

Procesbegeleiding vanuit een existentieel-experientiële denkkader : de spanningsdriehoek “verlangen-angst-patroon”

Karen Vermeylen
Outward Bound® België

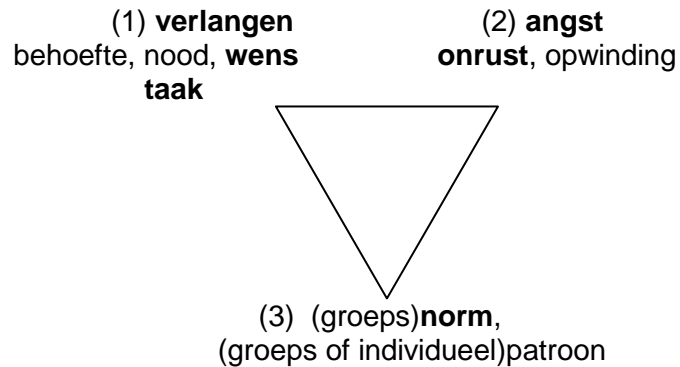
mei 2005

Ontwikkeling, groei of beklivende verandering faciliteren betekent als begeleider gepast interveniëren in het proces van de groep, het team en/of het individu daarin. Het gaat het om afgestemd betrokken zijn, waakzaam zijn, en in de interactie voelbaar aanwezig stellen van wat er is, aan (1) verlangen, noden, wensen, (2) opwinding en angst, en (3) patronen en normen. Procesbegeleiding gaat ervan uit dat de groep/het individu alles bij zich draagt en zich bewust wordt van wat belangrijk is om het veranderingsproces te realiseren, én hierbij zélf niet vrijblijvend engagement en verantwoordelijkheid op te nemen (Wollants, 1996, p. 3).



1. Een denkkader als begeleidingshulp

De existentiële spanningsdriehoek (Wollants, 1994) en de focale conflicttheorie (Whitaker-Lieberman, 1964) bieden de begeleider ondersteuning bij het tegenwoordig maken en vormgeven van wat in de situatie voorhanden is. Ze verbinden verlangen, opwinding en angst, en patronen/normen die de groep/het individu instelt.



(1) Verlangen om zijn relatie met de wereld zo volledig mogelijk te realiseren, verlangen dat zich telkens aanmeldt aan de interactiegrens wanneer er kans toe is. Het kan bijvoorbeeld de wens zijn van groepsleden om een bijzonder plekje in de groep te hebben, zich ten opzichte van anderen te profileren of te differentiëren, of om extra aandacht te krijgen. Het is de (on)bewuste nood om efficiënter samen te functioneren, rechtstreekse heldere communicatie te hebben binnen het team, de persoonlijke ontwikkelingstaak die onaf is en energie blijft vergen, en die de groep/het individu richt naar en aanzet tot voltooiing. Behoeften gaan uit van een gemis dat de groep/het individu (h)erkent en zetten iemand aan tot zich oriënteren op en verkennen van alternatieve denk- en gedragsmogelijkheden. Deze bewustwording, houdt energie maar ook onrust, opwinding en angst in.

(2) Angst en verlangen zijn bondgenoot. De uitdaging trekt aan en is beangstigend tegelijk, de paradox van opwinding, gegenereerde energie én terughouden. Onrust en angst als tegengestelde motieven gekoppeld aan de wens. Angst markeert de belangrijkheid : de groep/het individu is het meest angstig voor datgene wat men meest nodig heeft. Vaak wordt de angst niet erkend als indicator van belangrijkheid, maar als iets om te vermijden. De beste manier echter om angst -als metgezel- te hanteren, is aan de slag te gaan. Door zich te concentreren op het aangaan en inzetten van datgene wat angst oproept of waar de angst voor dient.

