Op ware grootte

Hoogbegaafd en werk



DINEKE VAN KOOTEN

Op ware grootte

Hoogbegaafd en werk



EMMAÜS | Academie voor Bezield Leven

Op ware grootte
Hoogbegaafd en werk

Deel 5 van de reeks Hoogbegaafd in al zijn facetten

© 2026 Drs. Dineke van Kooten

Tekst: Drs. Dineke van Kooten
Omslagontwerp: Depositado
Illustraties: Drs. Dineke van Kooten
Redactie: Annika Verweij, MSc
Vormgeving binnenwerk: Annika Verweij, MSc
Druk: Centraal Boekhuis

Uitgeverij: EMMAÜS | Academie voor Bezield Leven, Garderen

Eerste druk, 2026

ISBN 978-90-838006-5-3 (e-book)
ISBN 978-90-838006-0-8 (paperback)
NUR 771

www.dinekevankooten.nl

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.

Inhoudsopgave

Voorwoord

Inleiding

Hoofdstuk 1 — Hoogbegaafd zijn op de werkvloer?

- **1.1 Wat er aanstaat: de vier intensiteiten in één moment**
- **1.2 Drie mensen, dezelfde gave, drie reacties**
- **1.3 Geen karakter maar een oplossing: het overlevingsmechanisme**
- **1.4 De wortel: te veel of te weinig van wat je nodig had**
- **1.5 Drie profielen: uitdagend, onderduikend, risico**

Hoofdstuk 2 — Gedrag en werkhouding van hoogbegaafden

- **2.1 Wat niet te zien is: de werkhouding als masker**
- **2.2 Drie mensen, dezelfde gave, drie werkhoudingen**
- **2.3 De wortel: het mechanisme dat beloond wordt**
- **2.4 Drie profielen: aangepast, autonoom, dubbel bijzonder**

Hoofdstuk 3 — De gave die wil doorgronden

- **3.1 Het tempo dat niet klopt**
- **3.2 De eenheid die hij niet kan opbreken**
- **3.3 De zin die hij niet kan loslaten**
- **3.4 De drang tot het klopt: de wortel**

Hoofdstuk 4 — De gave die voelt en weegt

- **4.1 De last die niemand ziet**
- **4.2 Het voelen van de ordening**
- **4.3 Het geladen binnenkrijgen**

4.4 Het lichaam weet het eerst
Hoofdstuk 5 — De gave die zich tegen zichzelf keert
5.1 Het kind dat nooit hoefde te oefenen
5.2 Het volmaakte beeld dat verlamt
5.3 Het niet hebben leren falen
5.4 Het uitstellen en niet-afmaken
Hoofdstuk 6 — Wat er gezegd werd
6.1 Hoe een zin naar binnen verhuist
6.2 De tien stemmen
6.3 Waarom je dit niet alleen kunt
Hoofdstuk 7 — De loopbaan: vlucht of richting
7.1 Vlucht of richting
7.2 De NEE-lijn
7.3 De demonen op de drempel
7.4 De moed om over te steken
Hoofdstuk 8 — Ziel, zaak en bezieling
8.1 De drie componenten
8.2 Wat er ontstaat als het klopt
8.3 Hoe de hoogbegaafde er scheef in staat
8.4 De kloppende crisis
Hoofdstuk 9 — Wie alles kan, kiest niet
9.1 De paradox van wie alles kan
9.2 Het verkeerde kompas
9.3 Wat je nog niet kunt maar wilt worden
9.4 Kiezen vanuit wie je bent

Hoofdstuk 10 — Leidinggeven: alles tegelijk, en nu ook de ander

10.1 Waarom het cognitieve gemak juist de val is

10.2 De verlamming van wie alles overziet

10.3 De afstand die niemand voelt behalve hij

10.4 De ene ander die naast hem staat

10.5 Onderhandelen over je mogelijkheden

10.6 De leider heeft een eigen vuur nodig

Hoofdstuk 11 — Wie het gas ruikt

11.1 De kanarie in de kolenmijn

11.2 De klokkenluider

11.3 De hofnar

11.4 De vruchtbare omgeving

Hoofdstuk 12 — Wat de hoogbegaafde te doen heeft

12.1 Jezelf serieus nemen

12.2 Je volle gaven omarmen

12.3 Je juiste plek innemen

12.4 Ziel, zaak en bezieling op één lijn

Hoofdstuk 13 — Waarom je een spiegel nodig hebt

13.1 Alles begrijpen en toch niet veranderen

13.2 Waarom je jezelf niet kunt zien

13.3 Jezelf ontdekken

13.4 De spiegel die hij nooit had

Epiloog

Verantwoording en literatuurlijst

In deze reeks

Voorwoord

Dit boek gaat over hoogbegaafde mensen en hun werk. Het is geschreven omdat het boek dat ik zelf had willen lezen er niet was. Wat er bestond over hoogbegaafdheid, bleef meestal aan de oppervlakte: bij de kenmerken, de lijstjes, de tips om beter om te gaan met je intensiteit. Nuttig misschien, maar het raakte zelden de kern, en de kern is geen kenmerk. Die ligt dieper, onder het gedrag, in de wortel waar een mens gevormd werd. Dit boek probeert daar te komen. Het graaft naar waarom hoogbegaafden doen wat ze doen, en naar wat eronder ligt dat het mogelijk maakt.

