

Omgaan met medewerkers met cognitief talent

Deze kenniskaarten zijn onderdeel van de tools die zijn ontwikkeld voor medewerkers met cognitief talent en hun (hiërarchisch en functioneel) leidinggevenden, binnen het onderzoek 'Medewerkers met cognitief talent laten floreren'. Deze tools en het onderzoeksrapport zijn te vinden op de website van het lectoraat Goed Leraarschap, Goed Leiderschap.

De onderzoeksbevindingen zijn gebaseerd op literatuurstudie en onderzoek onder Fontys medewerkers. Alle beschrijvingen en citaten van de medewerkers op de ontwikkelde kaarten zijn afkomstig van betrokken medewerkers en hierover is met hen afgestemd. Namen zijn gewijzigd om privacy redenen.



Ervaringskaarten

Fontys Lectoraat Goed Leraarschap, Goed Leiderschap
Fontys Kenniscentrum Leven Lang Ontwikkelen
Fontys Kenniscentrum Youth Education for Society
Fontys Inclusieproject

Isabelle Diepstraten, Danae Bodewes, Annemieke Weterings-Helmons,
Anouke Bakx

Contact:  i.diepstraten@fontys.nl & danae.bodewes@fontys.nl

ERVARINGSKAARTEN: PARADOXEN

Doel(groep): gericht op zelfinzicht medewerker en bespreekbaar maken met leidinggevenden, hrm-medewerkers en collega's

Paradox 1

Autonomie willen en willen sparren met collega's

Paradox 4

Ruimte willen om zelf initiatief te nemen en uitgedaagd willen worden door collega's

Paradox 2

Niet kunnen laten veel op te pakken en stress ervaren van te veel werk

Paradox 5

Zowel behoefte aan verdieping en exploreren als aan diversiteit/afwisseling

Paradox 3

Behoefte aan diversiteit en intensiviteit en behoefte aan ontprykkelen

Paradox 6

Zowel vrijheid/autonomie willen als duidelijke afspraken/kaders en afstemmen met collega's

Omgaan met medewerkers met cognitief talent

Ervaringskaarten

Paradox 1

Autonomie en sparren met collega's

Autonomie willen krijgen met hoog tempo van werken, maar ook willen sparren met collega's, terwijl dat leidt tot meer tijdinvestering. Deze staan hoog op het behoeftenlijstje, maar ze spreken elkaar wel tegen. Bij samen sparren ben je minder autonoom en minder snel.

Hoe vinden we hier een evenwicht in? Bespreekbaar maken van deze paradox kan al helpend zijn om tijd te bewaken tijdens het sparren en meerdere perspectieven te benutten.

"Wanneer ze willen sparren over nieuwe dingen (ik ben een ideeënfontein)."

"Ik word vaak 'gebruikt' om even mee te sparren. Even horen hoe ik het zou moeten aanpakken."

"Het kost me veel moeite en energie om op het tempo van collega's te moeten werken."

"Ze werken veel langzamer waardoor ik word afgeremd."

Omgaan met medewerkers met cognitief talent

Ervaringskaarten

Paradox 2

Niet kunnen laten veel op te pakken en stress ervaren van te veel werk

Enthousiast worden van het bedenken van nieuwe ideeën: eigenaarschap voelen en werk naar je toe trekken en tegelijk stress ervaren van het (blijven) uitvoeren van deze ideeën.

Hoe vinden we hier een evenwicht in? Bespreekbaar maken van deze paradox kan al helpend zijn om duidelijk aan te geven dat je meer ideeën hebt en betrokkenheid voelt, dan dat je tijd en energie hebt om deze te realiseren. Door een helder zicht te hebben op jouw persoonlijke interesses, waarden en doelen kan je gerichter keuzes maken voor activiteiten die bij jou passen, en niet passende activiteiten vriendelijk af te slaan.

“Maar let ook goed op dat ik niet over mijn grenzen ga en te veel ga doen”.

“Verscheidenheid aan taken in werk en veel dynamiek.”

“Zeer belangrijk dat ik interessant en uitdagend werk heb waarbij ik de mogelijkheid heb om nieuwe dingen op te zetten.”



Omgaan met medewerkers met cognitief talent

Ervaringskaarten

Paradox 3

Behoeftte aan diversiteit en intensiviteit en behoefte aan ontprikkelen

Uitdaging opzoeken in de vorm van prikkels zoals diversiteit en intensiteit van activiteiten. Door nieuwsgierigheid en de hoge eisen die je aan jezelf en je werk stelt het moeilijk vinden om te stoppen. Tegelijk grote behoefte aan ontprikkelen.

