



# KIKKERS & KRUIWAGENS

## Eindrapportage

### Algemeen

Op de Dag van de Hoogbegaafdheid 2010 werden door het IHBV, in de persoon van Noks Nauta, drie workshops gehouden:

1. 'Hoogbegaafden en Werk'
2. 'Hoogbegaafden en School-, Studie- en Beroepskeuze'
3. 'Hoogbegaafden en de GGZ'

De workshops waren bedoeld om het beleid van het IHBV voor de komende jaren mede vorm te geven. In totaal namen 31 hoogbegaafden aan de workshops deel, iets meer vrouwen dan mannen, in leeftijd variërend van 40 tot 55 jaar. De workshop over school-, studie- en beroepskeuze was de minst druk bezochte workshop. De deelnemers waren in het algemeen erg te spreken over het feit dat een instituut als het IHBV zich inzet voor kwesties als deze.

### Hoogbegaafdheid en werk

#### Samenvatting

Op de vraag in hoeverre men een fit ervaart tussen zichzelf en het werk is vaak negatief geantwoord.

Die negatieve reacties kwamen voort uit:

- allerlei taken moeten doen die niet passend zijn bij de capaciteiten
- niet tegen routinetaken kunnen
- geen vrijheid voelen om te werken zoals men zelf wil
- dat er niet naar hun ideeën werd geluisterd
- zich niet begrepen voelen
- zien van gekonkel en spelletjes op de werkvloer waar men niet tegen kan

Men noemde een aantal zaken die men aan zichzelf zou willen veranderen voor een betere fit. Die werden geformuleerd als aanbevelingen voor andere hoogbegaafden:

- begrijpen wat hoogbegaafdheid is en accepteren dat je anders bent
- reflecteren op je functioneren als hoogbegaafde, je persoonlijk ontwikkelen, blijven groeien en zoeken naar je doelen en waarden
- eigen verantwoordelijkheid nemen, maar weten dat je niet altijd verantwoordelijk bent
- aansluiting zoeken, bijvoorbeeld door goed naar anderen te luisteren en de redelijkheid van hun argumenten te zien

Er waren ook eigen leerpunten die door veel mensen in de groep werden gedeeld, bijvoorbeeld:

- hoe word ik niet als bedreiging gezien
- hoe leer ik niet lastig te zijn
- wat te doen als mijn (professionele) mening wordt genegeerd
- wat te doen als je 'fout gedrag' van anderen ziet

De volgende aanbevelingen voor verandering van de (werk)omgeving werden gegeven:

- geef hoogbegaafde werknemers meer vrijheid om hun eigen dingen en dingen op hun manier te laten doen
- laat leidinggevenden meer vertrouwen geven aan hun hoogbegaafde werknemers
- diversiteitsbeleid in het algemeen is goede basis
- zet niet teveel hoogbegaafden bij elkaar



Enkele punten die (door het IHBV) verder uitgewerkt kunnen worden:

- wat zijn organisaties die geschikt zijn voor hoogbegaafde werknemers
- hoe kunnen hoogbegaafden effectiever bijdragen aan organisaties en welke voorwaarden zijn daarvoor nodig
- zorg voor positieve beeldvorming over hoogbegaafdheid door positieve voorbeelden voor de hoogbegaafden zelf en voor de omgeving

Tot slot werden er nog opmerkingen gemaakt over de gevoeligheid van de terminologie, het taboe op hoogbegaafdheid, de beeldvorming (een hoogbegaafde kan ook zesjes halen) en het feit dat hoogbegaafden zelf ook blinde vlekken hebben met betrekking tot de niet-hoogbegaafden.

### **Beschouwing en conclusie**

Deze groep noemde veel negatieve ervaringen op het werk. Omdat het een selectie was van mensen die op de oproep waren gekomen om te vertellen over hoogbegaafdheid op het werk, was het wel te verwachten dat er veel negatieve ervaringen zouden zijn. Dat de groep louter bestond uit veertigers en vijftigers viel op. Het kan samenhangen met het feit dat men juist op die leeftijd gaat reflecteren: wat heb ik bereikt, hoe wil ik nu verder?

De ervaringen en aanbevelingen zijn van belang om activiteiten op te zetten om in de toekomst te voorkómen dat veel hoogbegaafden op die leeftijd vastlopen.

Veel deelnemers hadden gewerkt aan hun zelfontplooiing en raadden dat anderen ook aan.