Angst om het vertrouwde los te laten, angst om zich te riskeren zonder dat men weet waar/wat het brengt, angst om afgewezen te worden, niet aanvaard te worden ... De groep/het individu past zich zo goed mogelijk aan, valt terug op een oud patroon, stelt een norm in. Op die manier wordt de onrust afgebogen, de angst klein gehouden, én verdwijnt meteen de kans op verkennen van nieuwe alternatieven die tot groei en verandering zullen leiden.

In het begeleidingswerk bij Outward Bound® manifesteren de angst en het verlangen zich lijfelijk zichtbaar. Ik zie mensen voor de rots of het touwenparcours staan, voor de donkerte of engte in de grot, naderen en weer weggaan. Met grote

ogen betrokken kijken van op afstand. Rondjes lopen...zich neerzetten. Opgewonden vragen stellen en luisteren naar de ervaring van andere deelnemers. Met een bang, gretig hart zoeken naar steun om het aan te gaan of de duidelijkheid van 'ik ben er hier-en-nu nog niet aan toe'. Een verbale 'nee' is soms merkbaar contradictorisch met de in hun lichaamstaal zichtbare 'goesting' (of omgekeerd).

De behoefte aan differentiatie, anders mogen zijn. Om een eigen mening te hebben en een eigen stem te laten horen, bewust niet te kiezen voor een lange tocht met overnachting buiten hoewel drievierde van de groep daar wél wil voor gaan. Behoefte om zich kwetsbaar te tonen en zorg te vragen en de angst om dan niet meer geliefd te zijn, niet meer bij de groep te horen.

(3) Patronen zijn het gedragsantwoord, de (best mogelijke) vorm die ontstaat als compromis tussen angst en verlangen. Een patroon heeft een oplossings- of evenwichtfunctie om te (over)leven in de spanning angst-verlangen. Een 'om-de-beurt'-norm is een bijvoorbeeld ogenschijnlijk handige oplossing voor een groep waarin individuen zich willen manifesteren en tegelijk bang zijn dat anderen dit niet zullen tolereren. Met deze normen en patronen interageert de groep/het individu in de situatie, ze zijn houvast en beperking tegelijk. Een gedragsantwoord is een soms ingeperkte, gereduceerde, doch creatieve, oplossing van de taak, rekening houdend met de angst ('safety operations' - Wollants).

Doorheen een vier- of vijfdaags Outward Bound® traject manifesteren patronen van deelnemers zich als 'een rode draad' in hun interacties.

Jin stapt telkens impulsief en ongeduldig in acties, geeft dan plots op : 'Ik heb het gehad !', halverwege de paal, tot in de helft van de lange gang in de grot, op drievierde van de te beklimmen rotslengte. Sara verwoordt dat ze 'de kat uit de boom kijkt' en handelt hier ook naar. Ze wacht, bedenkt alle mogelijke rampenscenario's, fantaseert de uitdaging groter, hoger, gevaarlijker dan ze is en weerhoudt zichzelf om de reële situatie écht aan te gaan. Tim komt met ontwapenende maar vaak ook toedekkende humor als de spanning voelbaar wordt : in een reflecterend gesprek, als een collega wankel en angstig op het dak van het 'huisje' zit (een houten constructie met vlakke wanden en hoogte van ongeveer 2,5 m aan de voorzijde en 4 meter aan de achterzijde, waartussen een schuin oplopende houten 'dakhelling' met daarin een opening - de samenwerkingsopdracht bestaat er in met de groep de constructie te beklimmen en door de opening in het dak in het huisje af te dalen).

Dit heeft als gevolg dat het onderliggende verlangen blijft terugkeren in elke nieuwe situatie en om een gepast(er) gedragsantwoord vraagt. Het gaat dus niet zozeer om het herhalen van het oude patroon, dan wel om het hernieuwd tegenkomen van een oud verlangen waarvoor men eerder een beperkende oplossing gekozen heeft die én de angst én de behoefte probeert tegemoet te komen (Wollants, 1994, p. 8-9).

