



Ria Freijns



Jacqueline Kruunenberg

Loopbaanbegeleiding van hoogbegaafden

Aanpassen is geen optie

Ria Freijns & Jacqueline Kruunenberg

Hoogbegaafde leerlingen zijn vaak buitenbeentjes en vinden moeilijk aansluiting bij hun klasgenoten. Hoe kunnen loopbaanadviseurs hoogbegaafden op het werk herkennen en welke tips hebben zij voor het begeleiden van hoogbegaafden in een loopbaantraject? 'Ik kan niet anders, ik moet.'

“Hoogbegaafden zijn vooral eerst mens, zij het vaak in uitvergrote vorm. Er is meer talent, meer drive en meer gevoeligheid. En vanwege die uitvergroting kunnen er problemen ontstaan rondom het zelfbeeld, in de communicatie en bij gebrek aan koers. Vaak gaat het ook echt mis op school”, zo schrijft Frank van der Mijn in een recent artikel (verschenen in ‘Tijdschrift voor Coaching’, nummer 2, juni 2013). Het geeft veel inzicht in de doelgroep en bevat ook begeleidingstips voor coaches. Gelden die tips ook voor loopbaanadviseurs en ligt hier een uitdaging voor het onderwijs? We vroegen het enkele loopbaanadviseurs en een docent.

De mensen die wij hebben gesproken, kunnen zich vinden in het verhaal van Frank, maar vullen zijn bevindingen graag aan met hun eigen ervaringen. Loopbaanadviseur Frans Corten: “Het artikel geeft een kleurrijk beeld van hoogbegaafd zijn, maar gaat minder in op het begeleiden van onze doelgroep, terwijl dat nauw

Hoogbegaafden hebben meer talent, meer *drive* en meer gevoeligheid

luistert. Ik wil toevoegen hoe je hoogbegaafden herkent in een organisatie. Met de determinatietabel (zie kader) zijn al veel hoogbegaafden opgespoord. Worden zeven of meer punten herkend, dan is er grote kans op hoogbegaafdheid.”

Astrid Bekking, eveneens loopbaanadviseur: “Wat ik wil aanvullen, is het gevoel, de passie, de gedrevenheid die hoogbegaafden zo typeren. Zo van: ‘Ik kan niet anders, ik moet’. Aanpassen is geen optie. Ze willen gezien en erkend worden in hun eigenheid.” Vakgenoot Heleen Florusse: “De kenmerken en (levens)ervaringen van hoogbegaafden lopen als een rode draad door de gesprekken heen en hebben vaak meer impact dan in een gemiddeld loopbaantraject. Je kunt er niet omheen, of je nou wilt of niet.”

Op school

Hoogbegaafde leerlingen zijn vaak buitenbeentjes en vinden moeilijk aansluiting bij hun klasgenoten. Ze hebben moeite met vaste structuren en patronen van het onderwijssysteem en vervelen zich snel in de klas, waardoor ze onderpresteren of faalangstig worden. Later zie je dan een lange leerweg op iemands cv. Jaap Jongeneel heeft als casemanager verzuimbegeleiding regelmatig met vraagstukken rondom hoogbegaafden in organisaties te maken. Ook gaf hij les aan een Plusklas voor hoogbegaafde leerlingen in het basisonderwijs. Om later problemen op persoonlijk gebied, in vervolgopleidingen en in werk te voorkomen, is extra aandacht voor hoogbegaafdheid noodzakelijk, vindt hij. “Wij hadden een speciaal programma voor deze kinderen. We gaven hen Spaanse les en verzonden allerlei projecten, zoals: ontwerp een museum, zet een onderneming op om goede doelen te steunen, bouw een raket. De opdrachten vielen buiten de reguliere lessen en waren bedoeld om leerlingen uit te dagen. “We namen geen genoegen met standaard antwoorden en stimuleerden om dieper door te denken. We leerden hen om hun denkproces te verwoorden: uitleggen aan anderen wat zij eigenlijk intuïtief al snapt en anderen nog niet.”

Jaap vervolgt: “Denkprocessen en oplossingsstrategieën van hoogbegaafden passen vaak niet bij het reguliere denken: ze zien niet voor de hand liggende opties, slaan stappen over of nemen stappen sneller waardoor anderen hen niet meer kunnen volgen. Sommige hoogbegaafden hebben geen behoefte om iets met de oplossing te gaan doen, om zaken uit te leggen of iets stapsgewijs op papier te zetten. Als hun denkproces klaar is zijn ze alweer met het volgende bezig. Door deze eigenschappen lukt het hoogbegaafde kinderen niet altijd om voldoende aangepast gedrag te vertonen om geaccepteerd en gerespecteerd te worden in de klas (of later op de arbeidsmarkt). Daarom besteedden we in de Plusklas ook veel aandacht aan sociale vaardigheden. Contact met gelijkgestemden gaf herkenning en ze leefden ervan op.”

