

## **‘Daar redden wij het niet mee!’**

**Ervaringen van hoogbegaafde volwassenen met levens- en loopbaanvragen en hoe het onderwijs hoogbegaafde kinderen beter kan voorbereiden op hun volwassenheid**



### **Irmgard Ballast**

Begeleiding: Marieke van der Zee  
Scriptie voor de opleiding ‘Specialist in Gifted Education’ (ECHA)  
CBO Radboud Universiteit Nijmegen

24 november 2013

*Afbeelding titelblad: Telemachos en Mentor, door Pablo E. Fabisch  
uit: Fénelon, F. (1699) Les Aventures de Télémaque.*

*We must be aware there is a dichotomy between the needs of the gifted and the goals of education. Let me give you a glance into the hidden world of giftedness. There is a treasure of imagination and creativity which we hide when we define giftedness as cognitive only. We used to see this inner treasure in nursery schools when no academic demands were made. The stories these children invented, the games they played, depicted everyday life as well as their deep intuitive understanding of the world.*

(Annemarie Roper, My life experiences with children, 2004 p. 18)

## 1. Samenvatting

Hoogbegaafde volwassenen staan veel minder in de belangstelling dan hoogbegaafde kinderen. Als er al empirisch onderzoek naar hen verricht is, gaat dat onderzoek voornamelijk uit van eminente volwassenen of kinderen met zeer goede schoolprestaties, die tot in hun volwassenheid gevolgd zijn. Dan blijkt dat ze redelijk succesvolle volwassenen zijn geworden. De literatuur van professionals uit het veld van therapie en coaching laten echter hoogbegaafde volwassenen zien met een diversiteit aan problemen.

In deze scriptie is gekeken naar de ervaringen van hoogbegaafde volwassenen met loopbaan- en levensvragen door interviews af te nemen met zes experts, die zich als psycholoog, bedrijfsarts, mediator of (loopbaan)coach bezig houden met (problemen van) hoogbegaafde volwassenen. Tevens is gekeken naar de toegepaste methodiek van de experts en hoe het onderwijs hoogbegaafde kinderen beter kan voorbereiden op hun volwassenheid.

Uit de interviews werd geconcludeerd dat problemen van hoogbegaafde volwassenen zich concentreren op: arbeidsconflicten, burn-out, communicatieproblemen, teleurstelling, niet gebruikte of te veel creativiteit, keuzeproblemen voor beroep of werkinhoud en problemen ten aanzien van hun zelfbeeld. De toegepaste methodieken waren divers: van cognitieve gedragstherapie tot kerntalentenanalyse. De interviewgegevens leverden onder anderen de volgende aanbevelingen voor onderwijs aan hoogbegaafde kinderen op. Ten eerste is voor het zelfbeeld van hoogbegaafden van belang om aandacht te besteden aan hun 'anders zijn'. Ten tweede wordt aanbevolen om uit te gaan van de individuele (kern)talenten van een kind en juist die tot ontwikkeling te brengen. Ten derde wordt aanbevolen om les te geven over hoe communicatie werkt. Tenslotte zou ten behoeve van het zelfbeeld van hoogbegaafde kinderen meer gebruik gemaakt kunnen worden van het Delphi-model en het kerntalenten-systeem. Hiervoor is mogelijk een nieuw model van hoogbegaafdheid met geïntegreerde kerntalenten en delen van het Delphi-model bruikbaar. Ook wordt aanbevolen onderzoek te doen naar kerntalenten en onderpresteren.

## 2. Summary

Gifted adults receive far less attention than gifted children. The few empirical research studies on gifted adults focus on eminent adults or well-achieving children, who have been followed into adulthood. These studies indicate that they have become rather successful adults. However, literature from professionals in the field of therapy and coaching shows that gifted adults may have a diversity of problems.

In this paper experiences of gifted adults with questions on life satisfaction and career have been explored by interviewing six experts (three psychologists, one of whom is also a company doctor, two career coaches, and a mediator) who are specialized in helping gifted adults to deal with difficulties. In addition, the applied methodology of the experts has been examined and answers were sought on how education can better prepare gifted children for their life as gifted adults. The results of the interviews show that problems of gifted adults have to do with labour disputes, burn-out, communication problems, disappointment, too much creativity or creativity not being used effectively, selection problems with regard to their future job or the content of their work, and problems with regard to their self-esteem. The applied methodologies were diverse and ranged from cognitive behavioral therapy to the core talents method. Based on the study results, several recommendations for education to gifted children can be made. Firstly, it is important for the self-esteem of gifted children to pay special attention to their being different. Secondly, each child should be made aware of his or her individual core talents and should be stimulated to develop the major ones. Thirdly, lessons should be given on how communication works. Finally, for a proper self-esteem of the gifted, it is recommended that educational and training programs make (more) use of the Delphi model and the core talents method. For this purpose a new model of giftedness that integrates elements of the core talents and the Delphi-model, may be useful. Further research is suggested to elucidate the relationship between core talents and underachievement.

## 4. Inhoudsopgave

<b>1. Samenvatting .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Summary .....</b>	<b>3</b>
<b>4. Inhoudsopgave.....</b>	<b>4</b>
<b>5. Inleiding.....</b>	<b>5</b>
5.1 Definities en modellen van hoogbegaafdheid.....	5
5.2 Model voor hoogbegaafde volwassenen .....	5
5.3 Onderzoek naar hoogbegaafde volwassenen.....	6
<b>6. Methode van onderzoek .....</b>	<b>8</b>
6.1 Geïnterviewde experts.....	8
6.2 Procedure.....	9
<b>7. Resultaten .....</b>	<b>9</b>
7.1 Problemen van hoogbegaafde volwassenen.....	9
7.2 Leerproces voor hoogbegaafde cliënten en methode van coachen.....	14
7.2.1 Zelfbeeld .....	14
7.2.2 Motivatie.....	15
7.2.3 Communicatie.....	16
<b>8. Discussie.....</b>	<b>17</b>
8.1 Conclusies.....	17
8.2 Aanbevelingen voor onderwijs .....	19
<b>Literatuurlijst .....</b>	<b>21</b>
<b>Bijlage 1.....</b>	<b>23</b>
Kerntalentedmethode.....	23
<b>Bijlage 2.....</b>	<b>25</b>
Model voor Hoogbegaafdheid vanuit de Kerntalented.....	25

## 5. Inleiding

### *5.1 Definities en modellen van hoogbegaafdheid*

Er zijn de afgelopen honderd jaar ruim tweehonderd definities en modellen van hoogbegaafdheid ontwikkeld (Moltzen, 2009; Stöger, 2009). Aanvankelijk lag de focus op hoge intelligentie en het onderzoek naar hoogbegaafdheid concentreerde zich op theorieën over intelligentie en het meten ervan. Sinds de jaren '70 van de vorige eeuw zetten meerdimensionale modellen de toon. Deze houden rekening met persoonlijkheidskenmerken als motivatie, creativiteit (of wijsheid) naast intelligentie. Ook kwamen er al snel omgevingsfactoren bij (Stöger, 2009). In het Nederlandse onderwijs wordt volgens de Stichting Leerplanontwikkeling (SLO) veel gebruik gemaakt van de modellen van Renzulli/Mönks, van Gagné of Heller (SLO, z.j.).

Het oorspronkelijke model van Renzulli uit 1976 beschrijft hoogbegaafdheid als een samengaan van drie aanlegfactoren: een groot intellectueel potentieel, een hoge mate van creativiteit en een sterke motivatie. Mönks heeft hieraan later nog factoren uit de omgeving van het kind toegevoegd: gezin, school en “peers” (ontwikkelingsgelijken). Pas bij een goed samenspel van deze zes factoren kan hoogbegaafdheid zich ontwikkelen en kunnen bijzondere prestaties zichtbaar worden (Mönks & Ypenburg, 1995). Wanneer je echter dit model als definitie van hoogbegaafdheid opvat, stuit je op het probleem dat een ongemotiveerd kind, ook al is er sprake van een grote intelligentie en creativiteit, niet als hoogbegaafd kan worden aangemerkt. Tolan (2013) verhaalt over een dispuut met Renzulli, waarin Renzulli desgevraagd bevestigde, dat een hoogbegaafd kind, dat geen prestaties laat zien, geen recht heeft op een plaats in een “gifted class”. Gagné (1985) geeft aan, dat onderpresteerders in dit model worden buitengesloten, als je motivatie tot een essentieel kenmerk maakt van hoogbegaafdheid.

In latere modellen, zoals van Gagné of Heller (Gagné, 1985, 2003; Heller, 2004), zien we dat factoren zoals motivatie en creativiteit niet langer een essentieel driemanschap vormen met het intellectueel potentieel. Onder invloed van de theorie van meervoudige intelligentie van Gardner is er onderscheid gemaakt in een zes- of zevental begaafdheidsfactoren. Deze begaafdheidsfactoren kunnen zich uiten in acht prestatiegebieden. Het ontwikkelproces daarnaar toe wordt beïnvloed door persoonlijkheidsfactoren en omgevingsfactoren. Bij Gagné speelt ook toeval of kans een beïnvloedende rol. Wanneer de onderlinge dynamiek optimaal is, leidt dit in zijn algemeenheid tot prestaties op bovengemiddeld niveau en op enkele (maar wel meer dan één) gebieden tot prestaties op hoogbegaafd niveau. Ook kun je bij zo'n multifactorenmodel beter verklaren aan welke factoren het ligt, dat de ene mens wel en de andere mens niet tot uitzonderlijke prestaties komt. Heller spreekt in dit laatste geval van onderpresteren.

### *5.2 Model voor hoogbegaafde volwassenen*

Veel hoogbegaafden ontkennen hun identiteit als hoogbegaafde, omdat ze denken dat er een van buitenaf goedgekeurde prestatie of een product wordt verwacht van iemand, voordat hij of zij zich ‘echt’ hoogbegaafd mag noemen (Fiedler, 2013). Kooijman (2008a) concludeert in haar bespreking van modellen en definities dat prestatiegerichte definities een dominante positie innemen en dat veel van die modellen over kinderen gaan. Tolan (2013) maakt in de definitie-kwestie onderscheid tussen talentontwikkeling (die productgericht is) en persoonlijke groei (die persoonsgericht is).

Kooijman (2008a) zegt dat in de meeste modellen hoogbegaafdheid van buitenaf en niet vanuit de hoogbegaafde zelf wordt gedefinieerd. Hoogbegaafde volwassenen hadden volgens haar behoefte aan een model dat geschikt was om zichzelf te begrijpen en waaraan ze een positief zelfbeeld konden ontleen. Bovendien was er behoefte aan een model, waarmee de samenleving kon worden duidelijk gemaakt wie zij waren (Kooijman & Wind, 2008). Vanuit die behoefte ontstond het Delphi-model.

