

# NOOIT MEER RUZIE MET JE BAAS

Hoe je als hoogbegaafde werk  
vindt dat past bij jou

*Adrienne van den Bos  
Gifted People  
Nijmegen, 2020*

Voor The Gifted People.

Je hebt jouw gaven niet voor niets. Gebruik ze.

Laat de wereld zien waar jij toe in staat bent.

We wachten op je.

## COLOFON

Tekstadvies: Nienke van Oeveren, Boekredactie

Redactie: Ron Chin, Boekredactie

Correctie: Marjoleine Schlösser-Geuze, ZonderFout.nl

Ontwerp: Nancy Panjoel, Twin Media bv

Opmaak: Aaliyah van der Meijden en Donna van Kessel, Twin Media bv

Omslagfoto auteur: Janina Pietersen

Uitgever: Donald Suidman, BigBusinessPublishers

[www.bbpublishers.nl/nooitmeerruzie](http://www.bbpublishers.nl/nooitmeerruzie)

ISBN 9789493171183

Eerste druk, september 2020

© Adrienne van den Bos

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

Ga naar [www.giftedpeople.eu/nooitmeerruziemetjebaas](http://www.giftedpeople.eu/nooitmeerruziemetjebaas) om extra, waardevolle opdrachten en tools te downloaden ter ondersteuning van de inzichten in dit boek.

# INHOUD

<b>Voorwoord</b>	<b>11</b>
<b>Dit boek in vogelvlucht</b>	<b>13</b>
<b>Hoofdstuk 1 Wat hoogbegaafdheid wel en niet is</b>	<b>16</b>
Misvattingen	17
Modellen	18
<b>DEEL 1 HET AIS-MODEL</b>	<b>20</b>
<b>Hoofdstuk 2 Anders</b>	<b>22</b>
Begaafdheden in de samenleving	24
Onderhouders en vernieuwers	26
Anderszijn; een andere handleiding	27
<b>Hoofdstuk 3 Intens</b>	<b>30</b>
Verhoogde bewustwording en prikkelgevoeligheid	31
Vijf overgevoeligheden	33
Hoog- en laagseizoenen	35
Hoogsensitiviteit en hoogbegaafdheid	37
<b>Hoofdstuk 4 Snel</b>	<b>38</b>
Leren en leerstrategieën	39
Snel denken	41
Bovengemiddelde intelligentie	42
Slim genoeg om hoogbegaafd te zijn	45

<b>Hoofdstuk 5 Hoogbegaafdheid op het werk</b>	<b>46</b>
De Gifted People-profielen	47
Profiel 1: de vormer	48
Profiel 2: de onderzoeker	51
Profiel 3: de voorspeller	54
Profiel 4: de strijder	58
Van vloek naar gave	61

## **DEEL 2 DE DRIE PRINCIPES VOOR MEER PLEZIER EN VOLDOENING**

**64**

<b>Hoofdstuk 6 Principe 1: zelfkennis</b>	<b>66</b>
Het proces van zelfkennis	67
Fase 1: helderheid over wie jij bent	69
Fase 2: in beweging ontdekken wat klopt	75
Fase 3: je koers bijsturen	77

<b>Hoofdstuk 7 Principe 2: werken op jouw voorwaarden</b>	<b>80</b>
Je werkvoorwaarden helder maken	81
Je gewenste omgeving	83
De fysieke omgeving	84
De inhoudelijke omgeving	87
De menselijke omgeving	93
De gewenste beloning	97
De beslissing	98

<b>Hoofdstuk 8 Passend leiderschap</b>	<b>102</b>
Gelijkwaardigheid	103
Vertrouwen	105
Veiligheid	109
Verbinding	112
Passend medewerkerschap	115

