle besluitvorming.¹⁸
3. Belangrijk op het werk voor HSPers is om te voelen wanneer zij kunnen zeggen wat ze zien als consequenties zien van het te nemen besluit. Belangrijk hierbij is bij het begrippenkader van de ander aan te sluiten. Een vraagvorm: "wat denk jij dat er gebeurt" kan niet-HSPers de ruimte geven om zijn/haar visie te geven. Hier kan dan bij aangesloten worden in de zin van:

¹⁴ Jaeger, 2004

¹⁵ Aron, 1996, 154-179

¹⁶ Vlaar, 2004, www.attune.nl onder kopje hoogsensitiviteit

¹⁷ Jaeger, 2004, 241-263

¹⁸ Vlaar, 2004, www.attune.nl onder kopje hoogsensitiviteit

“Heb je hier wel eens aan gedacht?” Als dit proces goed verloopt zullen HSPers steeds vaker om advies gevraagd worden. Hun vaardigheid is dus de ander na te laten denken over de consequentie van de te nemen besluiten.

4. De rol die ze hebben binnen organisaties is die van waarschuwer, voorspeller, adviseur en strateeg. Inzet van deze rol kan de organisatie zeer veel voordeel opleveren. Onnodige fouten kunnen voorkomen worden. Een HSPer werkt zorgvuldig en nauwgezet. Hiervoor is erkenning van de specifieke kwaliteiten en behoeften van HSPers en ondersteuning van hun groeimogelijkheden door de organisatie noodzakelijk.
5. Hun voornaamste beroepsvelden zijn die van het geven van advies, de wetenschap, onderwijs, de creatieve sector of het werken in de zorg. Volgens de literatuur komen ze in alle werksoorten voor.
6. Ze zijn gericht op het laten ontstaan van een goede werksfeer, werken het liefst vanuit harmonie, rust en een prettig ingerichte werkplek.

Deze kenmerkgroepen geef ik de volgende namen mee:

1. roeping
2. lange termijn beslisser
3. raadgever
4. erkenning van eigenschap door organisatie
5. creatieve, raadgevende of onderzoekende beroepen
6. goede werksfeer

3.3 Signaleringsinstrumenten van hoog sensitieve personen

In de literatuur heb ik meerdere signaleringsinstrumenten gevonden. De zelftest die het eerste is ontwikkeld, is van Elaine Aron.¹⁹ Hiermee kan een persoon zelf testen of hij de kenmerken die horen bij de eigenschap heeft.

Op de internetsite van de vereniging hooggevoelig, www.vereniginghooggevoelig.nl kunt u onder het kopje test deze bovengenoemde test vinden, evenals een test voor kinderen. Zij geven hier duidelijk aan dat deze testen geen erkende of wetenschappelijke of diagnosestellende testen zijn. Ze zijn alleen bruikbaar om voor de persoon zelf het idee te hebben of u of uw kind deze eigenschap zou kunnen bezitten. Belangrijk om dit echt te ontdekken is hierover meer literatuur te lezen of u te laten begeleiden door iemand die hierin gespecialiseerd is.

Op de internetsite www.hooggevoelig.nl kunt u nog meer aanverwante tests vinden, zoals de intuïtietest, de sensation seeker test bent en de braintest.

Barrie Jaeger heeft in haar boek: blij je werk de baas voor hoog sensitieve personen een werk sensitiviteitstest opgenomen.²⁰ In deze test zijn een groot aantal gebieden opgenomen die te maken hebben met hoogsensitiviteit en werk. Verder heeft ze een sleurchecklist²¹ ontwikkeld, een professionaliteitchecklist²² en een lijst samengesteld aan welke aspecten een baan voldoet die te maken hebben met roeping.²³

3.4 Begeleidingsmethoden en – instrumenten van hoog sensitieve personen

Ik heb drie boeken gevonden waarin methodes en oefeningen beschreven worden. Daarnaast heb ik middels een gesprek en het bijwonen van een lezing kennis genomen van twee begeleidingsmethodes. Hieronder beschrijf ik ze in het kort:

¹⁹ Aron, 1996, 21-22

²⁰ Jaeger, 2004, 29-30

²¹ Jaeger, 2004, 59-60

²² Jaeger, 2004, 132-133

²³ Jaeger, 2004, 264-265

Elaine Aron beschrijft in het werkboek voor hoog sensitieve personen²⁴ dat volgens haar methode nodig is:

1. Basiskennis van de eigenschap HSP.
2. Ondersteuning bij zorg voor HSPer.
3. Ondersteuning bij het herdefiniëren van het leven van HSPer.
4. Ondersteuning bij het verwerken van traumatische gebeurtenissen.
5. Ondersteuning bij het integreren van de karaktereigenschap in bepaalde aspecten van het leven.

Felix Brabander van one session coaching vertelde mij dat HSPers veelal goed in staat zijn om de ander te geven wat die nodig heeft, op die manier vertonen zij vaak overlevingsgedrag. In de begeleiding ziet hij twee stappen:

1. HSPer leert onderscheiden wat is van mij en wat is van de ander en wat heb ikzelf nodig?
2. Wat wil ik? Van de HSP eigenschap leren houden en niet willen zijn zoals een ander.

Op deze manier komen HSPers dichtbij hun talent de inspiratiekracht.

Marieke de Vrij vertelde tijdens haar lezing hoogsensitiviteit als een bijzondere kans²⁵ dat het belangrijk is dat HSPers de moed hebben om te zijn wie ze zijn en dat de enige weg die HSPers kunnen volgen is die van zelfverwerkelijking. Niet meer voldoen aan verwachtingen van anderen en de pijn hiervan doorleven. Het is belangrijk dat HSPer het referentiekader in zichzelf leren scheppen in het hier en nu.

In de overlevingsgids voor hoog sensitieve personen van Ted Zeff²⁶ beschrijft hij een aantal technieken die HSPers helpen om zich voor te bereiden op overprikkeling in het dagelijkse leven. Verder beschrijft hij in het boek manieren om beter om te leren gaan met geluidsoverlast thuis en op het werk en om meer ontspannen deel te nemen aan sociaal verkeer. Zijn boek geeft hele concrete handvatten aan.

In het boek van Carolina Bont: hoogsensitiviteit als kracht, werken met je intuïtie²⁷ zijn oefeningen opgenomen om in balans en tegelijkertijd weerbaar te zijn met de eigenschap sensitiviteit.

Specifiek arbeidsgerelateerde methoden of instrumenten voor begeleiding van HSPers ben ik alleen op internet tegengekomen bij de bureaus die zich profileren op het gebied van hooggevoeligheid en reïntegratie. In dit kader laat ik dit buiten beschouwing, omdat zij in het volgende hoofdstuk beschreven worden bij de uitwerking van de interviews.

²⁴ Aron, 1999, 14-15

²⁵ Vrij, 2006, hoogsensitiviteit als een bijzondere kans

²⁶ Zeff, 2004

²⁷ Bont, 2005

4 DE PRAKTIJK VAN DE REÏNTEGRATIE VAN HOOGSENSITIEVE PERSONEN

Ik heb in totaal twintig bureaus geïnterviewd. De interviews hebben plaatsgevonden tussen achttien april en drie mei 2006 en over het algemeen per telefoon. Gemiddeld hebben zij een uur geduurd. Ik had me per groep voorgenomen vijf tot maximaal zeven interviews te houden. Dit zijn er in groep één en twee zes en in groep drie acht geworden. Hoe dit tot stand is gekomen beschrijf ik hieronder:

Groep 1: Dertien bedrijven ben ik in totaal tegen gekomen die zich profileren op het gebied van HSP in de reïntegratie in Nederland. Twaalf bureaus heb ik gevonden door in Google te zoeken op de woorden hooggevoeligheid tezamen met reïntegratie. Wat opvalt dat alle bureaus gevonden via dit kanaal zich niet in de drie noordelijke provincies bevinden. Ik heb via een eigen netwerkcontact een bureau in Groningen gevonden. Ik heb acht bureaus benaderd en daarvan zes geïnterviewd, waarvan één mondeling.

Groep 2: Zeventien bedrijven heb ik gevonden via de brancheorganisatie de bestemming in de drie Noordelijke provincies. Ik verwachtte op deze manier bedrijven te vinden die de HSPer niet kennen, maar bij doorvragen wel. Ik heb zeven bedrijven hiervan telefonisch benaderd, waarvan ik er vier heb geïnterviewd. Uit de belronde voorafgaand aan de interviews blijkt een groep te ontstaan die de HSPer wel kent en met ze werkt, maar zich hierin niet profileert. In die nieuw gevormde groep blijken ook twee bureaus te vallen die uit de Gouden Gids regio Groningen van 2005/2006 benaderd zijn. Zij zijn te vinden onder het kopje reïntegratiebureaus. (zie verder onder groep drie.) Op deze manier heb ik zes interviews afgenomen, waarvan drie mondeling.

Groep 3: Zes en twintig bureaus heb ik gevonden via de Gouden Gids regio Groningen van 2005/2006 onder het kopje reïntegratiebureaus. Elf bureaus heb ik benaderd en ik heb tien bureaus geïnterviewd waarvan er twee vallend onder groep twee en acht vallend onder groep drie. Groep drie is de groep die aangeeft HSPers niet als zodanig te kennen. Ik heb van de acht interviews er één mondeling afgenomen. Deze groep kwam zoals ik van te voren verwachtte volledig uit de Gouden Gids.

Wat heel erg leuk is dat alle bureaus die ik benaderd heb zeer geïnteresseerd zijn in het onderwerp en de meeste van hen mee willen werken aan het interview. Drukte of andere prioriteiten waren de reden dat niet iedereen kon meewerken. De reden dat in groep drie acht interviews zijn gehouden in plaats van de maximaal bedachte zeven is een hele simpele. Mijn vraag om medewerking werd in groep drie bij de grotere bureaus intern overlegd. Door de tijdspanne die daardoor tussen mijn vraag en hun antwoord zat, heb ik meerdere bureaus benaderd om van voldoende medewerking verzekerd te zijn. Allen bleken mee te willen werken en daar heb ik dankbaar gebruik van gemaakt. De populatie in groep drie is tevens een iets grotere.

Opvallend is dat er dus een nieuwe groep ontstaan is die ik niet van tevoren verwacht had, de groep die de HSPer wel kent en begeleid, maar zich hierin niet profileert. Voor de leesbaarheid in het vervolg van stuk zal ik de drie groepen de volgende namen geven:

Groep 1: de profileerder.

Groep 2: de kenner.

Groep 3: de niet-kenner.

De definities zijn:

1. Profileerder is de groep die zich profileert in de reïntegratiemarkt in de doelgroep hoog sensitieve personen.
2. Kenner is de groep die met de hoog sensitieve personen werkt in de reïntegratie, maar zich hierin niet profileert.
3. Niet-kenner is de groep die aangeeft de hoog sensitieve personen niet als zodanig in de reïntegratie te kennen.