#### *Delphimodel*

Bij de totstandkoming van het Delphi-model (2006-2008) is gebruik gemaakt van een onderzoek uitgevoerd onder een groep experts op basis van een consensustraject met behulp van de Delphi-methode (Kooijman, 2008a). De groep experts betrof psychologen, (loopbaan)coaches, bedrijfsartsen en een psychiater die professioneel met hoogbegaafde volwassenen werken en ook zelf hoogbegaafd zijn. Dit leidde uiteindelijk tot een existentieel model met de volgende definitie:

Een hoogbegaafde is een snelle en slimme denker, die complexe zaken aan kan. Autonoom, nieuwsgierig en gedreven van aard. Een sensitief en emotioneel mens, intens levend. Hij of zij schept plezier in creëren. (Kooijman, 2008b, p. 69)

### **5.3 Onderzoek naar hoogbegaafde volwassenen**

Onderzoek naar hoogbegaafde volwassenen is schaars. Net zoals bij kinderen laat ook de literatuur over volwassen hoogbegaafden eenzelfde tweespalt zien (Lewis, Kitano & Lynch, 1992). Lewis et al. constateren dat enerzijds blijkt uit empirisch onderzoek dat hoogbegaafde volwassenen relatief goed aangepast zijn, anderzijds observeren professionals uit het veld hoogbegaafde volwassenen met unieke kenmerken, die op een verhoogde ontvankelijkheid voor stress wijzen. Bij empirisch onderzoek beperkt de groep hoogbegaafde volwassenen zich tot mensen, die hoge prestaties hebben laten zien. Zij zijn op een bepaald gebied eminent of waren kinderen met zeer goede schoolprestaties, die tot in hun volwassenheid gevolgd zijn (Freeman, 2006; Simonton, 2003; Stöger, 2009). Hoogbegaafde volwassenen, die geen prestaties laten zien worden in de wetenschap vaak als onderpresteerder gezien (Stöger, 2009; Tolan 1994) of niet (meer) als hoogbegaafd erkend (Subotnik, Olszewski-Kubilius & Worrell, 2011).

In 1921 startte Terman een longitudinaal onderzoek naar hoogbegaafde kinderen. De selectie van deze kinderen was afhankelijk van hun schoolprestaties en stedelijke woonomgeving (Terman & Oden, 1959). Diegenen met een IQ hoger dan 135 volgde hij meer dan drie decennia lang. In hun midlife bleken deze kinderen (eigenlijk vooral de mannen) relatief succesvolle, goed aangepaste volwassenen te zijn geworden. Subotnik (1989) gebruikte ongeveer dezelfde vragenlijst, die Terman ontwierp, voor haar longitudinaal onderzoek naar afgestudeerden van Hunter College in New York met een getest IQ boven de 140. Zij heeft een soortgelijk eindresultaat als Terman, zij het dat zoveel jaren later ook de vrouwen meer tevreden zijn vanwege hun grotere deelname aan de arbeidsmarkt. Ook de deelnemers van het longitudinaal onderzoek van Perrone (2011) zijn afgestudeerden van highschool met de beste cijfers. Haar onderzoek richt zich op verschillende facetten van levensbeslissingen. Dat leidt tot verschillende conclusies, die afhankelijk zijn van de manier van vragen stellen. Zo zijn de oudere onderzoeksdeelnemers het minst tevreden over hun carrière-beslissing, maar het meest tevreden over de beslissing, die leidde tot voldoening en succes in het werk. Kaufman (1992) onderzocht 15 à 20 jaar na hun afstuderen een groep 'Presidential Scholars'. Dat zijn highschool-leerlingen, die jaarlijks per staat als de beste jongen en meisje worden uitgekozen. Haar algemene conclusie naar aanleiding van het overgrote deel van het statistisch materiaal is, dat deze kinderen zijn blijven presteren: ze bezochten gerenommeerde

universiteiten, haalden universitaire graden en belandden in banen met aanzien. Een klein deel van haar onderzoek bestond uit vragen met een open einde. Juist daar gaven veel deelnemers blijk van somberheid en teleurstelling. Door de bovenmatige nadruk op hun academische begaafdheid en hun uitverkiezing als ‘children of promise’, ervoeren velen later problemen met betrekking tot hun identiteit. Freeman (2010) beschrijft in haar boek ‘Gifted Lives’ soortgelijke problemen. Uit haar longitudinaal onderzoek selecteerde zij 20 hoogbegaafden, die zij vanaf hun kindertijd 35 jaar heeft gevolgd en herhaaldelijk diepgaand geïnterviewd. In bijna ieder verhaal belandt ze op een punt (zo rond 12-14 jaar) waarbij ze schrijft “als ik nu gestopt was met mijn onderzoek dan was het verhaal een succes-story geweest”. Uiteindelijk blijken heel wat kinderen in hun (volwassen) leven problemen te ervaren zoals teleurstelling en depressie, pushende ouders, conflicterende carrièerekeuzes, studieafbrekingen en financiële problemen. De verwachte roem bleef bij de meesten uit. In het longitudinale onderzoek, waaruit Freeman deze twintig volwassenen voor haar boek geselecteerd heeft, trekt ze de algemene conclusie dat de groep hoogbegaafden een meer succesvolle carrière heeft dan de gemiddeld-begaafden die zij volgde (Freeman, 2006). Simonton (2003) geeft een overzicht van diverse onderzoeken naar (mogelijk) eminente volwassenen. Hij constateert dat er enerzijds veel hoogbegaafde kinderen zijn, die hun volle potentieel als volwassenen niet realiseren, en dat er anderszijds veel eminente volwassenen zijn, die geen tekenen van hoogbegaafdheid in hun jeugd hebben laten blijken. Uiteindelijk concludeert hij: ‘We are even farther from comprehending how all these forces converge and interact in the creation of an exceptional achiever’ (Simonton, 2003 p.366).

#### *Observaties professionals uit het veld*

Als onderzoekers het succes- of prestatie criterium laten vervallen, komen andere hoogbegaafde volwassenen in beeld. In veel literatuur van professionals, die hoogbegaafde volwassenen begeleiden (vaak psychologen met een praktijk), worden de problemen benadrukt, die hoogbegaafden tegenkomen (Fiedler, 2008, 2013; Jacobsen, 1999; Lewis et al., 1992; Lovecky, 1986; Lucas, 2011; Mahoney, 1995; Nauta, 2013; Nauta & Ronner, 2007; Roeper, 1991; Silverman, 1999; Streznewski, 1999; Tolan 1994, 1999). Jacobsen (1999) stelt dat de kenmerken intensiteit, complexiteit en gedrevenheid van hoogbegaafden tegen hen kunnen gaan werken. Dan kan overdreven gedrag ontstaan of duikgedrag.

Vanuit de praktijkervaring van professionals, die gericht zijn op hoogbegaafden en werk, wordt beschreven dat bij hoogbegaafden aanpassingsproblemen op hun werk kunnen ontstaan (Corten, Nauta & Ronner, 2007; Kuipers, 2007; Nauta & Corten, 2002; Nauta & Ronner, 2008; Van der Waal, Nauta en Lindhout, ter perse). Ook vanuit de universiteit is onderzoek gedaan naar hoogbegaafden in hun werksituatie. Willings (1985) noemt talrijke problemen, die hoogbegaafde oud-studenten van hem ervoeren in hun werk. Persson (2009a; 2009b) spreekt van stigmatisering en marginalisatie van sommige hoogbegaafde werknemers. Volgens hem roepen de hoogbegaafden, die op verandering focussen, weerstand op en worden zij als een bedreiging gezien.

Veel van het huidige (empirische) onderzoek naar volwassenen hoogbegaafden is vooral gericht op het zoeken naar de criteria waaraan onderwijs moet voldoen om eminentie te bereiken. Daarbij is altijd het prestatie criterium leidinggevend: er wordt altijd uitgegaan van hoogpresterende volwassenen en/of ooit hoogpresterende studenten. De resultaten van dit streven in het onderwijs naar eminentie in de volwassenheid stellen vaak teleur. Dat al bijna een eeuw lang ‘gifted programs’ zo weinig eminente volwassenen opleveren (Freeman, 2006), is wellicht te verklaren door deze te beperkte focus op presteren.

Omdat de literatuur van professionals uit het veld veeleer hoogbegaafde volwassenen beschrijven, die niet tot eminente prestaties zijn gekomen en juist door hun hoogbegaafdheid diverse problemen



hebben ontwikkeld, lijkt het zinvol ook naar deze groep hoogbegaafde volwassenen onderzoek te doen.

De onderzoeksvragen van de hierbeschreven studie luiden daarom:

Welke problemen ervaren hoogbegaafde volwassenen met loopbaan- en levensvragen? Op welke wijze worden zij gecoached bij hun vragen?

Welke lessen kan het onderwijs trekken uit de ervaringen van hoogbegaafde volwassenen met loopbaan- en levensvragen? Welke aanbevelingen zijn er te formuleren voor het onderwijs, zodat hoogbegaafde kinderen beter worden voorbereid op hun volwassenheid?

## 6. Methode van onderzoek

Het onderzoek bestaat uit interviews met zes experts, die werken met hoogbegaafde volwassenen. Op dit gebied zijn er niet zoveel experts in Nederland te vinden. De deelnemers aan de interviews zijn vooral uitgezocht, omdat zij schrijven over hoogbegaafde volwassenen en met openbare workshops daarover naar buiten treden. Mariska Poelman is door Lianne Hoogeveen (hoofd CBO te Nijmegen) als expert aangedragen.

### 6.1 Geïnterviewde experts

*Frans Corten* heeft biologie, filosofie en psychosynthese gestudeerd. Hij werkte als milieuadviseur en later P&O-adviseur bij een milieuadviesbureau. Sinds 2001 heeft hij een zelfstandig adviesbureau voor met name hoogbegaafden in hun loopbaan. Hij is een gecertificeerd loopbaanadviseur CMI-C. Sinds 2012 is hij Kerntalentenanalist.

*Noks Nauta* studeerde geneeskunde en later arbeids- en organisatiepsychologie. Zij werkte o.a. als bedrijfsarts en wetenschappelijk onderzoeker. Ook werkt ze al jaren als onderzoeker, projectleider, publicist en trainer op het gebied van hoogbegaafdheid. Ze is mede-oprichter en bestuurslid van het Instituut Hoogbegaafdheid Volwassenen (IHBV). Nauta spreekt volwassenen van alle leeftijden.

*Mariska Poelman* deed de Pabo en studeerde vervolgens orthopedagogiek. Ze was kort docent en schoolbegeleider en werkt nu als psycholoog aan het Centrum voor Begaafdheidsonderzoek (CBO) te Nijmegen. Zij werkt vooral met hoogbegaafde adolescenten. Daarnaast begeleidt ze hoogbegaafde kinderen en volwassenen. Dit zijn vooral jongvolwassenen of ouders van hoogbegaafde kinderen. Ook heeft ze cliënten uit de eerstelijnszorg.

*Sieuwke Ronner* studeerde klinische psychologie en organisatiepsychologie. Ook deed zij de School voor Coaching. Zij begeleidt veranderingstrajecten en geeft trainingen in bedrijven, daarnaast coacht ze hoogbegaafden. Het merendeel van haar cliëntenbestand is tussen de 35 en 45 jaar.

