

‘Voor HB’ers is conflict op het werk bijna onvermijdelijk, gezien hun divergente manier van kijken, denken en doen. Wat goed dat hier nu een boek over is. Zowel voor HB’ers als voor degenen die het met ons moeten zien uit te houden.’

Joris Luyendijk,
Schrijver en journalist

‘In de begeleiding van hoogbegaafden in relatie tot hun werk – mijn specialisme – komt het thema conflict veelvuldig aan bod. Ido van der Waal en Noks Nauta zijn al jaren bezig met het onderzoeken van conflicten van hoogbegaafden van alle leeftijden. In dit boek geven zij hun bevindingen weer en reiken zij naast inzichten ook veel praktische tips aan waardoor hoogbegaafden conflictvaardiger kunnen worden. Ik vind dit boek een must-read voor hoogbegaafde volwassenen en voor professionals die hen begeleiden.’

Rianne van de Ven,
Directeur Hoogbegaafd in Bedrijf

‘Met een heldere contextuele benadering biedt dit boek diepgaand inzicht in de uitdagingen en mogelijkheden van hoogbegaafdheid. Praktisch en herkenbaar belicht het niet alleen de unieke kwaliteiten van de hoogbegaafde mens, maar ook de dynamiek binnen zijn of haar (werk) omgeving. Dit boek is een onmisbaar hulpmiddel voor iedereen die streeft naar een beter begrip, effectievere samenwerking en het voorkomen van onnodig verzuim. Een waardevolle gids voor zowel professionals als individuen die met hoogbegaafdheid te maken hebben.’

Jennifer Elders,
Register therapeut en CSR-coach,
Voorkom Onnodig Verzuim

HOOGBEGAAFDEN IN

CONFLICT
CONFLICT

**Waarom hoogbegaafden in conflict raken
en hoe je dat samen aanpakt**

**IDO VAN DER WAAL
NOKS NAUTA**

Colofon

Redactie: Natascha Kayser

Ontwerp en opmaak: Rimke Bartels, KIJK ontwerp

Foto auteurs: Anjo Brombacher, Gijs De Kruijf Photography

Druk: Publishers Services, Oss

Uitgever: Donald Suidman, BigBusinessPublishers

ISBN: 9789493171909

Eerste druk, februari 2025

© 2025 Ido van der Waal en Noks Nauta

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt, door middel van druk, fotokopie, micro-film, social media of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Inhoud

Inleiding	10
------------------	-----------

Deel I theoretische inzichten	24
--------------------------------------	-----------

1 Theoretische inzichten, gebruik van termen	26
1.1 Hoogbegaafdheid	26
1.1.1 Wat is hoogbegaafd?	26
1.1.2 Onderzoek doen naar hoogbegaafden	27
1.1.3 Delphimodel van hoogbegaafdheid	28
1.1.4 Hoogbegaafd en DSM-diagnoses	30
1.1.5 Psychische problemen in relatie tot hoogbegaafdheid	30
1.1.6 Ander patroon van conflicten bij hoogbegaafden?	31
1.2 Conflicten	31
1.2.1 Wat is een conflict?	31
1.2.2 Conflictstijlen	32
1.2.3 Mechanismen van het ontstaan van een conflict	33
1.2.4 Specifieke factoren bij het ontstaan en de ontwikkeling van conflicten	35
2 Conflicten van hoogbegaafden	48
2.1 Domeinen waarin hoogbegaafden conflicten hebben	49
2.2 (Arbeids)conflicten van hoogbegaafde volwassenen	49
2.2.1 Hebben hoogbegaafden een specifieke conflictstijl?	50
2.2.2 Noodzaak	51
2.3 Kenmerken van hoogbegaafdheid als factoren bij het ontwikkelen van conflicten	51
2.3.1 Zijn: autonoom	52
2.3.2 Denken: hoog intelligent	52
2.3.3 Voelen: rijk geschakeerd	53
2.3.4 Willen: gedreven en nieuwsgierig	54
2.3.5 Waarnemen: hoogsensitief	55
2.3.6 Doen: scheppingsgericht	56
2.3.7 Samenspel	56

2.4	Andere inzichten met betrekking tot hoogbegaafdheid en conflicten	56
2.4.1	Hechting en trauma	56
2.4.2	Emotieregulatie	57
2.4.3	Morele ontwikkeling en waarden	58
2.4.4	Pesten	60
2.4.5	Intrapersoonlijke conflicten	61
2.4.6	Perfectionisme, faalangst en uitstelgedrag	63
2.4.7	Veel kennis	64
2.4.8	Graag discussiëren en brainstormen	65
2.4.9	Geen gesprekken over koetjes en kalfjes	66
2.4.10	Bedrog, oneerlijkheid en manipulatie	66
2.4.11	Kritiek op hoogbegaafden	68
2.5	Conflictstijl van hoogbegaafden	69
2.6	Neurodiversiteit/ neurodivergentie	70
3	Omgaan met (dreigende) conflicten	73
3.1	Emotieregulatie	73
3.2	Mentaliseren	74
3.3	Coping	75
3.4	Principes van RET en ACT	76
3.5	Communicatie	79
3.5.1	Vragen stellen in plaats van uitspraken doen of praten zonder te twijfelen	79
3.5.2	Dialogoog	80
DEEL II	verhalen	82
Alex en Alice:	Dus je twijfelt aan mijn kennis?	85
Barry en Björn:	Dit is niet volgens de regels	90
Chris en Celeste:	Mijn energie lekt weg	95
Delia en David:	Je doet te veel!	101
Elisa en Edwin:	Het moet perfect zijn	106

