

Werken met tussentijd

OVER HET TOELATEN VAN NIET-WETEN

Marinka **VAN BEEK**

INLEIDING Ditty (45), docent verpleegkunde, komt langs voor haar tweede coachsessie. Ze vertelt dat ze zich overprikkeld voelt en niet meer weet hoe ze tot rust kan komen. Ze raakt overprikkeld door alles wat op haar af komt. Het onderwijs moet vernieuwd worden, er zijn collega's ziek en er ligt nog een hele stapel tentamens te wachten om nagekeken te worden. Thuis zijn haar drie puberkinderen aan het experimenteren met de regelvrijheid. De afgelopen twee jaar waren ronduit verschrikkelijk, thuis en op het werk, door de coronapandemie. De kinderen wilden niet leren en verveelden zich. Ditty moest omschakelen naar online lesgeven en er was niet genoeg ruimte voor iedereen. Ook heeft ze zorgen om haar ouders, die ouder wor-

den en steeds meer hulp nodig hebben. Ze maakt zich zorgen om wat er in de wereld gebeurt, de oorlog tussen Oekraïne en Rusland en het klimaatprobleem. Al die tegenstrijdige berichten - wie kun je nog vertrouwen, met al dat nepnieuws?

Ditty is gewend de handen uit de mouwen te steken en ze doet haar best om zo goed mogelijk te voldoen aan alle opgaven in haar leven. Ze leeft gezond, sport regelmatig en gaat af en toe met vrienden de stad in. Maar nu heeft ze een slechte nachtrust

M. van Beek is zelfstandig begeleider van veranderingsprocessen en docent bij diverse begeleidingskundige post-hbo-opleidingen van Hogeschool Windesheim. Website www.marinkavanbeek.nl. E-mail: marinkavanbeek@home.nl.

en voelt ze zich overdag vaak hypernerveus. Ze heeft zich altijd best een goede professional gevonden, maar de laatste tijd lijkt niets meer te lukken en is ze neerslachtig. Ze heeft nog maar weinig zin in werk of andere dingen. Ze vertelt dat ze niet meer weet hoe het verder moet. Ze wil tot rust komen, en leven en werken met energie en kracht.

De vraag en situatie van Ditty zijn niet vreemd. Meerdere coachees komen de laatste jaren met vergelijkbare vragen: 'Mijn hoofd zit vol. Ik voel druk in mijn dagelijkse praktijk en ik vind alles veel en te complex. Hoe kom ik weer tot mezelf in een wereld waarin kleine en grote vraagstukken aan de orde van de dag zijn? Hoe kom ik weer tot mezelf in een samenleving die inzet op structuren en regels? Ik weet het allemaal niet meer.'

In dit artikel wil ik aandacht besteden aan het 'niet-weten' in begeleidingssituaties. Ik noem dat werken met tussentijd. Ik beschrijf wat ik versta onder tussentijd en welke meerwaarde die kan hebben bij complexe vraagstukken in de begeleidingssituatie. Aan de hand van het voorgaande praktijkvoorbeeld geef ik aanwijzingen hoe tussentijd ingezet kan worden in het handelingsrepertoire van de begeleidingskundige.

COMPLEXE MAATSCHAPPELIJKE CONTEXT

De wereld wordt steeds complexer, ondoorzichtiger en stressvoller. We ervaren dat we minder invloed hebben op wat er om ons heen gebeurt. De macht van wereldwijde ondernemingen is groot. We zien politieke, financiële en logistieke infrastructures met de bijbehorende communicatiekanalen. De invloed van dit soort systemen dringt door in bijna elke andere levensvorm op onze pla-

neet (Senge, Scharmer, Jaworski & Flowers, 2004). Delen en het geheel ondergaan voortdurend vernieuwing. We kunnen het vaak niet volgen, begrijpen of beïnvloeden.

Toch willen we dat wel. Ons brein is immers gericht op controle en beheersing. Veranderingen en vraagstukken halen ons uit onze comfortzone en dat roept allerlei emoties en gedragingen op die vaak belemmerend werken. Vooral wanneer we uit angst of bezorgdheid handelen, vallen we terug op oude, bekende gedachten, overtuigingen en patronen. Bohm (2018) schrijft in dit kader dat het een belangrijk drama is dat we niet echt denken, maar gedachten herhalen; 'gedacht' is immers de verleden tijd van denken. Eigenlijk draaien we steeds in dezelfde cirkels rond. Oude oplossingen werken niet meer bij de complexe vraagstukken waar we tegenwoordig vaak mee te maken hebben. Maar wat werkt dan wel?

