

# KWALITEITEN

Een verfrissende kijk  
op eigen-aardigheden

**Peter Gerrickens**

© 1997, 2023 Peter Gerrickens, 's-Hertogenbosch

Veertiende, herziene druk 2023.

ISBN 97890-74123-020

NUR 770

Uit deze uitgave mag uitsluitend iets worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt na voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.

Uitgegeven door en verkrijgbaar bij: Gerrickens | *training & advies*  
[www.kwaliteitenspel.nl](http://www.kwaliteitenspel.nl)

# Inhoud

<b>Voorwoord</b>	7
<b>Inleiding</b>	9
<b>1 Kennismaking met kwaliteiten</b>	
1.1 Een eigen set aan kwaliteiten	12
1.2 Kwaliteiten op een rijtje zetten	17
1.3 Basisprincipes bij communicatie en kwaliteiten	20
1.4 Ontplooiing van kwaliteiten	22
1.5 Kwaliteitencirkel	25
<b>2 Weerstand</b>	
2.1 Directe en indirecte communicatie	34
2.2 Basisvormen van indirecte weerstand	36
2.3 Omgaan met indirecte weerstand	45
<b>3 Kwaliteiten in de knel</b>	
3.1 Ego en schaduw	53
3.2 Projectie	67
3.3 Belemmerende gedachten	79
3.4 Overdracht	91
<b>4 Karakterstructuren</b>	
4.1 Karakterstructuren als automatisme	107
4.2 De afwezige structuur	111
4.3 De onverzadigbare structuur	115
4.4 De opofferende structuur	120
4.5 De afstandelijke structuur	124
4.6 De wantrouwige structuur	129
4.7 Van automatisme naar keuze	133
4.8 Karakterstructuren in organisaties	135

<b>5</b>	<b>Omgaan met vervormde kwaliteiten</b>	
5.1	Op zoek naar vervormingen	141
5.2	Kwaliteiten uit balans	144
5.3	Vervorming als masker	151
<b>6</b>	<b>Het opsporen en ontwikkelen van verborgen kwaliteiten</b>	
6.1	Sympathieën en antipathieën	161
6.2	Geheim Plezier Kwadrant®	167
6.3	Dromen en fantasieën	173
6.4	Lichamelijke klachten	177
6.5	Hobbels bij de ontwikkeling van verborgen kwaliteiten	179
<b>7</b>	<b>Kwaliteiten en bezieling</b>	
7.1	Ziel en persoonlijkheid	184
7.2	Bezielingsprofiel®	202
7.3	Persoonlijk leiderschap	212
7.4	Visie	219
	<b>BIJLAGE I</b>	
	<b>Lijst met kwaliteiten en vervormingen</b>	225
	<b>BIJLAGE II</b>	
	<b>Overzicht karakterstructuren</b>	230
	<b>Literatuur</b>	232
	Andere titels van Gerrickens   <i>training &amp; advies</i>	234

# Inleiding

Ieder van ons wordt in het dagelijks leven regelmatig geconfronteerd met zijn eigen-aardigheden. Je ontdekt bijvoorbeeld dat je initiatiefrijk, gevoelig of zorgvuldig bent. Maar ook dat je soms bot of onverschillig doet tegen anderen. Van tijd tot tijd zijn we bezig met vragen als: Wat vind ik leuk om te doen? Hoe kan ik omgaan met eigenschappen van mezelf die ik vervelend vind? Waar blink ik echt in uit? Wat zijn mijn verborgen talenten? Door kwaliteiten als invalshoek te nemen is het mogelijk om een antwoord te vinden op deze vragen.

Kwaliteiten vormen een belangrijke drijfveer voor de manier waarop we zaken aanpakken en met anderen omgaan. Voor veel mensen is het niet eenvoudig om hun kwaliteiten optimaal te benutten. Dit boek heeft als doel om een gids te zijn bij de ontdekkingstocht naar de rijkdom van jouw kwaliteiten.

Door je te verdiepen in je eigen persoonlijkheid, mogelijkheden en beperkingen, kun je je eigen gedrag en dat van anderen beter begrijpen en wellicht makkelijker accepteren.

Dit boek is geschreven voor iedereen die belangstelling heeft voor kwaliteiten. In de eerste plaats voor mensen die aan de hand van het thema 'kwaliteiten' meer inzicht in zichzelf willen krijgen en die geïnteresseerd zijn in persoonlijke ontwikkeling. Daarnaast ook voor managers, coaches, hulpverleners, adviseurs, communicatietrainers en anderen die in hun werk met kwaliteiten te maken hebben. Ik richt me dus op mensen met uiteenlopende achtergronden. De voorbeelden die ik beschrijf zijn dan ook zeer divers. Het individu is steeds het startpunt in dit boek. Soms maak ik uitstapjes naar het functioneren van mensen in groepen of organisaties.

Het terrein van kwaliteiten is erg breed en laat zich moeilijk afbake-

nen. Het ordenen van de onderwerpen heeft mij behoorlijk wat puzzelwerk opgeleverd, aangezien de meeste thema's met elkaar samen hangen.

De opbouw is als volgt. In hoofdstuk 1 komt naar voren wat kwaliteiten zijn, hoe ze in te delen zijn, hoe je ze kunt opsporen bij jezelf en hoe ze tot uitdrukking komen in de communicatie tussen mensen.

In hoofdstuk 2 staat het verschijnsel 'weerstand' centraal. Dit is vaak een signaal van een onjuist gebruik van kwaliteiten. Belemmerende gedachten, projectie en overdracht (hoofdstuk 3) liggen ten grondslag aan het verkeerd omgaan met kwaliteiten. Als iemand bijvoorbeeld een onjuist beeld van zichzelf heeft, komen sommige kwaliteiten in de knel. Bij overdracht herhalen mensen oude gedragspatronen. Een vijftal van deze patronen komt terug bij het onderwerp 'karakterstructuren' (hoofdstuk 4).

In hoofdstuk 5 worden twee manieren besproken om met vervormde kwaliteiten ('slechte' eigenschappen) om te gaan. Hoofdstuk 6 behandelt enkele invalshoeken om verborgen kwaliteiten op het spoor te komen. Ook worden hobbels besproken die je tegen kunt komen bij het ontwikkelen van deze kwaliteiten.

In het laatste hoofdstuk is het uitgangspunt dat kwaliteiten een instrument zijn om wat iemand bezielt, vorm te geven. Bezieling komt onder andere tot uitdrukking in de visie op onderwerpen die mensen belangrijk vindt, in het unieke talent dat iedereen heeft en de wijze waarop leiderschap wordt ingevuld.