2. Faciliteren van het veranderingsproces vanuit de spanningsdriehoek “verlangen-angst-patroon”

Gefixeerde gewoontes, vertrouwde doch vastgeroeste patronen en normen, zijn aanvankelijk creatieve vondsten, maar zetten in veranderende nieuwe situaties de groep/het individu vast in zijn ontwikkelingsproces. In functie van ontwikkeling en verandering, is het boeiend en wezenlijk helpend om de afzonderlijke aspecten in de driehoek en hun onderlinge relatie te ont-vouwen, bewust aanwezig te stellen, te (h)erkennen. Om met de groep/het individu alternatieve normen of gedrags- en denkpatronen te verkennen die -op dit moment in het proces- een beter/efficiënter antwoord zijn op het aanwezige verlangen, de te vervullen taak. Zo is bijvoorbeeld het loslaten van de ‘om-de-beurt’-norm waarbij de tijd rigide verdeeld wordt, en kiezen voor een soepel verdelen van de gesprekstijd over de groepsleden, naargelang hun wens of nood op dat moment, een productieve oplossing die ontwikkeling van de groep markeert (Hojtink, 19, p. 88-89).

Ontwikkelingsprocessen faciliteren -vanuit dit ‘driehoeksperspectief’- betekent aandurven om de oorspronkelijke wens of behoefte meer ruimte te geven, en de angst die ermee gepaard gaat als ‘bondgenoot’ te zien. Het is de kunst om ‘open oplossingen’ te vinden, op tot dan toe onontgonnen terrein. Het verlangen, de wens, de aan te gane ontwikkelingstaak, die door het beperkend patroon, niet helemaal (of helemaal niet) meer aan bod komt, moet -opnieuw- benoemd, (h)erkend en bewust worden in de zuivere oorspronkelijke vorm. Nét daardoor genereert de groep/het individu energie. Tegelijk worden de spanning en onrust die ermee gekoppeld gaan voelbaar, doch hanteerbaar. Er ontstaat een ‘safe emergency situation’, met name een veilige noodsituatie waarin verlangen en angst samenkomen, waarin de groep/het individu kan experimenteren met andere gedragsantwoorden/normen dan hij -tot dan toe- uit angst gewoon was, om aan zijn verlangen vorm te geven, de taak te realiseren (Wollants, 1994, p. 12).

