

HOOGBEGAAFDEN AAN HET WERK

Noks Nauta, Frans Corten

SAMENVATTING

Circa 2% van de populatie heeft een dermate hoge intelligentie dat aanpassingsstoornissen op het werk kunnen ontstaan, soms met verzuim als gevolg. Aan de hand van bepaalde kenmerken en signalen kunnen bedrijfs- of verzekeringsartsen hoogbegaafdheid herkennen en bespreekbaar maken. De oplossing kan liggen in het wijzigen van functie-inhoud of arbeidsomstandigheden; medische of psychotherapeutische behandeling is dan niet nodig. Een disfunctionerende hoogbegaafde medewerker wordt zo een gewaardeerde kracht, die unieke bijdragen levert op het werk.

INLEIDING

Meer en meer wordt erkend dat hoogbegaafden met hun capaciteiten kunnen helpen om complexe vraagstukken op te lossen¹. Velen van hen functioneren op hoog niveau. Maar net zoals een aantal hoogbegaafde schoolkinderen, disfunctioneren sommige hoogbegaafden op het werk en zijn ze ongelukkig². Sommigen worden ziek en zelfs blijvend arbeidsongeschikt. Welke kenmerken vertonen de problemen van hoogbegaafden op het werk? Wat kunnen bedrijfs- en verzekeringsartsen hiermee? Ter illustratie eerst twee casus.

CASUS 1

Alice Wismeijer is een 38-jarige vrouw. Zij is onderzoekster bij een overheidsdienst en heeft door zelfstudie in de avonduren veel diploma's gehaald. In haar werk functioneert ze goed. Ze heeft echter al jaren een collega die haar pest. Ze probeert daar niet op in te gaan en verzuimt bijna nooit. Op een dag wordt het haar allemaal teveel. De bedrijfsarts stelt burnout vast. Zij verzuimt langdurig. Ze zoekt zelf naar therapie. Er komt veel leed uit haar jeugd naar boven. Na een jaar wordt zij volgens een WAO-keuring geschikt bevonden voor eenvoudig werk voor 20 uur per week. Alice vermoedt dat ze zeer intelligent is en weet dat eenvoudig werk voor haar niet vol te houden is, maar durft dit niet in te brengen. Zij krijgt vreselijke huilbuien op het spreekuur van de bedrijfsarts en deze weet niet wat hij met haar aan moet. Reïntegratie lukt niet.

CASUS 2

Joost Bakker is een 42-jarige automatiseerder. Hij heeft neklachten, waarvoor hij regelmatig verzuimt. De bedrijfsarts roept hem op voor een wat langer gesprek. Joost is wat angstig en erg met zijn gezondheid bezig. Verder blijkt hij nogal eenzaam, heeft ook weinig contacten met collega's. Hij functioneert inhoudelijk goed, zijn baas is blij met hem. De bedrijfsarts suggereert een advies van de A&O-psycholoog bij de Arbo-dienst. Deze neemt na een uitgebreide anamnese ook een aantal testen af. Hieruit blijkt dat Joost o.a. extreem hoog scoort op analytisch denken. Joost vertelt dat hij op de middelbare school is getest, maar van zijn ouders nooit de uitslag mocht hebben. Verder wijzen de tests en het gesprek niet op ernstige problematiek. De psycholoog adviseert Joost om bij de vereniging Mensa* informatie op te vragen. Hij overwint enige weerstand en volgt het advies op. Op basis van de reeds afgelegde test wordt hij lid. In de documentatie die hij krijgt, herkent hij veel. Hij krijgt binnen de vereniging verschillende waardevolle contacten. Een jaar later maakt hij bij de bedrijfsarts een ontspannen indruk. Hij heeft nog wel neklachten, maar verzuimt er zelden

meer mee. Hij is een nieuwe studie begonnen en is blij met het advies dat de psycholoog hem gaf.

Er is geen algemeen geaccepteerde definitie van 'hoogbegaafdheid'³. Volgens de definitie van de vereniging Mensa * betekent het een IQ dat ligt in de bovenste 2 %, gescoord op een erkende IQ-test. Afhankelijk van de soort test is dat een IQ van 140 à 150.

Er zijn vele soorten van intelligentie. Gardner beschrijft er acht: linguïstisch, logisch-mathematisch, ruimtelijk-visueel, muzikaal, lichamelijk, naturalistisch, emotioneel en intrapersoonlijk⁴. De laatste twee vormen noemen anderen emotionele intelligentie. De meeste aandacht in de literatuur en in testen gaat uit naar de eerste drie.

