

# VOORWOORD

“Van keukentafel naar boardroom (en weer terug)” leek in eerste instantie een leuke vondst. Een tussentitel. Iets dat ooit nog wel vervangen zou worden door iets dat pakkender, internationaler of commerciëler zou klinken. Maar hoe meer we schreven, bespraken en terugblikten op onze ervaringen in de praktijk, hoe duidelijker het werd: deze titel is precies de lading die het boek moet dekken. Dit boek gaat namelijk over beweging. Over de dynamiek tussen de binnen- en buitenwereld. Over de vertaalslag tussen wie jij bent aan de keukentafel thuis (vroeger als kind, en nu als volwassene) en hoe jij je gedraagt, ontwikkelt en presenteert aan die andere tafel: die van de boardroom. Of je nu letterlijk in die boardroom zit of figuurlijk aan tafel met leidinggevenden, klanten of collega's, het patroon blijft hetzelfde. Dat patroon begrijpen is essentieel. Want duurzaam coachen, coachen met een doorwerkend effect, betekent niets minder dan die patronen herkennen, erkennen en waar nodig bijsturen. Hoe het vroeger bij jou aan de keukentafel eraan toe ging, met wie je zat, hoe er gesproken werd (of juist gezwegen), hoe ruimte en spanning verdeeld waren, zegt vaak meer over jouw gedrag in een zakelijke omgeving dan je misschien zelf zou denken. Onze ervaring leert: wie zijn eigen oorsprong kan begrijpen, kan bewuster sturen op effectiviteit, verbinding en leiderschap. Dat geldt ook andersom. Wie zichzelf professioneel écht leert kennen, zijn of haar waarden, valkuilen, drijfveren en angsten, krijgt vaak ook een nieuwe bril op het eigen privéleven. En dus

gaan we in dit boek heen en weer. Tussen werk en thuis. Tussen binnen en buiten. Tussen wat zichtbaar is en wat nog onder de oppervlakte leeft.

“Duurzaam coachen is het ontwikkelen en stimuleren van intra- en interpersoonlijk leiderschap, met als doel het maximaliseren van de eigen effectiviteit.”

We schreven dit boek omdat er iets aan het verschuiven is. Iets fundamenteels. De wereld waarin we coachen is drastisch veranderd. COVID-19 was een katalysator, geen oorzaak. De versnelling in technologie, de opmars van AI, de war on talent, de nieuwe voorkeuren en bijhorende eisen van jonge generaties en de toenemende aandacht voor mentale gezondheid: ze wijzen allemaal in dezelfde richting. De mens als geheel doet ertoe. Wie in 2025 wil spreken over effectief leiderschap, talentontwikkeling of gedragsverandering, kan niet meer wegkomen met trucjes, stappenplannen of oppervlakkige interventies. De tijd van symptoombestrijding is voorbij. Wat nu nodig is, is diepgang. Wat vandaag de dag nodig is, is

duurzaamheid. Duurzaam coachen is voor ons niet zomaar ‘langdurig coachen’ of ‘regelmatig evalueren’. Duurzaam coachen betekent dat het coachproces doorwerkt. Ook als het traject is afgerond. En ook als de coach al lang weer uit beeld is. Het gaat daarbij niet alleen over het individu zelf, maar ook over de omgeving waarin die functioneert, de patronen die ontstaan, de interactie tussen systemen, en de belemmerende overtuigingen die vaak jarenlang onaangeroerd blijven. De grote vraag is: hoe geef je daar als coach concreet vorm aan?

We hebben ervoor gekozen dit boek niet enkel theoretisch of analytisch te maken. Coaching is mensenwerk. Dus werken we ook in dit boek met mensen: vier *persona's* gebaseerd op échte cliënten. We delen hun verhalen, hun thema's, hun *struggles*. Ze laten ieder op hun eigen manier zien wat duurzaam coachen betekent en hoe duurzaam coachen effect heeft in uiteenlopende contexten. Allereerst is er Emma, 45 jaar, senior manager en directielid binnen een internationale organisatie. Emma beweegt zich dagelijks in de boardroom, waar strategische keuzes, het spel der beïnvloeding en bedrijfspolitiek aan de orde van de dag zijn. Emma is ambitieus, analytisch en gewend om resultaatgericht te werken. Haar uitdaging ligt in het vinden van een balans tussen zichtbaarheid en authenticiteit. Ze ontdekt dat leidinggeven op topniveau niet alleen draait om cijfers en strategie, maar ook om menselijkheid en het vermogen om anderen mee te nemen. John is 39 jaar en laat ons een heel andere kant van het werkende leven zien. Hij is teamleider in een operationele omgeving, midden op de werkvloer. John is nuchter en praktisch ingesteld, loyaal aan zijn

