

## Fluitend naar je werk! Over loopbaancoaching aan hoogbegaafden.

*Fluitend naar je werk. Wie wil dat nu niet?*

*In mijn werk help ik mensen om zelf weer in het juiste spoor te komen. Zodat ze weer keuzes durven maken en datgene gaan doen dat bij ze past. Wat ze leuk vinden, waar ze goed in zijn en waar ze zich in kunnen ontwikkelen.*

*Is coaching en (loopbaan)begeleiding aan hoogbegaafden anders dan aan niet-hoogbegaafden?*

*Ja en nee. In deze bijdrage wil ik graag een aantal aspecten onder de aandacht brengen.*

### Opvallend?

Zo'n 10 jaar geleden belandde ik, na een aantal omzwervingen in een groot industrieel bedrijf, als loopbaanadviseur bij het interne LoopbaanCentrum van dat bedrijf.

Een leuke baan met veel professionele collega's en veel kennis en ervaring in het vakgebied. Ik begeleidde mensen die vrijwillig of noodgedwongen van baan wilden of moesten veranderen. De meesten van hen waren hoog tot zeer hoog opgeleid in een technische richting. Ze hadden gemeen dat ze graag een functie wilden die bij hen past.

Toch kreeg ik regelmatig mensen aan tafel bij wie ik constateerde dat ze 'anders' waren. Vaak hadden ze een heel eigen kijk op het leven, hun werk, hun baas, hun collega's. Ze voelden zich niet begrepen, hadden moeite met volgzaam zijn en zich aanpassen. Voelden zich ook vaak geremd in hun ontwikkeling, anderen vonden hen eigenwijs. En vooral: ze waren snel, van de hak op de tak, stelden onorthodoxe vragen en hanteerden een ijzeren logica. Ik merkte dat ik mijn aanpak moest aanpassen om ook voor deze mensen een toegevoegde te kunnen leveren. Dit leverde vanzelfsprekend ook heel andere

processen op. De 'standaard' werkwijze was niet toereikend.

Ik vroeg me toen nog niet bewust af wat het gemeenschappelijke was bij deze mensen. Dat kwam pas toen mijn oudste kind zo'n jaar of vier was. Tot mijn verbazing zag ik bij haar kenmerken die verrassend overeen kwamen met de patronen van de mensen die ik begeleidde. Nu ging zij nog niet naar school, dus die patronen konden bij haar nog nauwelijks aangeleerd zijn. Het hoorde bij haar en wij waren daarmee vertrouwd.

Maar ik kwam tot het besef dat er dus mensen zijn die structureel, van jongs af aan, anders denken dan anderen en zich daardoor ook anders kunnen gedragen in een groep. En dat anderen hen vaak niet begrijpen of kunnen volgen. En dat dit voorkomt bij mensen die behoorlijk slim zijn. Mijn interesse voor het fenomeen hoogbegaafdheid was gewekt. En net zoals ik denk dat hoogbegaafde kinderen gewoon opgevoed moeten worden, maar dan anders, denk ik ook dat hoogbegaafden met loopbaan- en /of levensvragen gecoacht moeten worden, maar dan anders.

## Hoogbegaafdheid als rode draad.

Mensen die hoogbegaafd zijn hebben daar al hun hele leven mee te maken. De wijze waarop ze daarmee om gaan is heel divers. Sommigen zijn van kind af aan bevestigd en hebben zich zelfbewust kunnen ontwikkelen. Anderen hebben die bevestiging nooit gehad en hebben zich veel moeizamer kunnen ontwikkelen. Zoveel individuen, zoveel verschillen. In elk loopbaantraject is het van belang te onderzoeken welke persoonlijk bagage mensen meenemen in hun leven, omdat die bagage deel uitmaakt van toekomstige keuzes. Voor mij betekent dat, dat een vorm van *biografisch werken* van essentieel belang is om te herkennen welke rol hoogbegaafdheid heeft gespeeld en speelt in iemands leven.