Voor werkprestaties blijken de gebruikelijke intelligentietests niet voorspellend⁵. Hoe effectief iemand in de toekomst problemen in de realiteit kan gaan oplossen wordt niet alleen bepaald door intelligentie, maar ook door kennis en vaardigheden die iemand heeft verworven³. Ook de omgeving (ouders, school etc) speelt een rol in de ontwikkeling⁶.

KENMERKEN VAN HOOGBEGAAFDEN

Hoewel natuurlijk alle hoogbegaafden verschillend zijn, zijn er wel kenmerken, die veel voorkomen. Sommige daarvan zijn van nature aanwezig, andere zijn geleidelijk ontstaan door interactie met de omgeving. Oorzaak en gevolg zijn dus niet altijd te onderscheiden.

Snelheid van denken. Het denken van hoogbegaafden verloopt sneller. Men maakt veel gedachtesprongen, associeert snel en springt schijnbaar van de hak op de tak.

Hooggevoeligheid. Een hoger ontwikkelingspotentieel gaat vaak samen met hooggevoeligheid⁷. Deze hooggevoeligheid uit zich op verschillende gebieden: psychomotorisch, sensueel, intellectueel, imaginatief, emotioneel⁷ en kan lijken op ADHD.

Zintuiglijke overprikkeling uit zich auditief (machines, radio's, smaken), visueel (lichtinval) of de tastzin (bepaalde stoffen, merkjes in kleding of aanrakingen). Hooggevoeligheid in het algemeen staat momenteel sterk in de belangstelling⁸.

Introversie. De interne wereld van hoogbegaafden is sterk ontwikkeld. Ze zijn snel en gemakkelijk te kwetsen en houden daarom mensen op een afstand. Sommigen mijden feestjes en dergelijke, omdat de gesprekken hen niet interesseren. Dit kan lijken op autisme⁹. Introversie kan ook ontstaan door het zich afgewezen voelen. Mensen met hoge IQ's zouden moeilijker 'soortgenoten' ontmoeten, waardoor men gauw in een isolement komt¹⁰.

Emotionele ontwikkeling. Veel hoogbegaafden voelen sterke emoties. Maar omdat het cognitieve denken overheerst en veiligheid biedt, blijft de emotionele ontwikkeling relatief achter. Ze kunnen gevoel en verstand moeilijk verbinden. Dit kan versterkt worden wanneer men zich al jong eenzaam voelt. Bijvoorbeeld wanneer de omgeving het kind niet als hoogbegaafd (h)erkent. Gelukkig is de emotionele ontwikkeling bij veel hoogbegaafden wel goed verlopen.

Creativiteit. Het denken van hoogbegaafden is anders dan van normaal begaafden: globaler en met een sterk voorstellingsvermogen. Voor gemiddeld intelligente mensen zijn zij vaak niet te volgen. Ze kunnen snel patronen herkennen, waardoor zij bijvoorbeeld trends kunnen voorspellen. Zij kunnen vaak intuïtief conclusies trekken¹¹. De creativiteit wordt nogal eens gefrustreerd in het reguliere onderwijs.

Onafhankelijkheid. De oordeels- en meningsvorming van hoogbegaafden gaat vaak autonoom te werk. Zij zijn non-conformistisch en vertonen daardoor wat leerkrachten snel ‘onaangepast gedrag’ noemen ¹¹. Deze onafhankelijkheid hangt samen met de genoemde creativiteit. Zij hebben vaak een hekel aan niet-democratische autoriteit ¹².

Perfectionisme. Perfectionisme gaat vaak gepaard met het hebben van te hoge verwachtingen van anderen, maar ook met schaamte, schuldgevoel en minderwaardigheidsgevoelens door het niet kunnen voldoen aan de eigen hoge normen ^{9,13}. Hierdoor ontstaat spanning en soms ‘verlamming’.

Leerstijl. De leerstijl is vaak explorerend. Aan leren van gewone ‘rijtjes’ hebben ze een enorme hekel, ze vinden het oninteressant en gaan zich vervelen¹². Ze snappen de vragen van de leraar of uit het leerboek vaak niet, ze zoeken daar te veel achter. Dat leidt tot frustratie. Sommige hoogbegaafde volwassenen ontberen basiskennis, maar hebben wel veel kennis op gebieden waarin ze geïnteresseerd zijn. Ze ontwikkelen vaak geen leerstrategieën omdat ze nooit leren van falen ⁹.

