

Paradoxaal werken met 'codeswitching'

Lydia VAN OUDENAREN

INLEIDING Onlangs solliciteerde ik voor een bestuursfunctie bij een landelijke beroepsorganisatie voor toezichthouders. Ik aarzelde of ik dit wel moest doen en heb ook pas na de tweede oproep gereageerd. Zou ik wel passen bij de groep van hooggeleerde en welgestelde mensen, met keurige cv's en meerdere zware bestuursfuncties? Mijn achtergrond past op generlei wijze in die context: opgegroeid in een conflictueus gezin, soms in (crimineel verkregen) rijkdom, dan weer geen geld voor nieuwe spullen en twaalf keer verhuisd. Ik vroeg me af of ik mezelf wel mocht zijn in deze respectabele vereniging. Daar staat tegenover dat ik inmiddels een wetenschappelijke opleiding heb afgerond, een toezichthoudende functie

vervul in de sector van een beroepsorganisatie en geen genoegen meer neem met meepraten; ik wil meebeslissen.

Zie hier het vraagstuk waarmee je als coach of begeleider mag puzzelen met je klant. Stap ik in een leef- en denkwereld die mij minder bekend is, pas ik me aan en wat is me dat waard? Maar er is nog een ingang: die van de ervaren 'codeswitcher'. In het vervolg van dit artikel leg ik je uit wat 'codeswitching' is, welke gelaagdheid het begrip kent en wat de voordelen ervan zijn. Op het eind lees je wat er gebeurde met mijn sollicitatie.

Mr. drs. L.C.R. van Oudenaren is organisatieadviseur en (team)coach. E-mail: lydia@burokrachtstroom.nl.

WAT IS CODESWITCHING? Letterlijk vertaald betekent codeswitching: het wisselen van code. In de Van Dale legt men het uit als het voortdurend wisselen van taal, taalvarieteit of stijlregister door deze af te stemmen op je gesprekspartner(s) of publiek.

Je gesprekspartners ervaren dat jij moeite doet dan wel past bij de manier van omgang die heerst in die context. Vaak zijn zij zich niet bewust van jouw aanpassing. Wel merken we het snel op als er verschillen zijn tussen de gebruikte codes van taal en omgang met elkaar. Dan ontstaat er namelijk sneller wrijving in een gesprek. Je beweegt dus tussen de ene en de andere context, waarbij je je steeds aanpast aan de heersende codes. De context van je herkomst is mogelijk anders dan die van je werk of die van vrienden en kennissen. Hierna zal ik ingaan op de verschijningsvormen van codeswitching en licht ik toe dat het niet alleen een talige aangelegenheid is.

Het begint met taal

De term codeswitching is afkomstig uit de taalwetenschappen, in het bijzonder de sociolinguïstiek, en werd aanvankelijk alleen gebruikt om te duiden hoe mensen hun woordgebruik, intonatie en stem in verschillende omgevingen aanpassen om erbij te horen. Stel je voor dat je de telefoon opneemt en in plat Brabants tegen je moeder begint te praten. Je collega's op je werk kijken je vreemd aan, fronsen hun wenkbrauwen of lachen besmuikt. Zo kennen ze je niet: je spreekt altijd ABN. Je hebt je, ongemerkt voor je omgeving, aangepast. Waarschijnlijk om professioneel over te komen een aan te sluiten bij de geldende code. Tegelijkertijd pas je tijdelijk je code voor je moeder 'terug' aan.

Chad Nilep heeft in 2006 een overzicht gegeven van de geschiedenis van codeswitchen,

waarbij hij er op wijst dat het niet alleen een talige aangelegenheid is, maar ook iets van de sociale psychologie, waarbij de centrale vraag is of de communicatie tussen mensen werkt (Nilep, 2006). 'Internal individual codes (senders' and receivers') must necessarily differ, as they belong to different minds. But all human minds are also uniquely alike: they produce language and communication, which are formidably universal. Therefore, the question whether each person possesses "different" (...) codes is parallel to the question whether speakers of the "same" language share a grammar, or whether culture, ideology, etc., is also shared. There are no absolute answers to this, only a pragmatic one: does communication between two persons sufficiently work?' Met andere woorden: als mensen zijn we zowel verschillend als hetzelfde. Maar wat het belangrijkste is: verstaan we elkaar, begrijpen we elkaar? En dat is verdergaand dan taal.