<b>Hoofdstuk 9 Communicatievalkuilen voorkomen</b>	<b>118</b>
Interpretatie en intentie	119
Timing	122
De verpakking	124
Je ideeën en zienswijzen delen	126
Hoogbegaafdheid benoemen op het werk	127
<b>Hoofdstuk 10 Aan de slag: je werkvoorwaarden integreren</b>	<b>130</b>
Je werkvoorwaarden beschrijven met het drie-fasenmodel	131
Fase 1: helderheid over je werkvoorwaarden	132
Fase 2: doorvoeren van je wensen	134
Fase 3: bijsturen waar nodig	138
Je perfecte baan creëren	139
<b>Hoofdstuk 11 Principe 3: op tijd weggaan</b>	<b>142</b>
Beperkt houdbaar	144
Variabelen die de houdbaarheidsdatum beïnvloeden	146
Je houdbaarheidsdatum (h)erkennen	148
<b>Hoofdstuk 12 Je ontsnapping organiseren</b>	<b>154</b>
De ontsnapping plannen	155
Fase 1: helderheid over je werkvoorwaarden	156
Fase 2: onderzoeken, uiten en solliciteren	159
Fase 3: bijsturen als je baan niet past	162
De weg van de verdieping	163
<b>Hoofdstuk 13 Drie valkuilen rondom nieuw werk</b>	<b>168</b>
Valkuil 1: te snel ergens inrollen	170
Valkuil 2: niet specifiek genoeg zijn	172
Valkuil 3: te snel weer weggaan	174

<b>Hoofdstuk 14 Werk creëren dat echt past</b>	<b>178</b>
Bestaande concepten samenvoegen	179
Specialiseren als stepping stone	182
Werk als onderdeel van het totaalplaatje	184
<b>Hoofdstuk 15 Ondernemerschap als oplossing</b>	<b>188</b>
Besluiten te ondernemen	189
De uitdaging houden in je eigen bedrijf	191
<b>Tot slot</b>	<b>195</b>
<b>Hoe mijn puzzelstukjes samenkwamen</b>	<b>198</b>
<b>Literatuur</b>	<b>201</b>
<b>Over Gifted People</b>	<b>202</b>
<b>Dankwoord</b>	<b>203</b>

# VOORWOORD

De eerste keer dat ik ruzie kreeg met mijn baas was omdat ik weigerde een opdracht uit te voeren. Ik kon wel iets beters verzinnen om mijn tijd aan te besteden dan wat hij van mij vroeg. Ik had andere prioriteiten. In mijn ogen wist hij niet wat nu echt belangrijk was. Ik had ook geen zin in de discussie en ging maar gewoon doen wat ik dacht dat goed was. Zo kwam ik er heel snel achter dat mijn baas geen fan was van mijn zelfsturend vermogen.

In de jaren die volgden ontdekte ik meer oorzaken voor ruzies met de baas. Soms kwamen die voort uit de manier waarop ik met hem of haar communiceerde, soms omdat ik vanuit frustratie, boosheid en onmacht acties uitzette die mijn baas niet kon waarderen. Later ontdekte ik dat vrijwel alle verhitte discussies, conflicten en ruzies ontstonden doordat ik puzzelstukjes over mezelf miste. Ik was al veel bezig met zelfontwikkeling en zelfonderzoek, maar ik kende mijn eigen handleiding niet. Ik wist niet hoe ik bedraad was en dat ik in bepaalde opzichten anders was. Ik wist nog niet dat hoogbegaafdheid een rol speelde in mijn leven en werk en hoe het mijn relaties met anderen beïnvloedde. Ik wist niet in welke omgevingen en onder welke voorwaarden ik het meest tot mijn recht kwam of wat er nodig was om mijn unieke gaven te kunnen benutten. Daardoor ging ik steeds weer disfunctioneren en bleef mijn potentie onbenut.

Ik liep bovendien tegen problemen aan die ik weinig zag bij de mensen om mij heen. Ik begreep niet waarom ik daar wel last van had en zij niet. Ik begon bijvoorbeeld vaak vol enthousiasme aan een nieuwe baan of een nieuw project, maar verloor mijn interesse net zo snel. Ik vond het moeilijk om simpele taken en verplichtingen op te pakken die anderen zo gemakkelijk afgingen. In bedrijven voelde ik me vaak niet gehoord en gezien. Het viel dan niemand op wat ik deed en kon. Ik snapte ook niet waarom collega's en leidinggevendenden niet zagen wat voor mij zo vanzelfsprekend was. Ik was steeds de enige die problemen al van mijlenver zag aankomen. De enige die zag waar het beter, sneller en mooier kon. Uiteindelijk stapelden al die ergernissen zich op en koos ik ervoor om het ergens anders weer opnieuw te proberen. Niet geheel onverwachts liep ik in een volgende functie weer vrolijk tegen hetzelfde aan.

Ik heb lang gedacht dat ik de enige was die hier tegenaan liep en dat het voor mij misschien niet weggelegd was om werk te vinden dat ik langer dan twee maanden leuk zou vinden.