*Rianne van de Ven* deed een HBO- en WO-opleiding, die ze niet afmaakte. Ze kwam daarna in het bedrijfsleven terecht. Ze deed de School voor Coaching. Ze werkt parttime in de automatisering en heeft parttime een coachpraktijk voor hoogbegaafde volwassenen. Sinds 2013 is ze kerntalentenanalist.

*Ido van der Waal* gecertificeerd NMI Mediator; sinds 1996 werkzaam op het gebied arbeid. Hij heeft enkele jaren onderzoek verricht naar arbeidsverhoudingen in organisaties en een opleiding

organisatiecultuur gevolgd. Hij begeleidt een innovatie-groep van hoogbegaafden, waarin jongvolwassenen samenwerken met senioren.

## **6.2 Procedure**

Van te voren hebben de deelnemers aan het interview een lijst met open vragen opgestuurd gekregen. Die vragen waren richtinggevend, deelnemers mochten ook aan de hand van de vragen een eigen verhaal vertellen. Sommige deelnemers gaven aan niet op alle vragen antwoord te kunnen geven. De interviews werden in de thuissituatie van de deelnemers afgenomen. De lengte van de interviews varieerde van 55 minuten tot 2,5 uur. Ze duurden gemiddeld 1 uur en 3 kwartier. De interviews zijn afgenomen tussen 22 augustus en 16 oktober 2013.

De kernvragen van de vragenlijst waren:

- Wat zijn de belangrijkste problemen/valkuilen bij vastgelopen hoogbegaafde volwassenen?
- Wat leer jij volwassenen hoogbegaafden met betrekking tot hun valkuilen om een meer succesvol leven te hebben? Pas je een bepaalde methodiek toe?
- Wat zou je hoogbegaafde kinderen in hun schooltijd al kunnen leren om vastlopen te vermijden?

## **7. Resultaten**

### **7.1 Problemen van hoogbegaafde volwassenen**

De problemen waar hoogbegaafde volwassenen tegenaan lopen en waarvoor ze hulp zoeken bij een coach worden hieronder gegroepeerd. Soms zit er een zekere mate van overlap tussen de verschillende genoemde problemen. Niet bij elke expert komen dezelfde problemen voor.

#### *Arbeidsconflict*

Uit het onderzoek van Van der Waal, Nauta en Lindhout (ter perse) naar arbeidsconflicten van hoogbegaafden komt naar voren, dat deze conflicten vooral over de inhoud van het werk gaan (bijvoorbeeld over gevoerd beleid, inhoudelijke taken, organisatie) en niet over de relatie met leidinggevendenden of collega's. Van der Waal constateert hierin een duidelijk verschil met arbeidsconflicten van niet-hoogbegaafden. Van der Waal noemt als oorzaak van die conflicten de brede blik, waarmee hoogbegaafden naar organisaties en in het algemeen naar de maatschappij kijken. Ronner en Nauta geven aan dat hoogbegaafden snel zien, waar dingen in een werkorganisatie niet goed lopen. Poelman ziet dit laatste vooral bij haar jongvolwassen cliënten. Een andere oorzaak, die genoemd wordt door Van de Ven, Corten en Nauta, is dat door hun verlangen naar autonomie hoogbegaafden vaak problemen hebben met autoriteit. Sommigen accepteren geen leiding boven zich of alleen leiding waar ze respect voor hebben. Ze zijn te kritisch, de opdrachten van bovenaf of de op controle gerichte manier van leidinggeven stuiten op weerstand. Bij de verscherping van het conflict spelen ook gebrekkige communicatievaardigheden een rol. Een derde oorzaak wordt door Nauta en Poelman genoemd: vanuit een leidinggevende worden hoogbegaafden vaak als een bedreiging gezien vanwege hun hogere intelligentie en scherpere blik. Van der Waal benoemt de gevolgen van een arbeidsconflict: ziekteverzuim, met een regeling aan de kant gezet worden, (dreigend) ontslag, afgekeurd worden, werkloosheid of uit voorzorg (herhaald) van baan wisselen.

### *Burn-out*

Burn-out wordt ook vaak genoemd als probleem. Corten zegt hierover dat als je in je baan teveel dingen doet, die niet bij je passen, dat je dan grote kans hebt op burn-out, omdat je wanhopig en zonder 'goesting' probeert iets goed te doen. Probleem voor hoogbegaafden is, dat ze niet goed weten waar hun 'goesting' ligt. Hij vindt dat het meeste HR-beleid nog steeds competentiegericht is en niet gericht op kerntalenten. Ook Van de Ven zegt in het bedrijfsleven vaak te zien, dat de nadruk ligt op het verbeteren van zwakke kanten. Aan de andere kant hebben veel hoogbegaafden volgens haar de neiging, als ze succes hebben, dat succes toe te schrijven aan omstandigheden buiten zichzelf.

### *Communicatie*

Problemen in de communicatie worden door alle experts genoemd. Van der Waal hoort in zijn bemiddelingen wel eens over een cliënt spreken in de trant van: 'Briljant, maar dan moet je verder niet teveel met hem praten'. Poelman hoort van cliënten: 'Mijn omgeving ervaart de communicatie met mij als lastig'. Van de Ven heeft veel cliënten die vanuit hun werkgever naar haar toe worden gestuurd. Dan hebben ze vaak een beoordeling meegekregen dat ze iets aan hun communicatieve vaardigheden moeten doen. Meerdere geïnterviewden geven aan, dat deze problemen een ontstaansgeschiedenis hebben. Van de Ven stelt dat hoogbegaafden als kind juist vóór liepen in hun sociale ontwikkeling, maar dat er uiteindelijk vaak een ontwikkelingsachterstand is als ze volwassenen zijn:

Als ik kijk naar hoe een hoogbegaafd kind reageert op dingen als verraad, het niet nakomen van afspraken, eigenlijk juist die hele hoge empathie van: "Wat gij niet wilt dat u geschiedt, doe dat ook een ander niet" - dat is iets wat er bij een hoogbegaafd kind als zo snel in zit, vanuit zichzelf, niet eens zozeer aangeleerd. En wordt het daarin teleurgesteld en het gaat zich vervolgens terugtrekken, ja, tuurlijk, dan zeggen we als ze ouder zijn: "Die heeft misschien de sociale vaardigheden wat minder ontwikkeld". Dat kom ik in de praktijk vreselijk veel tegen, maar ik zeg altijd: "Dat is een gevolg".

Ronner ziet bij hoogbegaafden vaak, dat ze op de troepen vooruit lopen en vergeten achterom te kijken of er nog wel iemand achteraan komt en dan zijn ze het contact opeens verloren. Volgens Nauta zijn hoogbegaafde volwassenen niet slechter in samenwerken, ze zijn soms zelfs heel goed in samenwerken, maar op een andere manier. Corten stelt vast dat sommige mensen geen van de zes kerntalenten voor samenwerking in hun pakket heeft zitten. Voor deze mensen is samenwerking een no-go-area: ze doen iets liever alleen, voor hen is het heel belastend. Van de Ven constateert vaak, dat hoogbegaafden zo op inhoud argumenteren, dat ze anderen weinig vragen stellen en weinig ruimte aan anderen geven. Een conflict ontstaat bijna altijd, omdat die hoogbegaafde iets ziet wat niet goed gaat. Het is dan zaak om eerst een relatie op te bouwen met de baas en de collega's. Dat is voor een hoogbegaafde moeilijk, want inhoud is veel interessanter. Dus wat ze moeten leren, is dat het aangaan van een relatie ook een soort van inhoud is.

### *Teleurstelling*

Voor Nauta is teleurstelling een sleutelwoord. Kern van die teleurstelling is dat mensen het gevoel hebben, dat er meer in hen zit dan ze lieten zien en dat ze niet voldoende uit het leven hebben gehaald. Ook Van de Ven noemt dit het centrale thema. Van der Waal ziet bij hoogbegaafden, die in een arbeidsconflict verzeild zijn geraakt, ook een hevige teleurstelling in hun omgeving. Ze waren enorm gedreven, kwamen met uitstekende ideeën, maar het lukte niet. Ronner vult aan dat bij hoogbegaafden, die teleurgesteld zijn in hun werkomgeving, opvallend meer cynisme wordt gevonden. Jongvolwassenen, die zijn vastgelopen in hun studie, ondervinden volgens Ronner frustratie en teleurstelling, omdat ze een mooie studie verwacht hadden met net zulke gedreven figuren als zijzelf. Van de Ven verbaast zich erover, hoeveel mensen er bij haar komen met hele hoge normen en waarden, die de verwachting hebben diezelfde normen en waarden ook bij anderen

aan te treffen. Als dat niet zo is, levert dat teleurstelling en veroordeling op. Een andere vorm van teleurstelling beschrijft Van de Ven aldus:

Hoogbegaafde volwassenen zijn bijna altijd op zoek naar mensen, die hen inspireren, voor wie ze bewondering kunnen hebben, mensen waar ze tegen op kunnen kijken, een soort van natuurlijk mentorschap. (...) Dat gaat ook heel vaak fout, omdat als ze denken dat ze zo iemand vinden, bijvoorbeeld op hun werk, dat ze die dan ook bijna op een onnatuurlijk voetstuk gaan plaatsen, terwijl zo iemand er heel vaak weer vanaf dondert en dan is die teleurstelling er weer. Dat wordt heel diep gevoeld.

### *Creativiteit*

Hoogbegaafden scoren vaak hoog op meer dan één van de drie creatieve kerntalenten (zie bijlage 1). De waardering van de creativiteit van een hoogbegaafde door de buitenwereld is echter ambigu. Volgens Corten wordt er wel geroepen om creativiteit en innovatie, maar wordt het vaak niet echt gemeend, want het verstoort de gevestigde orde. Ronner zegt dat té associatief denken ook niet door elke leidinggevende op prijs wordt gesteld. De creativiteit van hoogbegaafden kan ook voor henzelf een probleem zijn. Volgens Nauta kan een teveel aan goede ideeën leiden tot een keuzeprobleem en uiteindelijk een probleem in het uitwerken van zo'n idee.

Aan de andere kant is het laten ondersneeuwen van hun creatieve kant voor sommige hoogbegaafden een probleem. Ronner noemt dat een vorm van niet in balans zijn. Zowel Ronner als Nauta noemen voorbeelden van mensen, die het contact met hun creatieve kant kwijt waren, totdat zij het in een coachingstraject (weer) ontdekten.

### *Verkeerde keuze voor vak of werkplek*

Meerdere experts signaleren dat cliënten problemen hebben door een verkeerde keuze voor een vak of werkplek. Gevolg is dat ze makkelijk van baan wisselen. Ronner vertelt dat cliënten heel vaak kwijt zijn geraakt wat ze eigenlijk willen. Door de (veronderstelde) verwachting van hun omgeving, zijn ze in banen terecht gekomen waarin ze zich niet thuis voelen. Van de Ven zegt: 'Voor veel carrières van succesvolle hoogbegaafden met een laag zelfbeeld is het kenmerkend dat ze nooit specifiek zelf voor dingen gekozen hebben, maar dat ze daarvoor gevraagd zijn'. Poelman heeft soms cliënten, die wel weten dat ze aan iets anders toe zijn in hun carrière, maar het lastig vinden om die stap te nemen. Nauta vertelt, dat uit het onderzoek naar werkbeleving (Reijseger, Peeters & Taris, 2013) bleek, dat veel hoogbegaafden onderbelast worden op hun werk, vooral als ze in loondienst werken. Met de kerntalentedanalyse kan je, volgens Corten, aan iemand met een bore-out precies vertellen, welke kerntalenten ontbreken in zijn baan. In principe is telkens van baan veranderen niet nodig:

Als je sterke kerntalenten erin zitten, ga je niet steeds wat anders doen. Dat je erop uit gekeken raakt, komt omdat je kerntalenten niet zijn gevoed. Dus als je kerntalenten er wel in zitten en zelfs als ze er niet allemaal in zitten, maar er wel een prachtige hobby bij hoort, dan gaat iemand niet telkens iets anders doen.