Meer dan taal

Laten we, gezien het voorgaande, een stapje verder zetten. Op je werk pas je vaak je kleding en accessoires aan. Denk aan je tas of koffer, type horloge, sieraden en (achterwege gelaten) make-up. Haardracht kan ook een onderdeel zijn. Soms geldt er een code voor 'casual friday', omdat je dan niet per se in pak naar kantoor hoeft te komen (en dat dan ook zeker niet moet doen). Je doet dat om bij de groep te horen en geaccepteerd te worden. In de meeste gevallen vind je het niet vervelend, omdat het ook je wens is om bij die groep te horen.

Munganyende Hélène Christelle, Nederlandse met Rwandees-Afrikaanse roots, vertelde in een lezing dat haar klasgenoten benieuwd waren welke exotische maaltijd er uit haar broodtrommel zou komen, terwijl ze in de

Rwandese woonkamer thuis moest oppassen niet al te ‘verkaasd’ over te komen (Christelle, 2019). Een voorbeeld dat toont dat codeswitching meer dan taal is en zich in dit geval ook vertaalt in eetgewoonten. De jonge Franse auteur Édouard Louis beschrijft in *Veranderen: methode* hoe hij het uiterlijk en zijn manier van spreken bewust kopieerde van klasgenoten, toen hij naar de middelbare school in Amiens ging (Louis, 2022). Hij oefende zelfs zijn manier van lachen voor de spiegel en nam bewust een ander kapsel. Zelf groeide hij op in armoede in een dorp waar bijna niemand een vervolgopleiding deed en in de fabriek ging werken.

Je afkomst neem je overal mee naartoe

Nog een stapje dieper is het betrekken van je afkomst bij het switchen, het nest waarin je bent opgegroeid. De dominante cultuur en sociale klasse zijn van invloed op je kennis en levenservaring. Ze beïnvloeden hoe je de wereld ziet en tegemoet treedt, dus ook hoe je verbindt met anderen. In de roman van Louis wordt prachtig geduid hoe zijn afkomst doorspeelt in alles wat hij onderneemt. Het liefst wil Édouard – die eigenlijk Eddy heet – zijn herkomst ontvluchten en dat lukt hem ook. Maar tegelijkertijd kan hij die niet ongedaan maken, hoe hooggeleerd of bekend hij ook wordt. ‘Je moet het hebben meegemaakt om het te begrijpen, (...) want in elke situatie die ik beleefde kwam de hele wereldgeschiedenis om de hoek kijken, (...) haar dwaalwegen, haar onrechtvaardigheden. Ik ging de opera binnen en ik dacht: Ik had eigenlijk nooit in deze zaal mogen komen. Ik ging op het terras zitten van een café in de Marais om een boek van Derida of Arendt te lezen en ik dacht: Ik had hier eigenlijk nooit mogen zijn, ik had eigenlijk nooit mogen weten dat deze schrijvers

bestonden. Ik voelde een soort medelijden als ik dacht aan de mensen die grote Parijse theaters betraden of op een terras gingen zitten zonder te beseffen wat een geluksvogels ze waren, (...) omdat ze in een meer bevoorrechte wereld geboren waren dan ik. Mijn voorrecht was dat ik het leven zonder voorrecht had gekend.’ Precies deze laatste zin duidt waar Louis’ worsteling in het code-switchen zit. Hij staat met het ene been nog steeds in zijn afkomst en met het andere been in zijn nieuwe wereld.

Aanpassen kan dus ook belastend werken. Bijvoorbeeld als je in je beleving te veel van jezelf moet opgeven en te veel aanpassingen moet doen om erbij te mogen horen of als anderen negatief op je reageren; dit raakt je authenticiteit. Als het gaat om je afkomst, kunnen de volgende aspecten, naast opgroeien in armoede of rijkdom een rol spelen bij het switchen tussen codes.