Aan alle groepen heb ik verteld dat ik een onderzoek naar de bekendheid van de hoog sensitieve personen binnen de reïntegratie doe. Dit in het kader van mijn opleiding Personeel en Arbeid. Ik heb de bureaus vervolgens gevraagd of ze aan dit onderzoek mee willen werken. Vooraf vertel ik dat de gegevens anoniem verwerkt worden en dat de respondenten een afschrift van het rapport via de mail krijgen.

Voor ik met het interview begin vraag ik de respondenten uit de groep kenner/niet-kenner of ze bekend zijn met de hoog sensitieve persoon binnen de reïntegratie? Op grond van dit antwoord en soms wat doorvragen bepaal ik of ik de vragenlijst voor de kenner of de niet-kenner gebruik. Na het

interview heb ik de respondent bedankt voor deelname en verteld dat ik ze na ontvangst van het rapport graag vraag naar hun feedback.

Wat opvalt is dat de bureaus in de groep de profileerder klein zijn, hier heb ik in alle gevallen op één na met de eigenaar, tevens uitvoerder gesproken. Vier van de bureaus werken als eenmanszaak. Eén bureau werkt met haar tweeën en een ander bureau met twee of drie.

In de groep de kenner is de hoeveelheid medewerkers iets groter. Ik heb ik twee eenmanszaken geïnterviewd, twee bedrijven met minder dan vijf medewerkers en twee bedrijven met iets meer dan tien medewerkers. Eén van de twee grootste bedrijven was een locatie van een landelijk bureau met meer dan honderd medewerkers. Ik heb in alle gevallen met de directeur of vestigingsmanager gesproken. Door de vestigingsmanager ben ik doorverwezen naar een medewerker die met speciale doelgroepen werkt. Alle respondenten waren tevens uitvoerend bezig.

In de groep de niet-kenner zijn de bedrijven weer groter. Ik heb hier vier landelijk opererende bureaus geïnterviewd van meer dan honderd medewerkers. Drie bureaus met meer dan tien medewerkers en één bureau met drie medewerkers. Ik heb een directeur, een landelijk manager reïntegratie, een regiomanager, een plaatsvervangend vestigingsmanager, een trainer en drie consultants geïnterviewd. Allen zitten tevens in de uitvoering.

Belangrijk om in het onderstaande u te realiseren is dat wat er in de interviews aan kenmerken genoemd wordt, kenmerken zijn die horen bij HSPers die uitgevallen zijn met werk. Dat wil zeggen dat er iets meer accent op de nadelen die deze eigenschap met zich meebrengt ligt dan in het algemeen.

Ik vergelijk in het onderstaande de gevonden resultaten uit de interviews met de resultaten gevonden uit het vooronderzoek. Voor details uit de resultaten verwijst ik naar de bijlage.

4.1 Kenmerken van hoog sensitieve personen

Er is weinig verschil te vinden tussen informatie uit vooronderzoek en interview. Theorie en praktijk liggen bij elkaar. Wat opvalt is dat in de groep *kenner* meer aanpassingsgedrag en nadelen van de eigenschap genoemd worden dan in de groep *profileerder*. Mijn verklaring hiervoor is dat de HSPer die bij de *profileerder* komt als klant verder is in het bewustzijn en acceptatie van de eigenschap en al meer in de eigen kracht staat.

Wat opvalt in de groep *niet-kenner* is dat klanten die niet goed tegen veel prikkels kunnen het meest herkend worden. Dit hoeft niet met de eigenschap HSP te maken te hebben, omdat veel respondenten aangeven dat dit een overprikkeling is door verandering in hun situatie, namelijk dat de klanten weer aan het werk moeten.

Bijna alle bedrijven kennen klanten die en meer dan gebruikelijk gevoelig zijn en niet goed tegen veel prikkels kunnen en sterk emotioneel betrokken zijn en meer rust dan gebruikelijk nodig hebben. De overige kenmerken worden in mindere mate allemaal herkend. Ik denk dan ook dat hier zeker een aantal mensen onder zitten die de HSP eigenschap bezitten. Ik durf hier geen harde uitspraak over te doen, omdat de kenmerken in meerdere doelgroepen voor kunnen komen

De kenmerken die per groep genoemd zijn heb ik opgenomen in de bijlage.

4.2 Kenmerken van hoog sensitieve personen in de werksituatie

Uit de *profileerder* komt als extra naar voren in vergelijking met het vooronderzoek dat de meeste HSPers zich niet thuis voelen in hun werk. Wel begrijpelijk omdat ze het moeilijk vinden om hun passie te vinden. Uit de *kenner* komt geen andere informatie dan al in het vooronderzoek beschreven. Ook hier is er weinig verschil te vinden tussen informatie uit vooronderzoek en interview. Theorie en praktijk liggen bij elkaar.

Wat wel opvalt is dat de groep *kenner* ongeveer tweemaal zoveel kenmerken noemt als de groep *profileerder*. De *profileerder* evenals de *kenner* geven aan dat het belangrijk is dat HSPers hun grens aangeven. In beide groepen worden veel kenmerken genoemd die algemeen voor HSPers opgaan. De consequentie die deze eigenschap voor het werk heeft is minder benoemd.

Ik neem daarom in het beschrijven alleen de werkgerelateerde kenmerken mee en de nog iets minder uitgelichte persoonkenmerken. Zie hiervoor de bijlage.

4.3 Hoe vindt de reïntegratie van hoog sensitieve personen plaats

De onderwerpen die ik onder dit kopje beschrijf zijn wie zijn er bekend met HSPers binnen de reïntegratie, wie begeleiden ze en zijn er specifieke kenmerken nodig voor deze begeleiding?

4.3.1 Bekendheid van hoog sensitieve personen bij geïnterviewden

Bekendheid met het woord HSP blijkt er bij zeventien van de twintig geïnterviewde bureaus te zijn. Drie bureaus van *de niet-kenner* hadden niet eerder van het begrip gehoord. Het verrassende is dat allen van *de niet-kenners* een aantal van de gevraagde kenmerken van de HSPer wel herkennen binnen het werkveld.

4.3.2 Begeleiding van hoog sensitieve personen

Begeleiding profileerder:

Deze bureaus begeleiden HSPers en profileren zich hierin. Twee van de ondervraagde bureaus zijn tevens gespecialiseerd in hoogbegaafden. Volgens hen is een hoogbegaafde bijna altijd een HSPer. Zij vertellen mij dat 2% van de Nederlanders hoogbegaafd is. Twee bureaus werken ook met andere doelgroepen. Het is een jonge markt van een paar jaar oud.

Begeleiding kenner:

Deze bureaus werken allen met HSPers naast andere doelgroepen, maar profileren zich hierin niet. Het is voor de meeste van hen een net nieuw terrein. Vier van de zes bureaus kennen ze en benoemen deze doelgroep tevens naar de klant. Een geïnterviewde geeft aan dat zij als individu de ruimte krijgt binnen het bureau om met HSPers te werken. Eén bureau werkt wel met HSPers, maar benoemt dit niet.

Begeleiding niet-kenner:

Dit is de groep die aangeeft de HSPer niet als zodanig te kennen. Uit de interviews komt dat ze allen meerdere kenmerken van het nadeel van de HSP eigenschap herkennen bij doorvragen. Een bureau vertelt mij dat het een vrij nieuw syndroom is en dat je er steeds vaker van hoort. Twee bedrijven geven aan dat deze eigenschap niet is opgenomen op de Functionele Mogelijkheden Lijst (FML), meegegeven door de UWV. In de FML staan zowel de mogelijkheden als de beperkingen ten aanzien van werk van de klant beschreven, hier vanuit worden de bureaus geacht te werken. De UWV arts geeft de medische gegevens aan de arbeidsdeskundige van de UWV, waarop deze de FML maakt.

4.3.3 Kenmerken begeleiding

Alle groepen geven aan dat er specifieke kenmerken van een begeleider voor HSPers nodig zijn. Alle groepen noemen de eigenschap van invoelend vermogen, goed kunnen luisteren en het hebben van levenservaring. *De profileerder* en *kenner* geven beide aan het belangrijk te vinden onbevangen te zijn, in de klant te geloven en de klant echt te horen. Verder geven beide aan dat het belangrijk is zaken zelf doorleefd te hebben, zodat de begeleider de klant hiermee kan helpen.

De enige groep die het aspect van het als begeleider hebben van de eigenschap HSP noemen is *de profileerder*:

De helft van *de profileerder* geeft aan het belangrijk te vinden dat de begeleider zelf een HSPer is en dat deze het HSP zijn doorleefd heeft. De andere bureaus binnen deze groep geven aan dat ze het belangrijk vinden dat de begeleider de HSP begrijpt en er wat van weet. Ze vragen zich af of het noodzakelijk is om zelf HSP te zijn. Wel wordt genoemd dat het belangrijk is om de vaardigheid van eigen worsteling aangeleerd te hebben.

De per groep nog niet genoemde eigenschappen heb ik opgenomen in de bijlage. Ik heb hiervoor gekozen omdat de eigenschappen die verder genoemd zijn mijns inziens opgaan voor elke goede begeleiding.

4.4 Hoe herkent men hoog sensitieve personen binnen de reïntegratie?

De helft van *de profileerder* geeft aan de zelftest van Elaine Aron te gebruiken als signaleringsinstrument. De rest van *de profileerder* en de *kenner* gebruikt eigen intuïtie en kennis over HSP als instrument. Voor uitgebreider beschrijven zie de bijlage.

4.5 Begeleidingsmethoden in de praktijk

Wat opvalt is dat de methode van *de profileerder* echt specifiek voor een HSPer is en dat de methoden gebruikt bij *de kenner* ook voor meerdere speciaal aandacht vragende doelgroepen gebruikt worden. De methodes gebruikt bij *de niet-kenner* zijn de over het algemeen gebruikte methoden in de reïntegratie. De methode van *de profileerder* komt overeen met de methode genoemd in het vooronderzoek. Vele elementen uit de methode gebruikt bij *de kenner* en die genoemd in het vooronderzoek komen overeen. *De niet-kenner* geeft aan dat ze naast hun gebruikelijke methoden geen aparte begeleiding voor deze doelgroep hebben.

Wat opvalt uit de resultaten van de methoden is dat *de profileerder* zowel aandacht heeft voor de eigenschap HSP in het persoonlijke vlak als het werkvlak. Alle aspecten die meegenomen moeten worden vanuit het vooronderzoek benoemt deze groep als resultaat. Doordat dit een jonge markt is, geven sommige aan nog weinig geplaatst te hebben. *De kenner* vertelt als resultaat sterker geworden klanten, ik zie hier geen werkgerelateerde resultaten genoemd. Ik kan hier niet de conclusie aan verbinden dat deze resultaten er niet zijn. Wel heb ik de indruk dat HSPers die bij *de kenner* komen meer onbewust zijn van hun eigenschap dan degene die bij *de profileerder* komen. Hieruit denk ik dit verschil te kunnen verklaren. Ik word hierin gesterkt door mijn bevindingen onder het kopje benoemde kenmerken van HSP.

