
Mannen en Vrouwen in de Loopbaanadviespraktijk

door **Adriaan Hoogendijk, Maria Pinxter en Frank van der Mijn**
Gepubliceerd in *Opleiding en Ontwikkeling*, jaargang 15, sept. '02

Sinds de emancipatie van vrouwen en de daaruit voortvloeiende ontwikkeling van mannen hebben mannen én vrouwen aandacht voor de eigen loopbaanontwikkeling. In dit artikel gaan wij na waarin mannen en vrouwen zich nu van elkaar onderscheiden in de loopbaanadviespraktijk, waarbij we cliënt én adviseur aan bod laten komen. Daarbij geven we vooral ook aandacht aan de rol van het mannelijke en vrouwelijke in ieder mens.

Na een korte inleiding over rolpatronen van mannen en vrouwen (om aan te geven hoe een culturele scheiding tussen manzijn en vrouwzijn is ontstaan), volgt een aanzet tot definiëring van het mannelijke en vrouwelijke in ieder mens in relatie tot de loopbaan. Vanuit deze achtergrond gaan we in op ervaringen met mannen en vrouwen als loopbaanadviseur en als cliënt. Tenslotte besteden we aandacht aan het belang van integratie van het mannelijke en vrouwelijke voor een optimale sturing van de eigen loopbaan.

De rol van mannen en vrouwen in de samenleving

Eisler (1997) doet in *De Kelk en het Zwaard* verslag van haar wetenschappelijke studie naar de menselijke samenleving. Zij beschrijft een prehistorische tijd waarin verschillen tussen mannen en vrouwen – en daarmee ook tussen mannen- en vrouwenarbeid – niet als scheidend, maar als verbindend werden beleefd. Zij noemt dit het 'partnerschapsmodel', waarin niet in termen van superieur of inferieur gedacht wordt, maar in termen van onderscheidende gelijkwaardigheid. Noch mannen, noch vrouwen voeren daarin de boventoon. Door de komst van het Zwaard (de strijd), een scheidend principe, zijn wij gaan denken en handelen in termen van dominantie. Levensbrennende, ontvangende en voedende krachten, gesymboliseerd door de Kelk, en automatisch verbonden met vrouwen, raakten in dit zogenaamde 'dominatormodel' ondergeschikt.

Die ondergeschiktheid van vrouwen aan mannen was tot enkele decennia terug een vanzelfsprekende zaak. Mannen verdienden buitenshuis de kost, en bepaalden daarmee grotendeels het wereldbeeld. Vrouwen hielden zich binnenshuis bezig met (onbetaalde) 'schaduwarbeid'. In feite werden mannen gedurende eeuwen verleid om loonarbeid te verrichten onder het mom van verantwoordelijkheid, terwijl vrouwen werden veroordeeld tot de schaduwarbeid onder het mom van de liefde.

In de postmoderne tijd is het wellicht noodzakelijk om, met het partnerschapsmodel in de hand, de verbinding tussen mannen en vrouwen op maatschappelijk niveau en in de

privé-sfeer opnieuw vorm te geven. Dit vereist voor zowel mannen als vrouwen onderzoek naar het mannelijke en vrouwelijke in zichzelf.

Het mannelijke en vrouwelijke in de loopbaan

Wat is nu eigenlijk vrouwelijk, en wat is mannelijk? Een definitie van beide betreft voor een behoorlijk deel plaats- en tijdgebonden afspraken. In het algemeen willen we stellen dat vrouwelijke aspecten betrekking hebben op contact met de binnenwereld van gevoelens en emoties, terwijl we het mannelijke willen verbinden met ondernemen in de buitenwereld. Er bestaat dus een polariteit in oriëntatie: de vrouwelijke oriëntatie is intern, de mannelijke extern. Beide zijn in beginsel aanwezig in elk mens. Echter, in de geschiedenis is het mannelijke als vanzelf verbonden geweest met mannen en het vrouwelijke met vrouwen. Het is mogelijk dat dit is ontstaan nadát de rolpatronen zich ontwikkelden. Het kan echter ook zo zijn dat het altijd al in ieder mens aanwezig is geweest.

