

Hoogbegaafden zonder werk:

Wel de **BRAINS**, maar **NIET DE BAAN**

Naar schatting twee procent van de Nederlandse bevolking is hoogbegaafd. Bovenmatige intelligentie leidt echter niet vanzelfsprekend tot een briljante carrière. Sterker nog: er zijn signalen dat meer hoogbegaafden dan verwacht werkloos raken of überhaupt geen werk vinden.

TEKST | Bruno Emans

Begin 2017 publiceerde het Instituut Hoogbegaafdheid Volwassenen (IHBV) het onderzoeksrapport *Heel slim en toch zonder werk. Hoe kan dat?* Het rapport was gelijk dezelfde dag en de weken erna groot nieuws, tot in de televisiejournals toe. Daarbij werd vooral de focus gelegd op de grote aantallen 'werkloze hoogbegaafden'. Dit had nieuws waarde, want het algemene beeld is toch dat hoe slimmer iemand is, hoe succesvoller deze persoon kan functioneren in de maatschappij.

In werkelijkheid is het niet goed mogelijk om precies vast te stellen hoeveel hoogbegaafde volwassenen werkloos zijn, en dat is in het onderzoek ook niet gedaan. Dat dit niet goed mogelijk is, heeft vooral te maken met het feit dat er geen registratie is van hoogbegaafdheid. Hoogbegaafden zijn niet terug te vinden in de statistieken. Vaak weten hoogbegaafde of hoogintelligente mensen het niet eens van zichzelf. Lastig is ook dat er nog geen eenduidige definitie van hoogbegaafd-

heid is (zie kader), maar een (zeer) hoge intelligentie behoort in ieder geval tot de definitie.

Het rapport stelt wel dat er signalen zijn dat naast een groep hoogbegaafden die het gewoon goed doen, in de maatschappij ook een groep is waarvoor dat niet geldt. Zij lopen binnen hun werk tegen problemen aan waarbij hoogbegaafdheid een rol speelt. Sommigen raken zelfs werkloos en hebben dan moeite om weer werk te vinden. Over deze laatste groep gaat het onderzoek.

Hoogbegaafd en werk

Over de problemen die hoogbegaafden hebben binnen hun werk is de laatste jaren al redelijk wat gepubliceerd. Een aardig overzicht dat op de website van het IHBV te vinden is, is de tabel op pagina 11.

Het overzicht in de tabel is handig omdat het handvatten biedt om hoogbegaafdheid bij werknemers te herkennen. Soms vanuit de positieve middelste kolom, soms vanuit de valkuilen. Voor hoogbegaafden kan het vanwege de zelfherkenning ook handig zijn. De valkuilen kunnen onder andere leiden tot burn-out, miscommunicatie en conflicten. Bij hoogbegaafden komt ook 'bore-out' voor. Een situatie waarin langdurige verveling en onderstimulatie leiden tot klachten die sterk lijken op die van burn-out.



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

Werkloos worden

In het kader van het onderzoek hebben 174 werkloze hoogbegaafde volwassenen een vragenlijst ingevuld. De respondenten werd gevraagd om factoren te benoemen waarom ze werkloos waren geworden en aan te geven hoe daarbij hun hoogbegaafdheid een rol speelde. In de beantwoording van deze vraag werd duidelijk dat meer dan 80% van de respondenten zichzelf als een belangrijke factor bij het werkloos raken beschouwt. De respondenten noemen dan psychische problemen (burn-out, depressie, stress). Verveling en gebrek aan uitdaging worden ook heel veel genoemd. Andere genoemde oorzaken zijn perfectionisme, hooggevoeligheid, onzekerheid, introversie, dom voelen, gebrek aan focus en overprikkeling. Ook het gebrek aan collega's op dezelfde golflengte wordt soms als pro-

bleem ervaren.

Een tweede belangrijke factor is de leidinggevende. En dan zijn er vier mogelijkheden: er is sprake van onbegrip tussen hoogbegaafde en leidinggevende; er is een conflict; de hoogbegaafde wordt als een bedreiging gezien door de leidinggevende; de leidinggevende schiet tekort in de ogen van de hoogbegaafde. Uit de verdere beantwoording blijkt bijvoorbeeld dat hoogbegaafden slecht tegen onrechtvaardigheid en oneerlijkheid kunnen, snel door 'management-bullshit' heen prikken, zich niet omver laten kletsen en op basis van argumenten de confrontatie aan durven gaan.

