

Ongeleide projectielen op koers

Werken en leven
met hoogbegaafdheid

Noks Nauta
Sieuwke Ronner

BIGBUSINESS  **PUBLISHERS**

Ontwerp omslag en binnenwerk: Rob Molthoff, Broek op Langedijk
Illustraties: © 2007 Ingrid Joustra, Haarlem
Uitgever: BigBusinessPublishers, Donald Suidman

Eerste druk 2007, negende herziene druk, december 2023

© Noks Nauta en Siewwke Ronner

Aan de totstandkoming van deze uitgave is de uiterste zorg besteed. Voor informatie die nochtans onvolledig of onjuist is opgenomen, aanvaarden auteur(s), redactie en uitgever geen aansprakelijkheid. Voor eventuele verbeteringen van de opgenomen gegevens houden zij zich gaarne aanbevolen.

Waar dit mogelijk was is aan auteursrechtelijke verplichtingen voldaan. Wij verzoeken een ieder die meent aanspraken te kunnen ontlenen aan in dit boek opgenomen teksten en afbeeldingen, zich in verbinding te stellen met de uitgever.

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16B Auteurswet 1912 jo het Besluit van 20 juni 1974, St.b. 351, zoals gewijzigd bij het besluit van 23 augustus 1985, St.b. 471 en artikel 17 Auteurswet 1912, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Pro (Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp). Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) dient men zich tot de uitgever te wenden.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without the prior written permission from the publisher.

ISBN 9789493171664
NUR 770

Inhoud

	Voorwoord	7
	Inleiding	11
1	Ik vind mijn baas gewoon dom!	16
2	Ik doe het wel zelf	26
3	Ik zie, ik zie, wat jij niet ziet	38
4	Ik hoor er niet bij	50
5	Is dit nu wat ik wil?	60
6	Ik weet het beter	68
7	Overal pijn, wat nu?	78
8	Mijn wil is wet	88
9	Iedereen is tegen mij	96
10	Ik ben gewoon zo	104
11	Ik kan niet kiezen	112
12	Ongeleide projectielen op koers. Een nadere beschouwing	120
	Informatie	129
	Professionele begeleiding	135
	Literatuur en websites	141
	Over de auteurs	143

Inleiding

Ik weet maar al te goed hoe je in elkaar steekt ... Je irriteert me mateloos en je bent uiterst moeilijk in de omgang. Je bovenmatige intelligentie overschaduwde al je goede eigenschappen, zodat niemand er de vruchten van kan plukken ... op alles en iedereen heb je kritiek, behalve op jezelf ... geen wonder dat je vervreemdt van de mensen om je heen – niemand vindt het prettig gecorrigeerd of te kijk te worden gezet, en zeker niet door zo'n onbeduidend mannetje als jij. Wie denk je wel dat je bent? Geen mens kan het verdragen bekritiseseerd te worden door iemand die zoveel persoonlijke zwakheden aan de dag legt. Dan denk ik vooral aan de geringschattende manier waarop je op orakelachtige toon verkondigt dat iets zus of zo is, zonder ook maar een ogenblik te overwegen dat je het misschien wel bij het verkeerde eind hebt. Als je niet zo'n hinderlijk mannetje was, zou je slechts lachwekkend zijn. Maar nu valt er niet met je te leven ...

(Fragment uit een brief van Johanna Schopenhauer aan haar zoon Arthur.)

Uit: Yalom, 2006.

Leven met hoge intelligentie is niet altijd gemakkelijk. En ook niet altijd prettig voor de omgeving, zoals blijkt uit dit citaat uit een brief van de moeder van de beroemde en zeker hoogbegaafde filosoof Arthur Schopenhauer aan haar toen 19-jarige zoon. We zouden bijna vergeten dat hoge intelligentie in eerste instantie op een talent duidt. Een groot talent zelfs. Hoe meer het talent gezien en herkend wordt en hoe meer het zijn werk kan doen in de samenleving, hoe gemakkelijker de inpasbaarheid doorgaans is.