De volgende begripsbepaling hanteren we voor ons artikel:

1. Het *vrouwelijke* betreft het in contact staan met je gevoelens. Omdat gevoelens de basis vormen voor het contact met je persoonlijke verlangens en wensen, betreft het vrouwelijke dus in feite de verbinding met de innerlijke drijfveren, met je passie. Goed contact met deze innerlijke wereld levert levenswijsheid op.
2. Het *mannelijke* betreft het bedenken van acties, en het vertalen ervan in concrete activiteiten, in feite in het veroveren van de wereld. Goed contact met deze uiterlijke wereld levert ‘wereldwijsheid’ op.

Verder in ons artikel zullen we het ook wel hebben over mannelijke en vrouwelijke kwaliteiten. In feite betreft dat de positieve aspecten van het mannelijke en vrouwelijke.

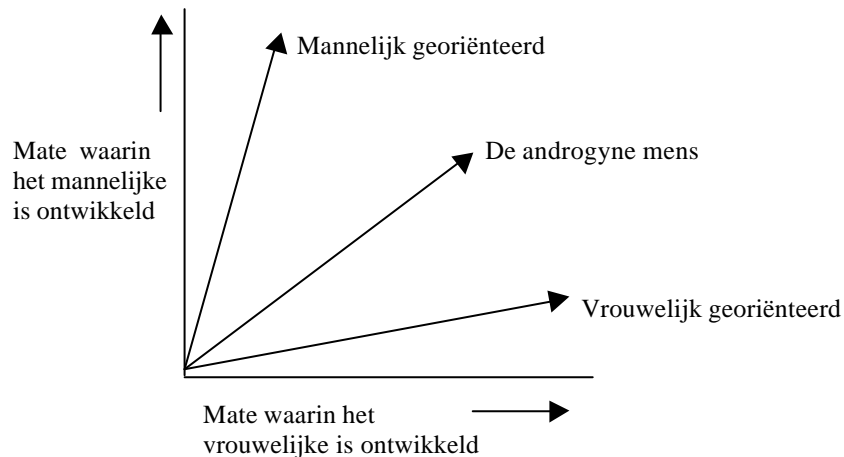
Wil iemand zijn eigen loopbaan goed kunnen aansturen, dan dient hij te beschikken over goede vaardigheden voor loopbaanzelfsturing. Het startpunt daarbij is de wil. Het voelen is het ‘ken-instrument’ voor het willen. Het aansturen begint bij het contact maken met de verlangens, dus met het vrouwelijke in zichzelf (“Wat wil ik met mijn leven en mijn loopbaan?”). Om de loopbaan echter succesvol te maken is de vertaling van de verlangens in concrete activiteiten cruciaal (“Hoe ga ik een en ander vormgeven?”). Het concretiseren betreft de mannelijke kant van de loopbaanontwikkeling.

In de loopbaanontwikkeling is het dus van belang zowel het mannelijke als de vrouwelijke in zichzelf te ontwikkelen en deze onderling te verbinden. Als dit proces slaagt, spreken wij van het meest vitaliserende loopbaanperspectief. In dit proces gaat het vrouwelijk principe vooraf aan het mannelijk.

In de loopbaanadviespraktijk is het ons inziens van wezenlijk belang de verschillen tussen beide principes én de mate waarin deze zijn ontwikkeld en onderling verbonden, inzichtelijk te maken. Een tweedimensionaal model kan worden gehanteerd, aan de hand waarvan mensen hun ontwikkeling ten aanzien van het mannelijke en vrouwelijke kunnen inschatten. In figuur 1. geeft de verticale as globaal de mate aan waarin iemand

zijn mannelijke kwaliteiten heeft ontwikkeld. De horizontale as geeft dit weer voor het vrouwelijke in de persoon.

Figuur 1. Mate waarin het mannelijke en vrouwelijke in iemand is ontwikkeld.



Door gebruik te maken van dit model kan men de mate van mannelijke en vrouwelijke oriëntatie van de cliënt in de loopbaanzelfsturing in kaart brengen. Inzicht hierin biedt concrete aanknopingspunten voor de verdere ontwikkeling van iemands persoonlijke leven en loopbaan en voor de integratie van ogenschijnlijk gescheiden aspecten van de binnenwereld van de cliënt.