Florence en Frederick: Hij denkt altijd dat hij gelijk heeft	113
Gina en Ghalid: Stel niet steeds vragen!	117
Henrietta en Henry: Ik werk nu aan een nieuw idee	121
Isabel en Iris: Ze heeft altijd kritiek op me	124
Jack en Johanneke: Zulke eenvoudige taken maken me ziek	128
Kathy en Ken: Hij laat alleen maar zien hoe goed hij wel is	132
Lilly en Laszlo: Ik begrijp deze werknemer niet	137
Mark: Waarom gaat alles zo langzaam?	141
Nico: Ik vertrouw bestuurders niet meer	145
Olaf en Olga: De dokter gelooft mij niet	147

DEEL III aanbevelingen en leerpunten 152

4 De essentie van dit boek in vijf punten	155
5 Help! Ik heb nu een conflict!	157
6 Samenvatting van en leer- en actiepunten uit de verhalen	159
7 Hoe begin je? Actie- en leerpunten voor hoogbegaafden én hun omgeving	162
7.1 Wees niet bang voor conflicten en voor de emoties daarbij	162
7.2 Eigen waarden spelen vaak een grote rol in conflicten	164
7.3 Een conflict is in essentie een wens tot verandering	165
7.4 $E = K \times A$. Effectiviteit is de resultante van Kwaliteit en Acceptatie	166
7.5 Ga in dialoog en wees nieuwsgierig	167
7.6 Aansluiten of afstemmen	168
7.7 Wanneer zoek je professionele hulp?	170
8 Leren samenwerken	172

9 Preventie van (escalatie van) conflicten	174
9.1 Bewustwording	174
9.2 Maak je eigen gebruiksaanwijzing	175
9.3 In het team voorkomen dat conflicten escaleren	176
Appendices	177
Literatuur	177
Auteurs	182

INLEIDING
INLEIDING

Inleiding

Als auteurs van dit boek hebben we vele ervaringsverhalen verzameld en bestudeerd van hoogbegaafden van verschillende leeftijden. De levensverhalen van deze mensen vertellen ons veel over hoe zij met hun hoogbegaafdheid omgaan.

We schreven dit boek omdat we hoogbegaafden van alle leeftijden kennen die (soms ernstige) conflicten ervaren. Velen geven toe dat ze niet van deze conflicten hebben geleerd en daardoor meerdere van dezelfde soort conflicten hebben gehad. Een verband met hun hoogbegaafdheid werd vaak door henzelf gevoeld en wordt ook door ons gezien.

Wij denken dat hoogbegaafdheid in wezen een geheel van positieve eigenschappen is. Het is beslist geen ziekte of stoornis, hoogbegaafdheid staat dan ook terecht niet in de DSM – een wereldwijd classificatiesysteem in de psychiatrie. Wij vinden dit een belangrijk punt om mee te beginnen.

Wij denken dat het bestuderen van de conflicten van hoogbegaafden en het overbrengen van kennis hierover met (op hoogbegaafden toegespitste) adviezen, escalatie en ernstige schade kan voorkomen.

Een hoogbegaafde is niet alleen een individu maar uiteraard ook onderdeel van een systeem: thuis, werk, maatschappij, (peer- of vrienden-) groep. Wij zien, in tegenstelling tot wat door een aantal van hen wel zo wordt ervaren, de hoogbegaafde als één van de actoren in een systeem en zeker niet (uitsluitend) als slachtoffer. Bovendien zien wij, dat het, samen met het systeem waarbinnen een conflict plaatsvindt, wel mogelijk is om actief aan het conflict te werken. Actief betekent voor ons: in verbinding blijvend, steeds de dialoog zoekend. En dat met kennis van de kenmerken van hoogbegaafdheid bij de verschillende actoren. Dat is de belangrijkste missie van dit boek.

We presenteren eerst het levensverhaal van Rosalind als een compilatie van veel verschillende voorbeelden van deze verhalen van hoogbegaafden die we spraken. Wij beschrijven het leven van Rosalind en de conflicten die zij van jongs af aan had. We hopen dat dit voorbeeld de lezers een idee geeft van het belang van de kwestie van conflicten van hoogbegaafden.

Daarna volgen onder meer onze (persoonlijke en professionele) motivaties voor het schrijven van dit boek en een leeswijzer.

Het verhaal van Rosalind

Rosalind woont als kind met haar broer en ouders in een kleine stad. Ze is een zeer alert en nieuwsgierig meisje met veel interesses. Ze heeft enkele vriendinnetjes waarmee ze buiten schooltijd speelt. Ze voelt zich soms anders.

Rosalind 5 - 8 jaar

Rosalind, 5 jaar, is boos op haar juf. Ze komt thuis en vertelt haar moeder dat haar juf oneerlijk is: ze gaf haar vriend Tom de schuld van iets wat hij niet heeft gedaan. En Rosalind weet dat omdat ze er zelf bij was. Haar ouders proberen haar te kalmeren en zeggen dat de juf in zekere zin gelijk moet hebben gehad en dat Rosalind zich moet gedragen en de lerares moet gehoorzamen. Soms moet ze niet alles letterlijk nemen, zeggen haar ouders. Een ruzie met de docent is niet erg goed voor haar toekomst, ook al heeft die leraar misschien geen gelijk. Rosalind begrijpt deze redenering van haar ouders niet. Voor haar zijn eerlijkheid en oprechtheid belangrijker. Iedereen zou dat moeten vinden. Nu is ze ook teleurgesteld in haar ouders. Ze heeft het gevoel dat haar ouders haar visie over deze waarden niet begrijpen. Ze besluit vanaf dit moment niet meer alles wat ze meemaakt aan haar ouders te vertellen.

Rosalind, 6 jaar, komt heel verdrietig thuis van school. Ze had een vraag gesteld over de verkeersregels voor één- en driewielers en haar leraar gaf geen antwoord op de vraag, maar raakte geïrriteerd. Nu is Rosalind boos op hem. Ze stelde gewoon een vraag die ze interessant vond. Maar hij vond haar vraag ongepast en vreemd. Hij zei dat kinderen die zulke vragen stellen, hem niet serieus nemen. Misschien moet Rosalind daar na school over nadenken. Maar Rosalind is weer teleurgesteld.