## Weet je het en wil je het weten?

*Herkenning, erkenning en acceptatie*

Praten over hoge intelligentie is niet altijd vanzelfsprekend. Voor velen voelt het ongemakkelijk. Toch is het belangrijk om hoge intelligentie te *herkennen, erkennen* en *accepteren*. Alleen dan kun je iets met dit inzicht doen.

Beide gesprekspartners kunnen hoge intelligentie of hoogbegaafdheid bespreekbaar maken. Om te beginnen moet een van beiden al het vermoeden hebben (**herkenning**) en dat vervolgens ook hardop uit durven spreken (**erkenning**). Vervolgens is het zaak om deze gave te **accepteren**. Pas dan kun je onderzoeken hoe je deze gave kunt inzetten in je werk en leven.

Bij beide gesprekspartners kan er echter bewust of onbewust een drempel zijn om dit thema te bespreken.

Voor sommigen kan het een enorme eye-opener zijn om te merken dat hun ervaringen kunnen samenhangen met hun hoge intelligentie. In de praktijk blijkt dat juist het openlijk bespreken van de hoge intelligentie ruimte kan creëren. Ruimte om zichzelf beter te begrijpen, ervaringen te waarderen en een plek te geven, en keuzes te bezien vanuit het perspectief van hun hoge intelligentie.

## Hoogbegaafdheid biedt geen 'garantie voor succes'.

In de praktijk blijkt dat lang niet iedere hoogbegaafde even succesvol is in leven en werken. In mijn leef- en werkomgeving ben ik in de loop der jaren allerlei situaties tegengekomen. Gelukkig zijn er velen die op een succesvolle manier hun school- en studietijd doorlopen. Ze vinden werkplekken die voldoende uitdagingen bieden en kunnen hun talenten volop gebruiken. Je vindt hen terug op plaatsen waar ze zowel aansluiting als voldoende tegengas vinden en waar ze zich bezig houden met complexe zaken.

Anderen zijn voor de buitenwereld minder opvallend. Ze draaien gewoon mee, onopvallend en vaak in een functie die eigenlijk "onder hun niveau" is. Ze kunnen hier lange tijd tevreden mee zijn.

Weer anderen weten van zichzelf dat ze heel wat capaciteiten hebben, maar zijn niet goed niet in staat die capaciteiten succesvol te gebruiken. Ze voelen zich niet begrepen door mensen uit hun omgeving en belanden vaak in conflictsituaties.

Anderen vinden hen lastig en dit leidt tot veel spanningen. Maar er zijn ook mensen die het risico lopen geïsoleerd te raken doordat ze zich óf als het ware begraven in heel specialistische omgevingen, óf zichzelf naast de arbeidsomgeving plaatsen.

### Dubbel jammer.

Als mensen geen plekje hebben waar ze voldoende uitdaging vinden in hun functie en ook geen manier vinden om daar iets aan te doen, kan dat vervelende gevolgen hebben. Mensen kunnen hun enthousiasme en motivatie kwijtraken, resultaten blijven uit en ze verliezen mogelijk de steun van hun baas of collega's. Het gaat ook knagen aan het zelfvertrouwen. Dit kan weer gemakkelijk tot onvrede leiden en dat maakt dat mensen in hun werk ongewild steeds meer energie gaan verliezen in plaats van opbouwen. En dat is jammer. In de eerste plaats voor de persoon zelf. Energie verliezen en niet weten hoe dat aan te pakken kan leiden tot een verlies aan productiviteit, effectiviteit en plezier en soms zelfs leiden tot afhaken. In de tweede plaats is het jammer voor de werkgever. Een enorm potentieel aan denkvermogen en creativiteit wordt zo niet benut.

### Willen en kunnen

Eén aspect wil ik hier nader toelichten, omdat het verheldert waarom veel hoogbegaafden zo snel zijn uitgekeken op hun baan. In loopbaantrajecten ben je op zoek naar de unieke eigenschappen van elk individu en probeer je samen een werkomgeving te zoeken waar iemand goed tot zijn recht komt. Ook

veel hoogbegaafden zijn willen niets liever dan lekker werken. Hoe vind je een kader waarbinnen je iemands persoonlijke behoeften in verband kunt brengen met zijn capaciteiten? Een invalshoek die kan helpen is het in kaart brengen van de relatie tussen **wat je leuk vindt (willen)** en **waar je goed in bent (kunnen)**. Onderstaand model laat de relatie zien tussen willen en kunnen.

