



Krachtige wijsheid in familiesystemen

Wat zou mijn oma mij adviseren?

Martin Jan Kraak

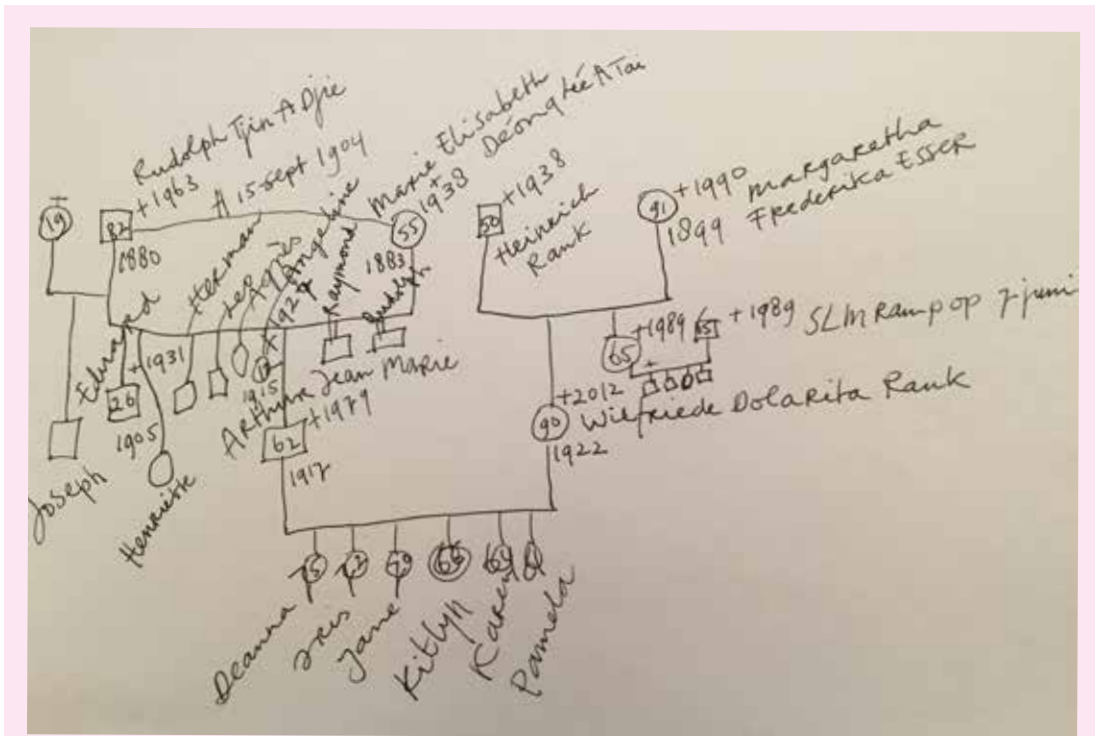
Voor wijsheid in de loopbaan kijken wij in het Westen meestal alleen naar het individu en richten we ons op loslaten van het verleden om vooruit te komen. Systemisch familietherapeute Kitlyn Tjin A Djie heeft een andere benadering. Zij onderzoekt welke familiewijsheid de coachee bij zich draagt om de verandering aan te kunnen gaan. Deze benadering sluit ook meer aan op de achtergrond van niet-westerse coachees: hun referentiekader is de ander.

Het begin van ons gesprek is voor Kitlyn vanzelfsprekend: ze maakt samen met mij mijn genogram. Hoe ziet mijn familiegeschiedenis van drie generaties eruit en wat is mijn beleving daarbij? Tijdens het interview vertelt ze volop over haar familiegeschiedenis en de lessen die zij daarin heeft gevonden. Het is ook haar beschermjas, een ankerpunt, waarmee ze de wereld tegemoet kan treden. Zij zag enigszins tegen het gesprek op, omdat ik naar haar kernboodschap had gevraagd en zij dit had vertaald naar

kernwaarden die zij ook wel "heilige huisjes" noemt. Die zijn lastig te ontwaren, want kernwaarden vormen het water waarin de vis leeft. Wijsheid gaat volgens Kitlyn over kernwaarden, die het fundament zijn voor een sterke identiteit en daarmee de basis om de vreemde ander veilig en kwetsbaar tegemoet te kunnen treden.

