



*artikel: 7445.895
KL/LG

DE EMANCIPATIE VAN HET VROUWLIJKE

"Und es kann sein: eine grosse Kraft
rührt sich in meiner Nachbarschaft."

Rainer Maria Rilke (1)

Toen ik in mijn functie als sociaal-pedagoog of organisatie-ontwikkelaar voor het eerst in aanraking kwam met aanduidingen "dat is echt manlijk of typisch vrouwlijk" protesteerde ik heftig. De koppeling die in deze begrippen gelegd werd tussen het gedrag dat je ziet en de man of vrouw met hun eigen fysieke gedaante deed mij de haren te berge rijzen. Met mijn maatske voor het leven en een aantal vrienden waren wij net bezig ons vrij te vechten van de gevestigde orde in rol- en taakverdeling tussen mannen en vrouwen. Daarin beleefde ik deze koppeling als een grote sprong achteruit. Man en vrouw waren toch gelijk, afgezien van hun lichaam?! Hadden zij daarom niet recht op of plicht in dezelfde mogelijkheden: de man op ouderschap na de geboorte van een kind, de vrouw in twee jaar dienst voor Vader- en Moederland? Mijn verzet tegen de begrippen manlijk en vrouwlijk bracht mij niet verder. Al gauw bleef ik hangen in bekende straten, mij stotend tegen hun dode eind. Pas toen ik besloot de begrippen voorlopig te aanvaarden, onder behoud van de kritische vraag naar de koppeling, begon ik meer te zien. Zoekend vond ik steeds nieuwe gebieden en andere reisgenoten. Wat ik vond heb ik hieronder weergegeven, fragmentarisch en onaf.

Vanzelfsprekendheden in het denken over organisaties

In vele artikelen en cursusfolders staan impliciete en expliciete vanzelfsprekendheden m.b.t. het manlijke of vrouwlijke als bij voorbeeld:

- de huidige organisatie-cultuur is eenzijdig manlijk, door mannen bepaald, waardoor organisaties vastlopen;
- het denken over organisaties heeft een ander paradigma nodig;
- de nieuwe tijd vraagt een toename van het vrouwlijke;

*Dit artikel van K. Locher is eerder verschenen in het NPI-Bulletin 1987/9.

- er zal een verschuiving komen van een autoritaire naar een meer sociale vorm van leiding geven. Vrouwen zijn daarin veel beter;
- meer vrouwen moeten een kans krijgen om in de leiding van organisaties te komen;
- met een vrouw in de leiding ging het binnen een paar maanden beter met de school;
- wat heeft de organisatie eraan en wat de vrouwen zelf, als zij de werkwijze van mannen overnemen?
- vrouwen zijn anders, doen anders en daarom moeten de organisatorische voorwaarden veranderd worden (2).

Wanneer je daarover met voor- en tegenstanders in gesprek raakt, ontmoet je vaak heftige reacties, alsof het de mensen diep raakt. Het was ook nog niet zolang geleden anders. Uit eigen ervaring het volgende.

Zo rond 1955 kwam mijn oom, cultureel-antropoloog, elke dinsdagavond bij ons eten. Er ontspon zich dan tussen hem en mijn broer een hoogst intellectuele discussie. Eén van de thema's, die ik mij herinner, was de vergelijking van culturen. Kon je zeggen, dat alle culturen startten met jagers en vissers, daarna geleidelijk overgingen in landbouw en vee-teelt en weer later gesettled raakten, steden bouwden? Waren de eerste en belangrijkste goden mannen en werden vrouwen pas aanbeden toen de aarde bewerkt werd? Ontwikkelde de cultuur zich van patriarchaat naar matriarchaat of andersom? Wat wisten wij van de huidige culturen, die wij hoogontwikkeld of primitief noemen? Het beeld was divers. Vanuit mijn protestants-christelijke achtergrond, verbonden met het Joodse denken, kon ik mij echter geen voorstelling maken van een moeder Gods, Shiva, Iris, Athene of wat dies meer zij. Het was God de vader van Abraham, Izaäk en Jacob. Het waren farao's van Egypte, eventueel nog Wodan en Donar de dondergod van de Germanen. Geen sentimenteel gedoe. Mannen stonden centraal.