Het model is echter evenzeer relevant om te betrekken op de loopbaanadviseur zelf. Loopbaanadviseurs zijn mannen en vrouwen. Wat betekent de sekse voor hun adviseerschap? In welke zin spelen het mannelijke en vrouwelijke hierbij een rol? Hieronder laten we twee loopbaanadviseurs aan het woord.

De vrouw als (loopbaan)adviseur

Een adviseur is in eerste instantie altijd zijn eigen instrument. Ongeacht de zich eigen-gemaakte theorie en technieken, maken zijn ervaring en zelfinzicht, de bereidheid tot permanente persoonlijke groei en het nemen van de consequenties daarvan de adviseur tot een authentiek mens, die zijn adviseerschap serieus neemt. Nathans (1995) noemt dat in haar standaardwerk over adviseren 'de factoren in de adviseur zelf'.

Welke rol speelt de 'factor vrouw' nu in het adviseerschap? Met andere woorden: wat betekent het om vrouw en adviseur te zijn? Of moet hier 'adviseur en vrouw' staan?

Het vrouwzijn voorop stellen betekent verantwoordelijkheid nemen voor de eigen drijfveren en voor de diverse rollen die met elkaar de nodige inspanning vergen, maar geen navenante erkenning opleveren. Het adviseerschap voorop stellen impliceert het in de wereld zetten en waardering krijgen voor een erkend vak, maar overigens onderwaardering voor een niet erkende beroepsuitoefening. Streven naar integratie van alle rollen

houdt in dat er conflicten ontstaan in de wereld waarin die rollen uitgeoefend worden. Conflicten kosten energie, die daarmee niet direct besteed kan worden aan professionele ontwikkeling. Het aangaan van de strijd echter om werk- en zorgtaken te combineren levert opnieuw levenswijsheid op. Het in de advisering expliciet maken van al deze ervaringen draagt ertoe bij dat de vrouwelijke loopbaanadviseur vrouwen en mannen beter zal kunnen begeleiden in het herkennen en ontwikkelen van hun mannelijke en vrouwelijke kwaliteiten.

Een vrouw als adviseur aan het woord:

Ik laat mannen en vrouwen in de spiegel van hun eigen ontwikkeling kijken. Ik confronteer hen met hun gedrag en met hun keuzes. Ik doe dat met een zo groot mogelijk bewustzijn van mijn eigen geschiedenis, ontwikkeling en gedrag. Het serieus nemen van mijn emoties en creatieve verlangens is voor mij een eerste levensbehoefte. Deze vrouwelijke kwaliteit straal ik ook uit.

Vrouwen spiegelen zich aan mijn levenswijze als vrouw van begin 50, die een adviespraktijk voert, waarin creatieve methodieken een belangrijke plek innemen. In het opzetten van mijn onderneming laat ik mannelijke daadkracht zien. Ik kies echter bewust voor het gebruiken van de zachtere technieken, waarbij ik me ook meer op mijn gemak voel. Ik leef op dit moment met een vrouwelijke partner, heb ook ervaring met andere vormen van samenleven en ik heb bewust geen kinderen. Ik ken de worstelingen met verschillende rollen van vrouwen van binnenuit. Ik wil vrouwen leren zichzelf te profileren, ruimte in te nemen met zachte kracht, en ik geniet met vrouwen van hun groeiende zelfwaardering en trots.

Mannen dagen mij uit te zoeken naar een ingang om vastzittende emoties te benaderen. Ik kan hen verleiden tot het exploreren van hun binnenwereld. De meerwaarde hiervan wordt in het contact tussen de mannelijke cliënt en mij duidelijk. Er ontstaat communicatie, met een diepgang die prettig blijkt te zijn. Mannen leren mij vaak dat deze diepgang afgewisseld kan worden met afstand nemen en relativeren. Deze wisselwerking in communicatie levert plezier op en doet een appèl op mijn gevoel voor humor.