Wel geeft Corten aan dat juist hoogbegaafden vaak laag scoren op de kerntalenten die te maken hebben met 'naar buiten treden'. Die kerntalenten heb je echter wel nodig, om aan de buitenwereld te laten zien wat je kan en waar je excellent in bent. Ook zegt hij dat sommige constellaties van kerntalenten moeilijk vermarktbaar zijn. Voor zo iemand is het moeilijk betaald werk te vinden, omdat de huidige samenleving er geen belangstelling voor heeft.

Over 'multipotentials' zegt Nauta, dat ze keuzeproblemen hebben, omdat ze op verschillende gebieden meerdere talenten hebben, waar ze heel goed in zijn. De worsteling daarmee wisselt. Sommigen vinden het ook leuk, maar die moeten wel de ruimte creëren om er iets mee te kunnen. Ronner voegt er aan toe, dat het vaak gaat om talent op maatschappelijk ondergewaardeerd gebied, zoals muziek en kunst.

### *Lage of afgebroken opleiding*

Diverse experts vertellen over cliënten met een lage of afgebroken opleiding. Van de Ven noemt daar als reden voor, dat hun anders-zijn in hun schooltijd negatief werd uitgelegd, waardoor hun zelfbeeld zich anders heeft ontwikkeld. Van der Waal ontmoet cliënten met onvoldoende opleiding, die in een beroep terecht kwamen, waar ze hun vermijdingsgedrag konden voortzetten. Ze hadden gedacht het daar wel mee te kunnen redden. Ze zeiden niet veel anders te kunnen met hun opleiding. Poelman memoreert oudere cliënten, die zelf zeggen op plekken te zitten onder hun niveau, maar niet hogerop kunnen komen vanwege gebrekkige communicatievaardigheden. Corten vertelt over een cliënt met een lage opleiding, die al jaren in een magazijn werkt en niet graag naar buiten treedt of zich presenteert. Op dat magazijn ging hij dood van verveling, maar na interventie van Corten bleek hij een uitmuntend probleemoplosser voor het bedrijf te zijn.

### *Zelfbeeld: Anders zijn*

Van de Ven zegt dat het merendeel van haar cliënten een laag zelfbeeld heeft en zij schrijft dit toe aan de afwezigheid van peercontacten in de jeugd, want de identiteit van een kind komt tot stand in de ogen van leeftijdsgenoten. Verschillende experts geven aan dat het ‘anders zijn’ (anders denken, anders voelen, anders waarnemen) een grote rol speelt in de ontwikkeling van het zelfbeeld. Volgens Van de Ven kan dit gevoel van ‘anders zijn’ leiden tot twee uitersten: de ontwikkeling tot narcisme en de ontwikkeling tot aanpassing.

### *Angst, onzekerheid*

Volgens Poelman is angst om anders te zijn één van de belangrijkste problemen van vastgelopen hoogbegaafden in haar praktijk, zowel in positieve als negatieve zin. Om die reden willen sommige cliënten graag een intelligentietest doen. Ook volwassenen, die als kind al eens hoogbegaafd getest zijn, maar daar inmiddels aan zijn gaan twijfelen, willen soms opnieuw getest worden. Een ander soort angst wordt genoemd door Van de Ven: arrogant gevonden te worden of de suggestie te wekken zichzelf als een beter mens te zien. Angst komt volgens Van de Ven ook tot uiting in het bedriegersyndroom. Succesvolle hoogbegaafden, vaker vrouwen dan mannen, vinden dat ze maar wat doen en verwachten dat er spoedig een ‘echte’ expert komt, die hen zal ontmaskeren. Van de Ven noemt ook de vele scenario’s, die zich in het hoofd van hoogbegaafden afspelen. Ze kunnen vaak niet goed tegen verrassingen, want dat is dan net een scenario, dat zij van tevoren niet hebben zien aankomen.

### *Perfectionisme*

Nauta onderscheidt in navolging van Lisa Erickson intern en extern perfectionisme. Bij intern perfectionisme zijn factoren als flow en de hoge kwaliteitseisen van jezelf aanleiding om iets zo goed als in jouw mogelijkheden ligt te willen doen. Extern perfectionisme is gebaseerd op het oordeel van anderen, die jou (vroeger) vertelden, dat het nog beter moest. Van de Ven noemt dit gezond en ongezond perfectionisme. Bij ongezond perfectionisme streeft men irreële doelen na. Er zit ook veel schaamte aan vast en een slecht zelfbeeld. Gezond perfectionisme is reële doelen stellen, het beste uit je zelf willen halen en daar ook in slagen. Corten maakt onderscheid tussen mensen, die gebiologeerd worden door details – er gaan vier kerntalenten over details – en mensen, die daardoor niet gebiologeerd worden, maar doodsbang zijn om een fout te maken vanwege straf en schaamte.

### *Onbegrip*

Bijna alle experts noemen onbegrip als probleem: anderen begrijpen niet hoe een hoogbegaafde in elkaar steekt. Van der Waal noemt een voorbeeld van een cliënt, die zijn leven lang door ouders, broers en zussen genegeerd werd. ‘Jij, met je gekke ideeën altijd’,

werd er dan gezegd. Het gaat vaak om dubbel onbegrip: hoogbegaafden begrijpen niet dat ze niet begrepen worden. Van de Ven zegt dat het onbegrip vaak veroorzaakt wordt doordat hoogbegaafden een complexe, grotere context aankunnen en dat gemiddeld begaafden naar diezelfde werkelijkheid kijken en niet hetzelfde zien.

#### *Gevoelens en intensiteit*

Op verschillende manieren komt in de interviews terug dat hoogbegaafden sensitieve, emotionele en intens levende mensen zijn. Nauta zegt dat bij hoogbegaafden alles heftiger en intenser verloopt. Als het niet zo lekker loopt, duikelen ze ook veel verder de diepte in. Dan kunnen ze vastlopen in extreme gevoelens en geblokkeerd raken door hun emoties. Of ze roepen schrikreacties bij anderen op door de intensiteit, waarmee ze dingen zeggen of kritiek geven. Corten ziet vaak een verhoogde gevoeligheid voor sfeer en spanning (het hoort bij het fantasievolle creatieve kerntalent), waardoor een hoogbegaafde snel last heeft van zijn omgeving. Het levert problemen op met kantoortuinen en het halen van targets. Van der Waal ziet bij cliënten dat ze moeite hebben om in het kader van de effectiviteit van hun communicatie te doen alsof, ze noemen dat dan manipuleren. Iets dergelijks meldt Van de Ven. Hoogbegaafden hebben moeite om een bepaalde rol, die bij een functie hoort, aan te nemen. Ze willen zichzelf blijven en voelen dat rollenspel als onecht. Soms is er ook te weinig gevoel. Van de Ven ziet bij veel hoogbegaafden dat zij hun emotionele intelligentie niet goed kunnen kanaliseren of erkennen bij zichzelf. Ronner ziet cliënten, die te weinig contact hebben met hun lijf en alleen maar in hun hoofd leven.

#### *Mogelijke misdiagnoses*

Ronner vertelt, dat ze steeds vaker mensen krijgt met een diagnose Asperger of ADHD. Soms hebben ze ten onrechte de diagnose ADHD of Autisme gekregen. Nauta stelt, dat deze mensen soms in de GGZ terecht komen en dan op deze aandoening behandeld worden, terwijl niet gezien wordt, dat hun hoogbegaafdheid op allerlei manieren meespeelt of zelfs de belangrijkste factor is. Poelman heeft cliënten die vertellen, dat zij als kind getest zijn op hoogbegaafdheid, maar dat hun latere werkomgeving hen als autistisch ervaart. Ze stelt, dat deze mensen vaak helemaal niet autistisch zijn, alleen autistisch gedrag laten zien. Corten zegt, dat hij veel mensen in zijn praktijk ziet, die gedrag hebben aangeleerd, wat helemaal niet bij ze past. Hij noemt het voorbeeld van een cliënt, die door haar baas gestuurd was, omdat hij dacht dat ze autistisch was. Bij de kerntalentenanalyse blijkt ze maximaal te scoren op empathie. Corten verklaart:

Dat komt, omdat je bijvoorbeeld helemaal niet lekker in je vel zit, super-gestressed bent, gepest wordt en dat je al die negatieve druk om je heen voelt en niet meer weet wat je moet doen. Het is teveel geworden. En wat doe je? Je sluit jezelf helemaal op. (...) Autistisch gedrag kan twee dingen betekenen: iemand is echt autistisch, begrijpt anderen echt niet, wil met anderen niet zoveel, of iemand is juist heel empathisch, voelt alles aan en dat wordt teveel. (...) En het is onbegrijpelijk voor mij, dat dat onder dezelfde diagnose valt.

#### *Leren leren*

Poelman noemt leren leren een probleem alleen binnen het schoolse, want daar moeten hoogbegaafden voldoen aan bepaalde standaarden en als ze niet kunnen leren, redden ze het niet. Ook (jong)volwassenen hoogbegaafden hebben met scholing en bijbehorende standaarden te maken. Bij sommige jonge mannen constateert Poelman ontwijkend gedrag. In hun middelbare schooltijd bedachten ze smoezen en manipuleerden zodanig, dat ze er altijd mee wegkwamen. Maar in een vervolgopleiding lukt dat niet. Steeds beginnen ze met een studie en stoppen daar dan weer mee. Poelman ziet bij hen ook angst, omdat ze zelf niet meer weten of ze het wel of niet kunnen. Van de Ven praat uit eigen ervaring, als ze vertelt over een enorme leerhonger, waarmee ze in korte tijd heel veel tot zich neemt, totdat die leerhonger gevoed is. Daarna is een nieuw onderwerp aan de

beurt. Ze haakt af als het te langzaam gaat. Het lukte haar niet om een HBO- of WO-opleiding af te maken, niet omdat ze geen doorzettingsvermogen had, maar omdat het anderen niet meer lukte haar te voeden. Ze wijst op een eigen onderzoek (Van de Ven & Nauta, 2012) naar leerstijlen van hoogbegaafde volwassenen. Daaruit blijkt dat zij een heel sterke voorkeur hebben voor betekenisgericht leren.