team en gericht op het behalen van resultaten. Toch merkt hij dat werkdruk en spanningen in de samenwerking hem en zijn collega's regelmatig parten spelen. Zijn uitdaging is om ruimte te maken voor ontwikkeling en dialoog, zonder dat de productiviteit daaronder lijdt. Bij John zien we hoe coaching direct zichtbaar wordt in gedrag en samenwerking, in de alledaagse praktijk van teams. Daar tegenover staat Mark, 37 jaar, manager van een HR-afdeling in een grote corporate. Zijn wereld is er een van structuren, processen, en veel verschillende belangen. Mark is zorgvuldig en loyaal, maar worstelt met perfectionisme en een sterke behoefte aan controle. Hij neemt vaak meer op zich dan gezond is en merkt dat zijn stressniveau stijgt terwijl zijn team afhankelijker wordt. In zijn traject staat leren loslaten, taken delegeren en feedback toelaten centraal. Mark laat ons zien hoe persoonlijk inzicht en verandering binnen een complexe organisatiecultuur niet alleen hemzelf helpen, maar ook zijn team versterken. Tot slot is er Sara, 42 jaar, zelfstandig ondernemer in de zorg. Zij koos bewust voor een eigen praktijk omdat ze vanuit haar waarden zorg wil bieden die écht aansluit bij de mens achter de cliënt. Sara is betrokken, zorgzaam en idealistisch, maar merkt hoe lastig het kan zijn om alle ballen tegelijk in de lucht te houden. Ze zegt té vaak ja, maakt lange dagen en vergeet soms haar eigen grenzen. Haar uitdaging is om duurzame keuzes te maken die niet alleen goed zijn voor haar cliënten, maar ook voor haarzelf. Sara brengt daarmee de maatschappelijke dimensie in: ze laat zien hoe duurzaam coachen relevant is voor zelfstandigen en ondernemers die midden in de samenleving staan. Samen staan ze voor een breder spectrum. Zo ontstaat een vierluik dat elkaar

versterkt: Emma: de macht en strategie van de boardroom, John: de nuchtere realiteit van de werkvloer, Mark: de corporate wereld van HR en processen, en Sara: de maatschappelijke dimensie en persoonlijke waarden in werk. Emma, John, Mark en Sara zijn fictief. En tegelijk zijn ze echt. Want achter elke naam die we in dit boek noemen, zit een patroon dat we als coach maar al te vaak zien. De verhalen lopen door het hele boek, en maken duidelijk dat duurzaam coachen overal betekenis krijgt: van boardroom tot werkvloer, van corporate kantoor tot zelfstandige praktijk en van organisatiecultuur tot de samenleving daarbuiten. En uiteindelijk ook weer terug naar de keukentafel.

## **De vier dimensies van coaching**

We bouwen in dit boek op het door ons ontwikkelde *IOGI-model*. Dit model vormt het fundament voor duurzaam coachen. Het is een gelaagde en geïntegreerde manier van kijken naar verandering. We kijken naar het individu, diens omgeving, het gedrag en de interactie tussen dit alles. Wie is deze persoon écht? Wat zijn iemands waarden, overtuigingen, dromen, angsten? In welk systeem bevindt de persoon zich? Werk, gezin, cultuur, sociale druk? Wat is het zichtbare gedrag? Wat doet iemand wél of juist niet? Hoe reageert de omgeving op het gedrag, en wat doet dat vervolgens weer met het individu? Coachen met een doorwerkend effect betekent dat je deze vier lagen meeneemt en integreert gedurende het hele traject. En het betekent ook: jij als coach hoort erbij. Jij bent ook onderdeel van die omgeving. Net als je eigen keukentafel, jouw waarden,

jouw patronen: ze resoneren mee in de relatie met diegene die door jou gecoacht wordt.

