

Hoogbegaafde medewerkers

Informatie voor werkgevers

De laatste jaren is er, naast aandacht voor hoogbegaafde kinderen, ook aandacht voor hoogbegaafde volwassenen. Zij worden vaak niet herkend, terwijl hoogbegaafdheid net zo vaak voorkomt als autisme of AD(H)D.

Veel hoogbegaafde volwassenen benutten hun talenten slechts beperkt. Niet in de laatste plaats omdat zij zelf niet weten dat zij hoogbegaafd zijn. Terwijl zij, met het juiste takenpakket en de juiste begeleiding, van grote waarde kunnen zijn voor een werkgever. Deze flyer geeft informatie over hoogbegaafdheid en over het herkennen en begeleiden van hoogbegaafde medewerkers.

Definitie 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 schept plezier in creëren.” (Definitie van groep Nederlandse experts, bron wikipedia)

Naast een hoge intelligentie (IQ boven 130) hebben hoogbegaafden in aanleg een grote mate van creativiteit en motivatie. Veel hoogbegaafden zijn ook hooggevoelig.

Beeldvorming

Bij de term “hoogbegaafd” denken mensen vaak aan een nerd of betweter. Iemand die arrogant is of contactgestoord. Of juist aan iemand die zonder moeite alles kan bereiken.

Realiteit

- Ruim 2 % van de bevolking is hoogbegaafd. In de meeste organisaties zijn dus wel een paar medewerkers hoogbegaafd. In een kennisorganisatie of in de ICT kan dit percentage hoger liggen .
- Meer dan de helft van de hoogbegaafden weet niet van zichzelf dat hij of zij hoogbegaafd is.
- Slechts een klein deel van de hoogbegaafden heeft een academische opleiding gevolgd.
- Veel hoogbegaafden zijn onzeker, omdat ze ervaren dat ze anders zijn dan hun omgeving.
- Lang niet alle hoogbegaafden weten hoe ze hun talenten kunnen benutten; zij hebben niet geleerd hoe te leren en hebben vaak geen afgeronde opleiding op hun niveau .
- Het is moeilijk aansluiting te vinden bij je omgeving als je anders denkt; sommige hoogbegaafden uiten dat door zich terug te trekken, door juist te gaan overtuigen of zich extreem aan te passen. Dit kost veel energie voor de betreffende persoon, en leidt niet zelden tot burn-out.

Waarom herken je een hoogbegaafde medewerker? Hij of zij...

- Wil weten waarom iets moet gebeuren.
- Draagt (ongevraagd) vernieuwende ideeën aan.
- Werkt beter alleen dan in teamverband.
- Is vaak eigen-wijs: doet het op zijn eigen manier.
- Heeft een grote gedrevenheid.
- Stelt hoge eisen aan zichzelf en zijn omgeving.
- Denkt snel (maakt een ongeduldige indruk).
- Heeft een sterk rechtvaardigheidsgevoel.

- Is gevoelig.
- Is creatief.
- Kan uitstelgedrag vertonen, met name bij repeterende taken zoals administratie.
- Kan snel afgeleid zijn.
- Kan zeer kritisch zijn.

Niet alle kenmerken zijn aanwezig of zichtbaar bij alle hoogbegaafde medewerkers. Sommige kenmerken zijn minder aanwezig. Andere kenmerken worden niet getoond omdat mensen hierin vaak teleurgesteld zijn door reacties vanuit hun omgeving.

Begeleiden van hoogbegaafde medewerkers

Het begeleiden van hoogbegaafde medewerkers vraagt specifieke vaardigheden van leidinggevend.

Hoogbegaafde medewerkers hebben er behoefte aan dat een leidinggevende:

- tijd neemt om naar hen te luisteren en door te vragen
- kaders en grenzen stelt, met voldoende ruimte voor creativiteit
- achtergronden en beleid toelicht
- hen betrekt bij brainstormen en out-of-the-box denken
- ruimte biedt om mee te denken
- stuurt op resultaat en eigen verantwoordelijkheid, in plaats van sturen op de wijze waarop het resultaat bereikt wordt
- hen bijstuurt naar realistische verwachtingen
- het maken van fouten honoreert als pogingen om te leren
- balans biedt tussen uitdagende taken en rust
- ruimte biedt om een sparringspartner te zijn, of om die te vinden
- soms: hulp biedt bij opstarten en/of het aanbrengen van structuur

2

De meerwaarde van hoogbegaafde medewerkers

Als hoogbegaafde medewerkers een uitdagende functie hebben waarin zij hun talenten kunnen en mogen ontplooiën, kunnen zij veel bijdragen aan de organisatie. Zij kunnen in minder tijd meer werk verzetten, vaak met een hogere kwaliteit. Met hun vernieuwende en/of kritische inzichten kunnen zij een positieve bijdrage leveren aan het beleid van de organisatie.

Wat is nodig om het potentiële van hoogbegaafde medewerkers optimaal te benutten?

Allereerst is een passende en uitdagende functie van belang, in een organisatie die open durft te staan voor vernieuwende inzichten.

De begeleiding van de leidinggevende dient te zijn afgestemd op de specifieke behoefte van de hoogbegaafde medewerker, zoals hierboven beschreven.

Een deel van de medewerkers zal hieraan voldoende hebben om tot ontplooiing te komen.

Er zijn ook mensen die nog onvoldoende in staat zijn geweest zich een realistisch beeld te vormen van hun eigen mogelijkheden in relatie tot hun omgeving. Voor hen is het zinvol in een coach-traject te werken aan dit zelfbeeld en het opbouwen van zelfvertrouwen. Ook kan het nodig zijn te werken aan specifieke vaardigheden, zoals het communiceren met collega's en het structureren van werkzaamheden.

Met een realistisch inzicht in de eigen mogelijkheden, zijn veel mensen in staat onverwachte prestaties te leveren.

**Voor meer informatie over hoogbegaafdheid:
www.HB-trainingen.nl**