Wat verder opvalt is dat de groep *niet-kenner* plaatsingspercentages noemt als resultaat, dus denkt naar het resultaat toe wat de opdrachtgever van het bureau vraagt. *De profileerder* en *de kenner* kijken naar de resultaten voor de klant. Twee bureaus, één in de groep *profileerder* en één in de groep *niet-kenner* heb ik zowel de kant van de opdrachtgever als van de klant horen noemen.

Uit de genoemde knelpunten komt naar voren dat *de profileerder* nog niet kan aangeven wat ze aan resultaat en effect in de arbeidssituatie gesorteerd hebben, omdat ze nog pas bezig zijn. Een bureau geeft aan dat ze niet aan het traject begint als ze inschat dat een HSPer langer tijd nodig heeft dan het traject vanuit de opdrachtgever duurt. *De niet-kenner* geeft aan dat klanten afhaken als ze meer tijd nodig hebben dan ze met de opdrachtgever afgesproken hebben en dat ze klanten niet kunnen plaatsen op het moment dat ze het gedrag niet kunnen verklaren.

Voor een gedetailleerdere beschrijving per onderdeel verwijs ik naar de bijlage.

4.6 Begeleidingsinstrumenten in de praktijk

In de begeleiding van HSP worden reguliere reïntegratie-instrumenten gebruikt. Daarnaast valt op dat er specifieke instrumenten bij zowel *de profileerder* als *de kenner* worden ingezet. Wat ik als instrumenten tegenkom zijn:

- Creatieve instrumenten zoals visualisaties en tekenen om het onbewuste en bovenbewuste helder te krijgen en aan te sluiten bij het beeldend denken. Dit wordt gebruikt om helder te krijgen welk werk men had, welk werk men nu en/of in de toekomst wil hebben en wat hierbij aan blokkades tegengekomen wordt en hoe men deze op wil ruimen.
- Lichaamsgerichte oefeningen zoals het leren gronden, ademen, ontspannen, leren concentreren en zichzelf leren afsluiten.
- Wandelcoaching om tegelijkertijd de rust van de natuur en het gronden te ervaren en dit te integreren in zowel het lichaam als de geest.
- Meditatie om te leren rust in zichzelf te vinden en het referentiepunt naar binnen te krijgen.
- Healing en innerlijk kind worden gebruikt om het getraumatiseerde stuk van de volwassene te helen. Dit gebeurt door te leren nu zelf verantwoordelijkheid te zijn voor dat wat men nodig heeft en wil.
- Het middel biografie wordt gebruikt om in de levenslijn de momenten eruit te halen waarop het goed en niet goed ging. Hieraan worden levenspatronen ontleend om vervolgens te bepalen welke voedend zijn en welke niet. Niet voedende kunnen dan losgelaten worden en voedende versterkt.

In het vooronderzoek kom ik deze instrumenten tegen in de genoemde boeken. Voor gevonden instrumenten per groep verwijs ik naar de bijlage.

4.7 Verbeteringen voor de reïntegratie van hoog sensitieve personen

Alle ondervraagde respondenten geven aan het zinvol te vinden dat deze reïntegratie verbeterd wordt.

Zowel *de profileerder* als *de kenner* geven aan dat er specifieke begeleiding nodig is voor een HSPer om acceptatie van de eigenschap te krijgen en om te leren hoe deze eigenschap voor zichzelf in te zetten en de verantwoordelijkheid voor zichzelf te nemen. Hierbij is het makkelijker om naar de belemmeringen te kijken door de overprikkeling, dan naar de kracht.

De profileerder geeft verder aan dat er nieuwe sinaleringsinstrumenten moeten worden ontwikkeld en dat het belangrijk is dat er bewustzijn over HSP in organisaties ontwikkeld wordt.

Alle groepen geven aan dat er meer maatwerk moet komen, voor zowel doelgroepen als individueel. Verder geven zij aan de IRO hiervoor een geschikt instrument te vinden. Nadeel wat *de niet-kenner* hierbij aangeeft is dat er al een mate van bewustzijn aanwezig moet zijn bij de klant wil hijzelf zo'n traject aan kunnen vragen. Verder geeft *de niet-kenner* aan dat de meeste reguliere bedrijven voor IRO klanten geen maatwerk leveren.

De kenner en *de niet-kenner* geven aan dat er meer financiën uitgetrokken zouden moeten worden voor groepen die speciale aandacht vragen. Verder zeggen zij dat de UWV beter bekend moet zijn met hun klanten om ze op een goede manier aan te kunnen leveren aan de reïntegratiebedrijven of ze voor een IRO-traject in aanmerking te laten komen. De beide groepen geven aan dat de overheid een beter beleid moet ontwikkelen met ruimte voor de echt kansarme, zodat zij weer deel kunnen nemen aan het maatschappelijke leven.

De niet-kenner noemt verder dat de UWV belemmeringen en mogelijkheden van een HSPer op de Functionele Mogelijkheden Lijst zou moeten opnemen.

Wat er per groep als verbeterpunten aangegeven is vindt u in de bijlage.

5 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

Ik beschrijf hier per deelvraag de conclusie(s) en de aanbeveling(en). De aanbevelingen geven allemaal een antwoord op de probleemstelling: Op welke wijze kan de reïntegratie naar de arbeidsmarkt van hoog sensitieve personen verbeterd worden?

5.1 Kenmerken van hoog sensitieve personen

Op grond van het feit dat ik zie dat kenmerken bij *de profileerder en de kenner* overeenkomen met het vooronderzoek concludeer ik dat hier voldoende kennis in huis is. Bij *de niet-kenner* zie ik dat onvoldoende kennis en onderscheidingsvermogen aanwezig is om een HSPer te herkennen. Mijn aanbeveling is dan ook dat het goed is dat er een instrument ontwikkeld wordt voor deze bedrijven, die naast een signaleringstest basiskennis over de HSP eigenschap bevat.

Wat ik hiervoor ontwikkeld heb is het volgende signaleringsmodel:

Nummer	Kenmerkgroepen van hoog sensitieve personen ten aanzien van de persoon	Eigenschap HSP		
		Voordeel	Neutraal	Nadeel
1	Intense waarnemer			
2	Intense verwerker			
3	Creatieve adviseur			
4	Inspirator			
5	Creator			
6	Verfijnde afstemmer			
7	Eigen tijd en ruimte nodig			

Tabel 1

Nummer	Kenmerkgroepen van hoog sensitieve personen ten aanzien van het werk	Eigenschap HSP		
		Voordeel	Neutraal	Nadeel
1	Roeping			
2	Lange termijn beslisser			
3	Raadgever			
4	Erkenning van eigenschap door organisatie			
5	Creatieve, raadgevende of onderzoekende beroepen			
6	Goede werksfeer			

Tabel 2

Ik benoem hierin alle kenmerkgroepen die ik tegengekomen ben uit het vooronderzoek ten aanzien van een HSPer als persoon en op het werk. Deze kenmerken heb ik bevestigd gezien bij *de profileerder en de kenner*. Wat mijn idee is dat reïntegratiebedrijven met de uitleg van de kenmerkgroepen erbij als tekst hun klanten kunnen herkennen op deze eigenschap. Ook kunnen ze met behulp van dit model de klant bevragen of ze hun kenmerkgroep als een voor- of nadeel beleven of hier neutraal mee om kunnen gaan.

5.2 Kenmerken van hoog sensitieve personen in de werksituatie

Mijn conclusie is als ik kijk naar wat er benoemd is onder de kenmerken uit de interviews en wat er uit het vooronderzoek komt, dat er nog te weinig echt bekend is over de specifieke rol van een HSPer in een organisatie en beroepsgroepen ten opzichte van andere medewerkers. De rol van adviseur,

voorspeller die een HSPer heeft is duidelijk benoemd en beschreven. De voorkeur in beroepen ook. Over de voorwaarden van de werkplek is voldoende bekend. Maar de vraag met wie kan een HSPer goed samenwerken en op wie reageert een HSPer allergisch of andersom, is mijns inziens onderbelicht. Hier zie ik nog een echt ontwikkelpunt.

Om een HSPer goed te kunnen reïntegreren is het belangrijk te weten hoe de beste match tot stand komt? Aan welke voorwaarden moet een beroep en collega's voldoen? Hoe maakt een HSPer de werkgever duidelijk wat de voordelen zijn van zijn eigenschap en wat hij van het bedrijf nodig heeft om het werk naar behoren te kunnen uitvoeren?

Kan door een andere inrichting van de arbeidsorganisatie beter ingespeeld worden op de behoefte van een HSPer zodat er waardevolle werknemers behouden blijven voor de organisatie? En mogelijk minder mensen uitvallen, minder toeloop is in de ziektewet en daardoor lagere kosten van gezondheidszorg? Een betere bekendheid bij de organisaties over de eigenschap HSP is hiervoor noodzakelijk.

Mijn aanbeveling is dat onderzoek naar het bovengenoemde gedaan wordt. Ik wil met een aantal reïntegratiebedrijven gespecialiseerd in HSPers deze vraag gaan oppakken.

Deze kenmerkgroepen geef ik de volgende namen mee:

Een verdere aanbeveling is dat er meer bekendheid binnen bedrijven gaat ontstaan over de waardevolle kracht die een HSPer kan leveren, de bekendheid hiermee zou in iedere bedrijf in het personeelsbeleid op genomen moeten worden. Immers ongeveer twintig procent van de medewerkers hebben deze eigenschap. Een ingang om dit te bewerkstelligen is om binnen vakorganisaties en scholingsinstituten op het gebied van P en O voorlichting hierover te gaan geven. Ik geef hier zelf een aanzet in door dit rapport op mijn opleiding te presenteren.

5.3 Hoe vindt de reïntegratie van hoog sensitieve personen plaats

5.3.1 Bekendheid van hoog sensitieve personen bij geïnterviewden

Van de twintig geven zeventien bureaus aan wel eens van HSP gehoord te hebben en daarvan blijken er twaalf bewust met deze doelgroep te werken. Dat is meer dan ik verwacht had, ik had alleen de zes bureaus uit de profileerder verwacht, dit omdat het nog een vrij jong begrip is. Opvallend is dat er maar één bureau in het gehele Noorden is wat zich hierin profileert.

Om de bekendheid te vergroten is het schrijven van een artikel in een tijdschrift op het gebied van reïntegratie over deze doelgroep een aanbeveling. Ik wil dit naar aanleiding van dit onderzoek gaan verzorgen.

5.3.2 Begeleiding van hoog sensitieve personen

Eén procent van de reïntegratiebedrijven profileren zich met HSP. Dat is een zeer kleine markt binnen het geheel. De *profileerder* geeft aan net een paar jaar bezig te zijn, het is dus een jonge niche.

In de groep *niet-kenner* valt op dat de eigenschap HSP als een syndroom gezien wordt, uit het vooronderzoek komt duidelijk naar voren dat dit het juist niet is. Het is op zich een neutrale eigenschap. Zij geven ook aan dat het voor moet gaan komen op de FML vanuit de UWV. Ik ben het met deze bedrijven eens dat het goed zou zijn dat de beperkingen en werkvoorwaarden waaronder een HSPer kan werken benoemd worden op de FML. Daarom is het wel belangrijk dat de UWV arts en de arbeidsdeskundige bekend is met deze eigenschap.