## **Talent anno 2025**

We leven in een tijd waarin het begrip talent complexer is dan ooit. Talent is niet meer enkel wat je kunt meten, maar ook wat je kunt aanboren. Het zit in je potentieel, in je zelfkennis en in je capaciteit om betekenis te geven. De generatie die nu de arbeidsmarkt betreedt, stelt andere prioriteiten dan de vijftigers van vandaag. Voor hen gaat het niet (alleen) over status of stabiliteit, maar nog meer over zingeving, balans en persoonlijke groei. Ze willen gehoord worden, zichzelf kunnen zijn en ruimte voelen voor hun unieke bijdrage. Voor coaches, HR-professionals en leidinggevendenden betekent dit: een verschuiving van standaardontwikkeling naar gepersonaliseerd talentmanagement. Van een opleiding volgen naar bewustwording creëren. Van lineaire loopbaanontwikkeling naar cyclisch leren en ontwikkelen. De COVID-19 pandemie heeft ons werkvondament opgeschud. De opmars van hybride werken, digitalisering en toenemende aandacht voor welzijn hebben de spelregels veranderd. Tegelijk zien we dat de opkomst van AI nieuwe vragen oproept.

“AI vraagt ons om nóg  
bewuster mens te zijn in onze  
interventies.”

Zal AI de coach ooit vervangen? Zal een algoritme straks feedbackgesprekken voeren, loopbaanvragen analyseren of zelfs mededogen simuleren? Het antwoord is genuanceerd. AI kan zeker ondersteunend zijn. Denk aan analyses van feedback, patronen in gedragsdata of het plannen van leerinterventies. Maar: menselijke bewustwording blijft voorlopig nog onvervangbaar. Coachen gaat immers niet alleen over het 'vinden' van antwoorden, maar over het 'ervaren' ervan. Over resonantie. Over transformatie die ontstaat door échte ontmoeting. Toch moeten we als coaches leren meebewegen. Nieuwe technologieën kunnen ons helpen om méér mensen sneller en gericht te bereiken.

Dit boek is voor iedereen die mensen helpt groeien. Of je nu coach bent binnen een organisatie, zelfstandig werkt met cliënten, HR-verantwoordelijkheid draagt, of als leider coachend wil handelen in je team: je vindt in dit boek een kader en de taal voor diepgang. We gaan ervan uit dat jij die dit leest, gelooft in het potentieel van mensen. Dat je voelt dat er meer mogelijk is dan gewoon functioneren. En dat je op zoek bent naar duurzame impact. Niet een kortstondige gedragsverandering, maar een echte, voelbare transformatie. Echt coachen is niet vrijblijvend. Het vraagt moed, scherpte en diepgaande zelfreflectie. Je kunt alleen coachen tot het niveau waar je zelf bereid bent naar te kijken. Daarom nodigen we je in dit boek ook uit tot zelfonderzoek. Wat zijn jouw triggers? Waar ben jij in het coachproces geneigd om snel te oordelen, te redderen of te 'fixen'? Welke oude patronen vanuit jouw keukentafel resoneren nog steeds door in jouw werk?

Duurzaam coachen betekent namelijk ook: jezelf coachen. Steeds opnieuw. Steeds verder. Tot slot doen we een pleidooi voor diepgang. We leven in een tijd die schreeuwt om snelheid, gemak en instant-oplossingen. De verleiding is groot om coaching te reduceren tot een korte interventie, een *'quick fix'*. Maar dat is niet waar mensen echt mee geholpen zijn. Niet Emma. Niet John. Niet Mark. Niet Sara. Niet jij. Niet wij. Wat wél helpt, is ruimte. Vertragen, de tijd nemen en systemisch kijken. Wat wél werkt, is durven blijven bij wat zich aandient. Niet als reddende engel, maar als professionele getuige.

Coachen met een doorwerkend effect is geen vaardigheid. Het is een houding. En dit boek wil jou helpen die houding verder te ontwikkelen.

Welkom dus.

In dit boek.

In dit verhaal.

In deze beweging van keukentafel naar boardroom en weer terug.