	Kan ik goed	Kan ik (nog) niet goed
Vind ik leuk	I	II
Vind ik niet (meer) leuk	III	IV

*Veld I* omvat die elementen waar je goed in bent en die je met veel plezier doet. Dat zijn de activiteiten die je werk leuk maken.

*Veld II* omvat datgene waar je niet zo goed in bent, maar wat je wel heel leuk vindt om te doen. Dingen uit dit veld doe je dus óf puur voor de lol, óf om je in te ontwikkelen. Dan zijn het voor jou uitdagende en grensverleggende activiteiten. Daarin kun je groeien.

*Veld III*. Hier vind je taken die je wel kunt omdat je de capaciteiten of ervaring hebt, maar waar je geen plezier (meer) aan beleeft. Energie stoppen in deze activiteiten levert geen voldoening op. Teveel van deze taken in je functie zuigt je leeg.

*Veld IV* omvat activiteiten die je niet leuk vindt en waar je ook niet goed in bent. Daar kies je niet voor, maar soms

zijn er dingen die je nu eenmaal moet doen, leuk of niet leuk.

### **Doorstroming**

De verdeling van activiteiten over de velden blijft niet altijd hetzelfde. In de tijd vindt er als het ware een soort doorstroming plaats. Dingen die je goed kunt en die je leuk vindt (veld I) kun je lange tijd volhouden. Maar na verloop van tijd kan de lol eraf raken. Je vervalt in routines, te veel herhalingen of er treedt gewenning op. Zaken die je eerst met veel plezier deed, zakken langzaam naar veld III. Je kunt het nog wel, maar je doet het niet meer graag.

De uitdaging zoek je in activiteiten in veld II. Zaken die je nog niet beheerst, maar die je zo leuk vindt dat je ze wel wilt ontwikkelen. Naarmate je die activiteiten meer ontwikkelt en er vaardiger in wordt, verschuiven ze weer naar veld I.

Om met plezier te blijven werken is het noodzakelijk dat er een continue stroom op gang blijft van activiteiten die nieuw en leuk zijn (veld II), die vervolgens opschuiven naar 'leuk en kan ik goed' en op termijn zullen zakken naar 'kan ik wel, maar vind ik niet meer leuk'. Aangesproken blijven worden op wat je wel kunt, maar zelf niet meer leuk vindt, leidt tot energieverlies!

Tot zover niets nieuws onder de zon. Dit mechanisme geldt voor iedereen.

### **Wat is anders voor hoogbegaafden?**

Volgens mij spelen twee zaken een rol: In de eerste plaats 'kunnen en willen'. Hoogbegaafden hebben veel talenten. Zoveel, dat ze in hun hele school- en werkcarrière vaak dingen hebben gedaan die ze goed kunnen. Wat ze aanpakten ging meestal goed. Ze hebben weinig keuzes moeten laten vallen omdat ze de capaciteiten niet hadden. Tot ze op een punt in hun loopbaan komen dat

ze wel van alles kunnen, maar het meer de vraag is wat ze nu echt willen. Tot dan toe was er nooit iets afgevallen omdat ze het niet konden, er was alleen maar bijgekomen. Nu moeten ze echt voor zichzelf keuzes maken. En dat is moeilijk. Want wat wil je eigenlijk zelf?

Ten tweede de 'doorstromingsnelheid'. Veel hoogbegaafden hebben een groot leervermogen. Dat betekent dat ze vaak sneller door nieuwe materie heenlopen dan anderen. De doorstroming van activiteiten van veld II naar veld I en uiteindelijk naar veld III verloopt dan ook sneller dan gemiddeld. Ze zijn dus eerder toe aan nieuwe uitdagingen. Het lastige hierbij is dat ze objectief gezien niet eens altijd alle finesses van een bepaalde taak laten zien, maar zelf al snel het gevoel hebben dat ze er op uitgekeken zijn en toe zijn aan iets anders.

