



Hoogbegaafdheid

Het stigma voorbij

Larinda Bok

Loopbaanprofessionals spelen een cruciale rol bij het herkennen van hoogbegaafde medewerkers en het verminderen van stigma's over hoogbegaafdheid. De stigma's 'hoogbegaafden weten altijd alles beter, onderhouden moeizaam sociale contacten en zorgen altijd voor gedoe' zijn de rode draad door dit artikel. Uitgerust met visie en vaardigheden om buitengewoon potentieel talent te ontdekken, te koesteren en te empoweren, banen zij de weg voor innovatie, groei en excellentie. Maar wat is hoogbegaafdheid, hoe herken je het en welke strategieën helpen hen en hoogbegaafden?

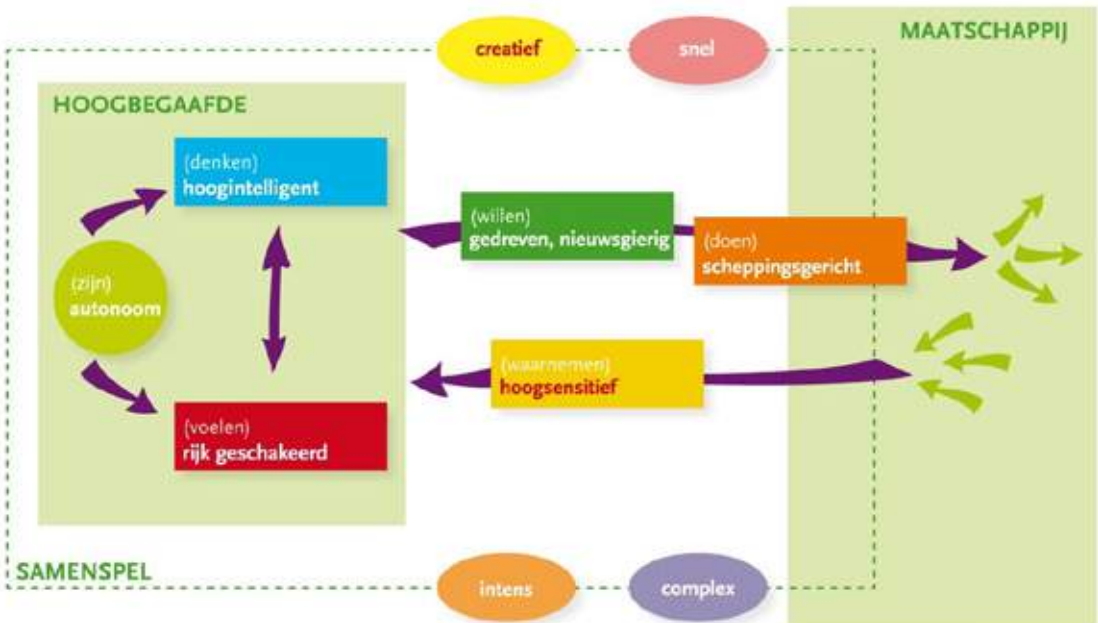
Wat is hoogbegaafdheid

Hoogbegaafdheid is meer dan een hoog intelligentiequotiënt. Het kent vele dimensies en bestrijkt alle leeftijden en levensdomeinen. Psycholoog Janet van Horssen-Sollie (2015) stelt in haar verkennende onderzoek naar levensloopontwikkelingen en het zelfbeeld van hoogbegaafden dat persoonlijkheidsontwikkeling altijd plaatsvindt in de sociale context. Omdat naar schatting maar twee tot drie procent van de bevolking kenmerken van hoogbegaafdheid heeft, zijn er weinig rolmodellen met wie hoogbegaafden hun emoties, gedrag, identiteit en potentieel kunnen spiegelen. Dit heeft impact op hun identiteitsvorming. Naast andere niet optimale jeugdervaringen, zorgt het 'onbegrip' en 'jezelf anders voelen' voor een asynchrone ontwikkeling en vaak een onveilige

hechting. Maar hoe complex is hoogbegaafdheid en hoe kan je het duiden? Daarvoor is het Delphi-model Hoogbegaafdheid (Keeman, 2017) voor de praktijk van alledag een praktisch, beeldend en existentieel model. Met dit model leer je hoogbegaafden beter te begrijpen en krijg je woorden om hoogbegaafdheid bespreekbaar te maken. De ontwikkelaars van het Delphi-model Hoogbegaafdheid kwamen tot de volgende kernachtige omschrijving van hoogbegaafdheid:

"Een hoogbegaafde is een snelle en slimme denker, die complexe zaken aankan. Autonoom, nieuwsgierig en gedreven van aard. Een sensitief en emotioneel mens. Intens levend. Hij of zij scheidt plezier in creëren."