Ik gebruik indelingen en werkmodellen om het gedrag van mensen te plaatsen. Voor mij hebben ze hun praktische bruikbaarheid aangetoond. Ze fungeren als een opstapje om meer inzicht te krijgen in het eigen functioneren. Ook helpen ze je om hinderlijk gedrag van mensen te begrijpen en hiermee om te gaan. Een groot nadeel van het indelen van het gedrag van mensen aan de hand van modellen is dat

het een sterke vereenvoudiging is van de werkelijkheid. Mensen zijn (gelukkig!) nooit helemaal en nooit allemaal in indelingen in te passen. Ze zijn altijd ingewikkelder en gevarieerder dan een simpel model.

Van dit boek zal je als lezer het meeste profijt hebben, als je het leest alsof het over jezelf gaat en wanneer je naar aanleiding daarvan over jezelf gaat nadenken. Om dit te vergemakkelijken zijn bij elk hoofdstuk vragen en opdrachten opgenomen.

# 1 Kennismaking met kwaliteiten

Ieder mens is een potentiële specialist op het gebied van zijn eigen kwaliteiten. Een specialist word je echter niet van de ene op de andere dag. Je moet daarvoor veel met een bepaald onderwerp bezig zijn. Dat geldt ook voor kwaliteiten. Als mensen gaan nadenken over kwaliteiten, stellen ze zich vaak allerlei vragen. Dit hoofdstuk is een verkenning van het terrein van kwaliteiten aan de hand van een vijftal vragen:

- Wat zijn kwaliteiten en hoe komen ze tot uitdrukking in iemands gedrag? (paragraaf 1.1)
- Hoe zet ik mijn kwaliteiten op een rijtje? (paragraaf 1.2)
- Welke rol spelen kwaliteiten in het omgaan met elkaar? (paragraaf 1.3)
- Hoe verloopt de ontwikkeling van een kwaliteit en wat kan daarbij misgaan? (paragraaf 1.4)
- Welke groepen gelijksoortige kwaliteiten zijn te onderscheiden en welk effect hebben ze op de samenwerking met anderen en bij het nemen van beslissingen? (paragraaf 1.5)

## 1.1 Een eigen set aan kwaliteiten

Kwaliteiten zijn de positieve eigenschappen die ons het beste typeren. Ze vormen de sterkste kanten van onze persoonlijkheid. Kwaliteiten zijn persoonskenmerken die los staan van wat we aangeleerd hebben. Ze zijn aangeboren.

Ieder mens heeft een eigen set aan kwaliteiten, die net zo uniek is als zijn vingerafdruk. Deze kwaliteiten kunnen in de loop van het leven verder ontwikkeld worden. Voorbeelden van kwaliteiten zijn: geduld,



onderscheidingsvermogen, creativiteit, overzicht, humor, moed, overtuigingskracht en inlevingsvermogen.

De diversiteit aan kwaliteiten die mensen kunnen hebben, is ook voor te stellen als een groot kleurenpalet met allemaal verschillende kleuren. Een aantal van deze kleuren (kwaliteiten) past bij jou en jij gebruikt ze in situaties die je tegenkomt. Deze set aan kwaliteiten vormt jouw persoonlijke kleurenpalet, ze kleuren jou als persoon. Vandaar ook de keuze voor de regenboog op de voorzijde van dit boek.

Kijken naar mensen vanuit de invalshoek van kwaliteiten is een positieve visie: je probeert het beste in mensen te zien en te ontdekken. Van daaruit kun je de ander stimuleren om iets met zijn kwaliteiten te doen in het leven. Als je de kwaliteiten gebruikt die precies bij jou en de situatie passen, zal dat over het algemeen positieve effecten hebben op jezelf en je omgeving. Soms valt je dit niet eens op, omdat de manier waarop je je gedraagt zo passend is. Je bent dan gewoon jezelf. Voor jou is dat heel gewoon, terwijl anderen jouw kwaliteiten vaak als bijzonder ervaren.

Kwaliteiten vormen ook een kwetsbaar gebied. Het is heel pijnlijk om afgewezen te worden op een gebied waar je je het meest in je element voelt. Als dat regelmatig gebeurt, loop je het risico dat je gaat twifelen aan je kwaliteiten, of erger nog, deze gaat afwijzen bij jezelf en niet meer inzet. In dat laatste geval doe je jezelf pijn, om te voorkomen dat anderen dat doen. Veel mensen hebben dan ook moeite om vol voor hun kwaliteiten uit te komen. Het is voor sommigen gebruikelijker om te vertellen waar ze niet goed in zijn, dan waar ze wél goed in zijn.

Een aantal jaar geleden gaf ik een training presentatietechniek aan een groep politieagenten in een grote stad. Een van de opdrachten was een lijstje met hun eigen kwaliteiten te maken en die op een groot vel papier te schrijven. De vellen papier moesten vervolgens op de muur gehangen worden en iedere deelnemer zou een toe-

lichting geven op zijn lijstje. Het probleem was echter dat er maar één muur in de zaal was en dat daar grote portretten aan hingen van de commissarissen van politie van de afgelopen tientallen jaren. Deze portretten werden van de muur gehaald en deelnemers hingen hun eigen vel met kwaliteiten daarvoor in de plaats. Hilariteit alom!

Bij de presentaties konden enkele deelnemers echter hun eigen kwaliteiten niet over hun lippen krijgen en vroegen ze een van de collega's hun lijstje toe te lichten. Op de vraag wat de reden was van hun weigering, was het antwoord: 'Dat vind ik gênant.'

Sommige van je kwaliteiten kunnen weerstand oproepen in je omgeving. Je hebt dan de keuze: óf omgaan met de weerstand, óf de weg van de minste weerstand kiezen en de betreffende kwaliteiten verborgen houden. Kies je voor dat laatste, dan levert dat meestal innerlijke frustratie op. Ieder mens heeft een sterke drang om zijn kwaliteiten tot uitdrukking te brengen. Je wilt immers graag jezelf zijn. De frustratie is de prijs die je betaalt voor het niet ontplooiën van je kwaliteiten.

Niet alleen personen hebben kwaliteiten; groepen hebben die ook. Daarbij kan het gaan om formele groepen zoals verenigingen en bedrijven, maar ook om informele groepen zoals vriendengroepen. In positieve zin kun je deze prima beschrijven vanuit de optiek van kwaliteiten. Waar zijn we met z'n allen goed in?

Inmiddels is gebleken dat zowel mensen als organisaties zich in positieve zin kunnen ontwikkelen door op zoek te gaan naar hun kwaliteiten. Het alleen maar kijken naar kwaliteiten heeft soms ook nadelen. Het kan bijvoorbeeld de aandacht afleiden van iemands zwakke punten, terwijl deze vaak minstens zo bepalend zijn voor zijn functioneren als zijn kwaliteiten. Als iemand bijvoorbeeld lui is, bestaat de kans dat hij met zijn kwaliteiten weinig gaat doen. Dan is het belangrijk dat deze persoon zich eerst richt op het aanpakken van

## 2 Weerstand

Veel mensen benutten hun kwaliteiten niet in alle situaties optimaal. Dit is bijvoorbeeld zo wanneer ze in weerstand terecht komen. In zo'n situatie komen niet alleen sommige kwaliteiten in de verdrukking, maar steken vaak ook vervormingen de kop op. Het verschijnsel weerstand is vaak een uitingsvorm van dieper liggende mechanismen zoals projectie en overdracht, die in het volgende hoofdstuk aan bod komen.