TUSSENRUIMTE CREËREN Volgens hoogleraar klinische neuropsychologie Sitskoorn (2016) is het in deze tijd nodig om nieuwe vaardigheden en eigenschappen te ontwikkelen. Volgens haar moeten we het CEO-brein verder ontwikkelen om te leren omgaan met complexe situaties. Het CEO-brein, ook wel de prefrontale hersenschors genoemd, is het deel van de hersenen dat verbanden heeft door het hele brein. Het gebied wordt gerelateerd aan vaardigheden als flexibiliteit, planning, leren van feedback, creativiteit, logica, complexe beslissingen nemen, zelfreflectie, prosociaal gedrag en controleren van emoties. In haar boek *IK2* legt ze uit dat het daarbij essentieel is om de ruimte tussen stimulus en respons te waarderen en te benutten. Als we snel reageren op een situatie, kunnen we vervallen in een oud patroon. Volgens haar moeten we na een prikkel (zo-

als een vraagstuk of situatie) ruimte nemen om de korte-termijnprikkel te ontstijgen; dat geeft gelegenheid voor het vinden van nieuwe oplossingen. Frankl, Kushner en Winslade (2006) hebben dit eerder als volgt omschreven: 'Tussen stimulus en respons ligt een ruimte. Het is in die ruimte waar onze vrijheid en de kracht liggen om onze respons te bepalen. In onze respons liggen onze groei en vrijheid.'

Gray (2016) besteedt in *De kracht van liminaal denken* ook aandacht aan die tussenruimte. Liminaal betekent grens, doorgang of portaal. De tussenruimte is een toestand van ambiguïteit of desoriëntatie die voorafgaat aan een doorbraak naar een nieuwe manier van denken. Liminaal denken is dus het vermogen om eigen overtuigingen en behoeften te doorzien, het vermogen om de overtuigingen en behoeften van anderen te begrijpen en de gewoonte om overtuigingen continu te evalueren. De tussenruimte kan ons helpen om los te komen van vaste patronen en overtuigingen, maar tegelijkertijd is het een toestand van niet-weten, van chaos en soms van angst. De vertrouwde ordening van hoe we leven en werken, heeft een aangename voorspelbaarheid die een gevoel van zekerheid verschaft.

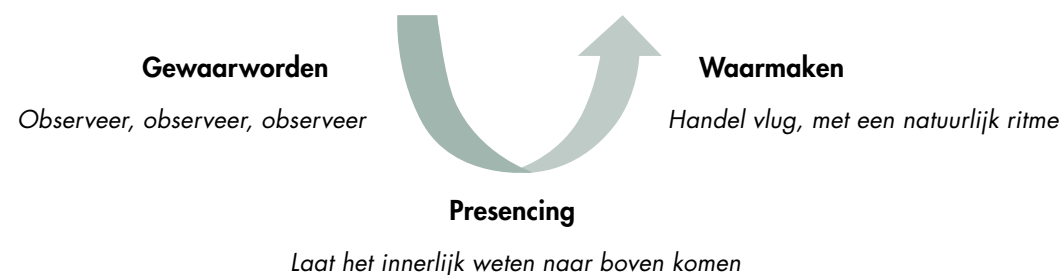
In zijn boek *Thuis zijn in het onbekende* werpt de theoloog Caspers (2018) een ander licht op dit onbekende. Hij breekt met de gangbare opvatting dat het onbekende iets is om bang voor te zijn. Hij ziet het anders en stelt dat het onbekende juist een ruimte vol onverwachte ontdekkingen en creativiteit is. Het is een plaats om vruchtbaar uit evenwicht te raken en nieuwe grond te vinden die ons voorheen vreemd was. Caspers benadrukt dat ordening uiteindelijk gebaat is bij een zekere wanorde. Het geordende heeft het ongeordende nodig om telkens

weer op verhaal te komen. Hij noemt dit ook wel: de kunst van het verdwalen.

Met ons hoofd zijn we in de toekomst, maar met ons gedrag zijn we in het verleden, aldus Ardon (2020). Door grote en complexe vraagstukken zijn we geneigd te gaan hollen; we willen graag snel een oplossing voor de problemen. Helaas produceren we dan, onbedoeld, traagheid. Op de automatische piloot zien we niet wat we doen. Ardon pleit daarom voor bewuste vertraging: wakker zijn, om te luisteren naar wat ons echt aan het hart gaat, om zo energie vrij te kunnen maken voor onstuitbare beweging. Ruimte maken vraagt dus om vertraging. En ruimte maken heeft tijd nodig.