Inhoudelijk zijn de uitkomsten van belang voor een aantal projecten die het IHBV wil gaan uitvoeren, bijvoorbeeld:

- 'Talent op de Werkvloer'
- 'Hoogbegaafdheid en Innovatie'
- 'Talentenbank'

En verder voor de contacten die het IHBV met bedrijven gaat leggen.

## **Hoogbegaafdheid en school-, studie- en beroepskeuze**

### **Samenvatting**

Alle deelnemers hadden in hun loopbaan problemen ervaren met het maken van school-, studie- en beroepskeuzes. Op scholen is er geen aandacht voor de groep hoogbegaafden en hun specifieke keuzeproblemen. Veel hoogbegaafden worden ook nog eens afgeremd, bijvoorbeeld als ze een tweede studie erbij willen doen. Sommige docenten roepen door hun uitspraken juist faalangst op (zou je dat wel doen?).

Knelpunten zijn ook dat een hoogbegaafde jongere aan zichzelf te hoge eisen kan stellen. De school heeft vaak niet door dat er een keuzeprobleem is. De jongere doet het toch zo goed? De gebruikelijke testen voldoen voor deze groep vaak niet.

Als ouder kun je ook last hebben van het feit dat je puber zoveel *kan*. Hoe kom je er eigenlijk achter wat de jongere *wil*? Eigenlijk blijkt het keuzeproces zelf niet helder.

Er worden veel suggesties op dit gebied gedaan.

Het leren kiezen zou in kaart gebracht kunnen worden. Dat proces zou in het onderwijs geleerd kunnen worden. Een hoogbegaafde moet ook leren dat geen enkele baan of studie het 100% is. Passie kun je ook naast je werk halen.

Aan de informatie kant kan ook nog veel worden gedaan: welke studies en banen zijn in principe geschikt voor hoogbegaafden? Kunnen boeken met info over studie- en beroepskeuze meer op hoogbegaafden toegesneden info gaan bieden?

De scholen zouden de hoogbegaafde jongeren meer en beter kunnen begeleiden bij keuzes. Daarbij moet het kind als persoon ook goed in ogenschouw worden genomen.

Een idee was om na te gaan of tentamens OU cursussen ook voor het 18<sup>e</sup> kunnen worden afgelegd, Voor werkgevers zijn er ook tips: leer hen waar hoogbegaafden behoefte aan hebben.



## Beschouwing en conclusie

Hoewel slechts drie deelnemers aanwezig waren, was er een schat aan ervaring vanuit verschillende perspectieven beschikbaar. Dit thema is zeker van groot belang voor hoogbegaafden. De genoemde knelpunten en suggesties zullen de komende tijd nader worden verkend bij onder andere school- en beroepskeuzebureaus, middelbare scholen en werkgeversvertegenwoordigers. Het idee van 'leren kiezen' lijkt een belangrijke insteek die we verder gaan uitwerken.

## Hoogbegaafdheid en de GGZ

### Samenvatting

De groep werd bevraagd op hun ervaringen als hoogbegaafde in de GGZ, als hulpvrager of als zorgprofessional. Enkele waren van hulpvrager later professional geworden of vervulden nu een functie als vertrouwenspersoon in de GGZ.

Op de vraag naar het verband tussen hoogbegaafdheid en psychische klachten of psychiatrische aandoeningen werden drie groepen factoren genoemd:

- *Het anders zijn en hoe dat voelt*  
Hier kwamen bijvoorbeeld aan de orde: het afwijken van het gemiddelde, eenzaamheid, veel nadenken over levensvragen, hooggevoeligheid, allerlei soorten aanpassingsgedrag (zoals onderpresteren), frustraties en schuldgevoel, depressie, bore-out.
- *Wijzen waarop de omgeving reageert op de hoogbegaafdheid en de interactie*  
Niet herkend en niet erkend worden als hoogbegaafde (deels ook doordat de hoogbegaafde het zelf verbergen), hoogbegaafdheid geeft voor jongeren en volwassenen onhandige kenmerken, stempels door docenten of leidinggevenden gegeven, door reacties omgeving ontstaat verstoord zelfbeeld, verschillen tussen jongens en meisjes, mannen en vrouwen.
- *Valkuilen voor de hoogbegaafden zelf*  
Teveel denken dat alles door de hoogbegaafdheid komt en zo gaat men niet met andere factoren aan de slag.

Op de vraag naar cliëntervaringen in de GGZ kwamen de volgende zaken naar voren:

De hoogbegaafdheid wordt zelden herkend. Er is ook een algemeen taboe en weerstand om het te erkennen. Het is niet duidelijk of het daarbij alleen om een kennistekort gaat.