Biografie essentieel

Hoewel loopbaanvragen van hoogbegaafden niet veel

verschillen van andere loopbaankandidaten, worstelen ze vaker met vragen als: Hoe kan ik een plek vinden in deze wereld? Hoe zorg ik dat ik beter begrepen word? Waarom verveel ik me zo snel? Waarom bots ik steeds met collega's of mijn leidinggevende? Deze vragen hebben te maken met hun levensverhaal. Veel hoogbegaafden hebben al van jongs af aan het gevoel dat ze anders zijn. Vaak ontdekken ze pas laat in hun leven dat ze meer kunnen dan ze dachten. Bijvoorbeeld omdat hun eigen kinderen hoogbegaafd zijn of tijdens een loopbaantraject. Daarom starten loopbaanadviseurs meestal met de biografie. Zo leren hoogbegaafden naar zichzelf te kijken, snappen ze hun jeugdervaringen ineens beter en ontdekken ze wie ze zijn en wat hun passie of taak is in het leven.

Heleen: "Biografisch werk met hoogbegaafden vereist gedegen spoorwerk naar authentieke persoonskenmerken, voorkeuren en talenten. Door het levensverhaal krijgen ze de gelegenheid om emoties en ervaringen van toen opnieuw en in een ander daglicht te bezien en dat lucht op. Ze begrijpen beter waarom het liep zoals het liep en frustraties kunnen plaatsmaken voor een nieuwe blik vooruit."

Astrid: "Veel mensen komen bij mij met de strop om hun nek. Ze hebben vaak een lijdensweg achter de rug qua opleiding of werk en ze zijn gedemotiveerd en ongelukkig omdat ze niet weten wat er met hen aan de hand is. Na het lezen van iemands biografie ga ik zitten met een tekenvel en maak intuïtief een mindmap van

wat belangrijk is in het verhaal. Ik voeg samen waar iemand blij van wordt en waarvan niet. Ook zoek ik naar de essentie, iemands taak en ontbrekende delen in het verhaal. Dit bespreken we in de tweede sessie, wat tot nieuwe inzichten en ontbrekende puzzelstukjes leidt."

Ook Frans hecht aan biografisch werken, maar merkt dat werkgevers dit soms omslachtig vinden. Die willen liefst snel een richtinggevend resultaat. "Vorig jaar heb ik – eindelijk, in België – een goede methode gevonden voor mijn doelgroep: de KernTalentenanalyse. De basis wordt gevormd door het gedrag en voorkeuren als onbevanging kind. De methode is ontwikkeld aan de hand van zo'n tienduizend diepte-interviews en deze zijn vertaald naar een potentieel en 'goesting' als volwassene, in drieëntwintig KernTalenten. Het instrument is erg geschikt om de complexiteit, intensiteit en gedrevenheid van hoogbegaafde volwassenen te onderzoeken. Degeenen die deze biografische analyse hebben gedaan, zijn blij met de scherpe en herkenbare resultaten." De KernTalentenanalyse biedt heldere inzichten om beslissingen over de toekomst op te baseren: wat heb je nodig om in het werk gelukkig te zijn, wat moet je vermijden, waar liggen grenzen, welke studie past bij jou en welke talenten kunnen tot excellentie worden ontwikkeld?

Meditatie

Over het algemeen zijn de geïnterviewden verder sceptisch over testgebruik. Frans: "Gebruikelijke loopbaan- en psychologische testen geven vaak vruchteloze discussies."

Geïnterviewden



Jaap Jongeneel



Frans Corten



Heleen Florusse



Astrid Bekking

sies en een weinig zeggende uitslag.”

Astrid beaamt dit: “Ik maak geen gebruik van testen of lijstjes, daar hebben hoogbegaafden een hekel aan. Bij aanvang van elk traject vertel ik een meditatief verhaal en zo neem ik het onderbewuste van mijn cliënten mee op reis naar de eigen invulling van hun bestemming. Ik laat hen ervaren hoe het zou zijn en voelen als alles is zoals het zou moeten zijn. Daarna laat ik hen een tekening ervan maken en geven we er woorden en betekenis aan. In mijn trajecten daag ik hen uit om hun creativiteit aan te spreken en te vertellen wat er van binnen leeft. Ik vraag bijvoorbeeld niet welke baan bij hen past, maar onderzoek wat ze kunnen en hoe hun taak in het leven eruit ziet. Of ik teken een groot lichaam op een flap en vraag ‘vertel maar, waar krijg je hoofdpijn van, waar heb je een neus voor, waar word je misselijk van, waar loop je warm voor en waar loop je in vast.’” Heleen: “Samen kijken naar kwaliteiten en valkuilen levert vaak eyeopeners op, en dat geldt ook voor het benoemen van persoonlijke waarden. Hoogbegaafden zijn streng voor zichzelf – en anderen. Inzicht in gedrag

helpt botsingen te verminderen en anderen beter te begrijpen.”