VAN VERTRAGEN NAAR TUSSENTIJD We kennen allemaal wel de situatie waarin je bezig bent met een complex vraagstuk en tot een goede oplossing wilt komen. Je voelt dat je hoofd gaat tollen, je gedachten gaan heen en weer en toch blijf je maar doorgaan. Het vinden van een oplossing gaat zo echter eerder slechter dan beter. Een korte pauze, bijvoorbeeld door even te gaan wandelen of boodschappen doen, kan ervoor zorgen dat je nieuwe inzichten krijgt om met het vraagstuk verder te gaan.

Het is goed om hier even stil te staan bij het begrip 'presence', geïntroduceerd door Senge e.a. (2004). Dit is het moment waarbij een dieper leerniveau of groeiend bewustzijn zich ontvouwt. Het is een bewust ervaren van het hier en nu, en zien wat kan zijn. Het is het moment waarbij 'dieper' luisteren plaatsvindt. Het is openstaan zonder voorin genomen ideeën, zodat traditionele manieren om ergens vat op te krijgen geen belemmering vormen. Het is een staat van 'laten komen', van bewuste participatie in een groter veranderveld. Het lijkt haast wel een



Figuur 1 Theory U.

mystieke ervaring. De auteurs noemen dit een tweede manier van leren.

Scharmer introduceerde de Theory U als vorm van dieper leren (zie figuur 1). Dit kan helpen om oplossingen te vinden bij complexe omstandigheden en vraagstukken. De drie basisaspecten van de U-beweging liggen in het verlengde van wat er gebeurt in elk leerproces. Het verschil van dieper leren ligt in de onderkant van de U. Je gaat in dit geval niet je waarnemingen (gewaarworden) koppelen aan je bestaande mentale modellen, zodat je gaat zien wat je verwacht te gaan zien. Je neemt je tijd (tussentijd) om te zien wat zich ontvouwt; je wacht af tot er een soort helderheid ontstaat, een innerlijk weten. Wat er gebeuren moet, wordt vanzelf duidelijk. En wat bereikt wordt, hangt af van waar je vandaan komt en wie je bent als persoon. De staat waarin men verkeert aan de onderkant van de U heet 'presencing' ofwel het zien vanuit de diepst gelegen bron, waarin men het instrument van de bron wordt. Bij de opwaartse beweging langs de rechterpoot van de U gaat het erom iets nieuws waar te maken, zoals ook het geval is bij 'ge-

woon' leren. Hierbij komt het uit een diepere bron dan de rationale geest.

Ik wil overigens, net als Hoonhout (2013), wel een kritische kanttekening maken bij deze theorie. Want wie zegt dat er altijd helderheid en een innerlijk weten ontstaat? En hoe werkt 'presencing' nu precies voor coaches en begeleiders (Hoonhout, 2013)? Wierdsma (2012) gebruikt de term 'de plek der moeite'. Hij omschrijft dit als een plek of ruimte waarin het bestaande wordt losgelaten en men op zoek gaat naar een nieuw orderingsresultaat. Er is wel moed voor nodig om te reflecteren op bestaande ordening. Deze plek vraagt om 'het andere' en 'de anderen' toe te laten.

De begrippen tussenruimte en tussentijd zijn deels overlappend. Je kunt zeggen dat tussentijd ruimte biedt om het oude los te laten en in het niet-weten terecht te komen, om uiteindelijk een innerlijk creatief(keuze) proces op gang te brengen voor nieuwe inzichten en ideeën. In het kader beschrijf ik wat ik onder tussentijd versta.

De supervisant of coachee komt meestal met vragen die hij als complex ervaart bij de be-

TUSSENTIJD

- is de tijd en ruimte om het oude los te laten en in contact te komen met het nieuwe;
- is de tijd waarbij je het even niet weet (wat als lastig en chaotisch kan worden ervaren);
- geeft ruimte om je bewust te worden van oude, niet meer werkende overtuigingen en handelingen;
- is tijd waarin het stil is;
- geeft ruimte aan het innerlijke proces, een proces dat soms geen woorden kent;
- geeft ruimte om je bewust te worden van verschillende perspectieven op jouw verhaal;
- geeft ruimte aan reflectie en er gelegenheid voor allerlei onverwachte ontdekkingen;

geleidingskundige. Tussentijd kan dan bewust worden ingezet als handelingsrepertoire van de begeleidingskundige.