Naast deze factoren spelen de aard en inhoud van het werk een rol. Dan gaat het vooral over het ervaren van een gebrek aan uitdaging, zingeving, waarden en inspiratie. Maar het gaat ook over zaken als overal



Bruno Emans is onderzoeker en in die hoedanigheid doet hij onder andere voor het IHBV onderzoek naar onder meer hoogbegaafdheid & arbeidsmarkt en hoogbegaafdheid & psychisch welbevinden. Hij is medeoprichter van het OnderzoeksCollectief Hoogbegaafdheid (OCHB).



In de literatuur is geen eenduidige definitie te vinden voor hoogbegaafdheid. Een smalle definitie focust op de (hoge) intelligentie. In Nederland gaat het dan om een groep van ongeveer 300.000 volwassenen met een IQ van boven de 130 (hoogbegaafd). Volgens velen omvat hoogbegaafdheid meer dan IQ. Een in Nederland veel gebruikte definitie luidt: 'Een hoogbegaafde is een snelle en slimme denker die complexe zaken aankan. Een sensitief en emotioneel mens, intens levend. Autonom, nieuwsgierig en gedreven van aard. Hij of zij scheidt plezier in creëren.' (Delphi-Model van Hoogbegaafdheid (Kooijman-van Thiel, 2008))



goed in zijn en niet kunnen kiezen, of generalist zijn en zich daardoor niet goed kunnen profileren.

Werkloos blijven

Vervolgens is de respondenten gevraagd om

te reflecteren op factoren die een rol spelen bij het werkloos blijven en hoe hoogbegaafdheid daarbij een rol speelt. Ook hier wordt de persoon van de hoogbegaafde zelf als belangrijkste oorzaak gezien, naast de arbeidsmarkt en de inhoud van het werk.

Twee factoren die genoemd worden zijn opvallend: sollicitatieprocedures/commissies en opleidingen.

Standaardprocedures voor de standaardfuncties zijn gemaakt voor standaardwerknemers. En dat past niet bij hoogbegaafden. Het is gericht op de middelmaat, zonder waardering voor creativiteit en originaliteit. Respondenten geven aan dat problemen met name in de eerste ronde spelen, waarin vaak recruiters, P&O'ers en HR-functionarissen betrokken zijn. De mensen met wie je uiteindelijk komt te werken en met wie je over de inhoud kunt praten, komen pas later in het proces aan bod. Maar die kom je dus niet tegen, als je niet door het eerste filter heen komt. Sowieso is het voor hoogbegaafden niet altijd makkelijk om op dezelfde golflengte te komen als de gesprekspartners. En tegelijkertijd geven sommige respondenten aan dat ze weigeren om 'het toneelstukje' mee te spelen. Daarnaast spelen introversie, bescheidenheid, onzekerheid en faalangst regelmatig een rol.

Onbegrip

Respondenten noemen ook dat er bij commissies onbegrip en onwetendheid kan zijn over de potentie van een hoogbegaafde. En het is voor een commissie ook lastig om mensen die 'anders' zijn in te schatten. Dan wordt er op safe gespeeld met wat men al wel kent. Of er kan sprake zijn van vooroordelen over uitingen van hoogbegaafdheid zoals beter weten, snel verveeld zijn, hoogmoed, niet passen in het team, snel weer verdwijnen en dergelijke. Eén hoogbegaafde benoemt het treffend: 'Als ik aangenomen werd, bleken er vaak één of meer hoogbegaafde mensen in de commissie te zitten.'

Onderwijs en diploma's zijn op verschillende manieren lastig voor hoogbegaafden. Ten eerste is er de groep die hun opleiding niet afmaakt, vanwege een mismatch tussen henzelf en het onderwijssysteem. Dit kan al op de middelbare school gebeuren, maar

ook daarna in het vervolgonderwijs. Aan de andere kant komt het ook voor dat hoogbegaafden juist weer te hoog zijn opgeleid, wat dan weer als overgekwalficeerd of bedreigend wordt gezien. Er zijn ook hoogbegaafden die zichzelf via een baan of via zelfstudie tot op een hoog niveau ontwikkelen. Op een gegeven moment lukt doorgroeien of doorsolliciteren niet meer, vanwege het gebrek aan formele diploma's. En dan is er nog de groep die te breed is opgeleid.

Werkgevers trekken soms de verkeerde conclusies bij sollicitanten met uiteenlopende of bijzondere diploma's of meerdere totaal uiteenlopende studies.