In 2012 is onder honderdtwintig hoogbegaafden onderzoek gedaan naar hun voorkeursleerijl volgens het model van Vermunt (zie kader). De uitkomst liet overduidelijk zien dat de zogenaamde ‘betekenisgerichte leerstijl’ favoriet is. Hoogbegaafden willen graag begrijpen, verklaren, verbanden leggen en een eigen mening vormen. En op basis daarvan keuzes maken, met eigen voorbeelden en in eigen woorden. De geïnterviewde loopbaanadviseurs sluiten hier met hun aanpak goed bij aan.

Tips voor loopbaanadviseurs

Hoogbegaafden voelen zich vaak verloren in de samenleving, hebben mislukte trajecten met hulpverleners achter de rug of hebben een laag zelfbeeld en weinig zelfvertrouwen. Frans: “Cruciaal is daarom het opbouwen van een vertrouwensrelatie, de ander het gevoel geven dat je er werkelijk naast staat. Dat geldt uiteraard

Tabel 1. Hoe herken je hoogbegaafdheid op het werk?

	Wat de werkomgeving signaleert	Wat de medewerker zelf benoemt
1	Veel conflicten met management en autoriteiten	Ik heb een groot rechtvaardigheidsgevoel
2	Slecht luisteren naar anderen	Mijn ideeën worden niet begrepen, maar ik heb meestal gelijk
3	Motieven moeilijk te plaatsen. Wat zit er toch achter?	Ik ben kennelijk bedreigend voor mijn collega's
4	Slechte timing in bijvoorbeeld vergaderingen	Ik word aldoor tegengewerkt, wat gaat het allemaal langzaam
5	Sterke pieken en dalen in functioneren, zonder aanwijsbare oorzaak	Ik weet helemaal niet wat ik wil, ik vind haast alles interessant
6	Niet duidelijk waar medewerker het beste inzetbaar is, houdt zich met van alles bezig	Ik ontvang weinig waardering, men ziet niet wat ik kan
7	Geen doorzettingsvermogen en discipline	Ik ben snel afgeleid
8	Is moeilijk benaderbaar, niet sociaal	Ik heb een hekel aan social talk
9	Stelt allerlei eisen aan omgevingsfactoren	Ik snap niet dat de rest in die herrie kan werken

Bron: Nauta en Corten, 2002.

voor elke coachrelatie (zie ook het artikel van Erik de Haan in augustusnummer van 'LoopbaanVisie'), maar juist bij deze doelgroep luistert dat heel nauw. Hoogbegaafden houden van eerlijkheid en haken direct af bij onechtheid of manipulaties. Ze stellen het op prijs als je hen een spiegel voorhoudt, zonder hen te veroordelen. Mijn belangrijkste tips: Ga op zoek naar hun eigenheid en kerntalenten en laat ze vooral hun hart volgen. De bijbehorende competenties volgen vanzelf wel. En: interesseer werkgevers voor hun specifieke talenten."

Heleen: "Je kunt hoogbegaafden het beste helpen door een goede sparringpartner te zijn. Meedenken, tegenas geven, niet oordelen en ruimte bieden voor (opgekropte) emoties. Hen helpen om zichzelf te leren kennen en opnieuw te leren omgaan met zichzelf. Leg het vergrootglas op hun talenten en niet alleen op lastige kantjes en frustraties. Zorg ervoor dat je goed thuis bent in hun ervaringswereld, vooral als je zelf niet hoogbegaafd bent of het niet van dichtbij hebt ervaren. Vanzelfsprekend moet jij je vak beheersen, want hoogbegaaf-

den zijn kritisch. Ze haken af als je niet van goeden huize komt. Zowel op gevoelsmatig als intellectueel gebied." Astrid vult aan: "Het is belangrijk hun *drive* en intrinsieke motivatie aan te spreken en op zoek te gaan naar

Ze hebben een hekel aan testen of lijstjes

hun persoonlijke missie. Als hoogbegaafden hun eigenheid kunnen benoemen, gaan ze bezielde de deur uit. Dit vergroot de kans op het vinden van werk, dat optimaal aansluit bij hun wensen en mogelijkheden."