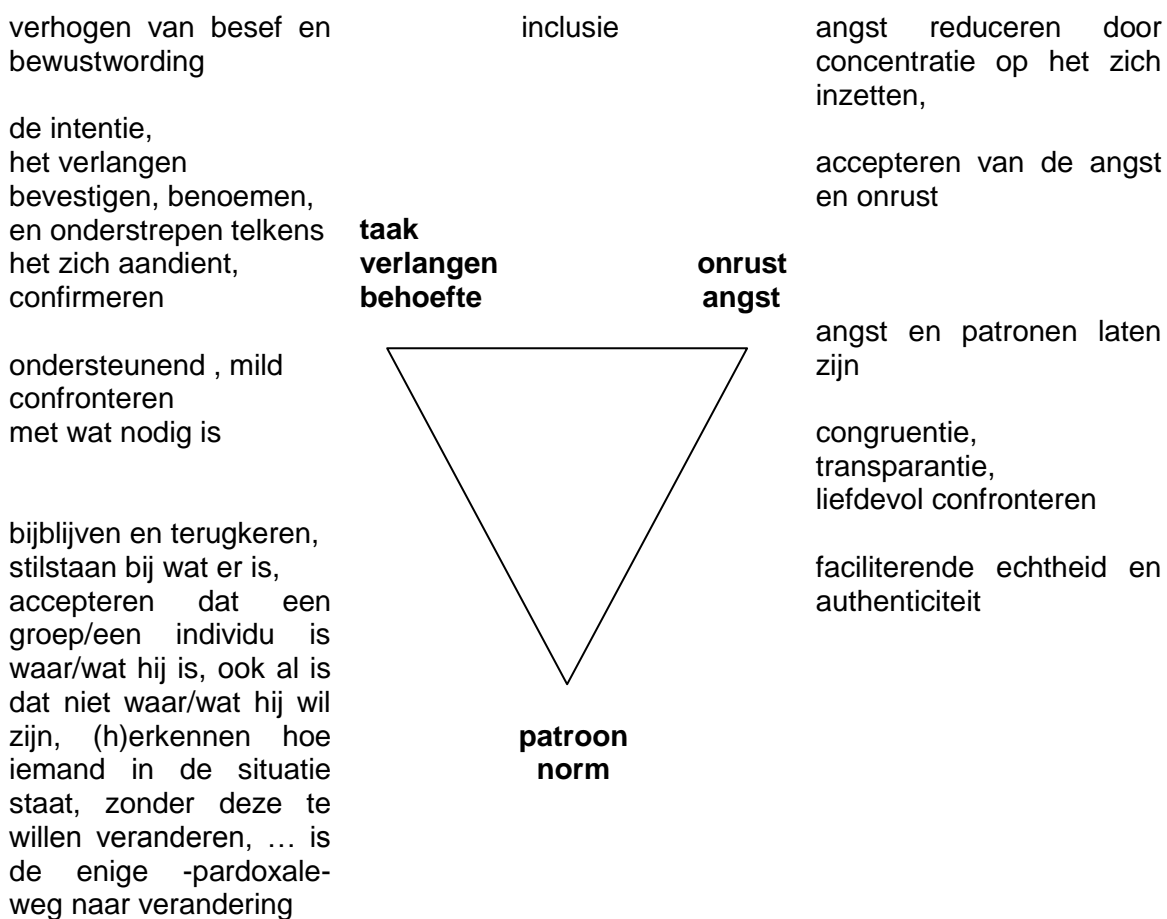
Laura Perls benoemt dit werken ‘... at the growing edge where we have one foot on familiar and one foot on unfamiliar ground, the very boundary experience itself. If we have mobility and allow ourselves to wobble, we can maintain excitement, ignore and even forget the awkwardness, gain new ground and with it more support’ (Laura Perls, 1992, p. 155). Nadler en Luckner spreken over ‘a dynamic tension between a sense of safety and security and a sense of disequilibrium’ als noodzakelijke voorwaarde voor groei en verandering (Nadler en Luckner, 1997).

2.1. Begeleidershouding en -taken

Ontwikkelingprocessen begeleiden vanuit dit existentieel-experimenteel driehoeksdenk kader, vertaalt zich in grote lijnen in onderstaand schema.

de begeleider leeft zich niet in de andere in alsof hij de andere is, maar hij wordt de andere, terwijl hij tegelijk voeling houdt met zichzelf, om van daaruit, zowel als mede- én tegenover-staander, passende interventies te doen

Hycner definieert inclusie als 'the back-and-forth movement of being centered in one's own existence, and yet being able to go over to the other side.' Het is zo volledig mogelijk de ander worden in deze situatie en die situatie beleven zoals hij die beleeft, én tegelijk zichzelf blijven en de eigen beleving aanwenden om 'verlangen-angst-patroon' in de interactie voelbaar en bewust aanwezig te stellen (Wollants, 2000, p. 29-30).



2.2. Blijven bij wat is

Het alert, attent verkennen van de aspecten 'verlangen-angst-patroon' in de spanningsdriehoek, geeft aan waar de groep/het individu nú is. Als begeleider bezig zijn met 'the obvious', wat is én zich toont, getuigt van respect voor het tempo en de mogelijkheden, de draagkracht van de groep/het individu. Perls noemt het 'an attitude of eager curiosity rather than vexed impatience ; the most favorable approach' (PHG, 1994, p. 275).