Wat ik leer in het contact met vrouwen geef ik door aan mannen en andersom. Ik sta soms tussen Mars en Venus in, vanuit mijn eigen vrouwzijn (zie ook Gray, 2002).

De man als (loopbaan)adviseur

Ook voor een man als (loopbaan)adviseur geldt dat hij in eerste instantie zijn eigen instrument vormt. Een goede loopbaanadviseur is bovendien in staat zijn eigen loopbaan op vitaliserende wijze te (blijven) aansturen.

Veel minder dan bij vrouwen, maar wel in toenemende mate, speelt het spanningsveld tussen zorgtaken en betaalde arbeid. Voor een adviseur is het een pré als deze ervaring heeft opgedaan met zorgtaken. De uitdaging voor een man als adviseur zit vooral in het toelaten van zijn vrouwelijke kwaliteiten: het contact met de eigen gevoelens en het zich

kunnen inleven in andermans gevoelens en gedachten. Het is hierin dat een man als adviseur zijn levenswijsheid kan opbouwen en uitdragen.

Een man als adviseur aan het woord:

In mijn beroepsuitoefening van loopbaanadviseur heb ik nooit gemerkt dat het een nadeel is om man te zijn. Ik denk dat ik in voldoende mate de uitstraling heb een gevoelsmens te zijn. Daarmee creëer ik gemakkelijk een vertrouwelijke en creatieve wisselwerking met mijn vrouwelijke cliënten. En dat geldt voor een groot deel ook voor de samenwerking met mijn mannelijke cliënten. Voor de mannelijke cliënten die zelf weinig verbinding hebben met hun gevoelsleven, ben ik mogelijk minder herkenbaar en kan ik daardoor soms als bedreigend worden ervaren.

Omgekeerd kan ik mannen die weinig contact hebben met hun gevoel en die hun speelsheid volstrekt zijn kwijtgeraakt, ook buitengewoon saai vinden. Ik kom echter met name mannen tegen, die juist toe zijn aan het hervinden van hun gevoel, die meer diepgang willen in hun leven, die (eindelijk) de behoefte voelen aan beschouwing en zingeving en die het verlangen hebben om hun vitaliteit, die in de loopbaan gaandeweg was verdwenen, opnieuw door hun aderen te voelen stromen. Deze categorie mannen is nooit saai, want ze zijn benieuwd naar zichzelf en naar nieuwe ontwikkelingen.

In mijn organisatieadviezen merk ik, dat mijn manzijn soms een handicap is. Mijn woorden wegen zwaarder omdat ik een man ben. Ik hoor vrouwelijke organisatieadviseurs confronterende zaken naar voren brengen, die eerder worden geslikt, juist omdat zij vrouw zijn, waardoor de confrontatie minder zwaar en minder bedreigend overkomt. Daar lijken vrouwelijke organisatieadviseurs zich soms niet van bewust. Anderzijds voel ik mij juist vanwege mijn manzijn soms gedwongen selectief te zijn met het uiten van mijn speelse en intuïtieve gedachten. Ik word dan als adviseur minder serieus genomen, althans, zo lijkt het. Als ik binnen een organisatie ruimte voel voor oprechtheid kan ik mijn creativiteit en 'Fingerspitzengefühl' het beste tot zijn recht laten komen.

Voorbeelden van cliënten

In het onderstaande willen we aan de hand van twee concrete voorbeelden ingaan op de mate waarin twee cliënten ieder voor zich het mannelijke en vrouwelijke hebben ontwikkeld en onderling verbonden.

Frederik

Frederik is 40 jaar en heeft een carrière opgebouwd in de marketingwereld. Hij geniet van de snelheid die deze wereld kenmerkt, en kan er veel creativiteit in kwijt. Wel wordt er veel van hem gevraagd. Omdat hij goed is in het vertalen van ideeën, en dit meestal leidt tot goed verkopende producten, krijgt hij veel opdrachten toegeschoven waar anderen niet aan toekomen. Hij heeft moeite met nee zeggen.