Rosalind, 8 jaar, is boos op haar broer. Hij nam een boek van haar en gaf het niet terug. Ze is bang dat hij het heeft beschadigd. Ze wil haar boek terug! Hoe kan hij zo doen? Hij weet dat boeken zo belangrijk en waardevol voor haar zijn. Begrijpt hij dat niet? Het is haar boek!

Rosalind 12 - 18 jaar

Rosalind, 12 jaar, vertelt haar moeder dat ze niet meer naar de kerk wil. Het gezin gaat elke zondag en haar moeder is geschokt. Op school gaat het niet goed, ze voelt zich nergens op haar plaats en haar schoolprestaties zakken dramatisch. Rosalind wisselt verschillende keren van school. Haar ouders vonden het een goed idee om haar intelligentie te laten testen, omdat ze haar misschien te hoog hadden ingeschat en ze wellicht te moeilijk werk kreeg. De uitkomst was een verrassing voor de school en voor haar ouders. Het blijkt dat Rosalind juist erg slim is en dat kan verklaren waarom ze op school soms niet begrepen wordt. De school geeft haar meer werk, ze weten niet wat ze anders moeten doen.

Rosalind, 15 jaar, vertelt haar biologieleerling dat zijn theorie over de menselijke botten niet klopt. Ze weet dit omdat ze hierover meerdere artikelen gelezen heeft en haar moeder is arts. Haar leraar is *not amused*: hoe durft ze hem in de klas kritiek te geven? Wat Rosalind zegt is zeker niet waar. Rosalind is erg boos en vertelt haar moeder wat de leraar heeft gedaan en dat ze vindt dat dit gewoon niet mag op school. Deze leraar is ongeschikt voor deze baan. Ze wil niet meer naar zijn lessen. Haar moeder probeert haar te kalmeren maar Rosalind blijft bij haar mening. Dit is geen goede leraar en ze gaat niet meer. De leraar moet haar eerst uitleggen waarom ze volgens hem geen gelijk heeft, want ze weet dat ze dat wél heeft. Haar moeder wil eigenlijk buiten de discussie blijven maar geeft met tegenzin toe dat Rosalind gelijk heeft. Ze wil echter geen conflict met de school en wil het niet hoog op laten lopen. Uiteindelijk moeten zij en Rosalind toch naar school omdat de situatie uit de hand is gelopen en de schooldirecteur erbij betrokken is. In dat gesprek wordt besloten dat Rosalind zich aan de (gedrags)regels van de school moet houden, beleefd moet zijn tegen de leraar en haar excuses moet aanbieden aan de leraar. Ze moet ook verplicht gesprekken voeren met een psycholoog die met deze school samenwerkt. Na enkele van deze gesprekken heeft Rosalind de indruk dat het de bedoeling is dat zij haar gedrag verandert om geen conflicten meer te krijgen. Ze moet zich aanpassen aan de ongeschreven regels. Ze verliest hierdoor haar vertrouwen in de psycholoog en deze gesprekken en voelt zich nog minder begrepen. Haar motivatie om inspan-

ningen te verrichten voor school te neemt af en haar stemming wordt somber. Het lijkt alsof niemand haar begrijpt en steunt, terwijl ze ervan overtuigd is dat ze niets verkeerd doet en heeft gedaan. Ze voelt zich niet geaccepteerd – zelfs afgewezen – en ze ziet geen mogelijkheden om iets aan de situatie te doen.

Rosalind, 18 jaar, heeft een conflict met haar vader. Hij maakt zich zorgen over haar toekomst en vindt dat ze haar intelligentie goed moet benutten en moet gaan studeren. Zij wil echter naar kunstlessen en kunstenaar worden. Ze wil iets doen wat haar echt interesseert en inspireert. Ze wil geen studie volgen waarbij ze gecorrigeerd wordt in haar gedrag, en moet doen en vinden wat anderen van haar verlangen. Ze vindt het moeilijk dat ze haar ouders moet vertellen dat ze tegen hun wens in haar eigen carrière zal kiezen, maar ze heeft het gevoel dat ze erg ongelukkig zal worden als ze nu aan een universiteit gaat studeren.

Haar ouders willen het beste voor haar, maar begrijpen haar niet en zijn teleurgesteld in haar keuze. Ook familieleden en vrienden van haar ouders begrijpen dit niet. Aan sommigen van hen is in het verleden gevraagd om Rosalind ervan te overtuigen dat zij haar ouders niet moet lastigvallen met dit gedrag dat zo tegen hen ingaat. Anderen vinden haar raar en zeggen dat ze therapie nodig heeft.

Ze weigert te doen wat haar ouders zeggen. Zo snel mogelijk verlaat ze het huis en gaat op zichzelf wonen. Na haar vertrek ziet ze haar ouders en haar broer bewust nauwelijks meer.