Ik schrijf het voor de hoogbegaafde zelf, en ik schrijf het met een verdriet dat ik niet goed kan verbergen. Want in mijn werk zie ik telkens opnieuw hoeveel er verloren gaat. Mensen met buitengewone vermogens lopen vast, doven uit, worden ziek, of maken zichzelf zo klein dat niemand meer ziet wat er in hen zit. Dat is verkwanseld potentieel, deels door de mensen zelf, deels door een omgeving die hen niet kon plaatsen. Dat verlies is stil, het maakt geen lawaai, en juist daarom telt niemand het op. Maar het is er, en het doet me pijn, en dat is een van de redenen dat dit boek bestaat.

Ik schrijf het ook omdat ik de weg zelf ben gegaan, met alle misstappen die erbij horen. Ik wist lange tijd niet dat ik hoogbegaafd was, en ik heb de fouten gemaakt die je maakt als je het niet weet. In mijn eerste baan na mijn afstuderen dacht ik dat ik alles moest zeggen wat ik zag. Ik dacht dat iedereen daar blij mee zou zijn, dat ze me dankbaar zouden zijn voor wat ik opmerkte. Niemand zat op me te wachten. Ik zag alles wat er in die organisatie misging, behalve wat er misging tussen mij en de anderen. Pas jaren later hoorde ik, via via, dat ze inmiddels waren aanbeland bij de dingen die ik toen al had aangewezen. Ik had gelijk gehad, en

mijn gelijk had me niets opgeleverd. Ik bracht het vanaf de verkeerde plek, op het verkeerde moment, zodat niemand het kon horen.

Het heeft me jaren gekost om te begrijpen wat daar gebeurde. Dit boek is voor een groot deel de neerslag van dat begrijpen, iets wat ik van binnenuit heb moeten leren. Daarom staan er ook geen snelle antwoorden in. Wat er aan aanwijzingen in staat, komt pas nadat de wortel is gezien, en werkt alleen van daaruit. Wie bereid is te kijken naar wat er werkelijk onder zit, bij de hoogbegaafde en bij zichzelf, is welkom.



Inleiding

Er is een bepaald soort vermoeidheid die je nergens kunt uitleggen. Moe zijn van te hard werken is eerlijk: dat snapt iedereen, daar bestaat een weekend voor. Deze vermoeidheid komt na een dag waarop je, van buiten gezien, niet eens zo veel hebt gedaan. Toch kom je leeg thuis, alsof je een marathon hebt gelopen die niemand heeft gezien. Je hebt vergaderd, gemaild, een paar dingen opgelost. Je collega's deden hetzelfde en gingen fluitend naar huis. En jij zit op de bank en kunt geen woord meer verdragen.

Dit boek begint bij die vermoeidheid, want ze is het scherpste teken dat er iets niet wordt gezien. De omgeving ziet het niet, en meestal ziet de persoon zelf het ook niet. Wie zo moe wordt van een gewone werkdag, concludeert bijna altijd het verkeerde. Hij denkt dat hij het niet aankan, dat hij te kwetsbaar is, dat anderen blijkbaar steviger in elkaar zitten. Hij legt de oorzaak bij een tekort, terwijl de oorzaak een overschot is.

Over dat overschot gaat dit boek. Over wat het op de werkvloer betekent om meer binnen te krijgen dan de mensen om je heen: meer te zien, dieper te voelen, sneller te verbinden, intenser te willen dat het klopt. En over waarom dat overschot op het werk zo vaak omslaat in last. En over wat ervoor nodig is dat het weer wordt wat het in de kern is: een kracht.

Ik schrijf dit als coach. Ik werk al drieëntwintig jaar met hoogbegaafde mensen die zijn vastgelopen in hun werk. Vastgelopen is het woord dat ze zelf gebruiken, en het klopt, maar het verbergt wat er werkelijk aan de hand is. Want bijna nooit zit het probleem in kunnen. De mensen die bij mij komen, kunnen meestal méér dan hun functie vraagt, vaak meer dan hun leidinggevende doorheeft. Ze lopen vast omdat iets in hen geen vorm vindt. Er is geen plek, geen erkenning, geen bedding waarin

hun intensiteit kan stromen zonder te overspoelen of dichtgezet te raken. En een organisatie, zo zal blijken, is bij uitstek de plek waar die bedding ontbreekt.

Aanpassen kunnen hoogbegaafden meestal uitstekend, te goed zelfs, en dat is een deel van het probleem. Technieken om je intensiteit te beheersen tot ze hanteerbaar wordt voor de mensen om je heen, komen neer op het temperen van juist datgene wat je te bieden hebt. Wat helpt, is zien wat er werkelijk gebeurt: in het denken, het lijf, het systeem waarin je werkt. Zo leer je je eigen patronen herkennen, en leer je van daaruit dragen wat je tot nu toe alleen maar overkwam.



Hoofdstuk 1 — Hoogbegaafd zijn op de werkvloer?

Begin bij een gewone ochtend. Iemand stapt een kantoor binnen voor een vergadering die hij al kent voordat ze begint. Laten we hem volgen zonder hem meteen een naam te geven: een naam maakt er een geval van, en dit is geen geval. Hij weet wie er zullen zijn en vermoedt wat ze zullen zeggen. Binnen de eerste minuten ziet hij ook waar het heen gaat: dezelfde discussie als vorige maand. Die werd toen afgerond en wordt nu opnieuw geopend alsof er niets is besloten. Hij ziet het, en hij voelt iets in zijn lijf samentrekken. Het is iets fysieks, lager en ouder dan ongeduld, al zal het zo genoemd worden. Een soort onrust die opkomt nog voor hij een gedachte heeft kunnen vormen.