In dit hoofdstuk ligt de nadruk vooral op het onderkennen van de belangrijkste vormen van weerstand bij anderen en het omgaan daarmee, zonder dat je weet wat de achtergrond ervan is. Dat laatste is in veel situaties namelijk niet bekend. Daarnaast is het natuurlijk ook van belang meer zicht te krijgen op situaties waarin je zelf in de weerstand terecht komt. Daarvoor is het nodig eerst onderscheid te maken tussen directe en indirecte communicatie, omdat er bij verschillende vormen van weerstand namelijk sprake is van indirecte communicatie.

### 2.1 Directe en indirecte communicatie

Veel communicatiestoringen tussen mensen worden veroorzaakt doordat ze niet precies zeggen wat ze te zeggen hebben: ze communiceren indirect. Bijvoorbeeld door iets anders te zeggen, niets te zeggen of onvolledig te zijn. Soms kan het heel nuttig zijn niet direct te zijn in je communicatie, bijvoorbeeld als je jezelf wilt beschermen omdat een ander jou wil manipuleren. Of wanneer je iets wilt zeggen, maar het moment daar niet geschikt voor is. Vaak echter zijn mensen indirect terwijl ze in die situatie best direct zouden kunnen zijn.

Er is sprake van directe communicatie wanneer iemand datgene zegt wat hij eigenlijk wil zeggen. Alle relevante informatie komt op tafel. Vaak kan de persoon die het betreft het beste beoordelen of er sprake is van directe of indirecte communicatie. Soms zijn mensen zich er niet van bewust dat ze indirect zijn.

Buitenstaanders kunnen op basis van bepaalde signalen wel vermoedens hebben over de mate van (in)directheid van iemand. Er is sprake van indirecte communicatie wanneer bijvoorbeeld het verbale signaal niet overeen komt met het non-verbale signaal. Iemand zegt bijvoorbeeld met de woorden die hij spreekt iets anders dan hij met zijn gezichtsuitdrukking en gebaren laat zien. In dit specifieke geval noemt men dat 'incongruentie.' Als iemand met een vragend gezicht zegt dat hij iets begrepen heeft, dan heb je alle reden om daaraan te twijfelen. Non-verbaal kunnen de meeste mensen minder goed liegen dan verbaal. Daarom is non-verbaal gedrag een goede graadmeter om vast te stellen of er sprake is van indirecte communicatie.

Enkele andere voorbeelden van signalen van indirecte communicatie zijn:

- Een ontwijkend antwoord geven of om het gespreksonderwerp heen draaien.
- Een gevoel van spanning in het gesprek, zonder dat de inhoud daartoe aanleiding geeft.
- Praten zonder oogcontact (behalve als iemand dat van nature doet) en afwezig kijken.
- Tegenstrijdige dingen zeggen, zichzelf tegenspreken.

Bovengenoemde signalen verschillen in de mate waarin ze zekerheid geven over indirecte communicatie. Zo zal incongruentie vrijwel altijd duiden op achtergehouden informatie, terwijl dat bij aarzelen veel minder zeker is. Naarmate iemand meer signalen van indirecte communicatie uitzendt, is de kans groter dat hij informatie achterhoudt.

Wie de signalen van indirecte communicatie wil opvangen moet echter goed waarnemen en letten op zowel de verbale als de non-verbale uitingen van je gesprekspartner. Dat kan niet iedereen even goed. De meeste mensen zijn ofwel meer visueel of meer auditief ingesteld. De een is meer een 'kijker', die niets ontgaat van wat er te zien valt aan zijn gesprekspartner, maar die niet alles hoort wat de ander zegt. Iemand anders is meer een 'luisteraar', die precies kan zeggen wat zijn gesprekspartner verteld heeft, maar die niet meer weet welke kleren de ander aan had. Het vraagt nogal wat training om tegelijk te kunnen kijken en te luisteren.

Er zijn nog veel meer signalen van indirecte communicatie. Bij de bespreking van de verschillende vormen van indirecte weerstand in de volgende paragraaf komen ze aan de orde.

## **2.2 Basisvormen van indirecte weerstand**

In het dagelijkse spraakgebruik bedoelt men vaak met 'hij of zij zat in de weerstand', dat de betreffende persoon niet meer wilde luisteren en er geen land meer mee te bezeilen viel. Dit kan erg frustrerend zijn, met name wanneer die ander jou om advies gevraagd heeft bij het oplossen van een probleem. Je wilt immers graag bereiken dat die persoon iets verandert, dat hij begint met zich anders op te stellen of actie gaat ondernemen. Alle begin is moeilijk. Dit te beseffen kan bij die ander onzekerheid of angst oproepen met als gevolg dat hij de uitvoering van de verandering verhindert of vertraagt.

Weerstand is te beschouwen als een verzet of afweer tegen iets nieuws, tegen de wijze waarop advies gegeven wordt of de manier waarop iemand zich gedraagt. Mensen kunnen ook weerstand hebben tegen de inhoud van een bepaalde boodschap of tegen de persoon die de boodschap overbrengt. Het komt ook regelmatig voor dat de boodschap (inhoud) en de boodschapper (persoon) aan elkaar

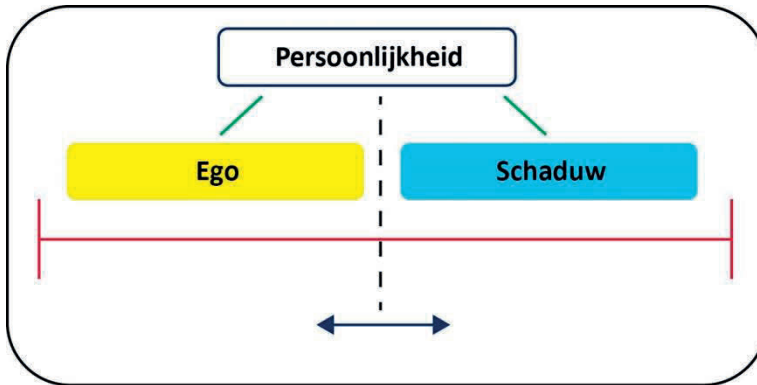
## 3 Kwaliteiten in de knel

Het is erg onprettig als je het gevoel hebt dat je in sommige situaties niet goed uit de verf komt. Je vraagt je dan af wat de oorzaak daarvan is en vooral ook wat je eraan kunt doen. Ook komt het vaak voor dat iemand specifieke kwaliteiten van zichzelf niet durft in te zetten, hoewel hij dat wel graag zou willen en het in een bepaalde situatie zelfs nodig is.

