



Hoe het werken met culturele identiteit coaching verrijkt

# Zij die hangen boven de oceaan

Janet Rodenburg

De doorsnee coachcliënt is Nederlands en hoog opgeleid. Het aanbod van de meeste loopbaancoaches is dan ook op deze doelgroep gericht. Maar in ons verzuilde land lopen steeds meer mensen met een andere kleur, geloof en afkomst tegen onzichtbare muren aan – gesloten Nederlandse netwerken, stilzwijgende afspraken, culturele codes – die coachvragen oproepen. Hoe kunnen we onze coaching beter afstemmen op cliënten met een meer-voudige of hybride identiteit? Om deze cliënten beter te kunnen begeleiden, is het bespreken van culturele identiteit een wezenlijk onderdeel van (loopbaan)coaching.

## Erbij horen

Ik woonde tien jaar in Denemarken, niet bepaald het andere eind van de wereld. Maar toch kon ik maar moeilijk wennen aan de wat formele houding van de meeste Denen, hun uitgesproken chauvinisme en hun conflictschuwheid. Zelf had ik geleerd om me uit te spreken als iets me dwars zit. Zo sprak ik tijdens een ouderavond op de school van mijn kinderen mijn bedenkingen uit over de klassenindeling, waarop een andere (Deense) ouder me toebeet: “Als het je hier niet bevalt, waarom vertrek je dan niet?” Ik werd gereduceerd van wie ik was, tot wát ik was: een vreemdeling in haar ogen. Zoiets raakt je. Ik woonde jarenlang in Denemarken, sprak de taal, betaalde er belasting. Maar ik hoorde er niet bij. Het leven kan lastig zijn als je naar een land verhuist met andere waarden en omgangsvormen.

Wie nergens bij hoort, is een makkelijke prooi voor eenzaamheid, angst en depressie. Amerikaans onderzoek heeft aangetoond dat mensen met meer *sense of belonging* vinden dat hun leven meer betekenis heeft. Ook het tegengestelde is onderzocht: wie zich buitengesloten en eenzaam voelt, ervaart het leven als minder zinvol.

En hier komt identiteit om de hoek kijken: culturele identiteit heeft betrekking op een gevoel van eenheid en verbondenheid op grond van gemeenschappelijke afstamming, cultuur of geschiedenis, ongeacht of dit feitelijk zo is. Wie ben je, wat vormt je en waar kom je vandaan?

## Culturele identiteit

Ooit was identiteit een onschuldig, neutraal woord. Het betrof simpelweg je naam en je geboorteplek; je identiteitsbewijs was een document waaruit bleek dat

je officieel bestond. In de jaren zeventig van de vorige eeuw kwam daar een zielkundige notie bij. Identiteit werd zoiets als wie je ten diepste was. (En wist je dat niet, dan moest je daar spoorstraks naar op zoek.) Kort gezegd is identiteit het beeld dat je van jezelf hebt en het beeld dat je denkt dat anderen van jou hebben. Bij identiteit speelt het zich identificeren met ideeën

## Wie nergens bij hoort, is een makkelijke prooi voor eenzaamheid, angst en depressie

en oordelen van anderen een grote rol. Onze identiteit wordt voor een groot deel bepaald door de context waarin we ons bevinden. Mensen die langere tijd in verschillende culturen hebben geleefd, hebben ervaren dat elke cultuur zijn eigen normen, waarden, regels en leefwijzen met zich meebrengt. Toen ik mijn intrek nam in een Indonesisch dorp om daar antropologisch onderzoek te doen, liep de hele buurt uit om te zien wat er uit mijn koffers kwam. Het gaf me een ongemakkelijk gevoel, maar mijn irritatie liep pas echt op toen meerdere vrouwen me vroegen of ze bij mijn vertrek die jurk of die ketting konden krijgen. Mijn natuurlijke reactie (en oordeel) was: "Wie vraagt wordt overgeslagen", een hardnekkig overblijfsel uit mijn Calvinistische opvoeding. Later legde een Indonesische vriendin mij uit: "Maar het is toch juist fijn om te weten, wie je waarmee blij kunt maken." Sindsdien ben ik me meer bewust van mijn cultureel bepaalde aannames. Dit voorbeeld laat zien dat identiteitsvorming te maken heeft met ontmoetingen met anderen, want in die ontmoetingen ga je vanzelfsprekendheden ter discussie stellen. Identiteit is geen vaststaand gegeven, maar een vloeiend iets, afhankelijk van de omstandigheden. Vandaar ook dat veel mensen die langdurig in een andere cultuur leven een meervoudige of hybride identiteit ontwikkelen; hun identiteit blijft verweven met het land van herkomst. Ik ken weinig Turkse, Marokkaanse of Surinaamse

