



*“Een derde van de hoogbegaafden herken je als dusdanig omdat ze aan de top staan, een derde van de hoogbegaafden herken je niet als dusdanig - ze zijn wel intelligent maar hebben zich goed aan de maatschappij aangepast, en een derde van de hoogbegaafden ligt onder de bruggen van Parijs!”* Deze boutade van Annick Mertens, toen bestuurslid van Bekina<sup>[1]</sup> en nu werkzaam bij Impact<sup>[2]</sup> zegt genoeg over hoe onherkenbaar een groot deel van de hoogbegaafde mensen is...

**Daniëlle Krekels**



## Hoogbegaafde ingenieurs in

Als je aan tien mensen vraagt wat ze onder ‘hoogbegaafd’ verstaan, krijg je tien verschillende antwoorden. Opvallend is dat mensen veelal alleen denken aan de spectaculaire hoogbegaafden die in de media komen... Laat ons daarom eerst overeenstemming bereiken over wat we bedoelen met ‘een hoogbegaafde’. De makkelijkst **werkbare definitie**, al is het zeker niet de enige en specialisten ter zake zullen geneigd zijn meer verfijnde definities te gebruiken, is de triangel van Renzulli:

[1] Bekina: Werkgroep voor Ouders en Opvoeders van Begaafde Kinderen en Adolescenten: [www.bekina.org](http://www.bekina.org)

[2] Impact: [www.impact.be](http://www.impact.be)

Hoogbegaafden zijn mensen met de combinatie van:

- 1** een IQ van 130 of meer,
- 2** een sterke creativiteit (in de zin van probleemoplossend vermogen) én
- 3** de motivatie en drive om begrip, kennis en inzicht te verwerven.

Om dit potentieel echter ook tot bloei te kunnen laten komen, voegde Mönks daar later nog de stimulerende rol van het milieu en de ouders, de rol van regelmatige contacten met peers, en de uitdagende rol van de school aan toe.

M.i. zijn zeker de contacten met peers ook een absolute noodzaak voor de ontwikkeling van goede sociale vaardigheden, zeker indien deze al niet in de **KernTalenten™** zitten.



# de industrie: vloek of zegen?

Het meten van het IQ-element in de definitie is nog redelijk evident. Bedenk wel dat het IQ enkel een weerslag is van het meetbare aspect van de cognitieve, mathematische en ruimtelijk-visuele intelligentie. Het is daarentegen veel moeilijker de probleemoplossende creativiteit te meten. En hoe meet je de motivatie en 'goesting' om te willen weten?<sup>[3]</sup>

Eigenlijk is de juiste vraag hier: **waarom is weten of iemand hoogbegaafd is zo belangrijk?**

Het is weliswaar niet politiek correct om te zeggen maar wel de simpele waarheid: een hogere intelligentie en zeker hoogbegaafdheid kan een extra pakket eigenschappen en/of kenmerken bieden die zowel ten goede als ten kwade kunnen uitdraaien binnen een organisatie. Deze wetenschap over een (nieuwe) medewerker is dus wel degelijk van cruciaal belang.

[3] In de KernTalenten™methode die men bij Alprocor (ingenieursselectiebureau dat samenwerkt met meer dan 500 contactpunten van collega's in België: [www.alprocor.com](http://www.alprocor.com)) hanteert, wordt zeer snel een inzicht verworven of iemand hoogbegaafd is of niet en op welke punten er aandacht zou nodig kunnen zijn. Ook wat de twee moeilijk meetbare elementen betreft, geeft deze methode meteen uitsluitel, wat een groot voordeel is bij de screening & beoordeling op geschiktheid voor een bepaalde rol voor een bepaalde ingenieur en, even belangrijk, of die rol wel bij de KernTalenten™ van die hoogbegaafde ingenieur past, dus in functie van een lange termijn samenwerking.



### Wat maakt hoogbegaafde medewerkers zo bijzonder?

Niet hun anders-zijn op zich, wel de positieve aspecten van hun meest voorkomende kenmerken.

We sommen er hier enkele op. Bemerking: ze hoeven niet per se allemaal samen voor te komen, maar er zullen er wel altijd meer dan één terug te vinden zijn.

#### → Hoogbegaafden denken in sprongen en ze denken vaak sneller:

Daar waar een normaal begaafde van A over B en C naar D gaat, springt een hoogbegaafde automatisch van A naar D, zonder zelfs hetzelfde parcours te hoeven volgen. Dat maakt het vaak lastig voor hoogbegaafden iets uit te leggen aan een minder begaafde. Zonder inlevingsvermogen is het voor een hoogbegaafde ronduit onbegrijpelijk dat iemand anders hem niet kan volgen en dus heeft hij de neiging nogmaals hetzelfde te zeggen, en nog eens en nog eens... Je kan echter niet 'omhoog' denken, enkel naar 'beneden'. Voor iemand met een IQ van 180 lijkt een gesprekspartner met een IQ van 150 een idioot, net zoals voor iemand met een IQ van 100 iemand met een IQ van 70 een idioot is. Noteer dat een IQ van 100 het gemiddelde is bij de totale bevolking...

