

# Særligt sensitive menneskers erfaringer fra arbejdslivet

©HSP FORENINGEN VI NÆSTFORMAND INGE LAURIDSEN I SAMARBEJDE MED  
SENSITIVT ARBEJDSLIV VI MARIE ØRUM SCHWENNESEN. 2014





# INDHOLD

Indledning	s. 4
Kvantitative resultater	s. 8
Kvalitative resultater	s. 12
Hovedtendenser	s. 70
Perspektivering af undersøgelsen v/ HSP foreningen	s. 78

# Indledning

I HSP foreningen (interesseorganisation for mennesker med det særligt sensitive personlighedstræk) gennemførte vi i vinteren 2013-2014 denne spørgeskemaundersøgelse omhandlende særligt sensitive menneskers erfaringer fra arbejdslivet. I denne rapport præsenterer vi undersøgelsens resultater, uddrager hovedtendenserne heraf samt perspektiverer dem.

Vi har ønsket at skaffe en generel viden om hvilke forhold, der kan være vanskelige for særligt sensitive at arbejde under, og på samme måde hvilke forhold, der kan være særligt fremmende for udvikling og arbejdsglæde. Vi har haft en række antagelser omkring dette, men det har været vigtigt for os at komme ud over antagelserne og lytte til de reelle erfaringer, som særligt sensitive mennesker har.

Det er vores intention, at undersøgelsen skal give et indblik i de forhold der er på spil mellem særligt sensitive og arbejdsmarkedet og tjene som inspiration, uden at den skal drage endegyldige eller videnskabelige konklusioner.

Undersøgelsen er besvaret af personer, som identificerer sig selv som særligt sensitive. Vi modtog lige knap 250 besvarelser over de par måneder, hvor spørgeskemaet var aktivt. Taget i betragtning at besvarelsestiden for undersøgelsen var ca. 20-30 minutter, er det overraskende mange, der har svaret. Det er vi meget taknemmelige for.

## Hvad er det særligt sensitive personlighedstræk?

Alle mennesker består af flere forskellige personlighedstræk i hver vores unikke sammensætning. Ens personlighedstræk er genetisk bestemt, men de forstærkes eller reduceres i samspillet med opvækst, livserfaringer og øvrige personlighedstræk. Personlighedstræk er ikke diagnoser, men vilkår

som rummer både fordele og udfordringer. Cirka hvert femte menneske har således det særligt sensitive personlighedstræk – heraf lige mange mænd og kvinder. Det betyder, at de er født med et nervesystem, der er ekstra modtageligt for indre og ydre stimuli af enhver art – positive såvel som negative. Man kan ikke 'skru ned' for stimuli, men man kan lære sig nogle rutiner for at undgå at blive overstimuleret, hvorved ens nervesystem overbelastes.

Overbelastningen af nervesystemet medfører, at den sensitive kan blive fx udmattet, overgearret eller irriteret. Sensitive kan 'overvældes' af summen af fx lyde, lys, lugte samt andres og egne tanker og følelser. De har brug for mulighed for tilbagetrækning fra stimuli. De karakteristiske styrker hos mennesker med træk er:

- Et rigt indre liv, en levende forestillingsevne, ofte visionære
- God observationsevne
- Stor empati og et venligt væsen
- Evnen til at få idéer og se muligheder for konstruktive løsninger
- Evnen til at koncentrere sig dybt – især uden forstyrrelser
- Høj kvalitetssans
- Evnen til at reflektere, at tænke over og lære af hændelser
- Høj etik og stor retfærdighedssans

Styrkerne er stærkest, når det særligt sensitive menneske oplever en nogenlunde balance mellem stimuli og tilbagetrækning fra stimuli.

Den amerikanske psykolog og pioner Elaine N. Aron, har forsket i det sensitive personlighedstræk i mange år og hun står bag navngivelsen af det særligt sensitive personlighedstræk (HSP – Highly Sensitive Person).

Den allernyeste forskning indenfor genetik har indkredset en

række gener, som muligvis disponerer for det særligt sensitive træk.

Som vi ser senere i rapporten, knytter der sig i den vestlige verden ofte negativt ladede associationer til begrebet 'sensitiv'. Aron ville oprindeligt da også have benævnt trækket 'highly responsive' i stedet for 'highly sensitive' i forsøget på at give trækket så neutralt et navn som muligt. Mennesker med dette træk responderer netop kontinuerligt på ydre og indre stimuli. De 'besvarer' stimuli bevidst eller ubevidst og er derfor i konstant neural udveksling med omgivelserne.

## Også sensitive mennesker kan være meget forskellige

I denne rapport nævnes en række karakteristika, styrker og svagheder, som særligt sensitive mennesker kan opleve at have. Vi vil understrege, at stort set alle mennesker – uanset personlighedstræk – er sensitive i en vis grad og kan være i besiddelse af disse karakteristika i forskellig grad. Det er omvendt heller ikke sådan, at hvert eneste sensitive menneske har alle karakteristika. Sensitive mennesker har altså ikke monopol på fx empati. Men forskningen og erfaringen viser, at disse karakteristika med større sandsynlighed er til stede hos mennesker med dette træk.

Det er også vigtigt at være opmærksom på, at mennesker med det særligt sensitive personlighedstræk kan være meget forskellige. Ca. 70% af sensitive mennesker har derudover også det introverte personlighedstræk. 30% har af en mere ekstrovert personlighed. Nogle sensitive mennesker har endvidere det såkaldt 'nyhedssøgende træk' (High Sensation Seeking). Nyhedssøgende personer trives med at møde nye mennesker og opleve ikke-rutine prægede ting, hvor tempoet kan være højt – og de har samtidigt det sensitive nervesystem med behov for ro.

En særligt sensitiv person, som har hhv. det ekstroverte og nyhedssøgende træk vil være væsentligt anderledes end en særligt sensitiv person som er introvert og ikke-nyhedssøgende.

For enkelthedens skyld bruger vi i denne rapport oftest benævnelsen 'sensitiv' i stedet for mennesker med det 'særligt sensitive personlighedstræk'.

## Formål

Vi har med denne undersøgelse ønsket at tilvejebringe data om mødet mellem sensitive mennesker og arbejdslivet med henblik på at opnå følgende:

- Skaffe og sprede viden om, hvilke rammer der kan skabe trivsel for sensitive mennesker i arbejdslivet – til gavn for

den enkelte medarbejder og for samfundet som helhed.

- Skaffe viden om indenfor hvilke områder, foreningen bedst kan fokusere sin indsats.
- Skaffe viden om, hvilke temaer en eventuel fremtidig og mere dybtgående undersøgelse og/eller udviklingsprojekt med fordel kunne adressere.

Spørgsmålene er bl.a. inspireret af Barrie Jaegers bog, *Making Work Work for the Highly Sensitive Person*, McGraw-Hill, NYC, 2004.

For viden om trækket kan vi henvise til Elaine Arons bog, *Særligt sensitive mennesker*, Borgen, 2008, til [www.hsp-foreningen.dk](http://www.hsp-foreningen.dk) og [www.sensitivarbejdsliv.dk](http://www.sensitivarbejdsliv.dk)

## Hvem står bag?

Bag undersøgelse og rapport står HSP foreningen ved næstformand Inge Lauridsen i samarbejde med Sensitivt Arbejdsliv ved Marie Ørum Schwennesen.

## Undersøgelsens omfang og metode

Undersøgelsen er baseret på 245 besvarelser fra særligt sensitive personer og fandt sted fra d. 20 dec. 2013 til d. 7 feb. 2014. Undersøgelsen bestod i et digitalt spørgeskema med (25%) kvantitative spørgsmål og (75%) kvalitative spørgsmål. Man kunne besvare spørgeskemaet via links på relevante hjemmesider.

Vi valgte at lukke linket, da vi allerede efter knap to måneder havde et tilstrækkeligt antal besvarelser. Besvarelserne er derpå bearbejdet og analyseret af forfatterne. I denne rapport præsenterer vi så resultaterne.

Rapporten består i stor udstrækning af et udvalg af direkte citater fra besvarelserne. Bortset herfra er afsnittene med hovedtendenser, som er skrevet af Marie Ørum Schwennesen og Inge Lauridsen. Samt afsnittet HSP foreningens perspektivering, som er skrevet af Inge Lauridsen fra HSP foreningen.

De holdninger som respondenterne giver udtryk for i deres svar, står for respondenternes egen regning og deles ikke nødvendigvis af forfatterne.

Da hovedparten af spørgsmålene i spørgeskemaet er kvalitative spørgsmål (dvs. åbne spørgsmål, som ikke kan bearbejdes statistisk) kan udsagnene i besvarelserne ikke nødvendigvis rubriceres i entydige grupper. Derfor kan udsagn, der adresserer samme tematik, optræde under forskellige overskrifter. Og da mennesker med det sensitive personlighedstræk samtidig vil opleve deres sensitivitet forskelligt, peger udsagnene ikke alle sammen nødvendigvis i samme retning. Ligesom

heller ikke alle oplever de samme styrker og svagheder. Som læser skal man betragte udsagnene som værdifulde indblik i forskellige hjørner af sensitive menneskers livsverden. Der er både fællestræk og forskelligheder.

Nogle af udsagnene beskriver konfliktfyldte situationer i forbindelse med arbejdet. Vær opmærksom på, at sådanne situationer kan opfattes forskelligt afhængigt af, hvis vinkel man ser situationen fra. I denne undersøgelse er det på grund af undersøgelsens design således kun den ene part, der haft mulighed for at komme til orde.

## Målgrupper for rapporten

Rapporten henvender sig til særligt sensitive personer, som kan have gavn af at høre om ligesindedes erfaringer fra arbejdslivet. Vi håber, at den kan være med til at øge selvforståelsen og være en inspiration til at følge en retning i arbejdslivet, som bringer ens styrker i front.

Rapporten henvender sig også til arbejdsgivere, ledere, HR- og jobkonsulenter samt andre beslutningstagere. Vi tror på, at en væsentlig årsag til, at en del sensitive mennesker ikke trives godt i arbejdslivet er, at der mangler viden om denne personlighedstype. Det vil vi være med til at ændre på med denne rapport.

## Fortrolighed og copyright

De enkelte besvarelser er blevet behandlet fortroligt og citater, som er taget med her, er bragt i anonymiseret form. De holdninger, som respondenterne udtrykker i deres svar, står for respondenternes egen regning og deles ikke nødvendigvis af forfatterne.

Man må gerne dele rapporten og citere eller kopiere sider fra den, men selvfølgelig kun med kildehenvisning. Link til rapporten findes på [www.hsp-foreningen.dk](http://www.hsp-foreningen.dk) og på [www.sensitivarbejdsliv.dk](http://www.sensitivarbejdsliv.dk).

## Pressekontakt

[ingelauridsen@gmail.com](mailto:ingelauridsen@gmail.com)

## Har du spørgsmål til undersøgelsen?

Har du spørgsmål til undersøgelsen, er du velkommen til at kontakte:

Inge Lauridsen <a href="mailto:ingelauridsen@gmail.com">ingelauridsen@gmail.com</a> eller til	HSP foreningen tlf. 23 98 05 58
Marie Ørum Schwennesen, <a href="mailto:marie@sensitivarbejdsliv.dk">marie@sensitivarbejdsliv.dk</a>	Sensitivt Arbejdsliv tlf. 41 26 91 68

“Jeg føler, at jeg er meget beriget af mit særligt sensitive træk, men det har også gennem livet og arbejdslivet givet mig nogle for kraftige (sygdomsfremkaldende) påvirkninger. Havde jeg kendt til HSP noget før, kunne dette have været undgået”

# Kvantitative resultater

I det følgende kan du se svarene på undersøgelsen kvantitative spørgsmål.