Hoogbegaafden op de arbeidsmarkt

Hoogbegaafden gedijen op een werkplek waar hun talenten tot hun recht komen. Ze passen goed in een organisatie of functie waar ruimte is voor nieuwe ideeën en

Tabel 2. *Leerstijlen van Vermunt*

Leerstijl	Ongericht	Reproductiegericht	Toepassingsgericht	Betekenisgericht
Onderdelen				
Leervaardigheden	Weinig verwerking	Onthouden en uit elkaar halen	Concreet toe kunnen passen in een situatie	Relaties leggen en hier kritisch naar kijken
Regelen van je leren	Stuurloos	Externe sturing	Interne en externe sturing	Interne sturing
Voorkeur leermotivatie	Niet duidelijk gericht op iets	Gericht op diploma of certificaat	Gericht op aanleren beroep	Gericht op persoonlijke interesse
Leeropvatting	Stimulans door anderen staat centraal	Leerstof opnemen, onthouden en kunnen navertellen	Leerstof gebruiken in toekomstig beroep	Leerstof kunnen opbouwen. Steeds meer leren

Jan Vermunt (1992) deed onderzoek naar opvattingen en gedrag van studenten in relatie tot hoe ze leren. Hieruit bleek dat de leer- en regulatieactiviteiten van studenten en hun studieopvattingen en -motieven met elkaar samenhangen, zodat van vier leerstijlen kan worden gesproken.

waar vakoverschrijdend denken een must is. Ze hebben veel vrijheid en ruimte nodig om het werk naar eigen inzicht te doen, maar ook behoefte aan grenzen, richting en heldere doelen. Samenwerken met gelijkgestemden en een tolerante omgeving zijn belangrijk, zodat ze zich geaccepteerd voelen. Voorbeelden van functies die hoogbegaafden met voldoening kunnen uitvoeren zijn: roosteraar op een grote school, IT'er die de verbinding kan maken tussen klanten en programmeurs, fotograaf die de essentie van een bedrijf in beeld moet brengen of directeur van een zorginstelling, die kan omgaan met een complex speelveld. Het past ook goed bij hoogbegaafden om te werken in een vrij beroep, op een pioniersplek of als (gespecialiseerd) zzp'er. Trouwens, niet alle hoogbegaafden zijn van de boeken. Sommigen houden vooral van speciaal ambachtelijk maatwerk en leren van 'doen'.

Conclusies

Hoogbegaafden hebben vakbekwame loopbaanprofessionals nodig die thuis zijn in hun wereld, die hen helpen zichzelf te leren kennen en hen leren omgaan met de 'gewone' wereld en met werk. Als ze zichzelf mogen zijn, kunnen ze met vertrouwen hun talenten inzetten. Het is belangrijk dat hoogbegaafden al op jonge leeftijd goede begeleiding krijgen, zodat ze – zonder ballast – optimaal kunnen functioneren. Werkgevers mogen ten slotte meer de voordelen van hoogbegaafde medewerkers gaan zien. Voor hoogbegaafden zou het ideaal zijn

als een werkgever niet alleen zoekt naar invulling van een vacature, maar iemand met een bepaalde persoonlijkheid en een reeks bijzondere kwaliteiten die ruimte wil geven om zich verder te ontwikkelen ten dienste van de organisatie. ■

Ria Freijzen is eigenaar van Talentwerk en medeoprichter van het TeamcoachCollectief. Ze is CMI-C-gecertificeerd loopbaanprofessional en redactielid van LoopbaanVisie.

Jacqueline Kruunenberg is eigenaar van ChangeCreators. Zij houdt zich bezig met loopbaanadvies, reïntegratie (outplacement, spoor 2, UWV-trajecten), training en (job)coaching.

Literatuur

- Mijn, F. van der (2013). Hoogbegaafd talent, hoe ermee om te gaan in de coachpraktijk? *Tijdschrift voor Coaching*, juni 2013, nummer 2, 40-44.
- Haan, E. de (2013). 'Klik' bepaalt effectiviteit coaching. *LoopbaanVisie*, 4(3), 68-71.
- Ven, R. van de, & Nauta, N. (2012). Hoogbegaafde volwassenen en hun voorkeursleerij, Instituut hoogbegaafdheid volwassenen (IHBV).
- Nauta, N., & Corten, F (2002). Hoogbegaafden aan het werk. *Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde*, 2002; 10(11), 332-335.

