

Hochbegabung am Arbeitsplatz: Handlungsbedarf für alle Beteiligten

Noks Nauta, Frans Corten

Der vorliegende Artikel erschien im Jahr 2002 in niederländischer Sprache¹ und hat sich seitdem zu einem grundlegenden Artikel zum Thema Hochbegabung am Arbeitsplatz entwickelt. Der Artikel wird oft zitiert und zirkuliert auch vielerorts im Internet. Viele Hochbegabte haben sich darin wiedererkannt und diesen Artikel zum Anlass genommen, mit anderen über das Thema Hochbegabung zu reden. Der Artikel wurde 2015 im Auftrag der Verfasser von Dipl.-Dolm. Susanne Bittner übersetzt. Am Fuß des Artikels finden Sie einige Vorschläge für aktuelle Veröffentlichungen zu dieser Thematik.

ZUSAMMENFASSUNG

Ungefähr 2 % der Bevölkerung besitzen eine so hohe Intelligenz, dass dies zu Anpassungsstörungen am Arbeitsplatz führen kann, was im Einzelfall sogar bis hin zu Ausfallzeiten führen kann. Anhand bestimmter Merkmale und Signale können Betriebs- und Versicherungsmediziner eine Hochbegabung erkennen und besprechbar machen. Fallweise kann ein Lösungsansatz in einer Änderung des Stelleninhalts oder der Arbeitsbedingungen liegen, wodurch sich eine medizinische oder psychotherapeutische Behandlung erübrigt. So kann sich ein hochbegabter Mitarbeiter mit bis dahin unbefriedigender Arbeitsleistung zu einer geschätzten Arbeitskraft entwickeln, die am Arbeitsplatz einzigartige Beiträge erbringen kann.

EINLEITUNG

Immer öfter erkennt man, dass Hochbegabte mit ihren Kapazitäten bei der Lösung komplexer Fragestellungen behilflich sein können¹. Viele Hochbegabte sind Leistungsträger auf hohem Niveau. Aber genau wie dies bei manchen hochbegabten Schülern der Fall ist, gibt es auch am Arbeitsplatz Hochbegabte, die unbefriedigende Leistungen zeigen und unglücklich sind². Dies kann so weit gehen, dass manche krank oder sogar dauerhaft erwerbsunfähig werden. Welche Merkmale zeigen die Probleme von Hochbegabten am Arbeitsplatz? Wie können Betriebs- und Versicherungsärzte damit umgehen? Zur Veranschaulichung sollen erst zwei Fallstudien dargestellt werden.

FALLSTUDIE 1

A.W. ist eine 38-jährige Frau. Sie arbeitet bei einem öffentlichen Arbeitgeber in der Forschung und hat autodidaktisch außerhalb der Arbeitszeit zahlreiche Zusatzqualifikationen erworben. Sie zeigt eine befriedigende Arbeitsleistung. Sie wird jedoch schon jahrelang von einem Kollegen gemobbt. Sie versucht, nicht darauf zu reagieren, und fehlt fast nie. Bis ihr dann eines Tages alles über den Kopf wächst. Der Betriebsarzt stellt ein Burnout-Syndrom fest. Sie fällt langfristig aus. Sie sucht selbst nach einer Therapie. Dabei muss sie viel Kummer aus ihrer Jugendzeit aufarbeiten. Nach einem Jahr kommt man bei der Beurteilung ihrer Arbeitsfähigkeit zu dem Schluss, sie sei dazu in der Lage, 20 Stunden pro Woche einfache Arbeiten auszuführen. Alice vermutet selbst, dass sie sehr intelligent ist, und weiß, dass sie einfache Arbeiten nicht aushalten kann, traut sich aber nicht, dies zu sagen. In der Sprechstunde des Betriebsarztes bricht sie in Tränen aus und der Betriebsarzt hat keine Ahnung, wie er ihr weiterhelfen kann. Die Wiedereingliederung scheitert.

¹ Zeitschrift für Betriebs- und Versicherungsmedizin „Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde“ (TBV 10, Nr. 11, Nov. 2002: 332-335). Verlag: Bohn Stafleu Van Loghum, Houten/Niederlande.