1.1 Wat er aanstaat: de vier intensiteiten in één moment

Wat er in deze paar seconden met deze man gebeurt, oogt als één ding: irritatie, een lastig karakter, iemand die moeilijk doet. Het zijn vier dingen tegelijk, en alle vier komen ze voort uit dezelfde grond. De man voelt ze als één golf. Ik haal ze toch uit elkaar, omdat je ze pas kunt dragen als je ze kunt onderscheiden.

Het eerste is het denken (hoogintelligent). Hij zag de herhaling aankomen omdat zijn brein het hele veld in één keer overziet. Het ziet wat er nu gebeurt, wat er vorige maand gebeurde, waar dit toe zal leiden, en de drie manieren waarop het anders zou kunnen. Het is een ander soort denken. Het springt naar de structuur voordat de

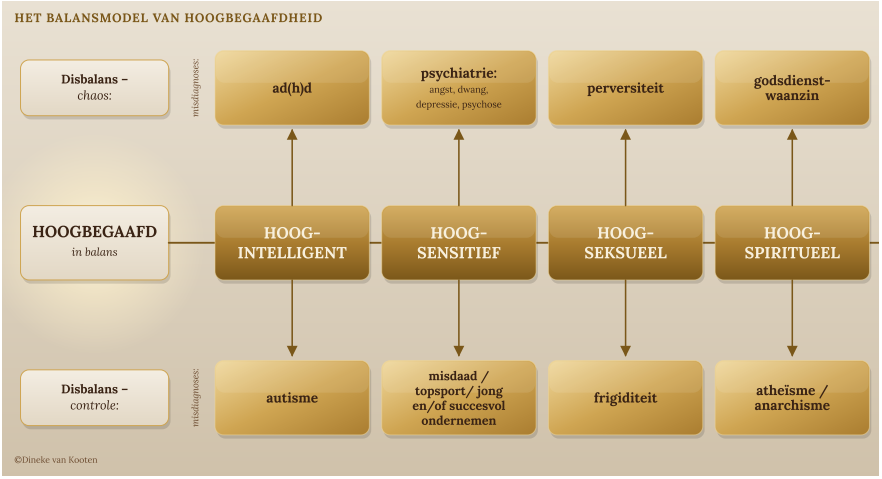
onderdelen zijn nagelopen. Het legt verbanden tussen dingen die voor een ander losstaan, en ziet het patroon waar anderen de losse vergadering zien. Het is zijn kracht, en juist daardoor zit hij hier te lijden. Wie het patroon ziet, ziet ook dat het wordt herhaald, en kan dat niet *ontzien*.

Het tweede is de gevoeligheid (hoogsensitief), en het is inniger met het eerste verweven dan de meeste mensen vermoeden. Zijn waarneming van de herhaling is meteen geladen met een gevoel van verspilling, van onrecht. Het steekt hem dat dit weer gebeurt, dat de tijd van iedereen hierin wegloopt terwijl hij ziet hoe het anders kan. Bij hem zijn denken en voelen niet gescheiden. De gedachte komt al gekleurd binnen, het gevoel is al een soort denken. En daarom raakt een vergadering die voor een ander gewoon saai is, hem op een plek die dieper zit dan verveling.

Het derde is zijn levenskracht, zijn lichaam (hoogseksueel). Dit is het domein dat op het werk het minst wordt gezien en het hardst meedoet. Die samentrekking in zijn lichaam was er eerder dan zijn gedachte. Zijn lijf wist het voor zijn hoofd het wist. Het voelde de spanning in de ruimte, de naderende herhaling, het verlies, en sloeg alarm. Zijn lijf is wat het eerste deel van deze reeks een tweede intelligentie noemt: het weet mee en reageert mee. In een ruimte die niet klopt, gaat het aan of valt het stil. Dat hij dat de hele dag, elke dag, met zich meedraagt, is een groot deel van die onverklaarbare vermoeidheid waar dit boek mee begon.

En het vierde is de zingeving (hoogspiritueel). Onder alles ligt een vraag die er altijd is, ook als hij haar niet bewust stelt: waar dient dit toe? Waarom doen we dit zo? Wat is hier de bedoeling van? Voor hem is werk zelden alleen werk. Het wil ergens voor zijn, het moet kloppen met iets groters, anders voelt zelfs een goedbetaalde, prima functie leeg. Die herhaalde vergadering is inefficiënt, en ze is zinloos. Zinloosheid vreet aan dit soort mens. Die vier zijn de vier domeinen van het Balansmodel van

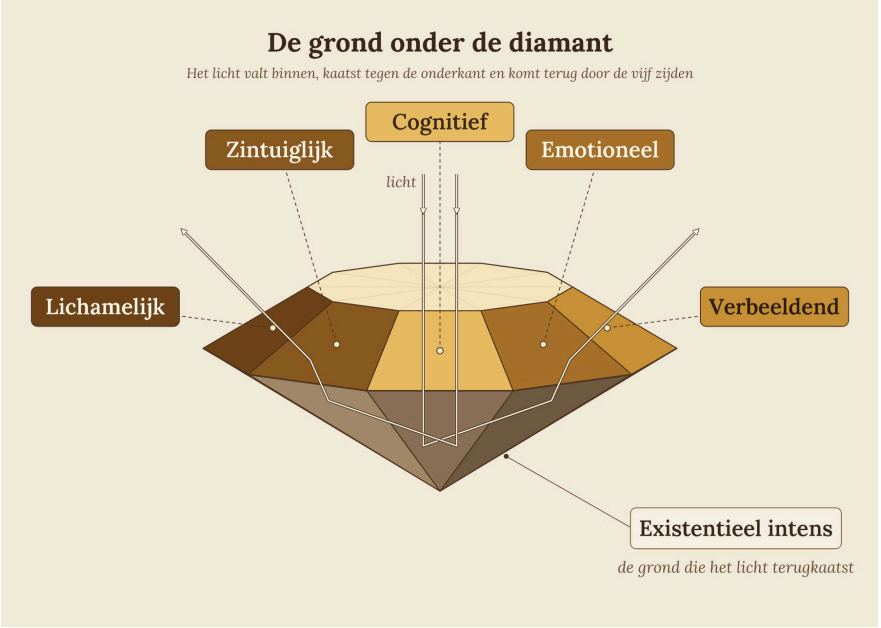
Hoogbegaafdheid: hoogintelligent, hoogsensitief, hoogseksueel, hoogspiritueel. Het is het model onder deze reeks (Mens in volheid – Hoogbegaafd in balans). Hier gaat het om wat ze doen op een werkvloer.



