

## Sociale vaardigheden (33)

“Hoogbegaafden weten altijd hoe het beter moet”. Dat hoor ik regelmatig zeggen als het onderwerp hoogbegaafdheid in algemeen gezelschap ter sprake is en het is nooit positief bedoeld. Je zou denken dat het wel handig is om ze in je omgeving te hebben, mensen die weten hoe het beter moet. Dat geldt eens te meer als zij die informatie gratis verstrekken: u o lezer, kent de hoogbegaafden evenzeer als ik en weet dat zij het verbeteren van de wereld gewoonweg als hun missie zien. Het ‘wat heb ik er zelf aan’ zit dus geheel anders in elkaar dan bij de doorsnee mens. Het gaat niet om geld, het gaat zelfs niet om waardering. Het gaat er vooral om dat er naar het goede idee geluisterd wordt en dat het wordt opgevolgd. Wat dat betreft hebben hoogbegaafden best een autoritair trekje eigenlijk. Hoe dan ook, het is geen geliefde eigenschap en dat is jammer, maar waarschijnlijk een vrij onveranderlijk gegeven.

Een tijdje geleden bezocht ik de ING-bank in wording langs de Zuidas van Amsterdam. Toen er alleen nog maar een raamwerk stond, kreeg het gebouw al de bijnaam ‘de schoen’, en nu het bijna in zijn geheel is afgeplakt met glas is die bijnaam gebleven. Op het moment dat ik het bezocht, werden de eerste glazen delen pas geïnstalleerd. We moesten naar boven met een bouwlift die zich langs de buitenkant van het gebouw voortbewoog. Ik heb er geen ander woord voor en ik vond het heel eng. Alles rammelde en trilde en ik overleefde de angstaanvallen slechts door mij vast te houden aan een rationele overweging. We hadden zojuist een presentatie gehad van de projectdirecteur, die uitlegde dat hij door nieuwe wetgeving niet alleen als zakelijk directeur maar ook persoonlijk aansprakelijk gesteld kon worden voor eventuele ongelukken. Het scheen mij toe dat hij de bouwlift toch voldoende gecontroleerd zou hebben om niet persoonlijk aan ons neerstorten failliet te gaan. Inderdaad kwamen wij schokkend maar veilig aan op de bovenste verdieping.

De bouwlift was voor de vele mensen die daar tegelijkertijd in het gebouw aan het werk waren de enige manier om van beneden naar boven te komen en vice versa. Nu blijken bouwvakkers niet van wachten te houden en zich ook weinig aan collega’s gelegen te laten liggen. Hebben zij de bouwlift na een minuut of vijf, tien weer nodig, dan houden zij die gewoon een tijdje op hun verdieping vast door hem op een of andere manier te blokkeren. Die vijf, tien minuten lopen gemakkelijk uit tot twintig minuten, omdat er nog wat bij moet wat ergens uit losgemaakt moet worden en dergelijke. Natuurlijk moeten andere bouwvakkers daardoor des te langer wachten op de lift. Dat is op het totaal berekend een flinke schadepost. Wie de schade wil beperken, kan proberen het gedrag van de bouwvakkers te verbeteren. Manieren om dat aan te pakken zijn het uitleggen van het nut van het altijd loslaten van de bouwlift, of het verbieden van het vasthouden ervan, of zelfs het bestraffen van verkeerd gedrag.

Wat ik zo leuk vond aan de aanpak van deze projectdirecteur, is dat hij het menselijk gedrag zonder waardeoordeel aanvaardde als een gegeven. Hij had volkomen begrip voor het feit dat elke bouwvakker de lift voor zichzelf wilde hebben, maar hij stak er een stokje voor. Hij huurde voor de hele periode een liftboy in, een ongeschoolde baan waarvan de kosten veruit opwogen tegen de opbrengsten nu niemand de bouwlift kon blokkeren omdat de liftboy daarin heer en meester was. Zo bleef iedereen zo mobiel mogelijk zonder dat er vermaand, gepreekt, gevloekt of gestraft hoefde te worden.

Evenals de meeste andere mensen in dit land hebben bouwvakkers er een hekel aan als anderen hen vertellen dat ze iets beter moeten doen. De kans dat hun irritatie zich richt tegen de bringer van de boodschap is groter dan de kans dat zij de welgemeende adviezen gaan opvolgen. Zij kunnen er echter wel om lachen als iemand hen te slim af is juist omdat hij hen goed begrijpt, en gaan daar sportief mee om. De afwezigheid van een waardeoordeel is daarbij een cruciale factor.

Hoogbegaafden die graag aan verbetering werken kunnen hieruit drie dingen leren. Het eerste is dat je de verbetering het best in eigen hand kunt houden; een verbetering die een ander moet gaan uitvoeren, is vaak bij voorbaat gedoemd te mislukken. Het tweede is dat acceptatie van de werkwijze van mensen voorop moet staan; een werkbaar idee heeft die acceptatie meestal als uitgangspunt. Het derde is dat je niet moet praten, maar doen; over de komst van een liftboy werd niet overlegd, iedereen werd er gewoon mee geconfronteerd en moest er maar mee leren leven. De hoop dat ooit iemand naar de hoogbegaafde ideeën zal luisteren lijkt mij eerlijk gezegd een illusie, laat staan de hoop dat iemand die ideeën ooit zal uitvoeren. Het zou jammer zijn als we ons daardoor laten ontmoedigen want al na één Mensaweekend is duidelijk hoeveel goede ideeën er kunnen leven onder

hoogbegaafden. Maar al wie zijn missie als wereldverbeteraar enigszins serieus neemt, besteedt meer aandacht aan de strategische aanpak.

Reactie? [info@grethevangeffen.nl](mailto:info@grethevangeffen.nl)