In zijn – beperkte hoeveelheid – vrije tijd besteedt Frederik veel aandacht aan paarden. Hij zou het liefst een manege opzetten waar hij moeilijk opvoedbare kinderen leert om te gaan met paarden, en waar hij de liefde tussen mens en dier wil laten ervaren. Twee vrienden en een vriendin, met wie hij al zijn levenservaringen deelt, zouden er wel voor voelen met hem mee te doen. Door de drukte van zijn huidige baan en het voeren van een eenpersoonshuishouden komt hij er niet aan toe zijn verlangen in dit opzicht te realiseren. Hij merkt dat hij de laatste tijd steeds sneller moe wordt, en daardoor voor zijn hobby te weinig energie overhoudt.

Uit het adviestraject dat Frederik volgt, komt duidelijk naar voren dat hij én contact heeft met zijn verlangens en creativiteit én in staat is om ideeën om te zetten in concrete, zelfs winstgevendende activiteiten. Bovendien heeft Frederik diepgaande contacten met intimi. Een man dus, die zijn mannelijke en vrouwelijke kant goed heeft ontwikkeld. In dit opzicht heeft hij van huis uit het een en ander meegekregen. Zijn moeder creëerde veel tijd voor haar eigen vriendschappen. Zijn vader was ondernemer.

Toch loopt Frederik tegen problemen op. Die zitten vooral in het feit dat hij zijn vrouwelijke en mannelijke kant niet heeft geïntegreerd. Zijn verlangens blijven beperkt tot dagdromen, en vinden slechts marginaal een uitweg in de hobbysfeer. Zijn daadkracht en kunst tot concretiseren geeft hij vorm op een terrein dat hem niet wezenlijk boeit: hij heeft geen binding met het product. Uitdaging is het voor hem die intergratie wel tot stand te gaan brengen. Hierbij speelt de verkenning van zijn biografie een belangrijke rol. Door in te zien welke kwaliteiten hij van zijn ouders heeft overgenomen en door na te gaan in hoeverre bij hen integratie van het mannelijke en vrouwelijke heeft plaatsgevonden, kan Frederik duidelijker voor zichzelf keuzes maken, waarbij hij het goede meeneemt van zijn vader en moeder, maar daar de kunst van integratie, van eenwording aan toevoegt.

Roberta

Roberta is een sociaal geneeskundige. Zij is met haar man een gezin aan het opbouwen, heeft net een kind gekregen en is aan het ontszwangeren. In het loopbaantraject wil Roberta uitzoeken welke keuzes ze in haar beroepsontwikkeling verder wil maken. Ze heeft ooit voor haar vak gekozen vanuit de innerlijke drijfveer mensen met lichamelijke ziektes en gebreken bij te staan, zodat zij maximaal uit hun leven kunnen halen wat erin zit. In het traject legt zij door het kijken naar haar eigen levensgeschiedenis de link naar de zorg, die haar moeder voor haar eigen moeder heeft opgebracht, toen die chronisch ziek werd. Zorg, die waardering kreeg binnen de familie, maar weinig maatschappelijke status had. Het vak van arts biedt haar zelf wel die maatschappelijke status.

Eigen aan de door mannen in de hogere functies gedomineerde gezondheidszorg is een sterke hiërarchie in taken en functies. Dat is functioneel, in zoverre bevoegdheden in het omgaan met ziekte, leven en dood snel duidelijk moeten kunnen zijn. Het brengt echter ook een cultuur met zich mee waarin status en aanzien, gerelateerd aan de positie, sterk tellen. De druk om te presteren om hoger in aan-

zien te komen is groot. Roberta heeft veel in huis. Zij neemt snel verantwoording voor het grotere geheel op basis van inzicht in het functioneren van organisaties. Daar ligt ook een deel van haar ambitie. Er lag echter ook nog een oude vraag naar het willen werken in de kliniek of als huisarts. Zij vraagt zich af of dat een echte eigen drijfveer is.

