

Irene Zwaan  
Kitlyn Tjin A Djie

## Verbinden in de transculturele ruimte

# BESCHERMJASS

Een coach die een niet westerse migrant begeleidt loopt vaak tegen een muur aan. Hoe groter de verschillen in wereldbeelden en werkelijkheden tussen de coach en de coachee, hoe lastiger het is om een constructieve relatie op te bouwen. Beschermjassen is een model, opgebouwd uit een aantal concepten, dat de coach hierbij kan ondersteunen.

De coachingsrelatie kan beschouwd worden als een transitionele en transculturele ruimte. Een kwetsbare en creatieve ruimte waar gedroomd mag worden over het verbinden van verleden, heden en toekomst. Om deze veilige ruimte te creëren kun je vragen naar de impact van de migratiegeschiedenis en de functie van het collectieve familiesysteem bij de niet-westerse migrant. Interculturele competenties en een instrument als het genogram, ondersteunen de relatie en geven kennis en inzicht in de "vreemde ander". Beschermjassen geeft toegang tot een arsenaal aan mogelijkheden die helpen de coachee zijn krachtbronnen te herinneren.

### Transculturele ruimte

Het begrip transitionele ruimte is afgeleid van het concept uit de ontwikkelingspsychologie. De ontwikkelingspsycholoog Winnicot beschreef het als de ruimte die jonge kinderen creëren als ze de afwezigheid van hun moeder voor het eerst moeten verduren. Ze vinden veiligheid in zichzelf door zich vast te klampen aan een knuffeltje, kussentje of een lapje dat naar moeder ruikt. Het zogenaamde transitionele object. Het antropologische begrip transculturele ruimte is vergelijkbaar, maar refereert niet uitsluitend aan het intra-psy-

chische. Het verwijst naar de verschillende culturele contexten van de partijen die zich in de ruimte bevinden. De transitionele, transculturele ruimte is een onzekere maar ook creatieve plek waarin je het oude achter je hebt gelaten maar nog niet precies weet hoe je verder moet. Zowel de coach als de coachee mogen er kwetsbaar zijn. Dat kan als je iets van het oude bij je mag dragen.

### Familie en migratie

Om de kwetsbare ruimte veilig te maken is het van belang om een brug te slaan naar vroeger en toen. Vergeten herinneringen, oplossingsstrategieën van de familie, rituelen van vroeger kunnen kracht geven en oplossingen bieden voor belemmeringen die de coachee al jaren in de weg zitten. Een coach die zich hierin verdiept, die de familie en de geschiedenis uitnodigt in de kamer, zal merken dat de sfeer ontspant en veiliger wordt en dat er verbinding ontstaat. Echter, het dominante discours in coaching in Nederland is gericht op het individu in het hier en nu. Het is een blinde vlek dat het denken en handelen van migranten uit collectieve systemen gestuurd wordt door belangrijke opvattingen in de familie. En dat de migratiegeschiedenis een fundamentele invloed heeft op het hier



# EN



en nu, ook al gaat het over een tweede of derde generatie migrant. De verlieservaring van migranten werkt soms wel door tot de vierde generatie. Opvattingen en gewoonten die ingebakken zitten in de cultuur en die zorgdragen voor het voortbestaan van de familie, worden maar moeilijk losgelaten. Vooral de eerste generatie zet de oorspronkelijke rituelen en opvattingen voort. Kijk naar Nederlandse migranten in Australië en Canada. Ook zij blijven vasthouden aan het Nederland van de jaren '50. De tweede generatie migranten in Nederland heeft het moeilijker dan de eerste. Enerzijds blijven ze loyaal aan de familieopvattingen, anderzijds willen ze loyaal worden aan de Nederlandse opvattingen. Ze moeten voortdurend pendelen en worden daardoor in het eenduidige Nederland vaak gezien als ongeloofwaardig. Pas de derde generatie kan met deze verschillende loyaliteiten gaan spelen, ze aan elkaar verbinden zonder ontrouw te worden aan zichzelf. Zo zie je dat bijvoorbeeld jonge moslimvrouwen actief meedoen aan de ramadan, om vervolgens wel zelf een eigen partner te mogen kiezen, of carrière te kunnen maken. Ze eren een opvatting uit de eerste context om ruimte te krijgen een andere opvatting te ontregelen. Mensen uit patriarchale, collectieve familiesystemen zijn gewend te gehoorzamen aan de gezagsdragers in de familie. In Nederland word je in je werk beoordeeld op de mate waarin je initiatiefrijk bent, niet op de mate waarin je gehoorzaam bent. Terwijl het voor de migrant vaak een kwaliteit is, zelfs een tweede natuur om zich in te zetten voor het collectief. Deze verschillende

