

# De coach als Antropoloog



## Interview met Kitlyn Tjin A Djie (door Hilde A.J. Bolt)

---

Ik heb een online ontmoeting met een bijzonder mens, waardevolle collega en transcultureel systeemtherapeute, Kitlyn Tjin A Djie. We spreken over het onderwerp cultuur en coaching.

**Op wikipedia staat de volgende definitie van cultuur: *Cultuur is dat wat de mens scheidt. Het begrip staat tegenover "natuur" (dat wat aangeboren is, wat spontaan en zonder menselijk toedoen is ontstaan) en verwijst naar menselijke activiteit en de symbolen die deze activiteit betekenis geven.***

### **Hoe zou jij het begrip cultuur definiëren?**

Ik zie cultuur als een beschermjas voor mensen, voor families en gemeenschappen. Deze beschermjassen creëren in de loop der tijd tradities, regelgeving opvattingen en waarden die maken dat er continuïteit kan zijn in het systeem.

We hebben het over kernwaarden, dat is cultuur en dat zijn culturele opvattingen over religie, over eten en over opvoeding. Deze drie terreinen garanderen voortbestaan en continuïteit. Dus als de natuur zich vanzelf, zonder menselijk ingrijpen kan continueren, dan moet de mens toch wat anders doen om te zorgen dat ze gaan voortbestaan.

### **Geven cultuur, rituelen en bepaalde gebruiken ook niet een bepaalde bedding om om te gaan met het gegeven van sterfelijkheid en de angsten die horen bij leven?**

Zeker, mijn oma leerde me dat het belangrijk is om je tijdens overgangen en transities te beseffen dat je je weer aardt, weer wortelt in de kernwaarden, tradities en rituelen om de angsten te verminderen. In veel culturen is het gebruikelijk dat die transities niet langer moeten duren dan zes weken, dat je het in tijd moet beperken, want als je het gaat vertragen dan zie je andere klachten opkomen. Dus het is belangrijk dat de overgangsfase een korte termijn heeft. Dat kan alleen als er rituelen zijn om angst te reduceren voor het verlies en voor het afscheid.

Ik vertel altijd dat er in de eerste fase van een faseovergang altijd sprake is van een besef van verlies en het afscheid nemen. In de tussenfase, die vanuit de antropologie de liminele genoemd wordt, komt er een besef naar boven van verlies én een besef van lege handen, van hoe het te doen in de volgende fase. We zien veel mensen in de liminele fase de GGZ

binnenkomen die psychiatrische klachten presenteren, terwijl dit niet het geval is. In die liminele fase wordt veel oud zeer geactiveerd uit voorgaande ervaringen en overgangen die traumatisch waren en stressvol, maar ook in de levens van ouders en grootouders. Dus dit is een enorme kluit van activeren van oud zeer. Tegelijkertijd is het ook een hele creatieve fase omdat je nog mag dromen over hoe het in de toekomst vorm te geven, maar het is er nog niet. Hierbij is het dus wel nodig dat je je kunt inbedden in tradities en rituelen zodat je het oude zeer, wat nog niet gezien is, aan kunt kijken. Het biedt je dus ook een herkansing.

**Wanneer we naar de westerse witte cultuur kijken dan zien we dat veel mensen wegtrekken bij families en is het individualisme bepalend, waardoor de bedding in moeilijke fases soms lastig lijkt te zijn. Hoe zie jij dit?**

Het is een belangrijk aspect wat is ontstaan na de tweede wereldoorlog; het idee van hechting. Heel veel mensen denken dat volwassenen zich moeten hechten aan kinderen, maar dat is het helemaal niet. Baby's veroorzaken vanaf het eerste uur de hechting, die maken dat volwassenen zich gaan hechten, daarom zijn ze zo... schattig en grappig. En ze hebben het vermogen om 300 mensen aan zich te binden, waardoor ze ingebed raken in een heel groot systeem. Bruce Perry (kinderpsychiater) benoemt dat we kinderen de kennis van 300 relaties moeten meegeven, het ontwikkelen van kennis over het relationele. Dit ontnemen we kinderen op dit moment doordat we kinderen te veel binnen houden, te exclusief maken met die ene vader en die ene moeder en worden weggehouden van grootfamilie. Daarmee creëer je relationeel gehandicapte kinderen, die niet leren hoe je je beweegt in andere contexten.

**We wonen inmiddels in Nederland met veel mensen uit zoveel verschillende culturen. Kun je een aantal richtlijnen geven die belangrijk zijn wanneer je als coach werkt met iemand van een andere cultuur?**

Het begint eigenlijk heel simpel door bijvoorbeeld te benoemen: "in mijn familie zou het heel anders gaan in situatie x, dus ik ken dit niet, zou je me kunnen vertellen hoe jullie dit gewend zijn?"

Dus zodra je iets ziet wat je niet kent, deel dit en benoem dit én nodig uit om meer te vertellen. Zodra ik verschil merk tussen mijn eigen manier van doen, mijn eigen cultuur en die van een ander dan wordt er een soort antropoloog in me wakker die nieuwsgierig is naar hoe anderen dit doen.