- Het plattelandsleven waar eenvoud en kleinschaligheid gelden. Min of meer beschermd opgevoed zijn. Of stadse normen waar the sky is the limit geldt of waar streetwise zijn van belang is.
- Hoogopgeleide ouders, een arbeidersmilieu of laaggeletterdheid. Stonden er boeken en tijdschriften bij je thuis en werden er achtergrondreportages bij het nieuws bekeken? Of was het al een opgave om je boeken voor de middelbare school te bemachtigen?
- Een gezin waar men het geloof vrijzinnig of juist recht in de leer uitlegt en beleeft. Welke rituelen waren in je gezin van belang? En hoe beïnvloedt het gezin nu je mogelijkheden? Was het spiritueel verrijkend of ervaren je het als beperkend?
- Normbesef of normoverschrijdend. Een of beide ouders is veroordeeld voor een strafbaar feit. Of je hebt weleens een ge-

vangenis van binnen gezien. Tegenover een context waarin het niet in je opkomt dat iemand van je gezin de wet zou kunnen overtreden.

- Voorbeelden uit je eigen praktijk of leven.

De discussie die Joris Luyendijk met zijn boek *De zeven vinkjes* heeft aangezwengeld is op dit punt relevant (Luyendijk, 2022). Het gaat om de volgende zeven eigenschappen: man, wit, hetero, vwo, universiteit, Nederlandse ouder(s) en rijke of hoogopgeleide ouder(s). Hij vertelt hoeveel witte, hoogopgeleide mannen zoals hij, met ouders die dezelfde eigenschappen bezitten, zich niet bewust zijn van hun voorsprong in het leven. Ze switchen dus niet tussen codes, maar blijven in hun eigen code hangen. Als gevolg daarvan is hun beeld van de maatschappij beperkt en is het voor de mensen zonder de zeven vinkjes lastig om op te klimmen naar een positie met invloed.

De verschijningsvormen geven je een beeld van de verbindende kant van codeswitchen en van de gekartelde kant. Codeswitchen kan zorgen voor goede gesprekken of voor ongemak bij de switcher, omdat het veel moeite kost of omdat hij of zij worstelt met een afkomst die ver afstaat van de context waarin hij of zij zich graag begeeft.

‘LEARNING CURVE’ VAN EEN CODESWITCHER Uit eigen ervaring en uit de gesprekken met codeswitchers kan ik drie ontwikkelingsstadia van codeswitching destilleren: a) het kost je energie, b) omarm jezelf, en c) je kunt codeswitching als kracht inzetten.

Het kost je energie

Codeswitchen begint vaak met de wens om bij een groep te horen of om te overleven. Je niet aanpassen betekent buitengesloten wor-

den, iets wat mentaal en fysiek ongemak geeft. Maar ben je dan nog wel jezelf, als je je aanpast aan een andere context? Aanvankelijk kost dit veel energie. Je verdiept je in een volledig nieuwe code en komt langere tijd vermoeid thuis. Je vraagt je af of je moet kiezen voor de nieuwe context en of je de oude kunt loslaten. Of hoe je met je oude code zorgvuldig kunt omgaan, hem niet bezoedelt en met respect blijft behandelen.

In mijn geval kwam ik met prachtige theoretische kennis van de rechtenopleiding in Tilburg, maar wist ik me moeilijk een houding te geven in mijn baan als secretaris van een raadscommissie. Mijn oorspronkelijke context had niet voorzien in situaties met heldere procesregels, waarbij je je mond pas opendoet als je eerst het woord hebt gevraagd aan de voorzitter, als alle anderen aan de beurt zijn geweest. En zo waren er nog wel een dozijn geschreven en ongeschreven regels. Een rood hoofd en schaamte daarover vielen me regelmatig ten deel.

Omarm jezelf

Een volgende stap is het omarmen van jezelf. Ontkennen of afschudden van een wat ongemakkelijke jeugd of een context waar je je grotendeels niet meer mee identificeert, zet dingen vast. Zoals Édouard Louis dat ervaren toen hij ging studeren en bekend werd als schrijver. Hoe harder hij vocht om zijn oorsprong teniet te doen, hoe groter de kracht leek die hem daarmee ook terugtrok. Rumi (2013) heeft daarbij een prachtige tekst: ‘Ga voorbij de vormen van de dag / en je ziet rozentuin na rozentuin.’ Je bent zelf een rozentuin, als je die maar als zodanig wilt zien. Net als dat je ouders, familie, kennissen en anderen, die niet altijd hebben bijgedragen aan een positieve context, een rozentuin zijn – met doornen én bloemen. En