Mijn aanbeveling is dat er in het Noorden meer bureaus komen die zich profileren voor deze doelgroep. Een aantal bureaus uit de doelgroep *kenner* denkt erover om zich hierin te profileren, deze bureaus komen in het Noorden voor. Een andere aanbeveling is om het genoemde signaleringsmodel tevens in te zetten bij de UWV en voorlichting te gaan geven bij de artsen en arbeidsdeskundigen, zodat zij de eigenschap kunnen herkennen. Ik zal dit aangeven bij de arbeidsdeskundigen waar ik contact mee heb, ook zal ik hierover contact opnemen met de onafhankelijk arbeidsadviseur in Groningen. Deze persoon heeft een signaleringsfunctie op het gebied van arbeid en heeft regelmatig overleg binnen de UWV over gesignaleerde zaken.

5.3.3 Kenmerken begeleiding

Ik had verwacht dat iedereen uit de groep *profileerder* aan zou geven dat de begeleider zelf een HSPer zijn moet. De helft geeft dit aan. Ik denk zelf dat het voor alle HSPers noodzakelijk is om een zelfde gevoeligheid tegen te komen in een ander, die er al wel een weg mee weet. Anders ben ik bang dat de klant zich onvoldoende herkend ziet. Ik denk hierbij ook aan de opmerking van Felix Brabander dat een niet-HSPer de dynamiek van een HSPer niet kan volgen.

Mijn aanbeveling is dat een begeleider zichzelf profileert met deze eigenschap en aangeeft hoe hij/zij hiermee omgaat. Op deze manier kan er meer herkenning en erkenning en groei naar kracht binnen zowel de groep HSPers als de maatschappij komen.

5.4 Hoe herkent men hoog sensitieve personen binnen de reïntegratie?

Mijn conclusie is dat de genoemde testen in het vooronderzoek zonder voorkennis over een HSPer teveel eigenschappen bevatten die tevens op kunnen gaan voor andere klanten. Daarnaast is het ook goed dat de klant zichzelf kan herkennen met behulp van een instrument. Dat kan met deze test mijns inziens onvoldoende. Anders zouden meer bureaus hem voorleggen aan klanten, wat is mooier dan dat een klant zichzelf herkent? Ik word in mijn conclusie bijgestaan door mijn projectlid Fred de Ruiter, die al meer dan vijf en twintig jaar werkzaam is in de geestelijke gezondheidszorg werkzaam. Verder trekken twee bureaus uit de groep *de profileerder* de conclusie dat de zelftest van Elaine Aron verbeterd moet worden.

Mijn aanbeveling is dat er een signaleringsmodel komt wat wel onderscheidend genoeg is en waaruit tevens af valt te lezen waar iemand in de persoonlijke groei staat. Belangrijk voor een reïntegratiebureau is om goed in te kunnen schatten of iemand binnen de voorgeschreven tijd geplaatst kan worden. Daarvoor kan dit model gebruikt worden. Een eerste aanzet tot zo'n instrument is mijn signaleringsmodel.

5.5 Begeleidingsmethoden in de praktijk

De conclusie die ik trek uit de resultaten en knelpunten van de methoden is dat het lijkt dat de meeste bedrijven zich in hun doelstelling laten bepalen door of het resultaat wat gevraagd wordt door de opdrachtgever of door de klant of door de begeleider zelf. Hier ligt een spanningsveld, belangrijk is dat hierin meer afstemming plaats gaat vinden. Ik zie dat er op deze manier twee groepen HSPers tussen wal en schip raken:

1. een HSPer die nog niet stevig genoeg is om binnen de tijd van het traject aan het werk te komen en daarom niet wordt gereïntegreerd.
2. een HSPer die bij een reïntegratiebedrijf gekomen is waar de methodiek niet aansluit.

Mijn aanbeveling is dat er meer tijd en geld geïnvesteerd moet worden voor specifieke begeleiding van een HSPer die anders tussen wal en schip zou raken in de reïntegratie. Mijn voorstel is om een voortraject op te zetten waarin de versterking van de persoon centraal staat. Zodra de persoon in balans is en toe is aan werken kan een specifiek bemiddelingstraject naar starten. Dit voortraject ligt in het gebied arbeidsgerichte zorg, de overlap tussen de markt voor de gezondheidszorg en de markt voor de reïntegratie. De UWV en gemeenten zouden hier warm voor gemaakt moeten worden om dit soort trajecten in te zetten. Het signaleringsmodel kan hierin een onderscheidend instrument worden op grond waarvan bepaald wordt of iemand in een specifiek voortraject of in een specifiek bemiddelingstraject thuishoort. De onderscheiding zit hem in het feit of iemand voldoende in balans en in staat wordt geacht om op dat moment wel of niet te gaan werken zonder directe uitval. Op deze manier komen de genoemde twee groepen weer aan boord van het schip.

5.6 Begeleidingsinstrumenten in de praktijk

Mijn conclusie is dat de specifieke instrumenten die gebruikt worden voor de reïntegratie van een HSPer prima aansluiten bij het beeldend en creatief denken van een HSP en bij het zich weer goed leren verbinden met zichzelf. Verder concludeer ik dat met behulp van deze instrumenten beoogde resultaten behaald worden in het versterken van de persoon. Resultaten in het plaatsen van klanten zijn nog onvoldoende bekend.

Mijn aanbeveling is dat er een algemene methodiek ontwikkeld wordt om een HSPer te versterken in het voortraject met inzet van deze instrumenten. Het voortraject loopt aan de hand van de fases genoemd in het werkboek van Elaine Aron, zie hoofdstuk drie. Ik stel me dit als volgt voor:



5.7 Verbeteringen voor de reïntegratie van hoog sensitieve personen

Mijn conclusie is dat er veel verbeterpunten door het werkveld aangegeven worden. Ik ben erg verheugd over het feit dat alle bedrijven aangeven dat er echt meer maatwerk moet gaan komen. Ik heb al enkele verbeterpunten genoemd in de voorgaande conclusies en aanbevelingen en zal daarom alleen de overgebleven verbeterpunten behandelen:

1. Meer keuzemogelijkheid geven aan uitkeringsgerechtigden voor trajectkeuze. Hiervoor is nodig dat de UWV kan onderscheiden in welke doelgroep een klant thuishoort en meer mogelijkheid geeft voor de inzet van de IRO. Om de klant een goede keuze te laten maken is het noodzakelijk dat er zowel meer bewustzijn bij de uitkeringsgerechtigden komt als transparantie van de markt.
2. Beter financieering vanuit UWV voor speciale doelgroepen en ook om misbruik van inzet overheidsgeld te voorkomen.
3. Beter langere termijn beleid vanuit de overheid zodat ruimte ontstaat voor de echt kansarme, zodat zij weer deel kunnen nemen aan het maatschappelijke leven.
4. Meer inzet van maatwerk, dit omdat nu de echte kansarme uitvalt en hiervoor is toch de reïntegratie in wezen voor bedoeld.

Een aanbeveling voor verbeterpunt één is dat reïntegratiebedrijven zorgen voor meer transparantie op de markt. Alle bureaus zouden eigenlijk geregistreerd moeten worden bij de Raad voor Werk en Inkomen (RWI), ook zou er dan duidelijk moeten aangegeven worden waarin ze zich specialiseren. Er is een startpagina op internet over hooggevoeligheid. Alle reïntegratiebureaus die gespecialiseerd zijn in begeleiding van een HSP zouden hierop vermeld kunnen worden. Ik zal beide mogelijkheden nog nader onderzoeken.

Om meer bekendheid te creëren bij de klant zouden er algemene voorlichtingsavonden gegeven kunnen gaan worden over de eigenschap. Ik wil dit graag oppakken met andere bureaus in het Noorden.

Een aanbeveling voor verbeterpunt twee is hier meer bewustzijn in te creëren bij de UWV. Ik denk dit te kunnen gaan doen door contact op te nemen met de onafhankelijk arbeidsadviseur en voor mij bekende arbeidsdeskundigen.

Een aanbeveling voor zowel verbeterpunt drie als vier is om meer bewustzijn te creëren bij de overheidsinstanties en UWV door samenwerkingsverbanden aan te gaan tussen reïntegratiebedrijven. Het is een over het algemeen een jonge markt en iedereen geeft dezelfde conclusie aan: meer maatwerk en een betere financiering en beleid vanuit de overheid. Ik denk dat het belangrijk is dat dit ter harte wordt genomen. De brancheorganisaties en de RWI zijn wat mij betreft de aangewezen instanties om te op te pakken. Ik zal ze dit rapport toesturen.

NAWOORD

Ik weet dat ik door dit onderzoek meer bekendheid heb kunnen geven aan de eigenschap HSP en wat dit voor een voor- en nadelen heeft. In de toekomst wil ik graag meer voor deze doelgroep gaan betekenen.

Ik heb zelf sterk het gevoel dat het niet voor niets is dat op dit moment deze doelgroep zo in de belangstelling staat. Is iemand die ons er aan herinnert om op tijd rust en ruimte te nemen niet een verademing voor iedereen?

Heeft u nog vragen naar aanleiding van dit rapport dan nodig ik u uit contact met mij op te nemen.

Margreet van de Vendel
Loopbaanbegeleiding, reïntegratie en training

Rijksweg 195
9792 PE Ten Post

margreetvandevendel@gmail.com

telefoonnummer 050 -3022345
mobiel 06 -11288698

GEBRUIKTE BRONNEN

Boeken over hooggevoeligheid

Aron, Elaine N. (1996). *Hoog sensitieve personen, hoe blijf je overeind als de wereld je overweldigt*. Amsterdam - Antwerpen: Archipel
Jaeger, Barrie S. (2004). *Blijf je werk de baas voor hoog sensitieve personen*. Schiedam: Scriptum
Aron, Elaine N. (1999). *Het werkboek voor hoog sensitieve personen*. Amsterdam: Archipel
Zeff, Tedd. (2004). *Overlevingsgids voor hoog sensitieve personen*. Haarlem: Altamira-Becht
Bont, Carolina. (2005). *Hoogsensitiviteit als kracht, werken met je intuïtie*. Utrecht/Antwerpen: Spirit
Beuken, M. van den. (2005). *Hooggevoeligheid als kracht*. Deventer: Ankh-Hermes bv

Overige boeken

Leeman, A.D.(1967). *Beknopt Latijns - Nederlands Woordenboek*. Groningen: Wolters-Noordhoff
Koenen, M.J. (1966). *Verklarend handwoordenboek der Nederlandse taal*. Groningen: Wolters – Noordhoff

Geraadpleegde internetsites:

over branche-informatie:

www.kvk.nl

www.kiesjereintegratie.nl

over reïntegratiebureaus gespecialiseerd in hooggevoeligheid:

www.attune.nl

www.blauwediamant.nl

www.creatieve-loopbaancoaching.nl

www.deflinter.nl

www.loopbaanavontuur.nl

www.making-sense.nl

www.mentality.nu

www.metacentrum.com

www.opdreefcoaching.nl

www.peterdenharing.nl

www.suusenco.nl

www.springlicht.nl

www.vuurvogelcoaching.nl

www.werkenwaarde.nl

over reïntegratiebureaus gespecialiseerd in het begeleiden van klanten naar hun bestemming:

www.gewoondoen-reintegratie.nl

www.hetfundament.nl

www.ottemazwart.nl

www.vuurvogelcoaching.nl

www.zgtcc.nl

over hooggevoeligheid:

hoogsensitief.startpagina.nl

www.onesessioncoaching.nl

www.synchroniciteit.nl

www.vereniginghooggevoelig.nl

www.hooggevoelig.nl

www.hooggevoeligheidalskracht.nl

Wetenschappelijke artikelen over hooggevoeligheid

Elaine N. Aron and Arthur Aron (1997). "Sensory-Processing Sensitivity and Its Relation to Introversiion and Emotionality," *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 73, No. 2, 345-368.

