

PLATFORM

VNO NCW West

FORUM VOOR WERKGEVERS IN NOORD- EN ZUID-HOLLAND

jaargang 5 november 2009 Nr. 6



Hoogvliegers



VNO NCW
west

'Gebruik hoogbegaafden vo

Voor hoogbegaafde kinderen bestaan er speciale scholen en klassen. Maar hoe zit het met de aandacht voor hoogintelligente medewerkers op de werkvloer? Hebben werkgevers daar wel oog voor? En zo ja, wat te doen met deze slimmeriken? "Zet hun talent in om te innoveren en te bouwen aan een kenniseconomie. Juist in tijden van crisis," zegt Grethe van Geffen (47), voorzitter van Mensa Nederland, de vereniging van hoogbegaafden, en lid van VNO-NCW Amsterdam.

Elk bedrijf heeft wel een werknemer rondlopen die ingewikkelde situaties haarscherp weet te analyseren. Die de vinger zonder blikken of blozen op de zere plek legt, zelfverzekerd zegt dat het anders kan en er ook nog een pakket aan oplossingen bij levert. Of een medewerker die onderpresteert, maar die naast zijn fulltime baan de ingewikkeldste hobby's heeft en de opmerkelijkste nevenfuncties bekleedt. Hoe doet hij dat toch allemaal, vragen collega's zich vertwijfeld af.

Slimmeriken behoren tot een zeer select gezelschap van de wereldbevolking. Van de Nederlanders is twee procent bovenmatig intelligent. Vertaald naar de werkvloer betekent dit dat één op de vijftig medewerkers hoogbegaafd is. Die ene kan overal zitten: in de postkamer of op een directiepost. Alleen laten niet alle hoogbegaafden het altijd blijken en wordt hoogbegaafdheid niet altijd als zodanig herkend.

Met open armen

Slimmeriken zijn niet alleen bijzonder intelligent. Ze denken snel, leggen onverwachte verbanden en zijn veel beter in allerlei cognitieve en informatieverwerkende processen dan de rest van het personeel. Verder benaderen ze problemen anders, denken ze 'out of the box' en lanceren ze originele ideeën waar niemand anders op kantoor of in het bedrijf opkomt. Je zou denken dat elk bedrijf op hen zit te wachten. "Maar zij worden zeker niet met open armen ontvangen. Dat dacht je. Er zijn maar weinig bedrijven die er bewust beleid op maken", stelt Grethe van Geffen,

voorzitter van Mensa Nederland en zelf gezegend met een bovenmatige intelligentie. De vereniging komt wereldwijd op voor de belangen van hoogbegaafden. Alleen als je IQ getest is en in de top 2% zit, mag je lid worden. Volgens Van Geffen worden hoogbegaafden juist vaak een beetje raar gevonden. "Ze worden in het ergste geval gezien als nerds, Einsteins en

betweters die je maar beter niet in huis kunt hebben. Alleen al de gedachte dat iemand veel slimmer is dan jij, leidt bij veel mensen tot onzekerheid. Zo zijn leidinggevendenden vaak bang overvleugeld te worden; zij vinden een slimme medewerker bedreigend. Presenteert de hoogintelligente werknemer een goed plan, dan denkt een leidinggevende niet: 'Wat fantastisch dat iemand uit



oor kenniseconomie'

zichzelf constructief meedenkt'. Maar: 'Oh jee, hij aast op mijn managerspositie'. Of: 'Straks ziet de grote baas dat er eentje slimmer is dan ik.'

Het grote gemiddelde

Van Geffen ziet in bedrijven hetzelfde gebeuren als in het onderwijs. "Hoogbegaafde kinderen worden in aparte klassen geplaatst omdat een leraar van een gemiddelde klas er geen raad mee weet. In het bedrijfsleven evenzo: hele slimme mensen moeten zich maar aanpassen aan het grote gemiddelde. Het slimste jongetje van de afdeling wordt niet gezien als de leukste, maar als de lastigste. Denk daar maar eens even over na: als je slim en anders bent en ideeën hebt, ben je dus blijkbaar hin-

derlijk. Dat is toch eigenlijk heel vreemd?", zegt Van Geffen.

Lastig

Zelf maakte ze het veertien jaar geleden mee bij haar toenmalige werkgever in de non-profitsector. "Ik kon aan de hand van cijfers aantonen dat we meer omzet zouden draaien als we bepaalde dingen anders zouden aanpakken. Ik kreeg als antwoord: 'Wij zijn hulpverleners en wij gaan niet over cijfers'. Hij ervoer mijn meedenken als lastig; er zat geen wil in om te bewegen. Ik ben toen vertrokken en voor mezelf begonnen. Achteraf vraag ik me af of hij mijn voorstel toen wel echt begrepen heeft", vertelt Van Geffen lachend. Als directeur van haar eigen bedrijf

Wat te doen met hoogbegaafde werknemers? Zeven tips!

1. Geef ruimte aan autonomie en zorg voor een klankbord.
2. Werk eerder met kaders en einddoelen dan met regels en controle. Laat iemand zelf bepalen hoe hij zijn einddoel haalt.
3. Bied uitdaging. Vermijd routinewerk.
4. Wees niet bang. Deze werknemers zijn niet uit op de plek van hun baas, maar willen dat hun werk van zo'n hoog mogelijke kwaliteit is.
5. Gebruik hun nieuwsgierigheid. Zet ze in op andere vakgebieden dan waar ze voor geleerd hebben. Ze kunnen een belangrijke bron van innovatie zijn.
6. Vraag door. Een idee kan heel raar klinken, totdat je de achterliggende redenering hoort.
7. Rust roest. Geef ze meer werk dan je denkt dat ze aankunnen en schrik niet als ze om meer vragen.