Roberta ziet in dat ze de zorg voor haar kind en haar wens om het niet bij één kind te laten net zo serieus kan nemen als haar ambitie in haar vak. Een beeld van een hok vol kinderen en een zeer gastvrije tafel, waar volwassenen en kinderen plezier hebben met elkaar, geeft haar de energie om te gaan onderhandelen op haar werk over werktijden en scholing in de richting van A&O-psychologie. Zo kan zij individuele zorg (werk en privé) combineren met haar ambitie om een bijdrage te leveren aan zorg op organisatie- en maatschappelijk niveau. Het werken in de kliniek of als huisarts blijkt voor haar teveel uitsluitend één op één patiëntencontact te zijn, wat onvoldoende voedend voor haar is.

Roberta heeft haar leven én loopbaan vormgegeven op basis van haar verlangens en inspiratie. Dat neemt niet weg dat meerdere verlangens gelijktijdig om aandacht kunnen vragen, en Roberta laat zien dat ze elk verlangen serieus neemt. Ze toont met haar carrière aan dat ze er in geslaagd is zichzelf in een zeer concrete functie te plaatsen en te ontwikkelen. In haar beroepsmatige leven bestaat een duidelijke relatie met haar passie. Roberta is daarmee een vrouw die het vrouwelijke en mannelijke in zichzelf heeft ontwikkeld én bovendien met elkaar heeft verbonden.

De androgyne mens in loopbaanzelfsturing

We hebben regelmatig ervaren dat cliënten een tweeledige ‘problematiek’ meenemen: enerzijds lopen ze (soms nog onbewust) aan tegen man- en vrouwpatronen in de samenleving, anderzijds lopen ze (eveneens vaak onbewust) aan tegen gebrekkige ontwikkeling in zichzelf van mannelijke of vrouwelijke kwaliteiten, laat staan dat deze in voldoende mate zijn geïntegreerd. We zien het als een van onze taken cliënten te stimuleren hierover inzicht te ontwikkelen, en hen te ondersteunen in hun persoonlijke proces. Vaak dienen hiertoe de nodige hindernissen te worden genomen en blokkades te worden opgeruimd.

Veel (vaak oudere) vrouwen zijn – ondanks de tweede feministische golf – vergeten om ook het mannelijke in hun leven toe te laten. Veel (vaak jongere) vrouwen hebben er juist moeite mee om het vrouwelijke in zichzelf toe te laten. Veel mannen hebben de noodzakelijke vrouwelijke fase van de loopbaanzelfsturing overgeslagen, waardoor ze – bij gebrek aan contact met hun binnenwereld – regelmatig de voor hun verkeerde keuzes hebben gemaakt. Soms is er überhaupt geen sprake geweest van ‘keuzes’. En er zijn nogal wat mannen die noch het vrouwelijke, noch het mannelijke in de loopbaanzelfsturing hebben ontwikkeld. Bij vrouwen lijkt dit in mindere mate het geval.

Het begrip androgynie is een samentrekking van de Griekse woorden *andros*, wat ‘man’ betekent, en *gynaike*, wat ‘vrouw’ betekent. Een androgyne mens is iemand die zowel de

vrouwelijke als de mannelijke aspecten in zichzelf heeft geaccepteerd, ontwikkeld én geïntegreerd. Het geheel blijkt dan vaak aanzienlijk meer te zijn dan de som der delen, zoals zich dat kan uiten in een buitengewoon grote creativiteit en flexibiliteit. Het is de vereniging van twee principes, waarbij de tegendelen overstegen worden. Tegelijkertijd blijkt dat mannen, die hun vrouwelijk principe (anima) integreren, een andere kijk op vrouwelijkheid ontwikkelen en vrouwen anders gaan benaderen. Hetzelfde geldt voor vrouwen en het mannelijk principe (animus). Zie ook Jung (1999).

Succesvolle loopbaanzelfsturing zal voor veel mensen in onze samenleving een bepaalde mate van androgynie vereisen. Om in de loopbaan op koers te blijven liggen, moet van tijd tot tijd opnieuw worden geluisterd naar nieuwe ontwikkelingen in innerlijke gevoelens en drijfveren. Van tijd tot tijd zal weer de moed dienen te worden opgebracht om de veranderingen die vanuit de binnenwereld worden ingezet, ook daadwerkelijk door te voeren in het leven in het algemeen en de loopbaan in het bijzonder.