Naar schatting wordt bij slechts een derde deel van de hoogbegaafden dit

talent herkend en gewaardeerd. Deze hoogbegaafden functioneren uitstekend. Bij het resterende deel worden hun gaven onvoldoende of zelfs helemaal niet herkend. Hoogbegaafden kunnen daardoor uit de koers raken. Dit kan in hun werk en in hun privé-situatie tot disfunctioneren leiden. In dit boek geven wij elf voorbeelden van hoogbegaafde volwassenen die hun eigen weg zoeken nadat zij uit de koers zijn geraakt. Vaak was er een prikkel vanuit hun omgeving nodig om die zoektocht te starten. In een aantal voorbeelden leidt deze zoektocht tot een betere balans en daardoor tot herstel van functioneren.

Wat is hoogbegaafdheid eigenlijk? Hoogintelligente of hoogbegaafde mensen zijn diegenen die op de bovenste 2% van een erkende intelligentietest scores. De waarde verschilt dan per test, maar globaal ligt deze boven de scores 130 à 135. Met hoge intelligentie word je geboren, het is je 'uitrusting'. Hoewel hier discussie over is en zeker is dat zowel aangeboren factoren als de omgeving van belang zijn voor het tot uiting komen van hoogbegaafdheid, gaan wij er vanuit dat hoogbegaafdheid als potentie is aangeboren. Sommige mensen noemen iemand pas hoogbegaafd als hij of zij ook succesvol is in de samenleving. Maar ja, wie bepaalt dat?

Hoogbegaafdheid is fysiologisch als volgt te beschrijven:

- prikkels vanuit de zintuigen komen snel binnen en worden snel doorgeleid;
- er is zeer snelle feedback in de hersens;
- het denken voltrekt zich in parallele processen en beelden;
- grote hoeveelheden data worden efficiënt geassocieerd en verwerkt.

Een kanttekening: wetenschappelijk is nog niet aangetoond wat hoogbegaafdheid in anatomische of fysiologische termen precies is. Wij baseren ons hier deels op onderzoek waarin men bepaalde kenmerken vaker bij mensen met hogere intelligentie zag, deels op eigen observaties.

Voortvloeiend uit deze fysiologische basis zien we bij hoogbegaafden de volgende kenmerken veel voorkomen:

- snel van begrip, denkt en praat snel;
- nieuwsgierig, intrinsiek gemotiveerd, wil problemen oplossen;
- creatief, veel nieuwe ideeën, eigenzinnig, wars van autoriteiten;
- sterk gevoelig voor allerlei prikkels, zowel positief als negatief;
- perfectionistisch en daardoor vaak faalangstig.

In principe kun je met deze uitrusting intense ervaringen doormaken en geweldige prestaties bereiken. Hoogbegaafden moeten ieder op hun eigen manier ontdekken hoe dat in hun individuele geval het beste kan. Dat gaat vaak met vallen en opstaan. Een universele handleiding bestaat daarvoor niet.

Hoogbegaafdheid is natuurlijk geen ziekte of afwijking. Statistisch gezien valt het kenmerk 'zeer hoge intelligentie' echter wel als afwijkend van het gemiddelde te beschouwen. Sociaal gezien ervaren veel hoogbegaafden ook dat zij anders zijn.

Net zoals extreem lange mensen scherp moeten opletten op hun omgeving, omdat zij anders hun hoofd stoten, zo is het voor hoogbegaafden ook handig om een scherp oog voor hun omgeving te hebben. Zoals lange mensen beroepen kunnen kiezen waar hun lengte een voordeel is, kunnen hoogbegaafden ook keuzes maken die bij hun talenten passen. En tot slot: lange mensen hebben soms speciale voorwaarden nodig, zoals meubilair. Hetzelfde geldt voor hoogbegaafden in hun werkomgeving.

Op dit moment is er nog maar weinig onderzoek gedaan naar hoogbegaafde volwassenen. In dit boek hebben wij onze eigen (werk)ervaringen met hoogbegaafden gevoegd bij onze algemene vakkennis als bedrijfsarts, psycholoog en coach. We doen dit aan de hand van voorbeelden van hoogbegaafde werknemers die in één van hun valkuilen terecht zijn gekomen en daardoor uit koers zijn geraakt.