Aron, E. N., Aron, A., & Davies, K. (2005). "Adult Shyness: The Interaction of Temperamental Sensitivity and a Negative Childhood Environment." *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31, 181-197.

Aron, E. N. (2004). "Revisiting Jung's Concept of Innate Sensitiveness." *Journal of Analytical Psychology*, 49, 337-367.

Artikel over hooggevoeligheid

Beuken, Marian van den, *Hooggevoelig op een flexibele werkplek*, www.hooggevoelig.nl

Informatie uit symposia of lezingen

Vrij, M. de , Oosterhof, M. (1995). *Ik-identificatie en ik-vervaging, themadag stichting MV4 Koog a/d Zaan*: Marieke de Vrij

Reader: Hooggevoeligheid als kwaliteit, symposium Beatrix Theater Utrecht, 26 maart 2005 te bestellen bij de vereniging hooggevoeligheid

Symposium sensitiviteit, verbinding met je innerlijke wijsheid de natuurlijke weg naar synchroniciteit, Rai Amsterdam, 8 april 2006, zie www.synchroniciteit.nl

Brochures

Bijl, Leo, Blankert CIRM J. Philippe. (2004). *Brochure Stichting de Bestemming*, Stichting de Bestemming

BIJLAGE

De twee gebruikte vragenlijsten

Vragen halfgestructureerd interview, niet bekend met Hoog Sensitieve Personen

1. Richten jullie je ook op bepaalde doelgroepen?
2. Kennen jullie de hoog sensitieve personen binnen de reïntegratie?
3. Zo nee:
Komen jullie in de reïntegratie gevoelige klanten tegen, meer dan gebruikelijk?
 - 3.2 Klanten die niet goed tegen veel prikkels kunnen.
 - 3.3 Klanten die sterk emotioneel betrokken zijn of sterke drijfveren hebben.
 - 3.4 Klanten met een sterk invoelend vermogen naar anderen.
 - 3.5 Klanten die meer moeite hebben met lawaai dan anderen.
 - 3.6 Klanten die aangeven de straling van computers niet kunnen verdragen.
 - 3.7 Klanten die het ene moment veel werk kunnen verzetten en het andere moment veel minder.
 - 3.8 Klanten die meer rust dan gebruikelijk nodig hebben.
4. Welke kenmerken herkennen jullie het meest?
5. Welke instrumenten gebruiken jullie om deze mensen te reïntegreren?
6. Op welke aspecten leggen jullie accenten in de begeleiding naar werk?
7. Gebruiken jullie aparte begeleiding of aparte begeleidingsmethodes of instrumenten voor bovengenoemde klanten?
Of pas je gebruikelijke instrumenten aan?
8. Zijn er specifieke kenmerken nodig voor de begeleider?
9. Hoe passen jullie deze instrumenten of begeleiding toe?
10. Wat zijn jullie ervaringen hiermee?
11. Hoe is het resultaat en het effect in de arbeidssituatie?
12. Vinden jullie dat de reïntegratie verbeterd zou moeten worden van bovengenoemde groep?
13. Hoe kan de reïntegratie van de HSPer verbeterd worden?

Vragen halfgestructureerd interview, bekend met Hoog Sensitieve Personen

1. Kennen jullie de hoog sensitieve personen binnen de reïntegratie?
2. Zo ja, hoe en waaraan herken de HSPer?
4. Zijn er signaleringsinstrumenten ontwikkeld? Hoe worden ze gebruikt? En wat is het resultaat of knelpunt?
5. Zien jullie ook specifieke kenmerken van de HSPer in de werksituatie?
6. Op welke kenmerken leggen jullie accenten in de begeleiding naar werk?
7. Welke instrumenten gebruiken jullie om mensen te reïntegreren?
8. Gebruiken jullie aparte begeleiding of aparte begeleidingsmethodes of instrumenten voor de HSPer ? Of ontwikkelen jullie die?
9. Zijn er ook specifieke kenmerken nodig voor de begeleider?
10. Hoe passen jullie deze instrumenten of begeleiding toe?
11. Wat zijn jullie ervaringen hiermee?
12. Hoe is het resultaat en het effect in de arbeidssituatie?
13. Vinden jullie dat de reïntegratie van de HSPer verbeterd zou moeten worden?
14. Zo ja, hoe kan de reïntegratie van de HSPer verbeterd worden?

Ad 4.1 Kenmerken van hoog sensitieve personen

De bijbehorende deelvraag is: Wat zijn de kenmerken van een hoog sensitief persoon?

Kenmerken HSP profileerder:

Zij beschrijven HSPers als gevoelig, moeilijk af kunnen sluiten, snel geraakt zijn en overprikkeld. HSPers voelen goed aan wat de ander wil en zijn sfeergevoelig. Zij signaleren wat er in hun omgeving plaatsvindt. Zij hebben geleerd zich aan te passen, wat niet goed voor henzelf is. Zijn introvert en reageren secundair.

HSPers hebben moeite met hun energie te scheiden, wat is van mij, wat van de ander. Ze verbruiken snel hun energie, hun energiebalans is niet goed. HSPers zijn op zoek naar hun passie, dit is moeilijk voor ze omdat ze voor het volgen van hun passie in het verleden sociaal afgestraft zijn en vanwege hun aanpassingsgedrag. HSPers weten het soms zelf niet dat ze HSPer zijn. HSPers vragen zich veel af.

Zij vragen zorgvuldigheid in de omgang. Als het niet spoort, dan lastig om ze terug te krijgen. HSPers kijken schichtig om hun heen en vertonen schrikreacties van harde geluiden. Ze kunnen niet tegen hard taalgebruik. HSPers zijn zelfstandige mensen.

Kenmerken HSP kenner:

Een HSPer neemt alles waar, dit kost energie en kan stress geven. Omdat alles zoveel energie kost, kunnen ze geen tijd vinden voor werk. En als het werk energie kost, komt er een burn out of uitval of overspannenheid, werk wat dichtbij een HSPer ligt geeft energie, dan de eigenschap inzetten als krachtbron.

Sommige HSPers hebben fibromyalgie. Ze hebben een wisselende energiehuishouding. Wat moet is teveel. Ze hebben angst om niet zichzelf te kunnen zijn. Ze functioneren niet goed. Ze kunnen maar één ding: goed naar zichzelf luisteren. Belangrijk om weer te voelen. Ze hebben vaak spierpijn, zetten acuut spanning in lijf vast. Een HSPer is gevoelig voor allergieën.

Als ze overgevoelig zijn dan is de rek eruit of is er geen energie; hebben ze pijn of zijn moe, of malen, of hebben angst of slapen slecht. HSP = overgevoelig, zo gevoelig dat alles binnenkomt, kunnen slecht scheiden wat is van mij en wat van de ander en kunnen moeilijk grenzen stellen. Als er in de basis van de HSPer iets mis is, dan niet meer weerbaar, vaak negatief zelfbeeld, moet iets→blokkade→faalangst→depressief. Ze kunnen het emotioneel niet aan vanwege het feit dat ze iets moeten worden, daardoor komen ze steeds meer af van wie ze zijn, dan slaan de stoppen door. De genezing is: niks meer moeten, alleen mogen, van hun gevoel uitgaan en hier naar kijken en doorleven en dan op kracht brengen.

De HSPer durft zich niet met zichzelf te verbinden, is veel leed, angst, niet gezien worden. Ze hebben hun hoofd snel vol. Een gesprek voeren en tegelijkertijd de radio aan is teveel.

Wat opvalt is dat uit de groep kenner meer aanpassing en nadelen van de eigenschap naar voren komt dan uit de groep profileerder.

Ik heb in de interviewvragen van de groep *niet-kenner* acht kenmerken genoemd, waarop ik de niet-kenner ondervraagd heb. Ik heb deze kenmerken uit de literatuur gehaald. Ik schat in dat deze kenmerken het meeste herkend zullen worden als kenmerk van HSPers in de reïntegratie, indien men deze groep niet kent. Ik turf hoe vaak deze kenmerken herkend worden, dit is een kwantitatieve methode van verwerken.

Herkenning van kenmerken bij Niet-kenner (n=8)		Aantal malen genoemd	Het meest herkend
1	Klanten die meer dan gebruikelijk gevoelig zijn:	7	
2	Klanten die niet goed tegen veel prikkels kunnen:	7	4
3	Klanten die sterk emotioneel betrokken zijn of sterke drijfveren hebben:	7	2
4	Klanten met een sterk invoelend vermogen naar anderen:	5	1
5	Klanten die meer moeite met lawaai hebben dan anderen:	4	2
6	Klanten die aangeven de straling van computers niet goed te kunnen verdragen:	1	
7	Klanten die het ene moment veel werk kunnen verzetten en het andere moment veel minder:	6	1
8	Klanten die meer rust dan gebruikelijk nodig hebben:	7	3

Tabel 1

Ad 4.2 Kenmerken van hoog sensitieve personen in de werksituatie

De bijbehorende deelvraag is: Wat zijn de kenmerken van HSPers in de werksituatie?

Ik beschrijf hier alleen de werkgerelateerde kenmerken en de nog iets minder uitgelichte persoonkenmerken die ik bij de groepen ben tegengekomen.

Kenmerken werksituatie HSP profileerder:

De meeste HSPers hebben hun draai niet gevonden in hun werk, ze voelen zich er niet thuis. De zoektocht naar hun passie is heel erg moeilijk, ze zijn zoekende wat voor werk bij hen past. In bepaalde sectoren bevinden zich meer HSPers, met name in de zorg en het onderwijs. Verder kom je ze overal wel tegen.

HSPers hebben de overtuiging: ik word toch niet begrepen.

Een bureau omschreef de thema's die spelen voortkomend uit de beroepsproblemen als volgt: 1.

Grenzen stellen 2. Assertiviteit 3. Zichtbaar worden en profileren

4. Durven vertrouwen op intuïtie.

Kenmerken werksituatie HSP kenner:

De helft van de bureaus geeft aan dat HSPers of moeite met of niet onder druk kunnen presteren.