Rosalind 24 jaar

Rosalind, 24 jaar, heeft een kantoorbaan om in haar levensonderhoud te voorzien. Haar creatieve aspiraties zijn er nog steeds, maar daarvan kan ze niet rondkomen. Daarom besluit ze in een organisatie te gaan werken. Ze heeft nu een baan die haar te weinig uitdaging biedt. Haar collega's vinden haar een beetje vreemd en ze is een eenling. Haar interesses en hobby's zijn heel verschillend en daarom voelt ze zich buitengesloten en eenzaam, hoewel ze weet dat niemand haar expres buitensluit. Om wat plezier in haar werk te krijgen denkt ze grondig na over hoe het werk en de taken hier georganiseerd zijn. Ze heeft meer dan tien ideeën over hoe dit efficiënter kan. Ze spreekt hier voorzichtig over met collega's, maar die worden boos op haar omdat de organisatie op basis van haar ideeën met minder personeel zou volstaan en zij dan hun baan zouden kunnen verliezen. Ze gaan naar de leidinggevende om te vertellen dat ze niet meer met Rosalind willen samenwerken. Ze vinden haar geen loyale collega. Dan krijgt Rosalind een conflict met de leidinggevende. Ze kan haar

ideeën over hoe het werk efficiënter gedaan kan worden, niet verbergen. Ze kan niet begrijpen dat niemand dit ziet zoals zij en vindt het onvermijdelijk dat er veranderingen nodig zijn. Als ze zich uitspreekt wil haar baas dat niet horen en Rosalind wordt ontslagen. Ze weet dat zij gelijk heeft, ze luisteren alleen nooit naar haar. Nu ziet ze wel een soort patroon in wat er in haar leven gebeurt. Alleen weet ze niet hoe ze dit kan veranderen. Ze begrijpt de wereld om haar heen steeds minder.

Rosalind 30 jaar

Rosalind, 30 jaar, is getrouwd. Haar man vindt haar bijzonder en anders. Vaak begrijpt hij haar niet, maar in het begin van hun relatie vindt hij dat juist wel aantrekkelijk en denkt hij dat het beter zal worden. Ze houden allebei van reizen en dit biedt veel goede ervaringen samen. Na twee jaar huwelijk beginnen de problemen zich op te stapelen. Ze hebben veel conflicten over kleine onderwerpen, zoals de afwas, of welke maaltijd ze moeten eten. Ernstiger is dat Rosalind niet met haar man kan praten omdat hij haar gedachten niet begrijpt. Ook zijn vrienden vinden haar vreemd. De discussies tussen Rosalind en haar man gaan vaak over wie van hen gelijk heeft, en in het algemeen over eerlijkheid en billijkheid. Rosalind vindt het vervelend dat hij zo weinig begrijpt en toch een mening geeft zonder enige grond. Zij is daar allergisch voor, ze neemt die discussies heel serieus en zoekt alle informatie op om meer kennis te krijgen over het onderwerp. Hij probeert haar te begrijpen, maar dat lukt niet goed, hoewel hij nog steeds van haar houdt. Na twee jaar beëindigen ze de relatie, maar ze blijven vrienden. Ze komen tot de conclusie dat ze niet gelukkig kunnen worden als ze bij elkaar blijven. Rosalind voelt dit als een mislukking, ze is niet goed genoeg als mens en gaat naar haar huisarts om hierover te praten. Ze voelt zich erg somber.

Haar huisarts verwijst haar naar een psycholoog voor begeleiding. Ze heeft nog steeds die slechte ervaring in gedachten die ze op school had met de psycholoog. De psycholoog met wie ze nu praat begrijpt haar niet helemaal, maar adviseert haar om meer activiteiten op te pakken die haar gelukkig maken en energie geven. Dat is logisch, denkt ze. Op basis daarvan steekt Rosalind al haar tijd en energie in haar schilderwerk. Ze wordt lid van een groep schilders en eens per jaar hebben ze een grote tentoonstelling. Ze mag met hen meedoen, omdat zij de kwaliteit van haar werk zien. Hierdoor voelt ze veel flow en maakt ze veel werken. Ze had voor zichzelf een thema bedacht en werkt dit uit in schilderijen. De volgorde waarin de schilde-

rijen worden tentoongesteld is heel belangrijk in haar visie, het is een compositie op zich. Dan krijgt ze een groot conflict met de eigenaar van de galerie. Die vindt sommige van haar schilderijen niet goed genoeg en denkt dat ze niet verkocht zullen worden (wat voor hem minder inkomsten betekent). Rosalind wil haar schilderijen alleen als serie tentoonstellen. Haar artistieke idee valt anders in duigen. Rosalind weigert toe te geven. Zij is toch de kunstenares? Haar aandeel in de tentoonstelling gaat niet door.

Rosalind 45 jaar

Rosalind, 45 jaar, heeft een baan nodig om in haar levensonderhoud te voorzien. Haar schilderijen verkopen niet goed en brengen niet genoeg op. Ze probeert het bij veel uitzendbureaus, maar die vragen altijd naar haar opleiding en werkervaring. Velen willen haar niet in hun bestand vanwege haar vele werkwisselingen waarbij ze conflicten vermoeden en ze willen haar niet aanbieden aan de werkgevers met wie ze samenwerken. Een vriend vertelt haar dat ze schoonmaakwerk kan doen bij particulieren. Het is niet haar hobby, maar ze heeft het geld nodig om van te leven. Dus gaat ze huizen schoonmaken. Vaak werkt ze maar een paar keer in één huis en dan krijgt ze onenigheid met de opdrachtgever. Ze wil het op haar manier en in haar tijd doen, wat niet altijd op prijs wordt gesteld. Maar waarom niet? Ze schaaft er toch niemand mee?

Rosalind 55 jaar

Rosalind, 55 jaar, is eenzaam. Ze heeft niet veel geld. Ze doet wat schoonmaakwerk maar kan daar nauwelijks van leven. Ze heeft maar twee goede vrienden. Ze heeft een jaar therapie gehad bij een therapeut die gespecialiseerd is in slimme mensen en deze therapeut heeft haar de ogen geopend over haar conflicten en ze heeft handvatten gekregen om beter met deze situaties om te gaan. Dit is een goede zaak, want het ging erg slecht met haar: ze had sombere gevoelens en wilde vaak niet meer leven. Ze had reële suïcidale gedachten die haar angstig maakten. Nu voelt ze zich beter. Ze heeft nu haar eigen praktijk in webdesign, waar het echt goed mee gaat. Ze heeft weer contact met haar ouders, die al heel oud zijn. Gelukkig zijn ze trots op haar, hoewel ze nog steeds willen praten over alle conflicten in haar leven. Rosalind zegt nog steeds: maar ik weet dat ik gelijk heb.....

