



# SÄRSKILT BEGÅVADE ARBETSSÖKANDE

Att arbeta med särskilt begåvade individer som  
psykolog på Arbetsförmedlingen

Staffan Harling  
Leg psykolog, Specialist i Arbets- och organisationspsykologi  
[www.begavadevuxna.nu](http://www.begavadevuxna.nu)

## Innehåll

Inledning .....	3
Fallbeskrivning: "G" .....	4
Definition av särskild begåvning .....	4
Hur vanligt är det att stöta på dessa individer i arbetet som psykolog på Af? .....	5
Frågor som ibland dyker upp .....	6
Fallbeskrivning "P" .....	7
Kännetecken .....	7
Intensitet .....	9
Öppenhet och kreativitet .....	10
Omgivningen: Att vara ovanlig .....	10
Kvinnor och män .....	12
Inte bara fördelar .....	13
Fallbeskrivning "L" .....	15
Utredningar och testning .....	15
Kognitiva test .....	15
Personlighetstest .....	16
Intresseinventorier .....	16
Fallbeskrivning "N" .....	18
Vägledning och arbetsmiljö .....	19
Problemet med att "kunna göra allt" .....	19
Värden och meningsfullhet .....	19
Flexibilitet .....	19
Bra arbetsmiljö för särskilt begåvade .....	20
Variation och att kunna gå vidare .....	20
Att utforma sin arbetsmiljö .....	21
Fallbeskrivning "S" .....	24
Problem och funktionsnedsättning .....	25
När det blir problem .....	25
En annan normalprofil .....	25
Problem som återkommer .....	26
Stress och utbrändhet .....	26
Depression och utanförskap .....	26

Misstänkt autism eller ADHD .....	27
Arbetsgivarens syn .....	27
Praktiska råd till särskilt begåvade.....	28
Begåvning, diagnoser och funktionsnedsättning.....	30
Fallbeskrivning "V" .....	32
Samtalet .....	32
Information och normalisering .....	33
www.begavadevuxna.nu .....	34
Slutord.....	35
Källor .....	36

2018-02-09

## Inledning

Syftet med den här texten är att sprida kunskap om hur gruppen särskilt begåvade fungerar, allmänt och i förhållande till arbetslivsinriktad rehabilitering på Arbetsförmedlingen, samt att hänvisa till var man kan hitta mer kunskap. Den är skriven i första hand till psykologer på Arbetsförmedlingen, men kan läsas av vem som helst som är intresserad av gruppen.

Särskilt begåvade arbetssökande aktualiseras regelbundet till psykolog på Arbetsförmedlingen, och jag har själv stött på många. När jag frågar kollegor är det som regel inte heller hos dem någon tvekan om att dessa individer aktualiseras till psykolog av olika anledningar. Däremot är det få som känner till de behov som finns eller vad det kan betyda för konceptualiseringen, för bedömningar och val av insatser, och för hur rekommendationerna bör se ut.

Det kan tyckas som en självklarhet att man som psykolog behöver veta hur individer normalt fungerar, men när det gäller gruppen särskilt begåvade vuxna finns väldigt begränsad kunskap om vad som är normalt. Psykologer på Arbetsförmedlingen har därför, i likhet med psykologer i allmänhet, relativt lite kunskap om särskilt begåvade individer. Det är en kunskapslucka som många inte känner till att de har, men den går att åtgärda och det är därför jag har skrivit denna text.

Jag har arbetat som psykolog på Arbetsförmedlingen i nästan sju år och det som står här är det jag känner är viktigast att bidra med, det jag tror har potential att göra skillnad för många individer, både psykologer och arbetssökande. Jag har strävat efter att vara koncis och jag illustrerar med exempel från arbetssökande jag mött. Det jag hoppas förmedla är:

- ◆ Vad särskild begåvning är och inte är
- ◆ Vad som är normalt för en särskilt begåvad person
- ◆ Hur problem kan se ut
- ◆ Några tankar om vad man kan göra

Alla fallbeskrivningar är anonymiserade och detaljer är ibland justerade för att garantera anonymitet. Av samma anledning är några av beskrivningarna kombinationer av två individer. Citat utan angiven källa är från personlig kommunikation.

Tack till alla ni som gett mig tillåtelse att citera er och återge era berättelser!

## Fallbeskrivning: "G"

G håller på att söka jobb men är väldigt osäker inför en eventuell kommande anställning. Han har tidigare fått psykologbehandling för ångestproblem, men önskar nu stöd inför att börja jobba igen eftersom han vill förhindra att samma sak ska hända som hänt på tidigare arbetsplatser. G har varit med om att bli utmanövrerad av andra. De har känt sig överkörda när G hållit på regler och rutiner på ett striktare sätt än som varit kulturen på den arbetsplatsen. Han blev tillsagd att han presterar för bra och för mycket, och att det sätter andra i dålig dager eftersom de inte kan göra samma sak. Arbetsplatsmöten är speciellt svåra för G då allt går väldigt långsamt och det blir väldigt frustrerande att bara vänta och vänta på alla andra när han har flera färdiga lösningar redan. Han har aldrig varit förtjust i auktoriteter i allmänhet och framförallt inte chefer som inte förstår hans idéer.

G har aldrig tänkt på sig själv som speciellt begåvad även om det självklart var enkelt i skolan och han vet att han kan prestera mycket, men han tänker att det kan ju andra också om de bara anstränger sig. Flera av de problem han tar upp är naturliga följder av att han ligger på en annan nivå än sina arbetskamrater, i kombination med att han feltolkar vad som händer. G får läsa på om vanliga drag och vad som kan hända när man är särskilt begåvad, och han känner igen sig i mycket. Stödsamtalen avslutas i förtid då G flyttar till annan ort av familjeskäl.

## Definition av särskild begåvning

Den definition jag använder här är att den särskilt begåvade individen har en hög *generell begåvning*, även kallad *g*. Definitionen utgår alltså från en kognitiv förmåga. För att kunna uttala mig om en inte alltför heterogen grupp har jag valt att inkludera de översta 2–3 procenten av befolkningen. När man läser om kännetecken bör man dock ha i åtanke att det handlar om ett väldigt brett spann, och bara inom denna grupp förekommer begåvningskillnader motsvarande avståndet mellan särskola och särskild begåvning.

När en individs begåvning ligger betydligt *under* genomsnittet påverkas utvecklingen och bilden den personen har av världen runt omkring sig. Påverkan blir påtaglig och ingen ifrågasätter att den blir genomgripande och att den påverkar utvecklingen på andra sätt än bara kognitivt. Dessa skillnader blir djupa och genomgripande också för de individer som avviker från genomsnittet åt andra hållet (Silverman, 2016). Det handlar om skillnader som går utöver att kunna tänka mer abstrakt eller lära sig saker snabbare. Det blir därför meningsfullt att också prata om personlighetsdrag, intressen och värderingar, och inte bara kognitiva skillnader. Forskningen ger också stöd för att särskilt begåvade individer inte bara utvecklas snabbare utan på ett kvalitativt annorlunda sätt (Neihart m fl, 2002, Pfeiffer, 2008; Silverman, 1993; Silverman, 2016).

*"[Gifted] individuals reach noticeable and clearly defined developmental milestones and acquire various skills earlier than other children. But the difference is not mere precocity, not just 'getting there sooner.' The child who deals with abstract concepts early brings those concepts to bear on all later experience. This different, more*

*complex way of processing experience creates essentially different experience. The result is that the differences, far from shrinking as the child develops, are likely to grow larger.” (Tolan, 1994).*

Eftersom tidig intellektuell utveckling inte behöver höra ihop med tidig känslomässig utveckling kan särskilt begåvade hamna i situationer när dessa är ur fas med varandra.

*“Jag minns när jag var 4 år och plötsligt förstod att alla skulle dö. Ångesten som slog mig då kommer jag aldrig att glömma.”*

Det finns också risk att hamna ur fas med andra i sin omgivning. Det påverkar hur man förhåller sig till andra, till exempel en känsla av att inte höra till eller av att något är fel.

*“Jag var oftast ensam. Jag blev inte direkt mobbad men var aldrig riktigt med. Jag kunde tänka att de jämnåriga var barnsliga och dumma. Men det var ju en elak och inte alls okej bedömning av mina medmänniskor, alltså var det mig det var fel på.”*

Jämfört med särskilt begåvade barn finns väldigt lite forskning kring särskilt begåvade vuxna (Fiedler, 2015; Nauta & Ronner, 2013; Rinn & Bishop, 2015; Roeper, 1991; Streznewski, 1999). Precis som inom forskning om begåvade barn finns en stor amerikansk dominans (Persson, 2012), och nästan ingenting som handlar om en svensk population eller finns översatt till svenska. De två svenska studier som publicerats baseras på enkäter med en svarsfrekvens under 20 % (Stålnacke & Smedler, 2011; Persson, 2009). Det finns mycket att vinna att undersöka hur särskild begåvning ser ut just i Sverige, då vår kultur inom flera viktiga områden skiljer sig från den amerikanska (Persson, 2012). Tillsvidare får vi dock kombinera utländsk forskning med svensk klinisk erfarenhet.

Eftersom denna text tar upp en del potentiella problem vill jag för säkerhets skull nämna att på gruppnivå är det otvetydigt positivt att ha en hög begåvningsnivå (se t ex Webb m fl, 2005; Neihart, m fl 2002; Herrnstein & Murray, 1994). Redan Hollingworth (1931) påpekade att "*problems of the gifted pertain chiefly to the period before twelve years of age, for the problems of the gifted person tend to be less numerous as he grows older and can use his intelligence independently in gaining control of his own life*". Det kan självklart vara en helt annan sak på individnivå än på gruppnivå. När intelligens och karaktärsdrag skiljer sig ställs man inför andra utmaningar.

### Hur vanligt är det att stöta på dessa individer i arbetet som psykolog på Af?

Det är okänt hur ofta särskilt begåvade individer aktualiseras till psykolog på Arbetsförmedlingen. Många klarar sig bra och hittar jobb (ibland som psykologer på Arbetsförmedlingen). Begåvningen är en faktor som hjälper individen att hantera situationer och lösa problem, vilket är ett argument för att gruppen skulle vara underrepresenterad. Å andra sidan har denna grupp individer i de flesta fall haft en skolgång som aldrig anpassats till deras behov, många har aldrig förstått eller fått reda på att de är begåvade, och de har därmed aldrig fått veta vad som är normalt för dem och varför de fungerar annorlunda än andra. De senare är argument för att gruppen skulle kunna vara överrepresenterad.

Vilka undergrupper av särskilt begåvade som finns på Arbetsförmedlingen är heller aldrig undersökt, men jag har själv stött exempel på dessa:

- ◆ särskild begåvning i kombination med specifik inlärningssvårighet (t ex i form av dyslexi eller ADHD)

- ◆ särskild begåvning i kombination med psykiatrisk diagnos (t ex bipolaritet eller autismspektrumstörning)
- ◆ individer med existentiell depression
- ◆ vägledningsärenden för individer som provat på mycket och hoppat omkring men inte " hittat rätt"
- ◆ vägledning för individer som har svårt att prioritera eller välja bland ett flertal intresseområden
- ◆ vägledning eller stödsamtal för individer som bränt ut sig
- ◆ individer som blir av med jobb för att de är svåra att jobba med eller som trotsar chefen (trots att de anses kompetenta)

Vissa av dessa individer har i någon mån känt till att de är intelligenta, men det gäller lång ifrån alla. Ytterst få har känt till något om vad det innebär när det kommer till personlighet eller relationer till andra. Man kan inte anta att någon förstår sin egen begåvningsnivå, för det förekommer förvånansvärt ofta att en sådan insikt kommer först i vuxen ålder eller inte alls. Ett inte ovanligt exempel är då dessa individer själva får barn som blir särskilt begåvade (Jacobsen, 1999a; Silverman, 1993). När de lär sig om sina barn inser föräldrarna att det också beskriver hur de själva fungerat hela livet.

### Frågor som ibland dyker upp

*Leder begåvningen i sig till problem?* Nej. Det handlar om att begåvningen leder till andra behov, ofta i kombination med kunskapsbrist hos personen och omgivningen.

*Kan man förklara många olika typer av problem med att personen har särskild begåvning?* Nej. Begåvningen i sig förklarar ingenting, men det är en viktig faktor att ta hänsyn till i konceptualiseringen och val av åtgärd.

*Om man är särskilt begåvad och har problem betyder väl det att man också har någon typ av problematik eller nedsättning?* Nej. Som för alla andra räcker det med en olämplig miljö för att må dåligt även om man har mycket resurser. Nedsättningar kan däremot naturligtvis förekomma samtidigt som särskild begåvning.

*Har särskilt begåvade personer med sociala problem en typ av högfungerande autism?* Nej. Autismspektrumstörning är något annat, men någon utan kunskap om särskild begåvning kan förväxla dem.

*Definierar du inte särskild begåvning som något annat och mycket mer komplext än bara hög begåvning?* Nej. Enligt min definition är man särskilt begåvad om man tillhör de översta 2–3 procenten av befolkningen i generell begåvning. Sen strävar jag efter att förstå vad som ofta följer på en sådan begåvningsnivå, och vissa andra egenskaper har visat sig korrelera med hög begåvning.

## Fallbeskrivning "P"

P är ung, han har solglasögon på sig när vi inleder samtalet. Han har gått praktiskt gymnasium men inte blivit klar, delvis på grund av mycket frånvaro. Frågeställningen från förmedlare handlar om hur han mår och lämplig planering. Vid samtalet framkommer att frånvaron berott på en somatisk sjukdom och troligen avsaknad av tillräckligt stöd för att kunna ta igen skolarbetet. Praktiken under utbildningen hade fungerat bra. Han håller på att ta körkort och han beklagar sig över hur frågorna är inkonsekventa i utformningen och hur formuleringarna inte är exakta vilket gör det svårt att räkna ut rätt svar. Han ger flera frustrerande exempel där han citerar hela frågor och alla svarsalternativ ordagrant. Jag gör efter första samtalet bedömningen att han kommer att klara sig bra på praktik om han bara får visa upp sin förmåga på plats, och efter vår kontakt går han vidare till en kortare praktik med möjlighet till senare anställning inom bygg.

