

Frans Corten

UITZONDERLIJK TALENT

GIDS VOOR HOOGBEGAAFDEN, UITVINDERS
EN ANDERE VREEMDE VOGELS

COLOFON

Illustraties: Marije van der Sande en Gérard Schiphorst

Ontwerp en vormgeving: Elsbeth Volker

Redactie: Caroline van der Post

Uitgever: Werk en Waarde / BigBusinessPublishers

www.werkenwaarde.nl

ISBN 9789491757846

NUR 770

Trefwoorden: hoogbegaafdheid, psychologie, loopbaan

Papier omslag: 300 grams Munken Print White

Papier binnenwerk: 115 grams Munken Print White

Font: Dolly (Underware)

Druk: Wilco, Amersfoort

© 2019 Frans Corten, Werk en Waarde

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag, in welke vorm of op welke wijze dan ook, worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

‘Hoe kan je als uitzonderlijk talent voller tot bloei komen in de samenleving?’

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD 6

Door collega Willem Kuipers 6

Door leermeester Rinke Visser 7

1 WAAROM DEZE GIDS? 9

Mijn eigen verhaal 10

2 UITZONDERLIJK TALENT BLOEIT NIET VANZELF 14

Maatwerk is nodig 17

3 WIE ZIJN UITZONDERLIJKE TALENTEN? 18

Hoogbegaafd, hoogintelligent of hooggevoelig 19

Uitvinders 20

Toptalenten en de beste conformisten 21

Typerende eigenschappen 22

4 EEN GROTE KLOOF 23

Innovatie als modewoord 26

Problemen met begeleiding 26

Tegenwerkende structuren 30

De papieren werkelijkheid 32

Twee vertaalslagen 32

De carrièreladder 33

5 NIET AANPASSEN, WEL AFSTEMMEN 34

Zoek zielsverwanten 35

Laat jezelf eerst zien 36

Spreek in beeldende taal 37

Vind je eigen weg in social media 38

Leer sprokkelen 39

Waardeer wat je krijgt 40

Neem je gevoelens serieus 40

Spreek vanuit 'ik' 41

Vertrek vanuit jouw belang 42

Maak fouten 44
Geld en waarde 44
Creëer rust en ruimte 45

6 JOUW LOOPBAANPAD: LUISTEREND GAANDE DE WEG 47

Essenties voor een hoogbegaafde loopbaan 47
Vier stappen 49
De KernTalenten 52
De balans komt nauw 55
Wat er niet is, kan je creëren 56
Een ander soort discipline 58
Een eigen bedrijf vanuit je hart 59
Maak een expliciet aanbod 62
Leg je lat niet te hoog 62
Nieuwe kansen rond je veertigste 63

7 LEIDING EN BEGELEIDING 64

Je hogere zelf 65
Uitdaging en veiligheid in coaching 66
Passende methoden 67
En nu: op weg 71

8 PORTRETTEN 72

Jantien 73
Arnoud-Jan 79
Gustave 85
Irani 91
Willibrord 97

VERDER LEZEN 104

DANKWOORD 105

PRODUCTIETEAM 106

BIJLAGE 1: PIONIERS 107

BIJLAGE 2: LEVENSLOOP FRANS CORTEN 109

VOORWOORD

DOOR COLLEGA WILLEM KUIPERS

Loopbaancoach en counselor, Ximension

Frans is een mij dierbare collega met een eigen stijl en een diepe betrokkenheid bij het onderwerp waar dit boek over gaat. Hij schrijft vanuit een scherpe waarneming en een zorgzame aard over wat hij de afgelopen twintig jaar in zijn praktijk en leven heeft gezien, ontdekt, geleerd en toegepast.

Hij is zelf de titel van zijn boek: uitzonderlijk talent, gids, hoogbegaafd, uitvinder en vreemde vogel. Hij weet waarover hij schrijft, maar dringt de lezers niet op wat ze moeten doen of laten. Daar zijn ze immers te autonoom voor. Hij draagt wel goede argumenten en een handleiding aan om je uitzonderlijke zelf te herkennen en serieus te nemen. En om wat je als lezer aanspreekt ook te gaan gebruiken. Daarbij sluiten de portretten van vijf bijzondere ‘vogels’ soepel aan op de eerdere hoofdstukken.

Voor mij is hij de bioloog en verzamelaar die zich al die jaren heeft laten verwonderen door wat zich allemaal aandiende, schoon en lelijk. Soms hardnekkig op zoek naar iets speciaals, soms alleen bezig met rust en ruimte, maar altijd met respect voor de omgeving waarin hij rondliep. Ten volle beseffend dat je groei en bloei kan bevorderen, maar dat alles groeit en bloeit op de eigen tijd. Hij heeft in zijn spreekwoordelijke botaniseertrommel een rijke en veelsoortige verzameling kruiden beschikbaar en nodigt je uit om er naar eigen voorkeur gebruik van te maken.