Verontwaardiging

Kitlyn Tjin A Djie is kritisch op het huidige para-



Genogram kort uitgelegd

Een genogram wordt in de biologische wetenschappen gebruikt om verwantschapssystemen in kaart te brengen. Tegenwoordig gebruiken gezinstherapeuten het instrument om te onderzoeken welke ingewikkelheden er spelen. Het instrument is ook bruikbaar in loopbaancoaching. Met het genogram onderzoek je de familieorganisatie en de beleving van de coachee daarbij. Het gaat om vragen als: Wat is je plek in de kinderrij? Waar kom je vandaan? Bij wie hoor je? Wat mag en kan je familie van jou verwachten? Wie nemen de beslissingen? Wie helpen er als het moeilijk is? Wie geeft wijze raad? Het genogram is dynamisch: het verandert van dag tot dag en verschilt per thema.



Kitlyn Tjin A Djie

digma in hulpverlenings- en coachingsland. In het in 2017 verschenen boek *Begeleiden voor iedereen* stelt zij samen met Albert Meijerink en Irene Zwaan vast dat coaching en begeleiding in Nederland te veel is gebaseerd op lineair denken en maakbaarheid. Deze dominante opvatting staat los van de context en is gebaseerd op autonomiedenken, het gelijkheidsideaal en 'of-of'-denken, dat eerder tot uitsluiting leidt. "Het boek is geschreven vanuit verontwaardiging", aldus Kitlyn. "Al twintig jaar geef ik les op de master Begeleidingskunde aan de Hogeschool Rotterdam. En nog steeds zijn slechts zo'n drie van de vijftig studenten in mijn klaslokaal zwart. Het curriculum sluit uit en versterkt discriminatie. Studenten worden opgeleid om alleen hbo-geschoolden te superviseren en te coachen. Niet de portier van de school. Studenten moeten reflecteren op het ik, terwijl de

Het gesprek tussen generaties geeft zicht op iemands culturele bagage en ankerpunten

meeste migrantenkinderen reflecteren op het wij. Door hun opvoeding in een wij-gerichte cultuur stellen ze zich eerder contextvragen als: wat zou mijn oma hiervan vinden? En niet: wat voel en denk ik? Ze hebben geleerd de ander nodig te hebben om te besluiten. Ik zie dat de niet-westerse studenten zich anders gedragen. Zij poetsen delen van zichzelf weg

om te kunnen passen in het profiel van de beroepsopleiding."

Genogrammen en levenslijnen

Wat hebben mensen nodig uit hun oude context om in de nieuwe context te kunnen functioneren? Kitlyn werkt met genogrammen en levenslijnen en door het stellen van contextvragen tracht zij de coachees zicht te geven op hun culturele, historische bagage, hun plek in het systeem, op rituelen uit de eigen cultuur en op meerstemmigheid in de familie. Zicht daarop maakt hen sterker om met transities om te gaan. Succesvol omgaan met transities vraagt om inbedding in de groep en cultuur. Kitlyn noemt deze inbeddingen beschermjassen, ankers die maken dat je je kunt hernemen als je het moeilijk hebt.

Levenslijn

De levenslijn is een overzicht van belangrijke verlieservaringen en andere belangrijke levensfase-overgangen zoals verhuizing, migratie, huwelijk, scheiding, ongelukken, ziekten, overlijden en oorlogsgeweld. De levenslijnen van verschillende generaties worden in verband gebracht met elkaar, opdat patronen ontdekt kunnen worden die generatie op generatie worden overgedragen. Het geeft inzicht in het verband tussen gebeurtenissen, opvattingen en patronen. Onze geschiedenis is circulair, aldus Kitlyn Tjin A Djie. Coachees worden aangemoedigd om met familieleden over de levenslijnen in gesprek te gaan in relatie tot het thema van de coachee: Wat maakt dat we dit thema in de familie hebben? Wat is het verhaal erachter? Het gesprek aangaan over de diverse levenslijnen met familieleden werkt verbindend en het helpt moeilijke gebeurtenissen bespreekbaar te maken en de invloed van het gelaagde verlies te verminderen. Het brengt bovendien herinneringen naar boven en werkt daardoor als een anker, de beschermjas, om in moeilijke tijden jezelf te hernemen.