# DE KRACHT VAN COMPATIBILITEIT

## Een persoonlijk verhaal, een professioneel model

*Sofje, 2010*

Het was confronterend, dat eerste contact met coaching. Niet zachtzinnig, niet systematisch. Mensen ondersteboven houden en daarna goed schudden, dat was wat ze ervoer bij haar eerste kennismaking met het vak. Alles werd bevraagd. Het werk, de keuzes, de levensloop. De opvoeding. De ouders. De fundamenten waarop ze haar leven had gebouwd. Het voelde alsof ze werd ontleed onder een loep die elk haartje, elk scheurtje zichtbaar maakte. Ze keek om zich heen en zag anderen door hetzelfde proces gaan. Mensen die hun vaste job opgaven. Hun relatie beëindigden. Sommigen kwamen in een burn-out terecht, net ná de coaching die hen zagezegd sterker zou maken. “Dit moet anders kunnen,” dacht ze. Zonder afbreuk te doen aan het belang van confrontatie, van reflectie, van het ontmantelen van oude patronen, ontstond er een diepe overtuiging: transformatie is pas duurzaam als er ook sprake is van wederopbouw. Als na het loslaten, ook het heroriënteren en opnieuw verankeren ruimte krijgt. Als een mens zich opnieuw kan verbinden met zichzelf, met zijn omgeving, met het leven. Wat begon als nieuwsgierigheid werd een roeping.

Een individuele reis die uitgroeide tot een visie en een professionele praktijk.

*Sandra en Sofie, 2005*

Een andere tijd. Een andere context. Twee vrouwen, allebei gepassioneerd door de psychologie achter menselijk gedrag, ontmoeten elkaar bij een van 's werelds grootste HR-dienstverleners. Eerst geen voor de hand liggende match. Sofie: empathisch, intuïtief, snel verbindend. Sandra: scherpzinnig, analytisch, met een grote liefde voor structuur en onderbouw. Maar achter die verschillen bleek al snel een gedeelde fascinatie te schuilen: waarom doen mensen wat ze doen, ook al willen ze iets anders? Waarom blijven we vastzitten in gedrag dat ons belemmert? Hoe komt het dat communicatie zo vaak escaleert ondanks goede intenties? Wat maakt dat sommigen impact hebben zonder te forceren, terwijl anderen nauwelijks gehoord worden? De vragen leidden tot eindeloze gesprekken. Eerst informeel, tussen meetings door, tijdens lunchpauzes en op vliegvelden. Later meer gestructureerd. Twee persoonlijkheden met een verschillende energie, maar één gedeeld doel: mensen helpen begrijpen waarom ze functioneren zoals ze doen én hoe het anders kan.

*Sandra, 1990*

Sandra's verhaal begint al decennia eerder, in 1990, bij het afronden van haar master in de psychologie. Ze was jong, nieuwsgierig, ambitieus, maar ook teleurgesteld. De wereld van de psychologie, zoals ze die toen ervoer, was niet altijd even ethisch. Er werd gemeten, gelabeld, geanalyseerd. Soms leek de

mens gereduceerd tot een score, een profiel, een DSM-categorie. Ze besloot haar eigen weg te gaan. Haar fascinatie voor communicatie en verandering bracht haar bij NLP en systemisch werken, waar ze leerde hoe taal en gedrag met elkaar verweven zijn. Daar ontstond de eerste blauwdruk van haar methodiek: de regelkring waarin verschillende gedragsaspecten met elkaar verbonden zijn. Niet als losse analyses, maar als een werkend systeem. Intussen groeide haar praktijk. Ze begeleidde mensen bij uitputtingsklachten, nog vóór het begrip burn-out echt ingeburgerd was. Ze zag de patronen, de herhaling, de ineffectieve overlevingsstrategieën. En ze wilde méér begrijpen. Dat leidde tot een doctoraat over wendbaarheid: een studie naar hoe medewerkers zich duurzaam kunnen aanpassen aan veranderende contexten, zonder zichzelf te verliezen. De combinatie van psychologie, communicatie, HR en business leidde tot een model dat wetenschappelijk onderbouwd én praktisch toepasbaar werd. Haar latere MBA verruimde die blik nog verder: van individu naar organisatie, van coaching naar leiderschap, en van gedrag naar strategie.