TUSSENTIJD IN DE BEGELEIDINGSSITUATIE

Tijdens de tweede sessie, na kennismaking en een eerste verkenning van Ditty's hulpvraag, vraag ik wat ze tot nu toe heeft ondernomen om grip te krijgen op haar situatie. Ditty vertelt snel en gehaast dat ze beter agendabeheer probeert. Elke zondag neemt ze de komende week door en probeert zo goed en zo kwaad als het gaat alles te plannen. Ze gaat nu twee keer per week hardlopen, in plaats van alleen op de zaterdag. Op de maandagavond gaat ze naar yoga. Toch heeft ze niet het gevoel dat er daardoor iets is veranderd. Haar hoofd

blijft tollen. Ze lijkt heel hard haar best te doen. Ze spreekt snel, van de hak op de tak, en uit geregeld zelfkritiek. Ik word zelf moe van haar drukke manier van praten en haar beweeglijkheid.

Aanleiding om bewust tussentijd in te zetten is het ervaren van complexiteit. Tussentijd is niet nodig als het vraagstuk eenvoudig is, de oplossingen voor de hand liggen en de toegevoegde waarde daarvan eenvoudig voorspeld kan worden. Om tussenruimte te creëren, is het nodig om je los te maken van gedachten en werkzaamheden, en je te richten op het innerlijke (Quinn, 1997); daar is tijd voor nodig. Ik kies er daarom voor om in deze voor Ditty complexe situatie eerst de tussentijd in het gesprek te zoeken en te vertragen.

Ik blijf stil en laat Ditty maar even aan het woord. Doel is haar in de vertraging te krijgen. Het is me opgevallen dat ze vooral veel nadenkt, maar zo komt ze niet tot oplossingen. Door vertragen bewust toe te passen in deze begeleidingssituatie, kan ze tussenruimte gaan ervaren. Om te vertragen pas ik eerst mijn eigen houding aan. Als begeleider moet ik niet gericht zijn op oplossingen en hopen dat er een kwartje valt. Ik wil daarentegen met rustige aandacht bij de coachee zijn, actief luisteren, woorden rustig herhalen, stiltes laten vallen en af en toe bevestigen wat ik hoor en zie. Ik ga als het ware mee naar de onderkant van de U. Ook ikzelf, als begeleider, heb deze tussenruimte nu nodig: ik weet het zelf ook even niet. Samen gaan we het gebied van het niet-weten in. En dat kan behoorlijk spannend zijn.

STILTE De Ronde en Gronouwe (2013) hebben onderzoek gedaan naar de plaats van

stilte in het handelingsrepertoire van begeleidingskundigen. Stilte nodigt ons uit tot ontspanning, loslaten en naar binnen keren. Ruimte maken voor de stem van de stilte kan meerwaarde geven in de begeleidingssituatie, naast alle woorden en cognitieve modellen.

Ik merk dat Ditty eerst onrustiger wordt. Ze beweegt heen en weer en vraagt letterlijk of ik misschien weet hoe ze rustiger kan worden. Uiteraard heb ik daar wel ideeën over, maar dan zouden we bij haar gedachten en haar hoofd blijven. En ze heeft al zoveel gedacht en geprobeerd. Ik vrees dat het dan een herhalen van oude, bekende gedachten wordt (Bohm, 2018). Ik zeg daarom dat ik het ook niet weet en blijf stil. Na een tijdje kijkt ze me met grote, verdrietige ogen aan en begint te huilen. Voor mij een teken dat ze begint te voelen. Ik moet me inhouden om niet meteen naar haar verdriet te vragen.

Tussentijd biedt ruimte voor leegte en stilte. Als je de stilte kunt toelaten, dan schep je ruimte om te luisteren naar de stilte en kun je je samen met de coachee openstellen voor wat zich aandient in het moment.

Na een tijdje zegt Ditty dat ze zich zo ontzettend moe voelt en behoefte heeft aan niets. Ik ben tevreden met dat moment. Het lijkt of ze toegeeft aan 'even niets hoeven'. Als begeleider voelt ik me ook wat verlegen met dit moment; zó lang zijn we immers nog niet bezig geweest. Kun je het gesprek eerder stoppen? Er is nog bijna niets gebeurd. Ik leg haar uit wat tussentijd voor haar kan betekenen en vraag of ze bereid is om die tussentijd niet alleen in het gesprek toe te laten maar ook in de tijd tussen onze

gesprekken in. Centrale vraag is daarbij of ze bereid is de controle even los te laten, om een tijdje te verkeren in het niet-weten.