Twee van de bureaus geven aan dat HSPers moeilijkheden hebben met autoriteit en vaak conflicten

met leidinggevenden. Een HSPer heeft ruimte nodig om het op eigen manier te doen. Een HSPer

stelt hoge eisen aan zichzelf en kan/ wil niet onder stress werken. HSPers hebben faalangsten. Verder

kunnen zij niet onder niet uitgesproken verwachtingen werken en hebben een duidelijke

taakomschrijving nodig. De leidinggevende moet de grens aangeven, als een HSPer dit niet kan.

Bij het stage lopen, als iemand beoordeeld gaat worden, gaat het mis. Een drukke klas is teveel,

teveel prikkels, knappen af in het onderwijs. Van controle op je vingers kijken, raken ze van slag.

Een HSPer moet niet in een hectische situatie werken. Is snel afgeleid, moet alleen werken.

Een HSPer praat voor de rest. Ze hebben te leren om meer hun mond te houden. Als ze minder

aanwezig zijn, minder zeggen, minder de leiding nemen, minder op de voorgrond treden, geeft rust.

Een HSPer moet leren grenzen aan te geven. Als ze de grens hebben leren aan te geven, vaak te

strak, dan weer iets lossers laten.

Het zijn prettige personen met oog voor elkaar. Een HSPer weet niet wat met zichzelf aan te moeten.

Persoon heeft herkenning nodig van zijn werkomgeving. Ze zijn kwetsbaar; iemand kan

overcompenseren, als overlevingsstrategie. Ze zijn moe. Ze zijn overal mee bezig. Ze zijn intens.

HSPers geven aan dat ze werk willen doen wat het reïntegratiebureau doet, namelijk met gevoel werken.

Ad 4.3.3 Kenmerken begeleiding

Ik beschrijf nu per groep de nog niet genoemde eigenschappen:

De profileerder noemt verder als eigenschappen:

- Groot aanpassingsvermogen
- Denken vanuit eigenheid klant
- Onbevangen, intuïtief, in- en meevoelend
- In klant geloven en echt horen
- Moet klikken
- Onderscheiden wat van de ander is en wat van jezelf
- Eigen patronen scherp hebben
- Grens kunnen stellen
- Gezonde afstand

Naast bovengenoemde lijst met eigenschappen noemt *de kenner* nog de volgende:

- Verbinding kunnen leggen en positief raken
- Visie hebben
- Spiritueel zijn: dat is snappen waarom mensen zoveel leed meemaken
- Klanten leren hun angst los te laten
- 100 procent vertrouwen hebben in klant
- Klanten kunnen en willen zien
- Rust, vertrouwen
- Zelf doorleeft hebben
- Snappen en ervaring hebben met de vraagstukken, moet er oog voor hebben (aanvulling Margreet: hoeft het niet doorleeft te hebben, maar begrijpen) en levenswijs zijn
- Als begeleider in je kracht staan en met jezelf verbonden zijn

Naast bovengenoemde twee lijsten met eigenschappen noemt *de niet-kenner* de volgende:

- Geen snelle jongen of meisje
- Dingen kunnen herkennen, bijvoorbeeld psychische ziektebeelden voor de goede beeldvorming, helder intake
- Begrip tonen en geduld hebben. Kunnen motiveren en sturen. Algemeen opleidingsniveau hebben. Goed kunnen luisteren. Verborgene agenda's op tafel kunnen krijgen. Gewenst gedrag kunnen herkennen. Spiegel voor kunnen houden. Kortom communicatief vaardig zijn en gesprekstechnieken beheersen.
- Begeleider moet het zich kunnen voorstellen
- Affiniteit met de doelgroep
- Mensenkennis
- Werken met intuïtie en fingerspitzengefühl

Ad 4.4 Hoe herkent men hoog sensitieve personen binnen de reïntegratie?

De bijbehorende deelvraag is: Welke signaleringsinstrumenten zijn er al ontwikkeld? Hoe worden ze gebruikt? En wat is het resultaat?

Herkenning HSP profileerder:

Meer dan de helft van de bureaus gebruikt de zelftest van Elaine Aron, de klant herkent zichzelf, soms vooraf via internet, de helft van deze bureaus geeft aan de test iets te hebben aangepast.

Twee bureaus profileren zich sterk op het gebied van HSP, de klant herkent het bureau, zij trekken meestal goed geïnformeerde, zelfstandige klanten aan, informatie verloopt veelal via internet.

Twee bureaus geven aan de HSPer te herkennen aan signalen zoals: subtiliteit, introversie, secundair reageren, hoe iemand binnenkomt, wat iemand zegt, waar iemand last van heeft. Het bureau vraagt hier dan op door.

Herkenning HSP kenner:

Op één na geven deze bureaus aan dit intuïtief te weten. Ze vertellen dit op de volgende manier: "ik voel en zie tegelijkertijd dat iemand HSP is. Ik herken iemand aan de uitstraling, lichaamshouding en manier van spreken en dat hij/zij angstig is. Via mijn intuïtie en geïntegreerde kennis over HSP. Via mijn intuïtie, misschien zelf een HSPer, ik luister naar de laag eronder. Ik voel het en daarna weet ik het."

Het bureau wat de intuïtie niet expliciet noemt vertelt het zo: "hoe iemand over zijn leven vertelt en wat ik zie, ik let vooral op hoeveel indruk dingen maken."

Wat opvalt is dat de profileerder de zelftest bij meer dan de helft van de bureaus gebruikt en dat de kenner de test niet noemt. Bij de kenner geven op één na alle bureaus aan een HSPer te herkennen via de intuïtie.

Gebruik signaleringsinstrumenten profileerder:

De test van Elaine Aron of de aangepaste versie worden ingezet in het begin van het traject of zijn al door klanten voorafgaande aan het traject via internet of de boeken van Elaine Aron of Barrie Jaeger gemaakt. Bij herkenning door de begeleider gebeurt dit vaak in het kennismakingsgesprek of de intakefase van het traject.

Resultaat of knelpunt profileerder:

Voor één bureau doet de test van Elaine Aron prima dienst. Twee bureaus zouden hiervan graag een verbeterde versie willen zien. Eén bureau geeft aan het moeilijk te vinden om als HSPers extravert zijn deze te herkennen. Op zich is bij de meeste bureaus voldoende herkenning vanuit de eigen deskundigheid aanwezig.

Knelpunt kenner:

Het knelpunt kan zijn dat de term hooggevoelig kriegeligheid kan opleveren.

Ad 4.5 Begeleidingsmethoden in de praktijk

De bijbehorende deelvraag is: Welke begeleidingsmethoden zijn er ontwikkeld voor de begeleiding van HSPers? Hoe worden ze toegepast? Wat is het resultaat of knelpunt?

Methode profileerder samengevat:

De methode die ik bij alle bureaus in deze groep tegenkom is de volgende:

Algemene manier van werken van herkennen, naar erkennen van de eigenschap, naar het maken van een keuze wat de klant wil in het werk en wat past bij de klant, voortkomend uit passie. Wordt over het algemeen vanuit de gevoelsbeleving en de totale mens gewerkt. Hierbij wordt een HSPer begeleid naar meer balans tussen voelen en verstand, privé en werk, waarbij het aangeven van grenzen en op tijd rust nemen, het leren afsluiten en goed leren gronden over het algemeen centraal staan.

Antwoorden op gebruikte methode profileerder uitgeschreven:

- Aanpak op de HSPer toegespitst
- Als duidelijk is dat iemand HSP is dan hebben we het hierover
- Meer inzicht in wie de HSPer is (3 X)
- Coachen zodat de HSPer zich bewust is van zijn eigenschappen en zichzelf accepteert en hiermee om leert gaan en met de reactie hierop van de omgeving
- HSP zijn is een onderdeel van je persoonlijkheid
- Herkennen en erkennen van de karaktereigenschap
- Integreren van de karaktereigenschap en nieuwe wegen
- Van ik weet niet wat ik wil en kan en wat me gelukkig maakt naar de ommekeer
- Omslag maken in jezelf, het HSP zijn leren inzetten voor jezelf, m.a.w. omzetten in talent
- Niet proberen het HSP zijn te ontkennen, dan zal het je tegenhouden
- Talenten ontdekken, vaak meer dan gedacht
- Al je talenten die je hebt inzetten voor jezelf
- Wat zijn je wensen, wensen zijn signalen van talenten
- Waar haal je je energie vandaan
- Durf maar te voelen: wat vind je leuk en wat niet
- Wat is goed voor mij en wat niet, welke sfeer
- Niet goed, dan ook niet doen
- Op zoek naar je passie en daar werk bij zoeken
- Ken jezelf en hier werk bij zoeken, dan voel je je pas thuis
- Waar komt de HSPer goed tot zijn recht
- Welke voorwaarde voor werk heb je nodig en dit serieus nemen en hiervoor zorgen. Dit niet gek vinden.
- Verstand vaak veilige haven
- Alles mag er zijn en vooral alle gevoelens, afstemmen op gevoelsbeleving, acceptatie van gevoel (3 X)
- Raadgever is intuïtie niet de emotie
- Harmonie tussen denken en voelen bewerkstelligen
- Accent op grenzen bewaken
- Coaching op algemene leefregels, psychologische en fysieke methodes geldend voor de HSPer met als doel rust en balans in werk en privé te creëren
- Coachen om zich af te leren sluiten
- Coachen om zich te concentreren
- Coachen om te gronden
- Leren om bij de ander te laten wat bij de ander hoort
- Op het geheel van de persoon (2 X)
- Goed voor jezelf zorgen
- Coachen op concrete situaties
- Wat de klant vraagt, daar wordt het accent opgelegd

Methoden kenner:

Belangrijke elementen uit de methoden die ik tegenkom bij deze groep zijn: leren angst loslaten en tot de kern gaan, klanten daarbij leren alleen vanuit hun gevoel uit te gaan, niks meer moeten, alleen mogen, dan op kracht brengen. Uitgangspunt: klanten mogen zichzelf zijn met alles wat er is. Werken met het innerlijke kind, wat heeft het kind in jezelf nodig en dat aan jezelf geven en leren verbinding te maken met jezelf.

Wat wil de klant, kan deze het plan omzetten en erin blijven geloven en heeft hij/zij er voldoende energie voor?

Deze doelgroep begeleiden naar hun passie.

Leed→eigen passie en zingeving→kracht→vruchten.

Waar krijg je energie van?

Welzijn, behoud en het terugkrijgen van eigenwaarde, aandacht, aansturen op eigen verantwoordelijkheid. Speciaal voor HSP'er voel je veilig in wie je bent en wees trouw aan jezelf en conformeer je niet aan je omgeving.

Begrenzingsen, uitgaan van dat wat er is, belemmeringen vaststellen, mooie kant ervan laten zien, rust inbouwen, alleen zitten op een werkplek proberen te regelen, niet alles willen.

Zelfvertrouwen. Andere kijk op situatie laten krijgen.

Werken met kernkwaliteiten

Kwaliteiten van klanten onderling gebruiken.

Methoden niet-kenner:

In deze groep ligt veelal het accent op activeren en motiveren van de klant naar zelfredzaamheid.