Nederlanders die zich puur en alleen 'Nederlander' voelen – een wezenlijk deel van hun culturele identiteit blijft dan buiten beeld.

### Streepjes-Nederlanders

Veel mensen die bezig zijn met hun identiteit – en wie is dat niet tegenwoordig – zijn op zoek naar roots, die vaak niet zijn waar zijzelf op dat moment zijn. Hun identiteit wordt als incompleet beleefd. Ondanks, of misschien zelfs juist omdat migranten *en route* zijn, worden roots heel belangrijk. Sommigen komen nooit aan, maar zijn ook niet meer echt geworteld in waar ze vandaan komen. Voor bepaalde Surinaamse migranten is dat ooit door de antropoloog Livio Sansone mooi getypeerd als: zij die 'hangen boven de oceaan'. Het zijn de streepjes-Nederlanders die op het tussenstreepje zitten. Zij veranderen naar gelang de context en worden telkens anders gedefinieerd.

Daar tegenover staat dat er ook een groeiende groep mensen is, met name aan de creatieve kant van cultuur, die wel wordt omschreven als *living in between*. Die zijn altijd en route en dát worden ook steeds meer hun roots. Hun identiteit wordt vooral bepaald door het idee van *the best of both worlds*, de 'in-betweenpositie', als een soort werkplaats voor vernieuwing, interactie, nieuwe mogelijkheden. Ze verbinden op geheel eigen wijze 'Nederland' met de tradities en het geloof van het land van herkomst die hun ouders doorgaven.

Schrijfster Zadie Smith (in Ezzeroili, 2016), dochter van een Jamaicaanse moeder en een Britse vader zegt hierover: "Migrant(en) hebben vaak deelidentiteiten die tegenstrijdig met elkaar lijken. Bijvoorbeeld dat je de ene dag bidt in de moskee en de volgende dag alcohol drinkt in een café. Toch geloof ik dat een religieuze en seculiere identiteit wel degelijk verenigbaar zijn. Het wordt pas een probleem als je de wanhopige behoefte voelt die tegenstrijdigheid in jezelf op te lossen. Door een deel van je identiteit radicaal weg te snijden bijvoorbeeld, zoals de jonge mannen die de afgelopen jaren terreur hebben gezaaid. Ik keek er niet van op toen bleek dat veel van die jihadisten vroeger

dubbellevens leiden.”

Meerstemmigheid kan een verrijking zijn wanneer je in staat bent hiervan een samenhangend geheel te maken, waarbij je het beste uit beide culturen combineert, maar het kan problemen opleveren wanneer waarden en normen van beide culturen moeilijk verenigbaar zijn.

### **Bij welke coachvragen is onderzoeken van culturele identiteit relevant?**

In mijn coachpraktijk ontmoet ik vaak mensen wier wortels liggen in een andere cultuur en die zich daartoe (moeten) verhouden, terwijl ze tegelijkertijd deel zijn van de Nederlandse maatschappij. Gebruiken, tradities en arbeidsethos komen in belangrijke mate voort uit opvoeding en omgeving en kunnen haaks staan op de verwachtingen op de werkvloer. Tijdens de coaching kunnen cliënten de botsingen die dit in hun leven teweeg heeft gebracht onderzoeken en delen. Om welke thema's gaat het zoal?