## Besvarelser i alt= 245

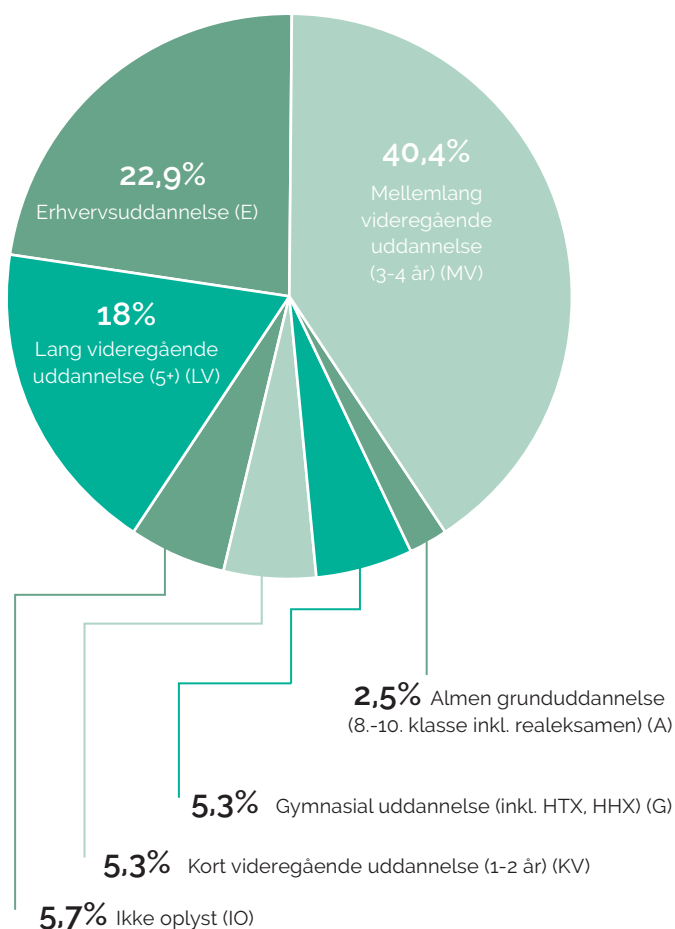
### 1. Alder

Aldersgennemsnittet på respondenterne er 41 år

### 2. Køn

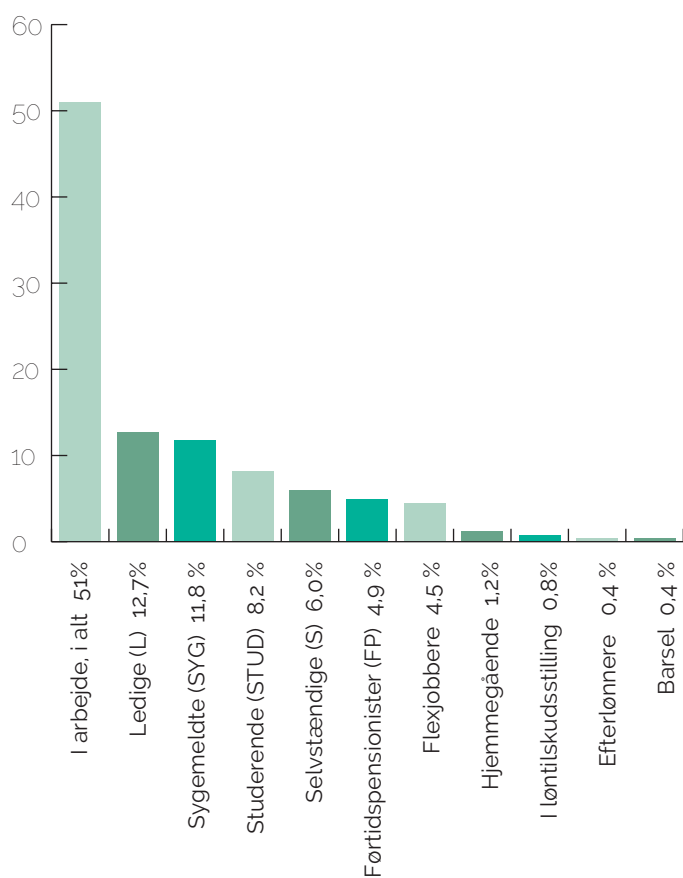
30 mænd har besvaret 12 %  
215 kvinder har besvaret 88 %

### 3. Uddannelsesniveau



### 4: Beskæftigelse

(den samlede mængde ligger over 100% da respondenterne kan tilhøre flere af kategorierne)



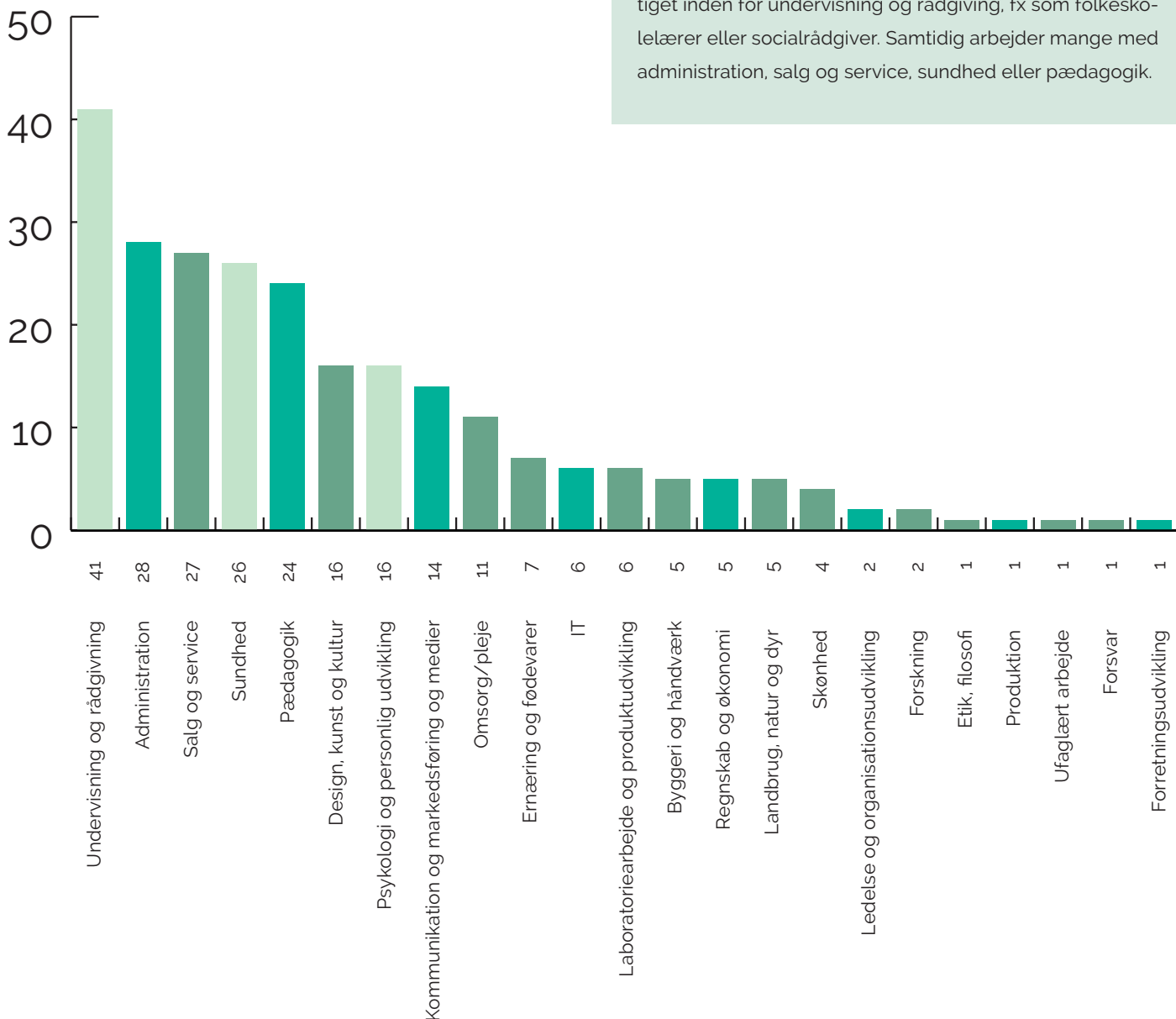
**Kommentar:** Det er værd at bemærke, at ledighedsprocentdelen blandt respondenterne er forholdsvis høj (12,7%). Samtidig har hele 11,8% af respondenterne været sygemeldte, da de svarede på spørgsmålene.

**Kommentar:** En overvægt af respondenter har en mellemlang videregående uddannelse.

Den næststørste gruppe har en erhvervsuddannelse og den tredje største gruppe har en lang videregående uddannelse.

## 5. Fagområde/branche:

(Respondenter har haft mulighed for at oplyse flere)



**Kommentar:** En overvægt af respondenterne er beskæftiget inden for undervisning og rådgivning, fx som folkeskolelærer eller socialrådgiver. Samtidig arbejder mange med administration, salg og service, sundhed eller pædagogik.

## 6. Jobtilfredshed

På en skala fra 1-5 (hvor 5 er den højeste værdi), hvor tilfreds er du med dit job? (Tallene er baseret på 166 besvarelser af personer i arbejde)

Svarmulighed 1-5	Procent
1	5.4%
2	12.1%
3	24.1%
4	38.0%
5	20.5%

**Kommentar:** Ud af de 166 respondenter, som er i arbejde, har hele 38% tildelt karakteren 4 til hvor tilfredse, de er med deres arbejde. 20,5% har tildelt den højeste karakter, 5.

## 7. Hvilke af følgende fire faser synes du bedst beskriver, der hvor du er lige nu i arbejdslivet?

(Respondenterne har haft mulighed for at vælge flere svarmuligheder)

Svar	Procent
Jeg tænker sjældent på, at jeg er sensitiv	4.90%
Det er svært for mig at acceptere min sensitivitet	12.65%
Jeg er ved at lære at acceptere min sensitivitet	49.80%
Jeg kender og lever efter mine grænser	25.31%
Jeg kommunikerer mine grænser til arbejdspladsen	15.51%
Andet	11.43%

**Kommentar:** Svarene tyder på, at langt de fleste respondenter er bevidstgjorte omkring deres sensitive personlighedstræk. Udfordringen er at acceptere det.

# Kvalitative resultater

I det følgende kan du læse et bredt udsnit af de svar,  
som vi har modtaget på undersøgelsens forskellige spørgsmål.

Ikke alle citater er med. Mange har overlappet hinanden og  
vi har prioriteret at tage dem med, som siger noget forskelligt.

Vi har forsøgt at inddele citaterne i nogle kategorier for læsevenlighedens skyld,  
selvom det ikke altid har været let, da nogle citater peger i flere retninger.



SPØRGSMÅL NR. 1:

Hvordan oplever du  
dig selv  
som særligt sensitiv?



# Hvordan oplever du dig selv som særligt sensitiv?

## Støj, lyde og uro:

- Jeg er meget påvirkelig overfor støj, uro og mange mennesker
- Jeg lægger mærke til mange lyde – fx hvis et barn græder på den anden stue

## Socialt:

- Jeg mærker hvordan andre har det og bliver påvirket af det. Jeg mærker energierne omkring mig
- Jeg har stor indføling med andre mennesker – og bliver påvirket af deres humør på godt og ondt, især dårlig stemning
- Jeg fornemmer mange ting om de mennesker jeg arbejder med, som mine kolleger ikke altid ser. Jeg bliver hurtigere træt, hvis der er en dårlig stemning i personalegruppen. Fester og socialliv deltager jeg ikke så meget i – jeg orker ikke stimulansen i det

- Jeg er uden filter i forhold til andre, bliver meget forvirret og føler, jeg taber kontakten til mig selv, jeg er meget 'på', meget opmærksom på kollegers velbefindende og har brug for at vide hvad der sker på hele arbejdspladsen
- Jeg mærker konflikt hurtigere end andre, meget opmærksom på andres toneleje, kropssprog og måden, de siger tingene på, jeg er meget lyttende og empatisk, stærk i fordybende/livsfilosofiske enesamtaler, 'kontorets ven'
- Jeg har svært ved at finde vrede frem, når jeg er i konflikt med mennesker, jeg kommer nemt til at tage ansvaret. Jeg er meget følsom overfor mennesker der fylder meget, og kan kun arbejde med mennesker som jeg trives med i mindre eller større grad
- Jeg bryder mig ikke om samarbejde med andre mennesker, trækker mig og klapper i
- Jeg bliver meget påvirket af de hjem, jeg kommer i som hjemmesygeplejerske. Jeg fornemmer stemning og behov før de bliver italesat. Det giver en indre uro, specielt hvis jeg ikke kan gøre en forskel i situationen
- Konflikter på arbejdspladsen bevirker, at jeg bliver usikker, fortvivlet og bekymret (også i fritiden)
- Jeg synes generelt at andre mennesker har mange fejl

## Psykisk/følelser:

- Jeg stresser utroligt nemt, jeg ved helt utroligt meget om mig selv, tænker meget over tingene, tårerne presser sig på – også når det er u hensigtsmæssigt, kommer til at 'overforbruge' mig selv, mit humør svinger meget især når jeg er overstimuleret
- Jeg har altid følt mig forkert
- Jeg føler andre folks følelser uvilligt, jeg kan ikke skelne mellem andres følelser og mine egne når jeg er i rum med dem
- Jeg bruger meget tid på at bekymre mig om, hvad kolleger og ledelse tænker om mig