Wanneer mensen niet goed functioneren, dan is dat vaak omdat ze bepaalde kwaliteiten van zichzelf niet benutten. Een drietal mechanismen die hiermee samenhangen, staan centraal in dit hoofdstuk. Belemmerende gedachten (paragraaf 3.3) en overdracht (paragraaf 3.4) zijn oorzaken van verstoringen bij het inzetten van kwaliteiten. Projectie (paragraaf 3.2) is een mechanisme dat een belangrijke rol speelt bij het op het spoor komen van deze verstoringen. Eerst komt echter een model ter sprake over de opbouw van de menselijke persoonlijkheid. Bij de verschillende mechanismen komt dit model terug.

### 3.1 Ego en schaduw

Je kunt de persoonlijkheid verdelen in een ego- en een schaduwgedeelte (zie afbeelding 3). Die splitsing ontstaat doordat je sommige eigenschappen (kwaliteiten en vervormingen) van jezelf benadrukt en andere onderwaardeert of ontkent (Zweig & Abrams, 2017). Deze verdeling is dus gebaseerd op hoe je jezelf ziet.



Afbeelding 3. Persoonlijkheid van de mens

Het ego ('ik') is dát deel van je persoonlijkheid dat je van jezelf kent én aan anderen wilt laten zien. Iedereen heeft zo een aantal eigenschappen waarvan hij zegt: zo ben ik. Het is het bewuste deel van je persoonlijkheid. Je zou het ook je comfortzone kunnen noemen. Je ego is je centrale regelkamer. Alles wat van buiten naar binnen of van binnen naar buiten gaat, wordt bekeken door het ego.

In het dagelijks leven gebruiken we het woord ego vaak met een negatieve lading. Als we bijvoorbeeld iemand een groot ego toeschrijven, bedoelen we dat iemand een wel erg rooskleurig beeld van zichzelf heeft. Het gaat hierbij veel meer om hoe iemand graag zou willen zijn, een geïdealiseerd zelfbeeld, dan hoe deze persoon zichzelf echt ziet. Ik gebruik het begrip 'ego' in een meer neutrale betekenis.

De schaduw ('niet-ik') is het deel van jezelf dat niet in het licht mag komen. Daarbij gaat het in de eerste plaats over kanten van jezelf die je weggestopt hebt, omdat je omgeving er vroeger negatief op reageerde. Daarnaast kan het ook gaan om positieve eigenschappen van jezelf die je nog niet ontdekt hebt. In beide gevallen gaat het om verborgen kwaliteiten, die als goud in je schaduw liggen te wachten om (weer) 'mee te mogen doen.' Van het grootste deel van je schaduw ben je je niet bewust. Daarom wordt de schaduw ook wel het 'onbe-

wuste' genoemd. Het begrip 'schaduw' werd het eerst gebruikt door de psychiater Carl Gustav Jung.

Stel dat je jezelf actief vindt en een harde werker en dat je dat positief waardeert. Dan reken je deze eigenschappen tot je ego. Je wilt jezelf niet kennen als passief en lui, want dat vind je negatief. Luiheid en passiviteit zitten dan in je schaduw. Als je van een eigenschap zegt 'zo ben ik', betekent het meestal dat je iets anders automatisch uitsluit, namelijk de tegenovergestelde eigenschap.

Mensen voelen zich het prettigst als ze in zoveel mogelijk situaties zichzelf kunnen zijn en zo de eigen kwaliteiten optimaal kunnen benutten. In termen van ego en schaduw betekent dat: ervoor zorgen dat het ego zo groot mogelijk is, dat er zoveel mogelijk eigenschappen van de persoon in zitten. Het gebied van de schaduw is dan zo klein mogelijk. Hoe kleiner ons ego is, des te minder van onze kwaliteiten we tot ons ego rekenen en des te groter onze schaduw zal zijn. Hoe meer kwaliteiten we niet benutten, des te 'smaller' onze basis is en des te onzekerder wij ons voelen.

Een bijkomend nadeel van een grote schaduw is dat de balans binnen onszelf verstoord raakt. Daardoor evolueren kwaliteiten die in de schaduw terecht komen vaak tot vervormingen. Meer hierover in hoofdstuk 5.

De verdeling tussen ego en schaduw is een momentopname. Door de tijd heen kunnen verschuivingen optreden. Als je een verborgen kwaliteit van jezelf gaat ontwikkelen, verhuist deze in de loop van de tijd van de schaduw naar het ego. Andersom kan natuurlijk ook: als je een bepaalde kwaliteit lange tijd niet inzet, komt deze in de schaduw terecht.

Naast het onbewuste deel van je schaduw, is er ook een klein deel van je persoonlijkheid waar je je wel van bewust bent, maar dat je in sommige situaties niet aan anderen wilt laten zien. Het kan daarbij



## 4 Karakterstructuren

In het contact met je medemens is het van belang hinderlijk gedrag van de ander te kunnen plaatsen en er op adequate wijze op te reageren. Het is daarbij handig wanneer je een andere persoon snel kunt inschatten. Nog belangrijker is het om inzicht te hebben in eigen gedrag en de patronen die het contact met jezelf en de ander kunnen verstoren. Een hulpmiddel hierbij is de theorie over karakterstructuren. Psychotherapeut Alexander Lowen heeft daar veel onderzoek naar gedaan en hij heeft deze structuren ook in diverse boeken beschreven (Lowen, 2003). Hij is de eerste wetenschapper die op een samenhangende en algemeen geaccepteerde wijze de lichaamshouding en de lichaamstaal in de psychotherapie heeft geïntroduceerd. Hij gaat er evenals Wilhelm Reich en Sigmund Freud van uit, dat menselijke karakterstructuren te onderscheiden zijn op grond van de mate waarin kinderlijke behoeften al dan niet bevredigend zijn vervuld.

In dit hoofdstuk staan een vijftal karakterstructuren centraal. Karakterstructuren zijn vormen van overdracht vanwege het feit dat de oude situatie automatisch wordt herhaald of overgedragen op de huidige situatie. Aan de hand van karakterstructuren zijn overdrachtpatronen makkelijker te herkennen bij onszelf en bij anderen. Evenals bij overdracht raken bij karakterstructuren sommige kwaliteiten geblokkeerd. In dit hoofdstuk ligt de nadruk op de beschrijving van de verschillende karakterstructuren en hoe je ermee kunt leren omgaan.

### 4.1 Karakterstructuren als automatisme

Een karakterstructuur is een samenhangend geheel van belemmerende gedachten, gedragspatronen, gevoelens en lichamelijke ken-

merken, die meestal een reactie zijn van het individu op pijnlijke situaties uit het verleden (van Praag, 1983). Het is een verdediging tegen het gevaar dat je tegenkomt in je leven. Het is als het ware een fort dat je met name als kind opbouwt om te voorkomen dat je gekwetst wordt. Dat is heel verstandig op dat moment.