FALLSTUDIE 2

J.B. ist ein 42-jähriger IT-Spezialist. Er hat Nackenbeschwerden, durch die er sich öfter krankmelden muss. Der Betriebsarzt lässt ihn zu einem längeren Besprechungstermin kommen. J. ist etwas ängstlich und fast überbesorgt um seine Gesundheit. Wie sich im Gespräch zeigt, ist er auch recht einsam und hat wenig Kontakte mit Kollegen. Inhaltlich ist seine Arbeitsleistung in Ordnung, sein Vorgesetzter ist sehr zufrieden mit ihm. Der Betriebsarzt schlägt vor, einen beratenden A&O-Psychologen des Arbeitsschutz-Diensts hinzuziehen. Nach einer ausführlichen Anamnese führt dieser auch eine Reihe von Tests durch. Wie daraus hervorgeht, erzielt J. u.a. extrem hohe Bewertungen im analytischen Denken. J. erinnert sich, dass er zwar auch schon in der Sekundarstufe Tests abgelegt hatte, seine Eltern jedoch die Ergebnisse vor ihm geheim gehalten haben. Im Übrigen lassen Tests und Gespräche nicht auf eine ernstliche Problematik schließen. Der Psychologe empfiehlt J., sich beim Mensa²-Verein zu informieren. J. muss zwar eine gewisse Scheu überwinden, tut dies aber. Ausgehend von den bereits abgelegten Tests wird er Mitglied. In der Dokumentation, die ihm zugeschickt wird, ist für ihn viel erkennbar. Innerhalb des Vereins baut er mehrere wertvolle Kontakte auf.

Ein Jahr später macht er beim Betriebsarzt einen entspannten Eindruck. Die Nackenbeschwerden sind zwar noch nicht weg, bilden aber nur noch selten den Grund zu Krankmeldungen. Er hat ein neues Studium begonnen und ist sehr zufrieden mit der Empfehlung des Psychologen. Eine allgemein anerkannte Definition der „Hochbegabung“ gibt es nicht³. Der Verein Mensa verwendet als Definition einen IQ mit einem Ergebnis in den oberen 2 %, der in einem anerkannten IQ-Test erzielt wurde. Je nach Testart ist das ein IQ von 140 bis 150. Es lassen sich zahlreiche Formen von Intelligenz unterscheiden. Gardner beschreibt acht Intelligenzen: sprachlich-linguistisch, logisch-mathematisch, bildlich-räumlich, musikalisch-rhythmisch, körperlich-kinästhetisch, naturalistisch, emotional und intrapersonell⁴. Die beiden letztgenannten Formen werden von anderen Verfassern als emotionale Intelligenz bezeichnet. Der Schwerpunkt in der Literatur und in Tests liegt bei den ersten drei Formen. Was die Arbeitsleistung betrifft, sind die üblichen Intelligenztests wenig aussagekräftig⁵. Wie effektiv jemand in der Zukunft Probleme mit Realitätsbezug lösen kann, wird nicht nur von der Intelligenz bestimmt, sondern auch von den Kenntnissen und Fähigkeiten, die jemand erworben hat³. Auch das gesamte Umfeld (Eltern, Schule usw.) spielt eine Rolle in der Entwicklung⁶.

MERKMALE VON HOCHBEGABTEN

Natürlich ist jeder Hochbegabte anders, aber es gibt einige Merkmale, die häufig vorkommen. Einige dieser Merkmale sind von Natur aus vorhanden, andere sind allmählich durch die Interaktion mit dem Umfeld entstanden. Darum lassen sich Ursache und Folge nicht immer klar unterscheiden.

Denkgeschwindigkeit

Der Denkprozess von Hochbegabten verläuft schneller. Sie machen viele Gedankensprünge, assoziieren schnell, kommen anscheinend „vom Hölzchen aufs Stöckchen“.

Hochempfindlichkeit

Ein höheres Entwicklungspotenzial ist oft mit Hochempfindlichkeit verbunden⁷. Diese Hochempfindlichkeit äußert sich in ganz verschiedenen Feldern: psychomotorisch, sensuell, intellektuell, imaginativ und emotional⁷ und kann sogar Ähnlichkeit mit ADHS aufweisen. Eine sinnesphysiologische Reizüberflutung äußert sich auditiv (Maschinen, Radios, Schmatzen), visuell (Lichteinfall) oder im Tastsinn (bestimmte Substanzen, Markenschildchen in der Kleidung, Berührungen). Der Hochempfindlichkeit im Allgemeinen wird im Moment viel Interesse entgegengebracht⁸.