referentiekaders veroorzaken frictie op de werkvloer maar ook in de coachingsrelatie. Door bewust te worden van deze blinde vlekken wordt het mogelijk om een nieuwe richting te geven, te zoeken naar waar verbinding kan worden gemaakt tussen de stijl van de migrant en de arbeidscontext. Aanknopingspunten hiervoor vind je vaak in de missie en visie van een organisatie. Een luchtvaartmaatschappij bijvoorbeeld heeft veiligheid hoog in het vaandel. Iemand die niet initiatiefrijk is maar wel gehoorzaam en gewend is zich in te zetten voor het collectief, kan hier bij uitstek aan bijdragen op zijn eigen manier.

### Interculturele communicatie

Als coach moet je intercultureel competent zijn in communicatie met de coachee. Dit is een voorwaarde voor het creëren van een transculturele ruimte. Goede interculturele communicatie omvat de volgende aspecten:

Allereerst is het voor een coach belangrijk om zijn eigen culturele bagage goed te kennen. Welke opvattingen, vanzelfsprekendheden, normen en waarden draag je bij je. Wat heb je meegekregen van je familie, je dorp. Welke geschiedenis, verhalen draagt je familie met zich mee. Welke "waarheden" hanteer je in dit leven. Door deze, voor jou vanzelfsprekendheden, op een rij te zetten, belicht je de "vreemde ander" in jezelf. Vervolgens is het van belang de culturele bagage van je coachee te kennen. Hoe functioneert de familie, wie zijn gezagsdragers, steunfiguren, wie nemen de belangrijke beslissingen, wie zorgt voor wie? Wat is de migratiegeschiedenis, in hoeverre heeft deze de familie verscheurd,



Over Donald Winnicott

Donald Woods Winnicott (1896-1971) was een Engelse kinderarts, psychiater en psychoanalyticus. Hij rondde zijn medische studies af in 1920, waarna hij in 1923 als arts in het Paddington Green Children's Hospital in London begon aan een carrière van 40 jaar als psychiater en psychoanalyticus.

Winnicott's bekendheid nam toe juist op het moment dat de aanhangers van Anna Freud en die van Melanie Klein elkaar bestrijdden om het recht de ware intellectuele erfgenamen van Sigmund Freud genoemd te worden. Tegen het einde van de WO II kristalliseerden zich uit deze discussie drie min of meer collegiale groepen in de psychoanalyse: Freudianen, Kleinianen en de zogenaamde Middengroep, later de Onafhankelijke Groep genoemd. Tot deze laatste behoorde Winnicott evenals Ronald Fairbairn, Michael Balint, Masud Khan, John Bowlby en Margaret Little. Tijdens de behandeling van psychisch beschadigde kinderen en hun moeders deed Winnicott ervaringen op waarop hij zijn invloedrijke concepten bouwde, zoals de holding environment en het transitional object. Zijn theorieën leggen de nadruk op empathie, verbeelding en met de woorden van filosoof Martha Nussbaum: "the highly particular transactions that constitute love between two imperfect people."