Corten zegt dat je in het systeem van kerntalenten kunt zien, dat er kinderen en volwassenen zijn, die het niet interessant vinden om kennis te vergaren en uit een boek te leren. Er zijn twee kerntalenten die daarbij horen. Dit soort mensen leren door doen, door kijken, door ervaren. Ze hebben om te leren een andere omgeving nodig dan school.

## ***7.2 Leerproces voor hoogbegaafde cliënten en methode van coachen.***

Wat hoogbegaafde cliënten te leren hebben kan onderscheiden worden in drie hoofdpunten: een juist zelfbeeld, een meer accurate bepaling van hun motivatie en verbetering van hun communicatie. Deze drie leerpunten zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden.

### ***7.2.1 Zelfbeeld***

#### *Delphi-model, biografische methode*

Van de Ven geeft aan, dat ze in haar coaching vooral bezig is met het rechtzetten van een scheefgegroeid zelfbeeld. Ze geeft al haar cliënten een biografische opdracht rond het Delphi-model. Ze moeten beschrijven hoe de verschillende aspecten van het Delphi-model zich in hun leven manifesteren. De opdracht is tweeledig: ze moeten hun eigen ontwikkeling van klein kind tot volwassen persoon beschrijven, en tevens wat hun eigen hoogbegaafdheid hun heeft opgebracht en wat het hen heeft gekost. Ook Corten maakt gebruik van biografische methoden.

Nauta laat het leerproces beginnen bij kennis over hoogbegaafdheid, zowel voor de hoogbegaafde als diens omgeving. Daarvoor gebruikt Nauta vaak het Delphi-model. Ze wil hoogbegaafden bewust maken van hun eigen kwaliteiten, maar ook van hun valkuilen en hen daarmee leren omgaan:

Hoe ga je met jezelf om en hoe leer je anderen hoe ze met jou om moeten gaan? Dus dat in woorden omzetten naar je baas en naar je collega's toe. Waar heb jij behoefte aan? Hoe kun jij je werk succesvoller doen en hoe kan jij gelukkiger worden in je werk.

Het helpt, betoogt ze, als ze tegen mensen zegt: 'Jij kent je eigen kracht niet.' Als hoogbegaafden zich ervan bewust zijn hoe ze overkomen op anderen, kan dat enorm helpen in hun sociale contacten. Ze zegt altijd tegen mensen dat zij de uitzondering zijn, dat zij de eerste stap moeten doen. Op het moment dat zij tegen volwassenen zegt: 'Weet je, jij bent waarschijnlijk per definitie slimmer dan je baas', dan hoort ze een stilte aan de andere kant, dat hebben ze zichzelf nooit gerealiseerd.

Ook Ronner laat de zoektocht van hoogbegaafden naar hun identiteit vaak met het Delphi-model beginnen. Ze laat cliënten boeken lezen met korte levensbeschrijvingen van hoogbegaafden (boeken van Nauta & Ronner (2007) en Kooijman (2008)) en vraagt in wie zij zich het meest herkennen en waarom. Ze begint met een analyse en wil eerst altijd iets uit de voorgeschiedenis horen om te kijken waar zich patronen hebben ontwikkeld, die mensen op dat moment last geven. Vanuit die patroonherkenning kijkt ze hoe actuele problemen opgelost kunnen worden en geeft ze handvatten naar gedrag.

*Model van Renzulli-Mönks*

Veel cliënten van Van de Ven komen met de vraag waarom er niet is uitgekomen wat erin zit. Daarom maakt zij gebruik van het model van Renzulli-Mönks, omdat ze daarmee kan uitleggen, dat ‘ergens in die driehoek het is misgegaan’.

*Model Gagné en Heller*

Poelman gaat bij de begeleiding uit van het model van Gagné en Heller. Er moet iets aangeborens zijn, wat zich moet ontwikkelen om tot hoogbegaafde prestaties te komen. Hoge cognitie is een voorwaarde, maar het gaat vooral om het creatief oplossingsvermogen.

*Praatplaat Overexitabilites*

Van de Ven gebruikt voor de herkenning van hoogbegaafdheid ook een door haar ontworpen praatplaat over overexitabilites.

*Praatplaat Topdown-denken*

Van de Ven gebruikt zowel voor herkenning als ook voor het managen van de omgeving een door haar ontworpen praatplaat over topdown-denken.

*Cognitieve gedragstherapie*

De begeleiding van Poelman is vaak gebaseerd op cognitieve gedragstherapie: cliënten inzicht laten krijgen in gedrag dat ze waarneemt, en vragen welk gevoel en welke gedachten daaraan vooraf gaan. Na analyse van een aantal van die situaties, vraagt ze cliënten te kijken wat die gedachte zegt over hun eigen kerngedachte, hoe ze werkelijk over zichzelf denken. Ook de gedachten over iemand anders en wat die ander zou denken, worden op deze manier geanalyseerd. Haar therapie is gericht op acceptatie: zoals jij bent, is in principe okay. Het gaat Poelman om inzicht en acceptatie, dat je anders bent dan anderen. ‘In feite’, zegt Poelman: ‘is het zo dat cliënten zichzelf goed kennen en dat ik alleen maar probeer te kaderen wat er aan informatie komt’.

*Kerntalentedanalyse*

Zowel Corten als Van de Ven maken gebruik van de kerntalentedmethode van Krekels (zie bijlage 1). Voor Corten is dit het enige hem bekende systeem, dat bruikbare informatie voor een hoogbegaafde oplevert. Mensen met een handige constellatie van kerntalented kloppen niet snel bij Corten aan. Hij zegt:

Die komen er toch wel. Dat noemen ze vaak de “echte” hoogbegaafden, dan zeg ik: nee, dat is een hoogbegaafde met precies de goede kerntalentedconstellatie. De uitdaging zit in de mensen die wel hoogbegaafd of hoogintelligent zijn – het kan me niet schelen hoe je het noemt –, maar niet zo’n handige constellatie van kerntalented hebben.

Corten geeft aan, dat de kerntalentedanalyse heel behulpzaam is omdat die de hoogbegaafdheid kan helpen kanaliseren.

## 7.2.2 Motivatie

*Kerntalentedanalyse*

Corten geeft aan dat het de kunst is bij hoogbegaafden om er achter te komen waar hun motivatie ligt. Aan de hand van de ingevulde vragenlijst met 23 categorieën kinderspeelgoed en kinderactiviteiten, behorend bij de kerntalentedmethode en een diepte-interview met zijn cliënt analyseert Corten wat diens sterke, halve en kleine kerntalented zijn. Hij vertelt dat de uitslag van zo’n analyse superconcreet is: ‘Na drie uur kan ik diegene precies vertellen, waar zijn toekomstige baan aan moet voldoen om het leuk te hebben’. Corten begeleidt zijn cliënt vervolgens in het



zoekproces naar een geschikte werkplek of naar inhoudelijk interessantere taken binnen het werk. Ook wijst hij zijn cliënt aan de hand van diens kleine kerntalenten op activiteiten, die beter vermeden kunnen worden. Soms heeft hij cliënten met een hele moeilijke constellatie. Corten spreekt in zo'n geval van 'puzzelwerk' en van 'noodverbanden leggen', dan moet iemand toch aan de slag met essentiële kleine kerntalenten.

Van de Ven gelooft erg in talentmanagement: kijk eerst waar iemand goed in is en laat dat tot excellentie ontwikkelen. Dat spreekt haar aan in de kerntalentenmethode. Van de Ven stelt, dat als iemand weet wat zijn kerntalenten zijn, de motivatie vanzelf komt en Corten stelt kerntalenten gelijk aan intrinsieke motivatie.

#### *Coaching op talent / diverse coachmethodieken*

Van de Ven gebruikt voor het coachen op talent diverse coachmethodieken.

Ook Ronner richt zich in haar coaching vooral op de talenten van haar cliënten, dat zij daarin inzicht krijgen en ernaar kunnen handelen. Tussen inzicht en handelen ervaart zij vaak een kloof. Ze vraagt haar cliënten waar zij zelf denken talenten te hebben en waar valkuilen. Ook wil ze graag dat daarover feedback wordt gevraagd van de werkomgeving of thuis. Vanuit haar coachmethodieken past ze dan interventies toe, die per cliënt verschillen. Als cliënten niet meer weten wat hun motivatie is, vraagt ze hen te zoeken naar wanneer die er wél was. Soms vraagt ze cliënten een witboek bij te houden, een verslag per dag over dingen, die hen tevreden stemden. Om cliënten dichter bij hun gevoel en uit hun hoofd te brengen, laat ze hen verbinding maken met hun rechter hersenhelft door te tekenen, schilderen of door muziek. Een beeld bedenken bij een bepaalde situatie beklijft volgens Ronner beter.

Het is een hele kunst volgens Nauta om vastgelopen hoogbegaafden, die meer uit hun hoogbegaafdheid willen halen, op een spoor te krijgen. Het hoeft allemaal niet in prestaties zichtbaar te zijn. Ze kunnen naast een baan ook een hobby of vrijwilligerswerk hebben, waar ze veel in kwijt kunnen.

#### *WEB-model*

Om vast te stellen waar cliënten energie van krijgen en wat hen energie kost, gebruikt Ronner het WEB-model (Het Werkstressoren en Energiebronnen-model) (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Daarmee leren cliënten zelf meer hun werkomgeving en werkinhoud te beïnvloeden.

### **7.2.3 Communicatie**

#### *Aangeven behoefte*

Nauta adviseert hoogbegaafden zoveel mogelijk open te bespreken met anderen waar zij behoefte aan hebben en dat concreet te maken en daar niet mee te wachten tot er een ergernis of conflict is ontstaan. In plaats van te spreken over hun hoogbegaafdheid is het effectiever om concreet aan te geven, dat zij bijvoorbeeld behoefte hebben aan autonomie. Het is ook effectief aan te geven waar zij moeite mee hebben en daarvoor voorstellen te doen voor verbetering. Willen zij bijvoorbeeld een andere werkinhoud, dan moeten zij aangeven waar zij juist goed in zijn.

Van de Ven laat vaak tussen twee sessies in haar cliënten een emotie-dagboek bijhouden, waardoor ze zelf een vocabulaire opbouwen voor wat ze voelen. Daarmee kunnen zij uitleggen, waarom zij zich niet prettig voelen op het werk.

#### *Topdown*

Van de Ven vertelt dat in haar coachtraject ook vaak de manager wordt meegenomen, omdat hij of zij een deel is van de oplossing. Zij gebruikt voor het managen van de omgeving een praatplaat over

topdown-denken. Nauta stelt dat aan een leidinggevende geleerd kan worden, dat hoogbegaafden graag horen wat voor soort eindresultaat er moet komen. Dan kunnen hoogbegaafden zelf wel bedenken, hoe zij bij dat eindresultaat gaan komen. De baas moet hen nooit gaan controleren en ook niet bepalen hoe de weg naar dat eindresultaat moet gaan verlopen. Duidelijke afspraken hierover helpen weer wel (Nauta, Ronner & Brasseur, 2012).

