

Kwaliteit van de arbeid voor hoogbegaafden

Naar een betere fit tussen een hoogbegaafde en het werk

instituut
hoogbegaafdheid
volwassenen

De vier A's uit de 'kwaliteit van de arbeid' kunnen worden gebruikt als kapstok om de fit tussen een hoogbegaafde en diens werk te onderzoeken. En om zo aanknopingspunten te vinden voor verbetering van de situatie. In dit leaflet bespreken we die vier A's en vertellen we beknopt wat we per A weten in het kader van hoogbegaafden en werk. De kennis is gebaseerd op het Delphi-Model hoogbegaafdheid (Kooijman- van Thiel, 2008) en op diverse onderzoeken (zie website IHBV). NB we spreken hier over de groep hoogbegaafden, uiteraard is iedere hoogbegaafde anders en ons advies is dan ook nadrukkelijk om vooral met elkaar in gesprek te gaan.

Arbeidsinhoud

De arbeidsinhoud betreft het soort taken, de mogelijkheden om in het werk iets bij te leren, de ruimte om zelf de werkwijze te bepalen of om mee te beslissen in essentiële beslissingen over het werk.

Hoogbegaafden willen hun creativiteit inzetten, associëren en inzichten verbinden. Ze houden van 'puzzelen'. Complexe vraagstukken boeien hen. Ze kunnen zo innovatie helpen bevorderen op verschillende manieren. Hoogbegaafden hebben vaak een grote behoefte aan zingeving. Het werk moet ergens toe leiden. Ook vinden ze het fijn om hun kennis en vaardigheden verder te kunnen ontwikkelen.

Omdat ze zoveel verschillende dingen kunnen en vaak ook goed doen, weten ze niet altijd wat ze moeten kiezen. Zo kan het zijn dat ze ofwel te weinig van hun talenten inzetten of teveel gebruik maken van capaciteiten die hen geen vreugde geven. (Zie ook Krekels over KernTalenten.)

Het is voor hoogbegaafden erg belangrijk dat hun werk past bij hun eigen waarden en normen. Wanneer ze werken in een omgeving die dat niet toelaat, kan dat tot problemen leiden.

Arbeidsomstandigheden

Dit betreft omgevingsfactoren tijdens het werk, lichamelijke belasting tijdens het werk en de mate van veiligheid en bescherming tegen ongevallen.

Meer dan 85% van de hoogbegaafden is ook hoogsensitief (Van de Ven & Nauta, 2017) Dat geeft hen mogelijkheden om hun sensitieve zintuigen specifiek in te zetten in hun werk (musicus, beeldend kunstenaar, reukspecialist etc.) Deze eigenschap kan ook leiden tot overprikkeld raken door bijvoorbeeld geluiden, licht en geuren. Ook met veel mensen in één ruimte werken kan lastig zijn. Voor een deel van de hoogbegaafden kunnen hulpmiddelen zoals noise canceling koptelefoons goed werken, voor anderen blijft een prikkelrijke omgeving lastig.

Arbeidsvoorwaarden

Afgesproken regelingen waaronder de arbeid moet worden verricht. Financiën, werktijden, contractvorm en opleidings- of promotiemogelijkheden.

Op dit punt zijn niet vaak problemen. Hoogbegaafden vinden de arbeidsinhoud vaak veel belangrijker dan de arbeidsvoorwaarden. Tenzij ze onrechtvaardigheid zien, dat verdragen ze niet. Ze komen dan eerder op voor het geheel dan voor zichzelf.

Ze hebben wel graag invloed op de inrichting van het werk: met wie, waar en wanneer er aan bepaalde taken gewerkt wordt. Thuiswerken wordt vaak erg gewaardeerd, zeker ook met het oog op de prikkelgevoeligheid die hierboven is besproken.

Arbeidsverhoudingen

Het sociale klimaat op het werk, de verhoudingen met leiding en collega's, de mogelijkheden tot inspraak en medezeggenschap.

Veel hoogbegaafden houden niet van social talk. Status of macht boeit hen niet. Ze erkennen een meerdere in diegene die ook inhoudelijk beter is. Ze willen vaak liever over inhoudelijke zaken praten dan over (werk)processen die ze niet interessant vinden. Vaak zien ze de dingen die niet goed gaan erg snel en verdragen dat niet (ook omdat ze vaak een oplossing zien). Dat kan een bron zijn voor conflicten. Conflicten kunnen ook positief worden ingezet. Samenwerken kan een uitdaging zijn, omdat ze veel dingen sneller zien en ook sneller en anders denken. Dat kan juist ook een verrijking zijn in een team.