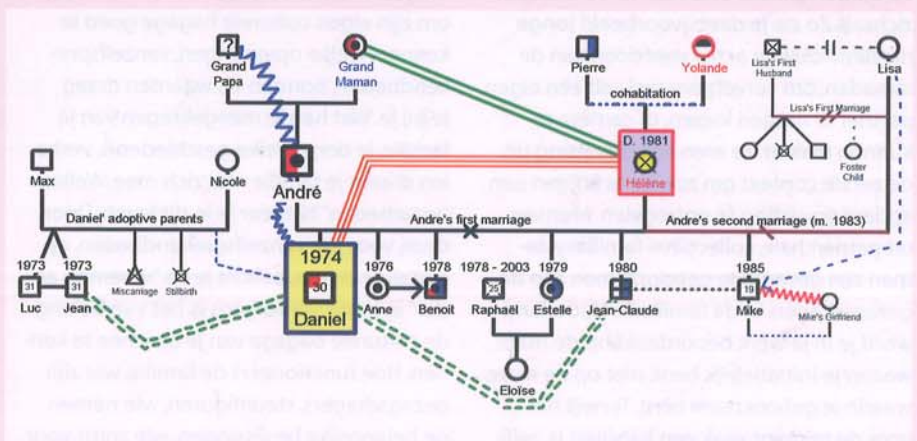
Een Chinese werknemer vertelde dat in zijn familie het belangrijk was te rade te gaan bij zijn grootmoeder als er sprake was van een probleem. Zijn grootmoeder raadpleegde dan het orakel en kwam op basis daarvan met een advies of oplossing. Omdat hij in Nederland geen oma heeft met een orakel, beschouwt hij zijn team als het orakel. Heeft hij een probleem of vraagstuk in zijn werk, dan gaat hij bij alle teamleden te rade. Als hij alle perspectieven in zijn team gehoord heeft neemt hij een beslissing. Zo verbindt hij zijn oude en zijn nieuwe context aan elkaar.

welke impact heeft dit op het functioneren van de coachee? Welke opvattingen haanteert de familie over religie, man-vrouwverhoudingen, arbeidsverhoudingen... Het is van belang als coach om je heilige huisjes te kennen. Bij welke opvattingen van de ander gaan je haren overeind staan? Waar krijg je stress van? Waar wil je je tegen verzetten? Denk hierbij aan jouw opvattingen over het gebrek aan initiatief bij de coachee, religiebeleving, geen nee kunnen zeggen. Deze opvattingen dien je te parkeren, anders verlies je de verbinding en kan er geen sprake zijn van progressie. Als je je eigen bagage en die van de ander kent, en je heilige huisjes hebt geparkeerd, ben je in staat om te wisselen van perspectief. Door je te verplaatsen in het perspectief van de ander blijft de communicatie open, en voorkom je dat je de opvattingen van de ander diskwalificeert en de ruimte onveilig wordt. Je kunt wel uitwisselen over

je eigen opvattingen, persoonlijke ervaringen en heilige huisjes. Tot slot is het in de interculturele communicatie van belang altijd rekening te houden met verborgen dimensies. Datgene wat onbekend is in beide referentiekaders blijft onopgehelderd.

### Genogram

Een belangrijk instrument dat ingezet kan worden in coaching is het genogram. Door samen met de coachee een tekening te maken van het familiesysteem over minimaal drie generaties, maak je belangrijke informatie inzichtelijk. Zo kun je aangeven wie er wanneer gemigreerd zijn, wie zijn achtergebleven. Waar bevinden zich de gezagsdragers, de steunfiguren. Op welke manier krijgen belangrijke besluiten in de familie vorm. Hoe was dat vroeger en hoe is dat nu. Welke belangrijke gebeurtenissen tekenen het systeem, welke opvattingen



Voorbeeld genogram





zijn terug te voeren naar verborgen verhalen, verboden ruimtes. Stel contextuele vragen in plaats van vragen als "wat wil jij" en "wat voel je daarbij". Vraag wat de steunfiguren zouden ondernemen, welke adviezen de gezagsdragers zouden geven als ze geraadpleegd zouden worden. Het werken aan het genogram geeft vaak al rust, opent al krachtbronnen voor de coachee. Vergeten strategieën komen weer naar boven, plotseling is het hele systeem beschikbaar. Je bedt de coachee in, in zijn groep. Dat is zijn beschermjas. Je haalt de oude context op. Daar put je uit om vorm te geven aan de nieuwe context.