### **Het maken van keuzes**

Keuzevrijheid is niet voor iedereen het hoogste goed. In sommige culturen laten mensen beslissingen liever aan anderen over. Zulke verschillen worden vaak in verband gebracht met het onderscheid tussen individualistische en collectivistische samenlevingen. In individualistische samenlevingen zijn mensen vooral bezig met wat ze zelf willen, wie ze eigenlijk zijn en wat goed voor hen voelt. Dat is in collectivistische samenlevingen veel minder van belang, het gaat niet om 'ik', maar om 'wij'. In zulke culturen staat verbondenheid met je naasten voorop. Zo staan in de Chinese cultuur dankbaarheid, trouw, plicht en gehoorzaamheid centraal. Hoewel deze waarden belangrijk zijn en hun positieve implicaties hebben, kunnen ze individuele keuzes in de weg staan. Dit plaatst Wong (33), die sinds drie jaar Shanghai heeft verruild voor Utrecht, voor een groot dilemma: "Volg ik mijn droom (studie gender & seksualiteit) of zoek ik een baan om veel geld te verdienen zodat mijn ouders bij mij en mijn partner in Nederland kunnen komen wonen? Ik heb ze al enorm teleurgesteld door mijn seksuele geaardheid, ik wil nu al het mogelijke doen om ze een goede

oude dag te bezorgen.”

In *De Kunst van het Kiezen* (2010) laat de Indiase psychologe Iyengar zien dat onze culturele achtergrond invloed heeft op de manier waarop we op bijna elk gebied van ons leven keuzes maken. Moet Wong zich bij het nemen van zijn beslissing vooral concentreren op het 'ik' of op het 'wij'? Kiezen is niet enkel een privéaangelegenheid maar ook een sociale aangelegenheid, een afweging waarbij we met een hele hoop steeds veranderende factoren rekening moeten houden. Het maken van keuzes vereist dat we diep nadenken over wie we zijn, zowel voor ons eigen gevoel als in de ogen van anderen.

### **Omgangsvormen**

De Spaanse metereologe Isabella (32) begint vol enthousiasme aan haar baan bij een Nederlands bedrijf. Met haar hartelijke persoonlijkheid treedt ze haar collega's open tegemoet, maar dat wordt niet door iedereen op waarde geschat. Een mannelijke collega maakt misbruik van haar spontaniteit en maakt zich schuldig aan seksuele intimidatie. Eén van Isabella's coachvragen is: "Hoe kan ik mezelf zijn (open en warm), terwijl ik tegelijkertijd mijn grenzen laat zien?" Isabella ervaart dat de omgangsvormen in Spanje en Nederland verschillend zijn. In haar geval betreft dit vooral de verhouding tussen mannen en vrouwen, en het onderscheid tussen formeel en informeel. Ze voelt zich bedreigd in haar waarden en dat maakt haar onzeker. Haar uitdaging is om trouw te blijven aan haar levendige temperament, maar wel zodanig dat uit haar houding en gedrag ondubbelzinnig blijkt dat ze controle heeft over de situatie.

### **Perfectionisme**

Suvada (37) komt bij mij nadat ze een burn-out heeft gehad. Ze wil voorkomen dat ze in een nieuwe baan weer in dezelfde put belandt. We concluderen al snel dat perfectionisme en faalangst de belangrijkste boosdoeners zijn. Door te onderzoeken waar haar perfectionisme vandaan komt, krijgt Suvada handvaten om in de toekomst minder eisen aan zichzelf te stellen. "Door het schrijven van mijn biografie, ontdekte ik dat ik mij altijd buitengesloten heb gevoeld door de fa-

milie van mijn (Bosnische) vader. Ik deed daarom veel moeite om door hen geaccepteerd te worden, ik wilde dat er niets op mij aan te merken was. Dat patroon heeft zich doorgezet, ook in mijn werk.”

Vaak vertellen cliënten dat hun ouders hen hebben ingeprent dat ze tweemaal zo hard moeten werken om in Nederland erkend en succesvol te worden. Dergelijke woorden hebben veel impact op hun kijk op de Nederlandse samenleving en op wie ze uiteindelijk worden.

## **De weg kwijt**

Met dit alles hebben sommige cliënten het gevoel zichzelf een beetje kwijtgeraakt te zijn. Wie ben ik? De vlotte vrouw op pumps in een modern kantoor, of de dochter die meegaat in de huwelijkskandidaat van haar ouders? Zij proberen zich in elke situatie zodanig aan te passen dat ze niet opvallen.