DELPHI-MODEL HOOGBEGAAFDHEID ©



Uit: M.B.G.M. Kooijman - van Thiel (red). *Hoogbegaafd. Dat zie je zó! Over zelfbeeld en imago van hoogbegaafden.* OYA Productions, 2008

Afbeelding 1. Delphi-model Hoogbegaafdheid.

Werkgeluk

Zo'n 70% van de werkzame mensen met kenmerken van hoogbegaafdheid heeft een positieve werkbeleving en beschouwt hun carrière als succesvol (Schlegler, 2022). Maar vanwege hun zelfkritische houding beoordelen zij zichzelf kritischer dan mensen zonder die kenmerken, wat niet meewerkt aan de destigmatisering en open zijn over hoogbegaafdheid op het werk. Het Kenniscentrum Phrenos, Tilburg University/Tranzo en Samen Sterk zonder Stigma hebben een digitale tool, CORAL 2.0 (Henderson, 2013), als beslisshulp ontwikkeld. Deze kan mensen ondersteunen bij vragen rondom openheid in de werkomgeving.

Mismatch

Niet iedereen met kenmerken van hoogbegaafdheid is zich bewust van (vermoedelijke) hoogbegaafdheid. Daardoor kunnen zij in situaties terechtkomen die zij hun leven lang al anders hebben geduid of niet kunnen verklaren, maar dit hoeft niet altijd een probleem te zijn. De mismatch vindt vaak plaats in de interactie met de omgeving en de intensiteit, complexiteit, creativiteit en snelheid. In het Delphi-model Hoogbegaafdheid zie je ook de wisselwerking tussen enerzijds iemands sterke wil, nieuwsgierigheid, leehonger en empathisch vermogen en de drang tot creëren en verbeteren, en anderzijds het risico op overprikkeling vanuit de omgeving. Allemaal elementen die in sterke mate aanwezig zijn in het leven van iemand met kenmerken van hoogbegaafdheid. Als alle elementen met elkaar in balans zijn is dit functioneel, maar er kunnen ook blokkades zijn. Zoals een groot rechtvaardigheidsgevoel, een niet realistisch zelfbeeld of een mismatch met de sociale omgeving.

Vijf struikelblokken

Sociaalpedagoog en loopbaanadviseur Andrea Schwiebert onderscheidt in haar boek *Kluge Köpfe, krumme Wege? Wie Hochbegabte den passenden Berufsweg finden* twee soorten hoogbegaafden. De ene groep doorloopt zonder problemen zijn loopbaan, de andere groep niet. Zij signaleert vijf struikelblokken.

1. Hoge eisen aan een baan.
2. Perfectionisme en lage eigenwaarde.
3. Conflicten door ontmoediging en verwachtingen van anderen.
4. Niet kunnen kiezen.
5. Beperkingen door sensitiviteit en belastbaarheid.

Met dit model leer je hoogbegaafden beter te begrijpen en krijg je woorden om hoogbegaafdheid bespreekbaar te maken.

Stigma's en tips

Stigma 1: Alles beter weten

Mensen met kenmerken van hoogbegaafdheid denken in matrixen. Dit betekent dat ze complexer en op veel sporen, niveaus en tijdstippen tegelijkertijd kunnen nadenken. Ze zien ook snel patronen en hebben een groot associatievermogen en een goed geheugen (Kooijman-van Thiel, 2008b). Hierdoor zien zij eerder dan anderen kansen en risico's en maken deze bespreekbaar. Door een groot probleemoplossend vermogen en een directe inhoudsgerichte communicatie kunnen ze bedreigend overkomen, waar ze zich niet altijd bewust van zijn.

Over het algemeen hebben ze zeer hoge ethische normen en waarden, ook in de beroepscontext en zijn ze niet uit op een leidinggevende positie. Velen prefereren inhoud en kwaliteit boven een leidinggevende functie. Naast een groot rechtvaardigheidsgevoel kan dit alles henzelf en hun organisatiebevestzijn flink in de weg zitten.

Joan, leidinggevende: "Ik weet niet wat ik met Max aan moet. Ik krijg geen hoogte van hem. Hij vertelde me dat hij hoogbegaafd is. Dat is oké, maar het probleem is dat hij overal een antwoord op weet en als ik iets voorstel vindt hij altijd wel iets dat er verkeerd aan is. Dan geeft hij twee of drie ideeën die hij zelf

beter vindt, maar dat zijn zulke buitenissige ideeën. Het is steeds iets heel anders dan wat we aan het doen zijn."