Vier intensiteiten, één golf. Het denken dat het patroon ziet, het voelen dat het laadt, het lijf dat het al wist, de zingeving die eronder vraagt waartoe dit dient. Ze zijn niet los van elkaar te krijgen. Het zijn vier domeinen waarin één en dezelfde intensiteit wordt geleefd, en dat tegelijk. Wat ze zo zwaar maakt, ligt daaronder, in wat het eerste deel de existentiële grond noemt. Alles wat binnenkomt, wordt meteen gewogen op betekenis, op waarheid, op hoe het hoort. Daarom snijdt het, daarom vermoeit het, daarom is het niet uit te zetten.

Het eerste deel gebruikt daarvoor het beeld van een diamant. Een diamant schittert door zijn onderkant. Het licht valt van boven binnen, kaatst tegen de vlakken die je niet ziet en komt terug door de facetten die je wel ziet. Die facetten zijn de vijf zijden waarlangs de wereld bij de hoogbegaafde binnenkomt: het lichaam, de zintuigen, het denken, het gevoel en de verbeelding. De onderkant

is de existentiële grond, die alles wat langs die zijden binnenvalt zijn gewicht geeft. De vier domeinen liggen een stap verder. Daar wordt die geladen intensiteit geleefd en naar buiten gebracht, op de werkvloer net zo goed als thuis. Wie op het werk alleen de schittering ziet, de felheid, de snelheid, het ongeduld, ziet het licht dat terugkomt. Hij mist de grond waartegen het kaatst.



Wat doet de man zelf met dit moment? Hij verlaat de vergadering en denkt: ik ben ook altijd zo ongeduldig. Ik moet leren me erbij neer te leggen. Wat is er toch mis met me dat ik hier zo veel moeite mee heb terwijl niemand anders erover valt? Dat zijn denken een patroon zag, dat zijn lijf alarm sloeg, dat zijn gevoel voor zin werd geraakt: het komt niet bij hem op.

Hij leest zijn eigen intensiteit als een tekort. Hij neemt de maat over waarmee de omgeving hem meet: rustig is goed, meebewegen is volwassen, wie erover valt, stelt zich aan. Hij meet zichzelf eraan en

komt tekort. Het is een levenslange gewoonte, die vaak al lang voor de eerste werkdag begon, in de kindertijd. Diezelfde intensiteit werd toen beantwoord met “doe eens normaal”. Niemand zei: “ik zie hoeveel jij ziet”. Wie zo is opgegroeid, draagt een meetlat in zich die de gave als gebrek aanwijst. Hij neemt die meetlat mee naar zijn werk, waar de organisatie hem maar al te graag bevestigt.

Het gangbare verhaal zegt: je bent intens, dat botst, hier zijn technieken om de botsing te verminderen. Het neemt de meetlat over. Het helpt je je gave te temperen tot ze de omgeving minder stoort. Het omgekeerde is nodig: de meetlat zelf ter discussie stellen. Wat als jouw tekort geldt, is je intensiteit die geen vorm heeft gevonden. De oplossing ligt in een bedding waarin die intensiteit kan stromen zonder je leeg te lopen of dicht te zetten.

Want dat is wat er met onze man werkelijk aan de hand is, dat gaat niet over een lastig karakter. Zijn vier intensiteiten zijn er, op volle kracht, en ze hebben op zijn werk geen plek gevonden. Het denken dat het hele veld overziet, krijgt een functie toegewezen die in een hokje past. Het lijf dat meeweet, moet acht uur stilzitten in ruimtes die niet kloppen. Het gevoel voor zingeving botst op processen die nergens toe lijken te dienen. En de gevoeligheid vangt de hele dag signalen op: spanningen, ongezegde dingen, de stemming in een team. Niemand benoemt ze, en hij kan ze niet uitzetten. Vier krachten zonder bedding. Wat je hier ziet, is een gave die nergens heen kan.

En een gave die nergens heen kan, gaat zich misdragen. Ze ontspoort in de twee richtingen die het eerste deel chaos en controle noemt. Naar buiten ontspoort ze in rusteloosheid, frustratie, te veel willen; naar binnen in dichtklappen, terugtrekken, vervlakken. Elke intensiteit die geen vorm vindt, doet dit. Ze zoekt er een, desnoods een destructieve, omdat stilstaan geen optie is. Met falen van de gave heeft dat niets te maken.