De bejegening van hoogbegaafden laat te wensen over, vaak wordt hoogbegaafdheid ontkend of wordt men niet serieus genomen. De communicatie verloopt nogal eens stroef.

In de diagnostiek wordt hoogbegaafdheid vaak gekoppeld aan narcisme of

persoonlijkheidsstoornissen. Men krijgt vaak een etiket opgeplakt en de hoogbegaafdheid wordt er nooit bij betrokken. Veel uitspraken van hoogbegaafden worden verkeerd gelabeld.

Bij interventies wordt eigenlijk nooit de hoogbegaafdheid meegenomen, noch in het type interventies, noch in het tempo. Groepstherapieën vindt men meestal ongeschikt, omdat men vaak als co-therapeut gaat optreden.

De meeste therapeuten (een enkele uitzondering) snappen niets van hoogbegaafdheid, al hebben sommige deelnemers betere ervaringen in de eerste lijn.

De hoogbegaafden zien ook het knelpunt van het aanpassen aan wat de therapeut wil horen. Vaak neemt de hoogbegaafde zelf de regie. Een aantal deelnemers durft nu niet meer terug als hulpvrager in de GGZ. Kan men onbehandelbaar zijn geworden?

Als oplossingen en suggesties werden gegeven:

- een structurele aanpak bijvoorbeeld door een regionaal expertisecentrum voor hoogbegaafdheid en GGZ
- in de GGZ: iets doen met afgenomen IQ testen, HB opnemen in behandelplannen, meer autonomie voor HB cliënten
- opleidingen voor GGZ medewerkers, gericht op kennis, herkennen, erkennen, manier van omgaan, liefst (ook) door HB zelf aan bij te dragen
- voor de HB zelf: aandacht voor persoonlijke ontwikkeling
- onderzoek naar het verband tussen HB en psychische/ psychiatrische aandoeningen



## Beschouwing en conclusie

Deze groep was zeer gemotiveerd om de ervaringen met ons te delen. Ze waren heel blij dat ze hun verhalen konden vertellen en kwam met zeer interessante en praktische suggesties.

De door de deelnemers genoemde zaken ondersteunen onze eerdere mening dat er in de GGZ wel degelijk veel moet gebeuren om de hoogbegaafde cliënten prettiger en effectiever te kunnen helpen. Wij menen dat een kosten-batenanalyse dit ook zou kunnen aantonen.

Het IHBV wil een aantal van deze zaken oppakken en binnen het thema 'Hoogbegaafden in de GGZ' een aantal activiteiten ondernemen. Zo zullen we contact gaan leggen met GGZ Nederland. Een projectvoorstel 'Geniaal gek genoeg' dat was ingediend bij de Zorgvernieuwingsprijs 2010, gaan we bij mogelijke subsidiegevers indienen. Daarnaast proberen we op allerlei manieren aandacht voor dit thema te krijgen bij onze netwerkgesprekken, door het zoeken van publicaties hierover voor onze kennisbank en door zelf waar mogelijk hierover te publiceren.

Het opnemen van hoogbegaafdheid in opleidingen binnen de staat ook op ons programma.

Daarnaast zijn we in overleg met Mensa over de hulpverlenerslijst die bij Mensa bestaat en de mogelijkheid om die vanuit het IHBV te gaan beheren.

## Slot

Het IHBV en de deelnemers hebben de workshops als zeer nuttig beschouwd. Zo nuttig, dat het IHBV voornemens is om vaker van dit soort verkenningen uit te voeren - al dan niet op de Dag van de Hoogbegaafdheid, onder Mensaleden of via de website van het IHBV.

De conclusies en aanbevelingen van de workshops worden verwerkt in de interne beleidsnota's die het IHBV opstelt voor elk van de vijf sectoren die het wil bestrijken:

1. arbeid
2. welzijn (met name de GGZ)
3. onderwijs (met name het hoger onderwijs)
4. cultuur
5. gezondheid

Naar aanleiding van deze nota's worden potentiële projecten geformuleerd en onderzocht op haalbaarheid.

De resultaten van de workshops worden ook gebruikt voor verkenningen op mondiaal niveau ten behoeve van internationale samenwerking rond onderzoek en implementatie van kennis over hoogbegaafde volwassenen.

*Reacties s.v.p. verzenden naar [secretariaat@ihbv.nl](mailto:secretariaat@ihbv.nl).*

Ede, december 2010