Hoogbegaafden hebben van nature lang niet altijd de ambitie om hiërarchisch carrière te maken. Ze willen vaak veel liever inhoudelijk doorgroeien en hun kennis verdiepen en verbreden. De leiding nemen zien veel hoogbegaafden niet als doel. Hoewel er natuurlijk wel hoogbegaafden zijn die dat juist als talent hebben.

Aanbevelingen

Voor de omgeving:

- Bied afwisselend, complex en moeilijk werk/ puzzelen
- Zet het snelle en anders denken van de hoogbegaafde positief in
- Bied ontwikkelmogelijkheden in de richting die deze hoogbegaafde aanspreekt
- Geef faciliterend leiding en steun
- Zie conflicten als kansen
- Houd rekening met hoog sensitiviteit

Voor de hoogbegaafden:

- Bouw aan zelfkennis
- Wees bereid tot compromissen
- Leer conflicten positief in te zetten
- Bouw aan zelfvertrouwen en zelfwaardering
- Wees open in wat je nodig hebt
- Zoek contact met andere hoogbegaafden
- Zoek zo nodig professionele hulp

Referenties en verder lezen over hoogbegaafden en werk

- 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>
- Gotlieb, A. Dohmen, J. Westers, J. (red) (2014). Operatie 'werk Arthur de deur uit' Amsterdam: Bertram + de Leeuw.
- Kieboom, T. & Venderickx, K. (2017). Meer dan intelligent. De vele gezichten van hoogbegaafdheid bij jongeren en volwassenen. Houten: Lannoo.
- Klabbers, S. (2015). Innovative work behavior of gifted individuals. Masterthesis Strategisch HR management, Radboud Universiteit Nijmegen.
- Kooijman - van Thiel, M.B.G.M. (red). (2008). Hoogbegaafd. Dat zie je zó! Over zelfbeeld en imago van hoogbegaafden. Ede: OYA Productions.
- Krekels, D. (2012). Beken(d) talent. Antwerpen: Standaard Uitgeverij.
- Nauta N, Corten F. (2002). Hoogbegaafden aan het werk. [Voor de praktijk] TBV 2002; 10(11): 332-335. www.noksnauta.nl, www.werkenwaarde.nl
- Nauta, N. & Ronner, S. (2023). Ongeleide projectielen op koers. Werken en leven met hoogbegaafdheid. Utrecht: Big Business Publishers. Ook als Ebook. [Ongeleide projectielen op koers - Betere Boeken](#)
- Nauta, A. P. & Ronner, S. (2008). Hoogbegaafdheid op het werk. Achtergronden en praktische aanbevelingen. TBV 16 (2008): 396-399.
- Nauta, N. & Van de Ven, R. (2017). Hoe zet ik mijn hoogbegaafdheid positief in op mijn werk? Hoofdstuk 11 in: Nauta, N. & Van de Ven, R. (red.) (2017). Hoogbegaafde volwassenen. Zet je gaven intelligent en positief in. Delft/ Utrecht: IHBV/ Big Business Publishers.
- Van Casteren, P., Meerman, J., Brouwers, E. et al. How can wellbeing at work and sustainable employability of gifted workers be enhanced? A qualitative study from a capability approach perspective. BMC Public Health 21, 392 (2021). <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10413-8>
- Van de Ven, R. & Nauta, N. (2017). Waarom hoor, zie en voel ik zoveel én wat kan ik daarmee? Over hoogsensitiviteit en hooggevoeligheid. Hoofdstuk 9 in: Nauta, N. & Van de Ven, R. (red.) (2017). Hoogbegaafde volwassenen. Zet je gaven intelligent en positief in. Delft/ Utrecht: IHBV/ Big Business Publishers.
- Van der Waal, I. & Nauta, N. (2017). Hoe kan ik leren van mijn conflicten en gebruik ik ze positief? Hoofdstuk 7 in: Nauta, N. & Van de Ven, R. (red.) (2017). Hoogbegaafde volwassenen. Zet je gaven intelligent en positief in. Delft/ Utrecht: IHBV/ Big Business Publishers.
- Van Thiel, M. & Slief - Boom, I. (2020). Kracht en kwetsbaarheid. Over het leven van hoogbegaafde volwassenen. Ede: OYA Productions.

De tekst van dit leaflet is geschreven door Patricia van Casteren en Noks Nauta