Denken in generaties

Als jeugdhulpverlener ondervond ze dat Nederlandse opvattingen over hulpverlening niet werken bij kinderen met een migrantenachtergrond. En dat terwijl bijna driekwart van alle kinderen tot veertien jaar in Amsterdam een migrantenachtergrond heeft. "Ik zoek mijn argumenten voor wat in begeleiding en coaching werkt in theorieën die diversiteit, inclusie, transities, families en levenslijnen onderbouwen. Ik begreep niets van de theorieën uit mijn oude opleidingen: hoe kunnen we cliënten los zien van hun families? Toen ik een artikel las over genogrammen was dat voor mij thuisgekomen."

Gebaseerd op het *'rite de passage'*-concept beschouwt Kitlyn de coachingsrelatie als een transitionele ruimte, de tussenfase in de overgang van het oude naar het nieuwe, waarin de coachee veiligheid en vertrouwen vindt. Het is een kwetsbare en creatieve ruimte waar gedroomd mag worden over het verbinden van verleden, heden en toekomst. Bij coachees met een niet-westerse achtergrond betekent dat onder meer vragen naar de migratiegeschiedenis, de rollen in de familieorganisatie en hun plek daarin.

Kitlyn denkt bij wijsheid vooral in generaties, waarbij zij een eerste, een tweede en een derde generatie onderscheidt in relatie tot een grote verandering. "Ik vraag coachees: welke generatie ben jij in de familie? Ben jij van de eerste generatie die het grote verlies of de verandering heeft meegemaakt? Denk bijvoorbeeld aan de vluchteling die op zijn twintigste naar Nederland is gekomen of de oudere die de tweede wereldoorlog heeft meegemaakt."

Tweede generatie

Mensen van de tweede generatie dragen de pijn en het verlies waarover de eerste generatie zwijgt. Weet dat veel supervisors, therapeuten en coaches van de tweede generatie zijn met een disfunctioneel familiepatroon gebaseerd op oorlogsverleden, migraties en andere grote verliezen." De tweede generatie wil helpen en dit heeft invloed op hun beroepskeuze. "Vanaf de eerste dag na hun geboorte voelen ze verdriet, het appel om te zorgen voor ouderen, te

troosten. Zij vragen en krijgen vaak niet de aandacht voor de eigen pijn."

Volgens Kitlyn gebeurt dit ook in organisaties na grote reorganisaties, verhuizingen, en andere transitie's. Elke verandering activeert onopgelost oud zeer van eerdere transitie's. Zowel op organisatie als op persoonlijk niveau. "Van de werknemers die getuige waren van de grote verandering in de organisatie, gaat een groot deel weg uit frustratie. Hun opvolgers, de tweede generatie, voelen de spanning en de ontheemding, en gaan die dragen. 'We moeten redden.'"

Het is vooral die groep die een coach zoekt. "Ik krijg mensen van de tweede generatie in coaching die somber of burn-out zijn met de overtuiging: ik deed nog zo mijn best maar het leidde tot niks. Ze waren eerst kritisch en probeerden collega's te mobiliseren om een ander perspectief te zien, naar een ander geluid te gaan. Leidinggevend vinden bij de implementatie van organisatieveranderingen de eerste en tweede generatie werknemers zeurpieten, die alles vroeger beter vonden. Zij richten zich liever op de derde generatie werknemers, die wel met de volgende verandering meegaan. De drie generaties worden eigenlijk tegen elkaar uitgespeeld."