Blijven bij wat is, betekent merken en opmerken, letterlijk 'merktekens' zetten, met bewustwording door de groep/het individu als doel. Hovelynck noemt het onderstrepen telkens iets zich herhaald voordoet (Hovelynck, 2000). Het gaat om herkennen, observeren, vaststellen en erkennen of het zich toe eigenen van het patroon door de groep/het individu.

Wanneer ik tijdens een Outward Bound® vijfdaagse aan de groep de grot als werk'situatie' aanbied -op het moment dat ik vanuit de actuele situatie aanvoel dat deze actie het proces van de deelnemers hier-en-nu kan verder dragen-, zegt Nel : 'Ik heb claustrofobie. Ik weet het niet zeker.'

De grot is een wirwar van gangen en mogelijkheden. Als begeleider kader/bewaak ik de fysieke veiligheid. Emotionele veiligheid is een met de deelnemers samen gedragen verantwoordelijkheid.

Nel kiest om mee te gaan, vanuit haar verlangen verbonden te blijven met de groep én de behoefte zich te mogen differentiëren door voor zichzelf te kunnen bepalen hoever ze mee 'afdaalt'. Haar angst, haar patroon zichtbaar doorheen de vorige cursusedagen. Ik nodig haar uit bewust te verwoorden wie ze in haar buurt wil, op welke plaats ze in de rij wil om de eerste lange gang door te kruipen, en goed bij zichzelf te blijven voelen wat haar tempo is en wat er gebeurt. Ze wil Stefan dichtbij en als laatste : 'Zo houd ik niemand op en kan ik altijd terug.'

Voor de ingang zie ik haar aarzelen. Ik blijf met Nel bij wat is : de angst, de aarzeling, de twijfel, het verlangen om toch voor zichzelf 'n stukje grot te verkennen. Het betekent dat ik me letterlijk neerzet naast haar in het 'Maasgat'. (het eerste kamertje na de ingang, waar door een gat in de rots nog licht binnenvalt, en ze geleidelijk kan wennen aan het duister, de klei, de kilte, de nauwte ...). Tijdvergeten wachten, stilzwijgend, alert, nabij zijn. Ik herinner me haast lijfelijk hoe na de eerste onrust, rust kwam bij Nel. Openheid om rond te kijken, te wennen, af te tasten wat zich in haar belevingswereld aandient en helpen woorden geven. Opmerkzaam voor elke kleine verschuiving die zich aandient. Als eb en vloed, angst en opwinding, loslaten, kiezen om toch een paar meter te verkennen.

... Een groeibevorderende ervaring, waarbij ze uiteindelijk de eerste lange gang (ongeveer 17 meter) is doorgekropen, de duisternis en de nauwte in, tot een volgende 'kamer', waar de anderen van de groep haar heel erg warm hebben ontvangen.

(Outward Bound®, oktober 2002)

Procesbegeleiding is het creëren van een respectvol forum waarin angsten, onrust, wensen, frustratie, het verlangen naar iets nieuws, normen, ... verwoord, geëxploreerd, gedeeld kunnen worden. Elke nieuwe op-maat-gepaste opdracht, elke door de begeleider bewust aangereikte leer-situatie confronteert de groep/het individu opnieuw met het ingezette patroon, met de gefixeerde norm, met de onrust van 'dit-werkt-niet-meer' én 'er-moet-iets-anders-mogelijk-zijn'. De spanning tussen het falen van het oude patroon in de nieuwe situatie, het voelbare verlangen om zich zo goed mogelijk te realiseren, en de

angst om het nog onbekende nieuwe zijn onontkoombaar. De begeleider zal zorgzaam iets over de gang van zaken aangeven, onderlijnen wat zich herhaalt en laat opmerken ... of groepsleden doen dit mogelijks zélf wanneer er voldoende emotionele veiligheid is. Dit schept mogelijkheden om het oude patroon, de niet meer passende groepsnorm te wijzigen.