Hoe vinden we hier een evenwicht in? Bespreekbaar maken van deze paradox kan al helpend zijn om je collega's en of leidinggevende hulp te vragen bij het bewaken van jouw energiebalans. Daarnaast helpt het om duidelijk zicht te krijgen op wat in jouw werk jou energie geeft, wat jou energie kost, wanneer je behoefte hebt aan rust en wat de beste manier voor jou is om op te laden thuis en op het werk.

“Ik heb veel afwisselende taken. Dus ik kan letterlijk vliegen tussen allerlei rollen en mensen.”

“Zones voor praten, samenwerken en in stilte werken.”

“Met niet te veel collega's in één ruimte werken.”

Omgaan met medewerkers met cognitief talent

Ervaringskaarten

Paradox 4

Ruimte willen om zelf initiatief te nemen en uitgedaagd willen worden door collega's

Graag ruimte nemen voor eigen initiatie, zodat je kan doen wat bij jou past. Tegelijkertijd de behoefte voelen om uitgedaagd te worden door collega's zodat je relatie voelt met hen, jouw talenten betekenisvol kan inzetten en samen kan leren. Tegelijk: samenwerken remt je in je snelheid, ambitie en motivatie, waardoor je weer verlangt naar eigen initiatief en solistisch werken.

Hoe vinden we hier een evenwicht in? Door duidelijk te maken dat je wel graag samen leert en zaken vanuit diverse perspectieven bekijkt, kan je je in de verschillende fases van een project beschikbaar stellen voor sparren met collega's. Of je nodigt juist zelf collega's uit om kritisch mee te denken over jouw initiatieven. Zo komt er meer draagvlak voor de genomen initiatieven.

"Zeer belangrijk dat ik interessant en uitdagend werk heb waarbij ik de mogelijkheid heb om nieuwe dingen op te zetten".

"Zelf bepalen hoe ik tot een product kom".

"Me niet betrekken omdat ze het soms lastig vinden dat ik vanuit andere perspectieven kijk."

Omgaan met medewerkers met cognitief talent

Ervaringskaarten

Paradox 5

Zowel behoefte aan verdieping en exploreren als aan diversiteit/afwisseling

Je bent een snelle en nieuwsgierige denker die plezier beleeft aan diversiteit en afwisseling en tegelijkertijd behoefte heeft aan en goed is in het uitzoeken van complexe zaken. Het een ervaar je als 'nice to know' en geeft je plezier en een brede kennisbasis, het ander ervaar je als 'need to know' en geeft invulling aan je behoefte om dingen diepgaand te begrijpen.

Hoe vinden we hier een evenwicht in? Bespreekbaar maken van deze paradox kan al helpend zijn om duidelijk te krijgen dat je beide nodig hebt om voldoende uitdaging en prikkels te ervaren om je niet te vervelen.



"Verscheidenheid aan taken in werk en veel dynamiek."

"Ik kan daar binnen heel veel verschillende dingen doen, verzinnen en werken met verschillende mensen."

"Taken moeten oppervlakkig gedaan worden, want voor diepte ingaan is geen tijd."

Omgaan met medewerkers met cognitief talent

Ervaringskaarten

Paradox 6

Zowel vrijheid/autonomie willen als duidelijke afspraken/kaders en afstemmen met collega's

Vrijheid/ autonomie nodig om talenten goed te kunnen ontwikkelen en benutten en zo te floreren. Wanneer je vrijheid hebt, bepaal je zelf de kaders. Onduidelijkheid over kaders van anderen leidt tot onzekerheid, de lat te hoog leggen en teveel of te diepgaand onderzoek doen. Deze zoektocht wordt vaak niet begrepen door collega's. Cognitief getalenteerden voelen zich dan niet altijd begrepen en gewaardeerd voor de moeite en de verworven inzichten.

Hoe vinden we hier een evenwicht in? Bespreekbaar maken van deze paradox kan al helpend zijn om aan te geven hoe je zowel vrijheid als zekerheid nodig hebt. Waar je deze zekerheid in het geval van autonomie in jezelf vindt, vind je deze zekerheid in situaties waarin je minder autonomie ervaart in duidelijke afspraken/ kaders met collega's.

"Collega's die veel op procedure zitten of die het moeilijk vinden om in onzekere omgeving te werken."

"Sommige collega's willen zo veel controleren dat er geen ruimte voor je eigen draai meer is."

"Er zijn teveel kaders en regels."

"Onverwachte veranderingen waardoor mijn oplossingen opeens niet meer helemaal passen."

"Door afspraken niet na te komen, wat zorgt voor irritatie of teleurstelling."