Danielle Krekels, zaakvoerder Alprocor: Hoogbegaafdheid kan een extra pakket eigenschappen bieden die zowel ten goede als ten kwade kunnen uitdraaien binnen een organisatie.



Voor een hoogbegaafde is deze middelmatige wereld vol middelmatige medemensen, hoe waardevol ook, een plek vol idioten die niet eens snappen dat ze fout zijn. Hoe een hoogbegaafde zich in een slechte of onbegrepen bui voelt, kan je je inbeelden als volgt: wat als jij dag in dag uit moet omgaan met mensen, vaak zelfs bazen, die minimum 30 volle IQ-punten 'dommer' zijn dan jij. Om ongeduldig en zelfs een tikje asociaal van te worden, wat naar de buitenwereld soms arrogant lijkt!

#### → Hoogbegaafden zijn gevoeliger dan de meeste mensen:

Een prikkende wollen kraag, harde geluiden, snerende opmerkingen, opgezegde vriendschappen, gebroken liefdes, oneerlijke behandelingen,... het snijdt allemaal dieper en scherper in het hart van een hoogbegaafde. In de ogen van hun leeftijdsgenoten lijken deze meisjes een prinses op de erwt of een huilebalk, jongens halve mietjes of nerds...

Hoogbegaafden denken verder, breder en dieper dan gewone mensen. Daar waar een 'gewoon' meisje van vijf bv. de vacht van een konijntje streelt en de rode kleur van de ogen bij dat ene witte konijntje zo lief vindt, vraagt het vijfjarige hoogbegaafd jongetje je in diezelfde situatie de oren van het hoofd. Hoe kan het dat er maar één wit konijntje tussen die honderd bruine, grijze & zwarte zit? Voelt het zich niet ongelukkig? Is het even sterk dan de andere, enz. Daar waar een gemiddeld jongetje van vijf even naar de maan kijkt en ze in het beste geval zo opvallend helder vindt schijnen, is ons vijfjarig hoogbegaafd meisje bezig met de plaats en massa van de planeten en de vraag hoe het komt dat de maan zo opvallend helder schijnt vandaag... Hun gemeenschappelijke interesses zijn gering en de manier waarop ze dingen beleven zijn verschillend en... dat blijft levenslang zo.

Vandaar dat een iets minder sociaalvaardige hoogbegaafde onder een 'dommere' én weinig empathische baas een bijzonder grote kans maakt om te mislukken. Niet zozeer omdat hij of zij weinig meerwaarde biedt, maar omdat de professionele omgeving de talenten van deze hoogbegaafde beknot. Hierdoor krijgen ze niet de kans hun **KernTalenten™** te ontwikkelen en voor het bedrijf prachtige zaken te realiseren. Men moet dus niet de hoogbegaafden weren, maar de bazen die niet intelligent genoeg zijn op sociaal, emotioneel en/of cognitief-rationeel vlak. Einstein zei het al: "De mensheid lijdt omdat ze oorzaak en gevolg verwisselt"...

Sommige hoogbegaafden voelen zich minderwaardig ondanks het feit dat ze veel kunnen betekenen. Zij voelen zich de 'rare', de alien, en 'het' zal dus wel aan hen liggen, want zij zijn immers de uitzondering.

Al voelen hoogbegaafden vaak veel sterker emoties en zintuiglijke gevoelens dan anderen, ze trachten toch veelal het cognitieve denken te laten overheersen.

#### → Hoogbegaafden hebben een breder, dieper en verder (in)zicht op de dingen:

Hierdoor is hun mening vaak erg goed onderbouwd. Ze hebben dan ook een grotere mate van vrijheid en onafhankelijkheid nodig om die inzichten tot ontwikkeling te

laten komen en ze tot iets nuttigs of zinnigs om te kunnen zetten. Het resultaat is dan ook meer gesofisticeerd, gefundeerd, origineler en verder doorgedacht dan bij anderen - wat trouwens niet per definitie betekent dat het ook echt 'juist' is.