Uitwisseling is sleutel tot transformatie

Kitlyn pleit voor het verbinden van de grootouders, de eerste generatie, met de kleinkinderen, de derde generatie, bij stagnerende transitie's. Het belang van deze verbinding is overigens nauwelijks onderzocht. "Ik zeg altijd dat de derde generatie verbonden moet worden met de eerste generatie, die de ingrijpende gebeurtenis heeft meegemaakt. Want de eerste generatie is gemotiveerd om te helpen als zij zien dat de derde generatie allerlei klachten ontwikkelt, die te maken hebben met hun zwijgen. Als de tweede en derde generatie het onderliggende verhaal weten, ontstaan andere perspectieven op de familiewaarden en -waarheden. Deze uitwisseling over de pijnlijke familie verhalen zorgt ervoor dat het gelaagde verlies, geactiveerd oud zeer uit eerdere transitie's, wordt aangekeken¹."

¹Zie ook de documentaire van Iris Hond, die met haar vader naar Auschwitz gaat om de pijn, die deze vader draagt van zijn vader, aan te kijken.

Familiale oorsprong

Kitlyn ziet transitievraagstukken bij coachees als familiale kwesties. In het interview geeft zij hierover veelvuldig voorbeelden uit haar eigen familie. Zo vertelt zij over de woedeaanvallen van een kleinkind. Het kleinkind krijgt individuele begeleiding, maar Kitlyn vindt dat de drie generaties naar het consult moeten gaan, "want als de begeleider vraagt wie nog meer in de familie woedeaanvallen heeft, dan weet ik zeker dat meerdere leden hun vinger opsteken. Begeleiders zien dan andere dingen dan wanneer ze alleen naar het individu kijken." Kitlyn trekt dit door naar loopbaancoachees. Zij stelt dat hun vraagstukken ook te herleiden zijn naar familiale klachten. Vraagstukken zoals: ik heb last van mijn leidinggevende, ik kan mijzelf niet profileren of ik weet niet wat ik wil of kan. "Vaak lopen coachees vast in zowel het bedrijf als in de eigen familie. Een van de dingen die zorgen dat mensen vastlopen is dat zij een verlies niet oplossen in de eigen familie en het proberen op te lossen in de context waar zij werken. Elke vraag is terug te herleiden naar een familievraag."

Succesvol omgaan met transities vraagt om inbedding in de groep en cultuur

Als dit zo is, waar zou dan meer aandacht voor moeten zijn in bijvoorbeeld loopbaanbegeleiding op scholen? Kitlyn geeft als voorbeeld de hbo-opleiding Toegepaste Psychologie in Amsterdam, die een eerder boek van haar, *De Familieziel*, verplicht opnam in het curriculum. "Dertig procent van de studenten stopte met de opleiding na het lezen van dat boek, omdat ze zich realiseerden dat ze in een spoor zaten dat niet hun spoor was. Ze wilden een spoor verwezenlijken van iemand anders. Van de vader, moeder of opa."

Kitlyn maakte het zelf ook mee: "Mijn vader wilde heel graag een jurist of een arts in de familie." Ze ging na de hbs eerst rechten studeren. "Ik vond de opleiding vreselijk. Ik heb twee jaar mijn best gedaan. In Nederland denken we dat kinderen hun eigen hart volgen, maar dat is helemaal niet waar. Zij volgen het spoor van hun ouders en familie."

Familiegeschiedenis

Kitlyn laat coachees daarom hun familiegeschiedenis onderzoeken aan de hand van het thema waarvoor ze coaching zoeken. "Ik vraag de coachee de familiegeschiedenis van drie generaties door te nemen. Welke beroepen zitten er in je familie? Wat waren de beroepen van de meeste mensen, van zowel moeders- als vaderszijde? Welke personen zijn dat? Wie zijn gaan doen wat van hen werd verwacht. En wie zijn de ontregelaars in de familie, die hun eigen pad zijn gaan volgen. Wat hebben zij gedaan? Tegen welke stroom gingen zij in?"

Kitlyn tekent samen met de coachee een genogram van de drie familiegeneraties en de waarden die overgedragen werden. "Welke kernwaarden en heilige huisjes zitten in de familie? Mag je je eigen weg gaan of moet je een belofte waarmaken of iets voortzetten? Op deze manier worden coachees bewust welke bagage ze hebben meegekregen."