“Jeg har en stærk intuition”



- Jeg kan være meget positiv, hvis jeg er i balance. Jeg dømmmer ikke folk på evt. irrationelle følelser
- Er konstant på vagt af frygt for at lave fejl
- Alle mine følelser er stærke
- Jeg føler mig mærkelig og ensom på mit arbejde.
- Føler ikke jeg passer ind. Der er ikke plads til mig.
- Det væsentligste er min intenshed og efterfølgende behov for ro
- Jeg opfatter mig selv som meget stærk og sårbar på samme tid
- Jeg føler, at jeg har mange ressourcer under gunstige forhold (arbejdsom, ildsjæl, kreativ, loyal, ordensmenneske) men påvirkes kraftigt af negative stemninger, nedlæthed eller 'dumme' konflikter (de gode er udviklingspotentiale)

### Læring, intellekt, tilgang til arbejdet:

- Jeg ser mange nuancer og jeg har nemt ved at lære nyt
- Jeg er god til at fokusere under de rette omstændigheder, har virkelig nemt ved mange ting, så jeg kan tillade mig at læse mindre i perioder for at lade op
- Min intuition er fantastisk. Jeg er intelligent. Reflekterende. Filosoferende
- Jeg har tankemylder. Jeg tænker alt igennem flere gange og diskuterer med mig selv mange gange, om jeg gjorde det rigtige og hvad jeg kunne have gjort anderledes
- Jeg har høje kvalitetskrav
- Jeg har en stærk intuition

### Tid:

- Jeg har svært ved lange arbejdsdage
- Jeg brug for meget tid alene til at lade op og jeg har brug for flere små pauser

### Fysisk/sanseligt:

- Jeg er meget påvirkelig overfor berøring, smerte, sult, træthed, smag, lugte, varme/kulde, vejret og rusmidler som fx alkohol
- Jeg har brug for meget søvn, tackler søvnmangel elendig
- Jeg er følsom overfor sollys
- Kan ikke have strømper og tæt tøj på
- Kan ikke lide at blive våd i regnvej
- Er meget generet af lys i morgentrafikken

### Musik/kunst/æstetik:

- Jeg er meget påvirkelig overfor musik og stemninger.

- Får gåsehud ved bestemte toner musik
- Har let til tårer når jeg ser film, kunst, oplever andres tårer

### Omgivelser:

- Jeg har behov for at mine omgivelser er rare og rolige
- Jeg elsker naturen og og nyder skønheden og stilheden

### Forandringer:

- Jeg er følsom overfor forandringer og det, jeg generelt ikke har kontrol over

### Medier:

- Jeg ser aldrig nyheder, fordi jeg bliver så ked af det over ondskaben i dem

### Etik, mening:

- Jeg kan SLET ikke tåle uretfærdighed, vold og ufred
- Jeg kan ikke acceptere ikke at kunne gøre mit arbejde ordentligt
- Jeg ser tit ingen mening i den måde vi gør vores arbejde på, det gør mig ked af det. Jeg får ondt i hovedet og stivhed i ryggen
- Højt udviklet retfærdighedssans

### Spirituel:

- Jeg har en fantastisk intuition. Jeg føler, jeg kommer fra en anden planet. Mærker engleenergi på huden og modtager beskeder og har glæden af aldrig at føle mig alene

## SPØRGSMÅL NR. 2:

Hvordan vil du beskrive  
dine styrker og svagheder  
som medarbejder?



# Hvordan vil du beskrive dine styrker og svagheder som medarbejder?

## Styrker:

### Mentalt

- Begavet
- Intelligent
- Dybtænkende og -bearbejdende
- Holistisk tænkning
- Højt begavet
- Lærenem

### Positiv og fleksibel

- Positiv
- Givende
- Omstillingsparat
- At være tilstede i nuet

### Pligttopfyldende og vedholdende

- Pligttopfyldende
- Til at regne med
- Jeg knokler som et bæst, hvis det er nødvendigt og jeg elsker det
- Er fuld af gå-på-mod
- Jeg har ordenssans
- Jeg er vedholdende ift. mål
- Skaber ro og struktur

### Kvalitetsminded

- Kvalitet er mit mellemnavn
- Jeg er pisse-dygtig til mit job
- Jeg er altid en af de bedste til det vi laver
- Jeg har en naturlig drift efter at blive bedre
- Kompetent

### Kreativ og intuitiv

- Fuld af anderledes ideer, som andre måske studser over, men som viser sig at være relevante
- Leger mig frem til løsninger. Udpræget god fantasi
- Intuitiv

### Social kompetent

God kollega

”Jeg knokler som et bæst, hvis det er nødvendigt og jeg elsker det”

- Dygtig lærer, udvikler eleverne socialt og fagligt, klog og vidende – bliver spurgt til råds af kolleger
- Dygtig fagligt og socialt
- Jeg aflæser mine kunder, er ekstremt stærk i salgssituationer, god til at indgyde tillid
- Let ved at knytte relationer
- God til at få alle med, så ingen føler sig udenfor
- Det er mig som altid gør opmærksom på vigtigheden af at vi anerkender hinanden som kolleger og behandler hinanden ordentligt
- Jeg er god til at få samarbejde til at køre. Jeg kan snakke med alle. Ligner nok lidt en ørn med overblik

### Dialogbaseret og helhedsorienteret ledelsesstil

- Som sensitiv leder er jeg meget opmærksom på mine medarbejdere, tager hensyn og er rummelig i forhold til individuelle behov. Går langt for at alle har det godt.
- Jeg leder med maven og intuitionen. Jeg kan ofte handle i god tid, hvis nogle har det skidt
- Jeg er en procesorienteret, pragmatisk og medierende leder
- Som souschef er jeg en stor støtte for min leder, som værdsætter mig
- Jeg er førerhunden, der holder øje, giver ro og lægger mærke til det meste

### Analytisk og høj integritet

- Vi (særligt sensitive medarbejdere) er gode analytikere, problemløsere og risikoberegnere
- Min (høje) status på arbejdet har helt klart med min sensitivitet at gøre
- Føler ikke jeg har nogle svagheder, da jeg har lært at passe på mig selv og tage mig selv alvorligt
- Jeg hviler i mine meninger/holdninger

## Svagheder:

### Bliver hurtigt stresset og usikker

- Jeg bliver stresset, hvis jeg skal skynde mig. Jo hurtigere man vil have mig til at arbejde, jo langsommere går det
- Jeg er letpåvirkelig af stress
- For mange informationer får motoren til at brænde sammen
- Jeg bliver usikker på om andre kan lide mig, fordi jeg registrerer alle signaler, jeg bliver hurtigt træt
- Jeg bliver usikker, hvis jeg overvåges

- Som sygeplejerske fik jeg tit at vide, at jeg var rigtig dygtig. Men jeg følte mig dum og uvidende. Jeg følte ikke jeg havde kontrol og det gjorde mig rigtig bange. Jeg måtte stoppe som sygeplejerske
- Jeg går psykisk ned, hvis jeg ikke trives på mit arbejde.
- Jeg har svært ved at mærke, hvornår jeg bliver overstimuleret

### Let påvirkelig af andre

- Jeg har svært ved at holde andres sindsstemninger fra livet. Og det bliver sværere, da mine kolleger på hver deres måde er påvirket af krisen
- Tager problemerne på mig, selvom det ikke er mig, der drejer sig om. Jeg lytter ikke altid til kroppens signaler
- Har svært ved folk, som fylder meget, fx taler meget og højt og diskuterer meget
- Jeg siger ja for tit
- Jeg har en tendens til at please

### Svært ved at fastholde kontakten til mig selv

- Hvis jeg mister kontakt til mig selv og ikke får udtrykt mine behov, kan jeg komme til at tale hurtigt i hård tone
- Jeg kan ikke klare det usagte og kan derfor komme med klare udmeldinger, som jeg bagefter er bange for, sårer de andre
- Jeg taler meget og nogle gange bliver det en forsvarsmekanisme for ikke at tage stilling til det indre kaos
- Mine styrker er også mine svagheder, hvis ikke jeg får reguleret mig selv
- Tålmodighed og behovsudskydelse er ikke mine dyder

### En fordybelsessøgende, 'asocial' fejlfinder

- Jeg virker asocial, da jeg ikke kan tale mens jeg arbejder og ikke vil med ud, når vi har fri
- Jeg er en 'særling', en kontrolfreak
- Jeg overanalyserer og er nærtagende
- Jeg er hård ved mig selv, jeg pines frygteligt, hvis der skulle have indsneget sig en lille fejl
- Manglende evne til at være overfladisk. Kører træet på lange dage

SPØRGSMÅL NR. 3:

Hvad tror du,  
at dine kolleger  
og chefer ville sige,  
hvis de blev bedt om at  
karakterisere dig?



# Hvad tror du dine kolleger og chefer ville sige, hvis de blev bedt om at karakterisere dig?

## Skrap og krævende

- Til tider skrap og pedantisk, når de forsøger at springe over hvor gærdet er lavest

## En givende ja-siger

- Spasmager
- Behov for anerkendelse
- De siger at jeg har overskud, er inspirerende pga. mine mange nuancer
- Stort hjerte. Giver måske for meget
- Engageret, uhøjtidelig, arbejdsom, sjov, samvittighedsfuld
- Kan få nej sigerne med
- Bærer ikke nag
- Dejlig at arbejde sammen med
- Positiv og anerkendende
- At jeg aldrig siger nej, men prøver at finde løsninger
- At når jeg har det godt, har jeg meget at bidrage med

## Ansvarlig og rummelig

- At jeg er modig, når jeg taler åbent om problemer og siger min mening
- En stærk person med sine meningers mod (siger min mening, påpeger uretfærdigheder)
- Min evne til at rumme andre, når bare jeg får tid nok til at forberede mig alene
- De siger faktisk, at de er heldige med at have mig som leder

## Dygtig

- Ambitiøs
- Har mange bolde i luften
- Strategisk tænkende, udholdende
- Aldrig klager over mit arbejde
- De synes jeg er klog, ved en masse ting og har gode indfaldsvinkler på borgerne

## Svær at forstå/ikke altid let at arbejde sammen med

- Mindre god til teamwork
- Nogle kolleger elsker mig. Andre kan slet ikke lide mig
- Hanne – hvem er hun? Nej, så slemt er det nok ikke, men alle kvaliteterne udfører vi jo ofte i stilhed
- Jeg tror, jeg blev opfattet som anderledes og at jeg havde for høje mål og følelsesreaktioner, som gjorde mig for følsom

## Svag?

- For svag, de forstår mig ikke helt
- Desværre fokuserer de kun på min sygdom af stress, samtidig med at de ikke vil give mig de rigtige arbejdsforhold





”At jeg aldrig  
siger nej, men  
prøver at finde  
løsninger”

SPØRGSMÅL NR. 4:

Er der styrker  
du gerne ville have,  
at din arbejdsgiver  
blev opmærksom på?



# Er der oplagte styrker som du gerne ville have, din arbejdsgiver blev opmærksom på?

## Relationer

- At jeg ikke bryder mig om gruppearbejde, betyder ikke, at jeg ikke bryder mig om menneskene i gruppen
- At jeg er god til at kommunikere og skabe en god dialog
- At jeg er virkelig god til at kommunikere med patienterne. Det kan ikke måles og vejes og er derfor ikke noget man får særlig ros for

## At jeg er god til fordybelse og meget dedikeret

- Min evne til at fordybe mig
- Intensiteten i det, man gør. Er 125% til stede og engageret
- Min store dedikation for mit arbejde
- Jeg vil gå gennem ild og vand for ungerne

## At jeg er effektiv

- Min hjælpsomhed og effektivitet
- Min evne til at opdele og simplificere en opgave

## Jeg har et behov for stabilitet

- Jeg når så meget mere, hvis mine rammer er stabile

## Jeg har en stærk kreativitet og intuition

- Min kreativitet
- Evnen til at se, hvad der ikke nødvendigvis kan forklares logisk
- Min vurderingsevne og evne til at løse konflikter per intuition

## Jeg har en god selvrefleksion

- At jeg er virkelig god til at reflektere over egen praksis

## De tror, jeg er stærkere end jeg er

- Jeg kunne godt tænke mig, at de opdagede at jeg slet ikke er så stærk en person, som de tror (jeg er udadvendt sensitiv)

”Min evne til at opdele  
og simplificere en opgave”

SPØRGSMÅL NR. 5:

Hvilket job  
har du været glædest for?