Misschien begin je met een selectie en kom je later terug voor meer. Misschien lees je het meteen van kaft tot kaft: volg je eigen voorkeur.

Een van zijn uitzonderlijke talenten is om terloops een opmerking te maken die impliciete overtuigingen van zijn gehoor onmiddellijk zichtbaar maakt. Hij geniet van de reuring die ontstaat en creëert tegelijk ruimte voor bewustwording en persoonlijke groei. In die wetenschap raad ik je aan om zelf te gaan uitzoeken of wat in dit boek staat volgens jou waar is, of waarom het je prikkelt. Jij, het boek en Frans zijn dat stellig ten volle waard.

DOOR LEERMEESTER RINKE VISSER

Oprichter van het Instituut voor Biografie en pionier in het veld van de levensloopkunde.

Dit voorwoord is een impressie van mijn leeservaring en een uitdrukking van respect voor de auteur door de vele dierbare, vriendschappelijke en professionele contacten die we mochten hebben. Een gids is iemand die de paden kent en de kuilen, de vergezichten en de peilloze diepten. Frans Corten is zo'n gids: hij is ervaringsdeskundig, enerzijds door zijn eigen levensweg, anderzijds door de vele gesprekken die hij professioneel met lotgenoten voerde.

Begaafdheid, zo blijkt in dit boek is – net als individu zijn – op zichzelf geen probleem. Het kan problematisch worden door de context waarin je je bestaansrecht moet vinden. Dit boek is een biografische wegwijzer voor hoogbegaafden en al die anderen die in zichzelf de vreemde vogel hebben ontdekt. Het kan verrassend zijn voor hoogbegaafden dat je niet het gevoel hoeft te hebben dat je de enige bent die problemen heeft met 'bijzonder zijn'. En het roept al diegenen die denken dat ze gemiddeld zijn op, zich te realiseren dat die gemiddelde mens helemaal niet bestaat.

Jouw leven is uniek en dat maakt per definitie eenzaam. Het ervaren van die eenzaamheid kan net zo belangrijk zijn als het voelen van gemeenschappelijkheid en verbondenheid. Het moet me van het hart dat de aandacht in dit boek voor de Vreemde Vogel me onmiddellijk ontroerde. Wat een vondst en wat een prachtige opening naar een totaal andere categorie van potentiële lezers: al die wandelaars die denken dat ze alleen moeten lopen!

Het bewustzijn van alleen zijn, van uniciteit, kan machteloos, krachteloos en zelfs wanhopig maken. In mijn veertigjarige ervaring als pedagoog en biografisch consultant, gesprekspartner voor studenten en hoogleraren, heb ik mogen vaststellen dat deze Eenzamen zichzelf in duizend bewoordingen als Vreemde Vogels bestempelden. Ze wisten niet meer dat ze konden vliegen. Ik hoefde ze slechts te wijzen op hun vleugels. Het is ook voor deze mensen dat Frans – misschien aanvankelijk onbedoeld – dit prachtige boek heeft geschreven. Eenzamen, dat zijn we allemaal. Allemaal op weg, en voor die tocht biedt Frans een handzame gids en een hand op onze schouder.

Samenvattend zou ik de toon van het boek willen omschrijven als: 'Hoogbegaafd mens, ik heb je gezien, ik kan je vinden binnenin mijzelf, ik heb een uitnodiging voor je, maar schrijf je niets voor.' Deze empathisch-kritische houding is de hogeschool van balanceren op het scherp van de snede: het creëren van nabijheid en afstand.

Je wordt gezien als bevoorrecht en je kent jezelf als iemand die hulp heeft. Je zoekt jezelf en je vindt de ander. Leven met paradoxen: het pad van hoogbegaafden en vreemde vogels.

De auteur heeft zijn hart in dit boek gelegd: ik wens hem en de lezers toe dat ze het voelen kloppen.

1 WAAROM DEZE GIDS?

Al twintig jaar begeleid ik hoogbegaafden en andere uitzonderlijke talenten in hun loopbaan. Achteraf blijkt ik een van de pioniers op dat gebied: ik was een van de eersten die zich expliciet op volwassenen richtte.

Deze gids heb ik geschreven voor uitzonderlijke talenten om beter hun weg te vinden in leven en werk. De inzichten zijn gebaseerd op de ervaringen van cliënten en vakgenoten, en ook op de inhoud van een paar honderd biografieën van uitzonderlijke talenten: zowel in boekvorm als in de vorm van artikelen in kranten en tijdschriften. Ook de vele gesprekken in mijn ruime kring van vrienden, kennissen, collega's en oud-collega's hebben als basis gediend voor het boek.