Repeterende patronen

"Kijk of de coachee het gesprek met familieleden kan aangaan over de repeterende patronen, die nu als thema bij de coachee spelen. De coachees krijgen diverse contextvragen en relationele vragen mee. In mijn boek *Familieziel* schrijf ik over een coachee, die met het thema faalangst worstelde. Ik stuur coachees op pad om hun familieleden te zoeken, om te onderzoeken wat onder de faalangst ligt. Wie in je familie heeft nog meer faalangst? En wie niet? Wie en wat zijn de ankers, factoren en de aspecten die ervoor hebben gezorgd dat het ene familielid het niet draagt en de andere wel. Voor meerstemmigheid en toevoegen van perspectieven helpt het juist te kijken naar wie het niet heeft. Wat is hun verhaal en perspectief op het thema."

Een coachvraag gaat dus om kijken naar de context van generaties en minder om het individu. In het geval van deze coachee ontdekte zij door familieonderzoek een familie verhaal, dat de schaamte wegnam en daarmee de coachee het recht gaf om gezien te worden.”

“Wat instrumenten als genogram en levenslijnen dus doen is het openen van andere perspectieven. Het geheim van coaching en begeleiding is dat je mensen faciliteert met andere perspectieven en dat ze dan zelf bedenken welke route ze kunnen nemen. Coachees worden gestimuleerd om interviews te houden met familieleden over het thema om datgene boven te halen wat nog niet gezien is en voor het toevoegen van perspectieven. Het toont de diversiteit in de familie en de hervonden familiewijsheid kan als beschermjas fungeren.”

Toxische herinneringen

In levenslijnen kun je toxische herinneringen tegenkomen, die je op het spoor zetten van een negatieve labeling en die van invloed kunnen zijn op het tot dan toe gevolgde spoor van de coachee. Kitlyn verhaalt over hoe zij op de nonnenschool in Suriname als lastig kind werd gezien. “Ik was zo gebeten als de nonnen zeiden dat ik ongelijk had. Dan ging ik met een encyclopedie terug naar school om hen te laten zien dat ik gelijk had. Zij ervoeren dat ik tegen hun gezag inging en ik moest voor straf in de prullenmand staan. Ik was namelijk een prul. Het was het ergste wat mij kon overkomen. Ik heb mijzelf toentertijd nooit als slim kind gezien. Ik zat in het spoor van een lastig kind. Op een andere school zouden ze gezegd hebben dat ik zeer slim was.”

Tot slot

Het gesprek tussen generaties geeft zicht op iemands culturele bagage en ankerpunten. In het boek *Beschermjassen in de praktijk*, dat Kitlyn ziet als haar levenswerk, is haar aanpak uitgewerkt in de jeugd- en familie zorg. Haar benadering is het waard om verder onderzocht te worden op wat deze in loopbaan coaching kan betekenen. ■

Martin Jan Kraak, redactielid *LoopbaanVisie*

Referenties

- Meijerink, A., Tjin A Djie, K., & Zwaan, I. (2017). *Begeleiden voor iedereen: De kunst van coaching en ondersteuning in de transitionele ruimte*. Assen: Uitgeverij Koninklijke van Gorcum.
- Tjin A Djie, K., & Zwaan, I. (2019). *Beschermjassen in de praktijk: Professionals en families leren samen*. Assen: Uitgeverij Koninklijke van Gorcum.
- Tjin A Djie, K., & Zwaan, I. (2013). *De Familieziel: Hoe je geschiedenis je kan helpen op je levenspad*. Amsterdam: Prometheus.
- Tjin A Djie, K., & Zwaan, I. (2009). Verbinden in de transculturele ruimte. *Tijdschrift voor Coaching*, 6(4), 34-37.

Documentaire

- Iris Hond bezoekt Auschwitz. Geraadpleegd op 19 november 2019, van <https://www.youtube.com/watch?v=CLipnDQHUGo>