### *Een boek met vele gezichten*

Bijna twintig jaar na hun eerste ontmoeting besloten de twee vrouwen om hun expertise te bundelen. De coach en de onderzoeker. De gevoelsmens en de systeemdenker. Ze schreven niet alleen samen, ze gaven vorm aan een methodiek. Eentje die stevig geworteld is in de praktijk én in theorie. Wat hen bindt? Complementariteit. Ze geloven dat échte coaching alleen ontstaat wanneer hoofd én hart meewerken. Wanneer structuur en intuïtie elkaar versterken. Wanneer de inzichten uit

een psychologische test geen eindpunt zijn, maar een begin van reflectie. Wanneer de mens gezien wordt als geheel, met diens biografie, diens omgeving, diens gedragingen én diens verlangens. Hun beoogde resultaat: een model dat zowel op individueel, team- als organisatieniveau inzetbaar is. Een aanpak die niet stopt na het behalen van één doel, maar die toelaat om diepgewortelde patronen te herschrijven. En, vooral: een methodiek die coaches helpt om zélf stevig te staan. Want je kunt anderen maar zover brengen als je zelf bereid bent te gaan. Het resultaat van deze samenwerking ligt nu voor je. Een boek met meerdere stemmen, stijlen en lagen. Geen strak lineair betoog, maar een rijke verzameling van inzichten, modellen, verhalen, oefeningen en reflecties. Soms theoretisch. Soms meer beschouwend. Dan weer persoonlijk of poëtisch. Wat dit boek wil bieden is geen dogma, maar richting. Geen stappenplan, maar kaders. Geen absolute waarheid, maar handvatten om je eigen waarheid te ontdekken: als coach, als leider, als professional. We reiken bestaande modellen aan, combineren elementen uit NLP, systemisch werk, *transactionele analyse*, communicatietheorie en neurowetenschappen. Maar altijd met één doel: toepasbaarheid. Tegelijkertijd zijn we eerlijk: dit boek is niet bedoeld als makkelijke handleiding. Wie impact wil maken, moet bereid zijn om dieper te kijken. Coaching is meer dan een goed gesprek. Coaching is pas waardevol als het leidt tot duurzame gedragsverandering. Die verandering ontstaat niet tijdens het coachgesprek, maar daarbuiten: in de interactie met collega's, familieleden, leidinggevenden. In het omgaan met conflict, twijfel, verleiding en druk. Daarom spreken we over coachen met een doorwerkend effect.

Coaching die verder gaat dan het moment zelf. Die inzicht koppelt aan actie. Reflectie aan integratie. We zien in de praktijk te vaak hoe coaching uitmondt in tijdelijke helderheid, zonder blijvende verandering. Omdat er geen kader is voor implementatie. Geen houvast voor herhaling. Geen ruimte voor herstel. Met dit boek willen we die brug slaan. Tussen inzicht en integratie. Tussen hoofd en lijf. Tussen weten en doen. Modellen zijn niet heilig, maar ze kunnen wel helpen. Ze geven structuur aan complexiteit. Ze maken patronen zichtbaar. Ze helpen om te onderscheiden wat er écht toe doet. In onze methodiek, die we gedoopt hebben tot *het IOGI-model (Individu, Omgeving, Gedrag, Interactie)*, kijken we naar het volledige systeem waarin iemand functioneert. Niet alleen naar de zichtbare symptomen, maar naar de onderliggende structuren. Niet alleen naar het gedrag, maar ook naar de context waarin dat gedrag ontstaat.

“Wie duurzaam wil coachen,  
moet gelaagd kijken.”

Dit model stelt coaches in staat om mensen niet alleen te helpen reflecteren, maar ook om een transformatieproces te begeleiden dat beklijft. We leven nu eenmaal in een veeleisende wereld. De technologische versnelling, de druk om zichtbaar te zijn, de continue veranderingen op de werkvloer: ze doen een beroep op de wendbaarheid van mensen zoals nooit tevoren. Coaching is booming. En dat is niet zonder reden. Meer dan ooit zoeken

mensen begeleiding bij het maken van keuzes, bij het managen van stress, bij het vormgeven van een betekenisvol leven. Tegelijk komt er kritiek: is coaching niet te vrijblijvend? Te ongrijpbaar? Te weinig geborgd in effectiviteit? Daarom pleiten wij voor een herdefinitie van coaching als een professioneel vakgebied dat bijdraagt aan welzijn én resultaat. Aan menselijkheid én productiviteit. Coaching mag gerust zacht zijn, als het maar stevig staat.