# Hvilket job har du været gladest for?

## Mulighed for fordybelse:

- Signalør på et teater, hvor jeg brugte min viden og kun havde én opgave at fokusere på ad gangen
- Farmakonom – skulle ikke hele tiden forholde mig til andre
- Mit nuværende job (læge, ph.d. studerende), som er fleksibelt med tid til fordybelse

”Mit nuværende job (læge, ph.d. studerende), som er fleksibelt med tid til fordybelse”

## Frihed/egen tilrettelæggelse af arbejdet:

- At være selvstændig
- Hjemmesygepleje pga. selvstændig tilrettelæggelse
- Jobs med selvstændige arbejdsopgaver og faglige udfordringer
- Mit lærerjob når jeg fik navigeret uden om spotlyset  
Der var meget lys og glæde i jobbet. Jeg var min egen 'arbejdsgiver' og havde meget frihed til selv at bestemme. Fik udlevet mine kreative sider

## Udfoldelse af ens talent:

- Mit nuværende hvor jeg kan bruge både min person og min faglighed
- Der hvor jeg gjorde en forskel

## Gode kolleger og god ledelse:

- Steder hvor jeg har haft det godt med mine kolleger
- Stedet med god ledelse og gode kolleger
- Mit bedste job var på en arbejdsplads, hvor mangfoldighed var et ledelsesprincip, så der blev lagt vægt på at ansætte alle mulige forskellige, også handicappede. Og folk med anden kulturel baggrund. Det skød bunden ud af den der 'du skal ikke tro du er noget', for det var virkelig indlysende i hverdagen, at de 'anderledes' ofte var lige så stor en gevinst for arbejdspladsen som de ikke 'anderledes'
- Jobs hvor der var mange forskellige typer folk
- Min arbejdsplads stiller i den grad op for mig. Jeg får mulighed for at udvikle mig. Der er plads til mine behov. De står bag mig hele tiden



#### Lavt niveau af ansvar:

- Ufaglært pga. ikke ansvar
- Et lille rengøringsjob, fordi jeg går og tuller for mig selv

#### Gode rammer at arbejde i:

- Biblioteket, fordi det er fyldt med viden og folk, som enten er vidende eller søger at blive det
- Faste, rolige rammer
- Office supporter med faste mødetider og opgaver og lyd-dæmpende tæpper på gulvene

#### Et sted, hvor der sker noget:

- Chefsekretær – 180 km i timen på højhælede sko og var med, hvor der sker noget

#### Kontakt til andre:

- Det er mange år siden, jeg var sygehjælper, men var dengang glad for omsorgsarbejdet og kontakten med de gamle
- 1,5 år som pedel ved et idræts- og fritidscenter. Megen kontakt med mennesker

”Min  
arbejdsplads  
stiller i den  
grad op for mig.  
Jeg får mulighed  
for at udvikle  
mig. Der er plads  
til mine behov.  
De står bag mig  
hele tiden”

SPØRGSMÅL NR. 6:

Hvilket job  
har du været  
mindst glad for?



# Hvilket job har du været mindst glad for?

## Dårligt psykisk arbejdsmiljø:

- Sufflør: Folk var sure og stressede

## Skæve arbejdstider:

- Natarbejde

## Pædagogisk arbejde:

- Pædagog pga. at jeg konstant var på (har ellers elsket det)
- Pædagogmedhjælper: Larm, mennesker og alt gøres i gruppeform
- Pædagog (nævnes mange gange)

## Omsorg:

- Hjemmepleje for lidt tid og kollegial sparring, ikke nok 'tossede'

## Salgsarbejde:

- Tlf. sælger pga. sure mennesker

## Dårlige fysiske omgivelser:

- Mørke og tyngende lokaler, mange forstyrrelser

## Steder, hvor ens arbejdsmoral er højere end andres:

- Jeg bryder mig ikke om de steder hvor min arbejdsmoral var højere end andres

## Dårlig ledelse:

- Jeg havde en rådden chef som råbte og skreg, når han var gal i skralden. Han kunne få mig til at græde
- Steder med dårlig ledelse. Det fratog mig al initiativ og arbejdsglæde, at jeg havde en meget kontrollerende chef som ikke stolede på mig
- Jeg fortalte til flere møder med mine ledere, hvordan jeg har det. De har lyttet og sagt, at ingen kan få særbehandling. Og hvis jeg ikke kunne lide jobbet, var jeg velkommen til at finde et andet. De ville hurtigt finde en til at afløse mig

”Socialrådgiver,  
alt for  
stressende og  
for meget magt”

#### Arbejdspres:

- For stort arbejdspress
- Socialrådgiver, alt for stressende og for meget magt

#### For få udfordringer:

- Jobs uden kundekontakt og med mange rutineopgaver
- Jeg kedede mig let

#### Konkurrence:

- Stor intern konkurrence mellem kollegerne

#### Uforudsigelighed:

- Arbejde i en politisk styret virksomhed, hvor man aldrig ved, hvilken vej vinden blæser

#### Kundekontakt:

- I et stort dansk supermarked i højeste gear i bistroen med kunder og chef åndende i nakken. Jeg gør det ALDRIG mere. Det er nok især kundekontakten, der gør mig ør

#### Menneskesyn og en hård omgangstone:

- Praktikophold i administration i et stort dansk supermarked under kontoruddannelse pga. menneskesynet. Passer mig nok ikke at være i et arbejde, hvor det handler om profit
- Tømrersvend ved et lokalt firma. Hård tone

#### Dårlig løn:

- Mit seneste job som personlig hjælper hos en enlig hjerneskadet kvinde med to børn. Jeg kunne godt lide jobbet, men ikke omstændighederne omkring det! Jeg var i a-kasse-systemet og fik arbejdsmarkedets laveste løn. Jeg følte mig udnyttet af systemet og det er ydmygende at blive udnyttet og mistænkeliggjort

”Arbejde i en politisk styret virksomhed, hvor man aldrig ved, hvilken vej vinden blæser”

SPØRGSMÅL NR. 7:

Hvad har været  
de største udfordringer  
i dit arbejdsliv?



# Hvad har været de største udfordringer i dit arbejdsliv?

## Selverkendelse og selvtillid:

- At acceptere mine egne begrænsninger men samtidigt tro på det, jeg kan
- Selv at erkende min sensitivitet
- At jeg ikke kan være så social, som jeg ønsker
- At få øje på mine styrker
- At lytte til mig selv
- At tage ansvar for mig selv, stå frem og vise hvem jeg er, så jeg ikke bare forsvinder i mængden
- Indtil nu har jeg modarbejdet min sensitivitet og prøvet at være ligesom andre. Det har kostet mig angst, stress, blodprop, diskusprolaps, depression og mavesår

## Manglende empati eller forståelse fra andre:

- At acceptere autoriteter (ledere), som ikke kan se de nuancer jeg kan

## Løgn og manipulation:

- At blive løjet for og undermineret af kollega
- At blive set ned på
- At blive betragtet som dum

## Manglende udfordringer/at finde arbejdsopgaver der matcher ens niveau:

- Kommer hurtigt til at kede mig
- Da jeg er god til det meste, er jeg ofte blevet sat til de sværeste arbejdsopgaver, hvilket jeg har kunnet håndtere et stykke tid. Herefter fik jeg stress og har måtte opgive og helt forlade arbejdspladsen

## Taget andre menneskers følelser ind:

- Min evne til at 'digte historier i mit hoved' og føle mig ansvarlig for andres følelsesmæssige reaktioner
- Jeg tager indtryk ind

## Lange arbejdsdage:

- De dage hvor der er møder efter undervisningen til langt ud på eftermiddagen, bliver jeg ofte syg dagen efter
- Balance mellem arbejde og privatliv

## Stress/udbrændthed:

- At blive udbrændt

## At være i centrum:

- At jeg som lærer ofte eller altid var i centrum. Jeg knoklede for at undgå det. Gik ned med stressrelateret depression da jeg var 50 og har ikke arbejdet som lærer siden



”At blive betragtet  
som dum”

SPØRGSMÅL NR. 8:

Har du fortalt  
din arbejdsplads  
om dit personlighedstræk?



# Har du fortalt din arbejdsplads om dit personlighedstræk?

## Nej:

- Nej, Det er nyt for mig. Jeg kender kun enkelte, som selv har trækket
- Nej. Mine chefer kender mine styrker/svagheder. Det er vigtigst
- Nej, jeg er ikke så god til kommunikere, hvad jeg har behov for, da jeg er bange for ikke at være god nok i ledelsens øjne
- Nej, er bange for at blive stemplet som sær, men min chef ved, at jeg har ting at slås med
- Nej, tør ikke, er i ulønnet praktik mhp. fastansættelse
- Nej, har på fornemmelsen, at det ville blive opfattet som et sygdomstegn (og jeg arbejder i et lægehus. De burde være de første til at forstå hvad arbejdspress gør ved en)
- Nej, at være sensitiv er ikke attraktivt på en arbejdsplads (salgsassistent), det er svært at være så fleksibel, som arbejdsmarkedet kræver. Er man svag der, bliver man fyret
- Svært med mandlige kolleger, som er meget direkte og som synes man er alt for følsom
- Jeg har en leder, der ikke viser megen medmenneskelighed, men fremstår lidt 'kynisk', det gør det svært at vise sårbarhed
- Nej, og i stedet har jeg totalt overkompenseret og været på 'overarbejde' for at virke normal
- Byggefirmaet er pengefikseret og ofrer ikke meget for medarbejderne. Efter deres mening skal man bare tage sig sammen og lave noget og ikke lade sig påvirke

## Ja:

- Har prøvet, men det virker som om de andre kun opfatter ordene 'særligt' og 'sensitiv' (adskilt). Jeg kan se, at de tænker 'nå, hun er bare lidt nærtagende' uden at forstå, hvad jeg prøver at sige
- Jeg er holdt op med at fortælle det, da jeg ikke aner hvordan jeg skal gribe det an. Nej, jeg føler, at det ville være for krævende. I stedet er jeg hård ved mig selv og synes ikke jeg yder nok
- Ja, det at jeg har været åben overfor min leder og kolleger har ikke gjort det bedre, men værre. Nu er jeg fritaget for arbejde, fordi ingen vil arbejde sammen med mig
- Ja, i min (pæd.) branche taler man jo ofte om særligt sensitive børn, så alle kender til det, hvilket gør det nemmere
- Ja, har haft indgående samtaler med min chef om egen og søns sensitivitet
- Ja, jeg har talt meget med kolleger og chefer om det. Jeg har også selv fået mere forståelse /indsigt ved at være åben om det

”Nej, og i stedet har jeg  
totalt overkompenseret  
og været på ‘overarbejde’  
for at virke normal”

SPØRGSMÅL NR. 9:

Skal man bruge  
begrebet ‘særligt sensitiv’  
overfor arbejdspladsen?