Gelukkig was dat fout gedacht. Inmiddels heb ik namelijk al jaren het allerleukste werk van de wereld. Ik doe wat klopt voor mij, wat past bij mijn levensvisie en levensmissies en ik ervaar dat lang gezochte gevoel van plezier en voldoening. Ik zie nu hoe waardevol de lessen zijn die ik zelf op de harde manier heb moeten leren en hoe ik hierdoor anderen kan helpen en inspireren om hun eigen weg te volgen. De afgelopen jaren heb ik met mijn bedrijf *Gifted People*<sup>1</sup> al honderden hoogbegaafden mogen helpen om hun werk ontzettend leuk te maken of werk te vinden dat beter past, werk waarin ze tot hun recht komen.

Ik weet als geen ander dat het voor jou als hoogbegaafde helaas niet vanzelfsprekend is dat je de juiste omstandigheden en werkomgevingen voor jezelf vindt of creëert. In dit boek wil ik je daarom voorzien van inzichten en tools om te ontdekken wat klopt voor jou. Je zult zien wat jou anders maakt en wat dat betekent voor de weg die jij te belopen hebt.

Dit boek is voortgekomen uit een hele hoop eigen ervaringen en uit de ervaringen van andere hoogbegaafden die ik de afgelopen jaren heb mogen coachen en ondersteunen.

Voor mij was het destijds geruststellend dat ik niet de enige was die zich af en toe een soort alien op deze planeet voelde. Ik was niet de enige die een ander pad te belopen had. Ik hoop dat je naast diezelfde geruststelling vooral uit dit boek gaat halen wat jij nodig hebt om je werkende leven passend in te vullen. Zo kun je jouw unieke gaven gaan benutten en ervaren waar jij allemaal toe in staat bent.

Ik wens je ontzettend veel mooie inzichten en leesplezier toe.

Adrienne

---

<sup>1</sup> Gifted People is dé plek voor hoogbegaafden. Je ontdekt er meer over jezelf en hoogbegaafdheid en je ontvangt toegang tot een uniek en waardevol netwerk. Je kunt er gelijkgestemden ontmoeten, jezelf beter leren kennen en jouw gaven verder ontwikkelen zodat je meer uit jezelf en het leven kunt halen.



# DIT BOEK IN VOGELVLUCHT

Kun je als hoogbegaafde werk vinden dat echt bij je past? Kun je werk vinden waar je plezier in hebt en dat bijna makkelijk voelt? Werk waar je voldoening uit haalt en zingeving in ervaart? Werk waarin je fijn kunt samenwerken met collega's en je baas? Het zijn vragen die voor mij lange tijd zowel onbeantwoord als relevant zijn geweest. Uit ervaring weet ik inmiddels dat dit voor veel mensen geldt die zich herkennen in de kenmerken van hoogbegaafdheid. Daarom staan deze vragen centraal in dit boek.

Zelf vind ik het altijd prettig om eerst een overzicht van iets te hebben. Bij mij landt het beter als ik eerst de totale context heb. Ook dat is iets waar veel hoogbegaafden zich in herkennen. Daarom bespreek ik in deze introductie het boek in vogelvlucht.

We starten met de achtergrond over hoogbegaafdheid. Dit doen we aan de hand van het Gifted People AIS-model. Het AIS-model beschrijft de drie hoofdkenmerken van hoogbegaafdheid, namelijk: Anders, Intens en Snel. Door beter te begrijpen wat hoogbegaafdheid is, kun je beter zien welke rol het speelt voor jou als persoon en wat het betekent voor je werk. Dat inzicht is nodig om je hoogbegaafdheid positief te kunnen inzetten en zo het risico op ruzie met je baas te verkleinen<sup>2</sup>. Ruzie is daarbij groter dan een meningsverschil. Een meningsverschil mag er zijn. Dat is onderdeel van een goede samenwerking, mits je dat meningsverschil bespreekbaar kunt maken. Ruzie is echter iets wat de onderlinge samenwerking en de relatie op het spel zet.