Ik ben nog maar net op pad met Ditty en zie het als mijn professionele taak om haar te begeleiden in het niet-weten. Ik kan dat doen tijdens het gesprek, maar ook door samen met haar te onderzoeken hoe ze tussentijd kan gebruiken voor de vele vraagstukken die op haar afkomen, op microniveau (hoe om te gaan met werkdruk) en mesoniveau (angst voor klimaatveranderingen). Dit doe ik in dialoog, want alles hangt met alles samen.

DIALOOG Tussentijd kun je bewust hanteleren in een begeleidingssituatie, zoals in het voorgaande beschreven. De begeleiding wordt dan vooral gekenmerkt door stilte en dialoog. Dialoog als communicatievorm (Voorberg & De Geus, 2018) maakt ruimte voor onderzoek en reflectie, voor diversiteit aan gezichtspunten, voor luisteren en spreken vanuit het hart. Dat betekent dat je als begeleider tijdens de begeleidingssituatie de intentie van coachee centraal stelt (het complexe vraagstuk) en dat je basishouding wordt gekenmerkt door de overtuiging dat jij het op dat moment ook niet weet voor de coachee; een onderzoekende houding dus. Daarnaast dat je luistert en kijkt met hart en verstand, eigen oordelen onderzoekt (en zo nodig parkeert), je openstelt voor wat zich aandient, stiltes creëert, vertraging aanbrengt in het gesprek en emoties toelaat. En ten slotte dat je vertrouwt op het proces en je eigen ervaring.

Ik nodig de coachee vanuit die gedachten uit voor de dialoog. Ik vertel dat we gaan vertragen, zodat hij of zij meer inzicht krijgt in de delen en het geheel van het complexe

vraagstuk. Het brein en het lichaam krijgen zo de tijd om tot betekenisgeving te komen. Maar tussentijd kan ook bewust in het dagelijks leven worden ingezet. Dat betekent dat je de coachee uitnodigt om met het complexe vraagstuk aan het werk te gaan, door zichzelf tijd te gunnen om het even niet te weten. Dit kan bijvoorbeeld door een omgeving te creëren die rust en contact met jezelf bevordert en vervolgens aan stilte, ruimte en natuur te denken. Ook door meditatie en mindfulness kun je je lichaam en geest tot rust brengen. Een andere manier om traagheid te ervaren, is wandelen (Gros, 2013) of muziek maken, zoals zingen (Scherder, 2017).

Het gaat er allemaal om dat de coachee zichzelf toestaat om vertrouwensvol te verdwalen, in het besef dat dit gevoelens van leegte, onzekerheid en chaos teweeg kan brengen. Maar vooral ook vanuit de gedachte dat je zo op zoek bent naar nieuwe wegen om complexe vraagstukken op te lossen, omdat al het oude niet meer werkt. De leegte draagt het 'zaad' van het nieuwe dus in zich; leegte betekent niet dat er niets gebeurt (Hol & Schasfoort, 2013).

Ik vraag Ditty aan het eind van het tweede gesprek of ze zichzelf die tussentijd wil geven. Ze is moe van het huilen en nadenken en zegt dat ze op de een of andere manier heeft ervaren dat alles met alles samenvalt. Ze weet dat er iets anders voor nodig is dan alles op een rij te zetten, wat ze tot nu toe altijd heeft gedaan. Ze is onzeker, maar voelt ook vertrouwen. Ik zeg dat ik haar graag wil ondersteunen en begeleiden in deze tussentijd.

VOOR- EN NADELEN Tussentijd werkt positief als er sprake is van complexe vraagstuk-

ken. Bij eenvoudige vraagstukken, waarbij de oplossing voor de hand ligt, kan het geven van tussentijd juist belemmerend werken. Zaken kunnen dan te moeilijk gemaakt worden, wat leidt tot onnodige vertraging of zelfs uitstel.

Ook als de noodzaak groot is, kan tussentijd negatief uitpakken. Soms moet er immers snel gehandeld worden, als de situatie daar om vraagt. Voldoet de oplossing niet, dan kan later alsnog tussentijd ingezet worden.