### Beschermjassen

Het begrip beschermjassen is afgeleid van het Franse psychologische conceptenverloop. Het verwijst naar de inbedding in de groep en de cultuur, de bescherming die mensen uit collectieve systemen daar vinden, met name als er sprake is van ingrijpende faseovergangen en moeilijke perioden in het leven. Zo worden meisjes die de overgang maken van kind tot vrouw in collectieve systemen vaak omringd door tantes, oudere zussen en nichten die haar wegwijs maken op het gebied van menstruatie en seksualiteit. Ze worden gedragen, omhuld, waardoor de overgang gemakkelijker wordt gemaakt. Als coach kun je dit inzetten door op zoek te gaan naar belangrijke opvattingen en rituelen in de familie en de cultuur. Door je onder te dompelen in geuren, herinneringen, eten van vroeger, open je een vertrouwd referentiekader. Dit helpt de coachee zich te vitaliseren, te hernemen.

### Verbinden

Verbinden in de transculturele ruimte gaat over de oude context verbinden aan de nieuwe. De familie en de migratiegeschiedenis van de coachee verbinden aan het hier en nu. Vergeten krachtbronnen aanboren waardoor er nieuwe perspectieven geopend worden. Voorwaarde is een open verbinding, met ruimte voor kwetsbaarheid, vrij van oordelen, tussen de coach en de coachee. Zodat het stroomt. Als je als coach beschermjassen faciliteert voor je coachee, is hij in staat zijn weg te vervolgen, de doelen op creatieve wijze te behalen.

*Kitlyn Tjin A Djie is transcultureel systeemtherapeut. Zij ontwikkelde het beschermjassenmodel en schreef samen met Irene Zwaan, adviseur bij enova emancipatie-adviesbureau, het boek Beschermjassen, transculturele hulp aan families. Momenteel werken zij samen aan het boek Beschermjassen, managers van diversiteit voor coaches, supervisors en leidinggevenden.*

### Literatuur

*Transitional objects and transitional phenomena. Winnicot, D. Int. J. Psychoanal., 1953, 34:89-97*  
*Beschermjassen, transculturele hulp aan families. Tjin A Djie, K. en I. Zwaan. Van Gorcum, 2007*  
*Een olijfbom op de ijsberg. Een transcultureel-psychiatrische visie op en behandeling van jonge Noord-Afrikanen en hun families. Sterman, D. Nederlands Centrum Buitenlanders, 1996*



*Hans is projectleider en moet in zijn werk verschillende partijen en opvattingen met elkaar verbinden. Hij kreeg van zijn beide opa's een geschenk dat hij beschouwt als anker. Van zijn Indonesische opa kreeg hij een beeldje van Don Quichot. Het herinnert hem aan het eigenzinnige karakter van zijn opa, dat ondanks zijn aanpassingsvermogen aan de Hollandse manieren gelukkig af en toe de kop op stak. Ook Hans heeft deze eigenschap soms nodig in zijn werk, om dingen voor elkaar te krijgen. Zijn Nederlandse opa schonk hem een oud studieboek over methoden in de krankzinnigenzorg. Sommige van de beschreven methoden zijn volledig achterhaald, anderen vinden opnieuw opgang. Het helpt Hans te relativieren, zijn opvattingen te nuanceren. Ook toont hij het soms aan collega's, om te laten zien dat vrijwel geen enkele overtuiging het eeuwige leven heeft, ook al zijn ze functioneel in het hier en nu.*