In de praktijk heb ik vanuit mijn bedrijf Gifted People, en bij mezelf, gezien dat ruzie meestal een gevolg is van onduidelijkheid over hoe je zelf in elkaar zit en hoe dat de relatie met de ander beïnvloedt. Het kan ook een gevolg zijn van een mismatch met de omgeving en van de verwachtingen onderling. Daarom gaan we het hebben over wat hoogbegaafdheid is en wat

---

<sup>2</sup> Naast 'baas' worden in dit boek ook de termen 'werkgever' en 'leidinggevende' gebruikt. Hiermee wordt hetzelfde bedoeld; namelijk de persoon die de baas is over jou in een werkomgeving.

het met zich meebrengt. Zo kun je jezelf beter leren kennen. Je ontdekt meer over de misvattingen over hoogbegaafdheid en over de mate waarin intelligentie er een onderdeel van is. We gaan in op de vier Gifted People-profielen van hoogbegaafdheid en hoe deze tot uiting komen in een werkomgeving. Zo kun je herkennen wat de invloed van hoogbegaafdheid op je werk is en wat de mogelijke valkuilen zijn.

In het tweede deel staan de drie principes centraal die jou helpen in het voorkomen van ruzie met je baas. Deze drie principes zijn:

- Nooit meer ruzie met je baas principe 1: Zelfkennis
- Nooit meer ruzie met je baas principe 2: Werken op jouw voorwaarden
- Nooit meer ruzie met je baas principe 3: Op tijd weggaan

Deze principes hebben betrekking op het proces van zelfkennis door middel van zelfonderzoek en op de fasen waaruit dat zelfonderzoek bestaat. Het zelfonderzoek vormt de basis die ervoor zorgt dat jij beter begrijpt wat er nodig is om jouw unieke gaven tot uiting te laten komen en hoe je de valkuilen inperkt. Je ontdekt wat je kunt doen om je werkvoorwaarden helder te maken en hoe je aan de hand daarvan je huidige baan passender kunt maken, of nieuw werk vindt. We maken daarnaast zijstapjes naar passend leiderschap, zodat je je leidinggevende kunt uitleggen wat jij van hem of haar nodig hebt. We richten ons op de onderlinge communicatie met je baas en collega's en hoe je die kunt verbeteren om conflicten te voorkomen. En in het verlengde daarvan ontdek je hoe je herkent wanneer het tijd is om ergens weg te gaan en wat je dan kunt doen. Dat kan ander werk in loondienst zijn of een stap naar het ondernemerschap.

De drie principes in dit boek zijn ondersteunend aan het voorkomen van ruzie met je baas. Ze spelen enerzijds in op de veelvoorkomende oorzaken daarvan en anderzijds op het begrijpen van deze oorzaken. Als je namelijk niet begrijpt waarom je in een conflict bent terechtgekomen, wordt het heel moeilijk om dit een volgende keer te voorkomen. Bij veelvoorkomende oorzaken kun je denken aan een verschil in denkstijlen waardoor miscommunicatie ontstaat en aannames worden gedaan over intenties. Andere voorbeelden zijn een verschil in verwachtingen of een gebrek aan gezien

worden, waardering en onderling vertrouwen. Deze bemoeilijken een goede relatie met je baas. Hierdoor kun je minder van elkaar hebben en is de kans groter dat je een onwenselijke situatie niet met elkaar bespreekt. Emoties nemen dan sneller de overhand en de samenwerking kan ontploffen.

Soms is ruzie een symptoom. Je hebt ergens met plezier gewerkt en ook de samenwerking met je baas was prettig, maar het moment is gekomen waarop jij een volgende stap moet zetten. Als je daar niet naar handelt en alsnog blijft zitten, wordt het moeilijker om goed te blijven functioneren. En als gevolg daarvan ontstaat er ruzie met de mensen om je heen. De basis is daarom dat jij weet hoe jij in elkaar zit en welke rol hoogbegaafdheid daarin speelt. Het is belangrijk dat je weet in welke omgevingen jij het meest tot je recht komt. Hoe je aangeeft wat jij daarin nodig hebt en hoe je actie onderneemt als je ergens niet op je plek zit. Dat is waar we het in dit boek over hebben.



3

**INTENS**

## INTENS

Wanneer ik aan een willekeurige hoogbegaafde vraag: ‘Welke *te* ben jij weleens genoemd?’, dan krijg ik vaak een hele lijst aan *te*’s te horen: te druk, te emotioneel, te dromerig, te gevoelig, te betweterig, te kritisch, te perfectionistisch, te moeilijk. Als hoogbegaafde kun je, op z’n zachtst gezegd, nogal intens zijn in de omgang. Dat ontgaat zowel jou als de omgeving niet.