*Kommentar: P har skarp analysförmåga och är snabb i tanken under samtalet. Han är frustrerad över andras oförmåga och hur dåligt saker fungerar, eftersom han lätt och självklart ser hur det skulle kunna vara bättre. Man anar höga krav på sig själv och höga ambitioner, men bara inom vissa områden. P verkar inte ha blivit sedd eller omhändertagen under skoltiden, men verkar å andra sidan själv varit snabb att avfärda de som sett på honom som vanlig stökig ungdom. Under samtalen framkommer också att han är aktiv i en lagsport på nära elitnivå.*

## Kännetecken

I de allra flesta fall kommer särskilt begåvade individer inte att inleda kontakten med att de fått höga resultat på begåvningsstest och att det är en del av problemet (även om jag faktiskt har varit med om det). Identifiering av särskilt begåvade individer handlar därför oftast om kvalitativa bedömningar, och att det är möjligt att göra sådana är allmänt accepterat (Streznewski, 1999; Roeper, 2010). Den enda studie jag hittat som handlar om bedömningar gjorda av professionella i klinisk miljö gav en korrelation mellan uppskattningar och resultat på begåvningsstest på ca  $r = 0,7$  (Thurber, Lee & Bonyng, 2006).

Beskrivningen nedan utgår i första hand från Silverman (1993), Jacobsen (1999a) och Nauta & Ronner (2013), men också ett flertal andra källor. Syftet är att ge en översikt och samtidigt en bild av hur de olika faktorerna kan hänga ihop. Jag försöker hålla mig på en detaljnivå som ger en lagom grov bild av en på det stora hela väldigt heterogen grupp. Det finns självklart inte någon arketypisk "särskilt begåvad individ" mer än det finns en motsvarande "tonåring" eller en "Linköpingsbo". Där jag valt vissa exempel skulle en annan författare kanske se andra samband eller kopplingar. Precis som hos alla människor interagerar alla delar konstant med de andra och i slutändan handlar det om att se de enskilda individerna.

*"People with intelligence must use their intelligence, people with eyes must use their eyes, people with the capacity to love have the impulse to love and the need to love in order to feel healthy. Capacities clamor to be used, and cease in their clamor only when they are used sufficiently. That is to say, capacities are needs, and therefore are intrinsic values as well." (Maslow, 1998, sid 168)*



Det finns många sammanställningar över kännetecken på särskild begåvning. En av de mer koncisa är denna från Nauta & Ronner (2013, egen översättning):

- ◆ hög intelligens
- ◆ autonom/oberoende
- ◆ nyansrikt känsloliv
- ◆ passionerad och nyfiken
- ◆ högkänslig
- ◆ inriktad på skapande
- ◆ briljant, originell, snabb, intensiv och komplex

Tabellen nedan från Silverman (1993) är ofta citerad både på grund av att den anses välkonstruerad och för att den till skillnad från de flesta andra gör ett försök till koppling mellan intellektuella drag och personlighetsdrag. Dessa drag blir som regel mer uttalade ju högre begåvningen är.

Tabell 1. *Intellektuella och personlighetsmässiga kännetecken på begåvade individer (Silverman, 1993; egen översättning).*

<b>Intellektuella kännetecken</b>	<b>Personlighetsmässigt kännetecken</b>
Bra på att resonera logiskt	Insiktsfull
Stor nyfikenhet	Behov av att förstå
Lär sig nya saker snabbt	Behov av intellektuell stimulans
Lätt för abstrakt tänkande	Perfektionism
Komplexa tankebanor	Behov av att saker är exakta/logiska
Livlig fantasi	Mycket humor
Känslighet för moraliska frågor	Känslighet/empati
Älskar att lära	Intensiv
Stor koncentrationsförmåga	Ihärdig
Analytiskt tänkande	Intensivt självmedveten
Tänker nytt/kreativ	Nonkonformism
Viktigt med rättvisa och likabehandling	Ifrågasätter regler/auktoriteter
Kan reflektera	Tenderar att vara introvert

Innehållet i tabell 1 illustrerar hur svårt det är att dra en tydlig skiljelinje mellan det som Silverman (1993) refererar till som intellektuella respektive personlighetsmässiga kännetecken. Man kan också tydligt se hur den allmänna princip Maslow beskriver i citatet ovan återkommer gång på gång: "capacities are needs, and therefore are intrinsic values as well". Kapaciteten skapar ett behov som medverkar till att forma vad som är viktigt för en individ. Lär man sig ovanligt snabbt skapar det ett behov av stimulans som ser ovanligt ut i motsvarande grad. Samma sak gäller för den som har mycket

spring i benen eller den som är ovanligt musikalisk. Den som har spring i benen behöver springa, den som kan höra massor av nyanser och mönster i musik dras till att njuta av och utforska dem.

Den som lär sig snabbt har behov av högre tempo och mer intellektuell stimulans. Den som kan tänka mer komplext letar också efter mer komplexa kopplingar och fler detaljer i hur saker hänger ihop. Behovet att förstå bidrar därmed till värderingen att saker borde hänga ihop och vara logiska. Om regler verkar (eller är) ologiska kan behovet att ändra på det eller att göra på sitt eget sätt bli påtagligt. Sökande efter orsak och verkan, och efter det som är konsekvent, kan också utgöra grunden till en stark känsla för rättvisa.

Förmågan att analysera och kritisera kan också riktas mot en själv och egna prestationer. Det är vanligt att vara självmedveten och att kritisera sig själv, att ha höga självklara krav på sig. Om man kan uppfatta och föreställa sig ett snyggt slutresultat går det inte att bortse från den bilden, man behöver förhålla sig till den.

*“Many gifted children become perfectionists and remain so as adults. They do not give themselves permission to fail in anything they undertake, particularly in whatever they define as their specific field of competency” (Roepers, 1982, sid 21)*

*“There is an inner urge to fulfill their own expectations even if no one else sees the need to do so.” (Roepers, 1991, sid 95)*

I bästa fall leder denna strävan till höga prestationer och ihärdighet (Perrone, Jackson, Wright, Ksiazak & Perrone, 2007), i sämsta fall till så höga krav att man inte får något gjort. Bägge är en typ av perfektionism, men med väldigt olika resultat. Samma förmåga till analys och kritik kan också leda till att man blir väldigt kritisk mot andra, eller att man har svårt att samarbeta med någon vars föreställningsförmåga är mer begränsad.

När det kommer till relationen mellan dessa drag och jobb kan man notera att de inte handlar om att prestera högt, bli framgångsrik eller tjäna mycket pengar. Tävlingsinstinkt syns till exempel inte till även om en inre drivkraft finns. Det betyder inte att särskilt begåvade inte kan vara tävlingsinriktade, bara att det inte tycks karaktärisera dem som grupp.

## Intensitet

Precis som vem som helst så mår särskilt begåvade individer bra av stimulans på lagom nivå och i lagom takt. För dessa individer handlar det generellt om stimulans på en ovanligt hög nivå och mer exakt logik än för den flesta andra, men det handlar egentligen bara om att miljön behöver vara anpassad till individen precis som för vem som helst. För den som har ovanligt långa ben blir det självklart och naturligt med en högre hastighet när man går. Det handlar alltså om en annan normalfart, en som blir avvikande endast när man jämför den med något annat såsom en normalpopulation. Ur den särskilt begåvade individens synvinkel kan man istället säga att andra individer upplevs långsamma, med enkla tankar, okänsliga, slöa och oengagerade, opålitliga etc.

I princip alla listor som sammanställts utifrån erfarenhet eller kvalitativa metoder innehåller någon typ av hänvisning till hög känslighet, intensitet eller en mer reaktiv perception. Det har inte varit lika lätt att visa detta kvantitativt och orsakerna till det är oklara, men kan mycket väl ha att göra med att den population som kommer till psykolog eller för counselling inte är representativ för gruppen som helhet.

Det är inte heller klart huruvida det handlar om normala reaktioner på sådant som hjärnan utsätts för i och med en hög begåvning, eller om det handlar om en faktisk skillnad i känslighet. De individer jag själv och kollegor stött på har i de flesta fall varit starkt engagerade i etiska frågor och sådant som berört likabehandling och moral. Det har handlat om att ifrågasätta eller protestera mot arbetsledning då man inte tycker de handlat rätt, att vara vegan eller att avvakta med att söka försörjningsstöd eftersom det är oetiskt att ta emot offentliga medel om man inte är absolut tvungen.

### Öppenhet och kreativitet

Författare som skriver om särskilt begåvade barn hänvisar ofta till så kallade "overexcitabilities", hämtat från psykologens Dabrowskis "Theory of personal development" (Ackerman, 2009; Mendaglio & Tillier, 2006). Begreppet är populärt, men det finns inte mycket forskning kring Dabrowskis teori (Rinn & Bishop, 2015). Det finns däremot likheter mellan dessa "overexcitabilities" och skalan "Öppenhet" i den mycket mer vedertagna femfaktormodellen, eller "Big 5" (Vuyk, Krieshok & Kerr, 2016). Enligt Costa & Mcrae (2003) korrelerar poäng på Öppenhet med både utbildningsnivå och intellektuell kapacitet, och är särskild relaterad till aspekter av intelligens som bidrar till kreativitet. Man kan på vissa språk stöta på beteckningen "Intellektans" på faktorn Öppenhet (Costa & Mcrae, 2003).

Kreativitet är dock något som begåvade individer tydligare uppvisar i högre grad (Costa & Mcrae, 2003; Rinn & Bishop, 2015; Silvia, 2015). Många listor över drag hos särskilt begåvade individer eller definitioner innehåller också kreativitet. Det är oklart om kreativiteten är något förutom än en naturlig följd av förmågan att se mönster och göra kopplingar mellan vitt skilda saker, men de flesta författare skriver om det som något utöver en ren bieffekt av den höga begåvningen.

### Omgivningen: Att vara ovanlig

*"A lesson which many gifted persons never learn as long as they live is that human beings in general are inherently very different from themselves in thought, in action, in general intention, and in interests. [...] It is more necessary that this be learned than that any school subject be mastered. Failure to learn how to tolerate in a reasonable fashion the foolishness of others leads to bitterness, disillusionment, and misanthropy." (Hollingworth, 1942, sid 259-260)*

Alla som avviker på något sätt från de flesta andra påverkas mer eller mindre av det. När tänkandet och hur hjärnan fungerar är det som skiljer sig åt kan det påverka känslan av samhörighet, och ofta på ett sätt som inte syns utifrån. Även ovanligt låg begåvning skiljer ut någon, men med den skillnaden att en lågbegåvad person oftare inte själv är medveten om vad eller hur mycket som skiljer dem från andra. Särskilt begåvade individer är i kontrast till detta nästan undantagslöst väldigt medvetna om att de fungerar annorlunda.

Jag har stött på åsikten (både från psykologer och andra) att någon som är begåvad borde kunna anpassa sig till omgivningen, och om de inte kan det så finns det någon typ av funktionsnedsättning. Om en särskilt begåvad individ väljer att försöka bara anpassa sig efter andra vars begåvning ligger genomsnittligt krävs dock inte bara att man åsidosätter delar av sig själv, det är dessutom en mycket svår och energikrävande uppgift i sig. En social förmåga inom genomsnittet räcker sannolikt inte till. Redan tidiga studier av barn konstaterade samma sak:

*"Someone has said that genius is of necessity solitary, since the population is so sparse at the higher levels of mental ability. However, adult genius is mobile and can seek out its own kind. It is in the case of the child with extraordinarily high IQ that the social problem is most acute. [...] The inevitable result is that the child of IQ 180 has one of the most difficult problems of social adjustment that any human being is ever called upon to meet." (Burks, Jensen & Terman, 1930, sid 264-265)*

I en av de få svenska studier som gjorts skickades en enkät ut till medlemmar av föreningen Mensa Sverige (vars medlemmar har en begåvning inom de två översta procenten av befolkningen), där Stålnacke & Smedler (2011) beskriver att de svarande känner sig annorlunda men också att det inte behöver innebära ett utanförskap i praktiken. Att uttrycka att man känner sig udda, som om man är född på fel planet, återkommer gång på gång i kontakten med särskilt begåvade personer jag stött på inom Arbetsförmedlingen.

Särskild begåvning gör inte nödvändigtvis att man själv förstår *varför* man inte verkar fungera som andra, man känner bara att man inte gör det. Kruger & Dunning (1999) visade att begåvade individer tenderade att överskatta andras förmåga. En person som upplever att andra aldrig vill utforska spännande idéer, inte vill diskutera viktiga frågor, eller inte skrattar åt ens skämt kan känna en hopplöshet och ensamhet. Om personen missar att andra helt enkelt inte förmår att hänga med ligger det nära till hands att söka fel hos sig själv. Det är lätt att göra orättvisa jämförelser genom att titta på sina egna svagheter men på andras styrkor, eftersom man lätt tar de egna starka sidorna för givet (Kruger & Dunning, 1999; Tolan, 1999). Hur kommer en sådan person vidare? Utan tvekan krävs allra minst kunskap om att man är särskilt begåvad, och för detta krävs någon som kan se denna egenskap hos individen och känner till hur betydelsefull den kan vara.

*"The gifted child does not say 'I am gifted'. He can't understand why everyone else is so stupid. It is not only the gifted child who experiences this problem. The gifted adult's insights are so obvious to him that it is rarely comprehensible why others have difficulty with them." (Willings, 1984, s. 2)*

Jacobsen (1999b) sammanfattar tecken för psykologen utifrån sådant som kan ske i rummet med klienten. Hon har skrivit listan (något redigerad av mig) för att användas vid identifiering av särskilt begåvade, och det finns många likheter med listorna tidigare i kapitlet. Listan vänder sig till psykologer och terapeuter, vilket innebär att beskrivningen gäller individer som av någon anledning kommit i kontakt med psykolog.