² Mensa ist ein weltweiter Verein für hochbegabte Menschen. S. u.a. www.Mensa.de

Introversion

Hochbegabte haben eine stark entwickelte Innenwelt. Sie fühlen sich leicht und schnell verletzt und neigen darum dazu, andere Menschen auf Distanz zu halten. Manche meiden Feiern und andere soziale Anlässe, weil sie die Gespräche uninteressant finden. Das kann Ähnlichkeit mit Autismus haben⁹. Die Introversion kann auch dadurch entstehen, dass man sich abgelehnt fühlt. Menschen mit einem hohen IQ begegnen nicht so leicht „Gleichgesinnten“, wodurch sie leicht in eine Isolation geraten¹⁰.

Emotionale Entwicklung

Viele Hochbegabte fühlen starke Emotionen. Weil aber das kognitive Denken überbetont ist und Sicherheit bietet, bleibt die emotionale Entwicklung relativ gesehen zurück. Oft fällt es ihnen schwer, Gefühl und Verstand miteinander in Einklang zu bringen. Dies kann verstärkt werden, wenn man sich schon in der Jugend einsam gefühlt hat, beispielsweise, wenn die Umgebung das Kind nicht als hochbegabt erkennt bzw. anerkennt. Glücklicherweise ist die emotionale Entwicklung aber bei vielen Hochbegabten gut verlaufen.

Kreativität

Der Denkprozess von Hochbegabten verläuft anders als bei Normalbegabten: globaler und mit einem starken Vorstellungsvermögen. Menschen mit durchschnittlicher Intelligenz können ihren Gedankengang oft nicht nachvollziehen. Sie sind in der Lage, sehr schnell Strukturen zu erkennen, wodurch sie beispielsweise Tendenzen prognostizieren können. Oft können sie intuitiv Schlussfolgerungen ziehen¹¹. Im regulären Schulwesen kommt es leider recht häufig vor, dass die Kreativität frustriert wird.

Unabhängigkeit

Die Urteils- und Meinungsbildung von Hochbegabten verläuft oft autonom. Sie sind nonkonformistisch und zeigen dadurch oft ein Verhalten, das von Lehrkräften als „unangepasst“ bezeichnet wird¹¹. Diese Unabhängigkeit hängt mit der bereits erwähnten Kreativität zusammen. Oft haben sie eine Abneigung gegenüber nichtdemokratischer Autorität¹².

Perfektionismus

Perfektionismus geht oft damit einher, dass man anderen gegenüber (zu) hohe Erwartungen hat, aber auch mit Scham, Schuldgefühl und Gefühlen der Minderwertigkeit, weil man den eigenen hohen Ansprüchen nicht gerecht werden kann^{9,13}. Dadurch entsteht ein Spannungsfeld, das vereinzelt sogar lähmend wirken kann.

Lernstil

Oft haben Hochbegabte einen entdeckenden Lernstil. Sie lernen äußerst ungern auswendig, weil sie das uninteressant finden und sich dabei langweilen¹². Außerdem verstehen sie oft die vom Lehrer oder im Schulbuch gestellten Fragen nicht, weil sie zu viel dahinter suchen. Dies führt zu Frustration. Manche hochbegabte Erwachsene zeigen Defizite bei den Grundkenntnissen, haben aber sehr große Kenntnis in ihren Interessenschwerpunkten. Sie entwickeln oft keine Lernstrategien, weil sie nie aus einem Versagen lernen⁹.

Versagensangst und Unterforderung

Wenn die Intelligenz nicht stimuliert wird, entwickeln Kinder oft schlechte Arbeitsgewohnheiten¹⁴. Oft denken sie selbst, dass sie dumm sind, bzw. entwickeln sie Versagensangst und zeigen Leistungen unter ihrem eigentlichen Niveau⁹. Ihre Motivation zum Lernen verkümmert. Dies kann zu Frustrationen und Enttäuschungen in ihrer späteren Laufbahn führen.