Het opbouwen van een karakterstructuur heeft echter ook nadelen. Het jezelf afschermen heeft als gevolg dat jou geen pijn meer gedaan kan worden. Dat was op dat moment noodzakelijk om te overleven. Echter tot ver na je kindertijd blijven de conclusies die je als kind getrokken hebt, gevoelens bij je oproepen en je gedachten influisteren over wie je bent en hoe je je moet gedragen om geliefd en succesvol te zijn. In je volwassen bestaan worden deze verdedigingsmechanismen daarmee tot hindernissen, die je ontwikkeling tegenhouden. Het contact met je omgeving raakt erdoor verstoord. Je kunt in een isolement terecht komen. Vaak heb je dat niet in de gaten. Het bewust worden en erkennen van deze patronen is de eerste stap tot het achterlaten ervan op het moment dat ze in de weg zitten.

Een karakterstructuur is het gevolg van een in de knel geraakte psychische basisbehoefte. Elk mens heeft een aantal basisbehoeften, bijvoorbeeld geaccepteerd te worden zoals je bent en in vrijheid keuzes kunnen maken. Wanneer het individu deze behoefte tot uitdrukking brengt en de omgeving daar negatief op reageert, is dat pijnlijk en frustrerend voor deze persoon. Als dit regelmatig gebeurt, zal hij wege gaan zoeken om die pijn te vermijden. In plaats van de behoefte te uiten zal hij ander gedrag gaan vertonen. Hij gedraagt zich anders dan hij zou willen. Dit gedrag wordt 'maskergedrag' genoemd. Elke karakterstructuur heeft zo zijn eigen maskergedrag. Dit gedrag wordt door de persoon zelf vaak niet als zodanig ervaren, omdat het een automatisme is. Aan dit maskergedrag zijn ook belemmerende gedachten gekoppeld. Elke structuur heeft zo zijn eigen belemmeringen (zie bijlage II).

De behoefte aan hulp en steun kan bijvoorbeeld gefrustreerd zijn,

omdat de omgeving hulp vragen een teken van zwakheid vindt en erop reageert met vernedering ('wat een belachelijke vraag'). De norm is in dat geval dat je sterk moet zijn en alles zelf moet kunnen. Het individu ontwikkelt als reactie daarop een wantrouwige houding naar de omgeving toe en hij heeft de neiging alles in zijn omgeving in de gaten te houden. De wantrouwige houding is dan het maskergedrag dat de plaats inneemt van de oorspronkelijke behoefte aan hulp en steun.

Het begrip 'karakterstructuur' heeft een andere betekenis dan het woord 'karakter' in het dagelijks spraakgebruik. Mensen zien het karakter van iemand als zijn 'aard' en beschouwen deze als onveranderlijk. Bij een karakterstructuur gaat het om een neiging die iemand heeft in een specifieke situatie automatisch bepaald maskergedrag te vertonen. Het masker is alleen de buitenkant van het karakter en niet het meest wezenlijke deel ervan. Ten gevolge van dit maskergedrag komen belangrijke kwaliteiten van de betreffende persoon in de verdrinking.

Wanneer manifesteert zich een karakterstructuur bij iemand? In het algemeen in situaties die voor die persoon lastig zijn of stress-situaties. In een gesprek kan een karakterstructuur op een bepaald moment de kop op steken en later ook weer verdwijnen. Welke situaties voor iemand moeilijk zijn, is onder andere afhankelijk van zijn vroegere ervaringen. Als een huidige situatie lijkt op de vroegere pijnlijke situatie, wordt de karakterstructuur geactiveerd en vertoont de persoon het bijbehorende gedrag.

Alexander Lowen onderscheidt vijf karakterstructuren. In de onderstaande beschrijving heb ik gebruik gemaakt van de indeling van Lowen. De namen van de verschillende structuren heb ik veranderd. Ik vind ze niet zo bruikbaar omdat ze de indruk wekken dat er iets zeer ernstigs aan de hand is met de persoon die een van deze structuren heeft. Dat valt echter wel mee. De begrippen die ik gekozen heb zijn: de afwezige (schizoïde), de onverzadigbare (orale), de opoffe-

rende (masochistische), de afstandelijke (rigide) en de wantrouwige (psychopathische) karakterstructuur. De benamingen van Lowen staan tussen haakjes.

Een vraag die mensen regelmatig stellen over karakterstructuren is: is de omgeving de enige oorzaak voor het ontstaan van een bepaalde karakterstructuur? Het uitgangspunt is, dat de gevoeligheid voor een bepaalde pijnplek al (latent) aanwezig is als een mens geboren wordt. Door de invloed van de omgeving wordt deze pijnplek geactiveerd ('manifest') en ontwikkelt zich een bepaalde karakterstructuur (Korteweg & Frankhuisen, 1989).

Het uitgangspunt dat de gevoeligheid voor een karakterstructuur latent aanwezig is, verklaart ook waarom kinderen binnen eenzelfde gezin vaak verschillende karakterstructuren ontwikkelen. In een gezinssituatie waarin er bijvoorbeeld weinig aandacht is voor de kinderen, heeft het ene kind daar meer last van dan het andere. Ouders weten ook vaak niet hoe een kind hun gedrag ervaart. Je kunt de omgeving dus niet de schuld geven van een karakterstructuur die je hebt. Wel heeft de omgeving een behoorlijke invloed op de mate waarin een structuur zich ontwikkelt.

In de volgende paragrafen worden de verschillende karakterstructuren beschreven aan de hand van de volgende vragen:

- Welke omstandigheden maken een latent aanwezige karakterstructuur manifest? De nadruk ligt daarbij op de omstandigheden tijdens de jeugd. Soms ontwikkelt een structuur zich echter pas later in het leven.
- Hoe kun je de structuur herkennen? Bij elke structuur is uitgegaan van de zuivere vorm. Het gevolg daarvan is, dat de beschrijving hier en daar wat extreem kan aandoen. De belangrijkste lichamelijke kenmerken van een structuur komen ook aan de orde. De overheersende structuur bij een persoon is vaak via lichaamsbouw en uitstraling terug te vinden in het lichaam.

## 5 Omgaan met vervormde kwaliteiten

Soms ben je jaren bezig alvorens je kunt omgaan met een vervelende eigenschap van jezelf. Je vraagt je daarbij soms af hoe het mogelijk is dat een goede kwaliteit ontaardt in wat in het dagelijks spraakgebruik een 'slechte' eigenschap wordt genoemd. De neiging bestaat deze eigenschap, dit ongewenste deel van de persoonlijkheid, als het ware af te snijden en weg te gooien. In termen van het in hoofdstuk 1 beschreven kleurenpalet: je wilt een bepaalde kleur uit je kleurenskala weggooien, omdat je met dat kleurpotlood krast en ermee door het papier heen gaat. Het gaat er echter niet om dat je de kleur weggooit, maar wel dat je ophoudt met krassen! Dat is één manier om naar vervormde kwaliteiten te kijken.

Het kan ook voorkomen dat je uiteindelijk tot de conclusie komt dat er niets te doen valt aan een bepaalde vervorming en dat je er maar mee moet leven ... Maar ondertussen verwijt je jezelf wél steeds dat je die eigenschap hebt.