Veel hoogbegaafden worden aangesproken op die intensiteit: ‘Stel je niet zo aan’, ‘Waarom doe je toch altijd zo moeilijk?’, ‘Waarom trek jij je alles toch zo aan?’, ‘Jij weet ook altijd alles beter.’ Hierdoor wordt al op jonge leeftijd de overtuiging geïnstalleerd dat jouw intensiteit niet oké is. Je krijgt het idee dat andere mensen het vervelend vinden als jij doet wat natuurlijk is voor jou. Hierdoor lijkt het nodig om een deel van jezelf te onderdrukken en jezelf op de rem te zetten.

Maar het zijn juist de *te*’s die jou maken wie je bent. Het onderdrukken daarvan is niet alleen vermoeiend, het verhindert je ook om je unieke gaven te benutten. Bovendien kun je met jouw *te*’s iets waardevols inbrengen binnen een bedrijf. Zo brengt perfectionisme mee dat je je werk nauwkeurig doet en oog hebt voor details. Omdat je een hoog verantwoordelijkheidsgevoel hebt ontstaat de bereidheid om dat benodigde stapje extra te zetten. Doordat je kritisch bent kunnen verbeteringen en nieuwe werkwijzen ontstaan.

Aan de andere kant kan intensiteit in de samenwerking ook teleurstelling en frustratie opleveren. Je begrijpt bijvoorbeeld niet waarom anderen niet zo betrokken zijn bij iets wat voor jou zo belangrijk is. Je vraagt je af waarom collega’s minder waarde hechten aan een bepaalde kwaliteit. Het lijkt in jouw ogen dan al snel alsof zij zich er gemakkelijk vanaf willen maken. Er worden soms aannames gedaan over intenties die kunnen leiden tot conflicten. Hieronder ligt dan vooral wederzijds onbegrip. Dit kan worden opgelost door het gesprek aan te gaan en elkaar beter te leren kennen. Daarvoor is het wel nodig dat je eerst jezelf beter leert kennen.

## VERHOOGDE BEWUSTWORDING EN PRIKKELGEVOELIGHEID

Een belangrijk onderdeel van het kenmerk ‘Intens’ is het intenser reageren op prikkels. Het gaat daarbij om de diepgaande verwerking. Als mens hebben we een natuurlijke behoefte om geprikkeld te worden. We zijn

### HOOFDSTUK 3

automatisch op zoek naar externe stimuli, ook wel *prikkels* genoemd. Deze prikkels nemen we via onze zintuigen waar. Vervolgens verplaatsen deze prikkels zich naar de thalamus (de poort naar de hersenschors). Daar vindt een filtering plaats. Er wordt bepaald welke prikkels worden doorgegeven aan de verschillende delen in de hersenschors en welke prikkels genegeerd worden, omdat ze niet relevant of belangrijk lijken.

Door deze verwerking wordt het zenuwstelsel zich bewust van de informatie die in de vorm van prikkels binnenkomt. Er wordt beoordeeld of er actie nodig is en zo ja, welke. Wanneer er bijvoorbeeld sprake is van een gevaarlijke situatie wordt door de hersenen eerst bepaald wat er gedaan moet worden: *fight*, *flight* of *freeze* (vechten, vluchten of bevriezen). Daarna wordt het lichaam in beweging gezet (of in geval van *freeze* juist niet).

Hoogbegaafden hebben een bovengemiddelde waarneming, een verhoogde bewustwording van de omgeving en een ongewoon sterke reactie op stimuli. Dat kan meebrengen dat je overmatig, snel of langdurig actief reageert op prikkels. Dit wordt *over-responsiviteit* genoemd. De door de zintuigen opgevangen informatie wordt dan intenser ervaren.

Het intens waarnemen en ervaren heeft als voordeel dat je nuances kunt waarnemen die anderen niet opmerken. Het heeft als nadeel dat je bovengemiddeld snel overprikkeld kunt raken. Dit is voor een deel afhankelijk van de omgeving. Je hebt hier meestal minder last van in een omgeving waarin je op je gemak bent. Als je in een nieuwe omgeving bent waar jij je minder op je gemak voelt, zul je er meer last van hebben. Het helpt als je weet hoe je om kunt gaan met de prikkels die je ervaart en hoe jij jezelf hier het beste tegen kunt beschermen.