HOCHBEGABTE UND PROBLEME AM ARBEITSPLATZ

Wie sich die Hochbegabung am Arbeitsplatz äußert und wie der/die Hochbegabte selbst dies empfindet, wurde bisher (2002) noch kaum erforscht. Einer der Verfasser (FC) hat längere Zeit als P&O-Berater in einem Umfeld gearbeitet, in dem es viele Hochbegabte gab. Er entdeckte eine überraschende Parallele zwischen Hochbegabten und Künstlern. Beide können sich oft erst richtig entfalten, wenn bestimmte, manchmal verblüffende Voraussetzungen erfüllt sind. Inspiration und Motivation erweisen sich dabei als wichtigere Faktoren als Kenntnisse und Kompetenzen¹⁵. Außerdem haben wir Erfahrungen aus der beruflichen Laufbahn von u.a. Mensa-Mitgliedern sowie aus unserer eigenen Praxis gesammelt. Davon ausgehend präsentieren wir in Tabelle 1 eine Reihe charakteristischer Aussagen, und zwar sowohl aus der Perspektive der Mitarbeiter als auch der Perspektive des Umfelds. Bei drei oder mehr dieser Merkmale könnte möglicherweise eine Hochbegabung als Ursache für die Anpassungsprobleme im Arbeitsumfeld in Frage kommen.

Tabelle 1

Charakteristische Aussagen von hochbegabten Mitarbeitern bzw. aus dem Arbeitsumfeld bei Anpassungsproblemen

Das Arbeitsumfeld signalisiert:	Der Mitarbeiter selbst beschreibt es so:
1 Zahlreiche Konflikte mit Management und Vorgesetzten.	Ich habe ein stark entwickeltes Gerechtigkeitsempfinden.
2 Anderen Personen schlecht zuhören.	Meine Ideen werden nicht verstanden, aber meistens habe ich Recht.
3 Motivation schwer einzuordnen. Was steckt doch dahinter?	Offensichtlich wirke ich auf meine Kollegen bedrohend.
4 Schlechte zeitliche Abstimmung, z.B. in Sitzungen.	Ich treffe ständig auf Widerstand, das geht mir einfach alles zu langsam.
5 Starke Leistungsspitzen/Leistungstiefs ohne erklärbaren Grund.	Ich weiß überhaupt nicht, was ich will, eigentlich finde ich fast alles interessant.
6 Nicht deutlich, wo der Mitarbeiter am besten einsetzbar ist, beschäftigt sich mit allem.	Niemand weiß mich richtig zu schätzen, niemand sieht, was ich leisten kann.
7 Keine Ausdauer und keine Disziplin.	Ich bin schnell abgelenkt.
8 Ist nicht leicht ansprechbar, wenig sozial.	Ich hasse Smalltalk.
9 Stellt alle möglichen Ansprüche an Umgebungsfaktoren.	Ich verstehe nicht, dass alle anderen bei dem Krach arbeiten können.

Die Anpassungs- und Kommunikationsprobleme werden aus dem Unterschied zwischen der linken und rechten Spalte deutlich. Hochbegabte, die eine unbefriedigende Arbeitsleistung zeigen, sind sich oft nicht der eigenen Intelligenz bewusst, wodurch eine Unkenntnis von anderen Personen als Unwille interpretiert wird¹⁶. Sie ärgern sich und wollen oft viel zu viel auf einmal erreichen. Weiterhin zeigt sich die Neigung einer starken Orientierung auf inhaltliche Fragen und weniger auf Aspekte wie Begeisterung und Motivation².

Andererseits sind sie manchmal gerade zu stark um eine Anpassung bemüht, wodurch eine allgemeine Unzufriedenheit entstehen kann und die Profilierung zu verschwommen ist, um die am besten geeignete Arbeit zu finden. Beratende Funktionen, kreative Berufe und hochspezialisierte Funktionen, z.B. im rechtlichen, medizinischen, technologischen, didaktischen Sektor, in der PR-Arbeit oder im Journalismus, sind oft besonders gut geeignet, wie auch die Gründung eines eigenen Unternehmens¹⁷. In der Mitarbeiterführung durch den Vorgesetzten müssen Ziel und Ergebnis im Vordergrund stehen, und nicht die einzuschlagende Arbeitsweise („Kompass-Konzept“)¹. Mit Hilfe dieses Konzepts können Hochbegabte beispielsweise im Hinblick auf Strategie, Problemlösung, Trendwatching und Produktentwicklung überaus wertvolle Beiträge leisten.

HILFSANGEBOTE

Ein wichtiger Schritt zur Verbesserung der Arbeitsleistung besteht oft darin, die eigene Hochbegabung zu erkennen. Einer der Verfasser (FC) unterscheidet dabei, ausgehend von seiner Erfahrung im Bereich des Coachings und der Laufbahn-Betreuung, fünf (oft unbewusste) Strategien, s. Tabelle 2¹⁸. Nach der Veröffentlichung dieser Gliederung gingen zwanzig Reaktionen aus der Zielgruppe ein, die dies alle als sehr erkennbar bezeichneten. Oft findet eine Entwicklung von der einen zur anderen Strategie statt. Manchmal kommen in verschiedenen Umfeldern unterschiedliche Strategien nebeneinander zum Einsatz.