De volgorde van de hoofdstukken is niet helemaal willekeurig. Zo is er in de voorbeelden van de hoofdstukken 8 tot en met 11 naast de hoogbegaafdheid sprake van mogelijke persoonlijkheidsproblematiek (hoofdstuk 8 en 9), een autismespectrumstoornis (hoofdstuk 10) en ADHD (hoofdstuk 11). Of deze bijzondere kenmerken relatief vaker samengaan met hoogbegaafdheid, daarover wordt gespeculeerd.

In elk voorbeeld analyseren we de situatie. We gaan in op het feitelijk gedrag en de reacties van de omgeving. We kijken naar de cognitieve feiten (het verstandelijk redeneren), de emoties en naar de drijfveren van de hoogbegaafde. We laten zien wanneer en hoe je professionals zou kunnen inschakelen om de situatie in beweging te krijgen.

Aan het eind van elk praktijkvoorbeeld geven we een nabeschuiving met onze visie op de casus en enkele praktische tips. Speciaal daarvoor hebben

we een langlopende multidisciplinaire intervisiegroep voor professionele begeleiders van hoogbegaafden ingesteld. Die bestond namelijk nog niet. Het heeft ons geholpen om de analyses te verdiepen.

Onderwerpen die we vaker bij hoogbegaafden zien optreden, een soort nabeschouwing over alle cases, hebben we uitgewerkt in een synthesehoofdstuk aan het eind van dit boek. In het daarop volgende hoofdstuk geven we, voor diegenen die daarvoor kiezen, verschillende mogelijkheden voor professionele begeleiding aan, met korte informatie over de beroepsgroepen. Specifieke vaktermen en methodieken verklaren we daarna in een apart hoofdstuk, om de leesbaarheid van de cases niet te verstoren. Tot slot geven we een lijst van gebruikte literatuur en websites.

Aan de hand van de voorbeelden kunnen problemen die zich bij hoogbegaafden op het werk voordoen, gemakkelijker worden herkend. Zowel door de hoogbegaafde zelf, als door diens leidinggevende, bedrijfsarts, psycholoog of loopbaanadviseur. Ook P&O-ers kunnen met dit boek hun voordeel doen.

Verantwoording

Juist bij hoogbegaafden, die nogal eens kleurrijke interesses en een unieke loopbaan hebben, kan aan de hand van een levensecht verhaal de betreffende persoon snel herkend of met een zoekmachine opgespoord worden. We hebben de voorbeelden daarom samengesteld uit onderdelen van verhalen van verschillende mensen, waarbij de kleur en de thema's zo goed mogelijk zijn behouden. Zo beschermen wij de privacy van onze cliënten, vrienden en kennissen.



1 Ik vind mijn baas gewoon dom!

Loes Snijders werkt sinds enkele maanden als opleidingsadviseur bij een landelijk opleidingsinstituut. Ze is 45 jaar en heeft de nodige ervaring met het ontwikkelen van opleidingen en het geven van trainingen. Ze maakt een vrolijke en eigenzinnige indruk op haar collega's en ze weet te prikkelen. In haar communicatie is zij nogal direct. Een aantal collega's is daar blij mee, anderen kunnen daar minder mee uit de voeten. Met haar directe collega kan Loes het goed vinden, niet alleen vanwege de kwaliteit van haar werk, maar ook vanwege haar warme betrokkenheid en gevoel voor humor.

Haar directeur behoort tot de mensen die haar lichte provocaties kunnen waarden. Loes vindt hem een leuke, vlotte man, open en nieuwsgierig naar haar ervaringen. Ze heeft samen met haar collega regelmatig overleg met hem over de nieuwe ontwikkelingen in de organisatie. Zo wil haar baas graag een nieuw soort dienstverlening aan de klant opzetten. Loes heeft hierover veel nieuwe ideeën en ze merkt dat hij daar ook echt iets mee doet. Loes voelt zich gewaardeerd en ze heeft het naar haar zin. Ook haar klanten zijn tevreden over haar werk.

Twee maanden na haar indiensttreding vertrekt haar directeur. Hij wordt vervangen door een interim-directeur, Klaas van Sloten. Loes wordt van het ene op het andere moment nergens meer bij betrokken en besluit daarom zelf het initiatief te nemen en snel een afspraak te maken met de nieuwe directeur.