Wat is er allemaal gebeurd in haar leven?

Rosalind 59 jaar

Rosalind, 59 jaar, hoort ergens dat er bijeenkomsten worden georganiseerd voor mensen die hoogbegaafd zijn. Aanvankelijk wil ze geen contact met mensen in een café. In het verleden heeft ze daar vaak slechte ervaringen opgedaan. Haar man vond het vroeger leuk, maar zij dacht altijd: ze praten over niets, alleen maar sociale praat, koetjes en kalfjes. Ze verveelde zich altijd heel snel en ging dan naar huis om haar eigen dingen te doen.

Nu was het anders: hij het HB-Café ontmoet ze tot haar verbazing gelijkgestemden en praat ze met hen zonder zich te vervelen. Er is een spreker die vertelt over conflicten van hoogbegaafden en plotseling denkt ze: dit ben ik! Die avond verandert haar leven en hoe ze naar zichzelf kijkt. Plotseling komt alles samen en begint ze dingen uit haar leven te begrijpen. Het is laat maar nooit te laat om deze inzichten op een positieve manier te gebruiken. Het kost tijd, weet ze, maar ze is positiever over haar leven dan ze ooit was. In dit café ontmoet ze mensen met wie ze bevriend raakt. En ze wordt gevraagd een boek te illustreren over conflicten van hoogbegaafden. Dit kan ze heel goed!

Onze ontdekking

Sinds 2011 verzamelen we verhalen over hoogbegaafdheid, publiceren erover en praten we over onze ideeën en over conflicten op verschillende plaatsen in de wereld. We ontdekten daarbij dat hoogbegaafden over de hele wereld en van alle leeftijden deze verhalen herkennen. We ontdekten dat hoogbegaafdheid vaak een rol speelt in deze conflicten. Vanuit de studie naar hoogbegaafde volwassenen zijn we vervolgens geïnteresseerd geraakt in de vraag op welk moment deze situaties beginnen in het leven van hoogbegaafden. We ontdekten toen dat situaties en patronen die lijken op het patroon van de conflicten van hoogbegaafde volwassenen veel eerder in het leven beginnen. We zagen het patroon al bij hoogbegaafde kinderen vanaf ongeveer 10 jaar en we verwachten dat het ook op jongere leeftijden zichtbaar is, als je weet waarnaar je moet kijken. We werken dan ook aan een boek over hoogbegaafde kinderen en conflicten. Dezelfde patronen zien we ook op oudere leeftijden, bij hoogbegaafde senioren. In deze leeftijdsgroep weten minder mensen van hun eigen hoogbegaafdheid, wat een uitdaging kan zijn voor deze mensen en de mensen om hen heen.

2 Conflicten van hoogbegaafden

In dit hoofdstuk bespreken we conflicten van hoogbegaafden. We zien conflicten tussen hoogbegaafden onderling en van hoogbegaafden met niet-hoogbegaafden. In paragraaf 3.2 geven we toelichting op de domeinen waarin conflicten zich voordoen.

Over hoogbegaafden en hun conflicten vonden we nog nauwelijks onderzoek. Deirdre Lovecky (1986) is een van de eerste auteurs die schrijft over conflicten bij hoogbegaafden, op basis van observaties in haar counselingspraktijk. Zij brengt deze conflicten in verband met vijf eigenschappen van hoogbegaafden en stelt dat deze eigenschappen potentiële interpersoonlijke en intrapersoonlijke conflicten opleveren.

Wij (IvdW en NN) waren geïnteresseerd in de mechanismen van deze conflicten in het licht van de kennis over conflicten in het algemeen. In 2011 begonnen we met observeren van hoogbegaafde volwassenen op het werk en luisteren naar hun ervaringen. We raakten steeds meer geïnteresseerd omdat zoveel hoogbegaafde volwassenen vertelden dat ze een conflict hebben of hadden gehad. We deden diepte-interviews en er kwamen enkele specifieke patronen naar voren, heel anders dan de patronen bij werknemers in het algemeen. (Van der Waal et al., 2013) We zagen ook hoe deze conflicten veel schade toebrachten in het leven van deze hoogbegaafden. En we zagen hoe belangrijk het was dat zij de patronen en de relatie met hun hoogbegaafdheid herkenden.

2.1 Domeinen waarin hoogbegaafden conflicten hebben

In dit boek beschrijven we conflicten bij hoogbegaafde volwassenen. Bij hoogbegaafde senioren zien we ook conflicten. Omdat de context waarin zij leven anders is en deze conflicten vaak ontstaan in het kader van de zorg die zij nodig hebben, beschrijven wij conflicten van de oudere leeftijdsgroep niet in dit boek. Wel schreven wij een hoofdstuk over conflicten in het boek 'Hoogbegaafde senioren' (Nauta & Schouwstra, 2020).

Op basis van vele verhalen en observaties zien we dat hoogbegaafden in alle fasen van hun leven, van jong tot zeer oud, conflicten hebben. We hebben hier vele voorbeelden van, die we hebben verwerkt in diverse artikelen (Van der Waal et al, 2013; Van der Waal et al, 2022).

Er zijn veel domeinen waarop hoogbegaafden conflicten ervaren. In het gezin, in intieme relaties, op school, op het werk, in opleidingen en cursussen, in clubs en verenigingen, met vrienden, met professionals zoals artsen en zorgverleners, enzovoorts.

In de verhalen in deel II beschrijven we een groot aantal verschillende situaties. We denken dat de theorie over de mechanismen van het ontstaan van conflicten (zie 2.1) in principe ook voor hoogbegaafden in al die situaties hetzelfde is. Voor de ene situatie kan een bepaalde theorie wat meer inzichten geven dan een andere. Ze vullen elkaar wel aan.