Een ervaringsgerichte begeleider faciliteert de groep/het individu in “het zichzelf vooruit helpen”. Procesbegeleiding beklemtoont ontwikkelen van “generatieve” mogelijkheden. Vanuit een inherente en fundamenteel menselijke motivatie is iedere persoon zoekend naar groei, en zal hij op de best mogelijke manier -gezien zijn context- zijn eigen mogelijkheden ontwikkelen. Te veel nadruk, door de begeleider, op het bereiken van onbekende nieuwe gedragsantwoorden/patronen, maakt dat het angstniveau en de weerstand te hoog oplopen. De beperkende oplossing ‘respecteren’, tegelijk met het ‘levendig voelbaar’ houden van het verlangen, tegelijk met het vergroten van het besef dat de aangewende gedragsmogelijkheden en referentiekaders, de oude normen niet meer toereikend/gepast zijn om een bepaald doel te bereiken, impliceren het inzicht en de aanname dat er alternatieven mogelijk zijn, én zijn motor tot verandering.

2.3. Vooruit springen en verkennen wat zou kunnen zijn

Ontwikkeling en verandering faciliteren betekent het samen verkennen en integreren/verankeren van ‘betere’ gedragspatronen/normen : alternatieve patronen/normen passend in het spannings-evenwicht van behoefte-angst, die het mogelijk maken om flexibeler, vrijer, met meer ruimte voor de oorspronkelijke behoefte in de veranderde/veranderende actuele situatie zijn taak als groep/als individu aan te gaan. Elke interventie, elk nieuw aanbod in de cursussituatie is niet alleen een moment waarop de groep/het individu zijn probleem telkens opnieuw ‘geactualiseerd’ tegenkomt. Het doordachte aanbod van de begeleider biedt tegelijk een veilige experimenteerterruimte om alternatieven te verkennen, en het nieuwe gedrag- of denkpatroon -indien passend- te integreren in de referentiekaders van de groep/het individu. Dit betekent letterlijk verandering, groei.

De werkelijkheid is voor iedereen ánders, daardoor zullen ook de passende alternatieven voor iedere groep en individu daarin ánders zijn. Het vraagt van de begeleider attent mee zoeken van wat de groep/het individu groeikansen en nieuwe flexibiliteit geeft. Met andere woorden, wat -in zijn actuele situatie- het meest passende nieuwe patroon/gedragsantwoord kan zijn.

Bij het klimmen beveiligen deelnemers elkaar. Iemand kiezen die je wil/mag beveiligen, is uiting van vertrouwen, en relationeel belangrijk in het groepsgebeuren. Zo kan -na de klim- het uitspreken van -wederzijdse-waardering, 'n schouderklopje, een arm om mekaars schouder leggen voor iemand die niet snel emotioneel ontroering of waardering toont een grotere stap zijn naar een nieuw patroon dan voor iemand anders die als klimmer en beveiligger mekaar stevig 'in de armen vallen'.

Een teamleider die zich door het spinnenweb laat dragen, en daarmee voor het eerst hulp toelaat van zijn teamleden, daarvoor oprechte dankbaarheid en waardering uitsprekt, installeert een nieuwe patroon/norm. De ervaring kan niet meer uitgewist worden, ook al is het verankeren van dit nieuwe patroon in de dagdagelijkse werksituatie vaak een zaak van verdere follow up en nazorg na een cursustraject.

De begeleider moet wezenlijk 'vorausspringen', noemt Heidegger het, het proces van de groep/het individu volgen én tegelijk een beetje voor hem uitgaan, en op die manier vrijheidsgraden verkennen daar waar die in de groep/bij het individu verloren zijn gegaan (Wollants, 1991, p. 8). Hij stelt toetsend en tentatief aanwezig wat een mogelijk passend alternatief patroon/alternatieve norm zou kunnen zijn. Naast de aanwezige beperkende norm een andere norm inbrengen, een tegenovergesteld gezichtspunt, een variant op het bestaande patroon voelbaar en zichtbaar voorgrond maken. De begeleider heeft aandacht voor het afwezige, daar waar de groep/het individu verstarde is in éézijdigheid, zich meldt met een beperkte variatie aan gedragsantwoorden, zich presenteert met zijn 'eigen' onwrikbare kijk op de situatie, zich ophangt aan éézijdige patronen en normen (hang ups).