dat kost moeite, zoals gesprekken met een coach, vrienden, mentor, een leergang persoonlijk leiderschap of een strippenkaart bij een psycholoog en kilometers aan werkervaring. Ze zorgen ervoor dat je je beelden over je levenservaring op de juiste plek en in het juiste perspectief plaatst: liefdevol en krachtig. Voor sommigen is dit omarmen van het zelf overigens geen vraagstuk. Zij komen uit een warm en betrokken gezin, maar krijgen te maken met een heel andere, onbekende omgeving. De omarming, het zelfvertrouwen is er van jongs af aan, maar het verschil tussen de contexten is toch groot. Zij slaan dit stadium dus over.

Codeswitching als kracht inzetten

Dat brengt me bij de laatste laag van ontwikkeling van codeswitching: je bewust zijn van de kennis en ervaring uit je achtergrond(en) en die inzetten in je werk. Je hebt jarenlang geslepen aan je levenservaring en die in het begin schoorvoetend benut in je praktijk, om haar na de eerste successen tot je expertise te maken. Door als ervaringsdeskundige op te treden in boardrooms of teams brengt een codeswitcher een ander geluid dan dat van de andere leden. De diversiteit wordt daardoor vergroot, evenals het begrip van de uitwerking van beleid. Het draait dan niet alleen om de juiste diploma's of relevante werkervaring, maar om vaardigheden die uniek zijn en overbruggend werken tussen mensen. Een voorbeeld: Tim 'S Jongers heeft jarenlang in armoede geleefd en zet zijn kennis nu in als spreker en senior-adviseur bij de Raad voor Volksgezondheid en Samenleving. Hij werkt aan een project omtrent bestaansonzekerheid en pleit voor het vroegtijdig betrekken van de doelgroep bij beleid en uitvoering.¹ Juist door zijn achtergrond

en de manier waarop hij dit inzet, is hij een autoriteit geworden.

De ontwikkeling van een codeswitcher is geen rechte weg. Het zijn niet precies afgebakende onderdelen in je leven. Je kunt wel een parallel trekken met de zeven levensfasen die Bertie Hendriks in zijn boek beschrijft en die heel behulpzaam zijn in de begeleiding van mensen in ontwikkeling (Hendriks, 2013). Codeswitching die energie kost kun je plaatsen in de eerste drie levensfasen: bewustwording, verwerking, grenzen verleggen. Toepassing en discipline is als vierde fase een opmaat naar het vervolg. Het omarmen van jezelf is de vijfde levensfase: accepteren en loslaten. En ten slotte bewust inzetten als fase zes en zeven: overgave en stilte.

Uit het voorgaande kun je opmaken dat codeswitching voor- en nadelen heeft. Uit interviews die ik met codeswitchers had, komen de eigenschappen naar voren die zijn weergegeven in tabel 1. De lijst is niet limitatief en ook niet bewust in een volgorde geplaatst.

PARADOXAAL WERKEN In deze tijd van chaos en verdeeldheid zijn veel mensen op zoek naar verbinding met zichzelf in relatie tot de omgeving. Verbinden doe je met zachtheid en nuance. Terwijl je vanuit de maatschappij vaak gedwongen wordt een keuze te maken; je bent voor of tegen. Een ervaren codeswitcher weet als geen ander precies aan te voelen wat de verschillen kunnen zijn en waar ze overbrugd of samengebracht kunnen worden. En als dat niet mogelijk is: hoe

¹Tim 'S Jongers is inmiddels directeur van de Wiardi Beckman Stichting.

Tabel 1 Voor- en nadelen van codeswitching.