Faalangst en onderprestatie. Als de intelligentie niet wordt gestimuleerd, ontwikkelen kinderen vaak slechte werkgewoontes ¹⁴. Ze denken soms zelf dat zij dom zijn, worden faalangstig en gaan onderpresteren ⁹. Hun motivatie om te gaan leren daalt. Dit kan later leiden tot frustraties en teleurstellingen in hun loopbaan.

HOOGBEGAAFDEN EN PROBLEMEN OP HET WERK

Hoe hoogbegaafdheid zich op het werk uit en hoe de hoogbegaafde dit zelf ervaart, is nog nauwelijks onderzocht. Een van de auteurs (FC) werkte lange tijd als P&O-adviseur in een omgeving van veel hoogbegaafden. Hij ontdekte een verrassende parallel tussen hoogbegaafden en kunstenaars. Beiden kunnen zich vaak pas ontplooien als er aan soms wonderlijke voorwaarden wordt voldaan. Inspiratie en motivatie blijken belangrijker factoren dan kennis en kunde ¹⁵

Daarnaast hebben wij loopbaanervaringen van o.a. Mensa-leden* en vanuit onze eigen praktijk verzameld. Op basis van dit alles presenteren wij in tabel 1 een aantal kenmerkende uitspraken, zowel vanuit medewerker- als omgevingsperspectief. Bij drie of meer van deze kenmerken valt hoogbegaafdheid te overwegen als oorzaak voor de aanpassingsproblemen op het werk.

Tabel 1

Kenmerkende uitspraken van werkomgeving en hoogbegaafde medewerker bij aanpassingsproblemen

	Wat de werkomgeving signaleert	Wat de medewerker zelf benoemt
1	Veel conflicten met management en autoriteiten	Ik heb een groot rechtvaardigheidsgevoel
2	Slecht luisteren naar anderen	Mijn ideeën worden niet begrepen, maar ik heb meestal gelijk

3	Motieven moeilijk te plaatsen. Wat zit er toch achter?	Ik ben kennelijk bedreigend voor mijn collega's
4	Slechte timing in bijv. vergaderingen	Ik word aldoor tegengewerkt, wat gaat het allemaal langzaam
5	Sterke pieken en dalen in functioneren, zonder aanwijsbare oorzaak	Ik weet helemaal niet wat ik wil, ik vind haast alles interessant
6	Niet duidelijk waar medewerker het beste inzetbaar is, houdt zich met van alles bezig	Ik ontvang weinig waardering, men ziet niet wat ik kan
7	Geen doorzettingsvermogen en discipline	Ik ben snel afgeleid
8	Is moeilijk benaderbaar, niet sociaal	Ik heb een hekel aan social talk
9	Stelt allerlei eisen over omgevingsfactoren	Ik snap niet dat de rest in die herrie kan werken

De aanpassings- en communicatieproblemen worden zichtbaar uit het verschil tussen de linker- en de rechterkolom. Disfunctionerende hoogbegaafden zijn zich vaak niet bewust van de eigen intelligentie, waardoor onkunde van anderen als onwil wordt geïnterpreteerd¹⁶. Ze ergeren zich en gaan vaak veel te snel. Verder is er de neiging sterk op de inhoud gericht te zijn, en weinig op zaken als enthousiasme en motivatie². Aan de andere kant proberen ze zich soms juist teveel aan te passen, waardoor algehele ontevredenheid kan ontstaan en de profilering onvoldoende duidelijk is om geschikt werk aan te trekken.

Adviesfuncties, creatieve beroepen en specialistische functies in b.v. de juridische, medische, technologische, onderwijskundige, PR of journalistieke sector zijn vaak heel geschikt, evenals het opzetten van een eigen onderneming¹⁷. In de aansturing door de leidinggevende dienen doel en resultaat voorop te staan en niet de te volgen methode ('kompasbenadering').¹ Bij die benadering kunnen hoogbegaafden unieke bijdragen leveren aan bijvoorbeeld strategie, probleemoplossing, trendwatching en productontwikkeling.

HULPVERLENING

Het herkennen van de eigen hoogbegaafdheid is vaak een belangrijke stap om beter te gaan functioneren. Een van de auteurs (FC) onderscheidt hierbij vanuit zijn ervaring met coaching en loopbaanbegeleiding vijf, vaak onbewuste, strategieën, zie tabel 2¹⁸. Na publicatie van deze indeling kwamen twintig reacties van de doelgroep, die alle blij gaven van veel herkenning.