Ik herinner mij de zendeling Kamma die met zijn machtige zilverwitte manen majestueus voor ons stond. Terwijl hij vertelde voelde je de tropenzon en de deining van de oceaan onder de prauw. De zeewind speelde met zijn haardos, terwijl hij de yel uitstiet waarmee papoea's andere mannen ver vooruit op het helgele strand tegen de donkergroene jungle hun vredelievende bedoelingen duidelijk maakten. Krachtige mannen als idool. En op dansles kregen wij als jongen instructie hoe de meisjes galant uit te nodigen en ten dans te leiden. Zij moesten volgen. Elke dag ook wachtte mijn moeder met de thee onder de muts op ons, die dorstig uit school kwamen. Elk jaar bakte mijn zus de olieballen.

Het was echter wel vanzelfsprekend dat mijn zus ging studeren en direct na school uit huis ging, op eigen benen. Qua leeftijd bijna twee generaties daarvoor had de oudste zuster van mijn vader als onderwijzeres thuiswonend de studie van haar broers en zusters mogelijk gemaakt. Mijn moeder had jaren later voor de tweede wereld-oorlog haar wil doorgezet. Kon de medicijnenstudie niet? Dan maar rechten, studeren zou ze; evenals het wonen met vriendinnen in een huis. Ondanks deze emancipatie was het beeld waarmee ik opgroeide, dat van de man als leider, eerste op aarde en schepper van het heelal. Even onbetwistbaar verwoorden velen nu, dat wij in het oer-begin in de Al-Moeder fase leefden. Dat daarna de mannen of het manlijke de vrouwen of het vrouwlijke duizenden jaren overheerst hebben. Dat het tijd wordt, dat de vrouw of het vrouwlijke haar rechtmatige plaats terugkrijgt (3). Meer vrouwen in het arbeidsproces, m.n. in leidinggevende posities! Tevens in organisaties het accentueren van vrouwelijke kwaliteiten als doelzoekend, associatief en verbindend, naast de manlijke eenzijdigheid van doelgericht, lineair en analytisch denken en organiseren.

Die verschuivende vanzelfsprekendheid intrigeert me. Moeten wij hiermee terug naar de veilige warmte van de baar-moeder of is er ook nog iets nieuws onder de zon? Wat is er aan de hand, waar gaat het om?

Hoewel het langzaam gaat, zullen er meer vrouwen in de leiding van organisaties komen. Daar kunnen we niet omheen gezien de wil van vrouwen, het komende tekort aan mannen voor leidinggevende posities en het positieve discriminatie beleid. Wanneer hiermee alleen stuivertje gewisseld wordt en nu de mannen gevoelsmatig in het verdomhoekje terecht komen, hoewel het best goed kan zijn om dat eens te ervaren, denk ik dat wij geen stap verder komen. Er is meer aan de hand. Niet voor niets geven velen aan dat het tij keert, dat opvattingen en waarden als basis van onze cultuur aan het verschuiven zijn. Is het daarbij zinvol om de organisatie-problemen van deze tijd met begrippen als manlijk en vrouwlijk te benaderen? Die vraag wordt vaak gesteld, soms met irritatie over de vasthoudendheid en het enthousiasme waarmee anderen hierover spreken.

Immers, wie kent niet de kracht van de met herhaling uitgesproken overtuiging? Hoe vaker het gezegd wordt, hoe meer het geloof daarin binnen sluipt en daarmee haar onbespreekbaarheid.

Ik zou deze zekerheden willen blijven onderzoeken. Eén houvast daarin is elkaars gedachtengang te begrijpen. Het andere is het onbevooroordeeld waarnemen van de werkelijkheid. De uitdaging daarbij is het uithouden van de onzekerheid.

Enkele waargenomen feiten

In de leergang Leiderschap M/V hebben wij (4) een groep vrouwen en een groep mannen dezelfde opdracht gegeven: het maken van een pentagon, d.w.z. een gelijkzijdige vijfhoek. Beide groepen werden geobserveerd door mannen en vrouwen. Hieruit ontstond het volgende beeld:

mannen

vrouwen

Tijdens het **wachten** op het begin.