De botsing op het werk is een ontmoeting tussen een mens die meer binnenkrijgt dan gemiddeld, en een organisatie die, om goede redenen, gebouwd is op het gemiddelde. Daar, in dat verschil, ontstaat alles: de waarde die de hoogbegaafde kan toevoegen, én de wrijving die hem leeg laat lopen. Een te intens mens tegenover een redelijke omgeving is het verkeerde beeld, en aanpassen lost dat verschil niet op. Daarom werken hoogbegaafden vaak onder hun niveau: ze denken dat het minder vermoeit. Het vermoeit meer, omdat ze dan nog meer tijd en ruimte hebben om al die signalen op te vangen.



1.2 Drie mensen, dezelfde gave, drie reacties

Maar de man uit de vergadering is maar één manier om het te dragen. Zet er twee anderen naast, die in een andere vergadering zaten en hetzelfde zagen. Dan zie je iets wat met hem alleen verborgen blijft.

De tweede is een vrouw, en zij legt zich nergens bij neer. Zij ziet de herhaling, voelt dezelfde verspilling, en zij zegt het, telkens weer. Ze wijst op wat eerder al besloten was, ze vraagt waarom we dit opnieuw doen, ze houdt vol, ook als de ruimte stil wordt. En de ruimte wordt stil. Een groep die vergadert om het vergaderen, verdraagt slecht wie eraan herinnert dat het nergens heen gaat. Ze wordt de lastige. De betweter. Degene die altijd iets te zeggen heeft, die het niet kan laten, die de sfeer bederft. Haar collega's beginnen hun ogen te draaien voor ze haar mond opent. En het bittere is dat ze gelijk heeft. Dat verandert niets; het maakt het erger. Niets is zo onverdraaglijk als iemand die gelijk heeft op een manier die je niet wilt horen.

De derde is opnieuw een vrouw. Zij zit het dichtst bij de man, maar net niet. Ook zij ziet de herhaling. Maar waar de man denkt “het verandert toch niet” en zwijgt, denkt zij iets wat naar binnen wijst: zie ík het soms verkeerd? Zij vertrouwt haar eigen waarneming niet meer. Misschien begrijp ik het niet goed, misschien is er een reden die ik mis, misschien ben ik het die te ingewikkeld doet. In de vergadering zegt ze niets. Haar vragen stelt ze voorzichtig in de wandelgang, half, tastend. Soms stelt een collega haar gerust: het is allemaal duidelijk hoor, je maakt het te complex. Dan is ze bijna opgelucht, want dan hoeft ze zichzelf niet te vertrouwen. Tot de twijfel terugkomt. Haar waarneming was juist, en een juiste waarneming laat zich niet wegpoetsen. Ze blijft hangen tussen weten en niet durven weten.

Drie mensen, één vergadering, dezelfde gave, en drie volstrekt verschillende manieren om ermee om te gaan. De man dempt zijn zien en wijst naar buiten: het heeft geen zin. De duwende vrouw blaast het op tot het haar de groep kost. De twijfelende vrouw keert het tegen zichzelf tot ze niet meer weet of ze wel ziet wat ze ziet. En nu de vraag die zich opdringt: waarom reageert de een zó en de ander zó? Ze hebben dezelfde gave. Waarom wordt de een lastig, de ander meegaand, de derde onzeker?

1.3 Geen karakter maar een oplossing: het overlevingsmechanisme

Het is verleidelijk te denken dat het in de gave zelf zit: dat de duwende vrouw nu eenmaal feller is, de man kalmer, de twijfelaar gevoeliger. Maar dat verklaart niets. Het hangt alleen een etiket op het verschil en noemt het karakter. De vraag is juist waar dat

karakter vandaan komt. Het antwoord ligt veel eerder dan de werkvloer, in een tijd waarin geen van de drie nog een “ik” had dat koos.

Want dit zijn drie overlevingsmechanismen. Een overlevingsmechanisme is een oplossing. Een heel jong kind vond die ooit voor een probleem dat het niet kon overzien en niet kon ontvluchten. Hoe blijf ik veilig, hier, bij deze mensen, met dit wat er in mij omgaat? Het kind loste dat op vóór het kon praten, vóór het kon nadenken, in de eerste jaren waarin alles wat het deed nog reflex was en aanpassing. Het las af wat wérkte, los van wat goed was of wat klopte. Die oplossing sleet het in, tot ze een wezenstrek leek. Tot ze voelde als wie je bent.



1.4 De wortel: te veel of te weinig van wat je nodig had

Maar waaróp leest het kind af? Wat bepaalt of de oplossing groot wordt of klein, naar buiten slaat of naar binnen? Hier moeten we nauwkeurig zijn, want het is subtieler dan “een moeilijke jeugd” of “te weinig liefde”. Een overlevingsmechanisme is altijd een antwoord op iets concreters: op te veel of te weinig van wat dit kind, op dat moment, werkelijk nodig had.

De twee helften van die zin doen er allebei toe. Eerst wat het kind nódig had: wat dít kind nodig had, met deze gave, deze gevoeligheid, dit tempo. Een intens kind heeft andere dingen nodig dan een rustig kind. Het heeft meer ruimte nodig voor zijn vragen, meer weerklank op wat het ziet, meer iemand die niet schrikt van de diepte waarmee het voelt. En de andere helft: te veel of te weinig. Ook te veel kan beschadigen: te veel aandacht op de prestatie, te veel verwachting, te veel van een ouder die zijn eigen onvervulde leven op het begaafde kind legde. Het mechanisme ontstaat in het gat tussen wat nodig was en wat kwam, en dat gat kan een tekort zijn of een teveel.