Vaak vindt ontwikkeling plaats van de ene naar de andere strategie. Soms worden in verschillende omgevingen verschillende strategieën naast elkaar toegepast.

Tabel 2

Strategieën van hoogbegaafden ten aanzien van leven en loopbaan

Strategie

Plaats van hoogbegaafdheid in leven en loopbaan

Onopvallend	Houdt zichzelf gedeisd, waardoor persoonlijke ontwikkeling beperkt blijft. Vaak niet bewust van hoge intelligentie: vindt zichzelf vrij dom. Functioneert in eenvoudige banen. Kan door het ontdekken van hoogbegaafdheid groeien naar een van de andere types.
Geaccepteerd	Heeft al vroeg aansluiting gevonden bij mensen op eigen niveau, en is daardoor gestimuleerd. Heeft geen grote aanpassingsproblemen gekend en heeft een normale persoonlijke ontwikkeling doorgemaakt. Werkt bijv. in een hoogbegaafde omgeving (Wizz kids? Gespecialiseerde onderzoeker?), als adviseur met een unieke taak bij een uniek bedrijf, of begint voor zichzelf.
Sociaal	Heeft door schade en schande ontdekt dat je alleen met intelligentie niets bereikt. Heeft zijn/haar sociale vaardigheden actief verbeterd tot een hoog niveau. Weet daardoor veel aansluitingsproblemen op te lossen. Functioneert vaak in banen die bij uitstek multidisciplinair zijn.
Confronterend	Heeft een loopbaan van twaalf ambachten, dertien ongelukken. Van conflict naar conflict en soms zelfs van ontslag naar ontslag. Probeert te overleven door nadruk op de kwaliteit van het werk. Kan groeien naar 'Sociaal' of overgaan naar 'Isolement'.
Isolement	Opereert vrijwel in een isolement. Loopt gevaar contact met de samenleving kwijt te raken.

Inmiddels hebben enkele psychologen, coaches en loopbaanbegeleiders zich gespecialiseerd in hoogbegaafde volwassenen. Zij kunnen specifieke kenmerken duiden en aangrijpingspunten voor ontwikkeling aangeven. En zij zullen minder snel een onjuist pathologisch oordeel vellen. Bovendien begrijpen zij dat hoogbegaafden weliswaar zeer snel en goed kunnen denken, maar dat dit niet geldt voor de sturing van hun eigen ontwikkeling of hun eigen loopbaan.

Psycholoog Hans de Vries¹⁹ geeft in zijn boek praktische adviezen om beter contact te krijgen met het alledaagse leven en daarmee met de samenleving. Zoals 'niet doen' als leidraad om te voorkomen dat ze te snel en te veel dingen naar zich toetrekken. Corten benadrukt het belang van zelfsturing in de loopbaan¹⁵: van nature zijn hoogbegaafden geneigd rationeel te redeneren vanuit wat ze allemaal kunnen, wat gedaan moet worden en welke specifieke omstandigheden dat vereist. Om dan verbaasd of teleurgesteld te ontdekken dat dat niet vanzelf leidt tot een goede aansluiting op de werkplek. Contact met hun eigen gevoel, met dat wat ze graag willen en waardoor ze gemotiveerd worden blijkt vaak een betere basis voor contact met collega's en profilering op de werkplek dan feitelijke kwaliteiten.

Wat kunnen bedrijfs- en verzekeringsartsen met deze kennis? Als zij de beschreven patronen bij cliënten herkennen of vermoeden, kunnen zij dit allereerst met degene zelf bespreken. Liefst met enige discretie, aangezien hoogbegaafdheid niet altijd een positief gevoel oproept. Soms weet de cliënt zelf al wat hem of haar te doen staat, en is eenvoudige begeleiding voldoende.

Indien nodig kunnen zij een psychologische test (met speciale aandacht voor intelligentie) aanvragen of gericht doorverwijzen naar een hulpverlener met ervaring op dit terrein. Zoals zo vaak kan ook hier vroegtijdige interventie veel leed besparen en kan met relatief

eenvoudige middelen veel bereikt worden. Met name als de medewerker zich meer volgens motivatie en interesses gaat leren ontwikkelen en profileren, kunnen veel problemen verdwijnen. Dat kan werkgever en samenleving hoogwaardige en gemotiveerde krachten opleveren.