De Poolse Irina (41) is 15 jaar geleden als au pair naar Nederland gekomen. Inmiddels getrouwd met een Nederlandse man en werkzaam in een Pools-Nederlandse firma is ze nog steeds zoekende: “Ik ben duidelijk op zoek, maar waarnaar? Naar een goede baan..., zeker, maar niet alleen, ook naar waardering, acceptatie, zelfstandigheid, gevoel dat ik leef en plezier heb. Op zoek naar mijzelf, maar ik heb mijzelf niet verloren, ik weet gewoon niet wie ik ben, dus hoe kan je iets vinden als je niet weet wat er is?” Tijdens het traject blijkt dat Irina eigenlijk nooit aan zelfreflectie is toegekomen. Door te leren aandacht te geven aan de balans tussen ‘ik wil’, ‘ik ben’ en ‘ik heb behoefte’ kan ze haar verlangen steeds beter benoemen.

Wat bovenstaande voorbeelden gemeen hebben is dat ieder van de cliënten uitgedaagd wordt om de vele stemmen die in hen huizen met elkaar te verzoenen. Om zichzelf te zijn en toch flexibel te blijven moeten ze óf accepteren dat hun beslissingen zich aanpassen aan hun identiteit óf ze moeten erkennen dat hun identiteit kneedbaar, maar daarom nog niet minder authentiek is.

## **Hoe kun je culturele identiteit samen met je cliënt onderzoeken?**

Het werken met culturele identiteit en diversiteit heeft geen nieuwe specifieke werkwijze. Wel moet

een coach beschikken over transculturele vaardigheden, oftewel interculturele competentie. Deze wordt verkregen wanneer de coach zich bewust is van de rol die zijn eigen achtergrond en zijn normen en waarden spelen in zijn denken en doen. Daarnaast zijn er ook diverse methodes die goed bruikbaar zijn bij cliënten met een hybride identiteit. Deze worden hieronder kort aangestipt.

### **Interculturele competentie betekent:**

- leren houden van de mogelijkheden van verschillen;
- gevoeliger zijn voor het proces dan voor het doel;
- meer oog hebben voor details dan voor de grote lijn;
- alerter zijn op verschillen dan op overeenkomsten;
- aandacht hebben voor machtsverschillen;
- geen angst hebben voor niet-weten;
- een open-minded en niet-sturende houding;
- het migrant-zijn gebruiken als vergrootglas.

*(Jessurun 2010)*

## **Levensverhaal schrijven**

Ik nodig cliënten uit hun biografie te schrijven wanneer ze meer inzicht willen in zichzelf en de vaak onbewuste keuzes die de richting van hun leven tot nu toe hebben bepaald. Vroeg of laat komt identiteit dan om de hoek kijken – in de woorden van antropologe Gorashi: “als een proces dat op een kruispunt van ervaringen van het verleden en het heden steeds nieuwe vormen krijgt.” Onze levensverhalen, die in elke cultuur en in elk huis op verschillende manieren worden verteld, hebben verstrekkende gevolgen voor wat we kiezen en waarom we kiezen. Te veel terugblikken door middel van zelfreflectie werkt niet bij alle cliënten; vooral voor degenen met een vluchtverleden is het soms te pijnlijk.

## **Levensloop leggen**

Voor minder talige cliënten gebruik ik een methode gebaseerd op de Narrative Exposure Therapie. Een touw symboliseert hierbij de levensloop van de cliënt. Voor elke betekenisvolle gebeurtenis legt hij langs dit

touw een voorwerp, bijvoorbeeld een steen voor zware gebeurtenissen, een bloem voor prettige ervaringen. Vervolgens wordt gevraagd om zijn levensloop – het touw – te volgen. Bij elk voorwerp wordt even stilgestaan. Het touw verbeeldt de hele levenslijn en schept een context waarbinnen de verschillende overgangen en keuzemomenten een plek krijgen. Hierdoor wordt de cliënt zich meer bewust van de elementen die zijn identiteit vormen.