#### → Hoogbegaafden hebben zin voor perfectionisme:

Zolang dit een gevolg is van natuurlijke eigenschappen, is dit een positieve eigenschap, al kan ze minder hoogbegaafden danig op de zenuwen werken - denk aan het 'verder, breder en dieper' dat echt wel altijd voorkomt bij hoogbegaafden. Of die details ook belangrijk zijn in het geheel, hangt echter af van de persoonlijkheid. Bij 'faalangst' als typisch kenmerk van veel hoogbegaafden, moeten we dan ook naar dit stukje kijken: strookt het perfectionisme met de **KernTalenten™**? Zo ja, dan is er helemaal niets aan de hand. Als dit perfectionisme echter niet inherent is aan de **KernTalenten™** van de hoogbegaafde, is het wel degelijk een symptoom van faalangst.

#### → Hoogbegaafden hebben intellectuele uitdagingen nodig:

Opvallend is dat de meeste hoogbegaafden zichzelf als lui bestempelen en in de ogen van normaal begaafden is daar wel iets van. Normaal begaafden moeten veel meer moeite doen om iets onder de knie te krijgen of uit te voeren op een hoog kwalitatief niveau. Hoogbegaafden beogen trouwens altijd met zo weinig mogelijk energieverspilling een zo hoog mogelijk rendement te halen, ook bij zichzelf dus. Zet je hoogbegaafden in een omgeving die niet stimulerend is, dan schakelen ze over op een laag toerental, want ze lossen de taken in een handomdraai op en worden dan vaak gedwongen te wachten. Daarom zullen ze niet meer genereren dan wat ze zouden kunnen genereren als ze wel in een uitdagende positie zitten. Hoogbegaafden moeten dus veel, complexe en uitdagende taken krijgen zodat hun geest wordt gestimuleerd en ze niet in de valkuil van een laag toerental trappen. De rol van de directe chef is dan ook doorslaggevend, want een chef die hen niet voldoende kluiwen geeft en hen niet 'de baas' is op minstens één gebied - en dit hoeft zeker niet rationeel te zijn - verliest het respect van de hoogbegaafde medewerker.

#### → Hoogbegaafden hebben een sterk rechtvaardigheidsgevoel:

Wat 'juist', 'waar' of 'correct' is, is erg belangrijk voor hoogbegaafden. Oneerlijk, achterbaks, e.a. laakbaar gedrag wordt door hoogbegaafden tweemaal zo snel opgemerkt en ze hebben vaak de onweerstaanbare drang dit ook aan de kaak te stellen. Onbekwame chefs zijn dus niet onterecht bang van hun hoogbegaafde medewerkers, want ze zijn inderdaad in staat fouten te rapporteren. Dit heeft trouwens zelden of nooit te maken met het willen onderuit halen van de chef, maar alles met het inschatten van de lange termijn gevolgen van het niet oplossen of vermijden van die foutieve acties...

#### → Hoogbegaafden zijn creatiever en weten meer:

Ja, en vooral dit maakt het verschil met anderen, zelfs met hoogintelligente medemensen die niet hoogbegaafd

zijn. Bij deze laatsten zien we wel een heel hoog IQ, maar de componenten "zeer sterk creatief probleemoplossend vermogen" en "de sterke natuurlijke motivatie en wil om te weten, te begrijpen, inzicht te verwerven" ontbreken bij hen. Weetjes vergaren zonder er creatief mee om te springen om er problemen mee op te lossen, is dus geen bewijs voor hoogbegaafdheid.

Uit onderzoek onder 800 topmanagers blijkt trouwens dat de meest succesvolle managers:

- een bredere interesse hebben
- normen & waarden vaker aan de kaak stellen
- meer open staan voor nieuwe werkwijzen en
- een groter begrip hebben voor hun eigen emoties en die van hun collega's.

De eerste drie van de hierboven aangehaalde punten zijn sowieso van toepassing op hoogbegaafden en het vierde komt evenveel wel als niet voor bij hoogbegaafden. Het is een absolute misvatting te denken dat hoogbegaafden 'over het algemeen' geen goede people managers zijn. Sommigen zijn dat inderdaad niet, maar procentueel niet minder dan normaal begaafden. Ik maak me sterk dat *intelligente* people managers juist vrij vaak hoogbegaafd zullen blijken te zijn...

## Praktische tips

Van Danielle Moens, coach & zaakvoerder van Femco <sup>[4]</sup>, kreeg ik de toestemming een stuk te lenen uit haar artikel: "Hoogbegaafden en Hoogsensitieven@work" waarbij ze enkele tips geeft die ook voor hoogbegaafden de werksituatie kunnen vergemakkelijken. Deze tips zijn ook voor collega's en HR-verantwoordelijken zeer waardevol.

