

Hoogbegaafden en burn-out

Bij burn-out ben je 'opgebrand', je hebt geen energie meer. Burn-out komt veel voor, als we de media moeten geloven steeds vaker, ook onder jongeren. Wat is er nu bijzonder aan burn-out bij hoogbegaafden? Op basis van enkele onderzoeken geven we in deze korte tekst aan wat voor hoogbegaafden specifieke aandachtspunten zijn bij het ontstaan van burn-out en wat dat betekent voor het herstel.

Wat is burn-out?

In de officiële definities van burn-out zien we de volgende elementen:

Langdurige (over)spanningsklachten (> 6 maanden); gevoelens van moeheid en (emotionele) uitputting; controleverlies over emotionele en cognitieve processen en mentaal afstand nemen. Vaak zijn er ook depressieve, gedragsmatige en psychosomatische symptomen: hoofdpijn, slaapproblemen, concentratieproblemen. (Nederlands Centrum voor Beroepsziekten, 2016; Burn-out Assessment Tool).

Burn-out is zeker niet alleen werkgerelateerd, ook factoren buiten het werk dragen bij aan het ontstaan. Daarbij kan het niet herkennen van en niet adequaat omgaan met de eigen hoogbegaafdheid ook een rol spelen.

Burn-out bij hoogbegaafden

We weten niet of hoogbegaafden een verhoogd risico op burn-out hebben. Wanneer ze een burn-out hebben, is het wel van groot belang om de kenmerken van hoogbegaafdheid mee te nemen. Diverse factoren met betrekking tot hoogbegaafdheid dragen bij aan het ontstaan en in stand houden van burn-out (Elshof, 2016; vele ervaringsverhalen).

Om het mechanisme van overspanning en burn-out te begrijpen, gebruikt men vaak het Job Demands Resources model (JD-R) waarin wordt beschreven hoe burn-out ontstaat als werkeisen en energiebronnen niet met elkaar in evenwicht zijn. Hieronder benoemen we voor job demands en voor job resources de specifieke aandachtspunten voor hoogbegaafden.

Job demands (werkeisen)

Perfectionisme, eigen grenzen niet kennen, alles willen doen, behoefte aan controle, hoeveelheid werk. Van hoogbegaafden horen we daarnaast ook dat ze behoefte hebben aan meer complexiteit van het werk.

Job resources (energiebronnen)

Steun door collega's, steun door leidinggevende, loopbaanontwikkeling, autonomie, feedback, erkenning en hiërarchie. Hier speelt ook de vraag: kun je als hoogbegaafde zijn wie je bent, kun je open zijn over jouw specifieke kenmerken, ben je bereid tot compromissen, heb je inzicht in je eigen functioneren?

Het beperkt aanwezig of soms geheel afwezig zijn van deze job resources (die in principe juist buffers zouden zijn en beschermend kunnen werken tegen de stressoren) werd door de hoogbegaafden ervaren als een stressor en ze gaven aan dat dit een belangrijke rol had gespeeld bij hun uitputtingsproces (Elshof, 2016).

Maes (2018) verrichte IQ testen bij mensen met klinisch bewezen burn-out en zag bij een aantal van hen aanwijzingen voor een nog niet herkende hoge intelligentie. Het niet herkennen van de (kenmerken van) de eigen hoogbegaafdheid leidt tot langdurige stress met als gevolg over- of juist onder-aanpassing en conflicten.

Bore-out

Ook bore-out komt voor bij hoogbegaafden. Dit is geen officiële diagnose. De symptomen lijken wel erg op die van burn-out. De factoren die ertoe hebben geleid zijn echter anders. Een IHBV leaflet over hoogbegaafden en bore-out is in voorbereiding.



Aandachtspunten voor hoogbegaafden met (dreigende) burnout

- Verdiep je in jouw kenmerken van hoogbegaafdheid en werk eraan om die kenmerken intelligent en positief in te zetten. Op je werk en daarbuiten.
- Bespreek met de zorg- of hulpverlener jouw kenmerken van hoogbegaafdheid (al dan niet met het noemen van de term HB, zie ook het IHBV leaflet daarover).
- Ga in de diagnostiekfase met name in op de factoren die in deze leaflet zijn genoemd. Maak ook je eigen analyse en bespreek die. Kijk ook naar factoren buiten het werk.
- Zoek in de re-integratiefase vooral naar de energiebronnen op je werk en daarbuiten. En neem mee in hoeverre je jouw talenten wel voldoende kunt inzetten.
- Wees geduldig: herstel van burnout kan lang duren, met name het cognitief functioneren (geheugen, concentratie, leervermogen) kan lange tijd minder goed functioneren. Vooral voor hoogbegaafden kan dit lastig te verdragen zijn.

Referenties

Burnout Assessment Tool.

https://burnoutassessmenttool.be/project_nl/

Elshof, A.A. (2016). Gifted and burnout in the workplace: A mixed methods study. Master thesis. Nijmegen: Radboud University. Zie:

<https://ihbv.nl/cms/wp-content/uploads/2016/06/Onderzoek-HB-en-burnout-Akkelijin-Elshof.pdf>

IHBV. (2017). Leaflet: Praten over

hoogbegaafdheid. <https://ihbv.nl/kennis-hb/leaflets/>

Maes, G. (2018). Les impacts possibles de la non-détection des personnes à Haut-Potentiel Intellectuel durant leur enfance et le risque de burn-out à l'âge adulte. Mémoire de recherche de Master Psychologie clinique Parcours Psychothérapies. Université Paris 8; IED.

Nederlands Centrum voor Beroepsziekten.

(2016). Registratie richtlijn Overspanning/ burn-out als beroepsziekte. Zie:

<https://www.beroepsziekten.nl/content/registratie-richtlijn-overspanning-burnout-herzien-2016>