- ◆ Avancerat tänkande, språklig skicklighet: Det är vanligt att kunna mycket och från många olika områden. Många har en intensiv lust att diskutera och utbyta idéer. Man dämpar sig för att andra ska hänga med och hindrar sig själv från att säga mycket av det man tänker.
- ◆ Mycket energi, intensiv: Man vill engagera sig djupt i saker. Man kan jobba länge och fokuserat med det man är intresserad av för tillfället. Många upplever att det finns så mycket att göra och så lite tid.
- ◆ Väldigt höga krav: Det handlar om en känsla av att man alltid måste sträva vidare och göra mer. Det kan också handla om att man redan tidigt velat åstadkomma saker man som barn inte kunde utföra eller klara av. Perfektionism kan visa sig både som drivkraft för höga prestationer och som ett hinder.

- ◆ Starkt självkritisk och tvivlar på sig själv: Begåvade individer övervakar och bedömer sig själva mer än andra. Det spelar ingen roll om man verkar ha lyckats, man kan ändå känna sig som en bluff eller tvivla på att man är värd det man uppnått.
- ◆ Hög känslighet: Begåvade individer kan vara mer lättpåverkade av andra personer och av saker som händer. Det kan också handla om känslighet för ljus, ljud eller andra sinnesintryck. När man störs är det på riktigt, även om andra inte bryr sig om det. Det är vanligare att behöva egentid.
- ◆ Självständighet: Visar ofta ett behov av självbestämmande och kan vara envisa i sin vilja att stå upp för saker. Man kan reagera intensivt på ojämlikhet och olika slag av grymhet. Det kan också visa sig som en känsla av att inte kunna påverka världen trots att man vet att man borde.
- ◆ Målmedvetenhet: Man kan ha ett ovanligt driv och uthållighet, vare sig man når sina mål eller inte.
- ◆ Blir ofta missförstådd: Vissa blir socialt och professionellt väldigt lyckade. Andra känner en ständig ensamhet, som om man var född på fel planet. För många blir det svårt att hitta andra begåvade individer att umgås med.
- ◆ Varierande skolbakgrund: Nämnas här eftersom skolprestationer såsom höga betyg *inte* fungerar som kriterium. Vissa fungerade inte alls i den miljön och många fick aldrig någon anpassning. Det är dessutom möjligt att få höga betyg utan att man är särskilt begåvad.

En hög begåvning garanterar i sig ingenting vad gäller att lyckas bra i skolan eller i en utbildning. Skolan är inte anpassad till denna grupp, så studieresultat ger som regel inte en rättvis bild av dessa individers styrkor eller kapacitet, utan bör istället ses som ett mått på hur individen har fungerat i en miljö som varit anpassad för personer med genomsnittlig begåvning.

Det är först under de senaste åren som det väcks en medvetenhet om att särskilt begåvade elever kan behöva en anpassad studiesituation (Skolverket, 2015). Även om det nu finns stödplaner och flera kommuner har inlett satsningar för att utbilda lärare om gruppen är det normala att kunskapen är mycket begränsad vad gäller hur särskilt begåvade elever fungerar eller vilka behov de har. Myter som att "begåvade klarar sig alltid" eller att dessa elever har mindre behov av stöd har effektivt hindrat många barn att få stimulans och utmaningar i skolan, med uppförandeproblem, diagnosmisstankar och låga betyg som resultat. Konsekvensen kan bli en avsky eller likgiltighet för skolan, speciellt grundskolan.

En särskilt begåvad individ kan också ha klarat skolan bra. Inom denna grupp hittar man högpresterande individer och de som sällan eller aldrig behövt plugga men klarat sig bra ändå. En del av dem stöter på det som Stresnewski (1999) kallar "the brick wall", den punkt där man inte längre klarade sig bra utan att behöva jobba för det. De som är med om detta har dittills klarat sig på talang och inte behövt utveckla studievanor eller studieteknik; de klarar sig plötsligt inte, vissa hoppar av skolan, det kan leda till depression och andra problem.

### Kvinnor och män

Ett antal böcker och artiklar har skrivits om särskilt begåvade kvinnors speciella situation (se t ex Kerr & McKay, 2014; Arnold, Noble & Subotnik, 1996; Young, 2011, Stamm & Niederhauser, 2006), och Conarton (1999) skriver specifikt om män. Vad gäller könsroller, stereotyper och deras roll i samhället finns aspekter som går igen över hela världen. Mycket av det som finns skrivet är dock baserat i USA och det blir tydligt när man läser denna litteratur att det handlar om en kultur som skiljer sig från den svenska (Persson, 2012). Forskning om särskilt begåvade kvinnor och män är därför något av det svåraste att generalisera till svenska förhållanden och därför ett av de mest prioriterade för den som vill

undersöka särskild begåvning i Sverige. Flera författare är överens om att både särskilt begåvade män och kvinnor har androgyna drag i högre grad (Conarton, 1999; Silverman, 1993), men det finns ingen teori om varför det skulle vara så förutom ett allmänt ifrågasättande av samhällsstrukturer och könsroller.

### Inte bara fördelar

På det stora hela går det bra för individer som är mer begåvade än andra (se t ex Webb m fl, 2005; Neihart m fl, 2002; Hernstein & Murray, 1994). Det betyder dock inte att det inte finns potentiella problem, delvis baserade på att man fungerar annorlunda än andra. Tabell 2 nedan ger några exempel på hur förmågor kan leda till nackdelar socialt och på ett jobb.

Tabell 2. *Potentiella negativa konsekvenser för särskilt begåvade individer.*

<b>Förmåga/egenskap</b>	<b>Potentiella negativa konsekvenser</b>
<b>Snabbare, mer komplexa tankar och idéer</b>	Förstås inte av andra, svårt att nå fram med sina idéer. Otålig med andras långsamhet.  Blir uttråkad av uppgifter som normalt är tillräckligt stimulerande. Gör enklare uppgifter dåligt.
<b>Hög verbal förmåga</b>	Dominerar diskussioner, lyssnar inte på andra. Manipulerar andra.
<b>Nyfiken, förmågor och intressen inom många olika områden</b>	Splittrar sig, blir inte expert eller kanske inte ordentligt utbildad inom något utan "för bred". Startar många projekt men avslutar få.
<b>Perfektionism</b>	Prokrastinering, frustration. Väldigt höga krav på andra. Ingen känsla för eller kunskap om när det är tillräckligt bra i andra ögon. Kan ha problem med deadlines.
<b>Moral och etik viktigt</b>	Kan ha svårt att göra saker de anser fel, eller att följa regler eller procedurer när de själva har bättre förslag. Reagerar starkt då andra handlar oetiskt.  Att göra det rätta eller lösa problemet de står inför kan vara viktigare än att följa regler eller chefens instruktioner. Kan leda till avsked eller att de säger upp sig.
<b>Starka känslor</b>	"Överkänslig", "överreagerar", dramatisk. Saker är väldigt viktiga. Kan ha lätt att börja gråta (vilket blir väldigt frustrerande, för de tas då kanske inte på allvar).
<b>Analyserar sig själv</b>	Har en annan bild av sig själv än andra har av dem. Kan ha högt självförtroende vad gäller intellektuella saker men lågt för känslomässiga och/eller sociala.
<b>Ser helheten</b>	Tar på sig ett större uppdrag och försöker förbättra sådant som inte ingår i deras uppgifter, vilket kan leda till konflikter.

	Ser problem som andra inte ser, vilket kan leda till frustration och stress. Svårt att förstå hur andra inte kan se det som de ser.
<b>Extrapolerar</b>	Lätt att tänka sig vad som skulle kunna gå fel, ibland svårt att chansa och göra för att testa. Generaliserar för snabbt utifrån en eller få händelser.
<b>Tänker på stora, existentiella frågor</b>	Existentiell depression.
<b>Intensiva, kreativa</b>	Kan behöva flexitidsmöjligheter, jobba intensivt i kortare perioder och sen "processa" innan de kan gå vidare.
<b>Stor kapacitet att prestera, ibland ingen att jämföra sig med</b>	Blir inte bekant med sina egna gränser, risk att bränna ut sig.

De individer som jobbat kan ha olika scenarier bakom sig. En vanlig bakgrund i väglednings-sammanhang är att man i utbildning eller arbetslivserfarenhet blivit bred men inte djup, eftersom man inte stannar tillräckligt länge inom samma område. Det som skiljer ut gruppen från andra sökande är att man kan ha jobbat inom flera, ibland många, olika områden och där klarat av jobben men ändå sökt sig vidare. Här finns sådana som "övertänker" och själv inte förstår varför de inte är som andra. Precis som andra presterar dessa individer dåligt när de är understimulerade, men de har lättare att hamna i den situationen eftersom den naturliga nivån av stimulans ligger högt.

En särskilt begåvad individ förstår inte automatiskt att stressen eller frustrationen beror på att de är uttråkade eller understimulerade, för andra runtomkring dem är ju inte det. Man kan se sig som socialt obegåvad eller funktionsnedsatt och fundera på om man har Asperger (eller till och med bli diagnosticerad). Resultatet kan, som jag själv sett i flera fall, bli att man drar sig undan från umgänge med andra och har få eller inga vänner.

*"The hunger for intellectual companionship is felt even when it is not recognized or understood." (Tolan, 1994)*

Det finns självklart begränsningar i vad som går att upptäcka eller identifiera kvalitativt. En av dessa har att göra med att jag försöker beskriva en väldigt heterogen grupp inom vilken det finns många olika sätt att ge uttryck för såväl resurser som hinder. Om man inte är bekväm med att jobba med klienter som möjligen är mer begåvade än man själv blir det också svårare att se särskild begåvning och därmed att hjälpa.

## Fallbeskrivning "L"

L är en ung tjej som är självlärd inom datorer. L har provat IT-utbildning men inte klarat av den. Hon kan anpassa sig till andra genom att hålla en bra social fasad men orkar inte i längden. Det är väldigt svårt att göra saker när det inte finns lust till dem, och att L "kan inte avsluta saker" är en stor orsak till att personen via arbetsförmedlaren kommit i kontakt med psykolog på Arbetsförmedlingen. Förmedlaren betvivlar att L kan speciellt mycket eftersom hon misslyckats med att skaffa e-legitimation och några andra saker. Det blir under samtalen tydligt att all kunskap finns, även studieteknik och hur man organiserar och strukturerar, men L orkar inte hålla i eller ta tag i dem. L har inte tagit någon kontakt med vården för detta och inte pratat med någon psykolog tidigare. Hon beskriver mycket oro och svårigheter med sömn.

Det kryper sakta fram tecken på att L är deprimerad, eventuellt ganska djupt. Upprepade traumatiska händelser i barndomen komplicerar situationen och den aktuella sociala situationen innebär att de problemen fortfarande inte är helt överspelade. L bedöms vara en person med mycket resurser som sällan får komma fram. Målet med kontakten blir att hitta hjälp från vården och hjälpa L bättre hantera hinder som ligger i vägen snarare än att försöka träna eller lära in något nytt.

*Kommentar: Precis som jag upplevt flera andra gånger är det lätt att missa depressionen eftersom L fortfarande är snabb och enkelt hänger med i samtalet. Den som pratar med L anar inte att det finns en nedsättning jämfört med hur hon skulle kunna fungera eftersom man jämför med hur folk är normalt. Jag kommer även på mig själv med att falla i samma fälla några gånger under samtalen och får då direkt höra det från L.*

## Utredningar och testning

### Kognitiva test

De kognitiva tester Arbetsförmedlingen upphandlar är inte tänkta att kunna utvärdera särskilt begåvade individer. Tyvärr innebär det att det i många fall inte är möjligt att uttala sig om på vilken nivå dessa individer befinner sig. När testen inte räcker till syns inte heller någon profil och resultaten kan bli artificiellt utjämnade på samma sätt som sker när någon slår i golvet genom att få resultat inom stanine 1 (de nedersta fyra procenten) på alla test. Med testens tak blir det dock svårare att tolka eftersom inte alla test differentierar ända upp till stanine 9 (de översta fyra procenten), så även om någon presterar ett resultat med mycket få fel kan testens egenskaper skapa en falsk profil. Det är allmänt accepterat att profilen av kognitiva färdigheter (tillsammans med intresseprofilen) bör väga tungt inom yrkesvägledning även för intellektuellt begåvade individer (Acher & Lubinski, 2005), men inom Arbetsförmedlingen finns tyvärr inte de möjligheterna. Enskilda test såsom RT (Reaktionstid) kan differentiera mycket högt, men korrelationen mellan reaktionstid och generell begåvning är begränsad (Jensen, 1998). Min bedömning har i de flesta fall blivit att testning inte skulle tillföra någon meningsfull information.



Bilden av särskilt begåvade individer som en grupp med höga jämna testresultat är felaktig och beror på att individerna slår i testens tak (Achter & Lubinski, 2005). Forskning på särskilt begåvade barn visar dessutom på en större naturlig variation av förmågor i gruppen särskilt begåvade (Pfeiffer, 2008).

Det behövs mer forskning kring hur de vanligaste kognitiva testen fungerar för särskilt begåvade individer (Sattler & Ryan, 2009). I Silverman (2016) finns råd om vad man bör tänka på när det gäller testning av barn. Där nämner hon bland annat dessa punkter: de är lyhörda och psykologen behöver verkligen tycka om särskilt begåvade barn, barnen bör på olika sätt uppmuntras att gissa, man bör generellt inte ha bråttom. Man ska också vara beredd på att testningen kan ta längre tid än vanligt. Flera av de drag som visat sig återfinnas oftare bland särskilt begåvade individer blir ibland till nackdel under en psykologtestning, såsom att vara ovanligt kreativ, att vara otålig med frågor som verkar så lätta att man undrar om man missat något, eller att vara perfektionistisk och inte vilja chansa om man inte är säker på svaret. Det kan också, precis som för vem som helst, vara obehagligt att testas.