Wanneer is dit boek voor jou bedoeld? In elk geval als je weet of vermoedt dat je hoogintelligent of hoogbegaafd bent. En ook als je merkt dat je vaak te vroeg bent met je ideeën en uitvindingen of te ver vooruitloopt op anderen. Of als je van jezelf weet dat je best talent hebt, maar er op de een of andere manier nog niet in slaagt het te verzilveren, omdat je niet goed past in de bestaande structuren. Dit boek is bedoeld voor alle slimme, veelzijdige en gevoelige mensen die meer vervulling uit hun leven en werk willen halen. Die zich soms enorm vervelen, of die veel energie kwijtraken aan het aanpassen aan wat de samenleving vraagt.

Uitzonderlijke talenten hebben vaak last van allerlei vervreemdende gevoelens. Mijn cliënten benoemen het als volgt:

- Ik begrijp weinig van sociale processen: waarom gaan mensen met elkaar om zoals ze dat doen?
- Wat officieel wordt gepredikt gebeurt in de praktijk vaak niet. Ben ik nou de enige die daar last van heeft?
- Ik mis vaak de clou van een uitleg of werkwijze omdat het volgens mij veel korter kan.
- Waarom ben ik vaak de eerste die gevaarlijke situaties opmerkt, giftige stoffen ruikt, last heeft van lawaai of van irriterende kleding?
- Ik snap ingewikkelde dingen, maar heb bij schijnbaar eenvoudige dingen soms hulp nodig.

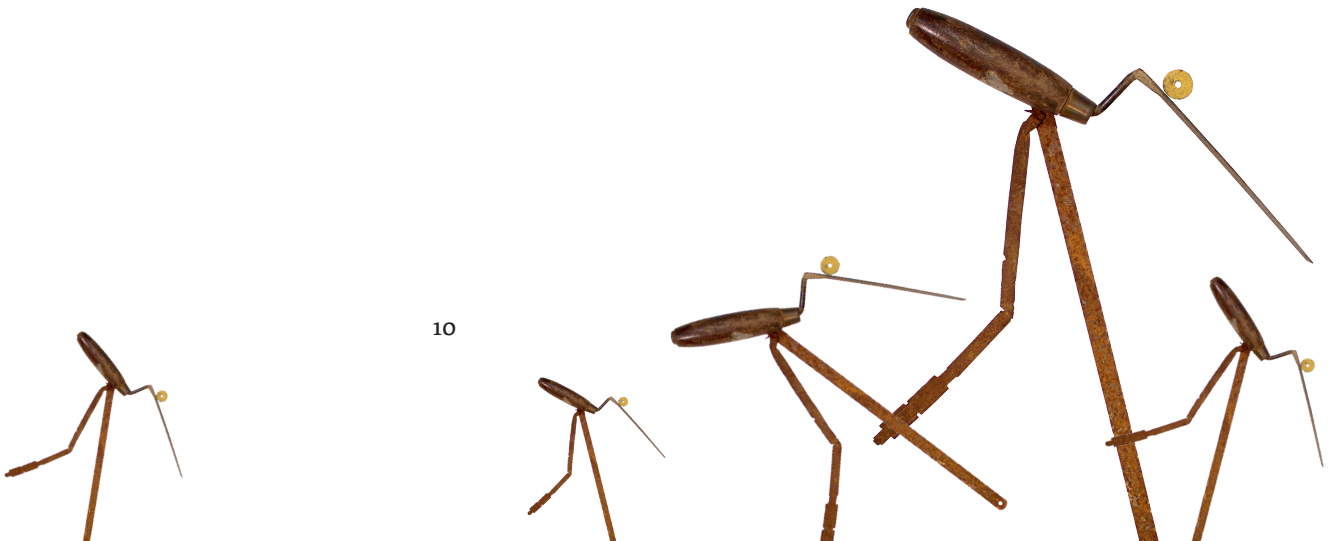
Het inzicht dat je wellicht hoogbegaafd bent, of uitzonderlijk getalenteerd, biedt nieuwe perspectieven. Het werpt een inspirerender en hoopvoller licht op je leven. Want met dit inzicht kan je beter onderscheiden wat wel en niet bij je past en kan je jezelf beter positioneren in je werk en je loopbaan. Dit boek helpt je om keuzes te maken die bij je passen.

De illustraties in dit boek zijn ook uitzonderlijke talenten. Ze zijn opgebouwd uit vergeten of verloren voorwerpen, die op zichzelf weinig uitstraling en betekenis hadden. Ze zijn tot leven gebracht en bezield door de kunstenaars Marije van der Sande en Gérard Schiphorst van het TAMTAM Objektentheater. Zo ontwikkelden de vreemde vogels zich tot ware persoonlijkheden.

