



## Ingrijpen bij discriminatie als omstander: het nut, de noodzaak en de tips

**Je bent aan het werk, op het schoolplein, online op sociale media of in een buurthuis en je ziet dat iemand gediscrimineerd wordt. Wat doe je als jezelf niet het slachtoffer bent maar wel de omstander? Uit wetenschappelijke studies blijkt dat de reacties van omstanders bij discriminatie erg belangrijk zijn. KIS-onderzoekers zetten daarom op een rij waarom reageren als omstander zinnig is, waarom nog niet iedereen dat doet en hoe je dat wel kan gaan doen.**

### **Waarom is het nuttig om in te grijpen als omstander?**

De term 'omstander' of in het Engels *bystander* verwijst vaak naar een persoon die een onbekende ziet in een noodgeval, bijvoorbeeld een verkeersongeluk. Vanuit de psychologie is er veel onderzoek gedaan naar hoe je omstanders kunt activeren; hoe je ervoor kunt zorgen dat zij ingrijpen. Dat is niet alleen nuttig bij verkeersongelukken maar ook bij discriminatie. Volgens onderzoekers zoals Nelson en anderen (2011) zou het activeren van omstanders een essentieel element moeten zijn van discriminatiebeleid. Want ingrijpen als omstander zorgt ervoor dat degene die heeft gediscrimineerd, daarvan kan leren (Son Hing, Li, Zanna, 2002). Mogelijk zelfs met een langeretermijneffect (Czopp & Monteith, 2003; Hyers, 2010; aangehaald door Nelson et al, 2011). In het ideale geval voelt de dader zich schuldig of op een andere manier vervelend over wat hij of zij gedaan heeft; die gevoelens vormen een motivatie om er in de toekomst op te letten dat het niet meer voorkomt (zie o.a. Burns, Monteith & Parker, 2017; Butz & Plant, 2009; Plant, Devine & Brazy, 2003). Schuldgevoelens zorgen er dus voor dat iemand een actieve houding krijgt om de fout te herstellen en vervolgens weet hoe het in de toekomst anders moet (Silfver, 2007).

Maar niet alle daders ervaren deze schuldgevoelens en lang niet bij alle daders treedt er dus bewustwording op. Desalniettemin kan ingrijpen toch ook bij die mensen effect hebben omdat ingrijpen een sociale norm stelt: 'Dit accepteren wij hier niet.' En wat mensen denken dat de sociale norm is, heeft veel invloed op of ze al dan niet discrimineren. Wanneer mensen denken dat discriminatie bij hen op de sportclub, op het werk, in de klas, in hun vriendenclub, op een forum of sociale media niet wordt geaccepteerd, dan wordt de kans op discriminatie aanzienlijk minder (zie o.a. Crandall, Eshleman, O'brien, 2002). Helaas werkt het ook andersom: wanneer niemand ooit ingrijpt bij discriminerend gedrag of uitlatingen ontstaat het beeld dat het 'normaal' is. En dat vergroot de kans dat de discriminatie vaker voor gaat komen. Als omstanders zwijgend toekijken bij discriminatie, heeft dat dus mogelijk het gevolg dat de discriminatie toeneemt.

**#datmeenjeniet: upstanders zetten zich in tegen discriminatie online**

#datmeenjeniet. Dat is de naam van het project dat Movisie samen met Diversity Media en





Hogeschool Inholland is gestart. Doel ervan is discriminatie op sociale media tegengaan door bij jongeren de sociale norm dat online discriminatie niet acceptabel is, te vergroten. In het project #datmeenjeniet worden jongeren getraind en begeleid in hoe ze zich teweerkunnen stellen tegen discriminatie en hoe ze daarmee anderen meekrijgen. #datmeenjeniet maakt van 'bystanders' een upstander: iemand die in actie komt tegen discriminatie. Het project ondersteunt en versterkt diegenen die zich al als upstander manifesteren op sociale media. Lees meer op de site van Movisie over dit project waarbij een van de upstanders vertelt waarom zij hieraan meedoet.