Een van de Gifted People Members (een GP'er<sup>3</sup>) liet bijvoorbeeld weten moeite te hebben met feestjes van vrienden en familie. Vooral als er veel mensen aanwezig zijn en er harde muziek wordt gedraaid. Het kost haar op zo'n avond moeite om mensen te verstaan, ze raakt halverwege het feestje al overprikkeld en dan wil ze het liefst gewoon naar huis. Omdat ze dagen na zo'n avond nog steeds weinig energie heeft, zag ze er steeds meer tegen op om naar feestjes te gaan. Ze zegde daarom regelmatig last minute af. Dit leidde tot

---

<sup>3</sup> GP'ers zijn de Members van Gifted People. Ze volgen een coachingstraject, een programma of zijn lid van het Gifted People Membership.

A 3D maze of gray blocks on a light gray background. The maze is composed of various sized rectangular blocks, creating a complex path. The lighting is from the top-left, casting shadows to the right and bottom-right, giving the blocks a three-dimensional appearance. The background is a light gray gradient that fades from the top-left towards the bottom-right.

4

**SNEL**

## **SNEL**

Het laatste kenmerk uit het AIS-model, 'Snel', bestaat uit een aantal elementen. In de eerste plaats omvat het een voorsprong in je ontwikkeling. Misschien ging je al vroeg praten, of juist later, maar dan wel meteen met volzinnen, alsof je wachtte tot je het 'goed genoeg' kon. Doordat je voorliep in je ontwikkeling was je als schoolgaande hoogbegaafde verder dan klasgenoten. Je begreep de stof sneller dan je leeftijdsgenoten die gebaat waren bij meer herhaling. Hierdoor moest je regelmatig wachten tot de andere kinderen klaar waren met de opdrachten en ontstond er verveling en demotivatie.

Het kan bovendien zijn dat je teleurstelling hebt ervaren. Je wilde graag naar school omdat je daar nieuwe dingen zou leren en ontdekken. Eenmaal op school werd dan verteld dat wat jij interessant vond later aan bod zou komen. Zo werden je natuurlijke nieuwsgierigheid en leerehonger niet gevoed. Als gevolg daarvan verloor je het plezier in leren en haakte je mentaal af.

Sommige hoogbegaafden passen zich daarbij dusdanig aan dat ze op school niet opvallen, maar wel gefrustreerd raken omdat ze zich zo moeten aanpassen. Thuis krijgen ze vervolgens emotionele uitbarstingen. Andere verveelde hoogbegaafden worden baldadig. Ze gaan storend gedrag vertonen of weigeren om naar school te gaan.

## **LEREN EN LEERSTRATEGIEËN**

Vanwege het voorlopen in je ontwikkeling haalde je in het eerste deel van je schoolcarrière misschien gemakkelijk hoge cijfers. Je beheerste de lesstof al of je hoefde het maar één keer te lezen om het te onthouden. Je kon het daarna met gemak reproduceren.

Als je een leervoorsprong had, en geen passende ondersteuning hebt gekregen, is de kans groot dat je bepaalde vaardigheden minder goed ontwikkeld hebt. Je had deze immers niet nodig om tot het benodigde resultaat te komen. Het gaat hierbij vooral om vaardigheden als leren, organiseren, plannen, taken opdelen en volharden. Door een gebrek aan uitdaging op niveau heb je daarnaast niet geleerd hoe je in uitdagende situaties tot successen komt en hoe je omgaat met faalervaringen en de frustraties van het leerproces. Dit werkt onderpresteren in de hand.



## HOOFDSTUK 4

Bovendien kan het leiden tot overtuigingen die groei en zelfontwikkeling in de weg staan. Een voorbeeld daarvan is de overtuiging dat alles meteen moet lukken en dat iets onmogelijk is als het na één keer proberen niet lukt. Dit wordt wel omschreven als een *fixed mindset*. De overtuiging die dan overheerst is dat intelligentie, kwaliteiten en talenten vaststaande eigenschappen zijn en dat het dus weinig zin heeft om te oefenen om ergens beter in te worden. Als je jezelf hierin herkent, vind je het moeilijk om de relatie tussen inspanning en prestaties te zien. Daardoor ben je minder intrinsiek gemotiveerd om ergens voor te werken. Je gaat bepaalde uitdagingen uit de weg, omdat je daarvoor vaardigheden moet ontwikkelen die je (nog) niet hebt.