2.2 (Arbeids)conflicten van hoogbegaafde volwassenen

In een artikel van Ido van der Waal et al. (2013) beschrijven de auteurs een onderzoek naar arbeidsconflicten van hoogbegaafden. Er werden face-to-face interviews gehouden met zeven hoogbegaafde respondenten met elk meer dan twee arbeidsconflicten. Belangrijkste bevinding was dat er een specifiek patroon te herkennen is.

Van der Waal zag twee grote verschillen tussen de conflicten van hoogbegaafden en die van niet-hoogbegaafden. Ten eerste: voor de hoogbegaafden was de bron van het conflict een kwestie van arbeidsontevredenheid en/of ongewenste openlijke kritiek op processen binnen de organisatie. Zij zagen wat er fout ging, voelden sterk de

neiging daarover te praten en deden dat ook. Dit was het begin van het geschil (conflict) dat zich gedurende lange tijd op een meer rationele en niet-emotionele manier ontwikkelde, vergelijkbaar met de kenmerken van een 'koud conflict' (zie 1.2.3). Ten tweede: veel respondenten zagen een duidelijk verband tussen hun hoogbegaafdheid en hun geschil(len) op het werk. Om deze resultaten te vergelijken met arbeidsconflicten van niet-hoogbegaafden en om de relatie tussen hoogbegaafdheid en arbeidsconflicten is (meer) wetenschappelijk onderzoek nodig.

Het beschreven patroon lijkt op een lus: de hoogbegaafde werknemer ziet iets dat verbetering behoeft, vertelt daarover aan de leidinggevende. Wanneer de leidinggevende geen aandacht schenkt aan wat de werknemer vertelt, blijft de werknemer het probleem steeds weer vertellen totdat er een conflict ontstaat omdat de leidinggevende geïrriteerd raakt en de werknemer steeds emotioneler wordt omdat zijn of haar ideeën niet serieus worden genomen. De boodschap (inhoud) raakt ondergesneeuwd door de emoties. In de verhalen in deel II van dit boek is dit duidelijk zichtbaar.

En we begrijpen nu ook waarom we in dit patroon zoveel emoties zien.

In dit hoofdstuk beschrijven we wat we concreet weten over conflicten van hoogbegaafden (niet alleen op het werk) en we bieden nog enkele theoretische inzichten met betrekking tot hoogbegaafdheid die helpen om de conflicten te verklaren en begrijpen.

2.2.1 Hebben hoogbegaafden een specifieke conflictstijl?

In 1.2 bespraken we al de vijf conflictstijlen volgens Kenneth Thomas en Ralph Kilmann (z.j.). Ze komen in principe ook allemaal bij hoogbegaafden voor. Toch zien wij bij hoogbegaafden met arbeidsconflicten vaak een specifieke stijl die niet direct past bij een van deze vijf stijlen.

De stijl die wij bij hoogbegaafden waarnemen, is vaak gebaseerd op hun drang tot verbetering, tot vernieuwing. Helaas wordt dit niet altijd zo herkend door de ander. Dat kan bijvoorbeeld te maken hebben met de manier waarop hoogbegaafden hun ideeën presenteren. We zullen daar later diverse malen op terugkomen.

Vermijden komt ook voor, maar vaak is dat een stijl die voortkomt uit angst voor afwijzing of als iemand moegestreden is.

In paragraaf 2.5 gaan we uitgebreider in op ons idee van een specifieke conflictstijl van hoogbegaafden.

2.2.2 Noodzaak

We zien dat hoogbegaafden bij de opbouw van hun conflicten een sterke noodzaak kunnen voelen. Dat gebeurt wanneer ze, bijvoorbeeld vanuit hun rechtvaardigheidsgevoel of het idee dat het echt beter kan en dus ook beter moet, een sterke motivatie hebben, die dan niet alleen vanuit het limbische systeem komt, maar ook vanuit de rationele, menselijke hersenen. Ze kunnen die noodzaak dan ook argumenteren. We bespreken dit nader in 2.4.3, waarin we de rol van waarden beschrijven.

2.3 Kenmerken van hoogbegaafdheid als factoren bij het ontwikkelen van conflicten

Op basis van ons onderzoek uit verschillende bronnen presenteren we hier onze inzichten in het raamwerk van het Delphimodel hoogbegaafdheid (Kooijman - Van Thiel, 2008; Van Thiel, et al., 2019). Zoals in 1.1 al genoemd is dit een consensusmodel waarin zes kenmerken van hoogbegaafdheid met specifieke trefwoorden worden beschreven (drie in relatie tot zichzelf, drie in relatie tot de buitenwereld) en in het samenspel zijn er vier termen:

- **Zijn:** autonoom
- **Denken:** hoog intelligent
- **Voelen:** rijk geschakeerd
- **Willen:** gedreven en nieuwsgierig
- **Waarnemen:** hoogsensitief
- **Doen:** scheppingsgericht
- **Samenspel:** snel, creatief, complex, intens

Alle kenmerken en het samenspel kunnen een rol spelen bij het ontstaan van een conflict, maar uiteraard zien we in de praktijk combinaties. Voor een beter begrip presenteren we de kenmerken eerst afzonderlijk.

Na die beschrijving per kenmerk beschrijven we nog enkele andere inzichten voor een beter begrip van conflicten van hoogbegaafden. We zien dat de kenmerken van hoogbegaafden samengaan met algemene mechanismen van conflicten die we in hoofdstuk 1 beschreven en in verschillende combinaties. We presenteren kennis over gehechtheid en trauma, emotieregulatie, morele ontwikkeling en waarden,

pesten en intrapersoonlijke conflicten van hoogbegaafden. We hebben ook kennis toegevoegd over perfectionisme, veel kennis hebben, graag debatteren en plagen, oneerlijkheid en manipulatie. Al deze inzichten hebben ons geholpen om de conflicten met betrekking tot hoogbegaafden beter te begrijpen.