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - wachten eerst rustig, waarna een gesprek op gang komt over ervaringen elders opgedaan. | <ul style="list-style-type: none"> - praten direct levendig en betrokken over het werk dat dadelijk gedaan moet worden en over het na te streven doel. |
|--|---|

Tijdens de **uitvoering**

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - rond de tafel zittend, licht onderuit gezakt op de stoel, ellebogen op de leuningen van de stoel, rug schuin naar achteren, benen vooruit. - de gezichten zijn onbeweeglijk, bijna maskers; ze schaken, overwegen, ordelijk en rustig. - lachen pas na het werk, achteraf. - praten vrij monotoon, vlak. - hielden zich goed aan de regels. - waren het materiaal gericht aan het doorschuiven, met een bedoeling. - taakgericht bezig, met de vraag wat kun je doen. | <ul style="list-style-type: none"> - voorover met armen op tafel, benen onder de tafel. - veel gelaatsuitdrukking, zitten erin, op tafel, onrustig ook, beweeglijk. - aan gezichten te zien hoe het gaat, lachen tussen door. - praten op verschillende toonhoogten, met grotere verschillen. - hielden zich moeilijk aan de regels. - waren ongericht, wilden meer het materiaal kwijt zijn. - iets van paniek, oh jé wat nu. |
|---|---|

Het resultaat

- geen specifiek onderscheid.

Tijdens het nagesprek

- | | |
|---|---|
| - tevreden over eigen werkwijze. | - bekritisieren eigen werkwijze als onhandig, slordig. |
| - praten alsof ze precies wisten wat ze deden en waarom; het komt over als tactisch bezig zijn. | - praten over hoe ze het zelf beleefd hadden; daaruit lijkt het alsof het veel chaotischer was. |

Pratend over deze fenomenen groeide het besef, dat in de gegeven situatie bij deze mannen en vrouwen de uiterlijke verschijningsvorm en het innerlijk beleven gespiegeld t.o.v. elkaar leken te zijn.

- | | |
|---|---|
| - uiterlijk ernstig; innerlijk met plezier. | - uiterlijk lachend, vol gevoel; innerlijk met grote ernst. |
|---|---|

Een aantal van de aanwezigen herkende in bovenstaande observaties veel, kon dat verbinden met ervaringen elders opgedaan. Toch ligt het gevaar van stereotypering op de loer, met alle daarbij horende emotionele reacties. Deze komen voort uit een gevoel van onrechtvaardigheid. "Zie je wel, daar heb je het weer!" Twee aspecten spelen daarbij een rol: het individuele en het maatschappelijke.

Individu en soort

Rudolf Steiner schreef in 1894 m.b.t. de individuele mens het volgende:

"Het is onmogelijk een mens geheel en al te begrijpen, wanneer men aan zijn beoordeling een soortbegrip ten grondslag legt. Het hardnekkigst in het beoordelen naar soort is men daar, waar het om het geslacht van de mens gaat. De man ziet in de vrouw en de vrouw in de man bijna altijd teveel van het algemene karakter van het andere geslacht en te weinig van het individuele." (5)

Het individu is alleen te beoordelen naar wat hij/zij wil met zijn/haar erfelijke en opvoedkundige gegevenheden. Dat neemt niet weg, dat er soortkenmerken te onderscheiden zijn. De meeste mensen kennen de ervaring, dat zij zich anders gedragen wanneer ze alleen zijn of in het gezin van

oorsprong, op de sportclub, of als mannen of vrouwen onder elkaar. Iedere groep heeft zijn eigen gewoonten en het kost vrij veel kracht om daarin jezelf te blijven.

Soort en maatschappij

De maatschappelijke consequentie van stereotypen is, dat mannen "zo" kunnen en zijn en vrouwen "zus". Daaraan worden taken, functies en rollen vastgeknoopt. De stereotypen worden tot opvattingen over wat manlijk en vrouwlijk is, gekoppeld aan het fysieke onderscheid tussen mannen en vrouwen. En wordt daaraan een waarde toegevoegd dan zijn de poppen aan het dansen, als deze niet geaccepteerd wordt.

Waarmee wij in onze cultuur op dit moment worstelen is de meerwaarde die mannen en het manlijke in de maatschappij hebben. De emoties die daarmee gepaard gaan komen voort uit duizenden jaren ervaring. Sukie Colgrave geeft in haar boek *Androgynie* daar prachtige voorbeelden van (³). Manlijk was goed en vrouwlijk alleen op de haar aangewezen plaats. Mannen hoorden te werken en vrouwen te zorgen voor huis en gezin. Mannen spraken over politiek en het kwam niet te pas dat vrouwen zich daarin mengden. Mannen kunnen op de kansel, vrouwen niet. Het priesterambt is niet voor hen weggelegd. Voor mijn generatie is deze vanzelfsprekendheid gelukkig verdwenen. Maar of de generatie vóór ons nu veel ongelukkiger was betwijfel ik. Arbeidsdeling met waardering voor de ander kan bundeling van energie geven wanneer ieder die arbeidsdeling aanvaardt. Iets om soms jaloers op te zijn in deze tijd van voortdurend wikken en wegen en onderlinge afspraken maken.