### **Waarom grijpen omstanders niet altijd in?**

Wanneer er discriminatie plaatsvindt, lukt het omstanders niet altijd om in te grijpen. Dat het zo moeilijk is om in te grijpen komt onder meer doordat mensen:

- *soms niet goed weten wat discriminatie is.* Onduidelijkheid over wat precies discriminatie, en wat humor is, belemmert het ingrijpen (Berg en Schothorst, 2017). In het bijzonder bij racistische grappen wordt er veel minder ingegrepen (Katz, Grant, Merrill, 2019; Thomas, et al. 2000). Veel mensen weten dus niet goed waar de grens ligt en wanneer een grap geen grap is, maar discriminatie.
- *verschillen in etniciteit soms proberen te ontkennen.* In het bijzonder onder 'witte' mensen kan er de neiging zijn om te doen alsof verschillen in huidskleur en afkomst 'er niet toe doen' waardoor er ook geen oog is voor discriminatie en verschillen in macht (Essed & Trienekens, 2008). Zo'n houding van 'kleurenblindheid' kan ervoor zorgen dat mensen online minder ingrijpen bij racisme (Tynes en Markoe, 2010). Ook in 'real life' gaat de zogenaamde 'kleurenblindheid' ook offline leiden tot meer vooroordelen in plaats van minder (Potteat & Spanierman, 2012; Richeson & Nussbaum, 2004).
- *zich willen afsluiten van negatieve uitingen.* Veel mensen hebben wel eens geen zin in 'negatief gedoe', juist omdat het ze heel erg raakt. Maar dat kan betekenen dat mensen zich afsluiten voor discriminatie voor anderen (Berg en Schothorst, 2017) en ervoor kiezen om er niets van te zeggen.
- *denken dat ze het niet kunnen of dat het geen effect heeft.* Als je denkt dat het ingrijpen bij discriminatie toch geen zin heeft of dat jij er niet de juiste vaardigheden voor hebt, is de kans erg klein dat je ingrijpt (Brinkman, et al. 2015; McKee, 2014; Stewart et al. 2014).
- *zich niet verantwoordelijk voelen.* Online geldt dat mensen het niet direct ervaren als hun eigen verantwoordelijkheid om in te grijpen (Berg en Schothorst, 2017; Stewart, 2014). Ook de anonimiteit die online soms wordt gevoeld, maakt dat mensen zich niet verantwoordelijk voelen.
- *bang zijn.* Zowel offline als online blijkt dat mensen bang zijn voor wat het ingrijpen zou kunnen oproepen; men is bang voor repercussies (Aboud & Fenwick 1999; Berg &





Schothorst, 2017). Mensen zijn onder meer bang dat de relatie tussen hen en de dader wordt verstoord (Schully & Rowe, 2009; aangehaald door Nelson et al, 2011) of dat hun sociale status in gevaar komt (Stewart et al., 2014).

- *het niet ernstig genoeg vinden*. Niet iedereen weet dat discriminatie schadelijk is en onder meer de [gezondheid](#) van mensen ernstig kan aantasten. Mensen beschouwen racisme vaak als grap en grijpen daarom niet in (Allison & Bussey, 2016; Stewart, Pedersen, Paradies, 2014). Of ze vinden de vrijheid van meningsuiting belangrijker (Wittenberg, 2004, 2007; Stewart, et al. 2014).
- *geen sterke sociale norm ervaren tegen discriminatie*. Wanneer mensen niet sterk het idee hebben dat discriminatie wordt afgekeurd in hun omgeving, is de kans kleiner dat ze ingrijpen bij het zien van discriminatie.
- *zelf vooroordelen hebben*. Zoals verwacht is het wanneer mensen zelf (sterke) vooroordelen hebben ten aanzien van de groep waar het slachtoffer toe wordt gerekend, zij minder snel ingrijpen (Freis & Gurung, 2013; Neto en Pedersen, 2013; Redmond, Pedersen en Paradies, 2014).
- *een gebrek aan empathie hebben*. Mensen die empathie voelen voor het slachtoffer, grijpen vaker in dan mensen die dat niet hebben (Neto en Pedersen, 2013; McKee, 2014).

### **Wat is er nodig om in te kunnen grijpen?**

Mensen grijpen dus lang niet altijd in bij discriminatie, omdat ze niet willen, het niet erg genoeg vinden, bang zijn het niet goed te doen, bang zijn voor de dader of denken dat het niet nodig is. Maar dat kan veranderen: bijvoorbeeld door mensen te stimuleren zich in te leven in mensen die gediscrimineerd worden, kan er empathie ontstaan en kunnen vooroordelen verminderen (zie dit [filmpje](#)). En minder vooroordelen en meer empathie vergroten weer de kans dat mensen een ander helpen (Batson, et al. 2002; McAuliffe, et al. 2018). Ook kunnen mensen oefenen met leren ingrijpen zodat ze vertrouwen krijgen in zichzelf en dat ze goed kunnen ingrijpen. In onder andere de Verenigde Staten zijn er diverse trainingen hiervoor ontwikkeld.