Ik hoop dat veel uitzonderlijke talenten hun voordeel kunnen doen met dit boek. Ook hoop ik dat dit boek bijdraagt aan een positiever maatschappelijk klimaat voor uitzonderlijke talenten. In woorden en in daden. Niet omdat ze zulke bijzondere of hoogstaande mensen zijn of omdat we extra respect of bewondering voor ze moeten hebben. Nee, gewoon omdat we als samenleving heel veel aan hen kunnen hebben, en het niet fijn is als talent ongebruikt blijft. Het is niet handig als van de meest uitzonderlijke talenten het minst gebruik gemaakt wordt. Als we beter met uitzonderlijke talenten leren omgaan wordt de hele samenleving daar beter van.

MIJN EIGEN VERHAAL

Op de lagere school heb ik twee klassen overgeslagen. De eerste klas omdat ik mezelf op de kleuterschool allang had geleerd om te lezen, te rekenen en – in drukletters – te schrijven; de nogal serieuze lerares, mej. Heetwinkel, wist daar prima mee om te gaan, ze leek een beetje op mijn oma. De zesde klas sloeg ik over omdat ik met alle ‘werkjes’ op de Jenaplanschool klaar was en



3 WIE ZIJN UITZONDERLIJKE TALENTEN?

Een wetenschappelijke definitie van een uitzonderlijk talent kan ik niet geven. De essentie is dat je talent echt tot de uitzonderingen behoort, waardoor je heel veel zelf moet uitvinden. Mijn bedrijf Werk en Waarde richt zich al sinds het begin op deze hoogbegaafden en andere vreemde vogels.

Een cliënte: Hoogbegaafd ben ik vast niet, maar in 'vreemde vogel' herken ik me wel, en ik ben niet echt dom, dus daarom durf ik je nu te mailen.

In de groep cliënten die mij benaderen, zie ik veel gemeenschappelijke kenmerken, of ze nu officieel hoogbegaafd zijn of niet. Het blijkt dat deze groep, in al zijn diversiteit, een aantal vergelijkbare ervaringen heeft. Met name als ze hun weg in werk en loopbaan nog niet gevonden hebben. Deze kenmerken zijn verwoord in de onderstaande tabel uit het eerste officiële artikel uit 2002 over dit onderwerp, geschreven met Noks Nauta ³. Van hoogbegaafdheid is heel vaak sprake als zes of meer van de punten aan beide kolommen herkend worden. Veel cliënten herkennen ze zelfs allemaal.

³ Noks Nauta, Frans Corten. Hoogbegaafden aan het werk. Tijdschrift voor bedrijfs- en verzekeringskunde, november 2002.

WAT DE WERKOMGEVING SIGNALEERT

- 1 Veel conflicten met management en autoriteiten
- 2 Slecht luisteren naar anderen
- 3 Motieven moeilijk te plaatsen. Wat zit er toch achter?
- 4 Slechte timing in bijvoorbeeld vergaderingen
- 5 Sterke pieken en dalen in functioneren, zonder aanwijsbare oorzaak
- 6 Niet duidelijk waar medewerker het beste inzetbaar is, houdt zich met van alles bezig
- 7 Geen doorzettingsvermogen en discipline
- 8 Is moeilijk benaderbaar, niet sociaal
- 9 Stelt allerlei eisen over omgevingsfactoren

WAT DE MEDEWERKER ZELF BENOEMT

- 1 Ik heb een groot rechtvaardigheidsgevoel
- 2 Mijn ideeën worden niet begrepen, maar ik heb meestal gelijk
- 3 Ik ben kennelijk bedreigend voor mijn collega's
- 4 Ik word aldoor tegengewerkt, wat gaat het allemaal langzaam
- 5 Ik weet helemaal niet wat ik wil, ik vind haast alles interessant
- 6 Ik ontvang weinig waardering, men ziet niet wat ik kan
- 7 Ik ben snel afgeleid
- 8 Ik heb een hekel aan social talk
- 9 Ik snap niet dat de rest in die herrie kan werken

Op dit artikel hebben we bijna duizend reacties van herkenning gehad, wel tien jaar lang. Veel mensen ontdekten via deze tabel dat ze wellicht hoogbegaafd waren en vonden zo eindelijk een logische ingang om gericht aan hun loopbaan te gaan werken. Deze tabel is destijds intuïtief door ons opgesteld. Hij valt nog steeds op, omdat hij steeds twee gezichtspunten naast elkaar zet. Het grote aantal positieve reacties geeft aan dat hiermee een snaar geraakt is. Inmiddels circuleren er tal van lijstjes met herkenningspunten voor hoogbegaafdheid bij volwassenen op internet.

HOOGBEGAAFD, HOOGINTELLIGENT OF HOOGGEVOELIG

Is hoogbegaafd iets anders dan hoogintelligent? En zijn alle hoogbegaafden hooggevoelig? Ik wil hier kort op ingaan zodat je weet hoe ik deze begrippen hanteer. Als je er meer over wil weten vind je in hoofdstuk 9 enkele suggesties.