Het is de toegevoegde waarde, die tot sociale norm werd en leidde tot een maatschappelijke rolverdeling. Het zijn de negatieve ervaring, daarbij opgedaan en het zelf anders willen, die ons belemmeren dit onbevangen te onderzoeken en te praten over wat mannen en vrouwen doen en over wat manlijk en vrouwlijk is.

Er is altijd al protest geweest tegen de overwaardering van het manlijke. Alleen kan misschien nu gezegd worden dat dit protest uit veel bredere lagen van de bevolking komt. Waar komt dit protest vandaan?

Onderdrukking

Wanneer je hierop een sociologisch antwoord probeert te geven dringt al snel het thema macht naar voren. Het hoort bij onze tijd zich vrij te maken. De onderdrukte vrouwen maken zich vrij van de overheersers. Zijn dat mensen, dan moeten mannen wijken. Zijn het systemen, dan moeten opvattingen, waarden, normen en rolpatronen en taken zich wijzigen.

Historische ontwikkeling van het bewustzijn

Geestelijk bekeken ligt het antwoord in de verandering van het menselijke bewustzijn, dat zich o.a. in het denken uit. Sukie Colegrave beschrijft dit a.d.h. van de ontwikkelingsfasen van de Chinese cultuur:

- 1 - de staat van onschuld, een vóórbewuste indentificatie met de hele kosmos waaruit de mens in de volgende fase valt;
- 2 - het matriarchaat van de Al-moeder, die alles omvat in haar omhelzing; instinctief en ongedeeld. De belangrijkste functies in de maatschappij werden door vrouwen bekleed. De mannen strijden zich wakker uit deze droomtoestand naar de volgende fase;
- 3 - het patriarchaat waarin het manlijke bewustzijn zich steeds verder ontwikkelt; rationeel en gedeeld. Mannen hebben nu de belangrijkste functies. Het voeten binden van jonge meisjes is een uiterlijk fenomeen van een innerlijke overheersing door mannen. De laatste tijd wordt een nieuwe fase zichtbaar;
- 4 - het vrouwlijke bewustzijn krijgt haar gelijkwaardige plaats, naast het manlijke bewustzijn, zowel bij vrouwen als bij mannen. De androgyne mens is op komst.

De tijdsindeling van de laatste drie genoemde perioden in de geschiedenis van China komt globaal overeen met de indeling in cultuurperioden van Rudolf Steiner, d.w.z. de perioden waarin van de menselijke gewaarwordingsziel, de verstandsen gemoedsziel en de bewustzijnsziel zich achtereenvolgend ontwikkelen. De twee overgangen tussen de drie perioden liggen rond 700 v. Chr. en 1400 n. Chr. Deze indeling vind je bij velen terug. Gottfried Richter beschrijft dit aan de hand van de architectuur. Allerd Stikker benoemt de sprongsgewijze verandering in het denken van zo'n 2500 jaar geleden als die van het mythische naar het logische denken. C.A. van Peurssen benoemt de drie perioden met het mythische, ontologische en functionele denken (6).

Yin en Yang

Ten tijde van het patriarchaat in China splitst het oorspronkelijke DAO ① zich in Yin en Yang ②, waarbij geleidelijk aan Yang positief en Yin negatief gewaardeerd werden. Met alle gevolgen van dien voor de maatschappelijke plaatsbepaling van vrouwen en mannen. Yang is manlijk, Yin vrouwlijk. Hoewel de inhoud van deze begrippen door de eeuwen heen verandering onderging, kan uit het boek van Sukie Colegrave het volgende samengevat worden:

Yin	Yang
intuïtie met voorstellingsvermogen	logica en analyse
a-causaal	causaal
onpartijdig aanvaardend toegevend	kritische opstelling tegenover alles
niet-oordelend	oordelend
gemeenschap samen	orde en hiërarchie
spontaan	gepland
onderling verband één-zijn eenheid	individualisering differentiatie polarisatie
passief zonder doel voedster	actief doelgericht bevruuchtend
ruimte	tijd

Wanneer je dit onderscheid alleen aanbrengt op het niveau van de menselijke intelligentie, dan doe je de Chinezen tekort. Zij zien het Yin en Yang als twee kosmische krachten, principes of energieën. Dit "transcendente" te kunnen vatten vraagt een ander waarnemingsvermogen. Het imaginatieve is daartoe een eerste stap ⁽⁷⁾. De Chinezen spreken dan ook in beeldtaal. Yin is water, Yang regen/wolken. Voor het analytisch denken is dit onderscheid kwatsj. Beide zijn toch H₂O. Maar water stroomt en golft op aarde en wolken drijven langs de hemel. Twee totaal verschillende kwaliteiten. Daar gaat het om.