Gör det då någon skillnad om en individ ha en begåvningsnivå som ligger 2 standardavvikelse (SD) över genomsnittet jämfört med om man har 4 eller 5 SD över genomsnittet? Det korta svaret är ja. Vad gäller kvantitativa resultat i form av hur vanligt det är att doktorera, inkomstnivåer och annat mätbart ser man stora skillnader mellan intelligensnivåer även inom den grupp som utgör den översta 1 procenten (Achter & Lubinski, 2005; som vanligt handlar det om amerikanska data, inget motsvarande har gjorts i Sverige). På Arbetsförmedlingens bedömer jag att dock det skulle räcka om testerna kunde identifiera huruvida arbetssökande ligger inom den översta 1 procenten.

Som nämnts ovan finns möjligheter att identifiera särskilt begåvade individer kvalitativt, men att på samma sätt skapa sig en bild av en individs kognitiva profil blir svårare. När våra kognitiva test inte klarar detta är vårt bästa alternativ att använda personlighetstest och intresseinventarie för att genom dessa indirekt få ledtrådar om kognitiva styrkor och svagheter.

### Personlighetstest

Förutom en i genomsnitt högre poäng på skalan Öppenhet/Intellektans finns inte någon typisk särskilt begåvad-profil (Vuyk, Krieschok & Kerr, 2016).

Något som ibland behöver nämnas för särskilt begåvade personer som ska göra ett personlighetstest är hur man ska tänka när man svarar på frågorna. Eftersom dessa personer ofta tolkar frågor mer exakt och upptäcker fel eller saker som inte går ihop blir det ibland svårt att veta hur man ska svara. Någon som ser många nyanser, i såväl frågans betydelse som i sitt eget sätt att tänka och vara, får svårare att reducera allting till ett enda "Hållet helt med" eller "Stämmer aldrig". Det kan också vara svårt att förstå att många har lätt för att svara på liknande frågor. Du kan som psykolog eventuellt behöva upplysa personen om att svaren ska handla om hur man fungerar generellt (i motsats till hur man betar sig på jobbet), att man ska svara på hur man fungerar nu (till skillnad från exempelvis innan man brände ut sig), att formuleringar ibland är ottydliga och att man bara ska svara så gott man kan, att testkonstruktörerna accepterar olika tolkningar av frågorna och det ska vara så. Enligt min erfarenhet är det också bra att vara tydlig med att man kommer att prata om resultaten efteråt.

### Intresseinventorier

Att fråga om intressen är betydelsefullt för denna grupp, och den översikt Ackerman & Heggstad (1997) konstruerade gällande domäner av integrerade faktorer som inkluderar begåvning, intresse och

personlighet finns stöd för också för särskilt begåvade individer (Achter, Lubinski, Benbow & Eftekhari-Sanjani, 1999; Larson & Borger, 2002).

De studier som gjorts där intresseprofiler från begåvade individer jämförts med en normalbegåvad kontrollgrupp visar endast två återkommande signifikanta skillnader: högre nivå av I (Investigative) och lägre nivå av S (Social) (Sparfeldt, 2007; Vock, Köller & Nagy, 2012). I praktiken är det självklart en grupp med stor inbördes variation. Det förekommer också att intresseprofilen blir ovanligt platt och svårigheter att välja vad som är mest intressant. Mer om detta finns i avsnittet om vägledning.

## Fallbeskrivning "N"

IT-utbildad man som jobbat som konsult men flera gånger fått sluta från anställningar på grund av kommunikationsproblem. Han har kunnat sköta jobbet och kan prestera, och han har jobbat ett antal år med olika IT-relaterade arbeten. N har fått en autism-diagnos i vuxen ålder och kommer för samtal inriktade på eventuella stödbehov för att få anställningar att hålla på lång sikt. Det som står i utredningen som gav diagnosen bygger helt på hans och närståendes bild av att det återkommande blivit fel i kommunikationen, men i samtalet med mig märks ingenting. Han känner till att hans begåvning är hög men har inte fått någon information av vad det kan innebära i praktiken, därför får han mellan sessioner läsa på min hemsida om särskilt begåvade vuxna, samt två artiklar utvalda utifrån sådant han själv antytt kan hända. Han tycker dessa ger mycket och känner verkligen igen sig.

*Kommentar: Jag har i skrivande stund träffat tre personer på Arbetsförmedlingen som haft en särskild begåvning och då jag haft skäl att misstänka att Asperger-diagnosen inte är korrekt, N är en av dem. Även i utredningen, som jag fick läsa, står att utredande psykologen inte märker något avvikande i deras kontakt. Jag kan inte utesluta att det handlar om en bristande insikt hos N och hos omgivningen hur han fungerar, vad som skiljer honom från andra, vad det är som händer i kommunikationen med andra och hur han själv behöver anpassa sig i olika sammanhang. Det kan vara mycket av färdighetsbrist på grund av att han inte förstått vad det är han ska lära sig eller varför.*

N och jag diskuterar strategier för anställningsintervju och vilka aspekter av jobb som fungerat bättre och sämre. N vill göra ett bra jobb som är långsiktigt, vilket inte rimmar väl med tillfälliga konsultjobb. Snarare innebär ett halvbra jobb chans till fler uppdrag hos samma kund i framtiden så det finns ett intresse av att inte prestera mer än minimalt, och detta har N väldigt svårt för. Han berättar också att han vill få en känsla för helheten och att det tar tid att bygga upp en sådan. Hans egen åsikt är att det tar längre tid för honom att göra det än för andra, men min tolkning under samtalet är att hans krav på sig själv och vad han behöver förstå också är högre än för de flesta andra. Han ser alltså bara en brist hos sig själv, när det ur min synvinkel istället handlar om en naturlig konsekvens av hans sätt att fungera jämfört med andra. Brist på kunskap om särskild begåvning och om sig själv leder till att han lägger skulden för problem han upplever uteslutande hos sig själv. Liknande resonemang från honom återkommer flera gånger när vi pratar om hur han fungerar, såsom hur han är "överkänslig" för saker, har "svårt att släppa" projekt (på grund av för honom självklara men samtidigt ovanligt höga krav på sig själv och en drivkraft att prestera jobb av hög kvalitet).

N rekommenderas att söka jobb hos ett företag där han kan jobba internt med ett och samma system eller projekt. På det sättet kommer hans egna drivkrafter att jobba långsiktigt att sammanfalla med organisationens, och han kommer att finnas kvar att bygga vidare på det han gjort, att kunna skörda frukterna av kvaliteten i sitt jobb. Innan vi avbryter kontakten har han hittat ett sådant jobb, fått ett erbjudande och tackat ja. Han är mycket tacksam för alla råd han fått och allt han lärt sig.

## Vägledning och arbetsmiljö

### Problemet med att "kunna göra allt"

Olika yrken och typer av arbetsuppgifter kräver en lägstanivå av begåvning som en person behöver för att kunna utföra arbetsuppgifterna (Gottfredsson, 1997). Ibland kan begåvade individer därför få höra någon variant av "du kan göra vad som helst". Den engelska term som ofta används inom litteratur om begåvade är "multipotentiality", men den termen definieras på olika sätt i olika sammanhang.

En annan aspekt är att det kan finnas för många områden som är intressanta. Det kan komma att handla om att ständigt välja bort saker snarare än att välja det som är mest intressant. Trots att det troligen inte är speciellt vanligt med jämna höga kognitiva profiler (Achter, Lubinski & Persson Benbow, 1996) förekommer det att ha många olika intressen, något som kan göra det svårt att välja område (Achter & Lubinski, 2005; Rysiew, Shore & Leeb, 1999). Det är inte alls säkert att detta är något generellt problem bland särskilt begåvade individer (Sajjadi, Rejskind & Shore, 2001) men det är en rimlig gissning att det är överrepresenterat bland de som får kontakt med psykolog på Arbetsförmedlingen för vägledning.

### Värden och meningsfullhet

*"Traditional career counselling techniques which emphasize matching client's abilities and interests with job characteristics may be of little use to the young gifted adult. Instead, an approach based on identifying the most deeply held values and planning life goals which actualize those values, may be the treatment of choice. Career development then becomes the search for meaning rather than the search for a job... Sometimes, the talented adult must create for himself or herself the job which will be most fulfilling." (Kerr & Claiborn, 1991, s. 76).*

Citatet beskriver att identifiera värden och att tänka i termer av hela livet snarare än yrket. Även Silverman (1993) föreslår något liknande i sin beskrivning av att arbeta med personer som skulle kunna göra många olika saker kan bli att "explore life themes as a basis for career choice" (s. 221). Rysiew, Shore & Leeb (1999) beskriver att eftersom "career choice is also a lifestyle choice for these individuals, personal and humanitarian relevancy are often driving forces" (s. 427). Det blir något större än bara yrkesval och blir istället en fråga om vad man vill åstadkomma i livet och för världen. Att finna meningsfullhet i arbete blir väldigt personligt, och behöver inte vara sammankopplat med positiva känslor (Baily & Madden, 2016).

Arbete med värden och att få fram dem ingår i ACT (Acceptance and Commitment Therapy), där också strategier och metoder för att få fram dem och jobba med dem går att hitta (se t ex Harris, 2011; Hayes, Strosahl & Wilson, 2014). För klienter där intresseprofilen blir platt är min rekommendation att arbeta med värden för att komma framåt och se hur man kan kombinera dessa med det som går att göra i praktiken.

### Flexibilitet

Rent praktiskt kan det tidigt i karriären eller inför utbildningsval handla om att rekommendera klienten att satsa på något som ger frihet att jobba med många olika saker, eller att kunna byta yrkesinriktning senare. Om det handlar om gymnasienivå blir valet något som ger behörighet till så mycket som möjligt efter examen. Utbildning som socionom, ingenjör eller inom data ger många möjligheter att leta vidare utan att behöva skola om sig. För att underlätta val och strukturera sina idéer kan det också handla om

att skilja på vad som går att tillfredsställa på fritiden och därmed inte behöver vara ens jobb. Musik är ett typiskt exempel på sådant man inte behöver ha som jobb för att syssla med, skrivande ett annat. Men även programmering, forskning eller juridik går att syssla med på fritiden. Här gäller det att våga satsa på många olika saker, att komma ifrån idén om att hitta en rätt sak som man sen ska göra resten av sitt liv.

De individer man som psykolog möter på Arbetsförmedlingen kan vara i en situation där de behöver tänka om och göra något annat än tidigare. Om det finns möjlighet till praktik är detta något som kan ge individen mer och värdefullare information än beskrivningar i skrift. Det gäller naturligtvis många av dem man möter, men troligen i högre grad begåvade individer som själva ofta är bra på att läsa av omgivningen och ta reda på det de behöver.

Det är vanligt att särskilt begåvade personer sysslar eller har sysslat med många olika saker inom många skilda områden (se t ex Achter & Lubinski, 2005; Silverman, 1993, Streznewski, 1999). En grafisk kartläggning av personen resurser och kunskaper kan därför ge mycket information som annars lätt missas. Jag har själv sett exempel på såväl konstnärlig förmåga på professionell nivå som utomeuropeiskt språk som de arbets sökande själva inte tänkt på att nämna på sitt CV.

### Bra arbetsmiljö för särskilt begåvade

*“A university professor who questions the basic assumptions of her domain, is morally outraged by competition and the pecking order in her department, and cannot express her ideas without becoming emotional, will be considered an unprofessional fringe element” (Wallach, 1994). Neither she nor her colleagues is likely to perceive her work-related problems as stemming from her giftedness.”  
(Tolan, 1994)*

Hur en bra arbetsmiljö ser ut varierar självklart från person till person, men Streznewski (1999) nämner tre faktorer som forskning indikerar utgör generella behov för särskilt begåvade:

1. Daglig stimulans/variation som ger utmaning och förnyelse
2. Att få gehör för nya idéer och kunna gå vidare till nya områden så snart det nuvarande är uttömt
3. Möjlighet att utforma sin arbetsmiljö så att de första två kan möjliggöras (viktigast eftersom den krävs för att kunna få till de övriga två).

### Variation och att kunna gå vidare

“Variation” kan betyda många olika saker. Nästan alla jobb har någon typ av daglig variation, även om det innebär att klippa en annan gräsmatta eller plocka upp annat skräp än dagen innan. För vissa individer blir denna dagliga variation tillräcklig för ett helt yrkesliv, medan de flesta behöver något mer. Man lär sig mönstren och arbetsuppgifterna upplevs som upprepningar, eller utgör med andra ord inte längre variation alls. Detta sker snabbare för särskilt begåvade individer. På en högre nivå finns variation som förändrar det dagliga arbetet, till exempel att byta arbetsgivare eller lära sig nya metoder. De flesta individer verkar vara nöjda med variation på denna nivå, som fortfarande handlar om samma yrkesområde eller liknande yrkesroll. För särskilt begåvade individer är det normala att denna typ av variation inte heller räcker (Streznewski, 1999; Fiedler, 2015; Jacobsen, 1999a; Silverman, 1993). Man ser även på denna nivå mönster och upprepningar, det förnyas inte tillräckligt för att tillfredsställa

behovet av variation. Precis som förut går denna process snabbare för särskilt begåvade. De kan behöva byta inriktning, byta yrkesområde eller skola om sig till något annat.

För vissa individer är regelbundet byte av jobb, område och typ av arbetsuppgifter det normala. Som psykolog kan man behöva normalisera behovet av att söka sig vidare och förmedla att detta inte beror på en brist hos individen. Det beror inte på att de bara inte "hittat rätt". Istället kan det vara en fråga om att hitta rätt rytm.

