



En ik heb tóch gelijk!

Menig hoogbegaafde werknemer krijgt te maken met conflicten op de werkvloer, soms met langdurig verzuim of zelfs arbeidsongeschiktheid tot gevolg. Met welke problemen kun je als hoogbegaafde op het werk te maken krijgen? En wat kun je doen om conflicten te voorkomen?

Hoe ontstaat een arbeidsconflict?

Hoogbegaafdheid kan op verschillende manieren meespelen bij het ontstaan van een arbeidsconflict. Een aantal voorbeelden:

- Het kan zijn dat je als hoogbegaafde na verloop van tijd moeite krijgt met het uitvoeren van routinewerk. Als gevolg daarvan richt je je bijvoorbeeld op zaken die buiten je eigenlijke takenpakket liggen, of ontwikkel je ideeën over de koers die je werkgever zou moeten gaan varen. Dit kan ertoe leiden dat je leidinggevende het gevoel krijgt dat je je ten onrechte bemoeit met zaken waar je niet voor bent aangesteld.
- Een andere mogelijkheid is dat je steeds weer nieuwe ideeën creëert en nieuwe projecten opstart, zonder eerst je bestaande taken af te ronden. Dit verhoogt de kans op een chaotisch werkpatroon waarin het niet lukt om bestaande afspraken goed na te komen.
- Ook een autonome manier van denken kan een nadeel zijn op de werkvloer. Door je mening sterk te richten op de inhoud, zonder je te laten leiden door formele gezagsverhoudingen of bestaande werkprocedures, bestaat de kans dat je collega's of leidinggevendenden onbedoeld voor het hoofd stoot.
- Een bekende valkuil doet zich voor op het moment dat je een voorstel of idee hebt dat je werkgever een belangrijke stap vooruit kan helpen. Vaak zul je ervan overtuigd zijn dat je idee het algemeen belang dient en erg vastberaden en bevlogen zijn bij het aan de man brengen ervan. Omdat je je voorstel ziet als de meest logische conclusie uit de beschikbare feiten, zul je niet snel geneigd zijn om hier concessies in te doen. Dit maakt dat je bij het uitdragen van je idee als opdringerig kan worden ervaren en weerstand bij je collega's en leidinggevendenden kan oproepen.
- Omgekeerd kun je als hoogbegaafde moeite hebben te begrijpen waarom je voorstel wordt afgewezen. Wanneer je bij je leidinggevende blijft terugkomen op het voorstel of op zoek gaat naar andere manieren om het ingevoerd te krijgen, kan het meningsverschil uitgroeien tot een arbeidsconflict.

Een koud en rationeel conflict

Naar de verschillen tussen arbeidsconflicten van hoogbegaafde en andere werknemers moet nog nader wetenschappelijk onderzoek worden verricht. Uit de resultaten van de eerste onderzoeken komen in ieder geval vast een paar belangrijke verschillen naar voren. Vaak gaat het om een zogeheten 'koud' conflict: een zakelijk in plaats van emotioneel meningsverschil, dat zich niet uit in openlijke confrontaties maar zich in plaats daarvan over een langere periode op de achtergrond ontwikkelt. De communicatie is rationeel en blijft gericht op de inhoud. De oorzaak van het conflict komt vaak voort uit onvrede over de werkafspraken en -processen van de organisatie.

Na verloop van tijd kan het arbeidsconflict leiden tot aantasting van het zelfvertrouwen van de werknemer, verhoogde stress, depressie en ziekteverzuim. Sommige hoogbegaafden worden langdurig ziek, krijgen een burn-out, raken blijvend arbeidsongeschikt of verliezen hun baan.

Wat kun je zelf doen om arbeidsconflicten te voorkomen?

Bewust worden en bespreekbaar maken

- Geen verandering zonder (zelf)inzicht. Hoogbegaafd zijn heeft vaak invloed op hoe je op de werkvloer functioneert. Wees je hier bewust van en breng je valkuilen zoveel mogelijk in kaart. In hoeverre hebben ze bijgedragen aan het ontstaan van het arbeidsconflict?
- Maak duidelijk waar je als werknemer behoefte aan hebt, het liefst al in een vroeg stadium. Veel hoogbegaafden gedijen het beste in een werkomgeving waarin niet de werkprocedure maar het einddoel leidend is, en als er ruimte is voor creativiteit en innovatie.
- Oefening en begeleiding kan veel doen om de valkuilen van je hoogbegaafdheid onder controle te krijgen. Als je hierin gerichte ondersteuning nodig hebt, aarzel dan niet om hulp te vragen bij de bedrijfsarts of een andere deskundige. Op www.ihbv.nl vind je een lijst van hulpverleners die ervaring hebben met hoogbegaafde volwassenen.
- Probeer wanneer mogelijk te voorkomen dat een meningsverschil tot een conflict uitgroeit. Wacht daarom niet te lang met het vragen om hulp of bemiddeling.
- Sommige leidinggevendenden staan open voor hoogbegaafdheid en kunnen je taak eventueel aanpassen aan je talenten. Je zult tevoren zelf moeten inschatten of dit mogelijk is.
- Het is ook mogelijk dat je werkgever hier juist niet voor open staat. Of dat je merkt dat je jezelf totaal niet kunt vinden in de heersende bedrijfscultuur. Vraag je in dat geval af of (en tegen welke prijs) je hier wilt blijven werken.

Op een andere wijze communiceren

- Stel je collega's open vragen over het probleem dat je hebt geconstateerd, in plaats van direct over te gaan tot het geven van een analyse en oplossing. Vragen stellen helpt je om meer inzicht te krijgen in de denkwijze van je gesprekspartners. Probeer je communicatie aan te passen aan de antwoorden die je krijgt.
- Probeer je collega's niet te overtuigen vanuit een rol als een deskundige die komt verkondigen hoe het probleem in elkaar zit. Geef in plaats daarvan de ander de ruimte om op jouw idee te reageren.
- Soms zijn er steekhoudende argumenten om een goed idee (nog) niet te gebruiken, ook als dit op het eerste gezicht onlogisch lijkt. Luister ook naar de argumenten van de ander.
- Geef je collega's de tijd en gelegenheid om jouw gedachtegang te volgen en op juistheid te beoordelen. Zo kun je voorkomen dat zij zich door jou onder druk gezet voelen.
- Besef dat het op de werkvloer niet alleen gaat om wie er inhoudelijk gelijk heeft. Andere belangen spelen eveneens mee. Probeer gezichtsverlies of reputatieschade voor collega's te voorkomen.