Een gezamenlijk kenmerk van bijna al mijn cliënten is dat ze een zeer hoge intelligentie hebben: zij denken, associëren en formuleren doorgaans sneller dan anderen. Op de basisschool leerden ze vaak erg goed. Ook merken zij meer dingen op en ervaren ze gebeurtenissen intenser. Zij communiceren automatisch op meerdere lijntjes en vanuit meer perspectieven tegelijk. Maar dit wordt niet altijd beantwoord door anderen. Mede daardoor kunnen ze dom of traag overkomen, of zichzelf zo beschouwen.

Soms blijkt een hoge intelligentie niet uit een IQ-test. Als je moe of gespannen bent kan je lager scoren dan bij je past. Als je op een IQ-test wel hoog scoort (hoger dan 98 procent van de bevolking), is volgens de gangbare definitie aangetoond dat je hoogintelligent bent. Maar mensen die volgens een IQ-test net niet hoogintelligent zijn, hebben evengoed baat bij de inzichten uit dit boek. Een strikte intelligentiegrens is er volgens mij niet, het is meer een glijdende schaal. Ik schat dat de totale groep van uitzonderlijke talenten circa 3-4 procent van de bevolking uitmaakt.

Volgens sommige auteurs vereist hoogbegaafdheid dat je ook excellente prestaties laat zien. Ik geloof dat in principe alle hoogintelligente mensen daartoe op een eigen wijze in staat zijn. Opvoeding en omgeving, een goe-

de begeleiding en kansen die zich in je leven voordoen, spelen hierin een belangrijke rol. Ik zie daarom geen fundamenteel verschil tussen hoogintelligent en hoogbegaafd en gebruik beide begrippen in dit boek door elkaar heen, net als in het gewone spraakgebruik gebeurt.

Hooggevoeligheid of hoogsensitiviteit is een persoonseigenschap die bij 15 tot 20 procent van de bevolking voorkomt. Hoogbegaafden zijn bijna altijd ook hooggevoelig. Maar de groep hooggevoeligen is een stuk groter en dat zien we aan de vele boeken die daarover geschreven zijn.

In dit boek staat het uiteindelijke doel voorop: hoe kan je als uitzonderlijk talent, al dan niet getest op hoge intelligentie, voller tot bloei komen?

UITVINDERS

Een groep die ik apart wil uitlichten, zijn de uitvinders. Ik heb de ervaring dat een deel van hen met hun kritische, innovatieve wijze van kijken tegen vergelijkbare problemen aanloopt als andere uitzonderlijke talenten.

Sommige uitvinders hebben in hun leven één succesvolle uitvinding gedaan, omdat ze toevallig precies de juiste mens op de juiste plaats waren. Het blijkt dat dit qua karakter en achtergrond allerlei soorten mensen kunnen zijn, vandaar ook de ideeënbusen in veel bedrijven. Andere uitvinders hebben een echte uitvindersnatuur. Dit zijn mensen die innerlijk gedreven zijn om constant te zoeken naar innovatieve oplossingen voor problemen. Voor hen is dit boek van toepassing.

Kenmerkend voor die uitvinders is dat ze zowel een verbredende kant als een analytische kant hebben. Ze kijken ver in de breedte naar oplossingen en mogelijkheden en vertalen dingen van het ene vakgebied naar het andere. En daarna gaan ze kijken welke van de ideeën echt werken en hoe deze kunnen worden toegepast op een betrouwbare wijze. Sommige uitvinders hebben daarnaast nog een esthetische kant en letten ook op de vormgeving van de uitvinding. Anderen hebben daar iemand anders voor nodig. Omdat deze mensen vaak ver voor de troepen uit lopen, en daarnaast nogal eens de gevestigde orde onderuithalen – soms zonder dat te merken – zullen zij veel



uit dit boek herkennen. Een hoge intelligentie komt bij deze uitvinders vaak voor. Hun vindingen hoeven niet altijd technisch van aard te zijn, ook een psychologisch systeem of een behandelmethodode kan een uitvinding zijn.

In hoofdstuk 8 kan je het verhaal van uitvinder Gustave vinden.

TOPTALENTEN EN DE BESTE CONFORMISTEN

Uitzonderlijke talenten aarden gek genoeg vaak niet goed in talentprogramma's van grote organisaties. Deze programma's zijn ondanks hun ambitieuze namen ook niet voor hen ontworpen, maar in feite voor de 'beste conformisten'⁴: degenen die nog in de gebruikelijke stramien kunnen passen, en daarvan de meest getalenteerde.

⁴ Deze term komt van coach en trainer Willem de Boer. www.communsense.nl

Dit is de groep die met termen als hoogvlieger, toptalent en dergelijke omschreven wordt. Zij zijn favoriet bij werkgevers: zij weten zich te plooiën in de bestaande kaders en behoren binnen die groep tot de besten. Deze groep is heel waardevol voor de maatschappij en zij kunnen zich meestal prima redden. Zij zijn echter niet degenen waar ik in dit boek op focus.