Daarna presenteren we ook inzichten uit onze studies over arbeidsconflicten van hoogbegaafde volwassenen en wat we weten over hun conflictstijlen.

2.3.1 Zijn: autonoom

Hoogbegaafden zijn zeer autonome mensen, wat betekent dat ze hun eigen standpunt innemen, gebaseerd op hun eigen inzichten. Ze zijn onafhankelijk en vertrouwen op hun eigen mening. Maud Kooijman - Van Thiel (2008) stelt dat deze autonomie niet beïnvloedbaar is. Bij hoogbegaafde kinderen kun je dit al herkennen.

Conflicten kunnen ontstaan wanneer de autonomie van hoogbegaafden zo sterk is dat ze een basisbehoefte hebben om dingen alléén op hun eigen manier te doen. Hoogbegaafden luisteren dan niet naar argumenten van de andere partij die niet bij hun eigen idee passen. De ander heeft geen grip meer op de situatie, voelt zich machteloos en kan boos worden, wat ook weer een factor kan zijn in het ontstaan van een conflict.

Een conflict op basis van de factor autonomie kan heel snel ontstaan: intern (aanpassen en/of terugtrekken) of extern (een echte botsing). Vaak wordt deze autonomie gevoed door grote kennis en het vermogen om verschillende opties grondig te overwegen. Wanneer hun autonomie wordt aangetast, zullen hoogbegaafden over het algemeen sterk reageren. Dit kan spelen in conflicten van hoogbegaafden van alle leeftijden.

2.3.2 Denken: hoog intelligent

Wat betekent hoog intelligent denken in de ontwikkeling van een conflict? Hoogbegaafden denken zeer analytisch, op veel niveaus tegelijk. Hun vermogen tot metacognitie (denken over denken) is groot.

Ze hebben vaak een goed overzicht en een goed geheugen voor de feitelijke gebeurtenissen. Dit geheugen is niet altijd effectief omdat het bij conflicten niet altijd gaat over de exacte informatie maar een combinatie van gedrag, gevoelens en soms minder over de feiten.

Hoogbegaafde kinderen zelf vertelden ons dat ze 'anders' denken dan andere kinderen. Creatiever, divergerend. Sneller ook. Ze denken dat dit de bron kan zijn

Barry en Björn

Dit is niet volgens de regels

Barry is een (hoogbegaafde) universitair student, hij studeert medische biologie en microbiologie. Hij is nu 18 en hij heeft een vakantiebaan in een supermarkt. Binnen een paar weken kan hij veel verschillende taken uitvoeren. Zijn supervisor Björn is blij met hem omdat hij zo snel leert. Maar hij raakt ook geïrriteerd door Barry. Dit gebeurt er op een ochtend.

Barry: “Goedemorgen Björn. Ik wil even signaleren dat ik zie dat de mensen op de voedingsafdeling hun handen niet goed wassen.”

Björn: “Barry, ik denk dat het wel goed is. Ik ken ze, het zijn schone mensen.”

Barry: “Maar Björn, je weet dat er regels zijn voor hygiëne als je met voedsel werkt.”

Björn (begint geïrriteerd te raken): “Natuurlijk weet ik dat.”

Barry: “En die regels zijn er niet voor niets, er zijn infectieziekten die “

Björn (raakt nog meer geïrriteerd): “Dat hoeft je me niet te vertellen, Barry. Ik werk hier al bijna twintig jaar. Ik weet dit heus wel.”

Het perspectief van Barry

“Ik denk dat de hygiëneregels bij het omgaan met voedsel heel belangrijk zijn! Ik weet dat sommige infecties zich kunnen verspreiden via de handen van voedselverwerkers, dus de regels zijn er niet voor niets. Waarom is Björn zo geïrriteerd? Hij zou zich gewoon ook aan de regels moeten houden en als leidinggevende hier bovenop moeten zitten. Als er iets misgaat, is hij toch verantwoordelijk?”

Het perspectief van Björn

“Ik ben echt blij dat Barry hier werkt: hij is een goede werker, altijd actief en weet wat hij moet doen. Maar nu wijst hij naar de regels en is hij mij de les aan het lezen. Dat kan ik niet accepteren. Hij geeft me het gevoel dat ik een kind ben dat een fout heeft gemaakt. Ik ben nota bene zijn supervisor.”

SCENARIO A

Björn heeft Barry verschillende keren verteld dat hij zich niet meer moet bemoeien met de hygiëne. Barry voelt zich door hem gekleineerd ten opzichte van het personeel, wat zijn gezag ondermijnt. Hij vindt Barry een goede jongen, maar nu gaat hij te ver. Barry begrijpt de organisatiecultuur van een supermarkt niet.

Terwijl Barry serieus denkt dat hij een belangrijke kwestie op het gebied van volksgezondheid aan de orde stelt, zet hij zijn signaalfunctie voort en zoekt het hogerop. Hij gaat naar de manager maar die stuurt hem terug naar Björn. Barry wordt emotioneel en blijft vertellen wat de regels zijn.