In het eerste gesprek met Klaas valt haar een aantal dingen op. Klaas ziet er slecht verzorgd uit en ruikt niet fris. Hij heeft een sterk noordelijk accent. Ook staat zijn racefiets in de kamer. Het valt Loes op dat Klaas weinig kennis

van zaken heeft als het over de organisatie gaat. En hij heeft al helemaal geen idee waar Loes mee bezig is. Dat geeft haar niet veel vertrouwen in de deskundigheid van Klaas. Loes heeft zelf uitgesproken ideeën over hoe de dienstverlening naar de klanten verbeterd kan worden. Ook heeft ze veel vernieuwende ideeën over productontwikkeling. Maar Klaas is helemaal niet geïnteresseerd in haar ideeën. Integendeel, hij vindt haar maar eigenwijs en kritisch.

Na twee maanden ziet ze geen verandering bij Klaas. Sterker nog, Loes heeft het idee dat hij meer op zijn racefiets weg is dan dat hij werkt. Echt goede ideeën komen er ook niet uit zijn koker. Loes vindt hem niet professioneel. Ze merkt dat Klaas haar steeds meer gaat ontlopen. Ook in het adviseursoverleg probeert hij haar zoveel mogelijk de mond te snoeren. Loes voelt zich niet gehoord en niet gewaardeerd.

Er gebeurt maanden niets in de organisatie. Er worden geen nieuwe producten ontwikkeld en ze hoort niets meer over verbeterde dienstverlening aan klanten. De inkomsten van de organisatie lopen terug en Loes maakt zich hoe langer hoe meer zorgen. Loes praat hierover met haar collega's en geeft aan wat haar ideeën zijn. Een aantal collega's deelt haar zorgen en een van hen stelt voor dat Loes deel gaat uitmaken van een denktank die de interim-directeur zal gaan 'voeden'. Loes wil dat graag, maar de nieuwe directeur niet. Hij laat weten dat Loes slechts 'over zijn lijk' in de denktank komt te zitten. Dat zet veel kwaad bloed bij Loes. Vanwege haar grote betrokkenheid bij de organisatie geeft zij de strijd echter niet op.

Inmiddels is haar directe collega vertrokken en is er geen vervanging geregeld. Dat betekent dat Loes haar sparringpartner kwijt is. Loes voelt zich verantwoordelijk naar haar klanten, werkt snel en neemt dus het werk van haar collega over. Dat betekent wel dat ze veel harder moet werken, terwijl ze zich steeds minder gewaardeerd gaat voelen. Loes wordt kort aangebonden en gaat zich hoe langer hoe meer ergeren aan de fouten van de secretariële ondersteuners en natuurlijk ook aan de domheid van Klaas.

Ook het bestuur verwacht actie van Klaas. Hij krijgt de opdracht een voorstel te schrijven over de nieuwe organisatiestructuur. Klaas laat dat aan enkele adviseurs lezen en ook Loes krijgt het in handen. Als Loes hem daarover kritische vragen stelt, begrijpt Klaas dat zijn voorstel tamelijk zwak is. Dat probeert hij echter niet te laten merken, maar Loes ziet het meteen. Uiteindelijk stelt Loes voor het voorstel te herschrijven en de ideeën van

haar en haar collega's daarin mee te nemen, in samenhang met de ideeën van Klaas. Zij krijgt daartoe het mandaat van haar collega's en herschrijft het voorstel in heel korte tijd. Haar collega's vinden het een goed stuk, van Klaas krijgt ze geen reactie. Als ze enkele weken later het concept van de voorgestelde organisatieveranderingen aan het bestuur ziet, leest ze voor een groot deel haar eigen tekst, maar wel met de naam van Klaas eronder. Loes ontploft. Ze voelt zich gebruikt. Wat een vreselijk domme en achterbakse man, die Klaas!

De verhoudingen tussen Loes en Klaas worden steeds slechter. Als Klaas niets doet aan de werving van een nieuwe adviseur ter vervanging van haar directe collega, gaat bij Loes het licht uit. Ze meldt zich ziek. Ze heeft last van hyperventilatie en buikklasten.