Inzwischen haben sich verschiedene Psychologen, Coaches und Laufbahnberater auf hochbegabte Erwachsene spezialisiert. Sie können spezifische Merkmale erklären und Anknüpfungspunkte für die Entwicklung aufzeigen. Und sie werden weniger leicht ein unrichtiges pathologisches Urteil fällen. Darüber hinaus verstehen sie, dass Hochbegabte zwar sehr schnell und gut denken können, dies aber dann nicht zutrifft, wenn es um die Lenkung ihrer eigenen Entwicklung oder ihrer eigenen Laufbahn geht.

Der Psychologe Hans de Vries¹⁹ erteilt in seinem Buch praktische Ratschläge, wie man besser mit dem Alltagsleben und damit mit der Gesellschaft in Kontakt gerät. Beispielsweise, 'Nicht tun' als Leitfaden, um zu vermeiden, dass die Betroffenen zu schnell und zu viel Aufgaben übernehmen. Corten weist ausdrücklich auf die Bedeutung der Selbstlenkung in der Laufbahn hin¹⁵: von Natur aus legen Hochbegabte die Neigung zum rationalen Nachdenken an den Tag, wobei sie davon ausgehen, was sie alles können, was geschehen muss und welche spezifischen Umstände dies voraussetzt - woraufhin sie erstaunt oder gar enttäuscht entdecken, dass dies nicht automatisch zu einer guten Einbindung am Arbeitsplatz führt.

Kontakt mit ihrem eigenen Gefühl, also mit dem, was sie gern möchten und was sie motiviert, erweist sich oft als bessere Grundlage für den Kontakt mit Kollegen und die Profilierung im Arbeitsumfeld als faktische Qualitäten.

Tabelle 2

Strategien von Hochbegabten im Hinblick auf Leben und Laufbahn

Strategie	Einordnung der Hochbegabung im Leben und in der Laufbahn
Unauffällig	Nimmt sich selbst zurück, wodurch die persönliche Entwicklung beschränkt bleibt. Ist sich oft selbst nicht der hohen Intelligenz bewusst; hält sich selbst für ziemlich dumm. Funktioniert in einfachen Stellungen. Kann sich durch die Entdeckung der Hochbegabung zu einem der anderen Typen entwickeln.
Akzeptiert	Hat schon frühzeitig Anschluss bei anderen Menschen auf dem eigenen Niveau gefunden und wurde dadurch stimuliert. Brauchte keine großen Anpassungsprobleme zu bewältigen und hat eine normale persönliche Entwicklung durchlaufen. Arbeitet z.B. in einer hochbegabten Umgebung (Whizz-Kids? Spezialisierte Forschung?), als Berater mit einer einmaligen Aufgabe bei einem einmaligen Unternehmen, oder gründet selbst ein Unternehmen.
Sozial	Hat am eigenen Leib erfahren, dass man mit Intelligenz allein nichts erreicht. Hat seine/ihre sozialen Fähigkeiten aktiv auf ein hohes Niveau verbessert. Ist dadurch zur Lösung vieler Abstimmungsprobleme in der Lage. Zeigt oft gute Leistungen in Stellungen, bei denen es besonders auf den multidisziplinären Ansatz ankommt.
Konfrontierend	Hat im Laufe seiner beruflichen Laufbahn schon alles Mögliche ausprobiert und wieder aufgegeben. Vom einen Konflikt zum anderen, manchmal sogar von einer Entlassung zur anderen. Versucht, sich durch Betonung der Qualität der Arbeit über Wasser zu halten. Kann sich weiterentwickeln zum ‚sozialen Typ‘, oder zur ‚Isolation‘.
Isolation	Operiert praktisch in der Isolation. Droht den Kontakt zur Gesellschaft zu verlieren.

Wie können Betriebs- und Versicherungsärzte diese Erkenntnisse nutzen? Wenn sie die beschriebenen Verhaltensmuster bei Klienten wiedererkennen oder vermuten, können sie dies zuerst mit dem/der Betroffenen besprechen. Dabei sollte nach Möglichkeit diskret vorgegangen werden, da Hochbegabung nicht immer eine positive Reaktion hervorruft. Manchmal ist der Klient/die Klientin schon selbst darüber informiert, was er/sie tun sollte, sodass eine einfache Betreuung ausreicht.

