



## Vastgelopen door té slim te zijn?

*Dat hoogbegaafdheid een grote rol kan spelen in het vastlopen van een medewerker op het werk, is niet alom bekend. Zeker ook niet bij de betreffende medewerkers zelf. Toch lopen hoogbegaafde medewerkers soms vast in hun werk en krijgen zij dan niet altijd een effectieve begeleiding. Ze kunnen daardoor verder afglijden, zelfs psychische problemen krijgen en mogelijk in een uitkeringssituatie terechtkomen. Zo gaat er veel waardevol talent verloren! Dit leaflet gaat erover hoe je als bedrijfsarts, verzekeringsarts of arbeidsdeskundige hoogbegaafdheid kunt vermoeden als factor bij (dreigend) verzuim en geeft tips voor wat je dan kunt doen.*

### Wat is hoogbegaafdheid?

Er zijn honderden definities en omschrijvingen van hoogbegaafdheid. In alle komt het hebben van een zeer hoge intelligentie voor. De meeste geven ook aan dat hoogbegaafdheid meer is dan een hoge intelligentie alleen. Bij het IHBV hanteren we de omschrijving die in 2008 via een Delphi studie door een panel van twintig Nederlandse deskundigen is opgesteld: \*

*Een snelle en slimme denker, die complexe zaken aankan. Autonom, nieuwsgierig en gedreven van aard. Een sensitief en emotioneel mens, intens levend. Hij of zij scheidt plezier in creëren.*

Er zijn verschillende factoren die maken dat niet alle hoogbegaafden goede (werk)prestaties laten zien en/of gelukkig zijn.

### Wat zijn redenen om hoogbegaafdheid te vermoeden?

In de tabel hieronder staan de kenmerken van hoogbegaafdheid met daarnaast de kwaliteiten voor, en de valkuilen in het werk.

Wat is hoogbegaafdheid? *	Kwaliteiten voor werk	Valkuilen in werk
Een zeer hoog IQ (denken)	Snel overzicht, snel expert	Te snel oordelen, slaat stappen over
Autonom (zijn)	Zelfstandig	Te eigenwijs, conflicten
Rijk geschakeerd gevoelsleven (voelen)	Genuanceerd	Te emotioneel
Hoog sensitief (waarnemen)	Neemt veel waar	Te gevoelig voor prikkels
Gedreven en nieuwsgierig (willen)	Gedreven en nieuwsgierig	Niet te stoppen
Scheppingsgericht (doen)	Produceert	Doet teveel onnodige dingen
Creatief (samenspel)	Creatief, innovatief	Ongeleid projectiel
Intens (samenspel)	Diep betrokken	Overschrijdt eigen grenzen
Snel (samenspel)	Maakt tempo, maakt zich nieuwe gebieden snel eigen	Verliest contact met anderen
Complex (samenspel)	Overziet het geheel	Verzandt in details

Het is duidelijk dat hoogbegaafden op basis van deze valkuilen last kunnen krijgen van bijvoorbeeld burn-out, communicatieproblemen en conflicten. Ook komt bore-out voor, dat deels vergelijkbare symptomen geeft als burn-out.

Wanneer men zelf geen weet heeft van de hoogbegaafdheid en er geen rekening mee wordt gehouden, kan het zijn dat de gebruikelijke aanpak bij verzuim en re-integratie niet of minder effectief is.

### Wat kun je doen?

- Wanneer je op basis van de tabel vermoedt dat hoogbegaafdheid bij een cliënt een rol speelt bij (dreigend) verzuim of bij het voortduren van de uitkeringssituatie, geef dan (voorzichtig) aan, dat je dat zou willen verkennen en waarom je daar aan denkt.
- Wanneer iemand hier nooit aan heeft gedacht en er wel iets meer van wil weten, adviseer dan om erover te gaan lezen (zie het Delphimodel, gebruik de referenties) en wijs op de website van het IHBV.
- Adviseer om in contact te treden met andere (mogelijk) hoogbegaafden, bijv. door het bijwonen van bijeenkomsten voor deze groep of te participeren in online fora.
- Bespreek de specifieke kenmerken en valkuilen van hoogbegaafdheid. Ga samen na wat te doen om hiermee effectiever om te gaan en weer op de rails te komen.
- Adviseer, indien aan de orde, de werkgever over de specifieke voorwaarden die de re-integratie van deze cliënt kunnen bevorderen en over preventieve maatregelen in de werksituatie die uitval kunnen voorkómen.
- Voor sommige mensen is het weten van hun (mogelijke) hoogbegaafd-zijn al voldoende om er effectiever mee om te gaan. Voor anderen kan professionele hulp nodig zijn. Zoek dan een hulpverlener die ervaring heeft met hoogbegaafden.

\* Kooijman-van Thiel, M. (red.) 2008

### Referenties en aanbevolen boeken

- Corten, F, Nauta, N. & Ronner, S. Hoogbegaafdheid: sleutel tot innovatie. Leren in Organisaties 1, februari 2007: 32-35.
- Kooijman - van Thiel, M.B.G M. (red). Hoogbegaafd. Dat zie je zó! Over zelfbeeld en imago van hoogbegaafden. Ede: OYA Productions, 2008.
- Nauta N. & Corten, F. Hoogbegaafden aan het werk. TBV (2002): 332-335.
- Nauta N. & Ronner, S. Hoogbegaafdheid op het werk. Achtergronden en praktische aanbevelingen. TBV (2008): 396-399.
- Nauta, N. & Ronner, S. Ongeleide projectielen op koers. Amsterdam: Pearson, 2007.
- Nauta, N, Ronner, S. & Brasseur, D. Wat zijn goede leidinggevenden volgens hoogbegaafde werknemers? 14 februari 2012: [www.ihbv.nl](http://www.ihbv.nl)
- Nauta, N. & Sijderius, R. Hoogbegaafden bij de bedrijfsarts. TBV (2014): 269-272.
- Ronner, S, Nauta, N. & Brasseur, D. Aanbevelingen op basis van het onderzoek 'Wat zijn goede leidinggevenden volgens hoogbegaafde werknemers?' 14 februari 2012: [www.ihbv.nl](http://www.ihbv.nl)
- Waal, I. van der, Nauta, N. & Lindhout, R. Labour Disputes of Gifted Employees. Gifted and Talented International 28 (1&2), August and December 2013: 163-172.