In de Talent Motivatie Analyses (TMA) die ik bij hoogbegaafden afneem zie ik onder andere een grote behoefte aan afwisseling, autonomie en eigen regie. Deze talenten duiden op een helicopterview met een sterke interne innovatieve kracht. Ik geloof erin dat werken met iemands sterke talenten effectiever is dan focus op talent dat van nature minder goed is aangelegd en ontwikkeld. Maar elk groot talent kent valkuilen.

Vanwege hun zelfkritische houding beoordelen zij zichzelf kritischer dan mensen zonder die kenmerken.

Tips

- Micromanagement werkt averechts bij hoogbegaafde medewerkers. Adviseer werk bij een organisatie met faciliterende leiderschapsstijlen. Dit heeft een positief effect op hun betrokkenheid, stress en effectiviteit (Skakon et al., 2019; Weer et al., 2016).
- Autonomie en beslissingsvrijheid in het werk bevordert het welbevinden van hoogbegaafden en verzacht de negatieve effecten van overkwalificatie (Wu et al., 2015).
- Zie een hoogbegaafde niet als bedreigend maar als boeiend.
- In begeleidingssituaties van hoogbegaafden vindt een complexe tot zeer complexe contactdynamiek plaats. Als loopbaanprofessional moet je in staat zijn om tegenspel te geven op intellectueel en emotioneel gebied (Sprey, 2020).
- Een werkomgeving die aansluit bij de persoonlijke en culturele waarden bevordert het gevoel van erkenning, authentiek kunnen zijn

op het werk en het gevoel van welbevinden.

Stigma 2: Minder ontwikkelde sociale vaardigheden

Bruisende ideeën, een groot probleemoplossend vermogen en het aankunnen van complexe vraagstukken kunnen voor veel dynamiek op het werk zorgen. Hoogbegaafden floreren hierbij. Deze dynamiek kent een enorme diepgang en snelheid; met het risico dat iemand moeite heeft het team in het proces mee te nemen. Mensen met kenmerken van hoogbegaafdheid zijn ook vaak sensitief (Van de Ven et al., 2016) en voelen wat er 'tussen de regels door' speelt. Hun verhoogde bewustzijn van onrecht, morele, ethische of sociale kwesties kunnen voor verhitte discussies en conflictsituaties zorgen (Bok-van der Voet, 2023). Verschillende onderzoeken wijzen uit dat het onjuist is om te denken dat hoogbegaafden intellectueel heel sterk zijn maar het op sociaal-emotioneel en psychologisch gebied veel moeilijkheden hebben (Bergold et al., 2021; Peterson, 2009). Dit stigma legt niet alleen extra prestatiedruk op mensen met kenmerken van hoogbegaafdheid maar ze kunnen ook negatieve gevolgen opleveren voor de benadering (Baudson & Preckel, 2016; Hoiting & Nauta, 2022).

Nadia, innovatiemanager: "Ik heb geleerd dat mijn snelheid niet gemiddeld is. Ik vind het lastig hoe ik mijn ideeën moet overbrengen, ik vraag me af: hoe denken anderen, wat begrijpen ze wel en wat niet? Voor mijn gevoel moet ik voortdurend op eieren lopen."

Tips

- Het inzicht van de hoogbegaafden dat niet iedereen deze diepgang en snelheid van denken en communiceren heeft, verandert vaak de manier waarop zij mensen benaderen. Investeer in een training 'oordeelvrij communiceren'.
- Wanneer je als loopbaanprofessional onvoldoende bestand bent tegen de neiging van je coachee om alles in de diepte te verwerken

en het lastig voor je is sensitieve kritisch-analytisch feedback te krijgen, is het voor beide partijen effectiever om specialistische hoogbegaafdheid coaching in te zetten. Hierdoor krijgt de coachee op dezelfde denksnelheid inzicht in de complexiteit van hoogbegaafdheid, zelfinzicht in zijn gedrag, de eigen cognitieve processen en hoe dit alles zich verhoudt tot anderen en de organisatie.

- Smalltalk heeft niet de interesse van een hoogbegaafde. Geef strategieën om eerst op betrekkningsniveau te communiceren en daarna op inhoudsniveau.
- Laat je coachee met 360-graden-feedback/feedforward zijn organisatiesensitiviteit inventariseren en geef handvatten om strategisch om te gaan met wat in de organisatie speelt.