# Skal man bruge begrebet ‘særligt sensitiv’ overfor arbejdspladsen?

## Nej:

- Det er svært at referere til begrebet sensitivitet, da man kan blive opfattet som en, der skal pakkes ind i vat
- Nej, mine chefer er helt sikkert ikke selv særligt sensitive og jeg tror de ville betragte det som et negativt træk – selvom de er helt klar over mine styrker på jobbet, så fokuserer de på, at jeg bliver stress-syg
- Nej, sensitiv-begrebet kan tolkes som en svaghed
- Nej, for vi mangler et sprog som både sensitive og ikke-sensitive forstår

## Nej, det handler i stedet om at fortælle om sine behov:

- Nej fortæl bare om dine behov. Brug ikke særligt sensitiv. Fortæl bare om behov og styrker
- Nej, jeg viser dem, at mine styrker blomstrer og bagefter forklarer jeg hvorfor. Nemlig at jeg gør, hvad der er bedst for mig. Og at jeg blot er et menneske, som bruger min sensitivitet aktivt og at alle ville have glæde af at finde disse sider hos sig selv
- Jeg bruger ikke begrebet særligt sensitiv, men fortæller, at jeg er sårbar over for dårligt arbejdsmiljø, jeg er god til mennesker, men følsom overfor anti- Anerkendelse og en hård tone

## Måske fortæller jeg om det senere:

- På næste arbejdssted vil jeg blot fortælle om mine behov og så måske senere fortælle, at jeg er særligt sensitiv. Har oplevet mange steder, at det ikke bliver taget alvorligt og folk er ligeglade. At bruge begrebet er for mærkeligt for dem



”Mine chefer ville betragte  
det som et negativt  
træk – selvom de er  
helt klar over mine  
styrker på  
jobbet”

SPØRGSMÅL NR. 10:

# De bedste råd til andre særligt sensitive



# De bedste råd til andre særligt sensitive (rutiner for at undgå overstimulering)

## Skab en rolig dag

- Rigeligt tid om morgenen
- Sørge for at madpakkerne er lavet om aftenen
- Møder på arbejde før de andre og går kl. 15
- I frikvartererne bliver jeg i klassen, hvor der er ro
- Jeg tidsregistrerer størstedelen af mine opgaver i løbet af arbejdsdagen. Når jeg er kommet hjem, giver det mig ro at læse listen og se at, jeg har nået en masse

- Jeg er meget struktureret i min hverdag. Jeg planlægger og skemalægger alle aktiviteter, så jeg helst ikke både skal være på arbejde og være social i mit privatliv samme dag
- Jeg køber aldrig ind i myldretiden
- Middagshvil
- Ro (ingen radio eller musik kørende)

## Hold krop og sanser i balance

- Hold styr på basis 'behov som søvn, mad etc.
- Drik meget vand
- Ørepropper og øjenmaske
- Høreværn
- Akupressurplastre og hypnose
- Body-SDS
- Homøopati
- Træk vejret ordentligt
- Ligge med noget tungt ovenpå

## Bevar kontakten til dig selv

- Observer samtaler i stedet for at deltage
- Træk dig til din pc eller telefon (begrundet eller ikke)
- Ground dig selv i fem min. ved kopimaskinen eller på toiletet. Er man fokuseret og rolig, går tingene lige så hurtigt, som hvis man skynder sig. Nervesystemet kan ikke klare at blive bedt om 'at skynde sig' hele tiden
- På arbejdet kan jeg gå på toiletet eller i køkkenet og kokerere en caffè latte
- Jeg er ekstrovert (dvs. får energi af at være sammen med andre), hvilket jeg fornemmer er lidt unikt for sensitive mennesker. Jeg forsøger at bibeholde en vis distance til mine kolleger. Husker mig selv på konflikter mellem mig og andre ikke handler om mig som person, men om den givne problemstilling (bolden, ikke manden)

”Møder på arbejde før de andre og går kl 15”

## Sørg for tid alene

- Arbejder hjemme regelmæssigt
- Melde sig syg, når det er helt uoverkommeligt at skulle være sammen med mennesker en hel dag
- Fortæl om dit behov for alene-tid
- Har mit eget værelse herhjemme med seng, symaskine etc.
- Alene-tid HVER dag

## Fokus på positive tanker og følelser

- Positiv tænkning. Jeg sender positive energier i forvejen: forestiller mig den bedst mulige dag og italesætter den i mit indre
- Jeg fortæller mig selv, at jeg elsker og respekterer mig selv og at jeg har ret til et godt liv. Og at jeg selv må sætte mine grænser, da ingen andre kan se, hvor de går, hvis jeg ikke melder ud
- Mærker efter, hvordan jeg har det og følger min indre vejledning
- Jeg tilbringer mest mulig tid med mennesker jeg trives med – min lyst er min lov
- Kraftig sortering i aktiviteter og vurdering af hvad der giver energi
- Lær at sige 'pyt'. Lære at bede andre om hjælp
- Sætte hegn om sig selv – at gøre fri betyder egentlig at være indhegnet af det gode

## Begrænsning af samvær med andre hvis du er overstimuleret

- Takke nej eller melde fra til sociale ting, hvis jeg ikke er oplagt
- Bruger min hund som undskyldning for at sige fra
- Sig pænt nej tak
- Tager med til sociale ting, men tager tidligt hjem, når mit lager er fyldt op. Lader mig ikke presse til at blive
- Tage hjem fra familie- og andre sammenkomster efter 3 timer
- Planlæg lade-op-dag efter en fest eller heldagsmøde

## Afslappende aktiviteter

- Når jeg er overstimuleret kører jeg til Vesterhavet og bliver blæst igennem. Skoven bruger jeg også en del. Jeg er ikke god til overstimulering på arbejdspladsen
- Jeg har heste, som jeg går ud til. Der slapper jeg af
- Fysisk træning ofte
- Gå en lille tur hver aften inden sengetid

- Gå til arbejde
- Havearbejde, strikke, badekar
- Danser 'de fem rytmer'
- Yoga
- Fravalg af TV-avis og aviser pga. journalistikken
- Ser TV som ikke udfordrer mit intellekt
- Jeg tænker meget om aftenen. Her ser jeg naturprogrammer som virker meditativt for mig

”Når jeg er overstimuleret kører jeg til Vesterhavet og bliver blæst igennem. Skoven bruger jeg også en del”

# Hvad skal der til her og nu for at gøre din arbejdssituation mere velfungerende?

## Faste rammer

- Fast job
- Bedre sovevaner
- Stresshåndtering

## Fleksibel arbejdstid og -sted

- Nedsat tid
- At kunne arbejde med fleksible mødetider
- Fast hjemmearbejdsdag
- Ikke storrumskontor [nævnes mange gange]
- Ikke en meget stor arbejdsplads med mange kolleger

## Mulighed for at trække mig tilbage

- Mulighed for mental restitution gennem tilbagetrækning
- Det skulle være lige så legalt at gå alene ud og trække luft som at gå ud at ryge

## En god arbejdskultur og ledelse

- Trives ikke med svag og inkompetent ledelse
- Ikke en arbejdsplads med flest individualister med rundsave på armene
- Trives ikke med at være tvunget til at gøre mit arbejde dårligt pga. manglende ressourcer og effektiviseringer

## Ingen mobning

- Godt arbejdsmiljø er helt afgørende. Når det er godt, er mit forhold til kollegerne meget bedre, fordi jeg får mere overskud
- Jeg er afhængig af et godt især psykisk arbejdsmiljø
- Jeg er afhængig af at andre også har det godt
- At det psykiske arbejdsmiljø bliver bedre for mine kolleger, for det påvirker mig at de har det dårligt
- Jeg kan det umulige, når jeg er sammen med de rigtige kolleger og ingenting, hvis jeg er sammen med de forkerte
- Humor er vigtigt

## At jeg sætter grænser og er tro overfor mig selv

- At jeg selv bliver mere hårdfør overfor kollegerne og lærer dem at respektere mine grænser
- Kolleger er kolleger, ikke venner. Det gør tilbagetrækning mere acceptabel
- At jeg får lov til at stole på mine mavefornemmelser
- At jeg lærer at acceptere at jeg ikke kan hjælpe i alle situationer, hvor jeg fornemmer, at der er noget galt

”Jeg kan  
det umulige,  
når jeg er  
sammen med  
de rigtige  
kolleger og  
ingenting, hvis  
jeg er sammen  
med de  
forkerte”

# Jeg tror, mit ideelle job indebærer...

## Et sted hvor jeg kan trække mig tilbage

- Mulighed for tilbagetrækning i bare 5 minutter
- At det var legitimt at sige det i stedet for at gå på toilettet
- Hvor det at lukke sin dør accepteres
- Ro
- Ikke for meget støj

## Større anerkendelse af min personlighedstype

- Opmærksomhed på sensitives styrker på arbejdspladsen
- Arbejdsplads, som ser styrker fremfor svagheder
- Åbenhed for at vende tingene på hovedet...
- Hvor der bliver sat pris på mit arbejde
- At jeg føler mig sikker

## Begrænset eller fleksibel arbejdstid, -sted og -opgaver

- Ikke 37 timer
- Flexibel arbejdstid og mængde
- Hjemmearbejdsdage
- Fuld frihed til selv at tilrettelægge mine opgaver.
- Der ville være flydende grænse mellem arbejde og fritid
- Stor grad af mulighed for selv at tilrettelægge og planlægge
- Både rutiner og afveksling mht. opgaver og samarbejdsrammer
- Mulighed for at skifte aktivitet jævnligt
- Udadvendt job med udfoldelse af mine sociale kompetencer OG ro og fordybelse. Gerne mange timer på alle tider af døgnet, både alene og sammen med andre. Vigtigst er fleksibel arbejdsdag, så jeg kan løbe daglig tur og ikke stresser med egne børn
- Ingen ledelse, da jeg selv står for det
- Ingen kolleger – kun evt. sparringspartnere ved behov
- Arbejder alene
- Jeg ville være herhjemme og selv bestemme hvornår jeg skulle gøre hvad, og sove når jeg trængte til det, og selv bestemme, hvornår jeg skulle se mennesker
- Selvstændig erhvervsdrivende, men også med kolleger
- Mulighed for at koncentrere sig om en opgave ad gangen

”Ærlighed og rummelighed hos leder”



### En god arbejdskultur og ledelse

- Ledelse, der anerkender alles forskelligheder
- Demokratisk ledelse, en kultur med frihed og en solidarisk tankegang
- Tæt men, uformel relation til kolleger. Kolleger som accepterer mine grænser
- Mine kolleger/samarbejdspartnere og jeg hjælper hinanden til at blive bedre, udvikle og føre innovative ideer ud i livet
- Ærlighed og rummelighed hos leder
- Loyale og kollegiale kolleger. Klare linjer omkring ledelse, arbejdsopgaver, forventninger og mål
- Kan ikke klare det 'usagte'
- En kultur hvor man værdsætter det hinanden bidrager med
- Kvalitetsmøder

### Arbejde med kunst, kreativitet eller innovation

- Arbejder med innovation og kreativitet
- At arbejde med kunst eller kultur
- At jeg kunne leve af min kunst

### Kontakt til andre

- Jeg møder nye mennesker
- Megen kontakt til mennesker – børn, unge, udsatte
- God social kontakt

### Faste rutiner

- Daglige faste rutiner, gode oplevelser, at pusle om nogen eller noget

### Arbejde med dyr

- Islænderstutteri og redningsstation. Dyr kan man stole på og jeg er dygtig
- Ville gerne arbejde med dyr

”Mulighed for  
tilbagetrækning  
i bare 5 min”

SPØRGSMÅL NR. 11:

# Gode råd til chefer og jobkonsulenter



# Gode råd til chefer og jobkonsulenter

## Anerkend mig/mit personlighedstræk

- Find værdierne i de sensitive medarbejdere
- Sæt pris på det jeg kan, selvom jeg ikke er den typiske ekstroverte, storsmilende og super aktive sælger
- Hjælp mig til at se mine styrker og svagheder
- Vær nysgerrig
- Tag udsagn alvorligt
- Lyt uden fordomme
- Lad mig have mine særheder
- Tænk ikke, at jeg er doven, men at jeg har mine begrænsninger, som jeg er nødt til at tage hensyn til for at mit personlighedstræk ikke skal blive til sygdom
- Lad mig fortælle dig når du sårer/piner/overstimulerer mig og vær anerkendende, selvom det er betydningsløst for dig
- At fordi man har haft stress over dårligt psykisk arbejdsmiljø er det ikke det samme som, at man bliver stresset over bunker på bordet
- Lyt til hvad jeg siger. Læg ikke stramme kontrolsystemer ned over mig. Tro på at jeg er et ordentligt menneske, der ikke vil snyde dig. Giv mig ansvar og samarbejd med mig
- Hav mere fokus på personlige egenskaber hos alle medarbejdere (fx via Jung testen). Tro ikke, at du på forhånd ved, hvordan jeg (eller andre) er

## Skab gode rammer

- Har brug for forudsigelighed, så jeg kan koncentrere mig.
- Ikke alle magter 37 timer pr uge
- De fysiske omgivelser vigtige. Fleksible rum til hhv. rekreation og kreation på arbejdspladsen
- Fleksibel arbejdstid. Ikke alle elsker fællesskabet. Skab 'lommer' hvor jeg kan yde optimalt. Ro

- Giv mig stunder med ro, så er jeg mere effektiv
- Flere fridage ovenpå travle perioder – så undgår jeg fysisk sygdom
- 20 timers arbejdsuge

## Hav tillid til mig

- Tillid (jeg gør altid mit bedste og kan ikke med, hvis man mistænker mig for at springe over hvor gærdet er lavest)
- Meld ud, hvad du ønsker af mig, så udfører jeg det 100 % – på egen måde
- Tillad mig at arbejde selvstændigt

## Udnyt mine talenter

- Sensitive er dygtige inden for marketing fx. Vi kan sætte os ind i målgrupperne. Er knaldhurtige til at fordybe os i en ny trend – vi har flair for det visuelle udtryk og styr på budskaberne i tekster
- Tro mig, når jeg sanser mulige problemer eller konflikter på arbejdspladsen

## Skab et godt og ærligt psykisk arbejdsmiljø

- Jeg trækker mig psykisk, hvis folk er påtaget venlige
- Åbne kort = ingen lokumsaftaler

## Andet

Hjælp mig til at forstå jeres system

”Lyt til hvad jeg siger.  
Læg ikke stramme  
kontrollsystemer  
ned over mig.  
Tro på at jeg er et  
ordentligt menneske,  
der ikke vil snyde dig.  
Giv mig ansvar og  
samarbejd med mig”

SPØRGSMÅL NR. 12:

Hvad kan du  
selv gøre for at blive mødt  
som du gerne vil?