Seba cultuurmanagement en als lid van VNO-NCW Amsterdam vindt ze dat werkgevers onterecht onvoldoende oog hebben voor hoogbegaafden op de werkvloer. Ze laten op die manier mooie kansen of extra omzet liggen. "Juist nu de economie in een lastige tijd verkeert en bedrijven moeten reorganiseren of inkrimpen, zal Nederland een duidelijke keuze moeten maken voor innoveren en aanpakken. Hoogbegaafden kunnen daarin een bron van creativiteit zijn. Want als er ergens innovatie vandaan komt, is het wel uit die hoek", zegt Van Geffen.

Er zijn wel beroepsgroepen waar hoogintelligente mensen topprestaties leveren zonder dat dit scheve ogen geeft. Neem de vrijere beroepen zoals de advocatuur en de accountancy, of een bedrijf als De Nederlandsche Bank. "Hoogbegaafden kunnen tot topprestaties komen omdat er ruimte is voor eigenzinnigheid en eigen autonomie, belangrijke voorwaarden om te kunnen





Met innovatieve oplossingen die hoogbegaafden bedenken, gebeurt veel te weinig

floreren. Als zij zich moeten aanpassen aan de grijze massa, dan kost dat niet alleen veel energie, maar laat het bedrijf talent – dat nota bene al in huis is – onbenut. Dat is zonde.”

Steeds nieuwe uitdagingen

Voor hoogbegaafden is het frustrerend om niet zichzelf te kunnen zijn. “Nu hebben ze vaak het gevoel dat ze als opschepperig en arrogant worden gezien op het moment dat ze zeggen een hoog IQ te hebben. Dat is in onze cultuur niet een manier om op je werk lekker uit de verf te komen. Het gaat bij hoogbegaafden mis als ze zich aan het tempo van anderen moeten aanpassen en als er weinig uitdaging in hun werk is.”

De zoektocht naar nieuwe uitdagingen is volgens Van Geffen een reden waarom sommige hoogbegaafden vaak van baan wisselen. “Dat levert soms hele boeiende cv’s op,” weet ze. “Zo ziet mijn eigen cv er nogal atypisch uit: ik heb in het onderwijs gezeten, ben lerares Frans geweest, heb in de drugshulpverlening gewerkt en heb nu mijn eigen bedrijf. Of kijk naar een medebestuurder van Mensa. Hij werkt als controller bij een gemeente, doet het bestuur erbij, speelt in zijn vrije tijd op hoog

niveau een instrument in een orkest en studeert filosofie. Hoogbegaafden ontwikkelen zich vaak in de breedte en kunnen ook alles wat ze aanpakken.”

Cultuur van excellentie

Werkgevers zouden hoogbegaafden meer ruimte moeten geven, zodat er een werkcultuur heerst waarin ‘hoogbegaafden op zijn minst eerlijk durven te zijn over hun capaciteiten’. Om meer uit deze werknemers te halen, is Mensa bezig met het ontwikkelen van een programma voor zowel werkgevers als werknemers: hoe ga je om met hoogbegaafden op de werkvloer en hoe haal je de kansen eruit. Als voorschot daarop zette de belangenvereniging zeven tips op een rij: ‘Wat te doen met hoogbegaafden op de werkvloer’ (zie kader pagina 17).

“Het begint met de vraag: is de bedrijfscultuur er een van ‘hou je grote mond en pas je aan’ of heerst er een cultuur waarin je mensen uitdaagt met verbeteringen te komen en die ook zelf neer te zetten? En ben je vervolgens in staat deze mensen er nog een portie uitdaging bij te geven? Schep in je bedrijf een cultuur van excellentie, waarin uitblinken mag en welkom is en waarin mensen zich niet langer hoeven

Een feest van herkenning of juist niet?

- Ben je snel verveeld?
- Praat je graag veel en snel?
- Heb je de neiging om andermans zinnen af te maken?
- Ben je steeds op zoek naar nieuwe (intellectuele) prikkels?
- Praat je met je vrienden over andere dingen dan de meeste mensen?
- Ben je gevoelig voor indrukken?
- Pas je vaak slecht in een groep?
- Word je soms wanhopig van die trage mensen om je heen?
- Zijn jouw normen strenger dan die van ‘de maatschappij’?
- Heb je een zelfstandig beroep of een functie met veel vrijheid en afwisseling?

Beantwoord je meer dan vijf vragen met ‘ja’, doe dan eens de thuistest.

in te houden. Dat is een belangrijke voorwaarde om hoogbegaafdheid te gaan zien als een kans in plaats van een bedreiging”, zegt Van Geffen. “Want laten we eerlijk zijn: Je zou juist in het bedrijfsleven toch blij moeten zijn met uitblinkers.”

Doe de thuistest!

Test je intelligentie vanachter je computer thuis via de website van Mensa. Er zijn verschillende testen die het IQ meten. Omdat iedere test zijn eigen schaalverdeling en standaardafwijking kent, hanteert Mensa de percentielscore.

www.mensa.nl/lid-woorden/doe-de-thuistest