### *Proces-relatie*

Van de Ven vertelt dat hoogbegaafden altijd op inhoud communiceren en dat zij moeten leren, dat een gesprek over inhoud altijd moet worden gedragen door de basis van proces en relatie. Daarvoor gebruikt ze een door haar ontworpen proces-relatie-praatplaat. Cliënten krijgen de opdracht om communicatie van anderen te observeren, in vergaderingen ook te kijken naar de luisteraars en op nonverbale signalen te letten. In dit verband noemt Van de Ven ook vaak de woorden ‘gelijk hebben’ en ‘gelijk krijgen’. ‘Gelijk moet jou gegund worden’ leert Van de Ven haar cliënten. Om hoogbegaafden bewust te maken van hun hoge normen en waarden heeft Van de Ven een praatplaat ontworpen, die ze ‘eigenaarschap nemen op je kwaliteit’ noemt. De plaat leert een cliënt ruimte en vergevingsgezindheid te geven aan iemand met meer gemiddelde normen. De uitleg dat er verschil is tussen gelijkheid en gelijkwaardigheid, geeft mensen berusting. Als er eenmaal inzicht is, dan is de stap naar verandering snel gemaakt. Er volgen dan oefeningen en er wordt gezocht naar veilige situaties, waar iemand een gedragsverandering kan laten zien.

Bij een arbeidsconflict maakt Van der Waal mensen bewust van hun eigen gedrag en leert ze effectiever een boodschap overbrengen, zodat een ander het begrijpt en er ook wat mee gedaan wordt. Het resultaat van zijn coaching is vaak, dat mensen een patroon zijn gaan zien en meer inzicht hebben gekregen in waarom het misging.

Ook Ronner leert haar cliënten zelf meer hun werkomgeving en werkinhoud te beïnvloeden. Ze wijst hen er dan op niet op de inhoud te gaan zitten, maar op het proces en dat proces als een soort intelligent spel (dus als inhoud) te zien.

## **8. Discussie**

### **8.1 Conclusies**

Uit empirische onderzoeken naar hoogbegaafde volwassenen rijst vooral het beeld van een aangepaste, redelijk succesvolle hoogbegaafde. Maar de resultaten van dit soort onderzoeken zijn erg afhankelijk van hoe de deelnemers werden geselecteerd, over welke tijdspanne het onderzoek werd gehouden en welke vragen er werden gesteld en of die vragen gesloten of open waren. Het onderhavige onderzoek laat zien dat als je het prestatie-criterium laat vallen er een groep hoogbegaafde volwassenen zichtbaar wordt, waarbij zich problemen hebben ontwikkeld, die gerelateerd kunnen worden aan hun hoogbegaafdheid. De belangrijkste oorzaken daarvan zijn dat zij ten eerste een scheefgegroeid zelfbeeld hebben, ten tweede geen goed beeld hebben waar hun motivatie ligt en ten derde dat zij niet goed weten af te stemmen op hun (niet-begaafde) omgeving.

Uit het onderzoek is gebleken, dat bewustwording van hun anders-zijn een belangrijk issue is voor vastgelopen hoogbegaafde volwassenen. De modellen van Renzulli-Mönks, Heller of Gagné zijn gericht op talentontwikkeling en hoge prestaties. Zij bieden hoogbegaafden ondersteuning in het ontwikkelproces naar hoge prestaties, maar niet specifiek in het verkrijgen van een juist zelfbeeld. Voor een juist zelfbeeld gebruiken veel experts uit dit onderzoek het Delphi-model. Dit model geeft

volgens hen een bredere omschrijving van wat hoogbegaafdheid is : het model kijkt niet alleen naar prestaties maar heeft ook aandacht voor het anders-zijn van een hoogbegaafde. Het kerntalentsysteem geeft met zijn uitsplitsing in 23 kerntalents inzicht in de grote diversiteit onder hoogbegaafden. Ieder individu heeft een andere constellatie van sterke, halve en kleine kerntalents: er zijn dus talloze mogelijkheden. Er kleeft geen waardeoordeel aan het bezitten van een klein kerntalent, het is slechts een indicatie om zich daar niet teveel op te richten, omdat het geen energie oplevert en wel mogelijk een vorm van niet-welbevinden.

Gagné maakt in zijn terminologie onderscheid tussen aanleg en talent. Hij stelt dat de natuurlijke aanleg ('gifts') via een ontwikkelingsproces van leren en oefenen leidt tot talenten ('talents'), die hij gelijk stelt aan systematisch ontwikkelde vaardigheden ('competencies'). Deze leerweg wordt beïnvloed door persoonlijkheids- en omgevingsfactoren. Bij uitblijven van prestaties worden ontbrekende factoren (zoals bijvoorbeeld motivatie, doorzettingsvermogen) als oorzaak aangewezen. In het onderzoek naar hoogbegaafdheid bij kinderen gaat momenteel veel aandacht uit naar het verbeteren van zwakke(re) punten van een hoogbegaafde leerling (Stöger, 2009).

De kerntalentsmethode kent het verschil niet tussen aanleg en talent: de term 'kerntalent' is een compact begrip voor iemands aard, potentieel en goesting. Het aangeboren kerntalent wordt dus ook niet losgekoppeld van motivatie. Het uitgangspunt is, dat intrinsieke motivatie direct samenhangt met sterke kerntalents. Door inzicht te krijgen in de eigen constellatie van kerntalents krijgt iemand zicht op het werk dat bij hem past en waar hij intrinsiek voor is gemotiveerd. Omdat hoogbegaafden veel kunnen, maar niet noodzakelijk voor al die mogelijkheden gemotiveerd zijn, lijkt het zinvol om zich bij hoogbegaafden te richten op kerntalents in plaats van competenties. Hierdoor wordt de intrinsieke motivatie aangesproken, waardoor prestaties zouden worden bevorderd.

Wetenschappelijk onderbouwd onderzoek naar de kerntalents is er momenteel nog niet (zie bijlage 1), maar de kerntalentsmethode ligt in de lijn van theorieën uit de positieve psychologie, waar wel onderzoek heeft plaatsgevonden, zoals de sterke-punten-benadering van Buckingham en Clifton (2001) en Peterson & Seligman (2004). Zij concluderen uit diverse onderzoeken dat de sterke-punten-benadering de intrinsieke motivatie stimuleert. Nederlands onderzoek in werksituaties heeft aangetoond, dat de 'sterke punten'-benadering samengaat met een verhoogde taakprestatie en meer innovatief gedrag (Van Woerkom, Stienstra, Tjepkema & Spruyt, 2013).

Met cognitieve gedragstherapie en bepaalde coachingsmethodieken wordt gezocht naar patronen om actuele problemen op te lossen. Het gaat hierbij vaak om het op een andere manier kijken naar eigen gedrag en het veranderen van irrationele gedachten, waarbij de cliënt zelf de regie heeft. Bij de kerntalentsmethode is de analyse en interpretatie van de kerntalentsanalist belangrijk. Eerst wordt een precieze analyse gemaakt van de constellatie van iemands kerntalents. De veronderstelling is, dat de cliënten zelf het zicht zijn kwijt geraakt op deze talenten in de loop van hun leven. Vaak is bij hoogbegaafden datgene, wat ze met passie doen, vermengd of ondergesneeuwd door datgene, wat ze goed kunnen. De constellatie van kerntalents geeft cliënten een goed inzicht in zichzelf, zowel op persoonlijk gebied als in hun werkomgeving. Na de analyse wordt gekeken waarom bepaalde werkzaamheden en gedrag in het verleden tot problemen leidden en waar in het leven van cliënten aanpassingen gewenst zijn om hun sterke kerntalents tot hun recht te laten komen en te ontwikkelen. De meeste experts gebruiken een combinatie van methoden om cliënten inzicht in zichzelf te geven.

Speciale aandacht voor communicatie is nodig, omdat hoogbegaafden moeite hebben in te schatten in hoeverre zij anders zijn dan gemiddeld begaafden. Het opbouwen van een vocabulaire is noodzakelijk, zowel voor het aangeven van de behoefte van hoogbegaafde volwassenen als ook

voor het managen van hun omgeving. Dit vocabulaire heeft een sterke relatie met het zelfbeeld van een hoogbegaafde. De aandacht voor communicatieprocessen en de onderlinge relaties heeft veel te maken met het inzicht in eigen gedrag.

## **8.2 Aanbevelingen voor onderwijs**

Om hoogbegaafde kinderen beter voor te bereiden op hun volwassenheid zijn er door de geïnterviewde experts diverse aspecten genoemd, die in een onderwijssetting kunnen worden ingezet.

### *Inzicht in hoogbegaafdheid:*

Om een juist zelfbeeld op te bouwen, moet hoogbegaafde kinderen geleerd worden welke specifieke eigenschappen van hoogbegaafdheid kunnen optreden bij hen zelf en bij ontwikkelingsgelijken (peers). Zij leren daardoor dat bepaalde eigenschappen en bepaalde valkuilen bij hoogbegaafdheid horen, dat zij in sommige opzichten wezenlijk anders zijn en dat niet-hoogbegaafde kinderen hen daarom niet altijd kunnen volgen en met onbegrip reageren. Ook kan hen geleerd worden welke problemen kunnen ontstaan. Het Delphi-model kan gebruikt worden om leerkrachten bewust te maken hoe hoogbegaafdheid eruit ziet. Voor kinderen is het model minder geschikt vanwege de voor kinderen moeilijk te bevatten termen. Voor hen zou lesmateriaal gemaakt kunnen worden, waarin eigenschappen die genoemd worden in het Delphi-model en overexhibitabilites uitgelegd worden. De praatplaat ‘eigenaarschap nemen op je kwaliteit’ en de ‘top-down-praatplaat’ van Van de Ven zijn ook mogelijkheden om kinderen inzicht te geven in zichzelf. Aan de hand van situaties uit het dagelijks leven, kan een leerkracht problemen benoemen en kinderen helpen hun problemen zelf op te lossen.

### *Inzicht en motivatie door kerntalenten*

Een school moet kinderen helpen hun sterke (kern)talenten te ontwikkelen, want daar ligt hun intrinsieke motivatie en hun vermogen tot excellentie. Om een heel leven lang gemotiveerd te blijven, is het niet voldoende te weten in welke schoolvakken zij goed of minder goed zijn. Inzicht in hun sterke kerntalenten biedt kinderen zelfvertrouwen en geeft richting aan hun ontwikkelingsmogelijkheden. Het huidige onderwijssysteem stimuleert bij lange na niet alle kerntalenten. Het onderwijs zou er goed aan doen om het onderwijsaanbod zo breed mogelijk te laten zijn, zodat kinderen de gelegenheid krijgen al hun sterke en zwakke kerntalenten te kunnen onderzoeken en ontdekken. Er zou meer aandacht moeten komen voor het benoemen van deze kerntalenten. Daarvoor zou lesmateriaal gemaakt moeten worden, waarbij de termen, waarin de kerntalenten nu worden uitgedrukt, aangepast worden aan het niveau van kinderen. Een eerste aanzet hiertoe vormt het model in bijlage 2. Hiermee zou aan hoogbegaafde kinderen duidelijk gemaakt kunnen worden, dat zij enerzijds een hoog IQ hebben, waarmee zij kunnen excelleren op het gebied van hun sterke kerntalenten, maar dat zij anderzijds daar wel actie voor moeten ondernemen op school, opleiding of werk. Ook zou een kind op deze manier duidelijk kunnen zien, dat er vele kerntalenten zijn en heel veel combinaties daarvan. Het kind zou inzicht kunnen krijgen in de relatie tussen kerntalenten en beroepsopleiding of beroepsgroepen, zodat een schoolopleiding een concreet doel krijgt.