Hanneke van Buuren noemt het manlijke een lichtstraal en het vrouwlijke een lichtschaal ⁽³⁾. De straal die gericht iets kan verlichten, zichtbaar maken. De schaal die grenzeloos kan uitdijen en alles in haar licht kan opnemen. Twee kwaliteiten die te onderscheiden zijn en bij elkaar horen, toen en in de toekomst. Ze vullen elkaar aan. Carl Gustav Jung onderkende anima en animus in de menselijke ziel. Rudolf Steiner had het over de tweeslachtige ziel. In oorsprong was de mens zelfs fysiek tweeslachtig. De differentiatie in man en vrouw, als onderdeel van een groter delings-proces, was nodig om een individu te kunnen worden. Een mens met ik-bewustzijn ⁽⁸⁾. In het hiervoor genoemde zijn geest en materie niet gescheiden. De kosmische krachten werken tot in het

fysieke. Drukt het Yin zich dan in een vrouwen-lichaam uit en het Yang in een mannen-lichaam? Zijn mannen dus basueel manlijk en vrouwen vrouwlijk? Dit kan een beklemmende gedachte zijn. Het kan ook een bevrijdende gedachte zijn, vanuit de aanvaarding met het perspectief van de historische ontwikkeling en ieders individuele plaats daarin. In de komende eeuwen, misschien zelfs duizenden jaren zal de mens deze twee kosmische krachten weer in zich kunnen verenigen. De androgyne mens. In vrijheid zal daarvoor gekozen kunnen worden. Op eigen kracht gerealiseerd, met behoud van de gewonnen individualiteit.

Is het een toekomstdroom als de gouden bloem van de Chinezen, waarin het Yin en Yang weer tot een nieuwe Dao verenigd worden? In ieder geval willen nu de vrouwen als gelijkwaardige individuen hun toontje meezingen, wil het vrouwlijke in ieder mens gehoord worden. Elk individu wil zich emanciperen.

Dit verhaal over de emancipatie van het vrouwlijke geeft aan dat het veel verder gaat dan alleen meer vrouwen hun kans geven. De emancipatie beweegt zich op veel niveaus: het individuele, de soort, de organisatie, de maatschappij en het transcendente. In de discussies loopt dat m.i. vaak dooreen en dat geeft daarom veel verwarring. Het is mijn ervaring dat, waar het lukt om de niveaus onderscheiden te bespreken, het gesprek tussen mannen en vrouwen grote diepte kan bereiken.

Manlijk en vrouwlijk in organisatie-begrippen

Tot slot geef ik hieronder een poging weer om het manlijke en vrouwlijke in organisatiekundige termen herkenbaar te maken. De gangbare begrippen heb ik naar beide polen van ons zijn geordend. Deze polen kunnen samengevat als volgt weergegeven worden:

manlijk

- . ik-gevoel
- . lijn-bewustzijn
- . denken met waardevrije conclusies
- . willen

vrouwlijk

- . wij-gevoel
- . cirkel-bewustzijn
- . voelen met persoonlijke oordelen
- . ontvankelijk zijn

Vertaald naar het **leiding geven** geeft dit:

- | | |
|---|--|
| . de wereld is te maken en te beheersen | . de wereld wordt zoekend en tastend vormgegeven |
| . het gaat om: | . het gaat om: |
| - een visie hebben | - luisteren naar wat er leeft |
| - beleid formuleren | - aanvoelen wat nu aan de orde is |
| - doelen stellen | - aandacht hebben voor personen |
| - organiseren, d.w.z. plannen | - al gaande bezig zijn |
| - uitvoeren | |
| - controleren | |
| . het heeft te maken met: | . het heeft te maken met: |
| - taken | - werk |
| - functies | - oplossingen |
| - bevoegdheden en verantwoordelijkheden | - persoonlijk kontakt |
| - posities en macht | - samen delen |

In **organisatiekundige principes** verwoord geeft dit:

- | | |
|------------------------|-------------------------------|
| . differentiëren | . integreren |
| . afdelingen/netwerken | . groepen mensen/vlechtwerken |
| . procedures | . processen |
| . regels | . voorwaarden |
| . normen | . richtlijnen |

In de **relatie met de markt** speelt het volgende een rol:

- | | |
|-----------------------------|---|
| . produkt/dienst | . klant/vraag |
| . kwantiteit | . kwaliteit |
| . op eigen dingen gericht | . aandacht voor de ander buiten die afgezet moeten worden |
| . die afgezet moeten worden | . ten die iets nodig heeft |

Het begrip **ruimte** kan als volgt begrepen worden:

- | | |
|----------------------------|-----------|
| . ladenkast of blokkendoos | . klimaat |
|----------------------------|-----------|

Het begrip **tijd**:

- | | |
|---------------|-------------|
| . schematisch | . organisch |
| . maat | . ritme |
| . lineair | . cyclisch |

Het manlijke en vrouwlijke hebben ook hun **schaduwkanten**.
Een paar daarvan zijn:

- | | |
|---------------|-----------------|
| . isolement | . massa |
| . eenzaamheid | . verloren zijn |
| . starheid | . chaos |

Beide leiden in hun extremiteit tot machteloosheid en zinloosheid.

Literatuur

- | | |
|--|---|
| 1. Rainer Maria Rilke | "Du Dunkelheit, aus der ich stamme"
In Das Stundenbuch
Insel Verlag, Frankfurt am Main, 1972 |
| 2. H. Adama van Scheltema
A.A.M. Bekman | "Impulsen voor de ontwikkeling van nieuw leiderschap"
NPI-bulletin, no. 7 - 1986 |
| O.H.J. Donnenberg
K. Locher | "Rol en inbreng van de verpleging in de organisatie-ontwikkeling van het ziekenhuis"
NPI-Bulletin, no. 6 - 1985 |
| Jolan Douwes | "Succes verzekerd met een vrouw in de leiding"
Een interview met rector Clan Visser 't Hooft in Trouw,
d.d. 28 jan. '87 |
| Mw. A.C. Jonkergouw | "Vrouwen in management"
Een aankondiging van een cursus mei/juni 1987 op De Baak - Noordwijk |
| Elisabeth Mollema | "Emancipatie? Het oude rollenpatroon is nog steeds te sterk"
In Management Team, 9e jrg.,
no. 1, 23 jan. '87 |
| Floor Schiffers
Niek Wijngaards | "Van levensloop naar zelf-management"
In Vorming, jrg. 35, no. 10,
dec. '86 |
| 3. Hanneke van Buuren | "Mijn andere lief"
De Ster, Breda, 1985 |

- | | |
|--------------------|--|
| Sukie Colegrave | "Androgynie"
Lemniscaat, Rotterdam, 1981 |
| prof. C.I. Dessaur | "Culturele veranderingen en hun sociale gevolgen"
Openingslezing voor het Inter-mediair Seminar "De praktijk van het personeelswerk", 18 nov. 1986, in de RAI te Amsterdam. |
4. Deze activiteit werd georganiseerd door mijn collega's W. van der Gaag, G.J. Schöttelndreier en mij zelf, in samenwerking met mevr. F.M.H.N. Schiffers - zelfstandig organisatie-adviseur, mevrouw J. van Bruggen - hoofd opleidingen Orde van Advocaten en mevr. E. Hupkes - Hoofd PZ bij Philips.
 5. Rudolf Steiner "Individualiteit en soort"
in Filosofie der Vrijheid,
Servire, Wassenaar, 1970
 6. Lili Chavannes Interview met Allerd Stikker:
"Binnenkanten en buitenkanten"
in Jonas 14, Vrijdag 6 maart 1987
 - dr. C.A. van Peursen "Strategie van de Cultuur"
Elsevier, Amsterdam, 1970
 - Gottfried Richter "Ideen zur Kunstgeschichte"
Verlag Urachhaus, Stuttgart,
1949
 - Rudolf Steiner "Heden en toekomst der wereld
en mensheidsontwikkeling"
in De Wetenschap van de geheimen der ziel, Vrij Geestesleven, Zeist 1972
 7. Rudolf Steiner "De trappen van het hogere bewustzijn: imaginatie, inspiratie en intuïtie"
Vrij Geestesleven, Zeist 1982
 8. Rudolf Steiner "De splitsing in geslachten"
In: Uit de akasha-kroniek,
Vrij Geestesleven, Zeist 1985