**Het gaat dan ook over oprechte nieuwsgierigheid.**

Ja, maar die kan er alleen zijn wanneer je geen oordeel hebt en meestal is het zo dat je pas oordeelloos kunt zijn wanneer je je eigen gekte en je eigen geschiedenis kent. Dat is een eerste voorwaarde.

Ik gebruik een model van Juliana Roth, een antropologe met 5 competenties, 5 velden. Ze heeft jaren onderzoek gedaan naar welke velden je kunt inzetten voor de interculturele dialoog. Deze velden zijn:

1. Het perspectief van de coach. Ken je eigen geschiedenis, historie, familiegeschiedenis en je eigen cultuur. Wanneer je dit kent, herken je het verschil wanneer je een ander ontmoet. Dan kun je de ander ook de ruimte geven.

2. Het perspectief van de ander. Ken andere culturen, in die zin dat je nieuwsgierig kunt blijven. Dat je ook weet dat wanneer je wordt geraakt in een kernwaarde of in oud zeer je je oordeelloosheid verliest, dat je dus weet wat bij jou ligt. Je dient dan eerst de relatie met jezelf te herstellen voordat je deze met de ander kunt herstellen.

Het perspectief van de ander is vaak ondergesneeuwd in dominante opvattingen over cultuur in Nederland. Bijvoorbeeld wanneer het een heel wit, hoogopgeleid en individualistisch perspectief is, dan worden de stemmen gericht op het collectief en het en-en-denken vaak onderbelicht. Mijn idee van de andere cultuur kennen is het cultuursensitief worden; weten welke andere stemmen, welke andere perspectieven er zijn ondergesneeuwd.

3. De ontmoeting. Rob van Dijk noemt dit de transculturele ruimte. Dit is de ruimte waarin je jezelf opnieuw moet uitvinden. Wil je de ander blijven ontmoeten en op de ander blijven aansluiten, de ander de ruimte geven, dan moet je aan jezelf gaan sleutelen. In deze ruimte is het belangrijk dat je weet wat je kernwaarden zijn, wat je heilige huisjes zijn. Dit zijn vaak familiewaarden. Daarnaast is het ook belangrijk dat je weet wat jouw oud zeer is, je levenslijn en belangrijke verliesmomenten. De coachees kunnen soms juist daar gaan staan waar het pijn doet en hier dien je je van bewust te zijn. Die lijst moet je kennen. Het is ook van belang dat je weet dat je van iedere ontmoeting iets kunt leren omdat je als mens niet alles kunt kennen.
4. Het wisselen van perspectief. In dit veld leer je dat je dit kan verliezen. Als je geraakt wordt dan kan dit emotionele verwarring en onveilige gevoelens oproepen. En dan verlies je het vermogen om te wisselen van perspectief. Ook de coachee kan het vermogen om te wisselen van perspectief verliezen. Het kan van beide kanten komen. Hierin dien je als coach het initiatief te nemen om even uit het contact te stappen en het contact met jezelf te herstellen.

Onder het gesprek zit de:

5. Hidden dimension. Dit betekent dat referentiekaders soms zo kunnen verschillen tussen de coach en de coachee, dat je moet accepteren dat je niet alles kunt verhelderen. Culturen met een ik gericht familiesysteem streven bijvoorbeeld naar het geluk van de kinderen, dit heet de psychologische waarde. Terwijl voor culturen met een collectief gericht systeem kinderen een functionele waarde hebben. Ze worden bijvoorbeeld ingezet voor het functioneren van het collectief.

**Zou je wat de laatste dimensie betreft kunnen stellen dat je zelf van een andere cultuur moet komen wanneer je met mensen van een andere cultuur wilt werken?**

Nee, antropologen leren vanaf dag één het wisselen van perspectief, dat je de Emic en de Etic leert kennen. De Emic positie is dat je vanuit je eigen referentiekader kijkt naar de vreemde ander en je eigen mensen vertelt wat je ziet. Dan moet je als antropoloog wisselen naar de Etic positie, naar de positie van de vreemde ander, waarbij er van je gevraagd wordt om zich onder te dompelen in de geschiedenis van de ander, hoe doen ze en wat vinden ze bijvoorbeeld belangrijk in gemeenschappen en families. Het interessante is dat wij dat als niet-antropoloog ook kunnen doen, wanneer je je heel erg

verdiept in de ander dat je ineens een soort cultuurshock kunt krijgen van Ahhhhhh. Dat is het moment dat een van de lagen van de hidden dimension wordt opgelost. We hebben in Amsterdam 180 nationaliteiten, dus je kunt ook niet alles weten. We kunnen een hoop leren van antropologen dus er blijft altijd een hidden dimension. Dit blijft een mysterie dat we hebben te accepteren.

**Wat ik zie bij een Surinaamse vriendin van mij is dat het wat betreft cultuur ook zoveel uitmaakt of je bijvoorbeeld eerste, tweede, derde generatie migrant bent.**

Ja, daar raak je twee belangrijke punten. Zo was ik in Ghana en ik vroeg wat nou typisch Ghanees is en die mensen lachten me uit en zeiden: we zijn al meer dan driehonderd jaar gekoloniseerd door Europeanen. Hoe moeten wij weten wat Ghanees is?