Voor veel mannen zal de uitdaging zitten in het erkennen en leren herkennen en toelaten van de innerlijke wereld van gevoelens. Naast heerlijke verlangens horen daar – in elk geval in eerste instantie – ook angsten en kwetsbaarheden bij. Ook die vragen om erkenning. De volgende stap is hierover uit te wisselen met vrienden en vriendinnen, en eventueel ook met een persoonlijke coach. Een goede loopbaanadviseur kan voorzien in de rol van levenscoach, vooral als deze zijn mannelijke en vrouwelijke kanten in voldoende mate heeft ontwikkeld.

Voor vrouwen ligt de grootste uitdaging in het concreet vormgeven op de arbeidsmarkt van de innerlijke wensen. Een coach kan vrouwen ondersteunen in het ‘in heldere taal verwoorden’ van die wensen, in het vertalen ervan naar beroepen, functies, takenpakketten en in het helpen opstellen van uitvoerbare stappenplannen. De rol van levenscoach vertaalt zich hier in het kunnen herkennen van verlangens en het goed kunnen hanteren van de mannelijke kwaliteit van concretiseren.

Vooraf gedurende de midlife-fase ontstaat bij mannen de behoefte en mogelijkheid hun vrouwelijke kant te ontwikkelen. Deze fase – vanaf 40 jaar – wordt immers door Lievegoed (1981) de schenkfase genoemd. Vrouwen die uit de zorgfase groeien kunnen in deze fase meer ruimte ervaren om hun mannelijke kant te ontplooien. Zo is deze levensfase bij uitstek de periode waarin de mens zijn androgynie kan ontwikkelen. Slaagt men hierin, dan ontstaat de ware levensfilosoof, de wijze oudere. Wanneer dit moeilijke, maar ook boeiende en vruchtbare proces niet op gang komt, dan is er steeds de valkuil van een neergaande lijn, hetgeen zich kan vertalen in ziekte, burnout, psychisch pensioenschap, negatieve betrokkenheid, verbittering of cynisme. Geen pretje overigens voor de professionele en privé-omgeving. Het is de onbetaalde rekening van onze samenleving. Wie neemt het initiatief tot het instellen van levensscholen, waarin dit soort elementaire kennis van de menselijke levensloop, en hoe daarmee succesvol om te gaan, in de vorm van kennisoverdracht en trainingen aan eenieder kan worden doorgegeven?

Literatuur

- Eisler, R. (1997). *De Kelk en het Zwaard, onze geschiedenis en toekomst*. Nijmegen, Entheon, p. 3-13.
- Nathans, H. (1995). *Adviseren als tweede beroep, resultaat bereiken als adviseur*. Deventer, Kluwer Bedrijfsinformatie.
- Gray, J. (2002). *Mannen komen van Mars en vrouwen van Venus*. Utrecht, Het Spectrum.
- Jung, E. (1999). *Animus en Anima*. Rotterdam, Lemniscaat.
- Lievegoed, B. (1981). *De menselijke levensloop*. Houten, Servire.

Overige relevante literatuur

- Pinkola Estes, C. (1994). *De ontembare vrouw als archetype in mythen en verhalen*. Haarlem, Becht.
- Corneau, G. (1999). *Afwezige vaders, verloren zonen*. Houten, Servire.
- Corneau, G. (2000). *Lessen in liefde*. Houten, Servire.
- Storch, M. (2000). *Waarom sterke vrouwen verlangen naar een sterke man*. Kampen, Agora-Lannoo.
- Rubin, L.B. (2001). *Verweven levens: dochters, moeders en het ouder worden*. Amsterdam, Ambo.
- Badinter, E. (1996). *XY. Over de mannelijke identiteit*. Amsterdam, Contact.
- Kroon, T. van der (1996). *De terugkeer van de koning*. Deventer, Ankh Hermes.
- Meulenbelt, A., e.a. (1998). *De eerste sekse; meningen over mannelijkheid*. Amsterdam, Van Gennip.
- Duindam, V. (red.) (1999). *Ruimte voor mannen*. Amsterdam, Van Gennip.
- Rohr, R. (1993). *De weg van de wildeman*. Heemstede, Altamira.