Ik merk dat mijn uitnodigende, tentatieve vragen deelnemers vaak helpen om tot besef te komen van onontgonnen, nog niet verkende, maar haalbare mogelijkheden. Ze zijn tegelijk beladen met enige angst en onrust voor het onbekende, maar wakkeren toch hun verlangen aan én mobiliseren energie en daadkracht. Hoe zou het zijn voor jou om toch als eerste in de donkere tunnel te gaan, om Jan te beveiligen, om verbonden door een touw in het cordee te zitten en daardoor afhankelijk te zijn van de anderen, om geblinddoekt over de evenwichtsbalk op het touwenparcours te lopen en niet meteen te zien hoever en waarheen, om met jullie beide deze gang in de grot zonder licht te doen, om voor jezelf een tocht 'op jouw maat' te mogen maken, ... ?

Wanneer een aantal groepsleden zonder veel woorden de norm installeren dat 'we in deze groep vlug onze emotionele kant móeten tonen om een goeie groep te zijn', verwoord ik uitdrukkelijk naar iemand die oprecht nog géén woorden vindt, of iets kwetsbaars nú nog niet kan verwoorden, dat dit écht 'ok' is. Wanneer het weglachen van spanning een patroon wordt dat zich installeert, tracht ik het te doorbreken, door het te benoemen, en merk dat nét daardoor voor een aantal mensen openheid ontstaat om het moeilijke zichtbaar te laten zijn en te benoemen. Stilte mág er zijn. Verdriet hoeft niet direct weggetroost te worden. Iemand mag geïrriteerd zijn en dat benoemen. Negatieve constructieve feedback naar een hiërarchisch meerdere in het team is belangrijk. Als Wim ontgoocheld is dat hij en de groep het niet gehaald hebben, dat hij in zijn 'race naar resultaat' de hulpvraag en het angstige gezicht van Anke niet gezien heeft, laat ik de ontgoocheling zijn. Ook al probeert de groep zijn inzet te loven, en zijn ontgoocheling als 'niet nodig' kleiner te maken. Ik erken uitdrukkelijk dat dit zijn gevoel is, en recht heeft te zijn.

Procesbegeleiding impliceert dat de begeleider -onvooringenomen, onpartijdig- de groep/het individu helpt om vastgeroeste normen/patronen, die niet langer efficiënt zijn of beperkend in de nieuwe situatie, los te laten. Tot hier toe betekenden ze support, maar de veranderende taak/situatie vergt nieuwe creatieve aanpassing. Het betekent in het aanwezige potentieel samen exploreren wat in de actuele situatie een passend, helend alternatief is. Dit ontvankelijk verkennen, het zich toe eigenen, verbinden, en integreren betekent verandering en groei waardoor de groep/het individu (op)nieuw, meer dynamisch beweeglijk, met meer mogelijkheden en dus met meer vrijheid de wereld tegemoet kan treden.

Productief denken is geen product- of resultaatgericht denken, maar vernieuwend denken, breed, vrij en associatief denken dat een veelheid aan mogelijkheden oplevert.

Om dan opmerkzaam en betrokken mee te voelen wat voor deze groep/dit individu in deze situatie passend en groeibevorderend is.

Zelf gefascineerd blijven, telkens opnieuw, door het andere/de andere en de kracht van het proces maakt mijn begeleidingswerk voor mij boeiend. Ook al werk ik voor de zoveelste keer op het touwenparcours, de rotsen, of ga ik voor de zoveelste keer met deelnemers de grot in ...