Een kerntalentenanalyse kan vanaf 16 jaar een geschikt instrument zijn bij de keuze voor studie of beroep. Voor kinderen jonger dan 16 jaar is de analyse van kerntalenten via het speelgoedgroepen-formulier niet of minder geschikt. Jonge kinderen (tot 12 jaar) zijn nog volop bezig hun speelwijze en spelvormen te ontdekken; voor pubers is de kerntalentenanalyse alleen geschikt, als ze

onbevangen naar hun kindertijd durven kijken. Wel is het mogelijk voor leerkrachten om zoveel mogelijk de sterke punten van kinderen te observeren. Zij kunnen dan in hun lessen met iemands sterke punten rekening houden of daarop hun lessen baseren. Leerlingen zelf hun sterke punten laten ontdekken zou wellicht mogelijk zijn met een test als de Clifton Youth Strengths Explorer ([www.strengths-explorer.com](http://www.strengths-explorer.com)) of een vragenlijst als My Strengths Inventory: Hat, Vest, Shoes (Fox, 2008).

*Les in communicatie en communicatieproblemen; coachen daarin van leraren.*

Het is wenselijk dat er apart aandacht wordt besteed aan communiceren. Hierbij gaat het niet zozeer om het aanleren van sociale vaardigheden, alswel om het begrijpen van henzelf in relatie tot hun omgeving en het leren communiceren van wat ze nodig hebben om goed te functioneren. Bovendien kan dan geleerd worden dat het aangaan van een relatie en het proces van communicatie minstens zo belangrijk is als de inhoud ervan. Basale oefeningen om te leren luisteren en niet direct te reageren zouden daar onderdeel van kunnen zijn. Leerkrachten zouden in het geven van communicatieles gecoached moeten worden.

### **8.3 Toekomstig onderzoek**

De kerntalentenmethode lijkt goede mogelijkheden te bieden om hoogbegaafden te helpen excelleren. Verder onderzoek is nodig naar de validiteit van kerntalenten en de effectiviteit van de kerntalentenanalyse. Verder zou het interessant zijn om te onderzoeken hoe gegevens uit een kerntalentenanalyse zich verhouden tot onderpresteergedrag. Het huidige onderwijssysteem is vooral gebaseerd op theoretische kennisvergaring. Hoogbegaafde kinderen met een sterk kerntalent voor ‘proactieve theoretische kennisvergaring in de breedte’ en/of ‘proactieve theoretische kennisvergaring in de diepte’ zullen het in dit systeem goed doen, mits het onderwijs is aangepast aan hun snelheid en mogelijkheden. Een kind, dat hoogbegaafd is maar een klein kerntalent heeft voor theoretische kennisvergaring, zal wellicht zijn intelligentie niet goed kunnen inzetten en gaat mogelijk onderpresteren. Datamateriaal van kerntalentenanalyses van (bijna) volwassen hoogbegaafden zou gecombineerd kunnen worden met gegevens over eerder onderpresteergedrag. Als uit dergelijk onderzoek inderdaad blijkt dat er een verband bestaat tussen onderpresteren en een klein talent voor theoretische kennisvergaring, dan zou dit een pleidooi zijn om in het onderwijs juist andere, wél aanwezige sterke kerntalenten van een leerling te ontwikkelen.

## Literatuurlijst

- Boekhorst, J. te, Thijs, A., Roelofs E. (2010). *Verrijkingsonderwijs voor (hoog)-begaafde leerlingen: wat en hoe. ORD, Enschede, 23-25 juni 2010*. Enschede, SLO. Geraadpleegd op 15 november 2013 van de website van SLO [http://hoogbegaafdheid.slo.nl/onderwijs/instrumenten/dvl/ORDpaper\\_Te\\_Boekhorst\\_230610.pdf/](http://hoogbegaafdheid.slo.nl/onderwijs/instrumenten/dvl/ORDpaper_Te_Boekhorst_230610.pdf/)
- Buckingham, M. & Clifton, D.O. (2001). *Now, discover your strengths*. New York: Free Press.
- Corten, F., Nauta, N. & Ronner, S. (2007). Hoogbegaafdheid: sleutel tot innovatie. *Leren in Organisaties, 1*, 32-35.
- Demerouti E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The Job Demands - Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*, 499-512.
- Fiedler, E.D. (2008). Advantages and Challenges of Lifespan Intensity. In Daniels, S. & Piechowski, M. M. (2008). *Living with Intensity*. Tucson: Great Potential Press.
- Fiedler, E.D. (2013). You Don't Outgrow it! Giftedness Across the Lifespan. In Neville, C.S., Piechowski, M.M., & Tolan, S.S. (2013). *Off het Charts. Asynchrony and the Gifted Child* (pp. 183-210). Unionville, NY: Royal fireworks Press.
- Fox, J. (2008), *Your child's strengths. A guide for parents and teachers*. New York: Penguin Group.
- Freeman, J. (2006), Giftedness in the Long Term. *Journal for the Education of the Gifted, 29*, 384-403.
- Freeman, J. (2010). *Gifted Lives*. London: Routledge.
- Gagné, F. (1985). Giftedness and talent: Reexamining a reexamination of the definitions. *Gifted Child Quarterly, 29(3)*, 103-112.
- Gagné, F. (2003). Transforming Gifts into Talents: The DMGT as a Developmental Theory. In Colangelo, N. & Davis, G.A. (Eds.) (2003). *Handbook of Gifted Education (3th edition)* (pp. 60-74). Boston: Pearson Education.
- Heller, K.A. (2004). Identification of Gifted and Talented Students. *Psychology Science, 46(3)*, 302-323.
- Jacobsen, M. E. (1999). *The Gifted Adult. A Revolutionary Guide for Liberating Everyday Genius*. New York: Ballantine.
- Kaufman, F. A. (1997). What educators can learn from gifted adults. In: F. Mönks & W. Peters (Eds.). *Talent for the future* (pp. 38-46). Assen: Van Gorcum.
- Kooijman, M. (2008a). Delphi-onderzoek. In Kooijman-van Thiel, M. (2008). *Hoogbegaafd, dat zie je zo! Over zelfbeeld en imago van hoogbegaafden* (pp. 47-58). Ede: OYA productions.
- Kooijman, M. (2008b). Existentieel model. In Kooijman-van Thiel, M. (2008). *Hoogbegaafd, dat zie je zo! Over zelfbeeld en imago van hoogbegaafden* (pp. 63-72). Ede: OYA productions.
- Kooijman, M. & Wind, W. (2008). Project. In Kooijman-van Thiel, M. (2008). *Hoogbegaafd, dat zie je zo! Over zelfbeeld en imago van hoogbegaafden* (pp. 13-18). Ede: OYA productions.
- Krekels, D (2012). *Beken(d) talent. Ken je KernTalenten en maak de juiste keuzes voor studie, je werk en je leven*. Antwerpen: Standaard Uitgeverij.
- Kuipers, W. (2007). *Verleid jezelf tot excellentie! Gereedschap voor extra intelligente mensen*. Zoetermeer: Free Musketeers.
- Lewis, R.B., Kitano, M.K. en Lynch, E.W. (1992). Psychological intensities in gifted adults. *Roeper Review 15(1)*, 25-31.
- Lovecky, D. V. (1986). Can You Hear the Flowers Sing? Issues for Gifted Adults. *Journal of Counseling and Development 64 (9)*, 572-575.
- Lucas, J. (2011). *Ongekend hoogbegaafd - 13 portretten*. Maastricht: Shaker Media.
- Mahoney, A. S. (1995). It's All About Identity. *Counseling & Guidance Newsletter 5 (2)*.
- Mönks, F.J. en Ypenburg, I. (1995) *Hoogbegaafde kinderen thuis en op school*. Alphen a/d Rijn:

- (Kluwer) Tjeenk Willink.
- Nauta, N. (2013). What can parents, teachers and counselors learn from the knowledge on gifted adults? *NAGC Counseling and Guidance newsletter*, 9(2), 9-12.
- Nauta, N. & Corten, F. (2002). Hoogbegaafden aan het werk. *Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde*, 10(11), 332-335.
- Nauta, N. & Ronner, S. (2007). *Ongeleide projectielen op koers. Werken en leven met hoogbegaafdheid*. Amsterdam: Harcourt Book Publishers.
- Nauta, N. & Ronner, S. (2008). Hoogbegaafdheid op het werk. Achtergronden en praktische aanbevelingen. *Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde*, 16, 396-399.
- Nauta, N., Ronner, S. & Brasseur, D. (2012). *What are good supervisors for gifted employees?* Geraadpleegd op 13 november 2013 op de website van het IHBV: <http://www.ihbv.nl/english>
- Persson, R. S. (2009a). *The talent of being inconvenient: on the societal functions of giftedness*. Paper presented at the 18<sup>th</sup> World Conference on Gifted and Talented Children, 3 – 7 August 2009, Vancouver, British Columbia, Canada.
- Persson, R. S. (2009b). The unwanted gifted and talented. A socio-biological perspective of the societal functions of giftedness. In: Shavinina L. V. (Ed.). *International handbook of giftedness* (pp. 913 – 924). Dordrecht, NL: Springer Science & Business Media.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. New York: Oxford University Press.
- Reijseger, G., Peeters, M. C. W. & Taris, T. W. (2013). Werkbeleving onder hoogbegaafde werkers. Rapport Meting 1. Universiteit van Utrecht. Geraadpleegd op 19 november 2013 op de website van A&O-items: <http://www.aeno-items.nl/AenOfeb2013/werkbeleving.pdf>
- Roeper, A. (1991). Gifted adults: Their characteristics and emotions. *Advanced Development*, 3, 85-98.
- Silverman, L. (1999). Perfectionism: The crucible of giftedness. *Advanced Development*, 8, 47-61.
- Simonton, D.K. (2003). When does giftedness become genius? And when not? In Colangelo, N. & Davis, G.A. (Eds.) (2003). *Handbook of Gifted Education (3th edition)* (pp. 358-370). Boston: Pearson Education.
- SLO (z.d.) *Theorieën en Modellen* [informatiepagina van Informatiepunt Onderwijs, Hoogbegaafdheid en Excellentie]. Geraadpleegd op 15 november 2013 van de website van SLO <http://hoogbegaafdheid.slo.nl/hoogbegaafdheid/theorie>
- Stöger, H., (2009). The History of Giftedness Research. In L. V. Shavinina (Ed.), *International handbook on giftedness* (pp. 17-38). Quebec, Canada: Springer.
- Streznewski, M.K. (1999). *Gifted grownups. The Mixed Blessings of Extraordinary Potential*. New York: Wiley & Sons.
- Subotnik, R.F., Olszewski-Kubilius, P., Worrell, F.C.(2011). Rethinking Giftedness and Gifted Education: A Proposed Direction Forward Based on Psychological Science. *Psychological Science in the Public Interest* 12(1), 3-54
- Tolan, S. S. (1994). Discovering the Gifted Ex-Child. *Roeper Review* 17 (2), 134-138.
- Tolan, S. S. (1999). Self-Knowledge, Self-Esteem and the Gifted Adult. *Advanced Development* 8, 147 – 150
- Ven, R. van de & Nauta, N. (2012). Hoogbegaafde Volwassenen en hun voorkeursleerstijl [online-artikel] Geraadpleegd op 15 november 2013 van de website van het IHBV [http://ihbv.nl/tl\\_files/Afbeeldingen/PDFs/120926%20%20%20Artikel%20Hoogbegaafde%20volwassenenen%20en%20hun%20voorkeursleerstijl.pdf](http://ihbv.nl/tl_files/Afbeeldingen/PDFs/120926%20%20%20Artikel%20Hoogbegaafde%20volwassenenen%20en%20hun%20voorkeursleerstijl.pdf)
- Van der Waal, I., Nauta, N. en Lindhout, R. (ter perse). Labour disputes of the gifted. *Gifted and Talented International*.
- Woerkom, M. van, Stienstra, M., Tjepkema, S., & Spruyt, M. (2011). De ‘sterke punten’-benadering werkt. Onderzoek naar effecten van aandacht voor talent. *Opleiding & Ontwikkeling*, 24(3), 28-32.