Oplossing

Er wordt wel iets opener gesproken over hoogbegaafdheid (in elk geval bij kinderen), en er wordt mondjesmaat steeds meer bekend over hoogbegaafdheid bij volwassenen. Het is echter een illusie om te denken dat op korte termijn sollicitatieprocedures zullen veranderen. Hoogstens zal misschien het taboe op hoogbegaafdheid minder worden of verdwijnen.

Het zal dus in eerste instantie van de hoogbegaafden zelf moeten komen en de mensen die hen ondersteunen (de naaste omgeving, maar ook coaches, loopbaanbegeleiders en dergelijke). De eerste stap is herkenning van de kenmerken van hoogbegaafdheid. Naar aanleiding van de publicatie van het onderzoek kwamen er vele mooie, en tegelijkertijd trieste, reacties van mensen die nu door deze publicatie, soms na veertig jaar, eindelijk inzicht kregen in waarom hun eigen carrière zo was verlopen. Voor mensen die erachter komen dat ze hoogbegaafd zijn, kan dat inzicht al voldoende zijn om allerlei kwartjes te laten vallen. Alleen het zelfinzicht leidt dan al tot enorme verbetering.

Loopbaandeskundigen kunnen hieraan bijdragen. Vaak is het nodig om er door iemand van buitenaf op te worden gewezen. Bij die signaleringsfunctie kunnen arbeids-

VIJF TIPS VOOR ARBEIDSDeskUNDIGEN

- 1 Wees alert op tekenen van hoogbegaafdheid.
- 2 Maak hoogbegaafdheid bespreekbaar.
- 3 Bespreek de patronen en mechanismen.
- 4 Bespreek de valkuilen, maar óók de kwaliteiten en kansen.
- 5 Zet de kwaliteiten van de hoogbegaafde in bij zijn eigen zoektocht.



deskundigen zeker een rol hebben, bijvoorbeeld met behulp van de in dit artikel genoemde lijst met eigenschappen, kwaliteiten en valkuilen.

Een volgende stap is de erkenning en acceptatie van de eigen begaafdheid. Jezelf zijn is voor hoogbegaafden soms lastig, omdat ze zich van jongs af aan toch 'anders' dan anderen hebben gevoeld, waarbij dat ook door de omgeving werd uitgestraald. Er kan sprake zijn geweest van een gebrek aan ontwikkelingsgelijken. Soms zal er misschien ook nog sprake zijn van een taboe. Toch zal ontkennen of onderdrukken uiteindelijk contraproductief zijn.

Professionele hulp

Op het moment dat de herkenning en erkenning er zijn, is er werk aan de winkel. De patronen en mechanismen die in dit artikel zijn beschreven zullen niet van de ene op de andere dag verdwenen zijn. Maar alleen al de inzichten kunnen helpen om een vertaling te maken naar oplossingen die wel werken.

Hoogbegaafdheid heeft fantastische aspecten.

Maar het kan ook tot negatieve effecten leiden. Het mooie is dat hoogbegaafden, met behulp van de juiste informatie en voldoende ondersteuning, in principe slim genoeg zijn om die oplossing uiteindelijk te vinden. Een aantal van hen heeft in het leven al wel wat deuken opgelopen en soms is professionele hulp echt nodig.

Een belangrijk deel van de oplossing is het vinden van werk dat bij je past. Dat is natuurlijk voor iedereen verschillend. Maar voor hoogbegaafden zijn wel een paar algemeenheden te benoemen. Zo blijkt uit eerder onderzoek dat een eigen bedrijf of zelfstandig werk goed kan passen bij hoogbegaafden, wellicht naast een andere baan. Binnen een baan als werknemer zal voldoende autonomie en de uitdaging om de eigen kwaliteiten in te zetten van belang zijn, en een leidinggevende die dat kan bieden en op wie de hoogbegaafde kan vertrouwen. Het kan misschien geen kwaad om die leidinggevende mee te nemen in de zoektocht naar een passende werkplek waarin de hoogbegaafde kan excelleren. Dat komt alle partijen uiteindelijk ten goede. ←

HET IHBV

Meer informatie over hoogbegaafdheid (en werk) op www.ihbv.nl, de website van het Instituut Hoogbegaafdheid Volwassenen. Daar zijn ook voor arbeidsdeskundigen interessante brochures te downloaden:

Vastgelopen door té slim te zijn? (Herkennen van HB in werksituaties)

Werkgever, koester je talenten! (Over arbeidsconflicten)

Hoogbegaafde werknemers duurzaam inzetten (Meer voldoening en betere prestaties)