TYPERENDE EIGENSCHAPPEN

Uitzonderlijke talenten zijn echte uitzonderingen en dat kan in verschillende aspecten in het levensverhaal blijken:

- Opmerkingsgave: je neemt cruciale subtiele dingen waar, die aan de meeste mensen voorbijgaan. Hetzij in het hier en nu (sferen, stemmingen, details), hetzij over de toekomst: kansen en problemen die zich kunnen gaan voordoen.
- Kwetsbaarheid: je grote gevoeligheid voor sferen en spanningen maakt dat je bewust bezig moet zijn met in balans blijven.
- Combinaties van talenten: je bent bijvoorbeeld zowel empathisch, als organisatorisch, als diepgaand in kennis. Je kan dingen waar normaal een heel team voor nodig is.
- Je bent bij uitstek innovatief, je zoekt ver buiten de kaders naar oplossingen. En je beseft misschien niet hoe bijzonder dat is.
- Je denkt en spreekt sneller dan anderen kunnen bijhouden, vaak zonder dat je dat doorhebt.

Dit zijn kenmerken die heel vaak voorkomen bij uitzonderlijke talenten. Daarnaast zijn er ook enkele opvallende eigenschappen die ik slechts bij een deel van mijn klanten zie. Het lijken op het eerste gezicht contra-indicaties, maar het kunnen juist aanwijzingen zijn voor uitzonderlijke talenten.

- Je bent zeer intelligent, maar hebt weinig affiniteit met kennisverwerking. Je bent ambachtelijk of praktisch mensgericht ingesteld en wil je denkkracht daar inzetten. Maar opleidingen op dat gebied zijn vaak afgestemd op mensen met een veel lager denkniveau.
- Je functioneert uitzonderlijk goed op een bepaald vlak (bijvoorbeeld kennisdetails of rekenen) en bent zeer slordig op een ander vlak (bijvoorbeeld administratie of taal).
- Je hebt een lange leerweg achter de rug, waarbij je bijvoorbeeld op de mavo of de lts bent begonnen en uiteindelijk via mts en hts de universiteit hebt afgerond. Hoewel de omgeving vaak denkt dat mensen met deze route niet zo slim zijn omdat ze moeilijk uit boeken leren, is er een opmerkelijk aantal hoogbegaafden onder.

4 EEN GROTE KLOOF

De essentie van uitzonderlijkheid is dat je als uitzondering erg ver afwijkt van het gemiddelde. Denk maar aan iemand die meer dan twee meter lang is: dan passen gebruikelijke bedden, stoelen en auto's niet of ze zijn niet comfortabel, en kleding moet uit een speciale winkel komen. Omdat je direct kan zien wat er aan de hand is, begrijpen andere mensen dat wel. Sommige beroepen zijn uitgesloten, zoals steward, conducteur of helikopterpiloot. Ook kunnen er specifieke gezondheidsklachten ontstaan. Er zijn ook juist beroepen en situaties waarin een grote lengte handig is. Het vraagt al om meer inleving om ook deze doorwerkingen van een grote lichaamslengte te begrijpen.

Als je erg intelligent bent treden soortgelijke problemen op. Voorzieningen die voor iedereen bedoeld zijn passen niet. In dit geval zijn dat niet de fysieke voorzieningen, maar de voorzieningen aan de meer 'zachte kant' van de maatschappij. Dus de verschillende opleidingen van kleuter tot en met volwassenen, psychische begeleiding, coaching, studiekeuze, psychologische tests, loopbaanpaden. In al deze domeinen van het leven ontstaan gemakkelijk problemen. Vaak zonder dat jijzelf of je omgeving de oorzaak doorgrondt, want een hoog IQ zie je niet aan de buitenkant, zeker niet als iemand niet goed in zijn vel zit.

Op de lagere school merk je bijvoorbeeld dat sommige feiten die de juf noemt niet kloppen en het lijkt alsof het niemand wat kan schelen. Op de universiteit vind je fundamentele fouten in simulaties die al jaren gebruikt worden, maar niemand is blij met je ontdekking. In je baan zie je dat je baas beslissingen neemt die haaks staan op de doelstellingen van de organisatie. Niemand begrijpt echt wat je bedoelt en je baas voelt zich bedreigd. Als je je loopbaancoach vertelt wat jij het liefst zou willen, lijkt hij je niet echt te begrijpen. Of hij knikt vriendelijk, maar non-verbaal merk je op dat je iets verkeerd hebt gezegd.