Trainingen zijn vooral effectief als mensen hierin rollenspellen doen waarmee ze oefenen om in te grijpen bij discriminatie (Monteith, Burns, Hildebrand, 2019). Volgens Nelson et al (2011) en Ashburn-Nardon et al (2008) en het Confronting Prejudice Model (CPR-model) zijn er specifieke elkaar opvolgende fasen die doorlopen moeten worden zodat mensen leren om in te gaan grijpen bij discriminatie. Het gaat om:

- *herkennen van discriminatie*: sommige vormen van discriminatie zijn expliciet en makkelijk te identificeren. Sommige vormen zijn meer subtiel, 'alledaags' of verpakt in de vormen van 'grapjes'. Het herkennen van alle vormen kan getraind worden via professionele training.
- *de omstander moet in iedere situatie nadenken of ingrijpen wenselijk is*: je moet bereid zijn om in iedere situatie stil te staan bij de situatie en na te denken of en hoe je ingrijpt.





- *de omstander moet dan bepalen of hij wel of niet ingrijpt.*
- *de omstander moet weten wat te doen:* welke woorden of strategieën kun je gebruiken, wie kun je inschakelen? Hij of zij moet hiervoor ook de vereiste vaardigheden hebben en erin geloven dat hij of zij effectief kan ingrijpen.



De kans dat iemand daadwerkelijk ingrijpt wordt ook groter:

- als de omstander zich verantwoordelijk voelt en die verantwoordelijkheid neemt. Wanneer mensen een positie krijgen van autoriteit of gezag voelt men zich vaak meer verantwoordelijk (Ashburn-Nardo, Lindsey, Morris, Goodwin, 2019).
- als de omstander heeft gemerkt dat de mensen met gezag of autoriteit zich uitspreken tegen iedere vorm van discriminatie en duidelijk hebben gemaakt dat alle vormen (ook de meer 'subtiele' varianten) niet acceptabel zijn. Wie die leiders of personen met gezag zijn, verschilt per sociale context: bij een sportclub kan dat de trainer zijn, in de klas de docent of in een team bij een bedrijf de teamleider.
- als de omstander de overtuiging heeft dat ingrijpen zinvol is en dat vooroordelen, stereotypen en discriminatie daadwerkelijk te verminderen zijn (Monteith et al. 2019). Wanneer je ervan uitgaat dat het 'toch allemaal geen zin heeft' heb je minder de neiging om in actie te komen bij het zien van discriminatie.

#### **Wat werkt niet als je online ingrijpt op een discriminerende uiting?**

- Negatief bericht delen of 'upvoten' door het bericht negatieve likes te geven. Zo geef je het bericht meer aandacht en verschijnt het dus op meer tijdlijnen.
- Reageren op oude berichten. Dit kan ervoor zorgen dat je een gesprek opnieuw aanwakt en dat mensen die het niet gezien hadden dit alsnog te zien krijgen. Timing is daarom alles. Oftewel: reageer direct, hierdoor zet je een sociale norm neer dat discriminatie niet oké is.
- Herhaling van stereotypen, óók als je ze daarna weer onderuit haalt.
- Te veel aandacht geven aan de extreme geluiden





- Reageren op een 'trol' of op nepaccount
- (Eindeloos) in discussie gaan

Bron: #datmeenjeniet

### **Hoe grijp je in als omstander bij discriminatie?**

De onderzoekers Nelson (et al. 2011) en Plous (2000) hebben allerlei tips op een rij gezet, waaronder de volgende:

(1) *De dader en aanspreken op de positieve waarden en normen en eigenschappen:* Ook mensen die openlijk discrimineren, hebben vaak normen en waarden die ervan uitgaan dat je anderen gelijk en respectvol moet behandelen. Het is raadzaam om deze normen en waarden 'te activeren' bij de dader (Monteith et al 2019; Stone et al. 2011). Een voorbeeld is: 'Ik ben verbaasd dat je dat zegt/doet, aangezien ik dacht dat jij gelijkwaardigheid belangrijk vindt.' Of: 'Je zegt nu dit maar eigenlijk ken ik jou zo niet. Sta je nog steeds achter je opmerking?'