De många intressen som kan finnas hos särskilt begåvade personer gör att det blir svårt att välja bort saker. Det finns så mycket som är intressant och man vill göra allt samtidigt. Tillsammans med den romantiska idén om att "hitta rätt" inriktning eller yrkesområde kan det leda till att man ständigt jagar något som inte finns. För vissa individer finns det ett område inom vilket de känner att de hör hemma, men kombinationen av variationsbehov och svårighet att välja bort kan leda till att man gör "lite av allt" istället för att arbeta sig fram till mer kvalificerade typer av arbetsuppgifter. Psykologens roll blir här att förtydliga att behovet av att hitta nya utmaningar är en naturlig egenskap som inte kommer att försvinna. Man kan behöva jobba tillsammans med svårigheten att välja bort intressanta saker, men många kan också i praktiken också göra massor om de bara tillåter sig. Det handlar om att leda den sökande fram till en insikt om och en acceptans för vem man är.

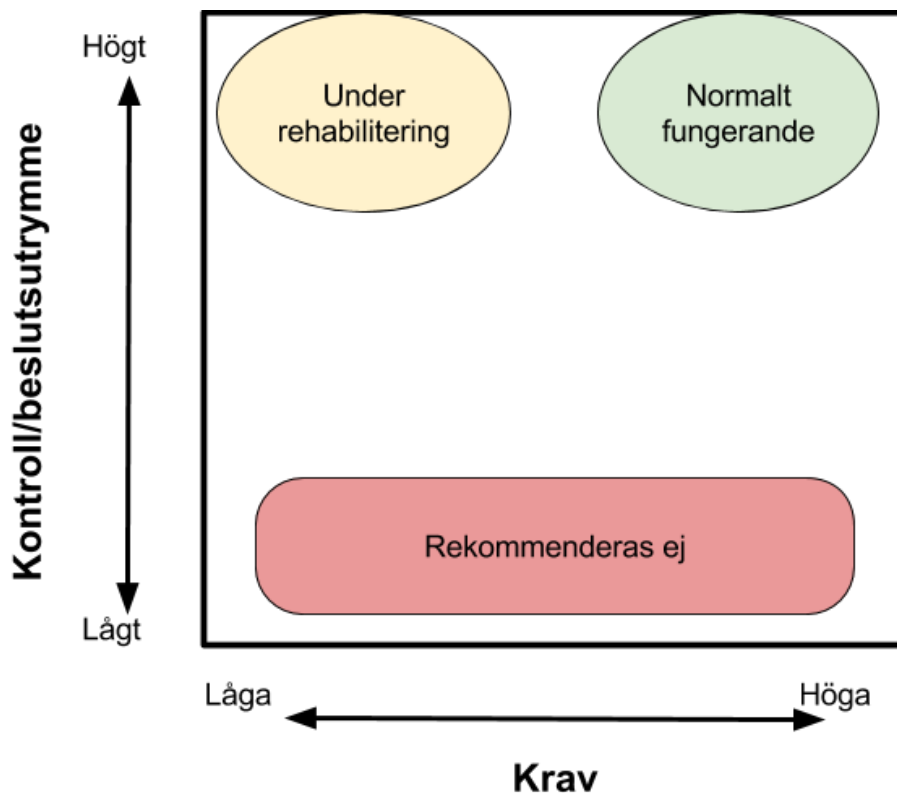
Förutom de tröskelnivåer som utgör kognitiva minimikrav för att klara av olika typer av yrken och arbetsuppgifter (för en översikt av detta se Gottfredsson, 1997) finns det också en motsatt nivå, man kan också vara mindre passande för ett yrke om man får för höga resultat. Det handlar då inte om att vara "överkvalificerad" i betydelsen för hög utbildning utan framförallt om brist på stimulans, och ibland brist på kreativt utrymme. Det förekommer att arbetssökande rensas ut då de presterar för höga resultat på kognitiva test (Allen, 1999, 19 september, listar några engelska exempel på minimi- och maxnivåer för olika yrken). Argumentationen är att en strikt procedur ska följas och det är svårare för en person som kräver variation eller är kreativ att följa strikta rutiner, och att det är större risk att de söker sig vidare till ett annat yrke vilket ger en merkostnad för arbetsgivaren vid rekrytering. Det finns motargument mot detta, men det finns alltså inga hinder att diskvalificera personer från arbeten utifrån deras höga begåvning.

Vissa personer väljer medvetet eller anpassar sig till ett jobb vars krav ligger långt under deras kapacitet. Man väljer att ha ett försörjningsjobb som drar in pengar och hittar sin stimulans under sin fritid istället. För dessa individer kan det enligt Streznewski (1999) fungera bättre om arbetsuppgifterna är såpass enkla att man i praktiken kan fundera på annat under tiden, i kontrast till att kräva tillräckligt mycket för att hindra all annan tankeaktivitet. Detta ger en annan typ av möjlighet att få utlopp för behovet av stimulans på jobbet, även om den inte finns i själva arbetsuppgifterna.

### Att utforma sin arbetsmiljö

Det är lätt att se hur en större kontroll över sin arbetsmiljö och en större frihet i hur man utför sina arbetsuppgifter leder till möjligheten att öka och anpassa nivån av variation. Sett ur perspektivet kravkontrollmodellen (Karasek & Theorell, 1990) ser man för gruppen som helhet högre krav på kontrollfaktorn, medan den optimala nivån på krav i arbete också troligen ligger högre. Den högre kravnivån gäller dock inte personer inom rehabilitering, där man som regel medvetet behöver sänka kravnivån under en tid. Dock finns det ingenting som säger att den mest lämpliga nivån på kontrollfaktorn blir lägre under rehabilitering och kraven där är fortfarande högre än för de flesta (se

figur 1). Ett återkommande fel under planering av rehabiliterande insatser är att inte skilja på dessa två dimensioner, och man kan hamna i att den särskilt begåvade individen rekommenderas en arbetsträning i ett "enklare" jobb där både krav och kontroll är låga. Generellt rekommenderar jag inte en sådan insats.



Figur 1. Krav-kontroll-modellen (Karasek & Thorell, 1990) med angivna rekommenderade positioner för särskilt begåvade arbetssökande. Vid normalt fungerande bör både krav och kontroll i normalfallet vara höga, medan under en rehabilitering bör kravnivån vara lägre med så bibehållet hög kontrollnivå som möjligt.

Att hitta arbetsuppgifter med dessa egenskaper och dessutom i en lämplig bransch kan bli en omöjlig uppgift i praktiken, men genom att veta vad man strävar efter och tillsammans med den arbetssökande göra klart vilka aspekter av en arbetsträningsplats som är lämpliga och vilka man behöver kompromissa med, kan man få en större acceptans och syftet blir tydligare för alla parter.

Att ha behov av kontroll över sin arbetsmiljö kan inte bara kopplas till förmågan att se bättre lösningar och kunna testa sig fram till sätt eget bästa sätt att arbeta, utan också till kreativitet. Som nämnt tidigare finns stöd i forskning för att särskilt begåvade individer är mer kreativa (Rinn & Bishop, 2015), och därmed är även behovet att få utlopp för det större. För att skapa frihet i att utforma sin arbetsmiljö kan det praktiskt handla om flexitid, jobbtrotationer, möjligheter att utveckla nya rutiner, utökade arbetsuppgifter eller ansvarsområden, färre obligatoriska möten, möjlighet att jobba på distans och

mycket annat. Ett ytterligare sätt att skapa frihet är att själv bestämma över verksamheten, och resultat från Persson (2009) antyder att de särskilt begåvade individer som trivdes bäst jobbade i antingen högre chefspositioner eller som egna företagare.

Nauta & Ronner (2008) menar att en bra organisation karakteriseras av flexibilitet, en platt hierarki, få standardiserade procedurer, att företaget värderar anställdas behov och utveckling, att "konstruktiva konflikter" får förekomma och att expertis, resultat och engagemang premieras. Det går att se hur denna arbetsmiljö skapar förutsättningar för att uppfylla de behov som nämnts ovan. Nauta, Ronner & Brasseur (2012) frågade medlemmar av Nederländska Mensa hur en bra chef eller arbetsledare bör vara, och svaren bli nästan desamma. Man önskade flexibilitet i hur arbetet utförs och att styra med hjälp av mål som tjänar organisationen som helhet; tydliga ramar men frihet inom de ramarna. Chefen ska inte känna sig hotad utan utnyttja personens styrkor, arbetsledningen ska lita på den anställde. Man ska lyssna om den anställde vill ha fler eller andra arbetsuppgifter. I Dautens (2011) bok om att hitta högpresterande anställda återkommer liknande råd: lita på den anställde, ge stor frihet och tillåt experimenterande, men var samtidigt tydlig med vad man som grupp försöker åstadkomma och vad individens bidrag ska vara. Det är under dessa förhållanden särskilt begåvade normalt trivs och presterar som bäst.



## Fallbeskrivning "S"

S blir aktualiserad till psykolog eftersom arbetsförmedlaren har fått reda på att hen är deprimerad och ärendet bör prioriteras. S står ut direkt i sin skärpa och den hastighet med vilken hen tänker och associerar, trots att detta är tydligt påverkat av depression och dålig sömn. Alliansen med S hänger på att jag kan hålla samma tempo, och det blir tydligt hur stor risken är att man missar det och avfärdas av S.

*Kommentar: Skulle jag inte sett den höga potentialen hade jag antagligen gravt underskattat hur dåligt S mådde. I handlingarna syntes inga spår av begåvningen utan S verkade vara en deprimerad ungdom som mått dåligt och inte klarat gymnasiet.*

Skolan har alltid varit väldigt lätt och det hörs inga spår av att S behövt utveckla någon som helst studieteknik. S har haft låga krav, började under gymnasiet tappa kontakten med positiva saker i sitt liv och hoppade av gymnasiet. S har efter skolan haft olika lågkvalificerade jobb och beskriver hur hen fått fler arbetsuppgifter eller blivit satt att lära upp nyanställda redan efter en kort period. Hen har dock inte blivit kvar eftersom jobben inte varit intressanta eller för att hen velat vidare. Arbetsuppgifterna i sig har inte varit något problem, i flera fall har S i praktiken jobbat väldigt lite och haft mycket fri tid även under arbetet. Hen beskriver däremot att hen har haft svårt att orka en hel arbetsdag på heltid och kan känns sig matt och nästan febrig under eftermiddagarna. S funderar kring koncentrationssvårigheter, men mest för att en av psykologerna nämnde det. Vi går igenom skillnader mellan koncentrationssvårigheter och normala drag för särskilt begåvade, och skillnaden blir då tydlig för S.

*Kommentar: Det är vanligt att med särskild begåvning följer en självklar förmåga att kunna fokusera länge och med hög intensitet. S uttrycker oro över att inte klara en hel arbetsdag, vilket jag bedömer som ett uttryck för brist på kunskap om hur andra normalt fungerar. S fokuserar normalt väldigt intensivt och klarar inte att göra detta i åtta timmar, vilken tolkas som en brist när det i själva verket sannolikt handlar om en styrka som används på fel sätt.*

Förutom det som redan beskrivits är S mycket kreativ och musikaliskt begåvad. Hen visar upp originella verk av professionell kvalitet som hen dock aldrig orkat eller brytt sig om att framföra eller försöka sälja. S är perfektionist i den bemärkelsen att ha självklara mycket höga krav på sig själv. Nivån på kraven och engagemanget är också hinder i vägen för att satsa på att jobba professionellt. Hen vill jobba på sitt sätt och har svårt att ta order av andra, men också en ständig oro över om det är det tillräckligt bra och vad andra kommer att tycka.

*Kommentar: När det kommer till konst och kreativitet är oron något som mer eller mindre oundvikligen hör till den kreativa processen. Det betyder tyvärr inte att den som har talangen klarar av att hantera det. S visade tecken på både positiv och negativ perfektionism i form av hög kvalitet men också ångest och handlingsförlamning.*

Depressionen visar sig vara framförallt existentiell och kretsar kring klimatet och hur mänskligheten går mot kollaps. Samtalen handlar om detta ämne och S ges mer kunskap om särskild begåvning (S känner igen sig väl i ett antal vanliga kännetecken för gruppen och vilka tankar man kan ha). S har själv inte tänkt på sig som speciellt begåvad. Efter en tid under vilken

vi har stödsamtal mår S sakta bättre. S meddelar plötsligt att hen hittat en utbildning som verkar jätteintressant och vill satsa på den.

Att S hittade något att sikta mot var en vändpunkt och fokus vänds framåt. Kontakten avslutas i samband med att S klarar sin första kurs som del av att läsa in gymnasiet. Det blir tydligt på S egna tankar innan och på lärarens feedback hur de krav S har på sig själv vida överstiger de som krävs för att få högsta betyg på kursen. Denna första kurs blir ett steg på vägen för S mot en utbildning, men också mot ett bättre perspektiv på krav och förväntningar och hur hen fungerar jämfört med de flesta andra.

## Problem och funktionsnedsättning

### När det blir problem

*“Gifted adults work too quickly, get bored, and show it. They raise the standards for everyone else, and that is always resented. They have odd approaches to things, which irritates their coworkers. They ask for more work and make enemies.”*  
(Streznewski, 2000).

I princip alla författare som skriver om begåvade vuxna i en terapeutisk kontext är överens om att den särskilt begåvade personens kunskap och insikt om sin egen begåvning är en avgörande pusselbit. De klienter jag träffat har haft någon typ av förklaring till varför saker blivit som de blivit, men utan kunskapen om den egna begåvningen har det i flera fall varit historier som bygger på slutsatser om hur “alla andra” är eller betar sig, ackompanjerade av känslor av utanförskap. Frågetecken om hur andra fungerar återkommer, för de har upptäckt att de på någon nivå inte fungerar som andra.