Als zulke dingen je overkomen, kan je het gevoel krijgen dat er iets helemaal mis is met je. Dat je er niet bij hoort, dat je de aansluiting met anderen niet kan vinden, dat je – als enige – niets van de samenleving snapt. Je raakt in je-

TEGENWERKENDE STRUCTUREN

In de samenleving bestaan allerlei structuren om processen beheersbaar te maken. Dat is ook nodig, want als je voor elke situatie bij nul begint, wordt alles erg inefficiënt. Mijn ervaring is echter dat juist uitzonderlijke talenten veel last van deze structuren kunnen hebben. Ik geef een paar voorbeelden.

Het principe van evidence based

Het lijkt zo logisch als wat: pas alleen dingen toe die wetenschappelijk bewezen zijn. In de praktijk blijkt dat uitzonderlijke gevallen dan niet goed geholpen worden. Wetenschap werkt vrijwel altijd met statistiek en gemiddelden. Vaak gaat dat vrij goed. Maar het dringt steeds meer door dat speciale groepen soms bijzondere voorzieningen nodig hebben. Medicatie werkt anders bij mannen dan bij vrouwen. Mensen met een donkere huidskleur hebben soms veel baat bij een medicijn dat volgens de standaarden niet de eerste voorkeur is. Sommige groepen (zoals hoogbegaafden) zijn zo zeldzaam (2 tot 3 procent) dat ze in een steekproef bijna niet terug te vinden zijn. Het IHBV⁸ heeft diverse aanwijzingen dat hoogbegaafden anders reageren op medicatie dan normaal begaafden. Hoogbegaafdheid heeft dus ook fysieke gevolgen. Om deze groep te kunnen helpen, op welk gebied dan ook, moeten we naar alternatieven zoeken of iets nieuws bedenken. En elke innovatie is per definitie niet evidence based.

⁸ Instituut Hoogbegaafdheid Volwassenen, www.ihbv.nl

Stappenplannen en resultaatbeschrijvingen

Bij subsidieaanvragen worden vaak stappenplannen en resultaatbeschrijvingen toegepast om het proces beheersbaar te maken. De opstellers bedenken van tevoren wat ze zoal kunnen verwachten en bouwen daar het beoordelingssysteem omheen. Fundamentele innovaties passen daar per definitie niet in en worden dus meestal afgewezen. Zelfs bij regelingen die bedoeld zijn om innovatie te bevorderen, speelt dit probleem. Op grond van welke criteria kan je wel onderbouwd beoordelen, zonder dit ongewenste effect te laten optreden? Dat is niet eenvoudig.

Klanttevredenheid en scoringsresultaten

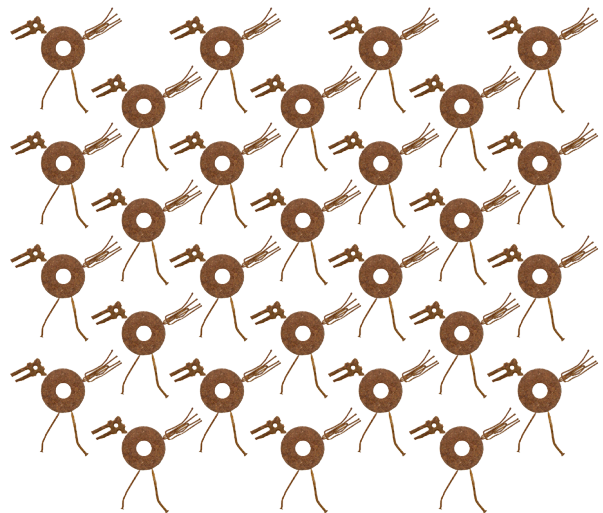
Scores op klanttevredenheid worden vaak gebruikt om een hulpverlener te kiezen of een certificaat toe te kennen. Daar kan toch niets op tegen zijn? Helemaal, toch wel. Als scoringsresultaten dominant zijn voor het beleid van een

organisatie, omstaat de neiging om 'lastige klanten' af te wijzen. Hoogbegaafden zijn daar een voorbeeld van. Zij hebben speciale begeleiding nodig en dat is extra werk. Bovendien zijn ze niet snel tevreden: de hoge eisen die ze aan zichzelf stellen, stellen ze ook aan hun behandelaar. Als scores een te grote rol spelen, kunnen hulpverleners die zich specialiseren in uitzonderlijke talenten hun werk niet meer doen.

De doorwerking van certificering

Op steeds meer terreinen zien we certificering verplicht worden. Er worden eisen gesteld aan werkwijze, organisatie, opleiding. Wat blijkt in de praktijk: zowel de onderkant als de bovenkant van de markt wordt uitgefilterd. De echte beunhazen vallen bij een doordacht systeem af. Maar de echte innovatievelingen, de vernieuwers, evenzo. Uitzonderlijke talenten hebben daar dubbel last van. Als vernieuwer en als cliënt.