(2) *Geef ruimte aan de gevoelens van het slachtoffer:* daders staan namelijk vaak niet stil bij wat hun gedrag veroorzaakt bij slachtoffers. Vooral online blijven de gevolgen van racisme onzichtbaar van daders doordat de daders geen fysieke reactie zien bij het slachtoffer (Fox et al. 2015). Ook kan het helpen om aan de dader te vragen om zich in te leven in het slachtoffer (Stone et al, 2011). Bijvoorbeeld door te vragen: 'Kan je voorstellen dat je je misschien minder fijn op het werk voelt, als je met regelmaat dit soort opmerkingen over je afkomst hoort?'

(3) *Aanspreken vanuit de groep:* Omdat mensen eerder iemand zullen helpen die op hem of haar lijkt, kan het helpen om de dader aan te spreken op diens groepsidentiteit. Bijvoorbeeld als beide werken bij hetzelfde bedrijf, als beide voetbalfans, of buurtbewoners zijn. Als je wat deelt met elkaar, is het makkelijker om elkaar aan te spreken: 'Zo willen we hier toch niet met elkaar omgaan?' Als iemand een professionele rol heeft, kun je hem of haar daar ook op aanspreken. Bijvoorbeeld: 'Jij hebt hier een voorbeeldrol als professional. Daarom vind ik het juist belangrijk dat jij je realiseert dat dit soort opmerkingen niet door de beugel kunnen.' Wat de beste manier van ingrijpen is, is nog niet helemaal duidelijk uit onderzoek. Wat wel bekend is, is dat sommige mensen meer vanuit de sociale norm gemotiveerd worden en beter op die manier aangesproken kunnen worden ('dit hoort hier niet'). Terwijl andere mensen beter aangesproken kunnen worden vanuit hun intrinsieke motivatie ('ik weet dat je zelf niet wil discrimineren dus daarom wijs ik je erop') (Burns en Monteith, 2019). Ook is bekend dat als de confrontatie agressiever of vijandiger is, dat degene die confronteert daarna minder aardig wordt gevonden (Monteith et al. 2019). Maar ook al wordt je na een confrontatie niet meer aardig gevonden, dat betekent niet dat het ingrijpen niet effectief was.





### **Zorg voor het slachtoffer**

Naast het aanspreken van de persoon die discrimineert, is er ook zorg voor het slachtoffer nodig. Zoals schrijfster Naima Charkaoui in haar [boek 'Racisme'](#) stelt, moet je op een levensgevaarlijk kruispunt natuurlijk eisen stellen aan de verkeersveiligheid maar óók een dokter bellen voor het slachtoffer. Biedt daarom een luisterend oor aan het slachtoffer en geef aan dat je melding kan doen van discriminatie (zie [discriminatie.nl](#)) mocht het slachtoffer daar niet bekend mee zijn.

### **Maakt het uit wie de omstander is?**

Als 'zwarte' mensen ingrijpen bij racisme worden ze eerder gezien als klager dan wanneer 'witte' mensen dat doen (Gulker, Mark en Monteith, 2013). Een voorbeeld van een onderzoek dat dit heeft aangetoond was een experiment waarbij werd getest hoe 'witte' mensen reageren als zij zien dat een 'witte' man een racistische opmerking maakt. In de ene testsituatie werd de man hiermee geconfronteerd door een 'zwarte' vrouw, in de andere situatie door een 'witte' vrouw en in één situatie werd hij niet geconfronteerd. De confrontatie door de 'zwarte' vrouw is exact hetzelfde als door de 'witte' vrouw, maar de 'witte' omstanders die de confrontatie zagen, waren veel bozer op de 'zwarte' vrouw dan op de 'witte' vrouw en accepteerden de confrontatie van de 'witte' vrouw meer dan van de 'zwarte' vrouw (Rasinski & Czopp, 2010).

Nog een voorbeeld: in een experiment op Twitter was te zien dat het aanspreken van 'witte' mannelijke daders van racistische tweets zinvol was alleen wanneer degene die hen hierop aansprak ook een 'witte' man was (Munger, 2017). Dit gegeven maakt dat 'witte' mensen een extra verantwoordelijkheid hebben als het gaat om ingrijpen bij het zien van discriminatie; het kan juist effectief zijn als 'witte' mensen andere 'witte' mensen aanspreken op discriminatie.

*Dit artikel is deels gebaseerd op een Movisie [rapport over online discriminatie en de rol van omstanders](#), op een KIS-rapport over de confrontatie aangaan bij [hatespeech](#) en een KIS-rapport over [confrontatie en bewustwording](#).*