In het kader van dit artikel licht ik er weliswaar enkel het deel uit dat voor hoogbegaafden van toepassing is en ik bracht daarom hier en daar enkele kleine woordwijzigingen en aanvullingen aan:

- Krop zaken niet op, maar spreek tijdig je verwachtingen uit zowel naar je collega's als je leidinggevende. Geef aan welke werkomgeving voor jou belangrijk is en - vooral - wat jij voor het bedrijf kunt betekenen. Doe dit op een beleefde manier met oor en begrip voor de situatie.
- Besef dat door je snelheid van denken en intuïtie, je een aantal zaken sneller door hebt dan anderen. Benoem liever een keer teveel het waarom van zaken of het effect op jou van het gedrag van je collega's of leidinggevende, dan te weinig. Je veronderstelt te vaak dat voor anderen bepaalde zaken die jou evident lijken, voor hen net zo evident zijn. Door je niet uit te spreken ontstaan communicatiestoornissen met het voor hoogbegaafden oh zo bekende gevoel van teleurstelling tot gevolg. Deze teleurstellingen werken demotiverend en zijn echt te vermijden. Ook voor je gevoel van zelfwaarde is dit funest.



[4] Femco: [www.femco.be](http://www.femco.be)



- Besef dat je de lat voor jezelf en de anderen vaak (te) hoog legt. Dit brengt zoveel stress mee dat dit vaak onhoudbaar wordt. Loslaten, eens zelf durven fouten te maken zonder dit in verband te brengen met je eigenwaarde is heel belangrijk. Kunnen loslaten in de ruimste zin van het woord is één van de belangrijkste boodschappen voor hoogbegaafden. Vooral leven in het "hier en nu" m.a.w. loslaten wat er gebeurd is en waar je niets aan kan veranderen en niet steeds vooruitlopen op wat er mogelijk in de toekomst kan gebeuren. De zaken eens meer op zijn beloop laten en kunnen zeggen "dat zien we dan wel weer" werkt bevrijdend - zij het niet voor jou, dan toch voor de anderen rondom jou.
- Probeer niet de problemen van anderen op te lossen of voor anderen de kastanjes uit het vuur te halen. Het wordt je vaak niet in dank afgenomen en inefficiënte werkmethodes of oncollegiaal gedrag komen zo nooit boven water. Je put jezelf wel uit en maakt dat de ander vaak nog met de pluimen gaat lopen ook, met de bekende teleurstelling tot gevolg. Maak je zichtbaar en laat regelmatig weten welke initiatieven je hebt genomen. Je te braaf en te bescheiden op stellen, werkt vaak tegen je. Een ander die even of soms minder competent is maar zich beter heeft verkocht, gaat dan voor je neus met de job lopen die jij wilde... Vergeet niet dat niet iedereen denkt zoals hoogbegaafden en veronderstel niet dat iedereen even eerlijk en integer is als jij.
- Indien je doelwit bent van pesterijen (vaak voorkomend bij hoogbegaafden), verweer je dan op een rustige, niet te emotionele manier. Benoem kortdaat hetgeen je opmerkt, verwijst naar het effect op jou en geef aan hoe je in de toekomst wel wilt samenwerken. Niet reageren uit angst een conflict aan te gaan of nog meer gekwetst te worden, is geen goede strategie.

Het zal de situatie alleen verergeren. Wachten tot het vanzelf zal overgaan is ook geen optie want zwijgen is toestemmen. Indien je er niet uit komt, neem contact op met de personeelsdienst of een vertrouwenspersoon en vraag om te bemiddelen.

Leuk om weten is wellicht dat er enkele coaches bestaan waarvan sommige zelf ingenieur zijn, die zich hebben gespecialiseerd in hoogbegaafden. Het loont vaak de moeite een hoogbegaafd medewerker te coachen om zijn draai beter te laten vinden in de organisatie. Ook een gesprek met de leidinggevende zodat deze een beter inzicht krijgt in de bijzonder kwaliteiten van zijn medewerker, is een extra pluspunt.

### Besluit

In de media wordt vaak gefocust op speciale hoogbegaafden, die eigenlijk slechts 0,01% van de hele hoogbegaafden-populatie vertegenwoordigen. Verder werken met deze heersende vooroordelen is zeer kortzichtig. Het laat onze economie het voordeel van deze enorme meerwaarde biedende talenten - op creatief, innovatief, wetenschappelijk e.a. vlakken - van 250.000 hoogbegaafde Belgen teloor gaan.

32,5 miljoen hoogbegaafde Chinezen worden gestimuleerd het beste voor hun land en hun volk te geven. In een wereldwijde economische competitie.

Gaan onze ogen tijdig open?

#### De auteur

Danielle Krekels, zaakvoerder van het ingenieurselectiebureau Alprocor