Dat is voor Surinamers net zo, er zijn gedeelde verledens. Er is hier wat gebeurd en er is daar wat gebeurd en we moeten dit samen naar een ander niveau tillen.

Het andere wat ik wil benadrukken is de migratie, het komen naar Nederland. De eerste generatie kent de verliezen op vele aspecten, bijvoorbeeld de taal, het zintuiglijke, het klimaat, de structuren en de familie. Zij houden vaak vast aan hun taal, regels en kernwaarden. Dit deed de eerste generatie Turken en Marokkanen bijvoorbeeld ook. Dit geldt ook voor de Nederlanders die na de tweede wereldoorlog zijn verhuisd naar Australië, Amerika en Canada. Als ze dan oud en ziek worden dan verliezen ze de tweede taal en daarmee verliezen ze het contact met de kinderen en de omgeving.

Dus wanneer je een turkse of marokkaanse coachee krijgt is het heel belangrijk om te vragen naar de generaties. Bijvoorbeeld: "In wat voor wereld leven je ouders? Hebben ze hier een plek kunnen vinden ondanks uitsluiting en discriminatie?" Dan hoor je vaak: "Mijn ouders hebben weinig last gehad van pest- en scheldpartijen omdat ze de taal niet verstaan, maar ik (de tweede generatie) heb er ontzettend veel last van wanneer mensen een opmerking hierover maken."

De eerste generatie heeft ook kinderen groot moeten brengen in een context die er heel anders uit ziet, waarbij de grootfamilie afwezig is. Ze moeten het ineens alleen doen, wat ze vaak niet kunnen of gewend zijn. Ze zijn gewend te delegeren en het samen te doen. Het collectieve is lastig om opnieuw vorm te geven en dat lukt ook niet omdat het systeem gehavend is door de migratie. Wat we weten van migratie, is dat het vier generaties destabiliseert voor een familie, voordat je weer een manier hebt gevonden op vragen als: hoe gaan we om met de dood? Hoe gaan we om met de komst van nieuwe kinderen? Hoe gaan we om met ziekte en met besluitvorming? Gelukkig kunnen mensen op de sociale media nog wel contact hebben met elkaar. Mijn moeder is op haar tachtigste nog gaan leren om om te gaan met een computer, zodat ze contact kon hebben met haar kinderen en kleinkinderen die allemaal ergens anders woonden. Voor coaches is het belangrijk om kennis te hebben over hoe het werkt in de generaties.

De tweede generatie groeit op met de gedachte dat je de eerste generatie en hun verdriet moet dragen, dat je onzichtbaar en niet lastig moet zijn. Dat je er altijd voor de ander bent en niet voor jezelf. Ze kunnen vaak moeilijk hun grenzen aangeven en laten anderen hier makkelijk overheen gaan. Dit speelt bij alle migranten, maar overigens ook bij tweede generatie trauma. Ze krijgen vaak de erkenning niet en het is belangrijk voor coaches om hier aandacht voor te hebben, dat de coachee op zoek kan gaan naar de erkenning in het systeem. Daar zit een belangrijke heling. De coachee moet zelf eerst

gaan erkennen dat ze veel geofferd heeft en de erkenning niet heeft gekregen voor dat offer.

En de derde generatie zijn de ontregelaars, de zwarte schapen, de zuurstof in het systeem. Zij zijn ook vaak de klokkenluiders, ze ontregelen wat knelt en wat groei belemmerd van de overige leden van het systeem. Vaak wordt niet meer gesproken over pijnlijke verhalen (= transgenerationale overdracht). Het verhaal komt niet meer mee, alleen de emoties. Ze voelen alleen angst, verdriet of agressie, maar kennen niet het verhaal. De derde generatie voelt ook de incongruenties in het familiesysteem aan. Ze verliezen later dan ook de aansluiting met hun organisatie. Ze maken in feite ook de ruimte om het oud zeer op te ruimen. Ze maken dat er oud zeer aangekeken kan worden.

Na een rijk gesprek sluiten we af met een aantal belangrijke conclusies wanneer het gaat over werken met het thema cultuur:

- Wordt als coach een antropoloog om te snappen wat voor krachten er spelen in het systeem en in de cultuur
- Leer om cultuursensitief te zijn zodat je kunt snappen waarom mensen steeds kiezen voor een bepaalde context, werkgever of partner. Vaak is er een overeenkomst die maakt dat ze zich thuis voelen. Als je dat weet dan weet je ook dat het niet altijd daar hoeft te zijn, dat is bekende stuff. Je hebt soms ook iets te leren in een vreemde context
- Ken jezelf als belangrijkste instrument. Coaches en therapeuten zijn zelf vaak door hun eigen jeugd gepokt en gemazeld in het sensitief zijn wat er in hun eigen familie gebeurt en in observeren en waarnemen. Tegelijkertijd is er ook een blinde vlek. Hier wordt in veel opleidingen te weinig tijd en ruimte aan besteedt. In deze tijd van grote kloven is zelfreflectie en kennis hierover zo belangrijk.