Neem het te weinig eerst, want dat is het bekendste. Een kind dat veel ziet en veel vraagt, heeft weerklank nodig: iemand die meekijkt en zegt: ja, dat zie je goed, vertel verder. Krijgt het onverschilligheid of irritatie of “doe eens normaal”, dan ontstaat er een tekort, juist op de plek waar het het meest nodig had. En het kind doet daar iets mee. Het ene kind besluit, zonder het zo te formuleren, dat het zijn zien dan maar harder moet maken: luider, voller, net zo lang tot er tóch iemand reageert. Dat wordt de duwer: de gave opgeblazen om het tekort aan weerklank te compenseren. Het andere kind besluit het omgekeerde: als mijn zien geen weerklank krijgt, dan klopt er iets niet met mijn zien. Dat wordt de twijfelaar: de gave naar binnen gekeerd, gewantrouwd.

Het is draaglijker te denken dat jij het verkeerd ziet dan dat niemand je ziet. Hetzelfde tekort, twee tegengestelde oplossingen. Wat de richting bepaalt, ligt in het temperament van het kind en in de toon van het tekort. Corrigeerde de omgeving het kind actief, of liet ze het simpelweg staan?

En dan het te veel, dat zachter lijkt maar even hard insnijdt. Neem een kind dat wordt bewonderd om wat het kan. Het krijgt applaus voor elke prestatie, maar wordt zelden gezien voor wie het is achter de prestatie. Zo'n kind krijgt te véél van het verkeerde. Te veel nadruk op de output, te weinig op het kind eronder. Het leert iets gevaarlijks: dat het bestaat zolang het presteert, en verdwijnt zodra het stopt. Het kan daarop te groot worden: nog meer presteren, de lat steeds hoger, want alleen daar zit de bevestiging. Of het kan zich juist terugtrekken en klein worden. Dan houdt het op te laten zien wat het kan, om eindelijk eens gezien te worden om iets anders. Ook hier: hetzelfde teveel, twee richtingen.



Geen van de drie reageerde ooit verkeerd. Elk kind deed het juiste voor zijn situatie, op dat moment. De duwer hád weerklank nodig en maakte zich groot om die af te dwingen; dat wérkte, soms, een beetje, genoeg om door te gaan. De twijfelaar beschermde zich tegen de ondraaglijke conclusie dat niemand keek, door de schuld naar binnen te halen, waar ze hanteerbaar was. De berustende leerde dat botsen gevaarlijk was en trok zich terug op een veilige afstand. Drie kinderen, drie geslaagde oplossingen voor het gat tussen wat ze nodig hadden en wat ze kregen. Geen van de drie koos. Alle drie overleefden.

Juist daarom is het zo taai, en daarom krijg je het niet weg met een goed voornemen of een cursus assertiviteit. Het mechanisme werkte, en daar lag zijn hele bestaansrecht. Het loste een echt probleem op, in een echte situatie, met de middelen die een kind van drie of vier tot zijn beschikking had. Het probleem is alleen dat de situatie voorbij is en het mechanisme is gebleven. De duwer duwt nog steeds, in een vergadering waar niemand haar het zwijgen oplegt zoals ooit thuis. De twijfelaar twijfelt nog steeds, terwijl haar waarneming al jaren bewezen klopt. De berustende schikt zich nog steeds, voor een gevaar dat allang geweken is. Ze reageren op iets van veertig jaar geleden, dat in de vergadering even zijn kop opsteekt.

1.5 Drie profielen: uitdagend, onderduikend, risico

Terug naar de drie uit de vergadering: drie gaten, elk met een eigen geschiedenis en een eigen richting.

Begin bij **de duwende vrouw**. Wat zij als kind nodig had en te weinig kreeg, was weerklank op haar zien. Ze had iemand nodig die

meekeek als zij iets opmerkte, die zei: ja, dat klopt wat je daar ziet. Een kind dat veel ziet, heeft dat boven alles nodig. Zonder die weerklank weet het niet of wat het ziet er werkelijk is. Zij kreeg het niet. En zij koos, vóór ze kon kiezen, de oplossing van het groter maken. Ze maakte haar zien luider en dringender, en wat als oplossing begon, sleet in tot een manier van zijn. Nu, in de vergadering, doet ze nog steeds wat ze als kind deed: ze maakt haar zien groot om weerklank af te dwingen. Alleen dwingt ze nu weerstand af, want een volwassen groep verdraagt niet wat een ouder ooit had moeten geven. En de prijs is hoog: ze wordt eruit gewerkt, of ze vertrekt, of ze verhardt tot de eeuwige dwarsligger die niemand meer hoort. Ze maakt zich groot, gaat tegen de kaders in, veroorzaakt frictie die een kracht had kunnen zijn. In de literatuur over hoogbegaafdheid heet dit patroon **de uitdagende, creatieve werknemer**. De namen komen van George Betts en Maureen Neihart, die in 1988 zes profielen van hoogbegaafde leerlingen beschreven; ik neem ze mee naar de werkvloer. De naam vat een buitenkant. De wortel is een kind dat schreeuwde om gezien te worden en het groter en groter maakte omdat niemand keek.