### **Identiteitscirkel**

De identiteitscirkel, ontworpen door Wesly en Abram (Bos, 2010) is een segmentcirkel, die de identiteit van een persoon op een speelse en eenvoudige manier zichtbaar maakt. In de segmenten is plaats voor het eigene van de persoon (zoals bijvoorbeeld geografische afkomst, levensovertuiging, klasse) en voor wat hij nu belangrijk vindt. De identiteitscirkel is een manier om te kijken hoe onze interne diversiteiten in de relatie met anderen beïnvloeden en beïnvloed worden.

### **Personal Emotional Account of Cultural Experience**

Een meer diepgaande analyse is de Personal Emotional Account of Cultural Experience (PEACE), ontwikkeld door König (2012). Met deze methodiek, onder andere gebaseerd op de Zelfkonfrontatiemethode, onderzoeken cliënten hun hybride identiteit. Wanneer de cliënt zich meer bewust wordt hoe cultuur deel uitmaakt van de ontwikkeling van zijn persoonlijke identiteit, voelt hij zich vrijer om te kiezen welke cultuurelementen hij wil behouden of veranderen.

### **Tot slot**

Ik werk met mensen die hun wortels hebben in veel verschillende landen. Toch richt ik me niet expliciet op etniciteit of culturele uniciteit. Het is mijn ervaring dat veel coachthema's net zo goed gelden voor autochtone Nederlanders, als voor cliënten met een hybride identiteit. Uiteindelijk gaat het niet alleen om 'beloning', maar vooral om 'becoming': *"the ongoing process through which individuals learn to relate to themselves and their surroundings"* (Mikhail M. Bakhtin in Moenander en Wood, 2017). ■

### **Referenties**

- Bos, M., (2010). *Coaching en diversiteit. Een pragmatische kijk op modellen die werken*. Houten: Bohn, Stafleu, van Loghum.
- Ezzeroli, N, (2016, 28 november). Rechtgeaard. Interview met Zadie Smith over toe-eigening en identiteit. *De Volkskrant*.
- Gorashi, H. (2006). *Paradoxen van culturele erkenning: Management van diversiteit in nieuw Nederland*. Inaugurele rede uitgesproken op 13 oktober 2006 aan de Vrije Universiteit Amsterdam.
- Isik, M., (2017). *Wees onzichtbaar*. Ambo/Anthos.
- Iyengar S., (2010). *De kunst van het kiezen*. Amsterdam: De Bezige Bij.
- Jesserun, N. (2010). *Transculturele vaardigheden voor therapeuten. Een systeemtheoretisch behandelmodel*. Bussum: Coutinho.
- König, J., (2012). *Moving Experience. Complexities of acculturation*. Amsterdam: VU University Press.
- Moenandar, S. en Wood, L. (2017). *Stories of Becoming. Using Storytelling for Research, Counselling and Education*. Nijmegen: Campus Orleon.



Janet Rodenburg

Janet Rodenburg (PhD) is antropoloog en coach voor loopbaan en leven. Zij is eigenaar van Casita Coaching en een dag per week werkzaam als jobcoach bij VluchtelingenWerk.  
[www.casitacoaching.nl](http://www.casitacoaching.nl)





## Gratis online adverteren op 123test.nl voor geaffilieerde loopbaanprofessionals

Geaffilieerde loopbaanprofessionals kunnen gratis adverteren in de online begeleidingsgids van 123test.



Je logo



*Vele cliënten en zakelijke leads zoeken jou!*

Zie [testingtalents.nl/bedrijfsvermeldingen.html](http://testingtalents.nl/bedrijfsvermeldingen.html)



## Online loopbaantests afnemen (35 tests) voor alle loopbaanvraagstukken

- Hoogwaardig en uitgebreid testaanbod
- Zeer gemakkelijk online tests klaarzetten en afnemen
- Rapporten zijn compleet en onder je eigen logo
- Complete loopbaanassessments vanaf enkele tientjes
- Testkrediet koop je vanaf € 50, geen abonnements- of licentiekosten



*Meer dan 5000 gebruikers gingen je voor!*

Interesse? Kijk op [www.testingtalents.nl](http://www.testingtalents.nl)