We zien dat juist hoogbegaafden en andere uitzonderlijke talenten als eerste tegen de grenzen van bovengenoemde structuren aanlopen. Vaak blijkt dat anderen er ook last van hebben, maar in mindere mate, of pas in een later stadium. Hoogbegaafden fungeren eigenlijk als mijnkanaries: vroeger namen mijnwerkers een kanarie mee naar beneden. Als het beest van zijn stoking ging, was het zaak om te maken dat je wegkwam. Een kanarie valt eerder flauw dan een mens in een slechte lucht. Door serieus te luisteren naar de problemen van hoogbegaafden kan je soms voor iedereen een betere werkomgeving creëren.



DE PAPIEREN WERKELIJKHEID

Als reactie op de toegenomen zucht naar controle en regelgeving, is in veel organisaties geleidelijk en vaak onbewust een parallelwereld opgebouwd. In deze papieren werkelijkheid klopt alles met elkaar en met de voorschriften. Maar de dagelijkse werkwijze wijkt daar meer en meer van af. Wouter Hart spreekt over de mythe van beheersbaarheid⁹.

⁹ Wouter Hart. *Verdraaide organisaties*. 2012.

In plaats van in opstand te komen tegen onwerkbaar voorschriften, kiest men de praktische route: we vullen in dat we de voorschriften volgen maar we doen dat lang niet altijd. En dat is best begrijpelijk. Het wordt een gewoonte en iedereen is eraan gewend. Net zoals we allerlei waarschuwingen op websites en privacyverklaringen gedachteloos weggklikken. Hoogbegaafden zijn vaak de eersten die dat opmerken en er vragen over stellen. Bijvoorbeeld als de veiligheid in gedrang komt.

Ik werkte als P&O-man bij een milieuadviesbureau, gevestigd in een huurpand uit de 18^e eeuw. Arbo-richtlijnen kwamen toen net in de mode en er kwam een verplicht werkplekonderzoek met een Arbo-verpleegkundige. Deze ging aan de hand van een zeer dikke vragenlijst minutieus met mij het gebouw door. Ik wees op de statige houten trap, waar al tweemaal iemand vanaf was gegleden. De treden waren door eeuwenlang gebruik afgerond en boden geen houvast meer. Ik vroeg hem dit mankement in het rapport op te nemen zodat we de huisbaas konden overtuigen dat er iets aan moest gebeuren. Hij ging er nauwelijks op in. Het stond daarna ook niet in zijn rapport. Het viel waarschijnlijk niet onder de voorgeschreven aandachtspunten, terwijl dit volgens mij veruit het grootste risico van het hele pand was. Gelukkig konden we het pand later zelf aankopen en de trap was een van de eerste projecten die aangepakt werden.

TWEE VERTAALSLAGEN

Als je op een afstand kijkt naar organisaties zie je met je grotere gevoeligheid en je grotere denkkracht vaak betere oplossingen voor de doelen van de organisatie of de wensen van mensen. Daar maak je dus een vertaalslag. In de praktijk blijken je oplossingen soms weinig weerklank te vinden en blijken feiten er weinig toe te doen. Dat kan heel frustrerend zijn. Maar wacht eens: misschien heb je de doelen en wensen te letterlijk genomen. Is wat ze zeg-

gen wat ze werkelijk willen? In hoeverre zijn ze zich daarvan bewust? Veel mensen willen eigenlijk graag dat alles blijft zoals het is, of ze vinden dat weliswaar van alles moet veranderen, behalve hun eigen situatie of positie. Dit is een bijna universele menselijke behoefte die ook voor mijzelf en mijn cliënten geldt. Sta jij te juichen als een – op zich prachtig – plan jouw hele bestaan onderuithaalt?

DE CARRIÈRELADDER

In de maatschappij wordt nog steeds uitgegaan van een onbewust soort carrièreladder. Je begint je loopbaan met handwerk als je minder slim bent of met uitzoekwerk als je wat slimmer bent. Naarmate je meer ervaring hebt, klim je op naar leidinggevende, met organisatietaken en tenslotte wellicht tot directeur, met strategietaken. En heel misschien begin je je eigen bedrijf. Een andere route voor slimmere mensen is dat je van het uitzoekwerk via analysewerk naar een specialisme groeit. Deze route zie je bij adviesbureaus en universiteiten.

Bij mijn cliënten zie ik combinaties die hier helemaal niet bij passen. Sommigen houden enorm van handwerk, maar dan op een hoog intellectueel niveau. Anderen willen heel veel weten, maar van steeds een ander onderwerp. Weer anderen zijn wel geschikt voor een eigen bedrijf, terwijl ze geen studie konden afmaken en als leidinggevende zijn uitgevallen. Om op je plek te komen moet je soms een tussenstap passeren die eigenlijk helemaal niet bij je past.

Uitzonderlijke talenten moeten in hun ontwikkeling soms een route kiezen die sterk afwijkt van de verwachtingen van de samenleving.