# Hvad kan du selv gøre for at blive mødt som du gerne vil?

## Kommunikere mine behov og grænser

- Være klar på egne evner og grænser og kommunikere dem tydeligt
- Fortælle om behov uden dramatisering – nogle sensitive vil behandles som rådne æg. Det er MIT ansvar at sige hvad jeg kan/vil være mere åben omkring mig selv. Være assertiv omkring egne behov
- Udtrykke mine behov
- Jeg vil være mere åben
- Jeg er ærlig hele vejen igennem. Og taler pænt til folk

## Lade være med at forvente at blive behandlet anderledes

- Ikke særbehandling
- Vis forståelse for, at andre ikke forstår din situation

## Være mere assertiv

- Lade være med at tro, at det der ikke er helt ok, nok skal ordne sig af sig selv – for det gør det ikke...
- Øve mig i at 'prale' noget mere af alt det jeg kan
- Være med til at udbrede kendskabet til karaktertrækket

## Andet

- Lad være med at tro, at man kan blive hærdet til at håndtere dårlig stemning eller konflikter – for det kan man ikke

”Øve mig i at  
‘prale’  
noget mere  
af alt det jeg  
kan”





”Jeg er  
ærlig hele  
vejen igennem  
og taler pænt  
til folk”

SPØRGSMÅL NR. 13:

# Råd til HSP foreningen



# Råd til HSP foreningen

## Fremhæv det som en forskellighed uden at dramatisere

- Skab opmærksomhed på, at HSP (Highly Sensitive Person) ikke er noget meget anderledes, men at det er et personlighedstræk som så mange andre
- Undgå at skære sensitive over en kam. Nogle HSP'ere blæser det vildt op og det går ud over os andre
- Søg kompromis med udgangspunkt i alles behov. Styrken ved sensitive mennesker er mange og det er de også hos mange andre mennesker. Vi har bare et begreb at sætte på og det kan avle modstand hos modtageren, så derfor ville jeg fremhæve det mere generelt som en forskellighed blandt mennesker
- Nogle af os er nyhedssøgende og/eller ekstroverte. Vi elsker at møde nye mennesker og starte nye projekter. Tydeliggør, at sensitivitet og introversion ikke er det samme. Man kan også være introvert uden at være sensitiv

## Fokusér på styrkerne

- Reklamér for vores styrker
- Understreg, at sensitive kan være med til at forbedre arbejdspladsen
- Fortæl, at vi er helt normale mennesker, som bare har brug for bestemte rammer for at vi kan yde vores bedste
- Jeg lærte tilfældigt om trækket – måske er der mange andre velfungerende HSP'ere derude, som vi ikke hører om, hvilket måske giver et skævt billede?
- I denne såkaldte krisetid er det svært at få ørenlyd, da mange vil sige at der ikke er plads/overskud til at høre om HSP'ere. Men det er netop nu vi kan gøre en forskel og markere os, da vi ofte har den ekstra indsigt, der skal til for at vende situationen
- Understreg vigtigheden af gode fysiske og psykiske rammer
- Vi må kæmpe imod storrumskontorer. Det kan ikke være

rigtigt, at en eller anden idiot har fundet på dette. Og alle andre følger efter. Jeg har en kæmpe ressource at tilbyde en arbejdsplads, bare jeg får de rette rammer (= et enmandskontor). Jeg er en virkelig god medarbejder

## Målgrupper for information og kurser/oplæg

- Tilbyd jobcentre og sygedagpengeafdelinger viden. Bed mig karakterisere 'den gode arbejdsplads for mig'
- Oplysning på karrieremesser og overfor uddannelsesvejledere
- Kurser for ledere og indlæg i diverse lederfora
- Emnet bør være obligatorisk for alle, som arbejder med ledelse. Og for alle medarbejdere i sygehussektoren: Jeg har flere gange oplevet læger og sygeplejersker tage livsmodet fra patienter. Nogle velformulerede, højtråbende og også veluddannede mennesker skal lære at holde sig inden for deres egne grænser
- Gerne kontakt til virksomhederne via arbejdsmiljøorganisationer
- Information til fagforeninger og tillidsrepræsentanter
- Lav fx et forum, hvor HR-folk fra virksomhederne møder de særligt sensitive i mindre grupper
- Få information om trækket til at være en del af virksomheders sundhedsordning og de regelmæssige sundhedstjek.

## Medier og måder at informere på

- Videndeling med andre aktører på området: fx CBS (institut for ledelse og filosofi)
- Brug den skrevne presse – fx Ud & Se (DSB), Samvirke
- Videoer til arbejdsgivere, skoler mv.
- Casehistorier
- En liste over en behagelig arbejdsplads ang. belysning, støj, menneskekontakt, kantine, et roligt rum mv.

- Folder, som belyser sensitive medarbejderes styrker på arbejdspladsen, hvis de får de optimale betingelser
- Lav en PowerPoint præsentation, som kort fortæller om HSP-trækket og arbejdslivet. Den enkelte medarbejder kunne downloade dette og formidle videre til arbejdspladsen
- Mød de glade sensitive medarbejdere på deres arbejdsplads, beskriv deres historier og film dem = den gode historie, som viser at der er udbytte for alle, når ens særpræg og gaver bliver brugt

#### Andet

- Lav en fagforening og A-kasse for sensitive: vi må stå sammen

”Sensitive er dygtige inden for marketing. Vi kan sætte os ind i målgrupperne. Er knaldhurtige til at fordybe os i en ny trend – vi har flair for det visuelle udtryk og styr på budskaberne i tekster”

# Hovedtendenser

I det følgende vil vi præsentere hovedtendenser i resultaterne af undersøgelsen.

Først beskriver vi de tendenser, som har at gøre med den enkelte, sensitive medarbejder.

Dernæst beskriver vi de tendenser, som har at gøre med arbejdspladsen.

Endelig beskriver vi de tendenser, som omhandler arbejdsopgaverne for den sensitive medarbejder.

I perspektiveringens – rapportens allersidste kapitel – redegør HSP foreningen for de refleksioner, som undersøgelsens tendenser giver os anledning til.



# Medarbejderen med det særligt sensitive personlighedstræk

## Jobtilfredsheden er høj for mange

Hos de respondenter, der er i arbejde, er jobtilfredsheden generelt høj. På skalaen fra 1-5, hvor 5 er det bedste, ligger hovedparten på fire. Dvs. at mange respondenter med arbejde er glade for deres job, hvad enten det er som lønmodtager eller selvstændig. Det ser altså ud til, at mange særligt sensitive mennesker generelt har en høj arbejdsglæde.

“Jeg var glad for lærerjobbet, fordi jeg var min egen arbejdsgiver og havde meget frihed til selv at bestemme”

## To grupper med forskellige behov

Der tegner sig dog et billede af to modsatrettede grupper, når vi spørger til respondenternes erfaring med arbejdslivet er glade for deres arbejde.

Den ene gruppe er personer, der har fundet en balance på deres job – en balance som muliggør, at deres styrker kan blomstre, fordi de har prøvet forskellige jobs og fundet ud af, hvilke vilkår der er gavnlige for dem at arbejde under. Flere i denne gruppe er selvstændige erhvervsdrivende og lykkelige for det, trods økonomisk usikkerhed etc. De fleste i denne gruppe ønsker udfordring og variation og ser en tæt kobling mellem deres personlige og faglige kompetencer. En del her har tidligere været igennem perioder med kortere stress-sygemeldinger.

Den anden gruppe er dem, som har været/er påvirket af stress og overbelastning, men for hvem det ikke har været muligt at finde en balance på deres arbejdsplads. Personer i denne gruppe er trykkede og negativt påvirkede og – i den udstrækning de fortsat er på arbejdsmarkedet – ønsker de sig mest et job uden ansvar, med mindre kunde- og kollegakontakt og med flere rutineopgaver. De har/har haft længere stress sygemeldinger.

## Ledighed og antal sygemeldte er høj

Det er værd at bemærke, at ledighedsprocentdelen blandt respondenterne er forholdsvis høj (13%). Samtidig har hele 12% af respondenterne været sygemeldte, på det tidspunkt hvor de svarede på spørgsmålene.

Disse tal er ikke nødvendigvis repræsentative for særligt sensitive mennesker. Det er muligt, at en overvægt af ledige og sygemeldte har ønsket at deltage i undersøgelsen. Samtidigt er det muligt, at denne gruppe har haft større motivation til



at svare på spørgeskemaet i modsætning til særligt sensitive, som er travlt optagede af et job/er velfungerende i et job.

### Rigtigt mange arbejder med mennesker

En overvægt af respondenterne er beskæftiget inden for undervisning og rådgivning, fx som folkeskolelærer eller socialrådgiver. Samtidig arbejder mange med administration, salg og service, sundhed eller pædagogik. En enkelt arbejder med forretningsudvikling, og en enkelt hos forsvarret. Disse brancher skal ses i lyset af, at over 88% af respondenterne er kvinder.

### Mange er nået langt, når det gælder at respektere deres personlighedstræk

Svarene tyder på, at langt de fleste respondenter er bevidstgjorte omkring deres sensitive personlighedstræk. Den største udfordring er at acceptere det. Over 25% svarede dog: 'Jeg kender og lever efter mine grænser'. Det ser vi som meget positivt.

### Mange sensitive trives med selvledelse og indflydelse

En stor del af respondenterne beretter, at de trives godt med stor grad af selvbestemmelse i relation til arbejdsopgaverne. De har let ved at udøve selvledelse - et begreb som har vundet indpas i en del virksomheder.

Hvor de sensitive medarbejdere har mulighed for selvbestemmelse, bruger de generelt indflydelsen på at afgøre:

**Hvornår de arbejder alene.** Nogle arbejder bedst alene. Andre trives i teamarbejde med mulighed for tilbagetrækning.

**Hvor de arbejder.** Hovedparten af medarbejdere med det sensitive træk arbejder bedst, hvis de har mulighed for at variere mellem at arbejde hjemme og på arbejdspladsen. En

del sensitive mennesker er selvstændige erhvervsdrivende i enkeltpersonsfirmaer. De arbejder oftest hjemme og efterspørger et kollegialt netværk at sparre med.

**Hvor meget de arbejder.** Deltid er et ønske hos mange. Ønsket ser dog ud til at være størst på arbejdspladser præget af det, der opfattes som dårlig ledelse og dårligt psykisk arbejdsmiljø. Hvor sensitive trives på arbejdspladsen, er ønsket om deltid mindre.

### Kompetencer som er vigtige i erhverslivet

Hovedparten af medarbejderne med det sensitive personlighedstræk har kompetencer, som afspejler behovene på en moderne arbejdsplads: Intuition og innovation, omstillingsparathed og selvstændighed, stærke relationskompetencer (både over for kunder og kolleger), ansvars- og kvalitetsbevidsthed. Endelig er der en tendens til, at sensitive medarbejdere er tilbøjelige til i høj grad at agere til fordel for arbejdspladsen som helhed. En del respondenter er opmærksomme på vigtigheden af løbende at tydeliggøre egne styrker i relation til arbejdet, fx i form af at blive "bedre til at prale af det jeg kan".

### Man skal ikke være for åben omkring trækket over for sin arbejdsgiver

En del har ikke fortalt om deres personlighedsprofil på arbejdspladsen. Hovedparten fordi de ikke tør af frygt for 'ikke at være god nok i ledelsen øjne', og fordi risikoen for at blive misforstået er for stor. Man oplever, at der er mange myter og uvidenhed om trækket i omverdenen, og nogle tror, at det er en diagnose og dermed en sygdom, som man bør behandles for.

Generelt er der enighed om, at det ikke er en god idé at bruge udtrykket 'særligt sensitiv' på arbejdspladsen. Man kan i stedet konkret pege på ens styrker/svagheder og behov i relation til arbejdet som led i fx en MUS-samtale

## Arbejdspladsen

“At man har haft stress over dårligt psykisk arbejdsmiljø, er ikke det samme som, at man bliver stresset over bunker på bordet”

### Ledelsesformen og kulturen på arbejdspladsen er vigtig for sensitive

Ledelsesformen og det psykiske arbejdsmiljø er meget vigtige for, om en medarbejder med det sensitive træk kan udfolde sine kompetencer optimalt. For mange vigtigere end selve arbejdsopgaverne. Der er ikke mange respondenter, som ikke nævner betydningen af en god ledelse og et godt arbejdsmiljø. Dette stiller høje krav til ledelsens kompetencer.