Voor mensen die aan hun vervormingen willen werken is het vaak een hele kunst dat op een 'leuke' manier te doen. De neiging bestaat het als een taaie opgave te zien. Wat daarbij kan helpen is het besef dat in onze minst prettige eigenschappen groeimogelijkheden voor onszelf opgesloten liggen. Zo wordt het werken aan vervormingen als het vissen van een parel uit de modder.

## 5.1 Op zoek naar vervormingen

Als je aan de slag wilt gaan met bepaalde vervormingen van jezelf, is de eerste stap dat je vaststelt dat het daadwerkelijk om een vervorming gaat. Dat is niet altijd even eenvoudig. Soms vindt de omgeving een bepaalde eigenschap een vervorming en vind je dat zelf niet. Jij vindt jezelf zorgvuldig, terwijl sommige anderen je een pietlut vinden. Wie heeft er dan gelijk? Andersom is het natuurlijk ook mogelijk: jij vindt jezelf pietluttig, maar de omgeving ervaart dat niet als zodanig.

Het eerste en belangrijkste criterium bij het vaststellen van een vervorming is of je er zelf last van hebt. Daarnaast kun je kijken in hoeverre je omgeving er last van heeft. Dat vraagt het vermogen om 'objectief' te kunnen kijken naar die omgeving. In een (werk)omgeving kunnen situaties voorkomen die mensen als negatief ervaren. Dan is het voor veel mensen moeilijk om objectief naar de eigen kwaliteiten en vervormingen te kijken. Twee mogelijkheden zijn daarbij te onderscheiden. De eerste is dat iemand een vervorming van zichzelf als een kwaliteit ervaart. Zo vertelde een psychiatrisch verpleegkundige dat ze de eigenschap 'wantrouwig' als een kwaliteit zag. Haar uitleg was: 'Je moet in mijn vak altijd bedacht zijn op trucs die patiënten met je willen uithalen.'

De tweede mogelijkheid bij een situatie die iemand als negatief ervaart, is dat hij een kwaliteit van zichzelf als een vervorming ziet. Een cursist deed zijn eigenschap 'directheid' in bij de vervormingen. Binnen zijn organisatie was de norm dat je je baas niet mocht tegen spreken. Het was daar uit den boze gewoon eerlijk je mening te geven.

Het komt ook voor dat iemand een vervorming van zichzelf in sommige situaties als positief ziet en in sommige situaties als negatief. Hetzelfde kan gelden voor een kwaliteit. Een docent die les gaf aan ongeïnteresseerde leerlingen vertelde dat hij de eigenschap 'botheid' in

zijn werk als een kwaliteit zag, maar in zijn privéleven als een vervorming. Het botte gedrag hielp hem om te overleven. Leuk was anders.

Als je een situatie als negatief ervaart of als een ander vanuit een vervorming naar jou toe reageert, dan is aan jou de keuze hoe je daarmee omgaat. Reageer jij ook vanuit een vervorming? Vaak roepen vervormingen elkaar immers op.

Je omgeving attendeert je soms op een vervorming en stelt daarmee een zekere 'bedrijfsblindheid' met betrekking tot je eigen functioneren aan de kaak. Een vervorming valt ook voor je omgeving niet altijd op. Een mogelijkheid is dan dat een droom je op een vervorming attendeert.

Ik droomde dat mijn vader op vakantie was en dat ik het beheer had over zijn boerderij. Het was zomer en de tijd was aangebroken om het graan te oogsten. Het gewas dat het eerste rijp was, was de wintergerst. Toen ik bij het betreffende perceel ging kijken, ontdekte ik tot mijn ontsteltenis dat ongeveer vijf procent van de aren nog verre van rijp was. In de dagen daarna liep ik regelmatig rondom het perceel, niet wetende wat ik moest doen. Ik besloot te wachten totdat de onrijpe aren ook rijp waren. Dit duurde een hele tijd. Zolang zelfs dat de rijpe aren overrijp werden, op de grond vielen en zo verloren gingen voor de oogst.

Deze droom attendeerde mij op de vervorming 'perfectionisme.' De oogst moest perfect zijn, maar ging daardoor grotendeels verloren. Ik herkende de vervorming bij mezelf in die zin dat ik in allerlei situaties te hoge eisen stelde aan mezelf en aan mijn werk. Ook had ik de neiging om me te veel bezig te houden met wat ik nog niet goed vond aan mezelf (het onrijpe graan). Dat belemmerde mij en daardoor had ik veel minder plezier in wat ik deed, net zoals in de droom. Ik realiseerde me dat deze vervorming veel meer negatieve gevolgen had dan dat ik gedacht had.

Uit deze droom leerde ik twee dingen. Ten eerste dat ik ook tevreden moet kunnen zijn met een 95 % resultaat ('goed genoeg'). Ten tweede dat ik mijn handelen meer moet laten bepalen door wat ik goed vind aan mezelf dan door wat ik niet goed vind. Vaak ontwikkelt dit 'onrijpe' zich immers vanzelf wel. Een interessant detail is dat in de praktijk van het oogsten van graan het ook zo werkt: wanneer graan wordt geoogst waarvan 95 % van de korrels rijp zijn, dan is de overige vijf procent na een tijdje in de opslag gelegen te hebben ook rijp. Het teveel aan vocht in de onrijpe korrels trekt in de rijpe korrels. Op deze manier gaat er niets verloren!

Het vraagt vaak wel enig gepuzzel om erachter te komen hoe bij jou de vork in de steel zit met betrekking tot een bepaalde vervorming. De eerste stap is dat je een bepaalde vervorming volledig onderkent en erkent.

De volgende paragrafen geven vanuit twee invalshoeken inzicht in de achtergronden van vervormingen. In het eerste geval raken twee tegenovergestelde kwaliteiten uit balans, waardoor de ene vervormt en de andere kwaliteit (gedeeltelijk) verborgen raakt. De andere manier waarop je naar een vervorming kunt kijken is deze te zien als maskergedrag. Dan wordt een vervorming gebruikt in plaats van een kwaliteit, omdat je het moeilijk vindt de kwaliteit in te zetten.

Zo kun je een aanzienlijk deel van je vervormingen herleiden naar hun kwaliteiten of in ieder geval begrijpen waar de betreffende vervorming vandaan komt. Soms is het in eerste instantie niet eenvoudig om vast te stellen welke invalshoek bij een bepaalde vervorming van toepassing is. Dat wordt meestal vanzelf duidelijk bij een nadere analyse, eventueel met de hulp van anderen.



## 6 Het opsporen en ontwikkelen van verborgen kwaliteiten

Verborgen kwaliteiten vormen één van de meest interessante ingangen voor persoonlijke ontwikkeling. Als je deze kwaliteiten gaat inzetten, ontstaan er nieuwe mogelijkheden om met allerlei (probleem) situaties in je werk of privéleven om te gaan. Ze kunnen je ook helpen om beter uit de verf te komen, een completer en vrijer mens te worden of je leven meer in balans te brengen.