Analyse van de situatie

Loes valt op als een levenslustige, maar ook eigenzinnige medewerker die zich zeer betrokken voelt bij haar werk en haar klanten. Ze kan zich goed verplaatsen in de wensen van de klant, kan creatieve opleidingstrajecten ontwikkelen en uitvoeren, heeft goed contact met haar directe collega's en voelt zich gewaardeerd door haar leidinggevende. Deze geeft haar alle ruimte in haar werk, zodat haar talenten volledig benut worden.

Bij het aantreden van een nieuwe baas gaat het mis. Het is zeer waarschijnlijk dat deze man zich al vanaf het begin door haar kritische houding bedreigd voelt.

Loes vertoont alle kenmerken van een hoogbegaafde medewerker (scherp en snel observatievermogen, perfectionisme, hoge prestatienorm, creatief), met alle valkuilen die daarbij kunnen optreden, maar lijkt zich daarvan niet bewust te zijn.

Bezinning op de situatie

Loes maakt een afspraak met haar bedrijfsarts. Samen met hem bezint ze zich op haar situatie.

Loes voelt zich erg gestrest en is negatief over haar werksituatie en over haar eigen werk. Ze reageert emotioneel, voelt zich schuldig en verwijt zichzelf dat ze veel te lang is doorgedaan. Haar bedrijfsarts vertelt haar dat ze veel verschijnselen heeft van overspannenheid. Haar werk vormt voor haar een constante bron van stress en ze heeft een aantal fysieke en psychische klachten ontwikkeld. Het lijkt erop dat de balans tussen belasting en belastbaarheid al een tijd verstoord is. Hij raadt haar om die reden aan eerst

maar eens twee weken afstand van haar werk te nemen. Loes is het daar helemaal niet mee eens. Ze zit nog in de strijd met haar directeur en zoekt contact met de arbeids- en organisatiedeskundige die tevens psycholoog is.

Omgaan met belemmerende gedachten

Loes vertelt haar verhaal aan de arbeids- en organisatiedeskundige. Loes en zij hebben hierover enkele gesprekken, die ik (arbeids- en organisatie-deskundige) hieronder weergeef.

Het valt op dat Loes vooral zichzelf beschuldigt en het gevoel heeft gefaald te hebben. Zij had het beter moeten doen, ze wist dat haar baas zich door haar bedreigd voelde en kon daar in haar ogen niet mee omgaan. Dat neemt ze zichzelf kwalijk. Loes heeft het irrationele idee dat ze alles perfect had moeten doen, had moeten zorgen dat ze haar baas overtuigde van de juistheid van haar voorstellen, ondertussen haar werk en dat van haar collega erbij had moeten doen en ook haar gezin thuis had moeten verzorgen. Het kost mij enige tijd om met Loes te kijken wat reële verwachtingen van zichzelf in deze situatie kunnen zijn. Loes verzuipt bijna in haar eigen emoties en gevoelens en kan niet met afstand kijken naar wat er misging en wat de verantwoordelijkheden van haar baas zijn hierin. Twee weken rust om meer afstand te nemen, zoals haar bedrijfsarts adviseerde, lijkt mij dan ook raadzaam.

Loes heeft daar grote moeite mee, omdat ze bang is dat ze dan steeds verder 'wegglijdt'. En depressief wordt. We besluiten daarom te kijken hoe ze een dagindeling kan maken met kleine opdrachten, terwijl ze daarnaast tijd neemt om ook uit te rusten. Ik stel voor dat ze met een aantal lotgenoten gaat praten. Mensen die net als zij overspannen zijn geworden van hun werk.¹ Na enige aarzeling doet ze dat en het helpt haar om haar ervaringen te delen. Ze krijgt meer zicht op haar irrationele gedachten ('Ik moet in alle opzichten perfect en succesvol zijn om de moeite waard te zijn en om mee te tellen in de maatschappij. Ik mag dus geen fouten maken, niet thuis en niet op het werk'). Na twee maanden is ze in staat om te zien dat haar baas iets heeft laten liggen, onder andere in zijn houding naar Loes en in het regelen van vervanging van haar collega. Ook ziet ze beter dat haar inzichten en oplossingen

¹ Nadere uitleg over stress en overspannenheid vind je in de informatie achterin het boek.