Helaas kan dit nogal botsen met wat je omgeving van je verwacht

### **Hoogbegaafden hebben zich 'anders' ontwikkeld**

Hoogbegaafden hebben vaak een andere ontwikkeling doorgemaakt dan anderen uit hun omgeving (klasgenoten, vriendjes, collega's) Dat heeft zijn weerslag in alles wat je doet in je latere leven.

Mensen ontwikkelen hun eigen coping- strategieën om een plaatsje te vinden tussen anderen. Er zijn gelukkig talloze hoogbegaafden die het leven niet als één grote kramp ervaren. Die zich evenwichtig ontwikkeld hebben, sociaal prima functioneren, maar wel andere behoeftes hebben en bijvoorbeeld andere eisen stellen aan hun werk dan anderen.

Maar als je jezelf, bewust of onbewust, jarenlang stelselmatig hebt geforceerd, dan is de kans groot dat je daar op een keer problemen mee krijgt. Dan is het tijd om iemand te vinden die je kan helpen jezelf een beetje te 'ontwarren' en je op weg helpt weer een goed spoor te vinden.

Daarbij denk ik dat mensen met een hoge intelligentie net als ieder ander tegen de onvermijdelijke levens- en loopbaanvragen aan kunnen lopen.

### **Is (loopbaan)coaching voor hoogbegaafden anders?**

Ja en nee. Als coach of begeleider blijven je eigen grondhouding, kennis en vaardigheden de pijlers in elk traject. Maar voor hoogbegaafden is het extra belangrijk dat hun gaven een plaats krijgen in het traject.

Het fenomeen hoogbegaafdheid en hoge intelligentie zie ik niet als een geïsoleerd thema, maar loopt als rode draad met je mee in het hele traject en verdient expliciete aandacht op de momenten dat het nodig is. Hoogbegaafdheid is een kenmerk dat ingrijpt op alles wat je doet en waar ieder voor zich mee moet leren omgaan. Hij of zij is gebaat bij een gesprekspartner die hier op een adequate manier mee om weet te gaan.

In de eerste plaats denk ik dat het een voorwaarde is dat de (loopbaan)coach voldoende gevoel heeft voor de effecten die hoge intelligentie kunnen hebben op iemands ontwikkeling, manier van leren en de wijze waarop je in het leven staat.

'Gevoel hebben voor' is volgens mij echter niet genoeg. Gesprekken met hoogbegaafden verlopen anders. Vaak snel,

ogenschijnlijk van de hak op de hak, associaties alle kanten op, op meerdere niveaus tegelijk, sparend, discussierend, typische humor. De taal kan de gedachten vaak niet bijhouden

Als gesprekspartner moet je kunnen meegaan, maar ook kunnen stilstaan, andere wegen kunnen bewandelen, het gevoel aanspreken niet alleen de ratio. En ook: spiegelen, doorvragen, processen doorzien en kunnen benoemen, tegengas kunnen geven, je niet laten overdonderen.

Ik denk wel dat het helpt als je óf zelf of hoogbegaafd bent, óf door kennis en ervaring in je directe omgeving je heel goed thuis voelt in de wereld van hoogbegaafden. Zelf hoogbegaafd zijn maakt je echter nog niet per definitie een goede coach of loopbaanbegeleider. Gedegen vakkennis en vaardigheden blijven een belangrijke vereiste.

Een hoogbegaafde wil niet alleen een luisterend oor vinden voor zijn ervaringen en kenmerken, hij of zij wil een nieuw perspectief vinden en op eigen kracht verder kunnen gaan. Iemand met een loopbaanvraag wil daarmee aan de slag. En daarbij moeten relevante kenmerken, blokkades en levensthema's een plek vinden in het traject, óók de intelligentie.

Ook een hoogbegaafde heeft behoefte aan een professional die zijn of haar vak beheerst en in staat is om samen een route kiezen die past bij zijn of haar professionaliteit én bij de ander.

Heleen Florusse

[info@florusseotc.nl](mailto:info@florusseotc.nl)  
[www.florusseotc.nl](http://www.florusseotc.nl)