Mensen helpen bij het zoeken naar (gedeeltelijk) verborgen kwaliteiten vind ik erg leuk om te doen. De verwondering, het ongeloof of de weerstand van mensen hierbij kenmerkt dit proces. Het is een natuurlijke reactie op het onbekende bij jezelf. Een verborgen kwaliteit klopt als het ware van binnenuit bij jou aan. Vaak word je bang of voel je je onhandig en weet je niet wat je moet doen. Je krijgt bijvoorbeeld de behoefte op een humoristische wijze te reageren in een serieuze, zakelijke situatie. Je denkt: 'Dit kan niet, want het is gedrag dat mijn gesprekspartners van mij helemaal niet kennen.'

Als je jezelf vergelijkt met een tuin, dan kun je het naar boven komen van een nieuwe kwaliteit bij jezelf als volgt zien: er komt een barst in de aarde, omdat een nieuwe bloem aan het groeien is en aan het daglicht wil komen. De vraag is dan: probeer je die barst (in je zelfbeeld) zo snel mogelijk weer glad te strijken of ben je benieuwd naar die nieuwe bloem?

Zoals we in hoofdstuk 1 gezien hebben, zijn er bij (gedeeltelijk) verborgen kwaliteiten twee mogelijkheden. Een gedeeltelijk verborgen kwaliteit zet je soms wel in als dat zinvol is, maar in sommige situaties ook niet, terwijl ze daar ook heel goed van pas zouden komen. Bij een geheel verborgen kwaliteit kan het gaan om een kwaliteit die je nog niet eerder ontdekt had van jezelf. Het is ook mogelijk dat een

verborgen kwaliteit vroeger wel aanwezig was, maar dat je die als gevolg van negatieve ervaringen niet meer bent gaan gebruiken. Deze is uit het zicht verdwenen.

Verborgene kwaliteiten zijn vergelijkbaar met een grote schat waar we niets mee kunnen doen, totdat we ons herinneren op welke plek we deze verborgen hebben. Er zijn verschillende manieren om verborgen kwaliteiten op het spoor te komen, bijvoorbeeld via:

- Herkenning bij mensen die je heel sympathiek of juist heel onsympathiek vindt (paragraaf 6.1).
- Situaties die uitdagend voor je zijn (paragraaf 6.1).
- Kwaliteiten die verborgen liggen achter vervormingen die je stiekem graag méér zou willen hebben en die je 'geheim plezier' vertegenwoordigen (paragraaf 6.2).
- Dromen en fantasieën (paragraaf 6.3).
- Lichamelijke klachten (paragraaf 6.4).

De verborgen kwaliteiten bij de verschillende karakterstructuren zijn in hoofdstuk 4 aan de orde geweest. Het ontwikkelen van verborgen kwaliteiten gaat soms niet van een leien dakje. In paragraaf 6.5 komen enkele hobbels hierbij aan de orde.

### **Verborgene Kwaliteiten Spel**

Een groot deel van de manieren die in dit hoofdstuk aan de orde komen om verborgen kwaliteiten op het spoor te komen, zijn terug te vinden in het Verborgene Kwaliteiten Spel (Gerrickens & Verstege, 2019). De basis van dit kaartspel wordt gevormd door 33 'schaduwvragen': door ze te beantwoorden, kun je meer te weten komen over je schaduw. Voorbeelden van deze vragen zijn: 'Wanneer heb je iets gedaan wat voor jou ongebruikelijk is?', 'Wat deed je vroeger graag dat je nu niet meer doet?' en 'Welke eigenschappen komen naar boven als je je helemaal laat gaan?' Je kiest vijf of zes vragen uit het spel die je aanspreken. Met behulp van een vervolgvraag kom je

vervolgens de kwaliteiten op het spoor die in je antwoorden verborgen liggen. Dit zijn meestal (gedeeltelijk) verborgen kwaliteiten, die deel uitmaken van je schaduw. Daarna ga je kijken hoe je deze kwaliteiten meer kunt benutten in je leven. Ook zit er een set kaarten met belemmerende gedachten in het spel. Hiermee kun je ontdekken wat je ervan weerhoudt om je verborgen kwaliteiten in te zetten.

## 6.1 Sympathieën en antipathieën

Een interessante manier waarop je verborgen kwaliteiten van jezelf op het spoor kunt komen is mensen die je heel sympathiek of heel onsympathiek vindt als ingang te kiezen. Doe eerst de volgende twee opdrachten:

- Neem twee mensen in gedachten, die je heel sympathiek vindt. Ga bij ieder van hen na op grond van welke eigenschappen je deze persoon zo sympathiek vindt.
- Neem twee mensen in gedachten, die je heel onsympathiek vindt. Ga bij ieder van hen na aan welke eigenschappen van die ander je zo'n hekel hebt.

Probeer de eigenschappen bij de bovenstaande opdrachten zo precies mogelijk te omschrijven. Laat alle andere eigenschappen van de betrokken personen buiten beschouwing.

Ervaringen van sympathie of antipathie kun je door middel van het mechanisme van projectie (zie hoofdstuk 3) naar jezelf toe 'vertalen.' Het uitgangspunt hierbij is, dat alles wat je in sterke mate opvalt aan je omgeving, zowel positief als negatief, iets over jezelf zegt. Het zegt namelijk iets over kwaliteiten van jezelf die uit balans zijn ('vervormd'), of die in de schaduw terecht zijn gekomen. Van mensen die je sympathiek of onsympathiek vindt, kun je dus iets leren.

Een belangrijk criterium bij 'sympathieke' of 'onsympathieke' personen is dat je erdoor geraakt wordt. Dat kan op een positieve of negatieve manier zijn. Er zijn vaak ook andere mensen die je niet zo sympathiek vindt, maar met wie jij je in de omgang wel vrij kunt blijven voelen. Het feit dat deze mensen je niet zo liggen, hoeft niet direct iets over jezelf te zeggen.

Bij elke eigenschap van de sympathieke personen zijn er twee mogelijkheden. De eerste mogelijkheid is dat je een kwaliteit van jezelf op een ander projecteert. Je waardeert in die ander een kwaliteit die je ook waardeert in jezelf. De vraag die je je kunt stellen om hier achter te komen is: welke van de kwaliteiten die je aan de ander toegeschreven hebt, herken je als aanwezige kwaliteiten van jezelf?

De tweede mogelijkheid is dat je een (gedeeltelijk) verborgen kwaliteit van jezelf op een ander projecteert. De vraag is dan: welke van de kwaliteiten die je aan de ander toegeschreven hebt, zou je ook graag (meer) tot je beschikking hebben?

Het is vaak moeilijk vast te stellen of een verborgen kwaliteit bij jou aanwezig is. Als je deze vroeger wel had maar 'vergeten' was, dan lukt het je nog wel om deze te herkennen. Gaat het echter om een nieuw ontdekte kwaliteit, dan weet je dat meestal niet.