Det är inte bara särskilt begåvade personer själva som kan märka av friktion gentemot andra. Det är inte säkert att andra upptäcker vad denna individ kan göra, och även om de ser kapaciteten är en högpresterande anställd eller kollega kanske inte alls något positivt. Andra kan bli avundsjuka, tycka att de själva utmålas som sämre eller bara inte tro på individen när de säger vad de gjort eller skulle kunna göra. Jag har stött på personer som fått gå från jobbet för att de stött sig med någon annan som manövrerade ut dem och fick dem avskedade, som blivit direkt tillsagda att de jobbar för bra och inte passar in, och som inte blivit trodda när de presenterat sina resultat. Jag känner till ett exempel där en person misstänktes för fusk på grund av “för höga” resultat under en arbetspsykologisk utredning. Kotleras (2007) argumenterar också för att särskilt begåvade löper förhöjd risk att bli mobbade på arbetsplatsen på grund av sitt annorlunda fungerande, på samma sätt och av liknande anledningar som särskilt begåvade barn löper större risk att bli mobbade i skolan.

### En annan normalprofil

*“All too often, uninformed therapists, guidance counselors, and physicians view gifted traits through the limited lens of pathology — assuming the differences they observe are sure signs of dysfunction. Far too many gifted people are partially diagnosed or misdiagnosed altogether with depressive, anxious, oppositional, obsessive-compulsive, or personality disorder problems.”* (Jacobsen, 1999b, sid 10)

Som nämnts tidigare i avsnittet om kännetecken är det inte möjligt att göra en korrekt bedömning av avvikelser om man inte utgår från en korrekt normalprofil. Saknar man den kunskapen kan man inte heller lära särskilt begåvade klienter hur de själva fungerar. Man kan inte hjälpa dem att skilja mellan vad som kan anses normalt, och vilka delar som är problem som kan behöva åtgärdas.

*"I can't think of one person I've seen who hasn't been pathologized, for being 'too' - and I put that in quotes - all those things: 'too high energy', 'too quirky', 'too introspective', 'too intuitive' -- blah, blah, blah. [...] That's why I think if a person, a gifted woman, is going to seek help from a therapist, the first she has to do is educate herself about giftedness. That is critical. And then she has to educate her therapist about giftedness, because very, very few mental health practitioners know the first thing about it." (Eby, u.å.)*

## Problem som återkommer

### Stress och utbrändhet

Det är denna typ av problem jag själv oftast stött på i mitt arbete, och Nauta & Ronner (2008) nämner det också som ett av de vanligaste problemen i deras arbete inom företagshälsovård. Flera potentiella bakomliggande orsaker har nämnts i avsnittet om kännetecken. Att vara uttråkad kan i sig vålla stor stress, likaså en känsla av utanförskap.

En annan fallgröp är att den särskilt begåvade individen tar på sig fler och mer övergripande arbetsuppgifter än vad som ingår i deras arbetsbeskrivning. Den som ser strukturer som borde förändras kanske försöker få till en förändring som ingen annan vill ha, eller väljer sin egen lösning framför att följa bestämda rutiner. För den som inte kan hantera att ständigt behöva vara omgiven av ineffektivitet, eller att i motvind försöka ändra och förbättra, kan det leda till mycket stress.

Att inte ha ett bra perspektiv på sin förmåga jämfört med andra återkommer i beskrivningen av särskilt begåvade individer. Det kan leda till att man underskattar sina egna förmågor, men det kan också innebära att man överskattar dem eller inte känner till gränsen för hur mycket man kan (och vill) prestera. Risken att ta på sig för mycket, kanske både privat och på jobbet, och till slut inte räkna till blir större för den som aldrig behövt reflektera över sina begränsningar. Har man dessutom de perfektionistiska drag som ofta förekommer kan det göra saken värre.

### Depression och utanförskap

Jag har valt att slå ihop dessa eftersom de verkar uppträda tillsammans, men depression kan ha många olika orsaker. En är existentiell depression, för vilken Webb (2008; 2013) beskriver orsaker och tips till såväl behandlare som individer själva. Det kan handla om funderingar kring döden och alltings mening, men också att man blivit desillusionerad efter negativa erfarenheter.

När det gäller särskilt begåvade barn återkommer tyvärr motstånd mot att låta dessa barn träffas och samarbeta i skolan. Man kan möta åsikten att man "ska lära sig att umgås med alla", som om det vore svårt att få tillfällen till det. Hemligheten med att hitta en känsla av tillhörighet är istället att hjälpa barnen hitta likar och sammanhang där de kan känna att de kan vara sig själva, inte att de ska behöva anpassa sig. För vuxna finns mycket större möjligheter att hitta andra som fungerar på liknande sätt, men det betyder inte att alla lyckas eller att alla ens vet vad de borde leta efter. Känslan av utanförskap

kan slå tungt och sitta livslångt, men genom att ge någon kunskap om vad de kan leta efter går det att lindra.

Mobbning på arbetsplatsen kan naturligtvis förekomma och medföra allvarliga problem. Ingen ifrågasätter att risken för mobbning är större i de fall man avviker på olika sätt från sina arbetskamrater. Det finns däremot inga data på huruvida det innebär ökad risk för att bli utsatt om man är udda på just detta sätt. Jag har på Af stött på ett tydligt exempel där en kvinnlig arbetssökande stöttes ut från sin förra anställning eftersom tongivande kollegor tyckte hon störde kulturen och var för intensiv, för ambitiös. Tyvärr tyckte även hennes chef det och anställningen hade avslutats med hänvisning till det sociala och "svårigheter att samarbeta".

### Misstänkt autism eller ADHD

Flera särskilt begåvade individer jag mött i jobbet har förklarat att de funderat på om de har Asperger eftersom de missuppfattar saker andra säger, och de verkar inte heller kunna göra sig förstådda. Det har inte i något enda av de fallen varit aktuellt att hänvisa personen vidare för utredning. När man gräver djupare och samtidigt tar hänsyn till 1) brist på kunskap om vilken begåvningsnivå de själva har och 2) brist på kunskap om begåvning och hur särskilt begåvade individer fungerar, så framträder en helt annan bild. En bild av någon som inte setts och inte fått de verktyg som krävs. Det krävs en högre social kompetens för att hantera sociala situationer om man inte resonerar på samma sätt som den man försöker interagera med.

Misstanke om ADHD har jag också stött på, t ex en man vars psykolog inom vården hade funderat på ADHD och som sedan själv undrat över det. Det gick snabbt att konstatera tillsammans med den arbetssökande att så inte var fallet. Även om det på ytan kan ha sett ut som om han uppfyllde kriterierna handlade det om t ex otålighet när han avbröt andra (han redan var klar över vad de ville säga och ville komma vidare i samtalet), och att han själv valde att starta nya projekt utifrån en mängd idéer och entusiasm. I detta och flera andra fall handlade det om någon som hade kontroll över sin situation och som själv såg det så; någon som valde att bete sig på det sätt de gjorde, men som också hade väldigt höga krav på sig själv och såg sig som misslyckad för att saker inte avslutades ordentligt.

Självklart kan man ha autismspektrumstörning eller ADHD eller båda två samtidigt som man är särskilt begåvad, och jag har stött på flera representanter för framförallt autism på Arbetsförmedlingen. Forskning har inte kunnat påvisa att det skulle vara mer eller mindre vanligt att ha någon neuropsykiatrisk problematik om man är särskilt begåvad (Neihart m fl, 2002).

### Arbetsgivarens syn

Tabell 3 nedan är den enda publicerade sammanställningen av hur särskilt begåvade uppfattar problem jämfört med hur omgivningen uppfattar dem. Den kan ses som en konkretisering av tabell 2 som handlar om förmågor och tillhörande potentiella problem, och den blir samtidigt exempel på vilka typer av kommentarer från den anställde som kan fungera som varningsflagg för att begåvning är en faktor att ta hänsyn till. Det är lätt att tänka sig hur reaktioner liknande dessa från en tidigare eller nuvarande arbetsgivare skulle ge upphov till frågeställning om Arbetspsykologisk utredning (APU) eller Psykosocialt anpassningsstöd (PSAS).

Tabell 3. *Typiska kommentarer av särskilt begåvade anställda och andra på samma arbetsplats, översatt från Nauta & Corten (2002).*

Vad andra på arbetsplatsen märker	Vad den anställde själv säger
Återkommande konflikter med chefer och ledningen	Jag har en stark känsla för rättvisa
Lyssnar inte på andra	De andra förstår inte mina idéer, men jag har normalt rätt
Svårt att förstå motiven. Vad driver personen?	Jag utgör tydligen ett hot mot mina kollegor
Dålig på att hålla tider, till exempel vid möten	Jag hålls hela tiden tillbaka, allt går så långsamt
Resultaten varierar kraftigt utan synlig orsak	Jag vet inte vad jag vill, nästan allt är intressant
Det är oklart vilka arbetsuppgifter som passar personen bäst; bryr sig om allt möjligt	Jag får för lite uppskattning, andra ser inte mina resurser och vad jag skulle kunna göra
Saknar uthållighet och disciplin	Jag är lätt distraherad
Är svår att komma inpå, osocial	Jag gillar inte socialt småprat
Kräver alla möjliga olika saker i arbetsmiljön	Jag förstår inte hur andra kan arbeta i det här oväsendet/den här röran

I en studie intervjuade Wall, Nauta & Lindhout (2013) medlemmar i nederländska Mensa som varit inblandade i två eller flera konflikter på arbetsplatsen och fann att i denna grupp var alla konflikter med närmaste chef, och som regel handlade det om att arbetstagaren hade kommit med (icke efterfrågade) förslag eller bestämda åsikter om hur verksamheten skulle skötas eller organiseras. Idén avfärdades eller möttes med oförstående, ett kallt krig uppstod över tid och resulterade i hälsoproblem och andra negativa konsekvenser för den anställde.

### Praktiska råd till särskilt begåvade

Wall, Nauta och Lindhout (2013) resulterade bland annat i råd till den särskilt begåvade anställde att fråga mer istället för att presentera färdiga slutsatser, att kommunicera istället för att ta rollen som expert; ge motparten tid att tänka efter och smälta det som sagts; se till att andra inte behöver förlora ansiktet; be om hjälp och låt inte konflikten eskalera. Studien var kvalitativ och kan därför inte antas vara representativ för alla särskilt begåvade.

Råd återfinns också i flera andra sammanhang. De råd begåvade vuxna ger varandra på hemsidor eller i olika forum innehåller liknande formuleringar (se t ex <https://www.quora.com/What-are-common-problems-of-gifted-people-in-the-workplace>):

- ◆ fråga och säg "det verkar som om..." eller "jag kan ha fel, men kan det vara så att..." snarare än att säga "det är uppenbart att..." eller "alla fattar ju att..."
- ◆ försök göra dig mer inflytelserik genom att jobba med andra och få dem att känna sig delaktiga
- ◆ kom ihåg att andra kan ha rätt och du kan ha fel även om du har bäst skäl eller argument
- ◆ kom ihåg att regler och hela system är gjorda för personer som fungerar annorlunda, men reglerna gäller även för dig
- ◆ det gäller att hitta en balans mellan arbetsuppgifter och sociala uppgifter på arbetsplatsen

- ◆ du kommer att behöva hitta sätt att hantera frustration över saker och personer

Corten, Nauta & Ronner (2006) listar vad de kallar "core learning points" för särskilt begåvade individer. Poängen är hjälp att göra sina resurser synliga och visa vad de själva kan göra för att förbättra sin situation. Man kan ur denna lista och den ovan också få en bild av hur en sådan person kan fungera på en arbetsplats och vilka problem som kan uppstå.

Corten, Nauta och Ronners (2006) "core learning points" (egen översättning, något förkortad):

- ◆ Känslor är fakta. Se andras känslor som kalla fakta.
- ◆ Samhället bygger på subjektivitet. De flesta beslut görs subjektivt även om de presenteras på annat sätt. Presentationen av dig själv, t ex i en profil eller jobbansökan, är också en blandning av subjektiva och personliga faktorer. Skäms inte för det.
- ◆ Företag presenterar ibland en förskönad bild av hur saker fungerar. Undersök så grundligt du kan för att minska risken för besvikelser.
- ◆ Acceptera att organisationsprocesser tar tid. Precis som 50 personer går av en buss långsammare än två kan också beslut ta längre tid.
- ◆ Försök lära dig att hålla dig på samma våglängd som den som lyssnar på dig.
- ◆ Var inte rädd för att uttrycka en avvikande åsikt. Utgå inte från att den kommer att avfärdas.
- ◆ Som särskilt begåvad tänker du snabbare och lägger märke till fler saker. Ha tålamod med andra.
- ◆ Samtidigt är du också människa och gör fel. Det är OK att göra misstag. Erkänn dem när de händer.
- ◆ Det är OK att bli arg, men håll det till den specifika situationen och låt det inte påverka hur du beter dig generellt i kontakt med andra.
- ◆ Visa vederbörlig respekt för det rutinarbete som krävs för att samhället ska fungera. Som särskilt begåvad passar det dig inte, men du drar stor nytta av det.

Punkterna ovan handlar om både arbetssökande och situationen på arbetsplatsen. Till dessa skulle jag vilja lägga några egna punkter:

- ◆ Hushåll med din energi. Lagg den på sådant och sådana personer som ger dig något och minimera energitjuvarna.
- ◆ Din intressenivå eller ditt engagemang varierar mer än de flestas.
- ◆ Det går inte att koncentrera sig en hel arbetsdag. Om man har lätt för djup koncentration och intensivt fokus måste man varva det med fler pauser eller andra typer av arbetsuppgifter för att hålla hela dagarna.