Voordelen	Nadelen
Je kunnen verplaatsen in de ander, het soms doorleefd hebben.	Je eigen behoeften niet kenbaar maken, volledig op de ander gericht zijn.
Ervaringskennis bij besluitvormers onder de aandacht brengen.	Je wordt ervaren als vreemd, want je brengt een andere leefwereld dan de heersende in.
Kunnen inspelen op de behoeften van gesprekspartners.	Anderen leiden je leven, je past je in elke situatie aan (kameleon).
Snel de connectie met gesprekspartners kunnen maken: de ander voelt zich gezien en gehoord.	Het bijna onmogelijke aan gesprekspartners beloven en dat toch nakomen, wat voor stress zorgt.
De taal van de ander spreken.	Gelijkwaardigheid in contact met anderen geeft ongemak, als je erbij hoort wil je naar de buitenkant bewegen
Kunnen omgaan met paradoxen, waarbij iets zowel eenvoudig als complex kan zijn.	Het irriteert anderen dat je geen standpunt inneemt.
Ongemak met gesprekspartners verdragen: 'sitting in the fire'.	Moeite om te genieten van harmonieuze situaties.
Nieuwsgierigheid naar andere mensen, denkbeelden, werelden.	Contact verliezen met de mensen die belangrijk voor je zijn of waar je vandaan komt.
Andere paden vinden en bewandelen, vindingrijk zijn.	Ben je bedrijfsmatig gezien wel 'in control'?
Diversiteit en inclusie bevorderen.	Mag het ook eens homogeen zijn?

het begrip aan beide zijden vergroot kan worden. Je kunt dan spreken over paradoxaal werken of paradoxaal leiderschap, zoals Wendy Smith en Marianne Lewis schrijven (Smith & Lewis, 2022). Bij werkvormen van Deep Democracy wordt dat ook wel geïdentificeerd met de metaskill 'neutraliteit'. Het betekent niet dat je zelf niets vindt, integendeel, je hebt ook een mening. Maar die staat je als gespreksleider niet in de weg om een goede dialoog te voeren. Mindell heeft het over 'sitting in the fire' waarbij de gespreksleider de plek der moeite opzoekt om een gesprek te voeren dat ogenschijnlijk het verst van zijn eigen gedachtegoed afstaat (Mindell, 1995/2014).

Nelson Mandela zei het zo: 'Ik heb geleerd om geduldig te luisteren als mensen hun mening geven, ook als ik het er niet mee eens ben. Je kunt in een geschil niet tot een overeenkomst komen als je niet naar beide partijen luistert.' Codeswitchers zijn daarmee niet alleen relevant voor het inbrengen van ervaringskennis, maar zijn tevens superluisteraars die het grotere plaatje voor ogen kunnen houden. Dit overigens alleen als ze niet (meer) op zoek zijn naar erkenning van hun omgeving, maar volledig vrij zijn in verbinding met hun omgeving. Niet autobiografisch luisteren dus, maar empathisch luisteren. Ze zijn daar

door in de volgende situaties van waarde:

- in participatieprocessen waarbij veel verschillende mensen betrokken zijn en niet iedereen dezelfde positie en macht heeft;
- bij onderhandelingen waar een kloof overbrugd moet worden en harde eisen niet meer het verschil gaan maken;
- ter overbrugging van maatschappelijke tegenstellingen, bijvoorbeeld tussen mensen die vinden dat je armoede aan jezelf te danken hebt en mensen die ervaren dat ze afhankelijk zijn van beleidsmakers.

Codeswitchers zijn van waarde in situaties waarin er sprake is van een schijnbare tegenstelling, waarbij de ene kant niet kan bestaan zonder de andere kant. Je hebt kaders nodig om ruimte te ervaren. Er bestaat geen vrijheid als je niet kunt ervaren dat je verbinding maakt. Zonder rijkdom is armoede bijvoorbeeld niet te definiëren.

De taal van de ander

Als professioneel begeleider kun je ervoor kiezen om goed aan te sluiten bij de taal van de ander, zoals een opdrachtgever of cliënt. Het leidt tot maximale verbinding en maximaal comfort voor de gesprekspartner: precies wat een codeswitcher goed aanvoelt. Maar dat is niet altijd de oplossing voor het vraagstuk waarvoor de ander bij jou aanklopte. Het is dus ook goed om de verbinding juist niet te maken, maar 'in het vuur te gaan zitten' en de ander andere taal en ruimte te bieden om in te gaan werken. Door de ander te 'ontstroeven', een ander denk kader aan te reiken, komt de klant tot nieuwe inzichten. Dat maakt het instrumentenkoffer-tje van de codeswitcher buitengewoon rijk, met een keuze om wel of niet te verbinden om samen verder te komen.