Veel mensen geloven in eerste instantie niet dat ze een verborgen kwaliteit onbewust op een ander projecteren. Na enige tijd komen ze er meestal achter dat ze deze kwaliteit toch in zich hebben.

Bij de onsympathieke personen is het terugvertalen naar jezelf iets ingewikkelder. Er zijn eveneens twee mogelijkheden. De eerste is dat je sommige vervormingen van jezelf op de ander projecteert. Je keurt bij de ander een vervorming af, waar je bij jezelf ook een hekel aan hebt. Om hier achter te komen kun je jezelf de volgende vraag stellen: welke van de vervormingen die je aan de ander(en) toegeschreven

## 7 Kwaliteiten en bezieling

In dit hoofdstuk wil ik laten zien dat kwaliteiten een instrument zijn om je te helpen datgene wat je bezielt vorm te geven. In de eerste paragraaf komt het onderscheid tussen ziel en persoonlijkheid aan de orde. In paragraaf 7.2 staat het Bezielingsprofiel centraal. Het uitgangspunt hierbij is dat iedereen enkele specifieke onderwerpen heeft waarop de ziel zich speciaal wil uitdrukken. Op deze gebieden ervaar je een sterke innerlijke motivatie en een gevoel van zingeving.

Paragraaf 7.3 gaat over persoonlijk leiderschap. Wanneer je iets doet waar je heel goed in bent en waar je plezier aan beleeft, dan ben je daarin vaak een aanspreekpunt en een voorbeeld voor anderen. Dat noem ik persoonlijk leiderschap.

Het laatste thema van dit hoofdstuk is visie. Als je veel passie hebt voor een bepaald onderwerp, dan komt dat ook tot uitdrukking in de visie die je daarop hebt.

### 7.1 Ziel en persoonlijkheid

*Werkelijke armoede is de verbinding met je ziel kwijt raken of daarin geen voorbeeld gehad hebben (Ans Tros).*

In het college getiteld 'Bestaat de ziel?' legt filosoof Carlo Leget (Bulthuis, 2020) zijn studenten de vraag voor: Wie van jullie weet zeker dat-ie een ziel heeft? Voorzichtig gaan slechts een paar handen de lucht in. Dat komt onder andere omdat we in onze cultuur het ongrijpbare voor een groot deel ontkennen. Er ligt een beetje een taboe op over de ziel praten, het kan weerstand oproepen. De ziel wordt door 'harde' wetenschappers nu niet meer serieus genomen.

Als je de vraag naar het bestaan van de eigen ziel honderd jaar geleden gesteld zou hebben, zou iedereen zijn vinger hebben opgestoken. Door de eeuwen heen heeft de ziel een hoofdrol gespeeld in vrijwel alle culturen.

### **Het onbenoembare verwoorden**

De ziel is de (niet te beschrijven) kern van de mens, een voortdurend stromende bron van waaruit de inspiratie komt en waarin de intuïtie zetelt. Andere benamingen die voor de ziel worden gebruikt zijn bijvoorbeeld 'essentie' en '(hogere) Zelf'. De ziel kan niet beïnvloed worden door iets van buitenaf en wordt daarom ook wel het 'vrije bewustzijn' genoemd. Je zou de ziel ook je 'innerlijk weten', 'het licht in jezelf' of 'je persoonlijke verbinding met het goddelijke' kunnen noemen. Het begrip 'ziel' verwijst naar een dimensie die uiteindelijk een mysterie is (Wopereis, 2016).

De ziel kun je ook zien als de bron van het volkomen eigene dat je uniek maakt. Het is een geschenk dat je bij je geboorte meekrijgt. In de ogen van een pasgeboren baby zie je een eerste glimp van dat onvervreembare unieke, van datgene wat je een weerspiegeling van de ziel kunt noemen (Hendriks, 2013). Je ziel is je eigen goudmijn of schatkamer, waarin veel liefde, wijsheid en kracht aanwezig is, evenals je levensmissie of levensopdracht (Hoogendijk, 2016). Je kunt je eraan toevertrouwen, omdat de ziel je op zowel verstandige als liefdevolle wijze leidt op je unieke weg door het leven.

Je zou de ongrijpbaarheid van de ziel kunnen vergelijken met die van het begrip 'liefde'. Liefde is een groot woord. Als een ander vraagt: 'Waarom hou je van mij?', kun je zeggen dat die persoon er mooi uitziet of intelligent is. Maar als er met die eigenschappen iets gebeurt, is de liefde dan voorbij? Nee. Als je doorvraagt krijg je eigenlijk geen goed antwoord op wat liefde is. Je kunt dit niet 'pakken' en toch is liefde ontzettend belangrijk in ons leven. Zo is het ook met de ziel.

## Bezieling

Bezieling komt voort uit de ziel en gaat samen met geraakt worden en in beweging komen. Zonder bezieling is het leven zo vlak als een landkaart. Als je bezielt bent laat je je leiden door wat je hart je ingeeft, door de drijfveren van je ziel. Ook werk je dan vanuit liefde, overgave en vertrouwen en gebruik je daarbij alle kwaliteiten die je ter beschikking hebt. Je houdt niets achter. Dat maakt je krachtig, maar tegelijkertijd ook kwetsbaar.

Bij bezieling hoort de ervaring dat deze steeds opnieuw door je heen komt: de woorden komen als vanzelf. Je spreekt zonder je met de boodschap te bemoeien, zoals een postbode die een brief aflevert, zonder hem te openen. Je kunt het ook vergelijken met een verhaal dat zichzelf schrijft, het schilderij dat van binnenuit geschilderd wenst te worden en dat tevoorschijn komt. Je doet gewoon wat je te doen staat, zonder dat je erover hoeft na te denken of jezelf op enige wijze forceert of regisseert. Je bent intens betrokken bij wat je doet, je valt samen met de activiteit zelf. Het voelt alsof je in een flow zit. Je vertrouwt op de natuurlijke gang van zaken. Het besef dat jij als persoon iets doet, verdwijnt volledig naar de achtergrond. En dat wat je doet blijkt op dat moment precies het juiste zijn. Op zo'n moment is het alsof je een kanaal, een doorgeefluik van je ziel bent.

Schrijven over bezieling brengt een risico met zich mee. Alles wat er te zeggen valt over bezieling is niet hetzelfde als de ervaring ervan. Hoe meer je nadenkt over dit onderwerp en tracht te analyseren wat het is, des te verder je afraakt van de vonk, dat ongrijpbare enthousiasme dat bezieling is. Een passie laat zich nu eenmaal niet beschrijven of beheersen. Je kunt bezieling het beste als een geschenk accepteren (Gerrickens, 2022).

## Werken vanuit bezieling

Het verlangen om te werken vanuit bezieling begint met te erkennen dat er zoiets is als een hoger doel waar je in dienst van wilt staan.