De vigtigste krav til den gode leder, som kan udledes af svarene, er:

- Transparens: Ingen lokumsaftaler eller chef-yndlinge
- Tydelighed fra lederen: "Fortæl mig, hvad du forventer af mig og hvorfor"
- Tillid og mulighed for selvstændig opgaveløsning: "Hav tillid til, at jeg kan udføre mine arbejdsopgaver og giv mig mulighed for selv at have indflydelse på hvordan og hvornår. Læg ikke stramme kontrolsystemer ned over mig"
- Mod hos lederen til at lytte til feedback: "Vis mig, at du tør lytte, hvis jeg får øje på mulige problemer på arbejdspladsen, før andre måske ser dem"
- Interesse og anerkendelse: "Vis mig, at du er interesseret i og anerkender mine styrker og i at få det bedste ud af dem sammen med mig"
- Se betydningen af at ansætte folk med forskellige kompetencer: "Min bedste arbejdsplads var en, hvor mangfoldighed var et ledelsesprincip"

### Det psykiske arbejdsmiljø er uhyre vigtigt

Hvis arbejdspladsen er præget af konflikter, klikedannelse eller utryghed blandt medarbejderne, mærkes det ofte af de særligt sensitive medarbejdere som de første. Det er en markant tendens blandt de indkomne besvarelser, at et dårligt psykisk

arbejdsmiljø væsentligt reducerer den sensitive medarbejders mulighed for at bruge sine kompetencer optimalt samt forårsager stress, udbrændthed og sygemeldinger.

Omvendt tyder det på, at sensitive generelt performer ualmindeligt godt på arbejdspladser med en "solidarisk tankegang", "hvor" mine kolleger og jeg hjælper hinanden til at blive bedre, udvikle og udføre innovative ideer ud i livet". Sensitive medarbejdere yder ekstraordinært i et arbejdsmiljø, hvor det er almindeligt, at "man værdsætter det hinanden bidrager med". Og hvor ledelsen går forrest med at anerkende medarbejderne for deres indsats (også den mere usynlige en af slagsen).

### Fysisk arbejdsmiljø

Generelt bliver sensitive medarbejdere mere end gennemsnittet (både positivt og negativt) påvirkede af de fysiske rammer på arbejdspladsen. Det skyldes, at sensitive medarbejders nervesystem er mere modtageligt for alle stimuli (fx lyde eller uro), end det kan gælde for medarbejdere med en anden personlighedsprofil.

Storrumskontor nævnes ofte som den enkeltstående årsag, som har forårsaget fx en stress-sygemelding. Men også her kan variation og valgmuligheder – som fx mulighed for hjemmearbejdsdage – være med til at gøre en forskel. Ligesom det afhænger af arbejdsopgaverne og det psykiske arbejdsmiljø.

En nævner: "Jeg trives godt i storrumskontor, fordi vi aftaler hvor meget og hvornår vi taler. Og fordi jeg sidder bagerst i rummet og kan åbne vinduet for frisk luft".

“Min leder ser ikke, at jeg er virkelig god til at kommunikere med patienterne. Det kan ikke måles og vejes og er ikke noget man får særlig ros for”

# Arbejdsopgaverne

## Meningsfuldhed

Mange medarbejdere med det sensitive træk har meningsfuldhed som et vigtigt parameter, når det drejer sig om glæde over deres arbejde. "At gøre en forskel. At der er brug for mig". Mening findes ikke nødvendigvis i høj løn, travlhed, prestige eller andre gængse markører for mening i arbejdslivet. Her er tale om medarbejdere, som kan være virkeligt engagerede i deres arbejde. Og ydermere kan medarbejdere med dette træk finde meningsfuldhed i jobaspekter, som andre måske ikke ville finde tilfredsstillende i. Fx kan det for en særligt sensitiv kontoransat være yderst meningsfuldt at lave et vel-fungerende og korrekt referat fra et møde.

## Høje kvalitetskrav, høje ambitioner og en høj grad af arbejdsmoral

Sensitive stiller ofte høje kvalitetskrav til sig selv og til andre. Det er en stor ressource for arbejdspladsen at have medarbejdere, som siger følgende om sig selv: "Kvalitet er mit mellemnavn" eller "Jeg knokler som et bæst, når det er nødvendigt og jeg elsker det". En del oplever det som om, at de pga. effektiviseringer og omstruktureringer ikke får lov til at udføre deres arbejdsopgaver med lige så høj kvalitet, som de plejer.

De høje kvalitetskrav kan skabe problemer i relation til kolleger. Som en respondent beskriver det, så bryder hun sig "ikke om steder, hvor min arbejdsmoral er højere end andres". En anden siger om forholdet til kolleger, at de oplever hende som "pedantisk, når de forsøger at springe over, hvor gærdet er lavest".

## Medarbejdere med det sensitive personlighedstræk kan udfordre arbejdspladsens kultur og menneskesyn

Det ser ud til, at sensitive medarbejdere kan have nogle sider, som gør, at de bevidst eller ubevidst kan komme til at udfordre nogle arbejdspladsers kultur og menneskesyn. Svarene viser nemlig, at mange sensitive reagerer stærkt på det, de opfatter som dårlig ledelse med for højt arbejdspress, uklare kommandoveje eller negativ omgangstone. Sensitive medarbejdere trives dårligt på arbejdspladser, "hvor folk er syge og kede af det eller ubehagelige og stressede". De reagerer typisk enten ved simpelthen at blive syge eller ved at udtrykke deres kritik højt: "Jeg er ikke altid den populæreste hos ledelsen, da jeg har en udpræget retfærdighedssans og hjælper de svage, hvis jeg kan".

“Mit bedste  
job var der,  
hvor jeg  
gjorde en  
forskel”

# Perspektivering af undersøgelsen v/ HSP foreningen

I dette sidste afsnit kan du læse, hvilke tanker undersøgelsen har givet anledning til i HSP foreningen. Dette afsnit udtrykker altså vores subjektive overvejelser i kølvandet på hovedtendenserne i svarene. Først kommer vores overvejelser over de tendenser, som drejer sig om den enkelte medarbejder med trækket. Derpå kommer vores overvejelser over de tendenser, som drejer sig om arbejdspladsen som sådan.



# Medarbejderen med det særligt sensitive personlighedstræk

At skabe gunstige arbejdsvilkår for medarbejdere med det særligt sensitive personlighedstræk er et samspil mellem lederen, kollegerne, det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, arbejdsopgaverne og medarbejderen selv. Medarbejderen og lederen skal kunne påtage sig hvert sit ansvar og yde hver sin indsats for at opnå det bedste resultat for begge parter.

## At lære at forstå sig selv

Aron (og mange andre eksperter) understreger, at en del af ansvaret for, at sensitive mennesker trives på deres arbejds-

plads, ligger hos den enkelte særligt sensitive medarbejder selv. Processen mod et godt (arbejds-)liv begynder med at lære egne arbejdsrelaterede styrker, svagheder og behov at kende. Dette arbejde er en forudsætning for, at man kan kommunikere sine ønsker på arbejdspladsen på en assertiv måde.

Denne selverkendelsesproces fylder ikke voldsomt meget generelt i svarene. Måske skyldes fraværet, at respondenterne betragter det som en selvfølge; imidlertid vil vi gerne her understrege vigtigheden af den enkeltes medansvar for et arbejdsliv med fuld realisering af egne kompetencer.

Som sensitiv medarbejder er det allerførste skridt, at man lærer at forstå sig selv. Hvordan skal andre ellers kunne forstå en? Man må foretage en (spændende) indre rejse for at lære sig selv og egne behov at kende. Det er også vigtigt, at man som sensitiv medarbejder øver sig i at forstå, hvordan verden kan se ud for andre (inkl. lederen) på arbejdspladsen. Ved at stå ved sig selv og ved at kunne se verden fra andres perspektiv påtager den sensitive medarbejder sig sin del af ansvaret for et frugtbart arbejdsliv og undgår at falde i en offerrolle.

## Næste generation

En del nævner i øvrigt fordelene ved, at de via denne indre rejse og den selvindsigt, det har givet, bedre kan støtte deres evt. sensitive børn aktivt. Der er derfor stort håb om, at næste generation får nemmere ved at passe på sig selv og dermed bedre kan udfolde deres styrker uden at brænde ud.

## Styrker og svagheder hænger sammen

Det fremgår tydeligt af svarene i undersøgelsen, at styrker og svagheder ofte er to sider af samme sag. Fx er høj empati og omsorgsevne i mange sammenhænge et stort plus for en pædagog. Men et stort minus, hvis man oplever, at man "giver

”Jeg har først nu fundet ud af, at jeg egentlig er normal på min egen måde”



utrolig meget omsorg og får meget lidt tilbage". Den sensitive medarbejder må løbende have en del af sin opmærksomhed rettet indad for at finjustere og kalibrere, hvordan og hvornår de bruger sig selv. De må mestre kunsten at kunne mærke, hvornår de skal "sætte hegnet op om sig selv" og søge tilbagetrækning. Ellers er der risiko for, at der ubevidst drives rovdrift på den sensitive medarbejders empati – enten af den sensitive selv eller af omgivelserne. I givet fald kan medarbejderen blive overstimuleret, fordi "der altid er andres følelser inde i ens system".

## Et nyt menneskesyn på vej?

Som det fremgår, har hovedparten af respondenterne intet nævnt på arbejdspladsen om deres særlige styrker, svagheder og behov. De er bange for at blive opfattet som syge og uønskede og af denne grund blive afskediget eller ikke fastansat.

Vi synes, det er tankevækkende, at sensitivitet i den vestlige verden af nogen opfattes som udtryk for noget uønsket. Modsat er fx sensitive børn de mest populære i skolerne i Asien. HSP foreningen er af den opfattelse, at samfundet kunne drage fordel af et generelt mere nuanceret menneskesyn. Det kunne medføre en mere afbalanceret opfattelse af, hvordan 'den gode medarbejder' er. Vi kunne have glæde af at gen-erindre den gamle viden om, at en stor mangfoldighed af forskellige kompetencer er nødvendige på en arbejdsplads – måske især i en periode, hvor virksomheder forsøger at komme på ret køl igen efter krisen.

En ny undersøgelse beskrevet bl.a. i Harvard Business Review (maj 2014) understreger, at nogle virksomheder allerede er i gang med at redefinere, hvad den gode medarbejder er: Når Google jagter nye medarbejdere, går de ofte i bue uden om elitestuderter og folk, der har oplevet for meget succes, forklarer den ansvarlige for Google People Operations, Lazlo Block. For meget medvind svækker evnen til at håndtere nederlag, og det går ud over kvaliteten af både deres egne opgaver og samarbejde med andre, mener han. I stedet søger Google medarbejdere, der er mere ydmyge. "Uden ydmyghed er du ikke i stand til at lære, og du forstår ikke at lade andre bidrage," siger Lazlo Block. [Citeret fra http://karriere.jobfinder.dk/artikel/derfor-faar-ydmyge-ledere-dig-til-knokle-1783](http://karriere.jobfinder.dk/artikel/derfor-faar-ydmyge-ledere-dig-til-knokle-1783)

Det er tænkeligt, at sensitive medarbejdere kan have de karakteristika, som Google efterspørger. Selvom nogle særligt sensitive faktisk er mere intelligente end gennemsnittet og dermed muligvis er 'elitestuderter', er det vores håb, at ledere i højere grad vil se fordelene i at ansætte flere sensitive medarbejdere, da sensitive mennesker i høj grad er i stand til loyalt at bidrage på arbejdspladsen.

## Svagthed eller vejen frem?

Vi ser også, at begrebet svag går igen i respondenternes beskrivelse af årsagerne til manglende åbenhed: "Jeg er bange for at blive opfattet som svag eller dum". De sensitive medarbejdere synes måske ofte også selv, at det er 'svagt' nogle gange at skulle gøre tingene anderledes end de tror, at andre gør.

Det kunne være interessant at udforske vores samfunds (og dermed vores arbejdsmarkeds) måde at definere svagthed på. Hvad er det hos sensitive medarbejdere, som bliver misopfattet som svagt eller udtryk for svagthed? Sensitive mennesker kan være uhyre stærke og modige – måske netop fordi de har dette personlighedstræk og har måttet tage nogle erkendelseskampe med sig selv og andre.