Erforderlichenfalls können sie einen psychologischen Test (mit Schwerpunkt auf der Intelligenz) anfordern oder gezielt an Hilfeleistende mit einschlägigen Erfahrungen verweisen. Wie so oft kann auch hier ein frühzeitiges Eingreifen viel Leid verhindern, sodass mit relativ einfachen Mitteln viel erreicht werden kann. Insbesondere wenn der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin sich anschließend stärker entsprechend der eigenen Motivation und den eigenen Interessen zu entwickeln und zu profilieren lernt, können viele

Probleme verschwinden. Dadurch kann sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Gesellschaft ein Potenzial an hoch qualifizierten, motivierten Arbeitskräften erschlossen werden.

SCHLUSSBEMERKUNGEN

Die wichtigsten Quellen für diesen Artikel sind neben der genannten Literatur, Erfahrungen von Klienten sowie Erfahrungen und Erkenntnissen innerhalb der niederländischen Mensa-Abteilung natürlich auch unsere eigenen Lebenserfahrungen. Wir hoffen, dass es Forscher gibt, die sich für eine weitere Forschungstätigkeit in diesem Themenfeld interessieren, damit die Talente von Hochbegabten besser erschlossen werden können. Die gesammelten Erkenntnisse werden jedoch auch für einen größeren Personenkreis nützlich sein: Methoden z.B. zur Selbsterforschung, die bei Hochbegabten gut funktionieren, können sich auch für andere Personen als bereichernd und faszinierend erweisen. Wir würden uns freuen, wenn Sie uns Ihre Reaktionen auf dieses Thema aus der Praxis zukommen lassen würden.

VERFASSER

Frau Dr. A.P. Nauta ist Betriebsärztin und A&O-Psychologin. Sie ist seit 2000 im Themenkreis der Hochbegabung bei Erwachsenen tätig und Mitgründerin und Vorstandsmitglied des ndl. Instituts für Hochbegabung bei Erwachsenen (IHBV, „Instituut Hoogbegaafdheid Volwassenen“), einer Kenntnis-, Networking- und Projektorganisation mit der Zielsetzung der Verbesserung des Lebensumfelds von hochbegabten Erwachsenen. www.ihbv.nl, www.ihbv.nl/international und www.noksnauta.nl. Kontakt: arnolda.nauta@gmail.com und noksnauta@ihbv.nl

Herr drs. F.G.P. Corten ist studierter Biologe/Philosoph und führt seit 2001 sein eigenes Büro für Laufbahn-Beratung, 'Werk en Waarde' (Arbeit und Wert) mit dem Schwerpunkt auf der Hochbegabung. Seit 2011 ist er anerkannter CoreTalents-Analytiker (eine belgische Methode, die dazu beiträgt, Begabung konkret anwendbar zu machen). www.werkenwaarde.nl. Kontakt: corten@werkenwaarde.nl.

GRUNDLAGENARTIKEL IN ENGLISCHER SPRACHE (2006-2013)

Corten, F.G.P., Nauta A.P. & Ronner, S. (2006) The highly intelligent and innovation. Key to innovation? Academic paper voor HRD conferentie Amsterdam, Oktober 2006, s. www.werkenwaarde.nl, www.noksnauta.nl, www.meriones.nl

Nauta, N. & Ronner, S. (2013). Gifted workers, hitting the target. Maastricht: Shaker-media. (Originally in Dutch, 2007.)

GRUNDLAGENARTIKEL IN DEUTSCHER SPRACHE (2007-2014)

Bodzin, C. (2014). Sozialkompetenz und chronischer Stress bei hochbegabten Erwachsenen. Masterarbeit. Human- und Gesundheitswissenschaften Studiengang Klinische Psychologie, Master of Science Sommersemester 2014, s. www.ihbv.nl.

Brackmann, A. (2007). Ganz normal hochbegabt. Klett-Cotta.

Führlich, I. (2008). Lebenslänglich hochbegabt. Münster: MV Wissenschaft.

Lackner, M. (2012). Talent-Management spezial. Hochbegabte, Forscher, Künstler ... erfolgreich führen. Wiesbaden: Gabler/ Springer.