UITHANGBORD OF VERSLUIERDE DIAMANT

In veel gevallen ligt de kracht van de code-switcher niet in een positief levensverhaal, maar in de verbindende skills, met uitzondering van de mensen die ondersteund en betrokken vanuit de familie een andere wereld zijn ingestapt. Dat maakt dat je je kunt afvragen of het dan wel zo handig is om met deze eigenschap te koop te lopen. Krijg je als consultant, bestuurder, manager, begeleidingskundige of coach werk door deze kracht? Of schrikt ze recruiters en toekomstige collega's juist af? Het antwoord is: dat hangt ervan af of codeswitching daar functioneel is. Een van de geïnterviewden vertelde me dat ze zelden iets van haar achtergrond deelt met deelnemers aan trainingen of managementteam, omdat het verhaal te zwaar is. 'Mensen kunnen het niet aan, het is te groot voor ze. Dan willen ze voor me gaan zorgen of vinden me zielig. Dat heb ik allemaal niet nodig en vraag ik ook niet van ze.' Het kan dus verkeerd geïnterpreteerd worden door de mensen die je aan het begeleiden bent, waardoor je rol wankelt en je niet bereikt wat je bedoeling was: verbinding maken op een dieper niveau. Deze consultant koos ervoor voortaan haar kracht impliciet te laten werken en stevig te staan in ingewikkelde situaties, en tegelijkertijd empathisch te blijven voor klanten die worstelen met complexe vraagstukken.

Verreweg de meeste mensen die ik sprak over codeswitching benutten het onzichtbaar maar wel merkbaar. Het heeft stevige mensen van ze gemaakt die verbindend in hun vak staan.

TOT BESLUIT Ik zou nog terugkomen op die sollicitatie bij de beroepsvereniging. Er waren kennelijk zes gegadigden: allemaal vrouw, allemaal goed opgeleid en allemaal

gemotiveerd. Ik wilde er zeker van zijn dat mijn geluid zou doorklinken in die andere context. Daarom vertelde ik toch over mijn motivatie: dat mijn wieg niet in een villawijk had gestaan en dat het thuis conflictueus was. Geen gespreid bedje dus, maar het zorgde wel voor een gedreven en ontwikkelde vrouw die zich door de jaren heen is gaan richten op mensen die moeilijk de weg vinden binnen gemeenten, woningcorporaties en bij revalidatie, of die het niet altijd goed kunnen verwoorden. Ik vertelde dat ik had gestaan waar zij nu staan en het als mijn verantwoordelijkheid voelde om hen te vertegenwoordigen op plaatsen waar besluiten worden genomen. Niet omdat ze zielig zijn, maar om te zorgen voor betere en navolgbare besluiten, in hun belang.

Ik kreeg terug dat mijn enthousiasme en het gegeven dat ik uit mijn hart had gesproken de doorslag hadden gegeven: ik werd voorgedragen. En zo kreeg ik bevestigd dat ik al mijn kwaliteiten en eigenschappen in mocht brengen. Niet alleen de mooie van de opleidingen, maar ook de ongepolijste plaatjes.

LITERATUUR

- Christelle, M.H. (2019). *Code-switchen: je staande houden tussen verschillende werelden*. Website: www.brainwash.nl/bijdrage/code-switchen-je-staande-houden-tussen-verschillende-werelden (7 maart 2021).
- Hendriks, B. (2013). *Dagboek van de ziel*. ITIP.
- Louis, E. (2022). *Veranderen: methode*. De Bezige Bij.
- Luyendijk, J. (2022). *De zeven vinkjes*. Amsterdam: Pluim.
- Mindell, A. (1995/2014). *Sitting in the fire*. Deep Democracy Exchange.
- Nilep, C. (2006). 'Code switching' in *sociocultural linguistics*. Website: www.philpapers.org/archive/NILCSI.pdf (6 juni 2022).
- Rumi, D.A. (2013). *Gedichten*. Utrecht: AnkhHermes.
- Smith, W. & Lewis, M.W. (2022). *Both/and thinking: embracing creative tensions to solve your toughest problems*. Harvard Business Review Press.