Dan **de berustende man**. Zijn gat is van een andere soort. Hij leerde als kind dat het gevaarlijk was om zijn zien te uiten. Opvallen, tegenspreken, het anders zien: het zette iets in gang wat hij niet kon dragen. Boosheid, afwijzing, een ouder die kleiner werd of kwader. Dus loste hij het op door zich terug te trekken. Hij hield zijn zien binnen en maakte zich klein op de plekken waar het gevaarlijk was groot te zijn. Aan zijn zien twijfelt hij niet: hij weet heel goed wat hij ziet. En hij legde de oorzaak buiten zichzelf, want dat is veiliger. Hij denkt “het heeft toch geen zin, het verandert toch niet”, en nooit “er is iets mis met mijn zien”. Zo bleef zijn gave intact maar onuitgesproken, een binnenkamer waar hij alleen zelf komt. Nu, in de vergadering, schikt hij zich voor een gevaar dat allang geweken is. Niemand zou hem nog straffen voor wat hij ziet. Het kind in hem

weet dat niet, en houdt in. Hij trekt zich terug en blijft onzichtbaar op de werkvloer, terwijl er buiten het werk soms een heel ander, veel vrijer mens leeft. Dat is wat **de onderduikende werknemer** wordt genoemd. Dat onderduiken is een oude bescherming: een kind dat leerde dat de diepte zich beter niet liet zien. De naam liegt dus een beetje, want hij klinkt als lafheid.

En dan **de twijfelende vrouw**, bij wie het gat het diepst zit. Net als de duwer kreeg zij te weinig weerklank. Daarbij kreeg ze zo weinig spiegeling dat ze de enige conclusie trok die een kind zonder spiegel trekken kan. Als niemand ziet wat ik zie, dan zal er wel iets mis zijn met míjn zien. De duwer hield vast aan haar waarneming en maakte haar groot. De twijfelaar liet haar waarneming los en keerde haar tegen zichzelf. Dat is een wezenlijk dieper letsel. De duwer weet nog dat ze gelijk heeft; de twijfelaar weet het niet meer. Ze ziet de herhaling in de vergadering even scherp als de andere twee, en denkt dan “zie ík het verkeerd?”. Die vraag, eindeloos herhaald, vreet aan de bodem onder haar voeten. Een mens die zijn eigen waarneming niet meer vertrouwt, heeft nergens meer grond. Daarom is dit het profiel dat het verst kan vallen, en het valt naar binnen. De onzekerheid wordt somberheid, de somberheid wordt depressie. Op een dag is ze ziek, uitgevallen, zonder dat iemand kan aanwijzen waaróm, zijzelf nog het minst. Van buiten deed ze toch gewoon haar werk. Dit is wat **de risicowerknemer** heet, en de naam is hier scherper dan bij de andere twee: het risico is letterlijk. Als niemand de spiegel teruggeeft, eindigt deze weg in uitval.

De uitdagende botst naar buiten. De onderduikende trekt zich terug. De risicowerknemer zakt naar binnen en wordt ziek. En onder alle drie ligt hetzelfde: een kind dat te veel of te weinig kreeg van wat het werkelijk nodig had. Het vond daar een oplossing voor die werkte, toen, en die nu, op het werk, een oude wond openhoudt die niemand ziet.

De drie delen iets wat pas zichtbaar wordt wanneer je ze naast elkaar legt. Het verklaart waarom geen van hen zich laat helen met een goede raad of een cursus. Alle drie hebben ze, om hun plek te kunnen innemen, een deel van zichzelf moeten wegleggen. Dat deel is een helft van wie ze zijn, die als kind te gevaarlijk was om te houden.

De uitdagende heeft het vermogen moeten afsnijden om stil te zijn en toch te bestaan. Voor de meeste mensen is dat een vanzelfsprekendheid: je bent er ook als je niets zegt. Maar dit kind leerde het tegenovergestelde: dat het verdween zodra het zweeg, dat alleen wie zich liet horen, meetelde. Dus koppelde het zijn bestaan aan zijn zichtbaarheid, en die koppeling laat zich niet makkelijk losmaken. Ze kan niet in een vergadering zitten en een goed idee voor zich houden, omdat zwijgen voor haar voelt als oplossen in het niets. Haar patroon heelt pas wanneer ze voor het eerst ervaart dat ze er nog is, óók als ze niets zegt, en dat de stilte haar niet uitwist. Wie haar leert zich in te houden, vraagt haar vrijwillig terug te keren naar de leegte die ze haar leven lang ontvlucht.

De onderduikende heeft iets anders moeten wegleggen, en het ligt subtieler: hij verborg het. Hij hield zijn zien intact, hij hield zichzelf intact, en hij borg het op waar het veilig was: voor elders, voor buiten het werk. Maar hij verbergt het lang, en op de plek waar hij het grootste deel van zijn wakende leven doorbrengt. Wie dat doet, raakt het uiteindelijk ook voor zichzelf kwijt. Het ligt er nog, heel, achter de muur die hij zelf optrok. Alleen houdt iets wat nooit tevoorschijn mag komen, op gevoeld te worden. Hij weet nog dát hij meer is; hij voelt het alleen niet meer. Het verbergen, ooit begonnen als bescherming tegen de blik van anderen, is gaan werken tegen zijn eigen blik. Daarom heelt hij door de muur af te breken. Die heeft hij zo goed leren onderhouden dat hij vergeten is dat hij hem ooit zelf heeft gebouwd, en dat hij hem kan afbreken.

Iets terughalen wat ver weg is geraakt, zoals de anderen moeten, is voor hem niet nodig.

En de risicowerknemer heeft het diepste moeten afsnijden, want het is de bodem zelf: het vertrouwen in de eigen waarneming. De uitdagende roept haar zien, de onderduikende bewaart het. De risicowerknemer heeft het tegen zichzelf gekeerd, en daarmee de grond weggehaald waarop een mens staat. Wie niet meer weet of wat hij waarneemt er werkelijk is, heeft nergens houvast. Elk “dit klopt niet” wordt onmiddellijk ondermijnd door “maar misschien zie ik het verkeerd”. Daarom valt ze het verst en heelt ze het traagst. Je kunt iemand niet van buitenaf vertellen dat haar waarneming klopt en verwachten dat ze het gelooft. Ze hoort elke bevestiging als beleefdheid, nooit als “ik had gelijk”. Ze kan het alleen langzaam terugwinnen door keer op keer te ervaren dat haar zien standhoudt, ook toen niemand het bevestigde, ook toen ze aan zichzelf twijfelde. Pas dan keert de bodem terug, en met de bodem het vertrouwen.