## Bijlage 1

### Kerntalentedmethode

De kerntalentedmethode is ontwikkeld door Danielle Krekels (Krekels, 2012). Krekels, zelf hoogbegaafd, heeft aanvankelijk ten behoeve van de werving en selectie van ingenieurs gezocht naar talenten van haar cliënten. Zij ontdekte gedurende 20 jaar onderzoek dat iemands talent direct te maken heeft met de natuurlijke keuze van een kind (tussen de 4 en 12 jaar) voor speelgoed en spelactiviteiten en dat de manier waarop een kind speelt en sport een veruiterlijking is van zijn persoonlijkheid. Uiteindelijk onderscheidde zij 23 speelgoedgroepen, die leiden tot 23 kerntalenteden.

Kerntalent is een nieuw begrip. Het is een combinatie van je aard, je potentieel en je 'goesting'. De kerntalenteden zijn een differentiatie van het onderwerp motivatie. Het opsporen van deze motivaties gaat volgens Corten nauwkeuriger dan bij andere methoden, waardoor de kerntalentedmethode ook geschikt is voor 'minder gemiddelde' cliënten zoals hoogbegaafden. De 23 kerntalenteden zijn:

*Technisch-pragmatisch, functioneel creatief*  
*Structuur/systematiek / 3D*  
*Competitiviteit en actie*  
*Origineel – innovatieve artistieke creativiteit*  
*Lineair – methodisch / 1D of 2D*  
*Sociaal organiseren*  
*Sympathische empathie en zorg dragen*  
*Passieve sociabiliteit*  
*Fantasievolle grenzeloze creativiteit*  
*Actieve sociabiliteit en teamplay*  
*Competitiviteit ten opzichte van jezelf, doorzetting en focus*  
*Actie, ruimte en gestructureerd doelgerichte teamplay*  
*Initiatief nemen en autonomie*  
*Pure transpositie, empathie*  
*Strategisch inzicht*  
*Cerebrale problem solving*  
*Proactieve theoretische kennisvergaring in de breedte*  
*Ondernemen en risico's nemen*  
*Informatie overdragen*  
*Verkopen en overtuigen*  
*Proactieve theoretische kennisvergaring in de diepte*  
*Entertainment- en showbehoefte*  
*Kameleonschap, aanpassing en flexibiliteit*

Eigenschappen die gemiddeld genomen vaak maar niet noodzakelijk samen voorkomen, worden in dit systeem gesplitst. Bij andere systemen, die heel vaak ontwikkeld zijn vanuit statistische gegevens en statistische correlaties, is het gemiddelde dominant. En dan zijn eigenschappen die vaak samen opgaan ook samen genomen. Het gevolg is dat voor minder gemiddelde mensen de resultaten ambigu zijn. Iemand die alles begrijpt van strategie maar helemaal geen zin heeft om politiek te bedrijven, krijgt dan een gemiddelde score op strategie. Maar een preciezer resultaat zou zijn: een hoge score op strategisch inzicht en een lage score op politiek willen handelen. Een ander voorbeeld is dat er drie soorten creativiteit worden onderscheiden: technische creativiteit, artistieke creativiteit en fantasievolle creativiteit. Dit geeft een cliënt veel meer inzicht en richting. De essentie van de kerntalentedmethode is, dat het op je vierde jaar al vast ligt hoe de constellatie van kerntalenteden is. Elke combinatie van kerntalenteden is mogelijk. Een gemiddeld mens heeft 6 à 9



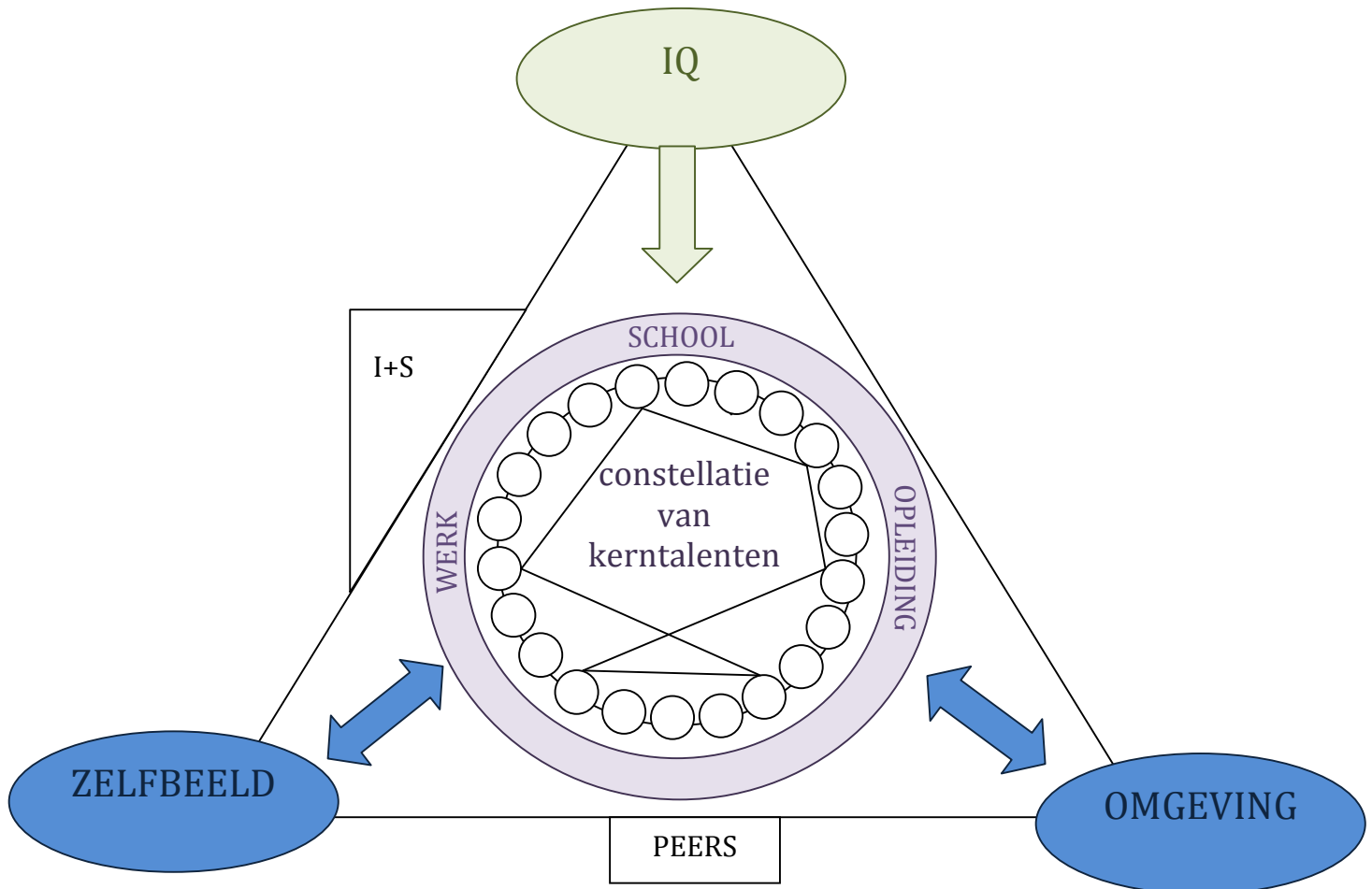
sterke kerntalenten. Bij hoogbegaafden zie je vaak meer sterke kerntalenten. De ontwikkeling van een kerntalent heeft te maken met externe factoren, zoals de omgeving of gekregen kansen, maar ook met interne factoren zoals het IQ. Want met een hoog IQ kan iemand zijn kerntalenten verder ontwikkelen dan gemiddeld en tot excellentie komen.

De kerntalentenmethode is na meer dan 10.000 diepte-interviews empirisch uitgebouwd en verfijnd en wordt momenteel aan de Katholieke Universiteit van Leuven theoretisch wetenschappelijk onderbouwd.

## Bijlage 2

### Model voor Hoogbegaafdheid vanuit de Kerntalenten

#### Model voor Hoogbegaafdheid vanuit de Kerntalenten



Hoge intelligentie is van invloed op de ontwikkeling van de sterke kerntalenten tot excellentie. Die kerntalenten, omgezet in kindertaal, staan daarom centraal in dit model. Ieder individu heeft een eigen constellatie van sterke, halve en kleine kerntalenten. De sterke kerntalenten worden tot ontwikkeling gebracht door school, door opleiding (of zelfstudie, sportclub of hobby) of door werk (vrijwilligerswerk kan ook). Daarom liggen deze als een ring om die kerntalenten heen. Beïnvloedende factoren zijn verder: het zelfbeeld en de omgeving. Behalve dat het zelfbeeld invloed heeft op de ontwikkeling van iemands kerntalenten, wordt omgekeerd door de wetenschap van zijn sterke kerntalenten het zelfbeeld van die persoon verstevigd. Deze wisselwerking kan tot uitdrukking komen in werk- of schoolprestaties. Tussen zelfbeeld en IQ staat een blokje I+S, dat staat voor intensiteit en sensitiviteit. Een hoogbegaafde heeft een verhoogde intensiteit en hoog sensitief waarnemingsvermogen, die een extra dimensie geven aan het zelfbeeld en via het zelfbeeld

op alle andere factoren. Tenslotte is er een wisselwerking tussen de omgeving (gezin, school, vrienden) en de kerntalenten. Remmende of stimulerende omgevingsfactoren zijn weer belangrijk voor de ontwikkeling van kerntalenten, maar de omgeving leert op zijn beurt het individu ook kennen via kerntalenten als empathie, initiatief nemen, overtuigen, enz. Voor het zelfbeeld van de hoogbegaafde is uit die omgevingsfactoren de omgang met peers van belang.