I studie- eller yrkesvägledning kan dessa punkter istället bli aktuella:

- ◆ Vissa hittar inte ett ställe där man sen vill stanna. För dem är det naturliga att ha en rytm i arbetslivet där man byter arbetsuppgifter, arbetsplats eller bransch helt ett antal gånger.
- ◆ Räkna inte med att kunna göra ett perfekt val vad gäller yrke eller arbetsplats. Räkna inte heller med att hitta den perfekta arbetsplatsen. Det blir alltid gissningar och ibland får man komplettera med aktiviteter på fritiden för att få en lagom balans av stimulans av olika slag.

## Begåvning, diagnoser och funktionsnedsättning

Vad gäller diagnosticering och feldiagnosticering av särskilt begåvade finns mycket lite forskning (Rinn & Bishop, 2015). Webb m fl. (2005) uppskattade att mer än 25 % av diagnosticerade särskilt begåvade barn har fått felaktiga bedömningar och i många fall inte borde fått någon diagnos alls. Rinn & Bishop (2015) gissar att baserat på den stora brist på kunskap om särskilt begåvade vuxna kan siffran där vara ännu högre. För psykologen i vår kliniska verklighet handlar det inte om statistik, utan om att vara medveten om risken. De som fått diagnos har som regel bedömts utifrån en jämförelse med en normalpopulation, och begränsad eller ingen hänsyn har tagits till att särskilt begåvade individer har en annorlunda normalprofil för såväl testprofil som personlighetsdrag. De flesta diagnoser jag stött på bland särskilt begåvade klienter på Arbetsförmedlingen har jag ingen anledning att tvivla på, men vid några tillfällen har jag blivit väldigt tveksam till slutsatserna i utredningar jag fått läsa.

Runyan (2014, som skriver om begåvning i kombination med autoimmuna sjukdomar) råder personal inom hälso- och sjukvård att vara medvetna om att begåvade patienter kan vara sjukare och lida mycket mer än det som syns utåt, just på grund av sin högre förmåga att kompensera och anpassa sig. Den sänkta nivån kan fortfarande ligga högt jämfört med en normalbefolkning. Det blir lättare att missa problem och förlust av förmågor, och kognitiva problem kan underskattas. När man i rummet sitter mitt emot någon som fungerar till synes normalt, och som välformulerat och nyanserat beskriver hur dåligt de mår och hur mycket sämre de fungerar idag än tidigare, behövs en öppenhet för att de kan ha rätt.

Vad gäller individens identitet kan det uppstå en stor konflikt mellan den kompetenta och ibland högpresterande person som föregått en sjukdom eller utbrändhet, och den fortfarande intelligenta men inte fullt fungerande person de ofta är i samband med psykologkontakt på Arbetsförmedlingen. Att hålla kvar vid bilden av sig själv som kompetent innebär en risk att göra för mycket; att helt gå in i sjukrollen försvårar ofta rehabilitering och återgång. Runyan (2014) förespråkar att under rehabilitering försöka finna den acceptans som krävs för att hålla bägge roller i huvudet parallellt.

Whitmore & Maker (1985) tar upp såväl döva/hörselskadade, synskadade och förlamade individer som också är särskilt begåvade. Den som är intresserad av detta hänvisar jag till deras bok, den enda jag hittills stött på som tar upp dessa undergrupper.

Att bedöma en funktionsnedsättning blir extra svårt av den enkla anledningen att dessa individer är bättre på att hitta och använda sig av olika sätt att kompensera för sina svagheter. Det är inte säkert att det alls går att se på psykologiska test som normalt används för att identifiera brister, och det kan i praktiken bli lättare att hitta de kompensatoriska strategierna än själva nedsättningarna. Istället för vilken nivå personen ligger på kommer det att handla om *hur* personen går tillväga och vilka metoder hen använder för att prestera på den aktuella nivån. En övergenomsnittlig prestation kan fortfarande vara nedsatt jämfört med förväntat. Så snart det finns indikationer på särskild begåvning, antingen kvalitativt eller genom en styrka som kanske bara syns i ett eller väldigt få test eller deltest, behöver man fundera kring vad skillnaderna mellan olika områden beror på.

När man bedömer huruvida någon har en funktionsnedsättning jämfört med krav på den öppna arbetsmarknaden kan man hamna i situationen att personen har en nedsättning relativt sin egen normalnivå, men inte jämfört med normalbegåvade individer. I det fallet får man ta ställning till vilka typer av arbeten man jämför med och vilka krav de ställer. I praktiken hamnar dessa individer ibland i

kläm då de kan ha stora problem samtidigt som det kan vara svårt att hitta argument för något som helst stöd.



## Fallbeskrivning "V"

V kom till mig för stödsamtal efter att året innan gjort en arbetspsykologisk utredning hos en annan psykolog. Innan kontakten beskrivs att hon är vid en brytpunkt i sin rehabiliteringsprocess; hon har kommit en bit men är osäker på hur hon nu ska gå vidare. Vi pratar om vad som kan bli nästa steg i rehabiliteringen och om planer på längre sikt. Bakom ligger en utbrändhet och V är fortfarande påverkad av den vad gäller framförallt hur mycket hon orkar. Hon tycker krisen har förändrat henne och hon har mindre tålamod med socialt "småprat" och med uppgifter och aktiviteter som inte känns meningsfulla. Hon beskriver sig som en perfektionist. Hon "gillar att bidra så mycket att jag inte kan få kritik", vilket varit en bidragande orsak till att hon brände ut sig.

Under stödsamtalen genomför hon arbetsträning på deltid på en arbetsplats inom service där hon är mycket uppskattad. Hon känner själv att det varit ett bra steg på vägen tillbaka men att hon inte skulle palla med att jobba med det på längre sikt. Hon står inte ut med upprepningarna och behöver något mer som är mer intellektuellt stimulerande.

V ser ständigt saker som kan förbättras och störs av att behöva bara lämna dem som de är. Att fixa och förbättra motiveras hon av och hon ser det som ett självklart inslag i framtida arbetsuppgifter att utveckla eller förbättra saker. Hon vill inte vara den som trycker på rätt knapp, utan istället den som designar systemet på ett sådant sätt att den som ska trycka på knappen gör rätt. Det jobb i vilket hon fungerat som bäst hittills var högst upp i en stor organisation där hon utvecklade nya rutiner. Vad gäller framtida jobb har hon funderat på bemanningsföretag eftersom hon kan vara en begränsad tid på olika ställen och därigenom få variation och få "tillåtelse" att vara den som kommer med nya lösningar.

*Kommentar: V bedöms tveklöst vara särskilt begåvad. Hon känner själv till det och har redan en del kunskap om vad som är normalt för den gruppen. Hon visar upp flera typiska drag såsom perfektionism, en starkt etisk drivkraft, att ta ansvar för resultat hon egentligen inte kan påverka och flera andra saker. Hon nämner i förbigående att hon skrivit en roman som aldrig blev publicerad. Jag tipsar henne om sammanhang där hon kan läsa mer om särskild begåvning samt om nätverk som finns.*

## Samtalet

*"Psychotherapy with the gifted is not easy. When working with a more average client, I am surprised every so often at how much easier things are without constant questioning of my premises or of my ability to understand accurately. Because the basis of accurate empathy is accurate understanding, failures of empathy occur many more times with gifted clients than with more average ones." (Lovecky, 1990, sid 65)*

En psykolog försöker för alla klienter skapa tillit och forma en miljö där det är tillåtet att vara sig själv (Simon, 1991). Kerr & Claiborn (1991) föreslår följande strategier för att uppnå detta: var originell eller okonventionell (undvik klyschor och rutiner), var rak på sak och tydlig, visa att du själv tänker och

förenkla inte vid förklaringar eller tolkningar. De menar också att man kan behöva visa upp att man faktiskt har expertkunskap inom sitt område. Jacobsen (1999b) påminner om att inte tolka en initial misstro eller ifrågasättande personligt.

Både enligt min egen erfarenhet och enligt Jacobsen (1999b) vill dessa personer vara säkra på att alla nyanser kommer fram, och man behöver vara väldigt försiktig med att inte avbryta deras förklaringar. Resultat blir då att de inte känner sig lyssnade på. Det låter självklart men det kan handla om långa historier (kanske en session i sträck) med många detaljer och nyanser som alla ses som viktiga att få med. Det är då ofta personer som inte brukar få prata färdigt, så att som lyssnare ha tålamod kan vara något väldigt positivt.

Det här är individer som ibland kan beskrivas med nyordet spetspatient, dvs. någon som vet, kan eller vill mer än vad en vårdgivare i allmänhet förväntar sig av en patient. Jag har flera gånger stött på arbetsökande som kunnat lika mycket som jag eller mer om områden även inom psykologi, och som psykolog krävs en öppenhet inför sig själv och klienten när det är något man inte kan. Detta berör också en fallgröp som jag själv trots kunskap och vaksamhet trillat i regelbundet: att underskatta klienten. Som psykolog är man van att prata om saker i en viss takt eller förklara på ett visst sätt, och om man inte anpassar sig efter individen kan det påverka förtroendet och alliansen påtagligt. Flera författare (bl. a Yernish, 2010 och Jacobsen, 1999b) beskriver att det ofta blir mer av ett gemensamt arbete med dessa klienter.

Det viktigaste är att man som psykolog kommer till insikten att begåvningen påverkar alla delar av livet, inte bara kognitiva eller akademiska. Det handlar på sätt och vis om en annan form av kulturell kompetens. Man behöver också förhålla sig till att vissa individer inte vill kännas vid sin begåvning och hur det kan vara ett väldigt känsligt ämne att prata om.

Individer som redan känner till sin särskilda begåvning tar inte sällan upp frågan om huruvida psykologen har kunskap om det. I de flesta fall jag stött på har personen då mötts av oförståelse under tidigare kontakter med vårdpersonal. Ibland vill de att psykologen också är särskilt begåvad. Det är inte ovanligt att personer söker efter hjälp från någon de hoppas kan förstå ens erfarenheter, vare sig det gäller kön, bakgrund, kulturell eller religiös tillhörighet, eller begåvning. Att lyssna kräver inte kunskap om särskild begåvning, men med tanke på hur grundläggande det är att ge kunskap till klienter är jag övertygad om att psykologer med kunskap om gruppen har mycket större chans att göra bra bedömningar och välja de mest lämpliga insatserna.

*“Therapists are encouraged to consider whether their own personal capacities are sufficient to provide accurate and mirroring empathy to a highly intelligent client, as well as to keep up with a potentially rapid, intense, and complex course of therapy.”*  
(Yermish, 2010, sid 214)

## Information och normalisering

*“It is not surprising that many gifted people struggle to realize their high potential because they have never been offered an adequate explanation of who they are and*

*why they are different. Lack of self-information contributes to recurrent feelings of frustration, self-blame, alienation, anger, and emptiness.” (Jacobsen, 1999b, sid 10)*

Lovecky (1990) återkommer flera gånger till hur särskilt begåvade ofta underskattar skillnaderna mellan sig själv och andra. De gör samma antagande som nästan alla gör, nämligen att andra fungerar på liknande sätt som man själv gör såvida man inte sett tydliga bevis på något annat. Resultat från Kruger & Dunning (1999) tycks också bekräfta att de fel kompetenta individer gör beror på att man överskattar andra snarare än underskattar sig själv. Det innebär att den som är kvick i tanken undrar varför andra betar sig så korkat eller varför de medvetet underpresterar, att den som har mycket energi och lust upplever andra som tröga och oengagerade, eller att den med stark drivkraft och känsla av syfte stöter på problem när andra förväntar sig att de ska anpassa sig.

En särskilt begåvad individ behöver få reda på vad begåvningen innebär och vad som är normalt för dem. Ingen vet hur många av dessa personer utifrån okunskap tror att problem som uppstår beror på deras egna brister, som antar att det är något fel på dem. Det kan dock vara problematiskt att få någon att erkänna sin begåvning och ämnet kan vara känsligt. Kuipers (2007; 2011) för fram lösningen att istället kalla särskilt begåvade för XIP, som står för *eXtra Intelligent Person* (eller *eXtra Intense Person* om man föredrar det). Det uttalade syftet med Kuipers helt nya term är att kringgå förutfattade meningar och göra den enklare att ta till sig.

[www.begavadevuxna.nu](http://www.begavadevuxna.nu)

Denna hemsida har jag skapat för såväl särskilt begåvade individer själva som andra som kommer i kontakt med dem. Den innehåller information, länkar och tips om var man kan läsa vidare. Där finns också kontaktuppgifter till sociala nätverk där särskilt begåvade kan komma i kontakt med andra. Titta gärna in och läs. Ett syfte med sidan har varit att kunna hänvisa personer dit för att få grundläggande kunskap om sin begåvning, eller bara för att se om det är något de känner igen sig i.

## Slutord

*“The goal for gifted adults is not to approximate normality but, rather, to find commonality with others while maintaining individual integrity”. (Alvarado, 1989, sid 83)*

Jag har skrivit detta arbete eftersom en särskild begåvning behöver tas hänsyn till. Dessa klienter har en annan kognitiv normalprofil, men det ger också andra behov och en annan uppsättning potentiella problem i arbetslivet.

Grunden för ett bra arbete tillsammans med dessa individer är kunskap. Kunskap hos psykologen hur normalprofilen ser ut och kunskap hos klienterna om hur de själva fungerar. Min förhoppning med detta arbete och med hemsidan är att bidra till att sprida den kunskapen.