Door het stimuleren van zelfinzicht, ze rechtstreeks aan te spreken, het bieden van perspectief door kansen te benoemen en te laten zien. Het omdraaien van wie heeft mij nog nodig. Persoon als geheel zien, met mogelijkheden en beperkingen

Eén bureau geeft aan dat ze werken aan een vertrouwensbasis, beschermen, zelfvertrouwen geven, geduld hebben, goed matchen, dit in verband met hun doelgroep laagopgeleide kansarme mensen.

Aan de niet-kenner heb ik tevens de volgende vraag gesteld: *Gebruiken jullie aparte begeleiding of methodes of instrumenten voor klanten met de besproken door jullie herkende kenmerken? Of pas je gebruikelijk instrumenten aan?*

Geen van de bureaus geven aan een aparte begeleiding of methode of instrumenten in te zetten of momenteel te ontwikkelen voor de groep met de besproken kenmerken.

Wel past een bureau de frequentie van gesprekken en contactmomenten en inhoud aan, mits er binnen drie à vier maanden beweging en commitment is. Een ander bureau geeft aan dat ze begeleiding inhuren voor mensen die aparte begeleiding nodig hebben. Twee bureaus hebben assistentie van eigen psychologen.

Twee opmerkingen uit de niet-kenner: "In de kavel (= groepscontracten) krijgen de kansarme geen mogelijkheid, na één à twee jaar is het over. Oogluikend de ruimte gegeven, maar resultaat (= plaatsing) is heilig!"

Hoe past de profileerder methode toe:

Naast dat alle bureaus cliëntgericht en op maat werken zijn er diverse manieren waarop ze dat doen:

- Door wandelcoaching
- Door het geven van workshops
- Door inzet van creatieve middelen gebaseerd op het boek creatieve loopbaanplanning van Alien Verhoef
- Door stappenplan te volgen, gebaseerd op het boek: De Creatiespiraal van Marinus Knoope
- Eclectisch
- Geen gebruik van beroepskeuze of persoonlijkheidstesten
- Resultaten zijn van te voren afgesproken

Hoe past kenner methoden toe:

De manieren die hier genoemd worden zijn:

- Door vertrouwensrelatie te leggen
- Maatwerk
- Intuïtief
- Niet statisch
- Geef de tijd die nodig is, mijn grens intuïtief hierbij bepalend

Hoe past niet-kenner methode toe:

- Kortste weg naar werk
- Bij vastlopen, inzet psycholoog
- Zo spoedig mogelijk een werkplek (doelgroep: fase 4) om arbeidsritme op te doen, als stage. Door werk naar werk.
- Geen maatwerk, inhoud van het werk minder leuk, doen geloven in eigen kunnen van de klant is niet van belang, eigen motivatie wordt minder, begeleiders vertrekken.
- We werken met disabilitymanagement. Ontzettend belangrijk dat klanten zelf en omgeving en werkgever en collega's elkaar herkennen en erkennen. De arbeidshandicap wordt dan niet meer gezien als flauwekul of aanstellerij en er wordt op deze manier zo weinig mogelijk ruimte gegeven voor interpretatie. De meerwaarde hiervan is dat mensen rekening houden met elkaar.
- Toeleden naar werk, scholing of activering. We hebben teveel klanten en daardoor te weinig tijd voor alle problemen. (doelgroep: laagopgeleiden)
- Persoonlijk contact te houden met zowel klant als opdrachtgever met duidelijke afspraken en verwachtingen.

Genoemde antwoorden resultaat profileerder:

- Klant weten beter wie ze zijn, meer rust en acceptatie.
- Weten waar ze op moeten letten, hun grenzen, kunnen klachten voorkomen worden.
- Een HSPer leert wat hijzelf wil.
- Klanten zien in dat wat voor hen heel gewoon is, waar zij expert in zijn, een ander niets van begrijpt en dat ze dit dus uit moeten leggen.
- Geleerd conflicten te hanteren.
- Zijn capabele, intelligente mensen die tot bloei komen.
- Klanten zien en ontwikkelen hun kwaliteiten.
- Hebben verbinding aan kunnen leggen met hun hogere Zelf.
- Hebben zich af leren sluiten, kunnen zich beter concentreren.
- Hebben zich leren gronden.
- Weten waar ze zich aan moeten houden om in balans te blijven, weten wanneer ze rust moeten nemen.
- Kunnen bij de ander laten wat van de ander is, kortom er vindt geen verwarring van energieën meer plaats.
- Klanten hebben de inzichten om een andere baan te verkrijgen of een andere baan.
- Klanten beginnen voor zichzelf te werken als freelancer of eigen bedrijf.
- Manier van begeleiden spreekt aan.
- Creatieve methodes vallen heel goed.
- Elke week een telefoontje naar aanleiding van de website dat mensen zich herkennen.

Genoemde antwoorden resultaat kenner:

- Kracht
- Zelfbewuster en meer zelfvertrouwen.
- Stappen durven zetten.
- Klanten ontdekken hun ding (= passie).
- Klanten hebben hun innerlijk kind ontdekt en houden hier contact mee.
- Klanten ontdekken wat ze leuk vinden en waar ze energie van krijgen.
- Andere ruimere kijk op eigen situatie.
- Het gevoel wordt aangeraakt.
- Weten waar ze zich niet thuis voelen.
- Klanten doen zichzelf niet langer geweld aan.
- Klanten worden lossier.
- Klanten zien zichzelf als de belangrijkste.
- Klanten ervaren methodiek als prettig, vertrouwd en veilig.
- Roep om affectie in de markt te zetten.
- Hoge klanttevredenheid.

Resultaat niet-kenner:

Alle bureaus geven hun resultaten aan in plaatsingen:

Enkele voorbeelden:

- Negentig procent van de plaatsingen krijgen verlenging van hun contract na een half jaar.
- Vijftig procent is het plaatsingspercentage. Hierbij geldt de norm minimaal een half jaar aan het werk en uit de uitkering.
- Vijf en zestig procent jonggehandicapten aan het werk met behulp van jobcoaches.
- We zitten in de middenmoot, komt door schaalvergroting. Resultaten: plaatsingen onder druk. Vroeger plaatsingsdefinitie ruimer.
- Twee en dertig procent van de doelgroep arbeidsgehandicapten betaald aan het werk. Gegarandeerd voor elke klant: zelfinzicht, beroepsrichting, zichzelf beter kunnen verkopen.

Knelpunt methode profileerder:

- Mensen willen een baan, hebben nu nog geen baan.
- Nog pas 1,5 jaar bezig, daarom nog niet bekend wat het resultaat en effect in de arbeidssituatie is.
- Binnen de reïntegratie meet je niet een HSPer die het al heel goed doen.
- Als HSPer nog niet in de eigen kracht staat en volgens inschatting het langer gaat duren dan de tijd die er vanuit de opdrachtgever voor staat, geeft één van de bureaus aan niet aan het traject te beginnen.
- Soms blijven klanten lang vastzitten.
- Ik kon binnen de reguliere reïntegratie de klant niet geven wat ze nodig had, nu voor mezelf gestart.

Knelpunt methoden kenner:

- Als HSPers niet binnen het bedrijf naar mij doorgestuurd en in de groep geplaatst worden dan haken ze af.
- Ze vinden geen baan, markt zit niet te wachten op sensitieve personen, moeten zich dubbel bewijzen.

Knelpunt methoden niet-kenner:

- Klanten haken wel af, schrikken van de snelheid. Wij weten niet of het aan instrument ligt. De intake hebben we één uur voor, dan moet je als begeleider alles al weten, is niet altijd mogelijk. De opdrachtgever kent de problematiek van de klant vaak niet.
- Ik kom wel gedrag tegen wat ik niet kan verklaren, dan is het moeilijk om iemand te plaatsen.
- Werkwijze activeren in werk zetten we in voor alle doelgroepen. HBO+ en academisch geschoolde klanten zijn niet snel bereid hun gezichtsveld hiermee te verbreden.
- Plaatsingsdefinitie is te krap. Geen extra aandacht.
- We kunnen vanwege de vercommercialisering sinds 2000 niet meer voldoende zorgen dat de randvoorwaarden geregeld zijn bij de klanten.
- Te weinig tijd en geld om doelgroep laagopgeleiden goed op problematiek te kunnen begeleiden. Gesubsidieerde banen moeten er voor deze doelgroep weer komen. Resultaat: zij hebben nu geen doel meer. Hun vroegere gesubsidieerde werk blijft liggen. Gevolg meer ziekte in het werkveld onderwijs en zorg, werkdruk hoger, kwaliteit naar beneden en criminaliteit omhoog. Vrijwilligers biedt geen continuïteit. Het bezoek aan maatschappelijk werk, politie en huisartsen is gestegen en de woningbouw ervaart meer overlast, toename van deurwaarders aan huis, scholing niet betaald, mensen worden huis uitgezet en er zijn meer zwervers.

Ad 4.6 Begeleidingsinstrumenten in de praktijk

De bijbehorende deelvraag is: Welke begeleidingsinstrumenten zijn er ontwikkeld voor de begeleiding van de HSP'er? Hoe worden ze toegepast? Wat is het resultaat of knelpunt?

Instrumenten profileerder:

Naast gesprek-, coachings- en supervisietechnieken worden trainingsvormen ingezet. Deze worden gegeven om herkenning en erkenning aan elkaar te kunnen geven. Boeken en artikelen worden aangeraden om te lezen, afgestemd op de klant. In kwaliteiten wordt inzicht verkregen met behulp van het kernkwaliteitenspel, kernkwadrantenspel en enneagram. Om inzicht in gedrag te verwerven worden NLP-technieken en inzichten uit de Rationele Emotieve Therapie gebruikt en diverse spelen zoals: inzichtkaarten, transformatiespel, in je elementen spel en inspiratiespel. Gebruik wordt gemaakt van visualisaties en tekenen om contact met het onder- en bovenbewust te maken. Verhalen worden geschreven, om in contact met passie en inspiratie te komen. Reflectieverslagen en huiswerkopdrachten worden meegegeven voor de na- en doorwerking thuis. Om meer contact met de lichaamsbeleving te maken gebruikt men dansen, in de natuur wandelen, grondingsoefeningen, concentratieoefeningen en oefeningen om zich af te leren sluiten. Handlezen, biografie, energiewerk en voice-dialogue zijn nog verder genoemde technieken. Wat aangegeven wordt als nog te ontwikkelen is een eigen spel en het schrijven van artikelen om bekendheid aan methoden en HSP te geven.

