

WERKGEVERSGIDS

Hoogbegaafdheid op de werkvloer

Als u dit leest kan het zijn dat u een medewerker in dienst heeft of in dienst wilt nemen die aangegeven heeft dat h/zij eigenschappen van hoogbegaafdheid heeft. Of misschien zijn er eigenschappen van hoogbegaafdheid gesignaleerd.

Deze gids beantwoordt een aantal vragen:

- * Wat zijn eigenschappen van hoogbegaafdheid, gaat het alleen over IQ?
- * Wat kan de hoogbegaafde medewerker voor uw organisatie betekenen?
- * Wat kunt u doen zodat uw medewerker goed en met plezier haar/zijn werk doet?

Niet iedere hoogbegaafde medewerker heeft extra hulp nodig en meestal gaat het om kleine aanpassingen om de effectiviteit van iemand te ondersteunen. Aanpassingen die weinig kosten meebrengen en geen grote impact op de organisatie hebben.

Met enige aandacht, wederzijds begrip en respect kunnen de kwaliteiten, talenten van hoogbegaafde mensen optimaal worden ingezet in uw organisatie.

Wat zijn kwaliteiten van hoogbegaafdheid? Wat kan de hoogbegaafde medewerker voor uw organisatie betekenen?

Veel hoogbegaafde mensen hebben de volgende kwaliteiten:

- Is een snelle en slimme denker, die complexe zaken aan kan
- Op een uitdagende plek een zeer energieke gemotiveerde en geconcentreerde medewerker
- Autonom, nieuwsgierig (naadje van de kous) en gedreven van aard
- Een sensitief en emotioneel mens, intens levend
- kan vaak ongebruikelijke, vernieuwende oplossingen aandragen

Mensen met hoogbegaafdheid zijn allemaal verschillend en hebben een breed scala aan interesses, vaardigheden en intelligentie, net als anderen. Het is belangrijk om met uw medewerker individueel te bespreken wat helpend zou kunnen zijn.

Wat is hoogbegaafdheid?

Er is geen algemeen aanvaarde definitie van hoogbegaafdheid. Een beperkte definitie gaat uit van een IQ-score met een gevalideerde test. Hierbij wordt vaak een score van 130 als ondergrens gebruikt maar bij hoogbegaafdheid gaat het ook vaak om veel hogere scores. Hoogbegaafdheid in een ruimere beschrijving focust eveneens op kenmerken zoals grote nieuwsgierigheid, sterk gevoel voor autonomie, erg veel indrukken uit omgeving opnemen- sensitief en emotioneel reagerend.

Er kunnen een aantal aandachtspunten voorkomen bij hoogbegaafde medewerkers:

Communicatie:

- hoogbegaafden zijn vaak scherpe en kritische waarnemers. Wanneer zij te heftig, emotioneel, over hun bevindingen communiceren kunnen er makkelijk conflicten ontstaan.
- hoogbegaafden kunnen hun ideeën, plannen of resultaten soms onvoldoende helder uitleggen waardoor onbegrip en weerstand ontstaat bij de andere partij

- hoogbegaafden kunnen betweterig en eigenwijs overkomen
- laten zich niet klakkeloos sturen, wil het waarom en waartoe weten
- kunnen anderen tot ergernis uitdagen of overtroeven

Onderprikkeling

- door hun grote cognitieve vermogen zijn ze makkelijk verveeld als een taak niet uitdagend genoeg is
- ongeduldig naar minder snelle collega's of leidinggevendenden

Uitgaande van een ruimere omschrijving worden cijfers genoemd van ca 600.000 volwassenen in Nederland die kenmerken van hoogbegaafdheid zouden hebben (Kooijman, e.a. 2008).

Bij hoogbegaafde mensen kunnen ook eigenschappen uit andere condities voorkomen, er is vaak overlap met eigenschappen van AD(H)D, autisme en dyslexie. Hoogbegaafden met dyslexie hebben vaak op jonge leeftijd door hun intelligentie veel compensatie mogelijkheden gehad. Zij kunnen echter later in hun leven vastlopen als ze hun dyslexie niet hebben herkend.

Hoe wordt hoogbegaafdheid behandeld?

Op het moment dat er in de communicatie vaak conflicten optreden kan het zinvol zijn om hulpverlening in te schakelen gericht op het meer in regie krijgen van de belemmerende eigenschappen. Is er ook sprake van eigenschappen uit andere condities dan kan eventuele hulp zich daar op richten. Een gepaste en voldoende uitdagende werkomgeving kan zeer helpend zijn.

Wat kunt u doen zodat uw hb medewerker goed en met plezier haar/zijn werk doet?

Met de in het Delphi-Model van hoogbegaafdheid genoemde eigenschappen kan een hoogbegaafde van extra belang zijn voor uw organisatie voor

werk met:

- noodzaak voor snel overzicht bij complexe zaken
- uitdagingen waar een oplossend creatief vermogen voor nodig is.
- veel autonomie
- waar kennis en innovatie belangrijk zijn kunnen hoogbegaafden vaak excelleren.

werk wat minder aansluit:

- veel routinematige handelingen
- weinig autonomie

Welke aanpassingen kunnen behulpzaam zijn?

- talenten en taken op elkaar afstemmen, functieprofiel afstemmen op kwaliteiten medewerker
- flexibel kunnen zijn in het toebedelen van verschillende taken in overleg en overeenstemming met collega's
- alert blijven over de wijze van communiceren over inhoudelijke zaken en over het proces
- duidelijkheid bieden over visie, mogelijkheden, verantwoordelijkheden en wederzijdse verwachtingen

Voor meer informatie

Instituut Hoogbegaafdheid Volwassenen is een kennis-, project- en netwerkorganisatie. Zie: www.ihbv.nl

Literatuur

Nauta N, Corten F. (2002). Hoogbegaafden aan het werk. [Voor de praktijk] TBV 2002; 10(11): 332-335.

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

Persson, R.S. (2009). Intellectually Gifted Individuals' Career Choices and Work Satisfaction: A Descriptive Study. *Gifted and Talented International* 23(2), December, 2008; and 24(1), August, 2009: 11-24.

Nauta, N. & Van de Ven, R. (red.) (2017). *Hoogbegaafde volwassenen*. Zet je gaven intelligent en positief in. Delft/ Utrecht: IHBV/ Big Business Publishers.

Nauta N. & Vogel, F. (2014). ADHD en/of hoogbegaafdheid: hoe houd je ze uit elkaar? Gepubliceerd in *Suzan!* Nr 2, april 2014. 24-28.

Van der Waal, I.J. & Klabbers, S. (2016) Hun talent is ongekend Gepubliceerd in *Arbo* nr 3, maart 2016 17-19

Tot stand gekomen in samenwerking met het IHBV