Uiteindelijk wordt Barry geschorst door Björn, omdat de situatie niet langer werkbaar is. Al snel wordt hij ontslagen. Barry heeft ook een intern conflict (met zichzelf). Hij vindt het leuk om dit werk te doen naast zijn studies, hij voelt zich onderdeel van een groep en hij heeft ook respect voor de collega's die dit werk het hele jaar door doen. Het is het belang van de regels op het gebied van hygiëne en volksgezondheid dat hem dwars zit. Hoewel er in al die jaren niets is gebeurd en de officiële organisatie van de overheid (de Nederlandse Voedsel- en Waren autoriteit NVWA) geen kritiek heeft geuit op de manier waarop het personeel werkt, vindt hij toch dat hij de plicht heeft om hierover te adviseren. Stel dat iemand ziek wordt en hij heeft niets gezegd, dan zou hij zich zijn hele leven schuldig voelen! Dit dilemma kan hij niet oplossen en hij voelt zich er extra rot bij omdat hij nu met de nek aangekeken wordt door ex-collega's en hij daardoor nu naar een andere supermarkt moet voor zijn boodschappen. Hij verliest een beetje het vertrouwen in de goedheid van de mens. Is hij nu gek of zijn anderen dat?

SCENARIO B

Björn heeft een moeilijk gevoel over de situatie. Hij respecteert Barry, maar hij vindt ook dat hij te kritisch is op collega's die hier al jaren werken. Daarnaast is de manier waarop Barry zijn punt naar voren brengt ook een gevoelig punt. Björn heeft gezag over zijn personeel, maar hij komt oorspronkelijk niet uit dit dorp en heeft lang moeten vechten voor zijn positie. Barry's kritiek op het personeel heeft collega's boos gemaakt, ze vragen Björn waarom hij Barry's

opmerkingen niet stopt. Barry is vakantiewerker en heeft hier niets over te zeggen.

Björn raadpleegt een collega van een ander filiaal en vraagt hoe zij omgaan met hygiënevoorschriften. De collega legt uit dat zij een eigen hygiëneprotocol hebben en dat handenwassen daar een belangrijk onderdeel van is. Er was daar ook weerstand bij het personeel omdat extra handenwassen meer tijd kostte en als onnodig werd gezien. Hij heeft er een marketingpunt van gemaakt en nu zijn de mensen in zijn winkel trots op de uitstekende hygiënecijfers.

Björn krijgt steun voor het idee dat de inhoud van Barry's kritiek oké is. Dan gaat hij met Barry praten en vraagt hem waarom hij denkt dat zijn advies zoveel weerstand oproept en of hij weet dat hij Björn ook in een moeilijke situatie brengt. Barry is verbaasd. Waarom is dit moeilijk? Hij richtte zich alleen op de hygiëneregels en niet op de omstandigheden. In dit gesprek leert Barry dat regels niet altijd worden nageleefd, ook al zijn ze duidelijk en noodzakelijk. Het duurt even voordat hij zich de impact hiervan volledig realiseert. Ondanks het feit dat Barry nog steeds volledig achter zijn eigen inhoudelijke adviezen staat, realiseert hij zich nu ook dat er meer nodig is dan alleen kritiek en advies over hoe het moet om mensen bepaalde regels te laten volgen.

Begrijpen waarom iets belangrijk is en inzicht krijgen in de groepscultuur, dynamiek en de manier waarop een bedrijf wordt geleid, hebben een grote impact op naleving. Begaafde mensen realiseren zich niet altijd dat dit alles ook bepaalt of iets gaat veranderen. Een focus op de regels alleen is niet genoeg. In dit gesprek begint Barry Björn te vertrouwen. Ze hebben een goed gesprek en Barry is open over zijn jeugd en vertelt Björn hoe hij is opgegroeid, hoe hij naar een hoogbegaafdenprogramma ging op school en dat het niet altijd makkelijk was.

Ze hebben nu regelmatig gesprekken. Barry leert veel en dit kan hij de rest van zijn (werkende) leven gebruiken.

Toelichting bij de scenario's

Hoogbegaafden hebben soms een ambivalente relatie met regels. Maar hoe komt dat?

Aan de ene kant is het duidelijk dat veel regels voortkomen uit een probleem en dat die regels daar een oplossing voor bieden. We zien dat mensen ook kunnen zijn vergeten waarom een regel is ingesteld. Je ziet dan dat ze ofwel stoppen met zich eraan houden ofwel eraan vasthouden met het idee: "Zo deden we het altijd".

Hoogbegaafden kunnen waarnemen dat er iets niet klopt, gaan nadenken en vragen stellen over de regel. Ze merken dan dat dit irritatie oproept. De hoogbegaafde denkt: "Ofwel je houdt vast aan de regel maar dan moet je weten waarom. Als de regel niet meer opportuun is, moet je hem afschaffen. Of je moet de situatie opnieuw beoordelen en eventueel een nieuwe regel maken". Als ze dit proberen uit te leggen, roept dit weerstand op. Veel mensen hebben moeite met verandering. Het kost extra tijd en moeite. Werkgewoonten slijten in en geven houvast. Hoogbegaafden zijn op de inhoud gericht en kritisch daarop, en houden daarom vaak minder rekening met de context (bijvoorbeeld de kosten). Denk ook aan rituelen: ook een vorm van regels, die vaak een vergeten of niet meer direct zichtbare functie hebben, maar wel van waarde zijn voor mensen.

We zien verschillende patronen bij hoogbegaafde mensen in de omgang met regels. Zoals Barry in de supermarkt, vinden ze een regel soms belangrijk en houden ze zich strikt aan regels die zij nuttig vinden, maar die andere mensen niet zo belangrijk vinden.

Soms kunnen ze aandringen op of vasthouden aan wat anderen zien als nutteloze regels. Hun argument is dan dat het regels op zich zijn en dat ze daarom gevolgd moeten worden. Of ze kunnen zich uitspreken tegen (in hun ogen) schijnbaar nutteloze regels.

Voor hoogbegaafden (en ook anderen) is het belangrijk om meer te weten over de regels, bijvoorbeeld op het werk: waarom zijn ze gemaakt, wat is de betekenis of het effect? Dit kan wederzijds begrip opleveren, zonder dat je het ermee eens hoeft te zijn. Hiermee voorkom je mogelijk een lastig conflict.