*Staffan Harling, leg psykolog, Specialist i Arbets- och organisationspsykologi*

## Källor

- Achter, J. A., Lubinski, D., Benbow, C. P., & Eftekhari-Sanjani, H. (1999). Assessing vocational preferences among gifted adolescents adds incremental validity to abilities: A discriminant analysis of educational outcomes over a 10-year interval. *Journal of Educational Psychology, 91*(4), 777-786.
- Achter, J. A., Lubinski, D., Persson Benbow, C. (1996). Multipotentiality among the intellectually gifted: "It was never there and already it's vanishing". *Journal of Counseling Psychology, 43*(1), 65-76.
- Achter, J. A. & Lubinski, D. (2005). Blending promise with passion: Best practices for counseling intellectually talented youth. I Brown, S. D. & Lent, R. W. (Red.) (2005) *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Ackerman, C. M. (2009). The essential elements of Dabrowski's theory of positive disintegration and how they are connected. *Roeper Review, 31*(2), 81-95.
- Ackerman, P. L. & Heggstad, E. D. (1999). Intelligence, personality and interests: Evidence for overlapping traits. *Psychological Bulletin, 121*(2), 219-245.
- Allen, M. (1999, 19 september). Ideas & Trends; Help Wanted Invoking the Not-Too-High-IQ Test. *The New York Times*. Hämtad 2016-07-15, från <http://www.nytimes.com/1999/09/19/weekinreview/ideas-trends-help-wanted-invoking-the-not-too-high-iq-test.html>
- Alvarado, N. (1989). Adjustment of gifted adults. *Advanced Development, 1*, 77-86.
- Arnold, K., Noble, K. D. & Subotnik, R. F. (Red.). (1996). *Remarkable Women: Perspectives on female talent development*. Cresskill, NJ: Hampton Press.
- Baily, C. & Madden, A. (2016). What makes work meaningful - or meaningless. *MIT Sloan Management Review, 57*(4). Hämtad 2016-07-31, från <http://sloanreview.mit.edu/article/what-makes-work-meaningful-or-meaningless/>
- Burks, B. S., Jensen, D. W. & Terman, L. S. (1930). *Genetic studies of genius. Vol. 3. The promise of youth: Follow-up studies of a thousand gifted children*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Conarton, S. (1999). After the hero. *Advanced Development, 8*, 97-112.
- Corten, F., Nauta, N. & Ronner S. (2006). Highly intelligent and gifted employees - key to innovation? Academic paper International HRD-conference 2006. Hämtad 2016-07-16, från <http://www.noksnauta.nl/HRD%20congres%20Paper%202006%20Definitief%20ENG.pdf>
- Costa, P. T. & Mcrae, R. R. (2003). *NEO PI-R: Manual* (K. Näswall, övers.). Svensk version av Hans Bergman. Assessio Sverige AB.
- Dauten, D. (2011). *The gifted boss: How to find, create and keep great employees* (Revised edition). New York, NY: HarperCollins Publishers.
- Eby, D. (u.å.). Kathleen Noble: Interview by Douglas Eby. Hämtad 2016-08-28, från <http://talentdevelop.com/interviews/KNoble.html>

- Fiedler, E. D. (2015). *Bright adults: Uniqueness and belonging across the lifespan*. Tuscon, AZ: Great Potential Press, Inc.
- Gottfredsson, L. S. (1997). Why g matters: The compexity of everyday life. *Intelligence*, 24(1), 79-132.
- Harris, R. (2011). *ACT helt enkelt: En introduktion till Acceptance and Commitment Therapy*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Hayes, S. C., Strosahl, K. D. & Wilson, K. G. (2014). *ACT. Acceptance and Commitment Therapy i teori och tillämpning: Vägen till psykologisk flexibilitet*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Herrnstein, R. J. & Murray, C. (1994). *The bell curve: Intelligence and class structure in American life*. New York, NY: Simon & Schuster, Inc.
- Hollingsworth, L. S. (1931). The child of very superior intelligence as a special problem in social adjustment. *Mental Hygiene*, 15, 3-16.
- Hollingsworth, L. S. (1942). *Children above 180 IQ Stanford-Binet: Origin and development*. Yonkers-on-Hudson, NY: World Book Company
- Jacobsen, M. (1999a). *The gifted adult: a revolutionary guide for liberating everyday genius*. New York, NY: Ballantine Books. (Samma bok är också tidigare publicerad av Random House med titeln Liberating everyday genius.)
- Jacobsen, M. (1999b). Encountering the gifted self again, for the first time. *Advanced Development*, 8, 9-29.
- Jensen, A. (1998). *The g factor: The science of mental ability*. Westpost, CT: Praeger Publishers.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kerr, B. A. & Claiborn, C. D. (1991). Counseling talented adults. *Advanced Development*, 3, 75-83.
- Kerr, B. A. & McKay, R. (2014). *Smart girls in the 21st century: Understanding talented girls and women*. Tuscon, AZ: Great Potential Press.
- Kotleras, R. (2007). The workplace mobbing of highly gifted adults: An unremarked barbarism. *Advanced Development*, 11, 130-148.
- Kruger, J., Dunning, D. (1999). Unskilled and unaware of it: How difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6). 1121-1134.
- Kuipers, W. (2007). How to charm gifted adults into admitting giftedness: Their own and somebody else's. *Advanced Development*, 11, 9-25.
- Kuipers, W. (2011). *Enjoying the gift of being uncommon: Extra intelligent, intense and effective*. Voorburg: Kuipers & van Kempen.
- Larson, L. M. & Borgen, F. H. (2002). Convergence of vocational interests and personality: examples in an adolescent gifted sample. *Journal of Vocational Behaviour*, 60, 91-112.

- Lovecky, D. V. (1990). Warts and rainbows: Issues in the psychotherapy of the gifted. *Advanced Development*, 2, 65-83.
- Maslow, A. H. (1998). *Toward a psychology of being* (3rd ed.). New York, NY: Wiley.
- Mendaglio, S. & Tillier, W. (2006). Dabrowski's theory of positive disintegration and giftedness: Overexcitability research findings. *Journal for the Education of the Gifted*, 30(1), 68–87.
- Nauta, N. & Corten, F. (2002). Gifted adults in work. (K. Jamdagni, Övers.). *Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde*, 10(11), 332-335. Hämtad 2016-07-07, från <http://sengifted.org/archives/articles/gifted-adults-in-work>
- Nauta, N. & Ronner, S. (2008). Giftedness in the work environment: Backgrounds and practical recommendations. (K. Jamdagni, Övers.). *Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde*, 16(11), 396-399. Hämtad 2016-07-07, från <http://sengifted.org/archives/articles/giftedness-in-the-work-environment-backgrounds-and-practical-recommendations>
- Nauta, N., Ronner, S. & Brasseur, D. (2012). Good supervisors for gifted employees. Internal publication IHBV. Hämtad 2016-07-15, från [http://ihbv.nl/cms/wp-content/uploads/2014/04/120714\\_Good\\_supervisors\\_for\\_gifted\\_employees\\_ENG.pdf](http://ihbv.nl/cms/wp-content/uploads/2014/04/120714_Good_supervisors_for_gifted_employees_ENG.pdf)
- Nauta, N. & Ronner, S. (2013). *Gifted workers: Hitting the target*. Maastricht: Shaker Media.
- Neihart, M., Reis, S. M., Robinson, N. M. & Moon S. M. (Red.). (2002). *The social and emotional development of gifted children; What do we know?*. Waco, TX: Prufock Press Inc.
- Perrone, K. M., Jackson, Z. V., Wright, S. L., Ksiazak, T. M. & Perrone, P. A. (2007). Perfectionism, achievement, life satisfaction and attribution of success among gifted adults. *Advanced Development*, 11, 106-122.
- Persson, R. (2009). Intellectually gifted individuals' career choices and work satisfaction: a descriptive study. *Gifted and Talented International*, 24(1), 11-24.
- Persson, R. (2012). Cultural variation and dominance in a globalized knowledge-economy: Towards a culture-sensitive research paradigm in the science of giftedness. *Gifted and Talented International*, 27(1), 15-45.
- Pfeiffer, S. I. (Red.). (2008). *Giftedness in children: Psycho-educational theory, research, and best practices*. New York, NY: Springer.
- Rinn, A. N., Bishop, J. (2015). Gifted adults: A systematic review and analysis of the literature. *Gifted Child Quarterly*, 59(4), 213-235.
- Roeper, A. (1982). How the gifted cope with their emotions. *Roeper Review*, 5(2), 21-24. Hämtad 2016-06-06 från <http://positivedisintegration.com/Roeper1982.pdf>
- Roeper, A. (1991). Gifted adults: Their characteristics and emotions. *Advanced Development*, 3, 85-98.
- Roeper, A. (2010). The Annemarie Roeper method of qualitative assesment (QA). Hämtad 2016-05-29 från <http://roeperconsultationservice.blogspot.se/p/annemarie-roeper-method-sm-of.html>

- Runyan, A. M. (2014). *Gifted and sick: Life at the intersection of high ability and neuroimmune disease* [Elektronisk] Tillgänglig: Kindle [2016-04-20]. ASIN: B00MNR7A18
- Rysiew, K. J., Shore, B. M. & Leeb, R. T. (1999). Multipotentiality, giftedness and career choice: A review. *Journal of Conseling & Development*, 77(4), 423-430.
- Sajjadi, S. H., Rejskind, F. G. & Shore, B. M. (2001). Is multipotentiality a problem or not? A new look at the data. *High Ability Studies*, 12(1), 27-43.
- Sattler, J. M. & Ryan, J. J. (2009). *Assessment with the WAIS-IV*. La Mesa, CA: Jerome M. Sattler Publisher.
- Silverman, L. K. (Red.). (1993). *Counselling the gifted and talented*. Denver, CO: Love Publishing Company.
- Silverman, L. K. (2016). *Särskilt begåvade barn*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Silvia, P. J. (2015). Intelligence and creativity are pretty similar after all. *Educational Psychology Review*, 27(4), 599-606.
- Simon, D. A. (1991). *Is there life after school? Problems, perceptions and potentials of gifted adults* (Master's thesis). Northridge, CA: California State University. Tillgänglig: [http://www.academia.edu/1219108/Is\\_there\\_life\\_after\\_school\\_problems\\_perceptions\\_and\\_potentials\\_of\\_gifted\\_adults](http://www.academia.edu/1219108/Is_there_life_after_school_problems_perceptions_and_potentials_of_gifted_adults)
- Skolverket. (2015). *Att arbeta med särskilt begåvade elever*. Hämtad 2016-06-23. från <http://www.skolverket.se/skolutveckling/larande/sarskilt-begavade-elever-1.230661>
- Sparfeldt, J. R. (2007). Vocational interests of gifted adolescents. *Personality and Individual Differences*, 42(6), 1011-1021.
- Stamm, M. & Niederhauser, M. (2006). Exceptionally gifted women in vocational training. *European journal of vocational training*, 45(3), 109-120.
- Streznewski, M. K. (1999). *Gifted grownups: the mixed blessing of extraordinary potential*. New York, NY: John Wiley & Sons, Inc.
- Streznewski, M. K. (2000). Unrecognized giftedness: The frustrating case of the gifted adult. *Gifted Education Press Quarterly*, 14(1). Hämtad 2016-07-13, från <http://talentdevelop.com/articles/UGTFCOTGA.html>
- Stålnacke, J. & Smedler, A. (2011). Psychosocial experiences and adjustment among adult Swedes with superior general mental ability. *Journal for the Education of the Gifted*, 34(6), 900-918.
- Thurber, s., Lee, R. & Bonyng, E. (2006). Clinical Judgments of General Intelligence in Relation to Obtained IQ. *Psychiatry OnLine*. Hämtad 2016-07-07, från <http://www.priory.com/psych/ThurberIQ.htm>
- Tolan, S. (1994). Discovering the gifted ex-child. *Roeper Review*, 17(2), 134-138.
- Tolan, S. (1999). Self-knowledge, self-esteem and the gifted adult. *Advanced Development*, 8, 147-150.



Vock, M., Köller, O. & Nagy, G. (2012). Vocational interests of intellectually gifted and highly achieving young adults. *British Journal of Educational Psychology*, 83(2), 305-328.

Vuyk, M. A., Krieshok, T. S. & Kerr, B. A. (2016). Openness to experience rather than overexcitabilities: Call it like it is. *Gifted Child Quarterly*, 60(3), 192-211.

Wall, I. van der, Nauta, N. & Lindhout, R. (2013). Labour disputes of gifted employees. *Gifted and Talented International* 28(1 och 2), 163-172. Hämtad 2016-08-28, från <https://ihbv.nl/cms/wp-content/uploads/2014/06/GTI-28-1-2-2013-e-Copy-Pag-163-Labour-disputes-1.pdf>

Webb, J. T. (2008). Dabrowski's theory existential depression in gifted children and adults. Hämtad 2016-08-27, från <http://www.greatpotentialpress.com/wp-content/uploads/2012/03/Dabrowskis-Theory-and-Existential-Depression-Feb-09.pdf>

Webb, J. T. (2013). *Searching for meaning: Idealism, bright minds, disillusionment and hope*. Tuscon, AZ: Great Potential Press.

Webb, J. T., Amend, E. R., Webb, N., Goerss, J., Biljan, P., Olenchak, F. R. (2005). *Misdiagnosis and dual diagnosis of gifted children and adults: ADHD, Bipolar, OCD, Asperger's, depression and other disorders*. Tuscon, AZ: Great Potential Press.

Whitmore, J. R. & Maker, C. J. (1985). *Intellectual giftedness in disabled persons*. Rockville, MD: Aspen Systems Corporation.

Willings, D. (1984). Considerations in counselling the creatively gifted. *International Journal of the Advancement of Counselling*, 7(1), 3-13.

Yernish, A. (2010). *Cheetahs on the Couch: Issues Affecting the Therapeutic Working Alliance With Clients Who Are Cognitively Gifted* (del av Doktorsavhandling). Massachusetts: Massachusetts School of Professional Psychology. Hämtad 2018-01-08 från [http://www.davincilearning.org/sketchbook/yermish\\_2010\\_gifted\\_clients\\_in\\_therapy.pdf](http://www.davincilearning.org/sketchbook/yermish_2010_gifted_clients_in_therapy.pdf)

Young, V. (2011). *The secret thoughts of successful women: Why capable people suffer from the Impostor Syndrome and how to thrive in spite of it*. New York: Crown Publishing.