Rasmussen, K. (2010). Verborgene Schätze finden, heben, nützen. In: Management und Führung 3. Erfolgsrezepte von Trainer und Experten. Offenbach: Jünger Medien Verlag + Burckhardthaus-Laetare GmbH.

LITERATUR (1985-2002)

1 Bil, T., Peters, J., De Breineconomie, Strategische keuzes voor waardecreatie (*Die Gehirn-Wirtschaft, Strategische Entscheidungen zur Wertschöpfung*), Pearson Education: 2001.

2 Raat, F de, Hoogbegaafdheid werkt niet altijd goed (*Hochbegabung nicht immer gleichbedeutend mit guter Arbeitsleistung*), Tageszeitung 'NRC Handelsblad', 3. Juli 2002.

3 Robinson, N.M., Zigler, E., Gallagher, J.J., Two tails of the normal Curve. Similarities and Differences in the Study of Mental Retardation and Giftedness, *American Psychologist* 2000; 55(12): 1413-1424).

4 Gardner H. Intelligenten. Die Vielfalt des menschlichen Geists. 4. Auflage 2013, Stuttgart, Klett-Cotta-Verlag.

5 Ackerman, P.L., Adult intelligence. ERIC/AE Digest Series EDO-TM-96-03, September 1996.

6 Mönks, F.J., Hoogbegaafden: een situatieschets (*Hochbegabte: eine Lageskizze*), S. 17 – 32, in: Mönks, J.J., Span, P. (Hrsg.), Hoogbegaafden in de samenleving (*Hochbegabte in der Gesellschaft*) Nijmegen: Dekker & van de Vegt, 1985.

7 Silverman, L.K., Persoonlijkheidsontwikkeling en hoogbegaafdheid (*Persönlichkeitsentwicklung und Hochbegabtheit*), amerikanisches Mensa-Bulletin, September 1986.

8 Beuken, M. van den, Hooggevoeligheid als uitdaging (*Hochempfindlichkeit als Herausforderung*), Deventer, Ankh-Hermes, 2002.

9 Barreveld-Teisman, Ina, Jonge kinderen met een ontwikkelingsvoorsprong (*Junge Kinder mit einem Entwicklungsvorsprung*), Amersfoort, Omnino 1. Auflage 1995, 2. Auflage 2002.

10 Towers, Grady, IQ en het probleem van de sociale aanpassing (*IQ und das Problem der sozialen Anpassung*), Artikel aus Mensa Inside, Januar 2002, übersetzt in die niederländische Sprache von Edu Braat, Mensa Berichten 469, April 2002.

11 The National Foundation for Gifted and Creative Children, s. <http://www.nfgcc.org/b.htm>

12 The National Foundation for Gifted and Creative Children, s. <http://www.nfgcc.org/a.htm>

13 Rebel-Runckel, J.J.A. Analyse van vijf jaar ervaring in het contact met hoogbegaafden (*Analyse von fünf Jahren Erfahrung im Umgang mit Hochbegabten*), Seite 372 – 377, in: Mönks, F.J., Span, P., s. 6.

14 Freeman, J., Emotionele aspecten van hoogbegaafdheid (*Emotionale Aspekte der Hochbegabtheit*), Seite 268 – 284, in: Mönks, F.J., Span, P. (Hrsg.), s. 6.

15 Corten, F.G.P., In vier stappen naar leuk en zinvol werk (*In vier Schritten zu interessanter und sinnvoller Arbeit*), „Mensa berichten“, Juni 2002, s. www.werkenwaarde.nl

16 Alvarado, N., De aanpassing van hoogbegaafde volwassenen (*Die Anpassung von hochbegabten Erwachsenen*), übernommen aus Advanced Development Journ. of Adult Giftedness Vol. 1, Jan. 1989.

17 Geffen, G. van, Mensa-leden en de cultuurtypen van Harrison (*Mensa-Mitglieder und die Kulturtypen von Harrison*), s. www.seba-interim.nl

18 Corten, F.G.P., Een hoogbegaafde loopbaan (*Eine hochbegabte Laufbahn*), „Mensa berichten“, Januar/Februar 2002. s. www.werkenwaarde.nl

19 Vries, H. de, Te veel mens, te weinig dier. Leefadviezen voor intelligente mensen. (*Zu viel Mensch, zu wenig Tier. Lebensempfehlungen für intelligente Menschen.*) Amsterdam, Ambo, 1999, Seite 30.