Af nogle svar fremgår det, at denne opfattelse af 'svagthed' (hos den sensitive selv eller hos omgivelserne) kobles til det 'at blive pakket ind i vat på arbejdspladsen', som det formuleres. At blive pakket ind i vat betyder her: "Du er for følsom og kan ikke yde det samme som vi andre". Sensitive medarbejdere frygter at blive mødt med forestillingen om, at de ikke er så meget værd på arbejdspladsen.

Misforståelsen om behovet for at blive pakket ind i vat, kunne muligvis stamme fra sensitive medarbejders behov for at kunne trække sig tilbage i løbet af arbejdsdagen – både fra positive og negative stimuli. Det kan være en frokostpause i eget selskab eller fem minutter med lukkede øjne i enrum.

Et klogt menneske har engang sagt, at: The problem is not the problem. It's the way we think about the problem that makes it a problem. Og en del mennesker tænker muligvis, at det er negativt og uønskværdigt at skulle trække sig fra stimuli for en stund.

Hvis arbejdspladserne igen kunne gøre det til noget ganske almindeligt og acceptabelt at trække sig, ligesom mange virksomheder for nogle år siden havde power nap-rum til deres medarbejdere ("Det skulle være lige så legalt at gå ud alene og trække luft som at gå ud at ryge"), er vi overbeviste om, at alle medarbejdere uanset personlighedsprofil og i høj grad også virksomhederne, ville få glæde af det. Det kunne være et skridt henimod et fremtidigt arbejdsmarked, som udnytter fordybelsen til at konkurrere på innovativ kvalitet i stedet for på standardiseret kvantitet.

## Særbehandling

Det går igen i svarene, at særbehandling ikke er noget, respondenterne gerne vil forbindes med. Man ønsker ikke, at andre mener, at man har brug for særbehandling. Men man kunne spørge, hvorfor særbehandling på arbejdspladserne egentlig er blevet så farligt? Man kunne måske

forestille sig, at særbehandling er et element i mangfoldighedsledelse (diversity management), og at virksomhederne ville få mest muligt ud af medarbejderne ved at give forskellige rammer og stille forskellige krav til dem.

I skole- og uddannelsessammenhæng er det ligefrem et krav, at undervisningen differentieres. Definitionen på differentiering her er, at man tilrettelægger undervisningen forskelligt til forskellige elever/studerende, så alle kan få mulighed for at opnå målene. M.a.o. at man stiller folk lige ved at behandle dem forskelligt. Hvis man kunne hylde samme tankegang på arbejdspladsen, ville flest muligt få præcis den særbehandling, de har brug for at kunne præstere optimalt for virksomheden.

Ikke overraskende er der en overrepræsentation af sygemeldte blandt medarbejdere med det sensitive personlighedstræk, bl.a. sandsynligvis med baggrund i ovennævnte: "I stedet for at fortælle om mine styrker og behov, har jeg totalt overkompenseret og været på overarbejde for at virke 'normal'".

”Jeg har en kæmpe ressource at tilbyde en arbejdsplads, bare jeg får de rette rammer. Jeg er en virkelig god medarbejder”

# Arbejdspladsen

## Ledelsesform

Som nævnt har særligt sensitive medarbejdere ofte kompetencer, som er efterspurgt på arbejdsmarkedet. Omvendt performer (heller ikke) disse medarbejdere lige godt under alle betingelser. Generelt tyder undersøgelsen på, at der ligger et uudnyttet reservoir af frugtbare kompetencer hos de sensitive medarbejdere. Har vi som samfund råd til ikke at udnytte disse kompetencer? Og hvordan kan vi bidrage til, at kompetencerne kommer i spil?

Helt centralt her er, hvilken ledelsesform og hvilke styringsredskaber der kendetegner arbejdspladsen. Den gode ledelse for sensitive medarbejdere er den dialogorienterede, decentraliserede ledelse som danske ledere i årtier har været kendte for – i modsætning til fx 'Management by Fear'. Den gode ledelse lytter og anerkender og sætter samtidig rammer, som medarbejderne mere eller mindre selvstændigt kan navigere indenfor. På den måde får de særligt sensitive (og alle øvrige) medarbejdere mulighed for at bruge deres kompetencer. Ledelsen undgår udbrændte medarbejdere, men får i stedet vedholdende medarbejdere med "en stor dedikation for mit arbejde".

Ovenstående ledelsesform eksporterer vi bla til Asien, fordi man også her har fået øje for, at den gavner alle slags medarbejdere og dermed bundlinien i virksomheden.

At dømme efter svarene er den dialogorienterede ledelsesform med dens mulighed for medbestemmelse muligvis ikke længere så udbredt som tidligere i danske virksomheder. Med alle forbehold – hvis denne iagttagelse er korrekt, hvad skyldes det så, at dialogbaseret ledelse er på retur?

- Man kunne overveje om den dialogbaserede ledelse er blevet presset ud af krisen og bestræbelserne på økonomisk optimering?
- Man kunne polemisk spørge, om sensitive medarbejde-

res krav til ledelsesfagligheden simpelthen er for høje til, at lederne kan imødekomme dem? Er ledere stadig den største autodidakte faggruppe i landet?

- Eller har danske virksomheder for få ledere med det særligt sensitive personlighedstræk? En ny undersøgelse har atter peget på, at de bedste ledere er dem, der forstår at give medarbejderne ansvar og lade dem bidrage. Den inkluderende, mere ydmyge leder skaber et miljø, hvor medarbejderne føler sig som en del af holdet. Det gør medarbejderne mere innovative, bedre til at samarbejde samt mere engagerede og villige til yde en ekstra indsats.

[www.catalyst.org/knowledge/inclusive-leadership-view-six-countries](http://www.catalyst.org/knowledge/inclusive-leadership-view-six-countries)

Det er måske værd at undersøge, om ledere med det sensitive træk har nemmere ved at være denne inkluderende leder, om hvem medarbejderne siger: "at de er heldige at have mig som leder" eller som "er god til at spotte mulige konflikter"? Måske er forklaringen en blanding af ovenstående faktorer.

## Har lederne de rette rammer til at udøve god ledelse for alle medarbejdere?

Vi har nævnt, at der blandt respondenterne er mange med høj grad af jobtilfredshed. Samtidig er der en relativt stor gruppe af respondenter, som er eller har været kede af deres arbejde. Ligesom stress-sygemeldinger, jobskift, fyringer og opsigelser ser ud til at være overrepræsenteret sammenlignet med gennemsnittet i Danmark.

Alle ledere ønsker selvsagt at gøre det bedste, de overhovedet kan. Ingen leder ønsker stressede medarbejdere. Man kunne derfor også stille sig det spørgsmål, om danske ledere overhovedet får rammerne til at kunne udøve god og professionel ledelse i post-krise Danmark anno 2014?

Lederen har selv indflydelse på sin personlige ledelsesform eller -stil. Hvorimod virksomhedens styringsform oftest er besluttet udefra. Både offentligt og privatansatte medarbejdere fortæller, at de senere års vægt på effektiviseringer, fusioner (herunder kommunalreformen), dokumentation og standardisering har en negativ indflydelse på deres trivsel og produktivitet:

"De sidste år med omstruktureringer har været svære. Massive fyringsrunder, nye chefer, nye opgaver som ingen rigtigt kender". [Socialrådgiver, pt. stress-sygemeldt pga. omstruktureringer på arbejdsplads]

eller

"Opgaverne er ok, hvis jeg kunne få lov at udføre dem som hidtil. Nu er der så nye pålæg om at skrive, mens borger er tilstede. Føler ikke, at jeg der kan yde mit nærvær til borgeren og få det fulde overblik over borgerens situation. Jeg synes ikke, at man får en samlet og god dialog, når den afbrydes af, at jeg skal skrive ind direkte. Man mister en masse information, når man må afbryde samtalen og borgeren får måske ikke lige sagt noget, som var vigtigt og føler sig måske ikke lyttet ordentligt til" [socialrådgiver].

Påfaldende mange respondenter i vores undersøgelse nævner indirekte, at New Public Management og effektiviseringsmodeller (fx LEAN) reducerer mulighederne for optimal udnyttelse af deres kompetencer. Hvis dette er rigtigt og i betragtning af udbredelsen af New Public Management (især i det offentlige), så har en del danske ledere ikke de nødvendige rammer til at udøve god ledelse for bl.a. sensitive medarbejdere – uanset hvor gode ledere, de end måtte være.

Som nævnt kan mange sensitive medarbejdere byde ind med innovationsevne, selvstændighed og kvalitetssans. Dette viser simpelthen, hvis lederne på grund af de ydre rammer for organisationen er nødt til at vægte kontrol i stedet for tillid: "Det fratog mig alt initiativ og arbejdsglæde, at jeg havde en meget kontrollerende chef, som ikke stolede på mig".

Eller er nødt til at konkurrere på lavest mulige omkostninger i stedet for kvalitet: "Jeg trives ikke med at være tvunget til at gøre mit arbejde dårligt, pga. manglende ressourcer og effektiviseringer".

## Den sensitive medarbejder som et muligt irritationsmoment

Vi nævnte i afsnittet om hovedtendenser, at vi ser en tendens i retning af, at sensitive medarbejdere kan komme til at udfordre kulturen på arbejdspladsen. De kan måske opfattes som en trussel mod eller udfordring af lederens oplevelse af autori-

tet og ledelsesret. Eller slet og ret som et irritationsmoment. Det sker fx, hvis medarbejderen "sanser mulige problemer eller konflikter på arbejdspladsen", peger på deres ønsker til arbejdspladsen: "Jeg vil gerne have fleksible rum til hhv. rekreation og kreation" eller ønsker til lederen: "klare linjer omkring ledelse, arbejdsopgaver, forventninger og mål".

Måske kommer de sensitive medarbejdere nogle gange til at skubbe til en spirende (uvelkommen) erkendelse/viden hos lederen om ulmende problemer i organisationen (måske forårsaget af nedskæringer)?

Måske er lederen allerede klar over, at fx arbejdsmiljøet er problematisk, men har af mange gode grunde ikke (haft) mulighed for at agere på det?

Måske oplever nogle ledere, at disse medarbejdere er for 'krævende eller besværlige'. Men lederen oplever måske selv at være presset og uden mulighed for at indfri kravene fra medarbejderne. Lederen oplever sig måske magtesløs i den situation?

Måske ligger sorteper også hos den sensitive medarbejder, som i den konkrete situation muligvis ikke har overskud til faktisk at få sagt tingene på en facon, som lederen kan 'åbne ørerne for'?

Ud fra undersøgelsen er vores iagttagelse i sådanne situationer, at ledelsen desværre tit vælger at placere problemet hos den enkelte medarbejder: Du er for sart/du kan ikke stå distancen (individualisering af et organisatorisk problem) i stedet for konstruktivt at tage det til sig som et vink om muligt dårligt arbejdsmiljø, som alles produktivitet formentlig lider under (et organisatorisk-strukturelt problem).

Vores undersøgelse er dog ikke repræsentativ i videnskabelig forstand. Respondenterne i undersøgelsen har selv aktivt valgt at svare og er altså ikke udvalgt, så de repræsenterer et gennemsnitligt udsnit af danske medarbejdere med det særligt sensitive personlighedstræk. Det kan derfor fx forholde sig sådan, at en overvægt af dem, der har valgt at besvare undersøgelsen, netop har valgt det, fordi de ønskede at dele nogle særligt stærke (negative eller positive) oplevelser. Eller de har svaret, fordi de er sygemeldte og derfor havde tiden.

Der er altså ikke belæg i undersøgelsen for direkte konklusioner om en evt. sammenhæng mellem på den ene side bestemte ledelses- og styringsformer og på den anden side trivsel for sensitive medarbejdere på arbejdspladsen.

Det ville uden tvivl være meget udbytterigt at adressere dette område i en evt. fremtidig undersøgelse, hvor ledere med og uden det sensitive træk bliver stillet spørgsmål om arbejdslivet i deres egenskab af ledere.

Alle medarbejdere performert bedst, når de trives. Det gælder

i særlig grad for medarbejdere med det særligt sensitive personlighedstræk. Den nyeste forskning har oven i købet vist, at sensitive medarbejdere under gunstige arbejdsvilkår performer relativt bedre end andre personlighedstyper (Pluess M., Belsky J. Vantage sensitivity: individual differences in response to positive experiences. Psychol Bull. 2013).

[www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23025924](http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23025924)

En forholdsvis lille investering kan altså give et stort udbytte.

Vi håber, at denne undersøgelse har vist, at der er meget at vinde for virksomheden, for den enkelte medarbejder og for samfundet, når også særligt sensitive medarbejderes kompetencer for alvor er i spil på arbejdsmarkedet.