Stigma 3: Altijd gedoe

Het is een hardnekkig vooroordeel dat hoogbegaafden voor gedoe zorgen. Loopbaanprofessionals hebben de sleutel in handen om het potentieel van deze mensen te ontsluiten, maar dan moeten ze zich niet laten leiden door hun eigen voorkeuren, stigma's of leerervaringen. Het begeleiden van hoogbegaafden vraagt onvoorwaardelijke acceptatie en toegerust zijn om hoogbegaafdheid te herkennen en te kunnen begeleiden. Maar soms is hoogbegaafdheid niet makkelijk te herkennen. Sommige hoogbegaafden doen veel moeite om hun intelligentie en specifieke behoeftes verborgen te houden voor de werkomgeving. Ze zijn bang voor stigma en uitsluiting. Dit gaat ten koste van hun welzijn (Van Casteren et al., 2021). Anderen denken er goed aan te doen om te vertellen dat ze hoogbegaafdheid zijn. Dit kan goed uitpakken, maar soms roept het bij voorbaat al weerstand op.

John, Arboconsultant: "Je weet dat er in de veiligheidssector bepaalde onethische dingen gebeuren. Maar mijn rechtvaardigheidsgevoel slaat op tilt als ik mijn collega's keer op keer bewust de veiligheidsinstructies zie overtreden. Ik kan het niet laten daar steeds iets van te zeggen. Ze lopen niet

alleen zelf een groot risico, maar ze kunnen ook anderen een ongeluk bezorgen en dat kan ik niet verkroppen. Iedereen hoopt toch elke avond veilig thuis te komen! Ik kies liever voor een ethisch werkend bedrijf dan mijn principes te schenden en dit goed te maken met een goede financiële beloning."

Tips

- Zet coaching in op het vergroten van zelfinzicht, eigenwaarde, positieve mindset en gezond perfectionisme, intermenselijke verhoudingen, enzovoort.
- Vertel niet het 'hoe' maar het 'wat' om te voorkomen dat er zijpaden worden ingeslagen en de opdracht te groots wordt aangepakt. Een leidinggevende dient te voorzien in duidelijke kaders voor het resultaat, maar vrijheid te geven in de manier waarop het resultaat wordt bereikt.
- Intervenier preventief – ter voorkoming van burn-out en bore-out – met ontwikkelgerichte interventies zoals een drijfveren- en talentenonderzoek.
- Laat werk voorzien in het benutten van talent, competenties en potentieel. Daarnaast dient werk voor hoogbegaafden optimale uitdaging en intellectuele stimulatie te bevatten (Csíkszentmihályi, 1999).
- Stimuleer en faciliteer in het opzetten van een netwerk/platform waar hoogbegaafden elkaar kunnen erkennen, herkennen en ontmoeten.
- Onderzoek of bedrijfsartsen kennis hebben van hoogbegaafdheid. Noks Nauta, bedrijfsarts (niet praktiserend) en arbeids- en organisatiepsycholoog en Sieuwke Ronner, klinisch psycholoog en organisatiekundige, publiceerden een informatief artikel (2008) met praktische aanbevelingen voor bedrijfs- en verzekeringsartsen.
- Wees nieuwsgierig en neem nog meer kennis over hoogbegaafdheid tot je.
 - o Het Instituut Hoogbegaafdheid Volwassenen deelt veel kennis over hoogbegaafdheid.

- o In het KwaliteitsRegister hoogbegaafdheid vind je professionals die getoetst zijn op opleiding, ervaring en scholing.
- o Lees en adviseer aan je coachees de boeken van de literatuurlijst.

Tot slot

De meeste hoogbegaafden hebben een positieve werkbeleving en maken hun werk uitdagend met jobcrafting. Koester en empower het hoogbegaafde talent zodat organisaties gaan innoveren, groeien en excelleren. Investeer en faciliteer in maatwerk en persoonsgerichte ontwikkeltrajecten. Dit doet potentie groeien en bevordert welzijn.

Aanbevolen literatuur

- Larinda Bok-van der Voet (2023). *Had ik dit maar eerder geweten over ACT & hoogbegaafdheid*. Verdieping in de zelfbeeld- en identiteitsontwikkeling van hoogbegaafden, met praktische werkvormen voor de invulling van een betekenisvol leven.
- Adrienne van den Bos (2020). *Nooit meer ruzie met je baas*. Werkkeuzes rondom passend werk voor hoogbegaafden.
- Rianne van de Ven (2021). *Hoogbegaafd in praktijk*. Het versterken van persoonlijke leiderschap bij hoogbegaafde volwassenen.