Instrumenten kenner:

Naast gesprekken, persoonlijke begeleiding en tussendoor mailen wordt door de helft van de bureaus wandelcoaching ingezet. Healing, innerlijke kind en geleide meditatie, naast oefeningen voor ontspanning, ademhaling en gronding worden gebruikt om de klant te leren meer verbinding met zichzelf te maken. Er is een groep voor burn out klanten om herkenning te creëren en ondersteuning. Uitgebreide biografie, met accent op beleving en dit uittekenen om bewuste en onbewuste zaken helder te krijgen wordt ingezet. Om meer inzicht in kwaliteiten en vaardigheden te krijgen worden het kernkwaliteitenspel en vaardighedenspel gebruikt. Verder worden spelvormen, schrijven en scholing als instrument genoemd. Netwerken en netwerkcontacten van het bureau zelf, sollicitatiegesprekken en -vaardigheden oefenen worden ingezet om klanten te leren de arbeidsmarkt te benaderen. Een bureau werkt met een dynamisch assessment meestal in een groep om van wens, talenten en vaardigheden naar beroepsrichting en realiteit te gaan. Daarna met dynamische bemiddeling: waar aanleren van sollicitatievaardigheden en overige zaken die met het werk te maken hebben en het internetcafé en soms een jobcoach gebruikt worden als middel. Een ander bureau maakt een persoonsprofiel aan de hand van een antroposofische methode de drie- en viergeleding, waarin denken, voelen, willen, gewaarwording en intuïtie van de persoon centraal staan in combinatie met een karmische horoscoop.

Instrumenten niet-kenner:

Gebruikte diagnose-instrumenten zijn hier de beroepskeuzetest, de psychologische test, de vaardigheidentest, het opstellen van een persoonsprofiel en ergocontrol (= voortraject om klanten letterlijk in beweging te krijgen middels sport). De kernkwadranten van Offman, omdraaien van negatief zelfbeeld naar positief, herken je leerdoel worden ingezet om inzicht in gedrag te ontwikkelen. Naast individuele (sollicitatie)-begeleiding zijn er trainingen om te leren solliciteren, netwerken en presenteren. Computercursussen, scholing, weer arbeidsritme opdoen door werk naar werk in sociale werkvoorziening, praktijksituatie worden ingezet om daadwerkelijk de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Eén bureau geeft speciale trainingen voor verschillende doelgroepen arbeidsgehandicapten en trainingen voor praktijkbegeleiders en orthopedagogen van arbeidsgehandicapten om disabilitymanagement te bevorderen, ze maken hierbij gebruik van rollenspelen en video. Jobhunting wordt ingezet om een baan te zoeken vanuit het bureau en jobcoach om klanten te begeleiden op de werkplek zelf. Verder worden nog als instrumenten genoemd: de inzet van interventiegesprekken bij de bedrijfspsycholoog en de no-riks polis = voordeel voor de werkgever bij aanname arbeidsgehandicapten.

Ad 4.7 Verbeteringen voor de reïntegratie van hoog sensitieve personen

De bijbehorende deelvraag is: Welke verbeteringen gezien de resultaten en knelpunten zijn noodzakelijk voor de reïntegratie van HSPers?

Voor alle ondervraagde respondenten lijkt het zinvol dat deze reïntegratie verbeterd wordt.

Verbeteringen profileerder:

- Als knelpunt wordt ervaren dat klanten vaak tegen het HSP zijn zelf aanlopen. Stappenplan: eerst nodig acceptatie, daarna hoe kan ik het inzetten voor mezelf en dan de verantwoordelijkheid nemen voor mezelf. Het is hierbij makkelijker om naar de belemmeringen te kijken dan naar de kracht, veroorzaakt door de overprikkeling, de belemmering is zichtbaar. Hier is specifieke begeleiding voor nodig.
- Begeleiding in andere trajecten en de aanpak sluit niet aan. HSPers voelen zich hierin geforceerd, ze worden hier niet op hun wensen begeleid.
- De IRO, individueel maatwerk, biedt HSPers meer keuzemogelijkheden.
- Klanten op wensen en op maat begeleiden.
- Belangrijk de juiste begeleider te vinden waar het mee klikt.
- Nieuw signaleringsinstrument ontwikkelen wordt door twee bureaus genoemd
- Onderscheid maken tussen aangeboren en tijdelijke hooggevoeligheid, tijdelijk is vaak verbonden aan crisissituatie.
- In organisaties bewustzijn ontwikkelen van HSPers.

Verbeteringen kenner:

- HSPer moet herkend worden en niet ondergesneeuwd raken en er moeten specifieke programma's en begeleiding komen.
- Bij de start van een traject is het noodzakelijk voor een HSPer dat er voldoende aandacht, tijd en ruimte is en dat er goed geluisterd wordt. Dit is noodzakelijk om het zelfvertrouwen weer te versterken.
- Meer maatwerk.
- Inzet van IRO-trajecten bij bureaus die deze doelgroep her- en erkennen.
- Heel belangrijk dat het UWV beseft van deze groep: is twintig procent van de mensen.
- Naast bovenstaand beseft belangrijk dat de UWV beseft dat parttime werken voor de HSPer belangrijk is om te onderzoeken. Wat en hoeveel uren zijn goed voor een HSPer om te werken?
- Er zou veel meer ondersteuning en ruimte moeten komen voor klanten om een eigen bedrijf te beginnen ook financieel, nu krijg je geen voorbereidingstijd, moet sjoemelen.
- Financieel moeten er meer voor uit getrokken worden.
- UWV is niet geïnteresseerd in mensen, alleen kortste weg naar werk telt en wie er achterzit of wat voor een leed interesseert hen niet.
- Klanten worden nu uit de WAO gezet en zijn ineens $\leq 15\%$ arbeidsongeschikt, er is veel leed onder hen.
- Belangrijk dat het niet gezien wordt als handicap, maar dat het een speciale kwaliteit is. Als er goed naar een HSPer geluisterd wordt kunnen er dingen in organisaties verbeterd worden.
- De voorwaarden waaronder de HSPer moet werken moeten verbeterd, grote kantoorruimtes of scholen zijn geen goede werkomgeving: teveel indrukken.
- De overheid zou nieuwe richtlijnen moeten geven waardoor werklozen meer voor elkaar kunnen betekenen, daar kan veel mee gedaan worden.
- Roep om affectie in de markt te zetten.
- Respect voor degene die tegenover je zit.
- Verplicht deelnemen aan groepen is het knelpunt, juist deze mensen niet in groepen.
- Statische in de reïntegratie is slecht.
- De reguliere reïntegratie schiet zijn doel voorbij, in het algemeen wordt er niet naar de mens gekeken.

Verbeteringen niet-kenner:

- In het algemeen meer maatwerk, het is in Nederland één bulk. Mensen die niet tot de massa behoren komen aan de zijlijn. Als bureau kiezen we voor de kansrijken. Als het goed met hen gaat en er is nog tijd over dan wordt deze ingezet voor de kansarmen.

- De opdrachtgever zou beter moeten weten wie ze in huis hebben. Klanten die wel willen, moeten begeleid worden. Klanten die niet willen, laten. Dan kan er meer tijd en meer geld en in een rustiger tempo aan de willende klant besteed worden, met als gevolg een goed resultaat.
- Met de IRO kan een klant zelf een traject aanvragen, nadeel is dat de klant dan zelf al assertief moet zijn en dat is vaak nog niet het geval.
- Plaatsen, scores, omzet staat haaks op het begeleiden van dit soort mensen. UWV heeft extreme voorwaarden en eisen: no cure, no pay.
- Klanten apart bekijken, niet in sollicitatiegroepen doen. Je hebt te maken met mensen die steun nodig hebben, want zij zijn nog over.
- Moet verbeterd worden voor doelgroepen die het nodig hebben.
- De reïntegratie is nog jong, nog volop in ontwikkeling. Moeten nog betere instrumenten ontwikkeld worden. Altijd maatwerk, moet beter beseft worden.
- Reïntegratie heeft negatieve klank. Het is fout dat het teveel in doorgecommercialiseerd. Winstoogmerk en koude cijfers zijn het belangrijkste geworden. Mede veroorzaakt door de financieringsafspraken vanuit de UWV: no cure/ no pay of no cure/less pay. Dit betalingsinstrument is bedoeld om bedrijven te stimuleren, heeft echter een averechts effect. Er komt hierdoor al een selectie aan de poort. Kansrijke en mensen die meewerken hebben de meeste kans. Juist op de niet-actieve moet je inzet hebben. Dus het instrument no cure/no pay zou moeten vervallen. Het traject moet goed financieel goed afgedekt zijn. Zo krijgt de begeleider en de reïntegratiebureaus een zekere rust.
- De reïntegratiebureaus zouden als samenwerkende partners moeten opereren, ontwikkelingen aan elkaar doorgeven, er zou transparantie moeten zijn, zodat niet iedereen het wiel hoeft uit te vinden.
- Goed dat er onderzoek naar instrumenten gedaan wordt ook wetenschappelijk.
- De tendens van de UWV is wel dat men meer wil gaan gunnen op kwaliteit. Bedrijven werken nu met IRO's, die mensen er na een half jaar weer uit gooien. Dan is het geld binnen.
- Er zouden weer doelgroepen moeten komen, nu op één hoop, krijgen allemaal dezelfde behandeling.
- Financiering moet anders zijn. De betaling zou naar rato moeten, is een klant 26 uren van de 40 uren geplaatst, dan 26/40 uitbetalen. Dan kregen we ook andere plaatsingsresultaten.
- IRO is een farce. Twee redenen: er wordt nog veelal op dezelfde manier begeleid en klanten die het weten kunnen het aanvragen, anderen niet. Overheid heeft in feite kritiek op haar eigen beleid, financiën ↓ → eenheidsworst. In feite worden we gedwongen.
- De verzekeringsarts zou een HSP'er moeten herkennen en waar de belemmeringen zitten in de F.M.L. (Functionele mogelijkheden lijst) moeten opnemen. Alleen dan doen we er als bureau iets mee.
- Politiek moet meer op de langere termijn denken en er moet meer individueel maatwerk komen en meer bij bedrijven die gespecialiseerd zijn weggezet worden.
- Klanten zouden beter in kaart moeten komen bij de UWV en de gemeentes.
- Er zou meer op de IRO gefocused moeten worden.
- Er is een tegenstrijdig beleid in Nederland. Doordat de werkgever verantwoordelijk is voor de zieke werknemer in verband met de Wet Poortwachter, worden werkgevers ook huiveriger om zieke mensen aan te nemen. Er worden vanuit de politiek ambivalente signalen naar de ondernemers gezonden. De ondernemers moeten bereid gemaakt worden om een arbeidsgehandicapte aan te nemen, zij zouden meer inzicht moeten hebben wat het hen oplevert. De bureaucratie moet eraf.
- Gesubsidieerde banen zouden weer in het leven geroepen moeten worden.
- Er is één loket nodig om de regie te hebben bij klanten tav het maatschappelijk werk, de sociale dienst, de gemeente, de hulpverlenende instanties, dit werkt nu langs elkaar heen.
- Er gaat veel verkeerd, worden verkeerde beslissingen genomen. Bureaus zijn afhankelijk van de UWV en de gemeentes en dat zijn bureaucratische instellingen. Het advies wat door de reïntegratiebureaus gegeven wordt, wordt vaak niet overgenomen. Er is geen beleid of kwaliteitsdenken en er is geen controle op. De aanbesteding van de UWV zou richting de gemeente zelf kunnen gaan en de gemeente zou dan zelf reïntegratieadviseurs in dienst kunnen nemen.
- Er worden te hoge eisen aan een plaatsing gesteld. Het UWV zou minder log en minder ingewikkeld moeten zijn.
- Belangrijk om de doelgroep waar je mee werkt te herkennen.