## **Compatibiliteit als voorwaarde voor impact**

De titel van deze inleiding is niet toevallig gekozen. De kracht van compatibiliteit verwijst naar iets wat we steeds opnieuw hebben gezien, in onze samenwerking, in onze methodiek, in onze cliënten. Wanneer hoofd en hart compatibel zijn, ontstaat er flow. Wanneer mensen mogen zijn wie ze zijn in hun rol, komt er ruimte voor groei. Wanneer teams bestaan uit complementaire profielen die elkaars taal spreken, ontstaat er samenwerking. Wanneer coach en gecoachte compatibel zijn, ontstaat er vertrouwen, veiligheid en diepgang. Wanneer professionals bereid zijn hun eigen compatibiliteit te onderzoeken, met zichzelf, met hun context, met hun missie, ontstaat er échte transformatie. Dat is de essentie van dit boek. Dat is de essentie van duurzaam coachen. Laat ons nu samen deze reis beginnen. Vanuit verwondering. Met stevige voeten. En een open hart.

# **DEEL 1: HET IOGI-MODEL**



Duurzaam coachen vraagt om meer dan losse gesprekken, snelle inzichten of een enkelvoudige gedragsinterventie. Het gaat om werken met de lagen die eronder liggen: de mens in zijn geheel, de context waarin deze beweegt en de dynamiek die ontstaat zodra er iets verschuift.

Dit eerste deel van het boek vormt het fundament. In dit deel maken we concreet wat we bedoelen met coachen met doorwerking. We onderzoeken hoe je als coach niet blijft hangen in tijdelijke verandering, maar bijdraagt aan iets dat standhoudt ook als het traject voorbij is. Dat begint bij een visie op de mens als dynamisch geheel: gevormd door verleden, beïnvloed door systemen, levend in het heden en gericht op de toekomst. *Het IOGI-model* helpt ons om dat geheel in kaart te brengen. Het nodigt uit om breder te kijken dan de afzonderlijke vraag van een cliënt.

“Het IOGI-model is geen stappenplan, maar een kompas dat de coach helpt om systemisch, analytisch en met oog voor de mens als geheel te werken.”

Individu, omgeving, gedrag en interactie zijn geen losse velden, maar schakels die elkaar voortdurend beïnvloeden. Door dit samenspel te onderzoeken, ontstaat inzicht dat verder gaat dan symptoombestrijding. Daarnaast staat in dit deel het persoonlijk prestatievermogen centraal. Want hoe waardevol inzichten ook zijn, zonder energie, emotionele stabiliteit, richting en zelfvertrouwen beklijven ze niet.

Duurzaam coachen betekent: zorgen dat de gecoachte beschikt over de nodige hulpbronnen om zichzelf staande te houden in wisselende omstandigheden. Coaching die impact heeft, houdt rekening met de samenhang. Daarmee leggen we de basis voor coaching die niet alleen verandering brengt, maar ook zorgt dat die verandering blijvend is.

# HOOFDSTUK 1: COACHEN MET EEN DOORWERKEND EFFECT

Coachen omwille van de verandering is geen kunst. Coachen met een doorwerkend effect is dat wel. In een tijd waarin coaching alomtegenwoordig is, lijkt het effect ervan soms vervlogen nog voordat de laatste sessie heeft plaatsgevonden. Mensen ervaren wel degelijk inzicht, bewustwording of zelfs motivatie, maar die beklijven zelden langdurig. Binnen de kortste keren wordt het oude patroon opnieuw dominant. Waarom? Omdat het niet duurzaam was. Omdat het niet ging over de totaliteit van de mens, maar slechts over een fractie ervan. Een coachtraject dat werkelijk doorwerkt, adresseert de mens als geheel. Geen geïsoleerd probleemgedrag, geen strak afgebakende ontwikkelvraag, geen ‘vaardigheidstraining in vermomming’, maar het meenemen van de totaliteit: wie is deze mens, in welk systeem beweegt men, wat is het verleden dat nog doorwerkt in het heden, en welke toekomstbeelden kleuren de richting van groei? Het gaat niet om de oplossing van een enkelvoudige vraag, maar om het creëren van een fundament. Een fundament waarop de gecoachte zichzelf duurzaam kan blijven reguleren. Het ontwikkelen van de capaciteit om zichzelf te begrijpen, zichzelf aan te sturen én zichzelf aan te passen - in relatie tot anderen én tot de context - is de sleutel. Dat klinkt als veel en dat is het ook. Maar het is de enige manier waarop