TOT SLOT

De belangrijkste bronnen voor dit artikel zijn, behalve de genoemde literatuur, ervaringen van cliënten, ervaringen en inzichten binnen Mensa Nederland en natuurlijk onze eigen levenservaringen. Wij hopen dat er onderzoekers in geïnteresseerd zijn om hier verder mee bezig te gaan. Dit om de talenten van hoogbegaafden beter te benutten. Van de verworven inzichten zullen echter ook anderen baat hebben: methoden voor bijvoorbeeld zelfonderzoek, die bij hoogbegaafden goed werken, blijken voor anderen evengoed verrijkend en boeiend. Graag horen wij uw reacties over dit onderwerp uit de praktijk.

AUTEURS

Mw A.P. Nauta is bedrijfsarts en A&O-psycholoog. Zij werkt als wetenschappelijk medewerker en als free lance adviseur. De heer drs. F.G.P. Corten is van oorsprong bioloog/filosoof en heeft een eigen loopbaanadviesbureau 'Werk en Waarde'.

Correspondentie:

A.P. Nauta
Timorstraat 31
2612 EH Delft
015 2125034
Noks_nauta@hotmail.com

NOOT

* Mensa is een wereldwijde belangenvereniging van zeer intelligente mensen. Zie www.Mensa.nl

LITERATUUR

1 Bil T, Peters J. De Breineconomie, Strategische keuzes voor waardecreatie. Pearson Education: 2001.

2 Raat F de. Hoogbegaafdheid werkt niet altijd goed. NRC Handelsblad 3 juli 2002.

3 Robinson NM, Zigler E, Gallagher JJ. 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. Soorten intelligentie. Amsterdam: Uitgeverij Nieuwezijds, 2002.

- 5 Ackerman PL. Adult intelligence. ERIC/AE Digest Series EDO-TM-96-03, September 1996.
- 6 Mönks FJ. Hoogbegaafden: een situatieschets. Pag 17 t/m 32 in: Mönks FJ, Span P (red). Hoogbegaafden in de samenleving. Nijmegen: Dekker & van de Vegt, 1985.
- 7 Silverman LK. Persoonlijkheidsontwikkeling en hoogbegaafdheid. Amerikaanse Mensa bulletin, september 1986.
- 8 Beuken M van den. Hooggevoeligheid als uitdaging. Deventer: Ankh-Hermes, 2002.
- 9 Barreveld-Teisman Ina. Jonge kinderen met een ontwikkelingsvoorsprong. Amersfoort: Omnino 1^e druk 1995, 2^e druk 2002.
- 10 Towers Grady. IQ en het probleem van de sociale aanpassing. Artikel uit januari 2002 Mensa Inside, Vertaald door Edu Braat. Mensa Berichten 469, april 2002.
- 11 The National Foundation for Gifted and Creative Children. Zie <http://www.nfgcc.org/b.htm>
- 12 The National Foundation for Gifted and Creative Children. Zie <http://www.nfgcc.org/a.htm>
- 13 Rebel-Runckel JJA. Analyse van vijf jaar ervaring in het contact met hoogbegaafden. Pag 372 t/m 377 in: Mönks FJ, Span P (red), zie 6.
- 14 Freeman J. Emotionele aspecten van hoogbegaafdheid. Pag 268 t/m 284 in: Mönks FJ, Span P (red), zie 6.
- 15 Corten FGP. In vier stappen naar leuk en zinvol werk. Mensa berichten, juni 2002.
- 16 Alvarado N. De aanpassing van hoogbegaafde volwassenen. Overgenomen uit Advanced Development Journal of Adult Giftedness vol 1, jan 1989.
- 17 Geffen G van. Mensa-leden en de cultuurtypen van Harrison. Zie www.seba-interim.nl
- 18 Corten FGP. Een hoogbegaafde loopbaan. Mensa berichten, januari/februari 2002.
- 19 Vries H de. Te veel mens, te weinig dier. Leefadviezen voor intelligente mensen. Amsterdam: Ambo, 1999. Pagina 30.

SUMMARY

Gifted adults (people with a very high intelligence) sometimes are not able to function adequately at work. There exists hardly any scientific research on this topic. This article describes some characteristics of gifted people. Illustrated with examples the problems at work are explained. These problems can, when not recognised, lead adaptation problems with sick leave and disability. When occupational health physicians and insurance doctors will recognise these characteristics they can offer more adequate help or refer to other

professionals. When motivation is restored people with very high intelligence are high-grade and can help solve complicated problems.

Dit artikel is eerder verschenen in het tijdschrift voor bedrijfs- en verzekeringsgeneeskunde (TBV 10, nr. 11, nov. 2002), van uitg. Bohn Stafleu van Loghum te Houten.