Een *fixed mindset* is overigens niet onveranderbaar. Je kunt je mindset namelijk trainen. Zo kun je bijvoorbeeld steeds een kleine uitdaging aangaan die net buiten jouw vaardigheden en huidige mogelijkheden ligt. Het is dan nodig om te oefenen. Door te ervaren dat je ergens beter in kunt worden, zul je zien dat je vaardigheden niet in beton gegoten zijn. Je kunt groeien in wat je doet. Zo krijg je een *growth mindset*.

Als je met een voorsprong start en daardoor niet de juiste leerstrategieën ontwikkelt, komt er later in je schoolcarrière een moment waarop deze voorsprong niet meer leidt tot dezelfde resultaten. De hoeveelheid lesstof die je moet kennen wordt dan bijvoorbeeld zo groot dat je niet alles meer na één keer lezen kunt onthouden. Of je kunt jezelf er niet toe zetten om de aangeboden onderwerpen te bestuderen omdat ze je interesse niet hebben. Teleurstelling over de dalende resultaten en een *fixed mindset* gaan dan een blokkade vormen. Je wordt belemmerd in het verder ontwikkelen van je aanwezige potentieel en je gaat jezelf in de weg zitten. Je hebt namelijk een bovengemiddelde behoefte aan groei en tegelijkertijd ga je (intellectuele) uitdaging uit de weg, omdat je daarvoor dingen moet doen die je nog niet kunt.

Het voorlopen in de ontwikkeling valt overigens niet altijd op. Er kan sprake zijn van zowel hoogbegaafdheid als een leerbelemmering. De leerbelemmering kan de hoogbegaafdheid verbloemen en andersom. Je oogt dan als een gemiddelde of zelfs slecht presterende leerling. Hierdoor ontvang je niet de juiste ondersteuning en functioneer je onder je eigen niveau. Zo kunnen dezelfde problemen ontstaan die we eerder beschreven: onderpresteren, faalangst, een *fixed mindset* en intellectuele armoede.

## SNEL

### SNEL DENKEN

Een ander onderdeel van het kenmerk 'Snel' is snel denken. Dat brengt mee dat je bovengemiddeld snel (associatieve) verbanden kunt leggen. Je gedachten volgen elkaar bovendien als een razende op. Hoogbegaafden omschrijven dat zelf vaak als: mijn hoofd staat nooit stil.

Snel denken betekent niet dat je altijd snel reageert op een gebeurtenis of op iets dat gezegd wordt. Als je informatie diep verwerkt en afweegt en tegelijkertijd intern allerlei verbanden legt, duurt het juist langer voor je reageert. Het kenmerk 'Snel' heeft dan ook betrekking op het interne proces, niet op de snelheid waarmee dat naar buiten komt. Al kan het enthousiasme zoals beschreven in hoofdstuk 3 bij de psychomotorische overexcitability, er wel voor zorgen dat je iets er gemakkelijk 'uitflapt'. Soms ben je daardoor voor anderen niet goed meer te volgen.

Je loopt daarnaast vaak een paar denkstappen voor op anderen. Je omgeving reageert dan met: 'We kunnen je niet bijhouden. Je gaat te snel voor ons.' Voor jou is soms iets heel logisch, maar omdat jij in je hoofd alle stappen hebt doorlopen en vervolgens de uitkomst op tafel legt, is het voor anderen moeilijk te begrijpen hoe je daar bent gekomen. Dit draagt bij aan het gevoel van niet begrepen worden. Soms weet jij zelf ook niet precies hoe je ergens toe bent gekomen of kun je dat niet goed uitleggen. Je weet het gewoon en je weet dat het klopt.

Het kenmerk 'Snel' omvat ook dat je jezelf dingen snel eigen maakt en daardoor snel weer uitgeleerd bent. De lol is er vaak vanaf zodra je begrijpt hoe het zit en werkt. Dan is er geen uitdaging meer, geen vraagstuk meer om te beantwoorden.

In de tijd dat ik veel met hoogbegaafde jongeren werkte hadden ouders het regelmatig over de daarbij horende frustratie. Zo vertelde een ouder hoe haar zoon de broodrooster uit elkaar had gehaald om te ontdekken hoe die werkte. Zodra hij dat wist, verdween de interesse. De broodrooster bleef in stukjes achter en de jongen ging druk aan de slag met een nieuw project dat precies hetzelfde einde vond. Een andere ouder vertelde dat ze inmiddels een speciale kast had. Daarin lagen materialen voor hockey, tennis en ballet en drie vrijwel ongebruikte instrumenten. Dochterlief kon namelijk super-enthousiast haar ouders overtuigen dat een sport of