Drie helften, weggelegd om te overleven: stil mogen zijn en toch bestaan, jezelf laten zien, je eigen waarneming vertrouwen. En in alle drie de gevallen is helen iets terughalen wat er ooit was. Het moest verdwijnen om de plek in te kunnen nemen die de omgeving vroeg.

Deze drie worstelen zichtbaar; je herkent ze als de lastige, de stille, de uitvaller. Er is ook een tweede groep, en die is verraderlijker. Ze slaagt, of ze lijkt te slagen. Het zijn de hoogbegaafden bij wie het mechanisme zich vermomt als succes. Juist daarom is het bij hen het moeilijkst te zien, voor de omgeving en voor henzelf.

Einde van het inkijkexemplaar

Op ware grootte. Hoogbegaafd en werk
Dineke van Kooten

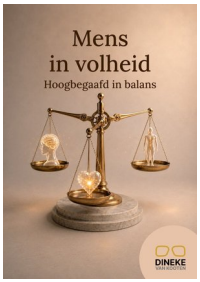
Verkrijgbaar als paperback (ISBN 978-90-838006-0-8)
en als e-book (ISBN 978-90-838006-5-3)

www.dinekevankooten.nl

In deze reeks

Hoogbegaafd in al zijn facetten — negen boeken, één steen, telkens een slag gedraaid.

HET OVERZICHT



Mens in volheid

Hoogbegaafd in balans

Het model onder de reeks: vier domeinen, chaos en controle, en het criterium dat alles draagt — wat oplost als het erkend wordt, was miskenning; wat blijft, verdient zorg.

DRIE DOMEINEN



De bedding

Hoogbegaafd en sensitief

Waarom de hoogbegaafde zo vaak in de buurt van de diagnoses terechtkomt, en wat een stroom nodig heeft die niet zakt: niet minder water, maar oevers.



De laag eronder

Hoogbegaafd en spiritualiteit

Het kind in de kerkbank en de honger die geen antwoord verzadigt. Het spirituele als grond, niet als bezit.

Verzwegen levenskracht



Hoogbegaafd en seksualiteit

Eros en de twee doden. Het lichaam als tweede intelligentie, en de kracht die niemand durft te noemen.

DRIE TERREINEN



Op ware grootte *(dit boek)*

Hoogbegaafd en werk

Zes profielen op de werkvloer, de kanarie in de mijn, en waarom de scherpste medewerker de eerste is die vertrekt.



De naam die je roept

Hoogbegaafd en identiteit

Twee stemmen die een kind nodig heeft — welkom, en ga — en wat er gebeurt als er één ontbreekt.



Twee die twee blijven

Hoogbegaafd en de relatie

Waar je ontvangt, geef je. Twee mensen die elkaar het beste geven op de plek waar de ander het minst kan ontvangen.

DE WEG



Kiezen wat je al was

Hoogbegaafd en persoonlijke ontwikkeling

De weg als zeven transities, van Egypte tot de berg van Kaleb, gelopen als een spiraal. Over de weg, niet over de bestemming.

TOEGIFT



Waar de stroom rust

Hoogbegaafd en vrije tijd

Vakantie als de plek waar alle oevers tegelijk wegvallen — en wat een mens daar van zichzelf te zien krijgt.

Op ware grootte

Hoogbegaafd en werk

Succesvol of uitgevallen, en zelden op je niveau. Zo gaat het met veel hoogbegaafden in hun werk. Ze komen na een gewone werkdag leger thuis dan het werk rechtvaardigt, en trekken de verkeerde conclusie: dat ze het niet aankunnen, dat anderen steviger in elkaar zitten. Ze zoeken de oorzaak in een tekort. Wat er werkelijk speelt, is een intensiteit die op de werkvloer geen plek vindt.

Op ware grootte daalt af naar wat onder het gedrag ligt. Waarom de een eeuwig dwarsligt, de ander onderduikt en een derde zich zo goed aanpast dat niemand ziet wat ze kan. Waarom wie alles kan, niet kiest. Waarom de scherpste medewerker vaak als eerste vertrekt. Dineke van Kooten volgt zes profielen van hoogbegaafden op het werk tot op de wortel: wat een kind te veel of te weinig kreeg, en de plek die het in het gezin innam. Ze laat zien wat dat betekent voor loopbaan en leiderschap, en waarom organisaties hun kanaries, klokkenluiders en hofnarren zo vaak wegzetten, terwijl juist zij als eersten ruiken wat eraan komt.

Voor de hoogbegaafde die vastloopt in zijn werk, en voor wie hoogbegaafden begeleidt, aanstuurt of naast zich heeft.



Drs. Dineke van Kooten (1963) hoorde in 1995 dat ze hoogbegaafd is. Sinds 2004 begeleidt ze in haar coachingspraktijk hoger opgeleiden, leidinggevenden en ondernemers. Velen van hen blijken hoogbegaafd, zonder dat ze het wisten. Uit dat werk groeiden het Balansmodel van Hoogbegaafdheid en haar model Ziel, zaak en bezieling.

ISBN 978-90-838006-5-3

9 789083 800653

DEEL 5
HOOGBEGAAFD IN
AL ZIJN FACETTEN

DINEKE
VAN KOOTEN