TUSSENTIJD EN KADERS Als we tussentijd als begeleidingsmethodiek willen inzetten, dan moeten daarbij kaders gehanteerd worden. We willen uiteraard niet dat de begeleiding een stuurloos traject wordt, aldus Schueler en Straatman (2013), maar de coachee begeleiden van niet-weten naar een wel-weten. De auteurs beschrijven dit mooi: 'Vergelijk het met een rivier. Zonder oevers zou het water alle kanten opgaan en uiteindelijk zou er een grote plas stilstaand water ontstaan. De oevers zorgen voor stroming, voor beweging, waarna het water zijn weg kan zoeken door het landschap, altijd op een of andere manier in de richting van zijn bestemming, de zee.' Zij adviseren daarom simpele en heldere kaders te formuleren.

Ik bespreek de kaders altijd met de coachee. Ze kunnen verschillend zijn, afhankelijk van de (complexe) hoofdvraag waarmee het begeleidingstraject van start gaat.

Met Ditty spreek ik af dat ze zichzelf het komende half jaar zal toestaan om het niet per se te weten. Heel concreet formuleren we de eerste stappen om te leren stil te worden. Zo gaat ze de komende drie weken niet hardlopen, maar wandelen. Ze gaat meer om zich heen kijken, waarbij gedachten mogen komen en gaan. Ze plant een dag om

in haar eentje te gaan wandelen. En elke ochtend gaat ze, zonder te stoppen, twee bladzijden volschrijven over alles wat er in haar opkomt, zodat ze dat kan loslaten, ofwel 'ochtendpagina's maken' (Cameron, 2015).

TOT BESLUIT Essentieel is dat je vanuit je rol als professioneel begeleider het niet-weten ook bij jezelf kunt toestaan, hoe lastig en onzeker dat ook is. Ik heb me er weleens voor geschaamd, omdat ik dacht dat je als begeleider toch altijd moet weten wat je te doen staat. Het niet-weten opnemen in het handelingsrepertoire is een bijzondere opgave en vraagt lef van de begeleider. Het is namelijk geen kunstje of methodiek; je kunt er hooguit vanuit een positieve intentie op vertrouwen dat de leegte weliswaar niet altijd comfortabel aanvoelt, maar ook ruimte biedt aan onverwachte ontdekkingen en creativiteit. Het is uiteraard nooit zeker of tussentijd, het ruimte bieden aan niet-weten, de beste manier is om tot nieuwe ideeën of de oplossing voor een complex vraagstuk te komen. Maar je kunt daarmee wel samen op pad gaan om het oude, zich herhalende gedrag los te laten en gelegenheid te bieden om tot een dieper en misschien ook creatiever inzicht te komen. ▲

LITERATUUR

- Ardon, A. (2020). *Traag versnellen*. Amsterdam: Boom Management.
- Cameron, J. (2015). *The artist's way*. Zeist: Christoffor.
- Caspers, T. (2018). *Thuis zijn in het onbekende*. Heeswijk Dinther: Berne Media.
- Frankl, V.E., Kushner, H.S. & Winslade, W.J. (2006). *Man's search for meaning*. Boston: Beacon Press.
- Gray, D. (2016). *De kracht van liminaal denken*. Deventer: Vakmedianet.
- Gros, F. (2013). *Marcher. Une philosophie*. Parijs: Carnets Nord.
- Hol, L. & Schasfoort, L. (2013). Ontmoeting met de leegte. *Tijdschrift voor Begeleidingskunde*, 2 (3), 50-55.
- Hoonhout, M. (2013). Enkele kritische vragen bij Theory U. *Tijdschrift voor Begeleidingskunde*, 2 (3), 30-37.
- Quinn, R.E. (1997). *Diepgaande verandering*. Den Haag: Academic Service.
- Ronde, M.A. de & Gronouwe, J. (2013). Stilte in het handelingsrepertoire van de begeleidingskundige. *Tijdschrift voor Begeleidingskunde*, 3, 2-14.
- Scherder, E. (2017). *Singing in the brain*. Amsterdam: Athenaeum-Polak & Van Gennep.
- Schueler, A. & Straatman, W. (2013). *Vergeeten weten. Een aanmoediging tot leiderschap in transformatieprocessen*. Amsterdam: VUmc Academie.
- Senge, P., Scharmer, C.O., Jaworski, J. & Flowers, B.S. (2004). *Presence*. Den Haag: Academic Service.
- Sitskoorn, M. (2016). IK2. De beste versie van jezelf. Deventer: Vakmedianet.
- Voorberg, K. & Geus, E. de (2018). *In dialoog*. Delfgauw: Dialogos.
- Wierdsma, A. (2012). Plek der moeite. In M. Ruijters & R.-J. Simons (red.), *Canon van het leren* (pp. 457-469). Deventer: Kluwer.