Websites

- IHBV: [Kennis over hoogbegaafdheid](#)
- [Aanbevelingen aan leidinggevenden](#)
- [Leaflet gericht op het herkennen van arbeidsconflicten en advies aan leidinggevenden](#)
- [Hoogbegaafden en burn-out](#)
- [KwaliteitsRegister hoogbegaafdheid](#)

Referenties

- Baudson, T. G. (2016). The mad genius stereotype: Still alive and well. *Frontiers in Psychology*, 7(MAR). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00368>
- Baudson, T. G., & Preckel, F. (2016). Teachers' conceptions of gifted and average-ability

- students on achievement-relevant dimensions. *Gifted Child Quarterly*, 60(3), 212–225. <https://doi.org/10.1177/0016986216647115>
- Bergold, S., Hastall, M. R., & Steinmayr, R. (2021). Do mass media shape stereotypes about intellectually gifted individuals? Two experiments on stigmatization effects from biased newspaper reports. *Gifted Child Quarterly*, 65(1), 75–94. <https://doi.org/10.1177/0016986220969393>
- Bok-van der Voet, L. (2023). *Had ik dit maar eerder geweten over ACT & hoogbegaafdheid* (1st ed., Vol. 288). Leessst Uitgeverij.
- Csikszentmihályi, M. (1999). *Flow: The psychology of optimal experience*. HarperCollins Publishers.
- Henderson, Dr. C. (2013). CORAL.NL Afwegingen rond openheid over psychische gezondheidsproblemen op het werk: Een keuzehulp.
- Hoiting, L., & Nauta, N. (2022). *Hoogbegaafde hulpzoekers* (Vol. 184). BigBusinessPublishers.
- Keeman, P. (2017). Tien jaar Delphimodel Hoogbegaafdheid. *Talent*, 12–15.
- Kooijman-van Thiel, M. G. B. M. (2008). *Hoogbegaafd. Dat zie je zó! Over zelfbeeld en imago van hoogbegaafden*. (Vol. 159). OYA Productions.
- Nauta, A. P., & Ronner, S. (2008). Hoogbegaafdheid op het werk. Achtergronden en praktische aanbevelingen. *Tijdschrift Voor Bedrijfs- En Verzekeringsgeneeskunde*, 16(9), 396–399. <https://doi.org/10.1007/bf03321418>
- Peterson, J. S. (2009). Myth 17: Gifted and talented individuals do not have unique social and emotional needs. *Gifted Child Quarterly*, 53(4), 280–282. <https://doi.org/10.1177/0016986209346946>
- Schlegler, M. (2022). Systematic literature review: professional situation of gifted adults. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 13). Frontiers Media S.A. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.736487>

- Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V., & Guzman, J. (2010). Are leaders' well-being, behaviours and style associated with the affective well-being of their employees? A systematic review of three decades of research. *Work and Stress*, 24(2), 107–139. <https://doi.org/10.1080/02678373.2010.495262>
- Sprey, A. (2020). *Praktijkboek hoogbegaafdheid in psychotherapie* (Vol. 147). Bohn Stafleu van Loghum.
- Van Casteren, P. A. J., Meerman, J., Brouwers, E. P. M., Van Dam, A., & Van der Klink, J. J. L. (2021). 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(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10413-8>
- Van de Ven, R., Van Weerdenburg, M., & Van Hoof, E. (2016). *Working with intensity; The relationship between giftedness and sensitivity in working adults in Flanders and the Netherlands*.
- Van Horssen-Sollie, J. (2015). *Levensloopontwikkelingen in het zelfbeeld van hoogbegaafden*.
- Weer, C. H., DiRenzo, M. S., & Shipper, F. M. (2016). A holistic view of employee coaching: Longitudinal investigation of the impact of facilitative and pressure-based coaching on team-effectiveness. *Journal of Applied Behavioral Science*, 52(2), 187–214. <https://doi.org/10.1177/0021886315594007>
- Wu, C. H., Luksyte, A., & Parker, S. K. (2015). Overqualification and subjective well-being at work: The moderating role of job autonomy and culture. *Social Indicators Research*, 121(3), 917–937. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0662-2>



Larinda Bok

Larinda Bok is Specialist Hoogbegaafdheid, directeur van Hoogbegaafdexpert® en auteur van onder meer het boek *Had ik dit maar eerder geweten over ACT & hoogbegaafdheid* over het complexe spectrum hoogbegaafdheid en de impact op de identiteitsontwikkeling van mensen met kenmerken van hoogbegaafdheid.

hoogbegaafdexpert.nl