Deelnemers tijdens een Outward Bound®traject begeleiden vanuit de spanningsdriehoek 'verlangen-angst-patroon', betekent opmerkzame aandacht voor angst, rationalisering, vergoelijking die het verlangen soms vertroebelen of het broze nieuwe patroon -eerder tijdens de cursus aangerakt- weer wegschuiven. Als ik vast zit, moeten de anderen te lang wachten. Ik wil wel als eerste in deze donkere spleet, maar ik laat Roel voorgaan, die wil dat ook zo graag. Ik zal vast zitten, en dan ? Ik wil wel in de geboortespleet, maar het water is te koud. Het gaat om nabij betrokken onderzoeken wat zich aandient en hoe iemand daar een eigen creatief gedragsantwoord op vindt dat een groeibevorderende ervaring inhoudt. Als ik vooruit kruip en vast raak, kan ik achterwaarts terug. Als ik dat niet wil, kruip ik best achterwaarts, met mijn voeten eerst. Dat is moeilijker, maar dan kan ik tenminste voorwaarts terug. Wanneer ik tussen Maaïke en Wim mag kruipen, zijn we met drie en wil ik mee in de lange gang. Ik ga actief de situatie aan waarvoor ik bang ben : ik concentreer me op de taak en behoud mijn angst voor de nauwte als 'metgezel'.

Of creativiteit in de benarde situatie van 'vast' zitten ? Als begeleider blijf ik op afstand nabij, draag zorg voor emotionele veiligheid. Creativiteit zit in het ondenkbare doen en ervaren dat het werkt : je ontspannen in een 'lijfelijk spannende' situatie waardoor je lichaam soepel zich plooit naar de wanden van de grot. In uitademen (en je volume daardoor kleiner maken) in een situatie waarin je liefst zoveel mogelijk lucht in je longen wil hebben. In centimeters opschuiven in een spleet waar je liefst zo vlug mogelijk uit wil.

We spreken niet over transfer in de Outward Bound® context. Wat iemand lijfelijk ervaart én betekenis kan geven, is besef. In dagdagelijkse situaties zitten mensen niet vast in een grot. Maar de geïntegreerde ervaring dat rustig blijven in een 'benarde' situatie helpt, dat je 'omgekeerd' kan denken, dat je je collega kan vertrouwen, dat je op jezelf en je eigen creatieve kracht kan vertrouwen, dat je gewaardeerd wordt, ...betekent groei, méér mogelijkheden en méér vrijheid op de grens om zichzelf te realiseren.

Hoijtink, T.A.E., De kracht van groepen. Bohn Stafleu van Loghum.

Hovelynck, J. (2000). Praktijktheorieën van een experiëntiële begeleiding in Outward Bound® : een onderzoeksrapport. Leidraden in het faciliteren van ervaringsleren. Leuven : Acco.

Nadler, R. & Luckner, J. (1997). Processing the experience. Strategies to enhance and generalize learning. Dubuque, Iowa : Kendall/Hunt.

Perls, F., Hefferline, R. & Goodman, P. (1994). Gestalt Therapy. Excitement and growth in the human personality. Highland, New York : The Gestalt Journal Press, Inc.

Perls, L. (1992). Living at the boundary. Highland, New York : The Gestalt Journal.

Vermeylen, Karine, (2003), Creatieve onbevangenheid. Turnhout, Faculteit voor Mens en Samenleving.

Wollants, G. (1991). Experiëntiële Gestalttherapie. Turnhout : FMS.

Wollants, G. (1994). Groepsgestalttherapie. In : Gestalt. Tijdschrift voor gestalttherapie. Vol. 1, 5-25.

Wollants, G. (1996). Perls-Goodman 1951. Grondbegrippen. Synthesetekst bij de werkcolleges, FMS, Turnhout.

Wollants, G. (2000). Existentiële aspecten. De betekenis van het existentieel-fenomenologisch gedachtegoed voor de psychotherapeutische praktijk. In : Handboek Integratieve Psychotherapie. Maarssen : De Tijdstroom.