

Terug naar de oertijd om stereotyperen te begrijpen

Om te begrijpen hoe stereotypering ons handelen beïnvloedt, moeten we terug naar de oertijd, naar de tijd van vluchten, vechten en vrijen. Cristel van de Ven laat zien dat deze reflexen nog steeds te herkennen zijn in ons handelen, op basis van stereotype beelden. Maar er is in ons brein een hoop veranderd sinds de oertijd. Met nieuwe hersencellen zijn we nu in staat om bewuster en genuanceerder op onbekende en onzekere situaties te reageren. Als we ons bewust van zijn onze stereotypingen, kunnen we vragen stellen, om zo de persoon of de situatie in z'n eigenheid te kunnen zien.

Door Cristel van de Ven

Sonja Djuanda Pieters is half-Nederlands en half-Indonesisch. Ze is geboren op Java, als oudste in een gezin met vier dochters. Haar Indonesische vader sterft wanneer Sonja zeven is. Een jaar later verhuist ze met haar Nederlandse moeder en zusjes naar Nederland. Daar leert ze binnen een jaar Nederlands. Inmiddels is Sonja veertig en werkt ze als technisch tekenaar bij een telecombedrijf. Ze woont samen met Perry, een Nederlander van Surinaamse afkomst. Samen hebben ze twee kinderen: Jayden en Kelsey. Wanneer Jayden drie jaar is, ontvangt Sonja een brief van de gemeente. Ze wordt uitgenodigd om met Jayden naar de voorschool te gaan, een speciaal klasje voor allochtone kinderen en hun ouders. De voorschool is in het leven geroepen om taalachterstanden bij kinderen van allochtone afkomst zo snel mogelijk aan te pakken. Sonja vraagt zich af wat zij en Jayden in de voorschool te zoeken hebben, maar besluit toch om te gaan. Na een paar lesjes spreekt de juf Sonja aan. Ze vindt dat Sonja en Jayden eigenlijk niet in de klas thuishoren. Sonja en de juf constateren dat het uitnodigingsbeleid van de voorschool gestoeld is op stereotype beelden. Omdat Sonja een Indonesisch paspoort heeft, en daarmee formeel te boek staat als allochtoon, is de organisatie van de voorschool er kennelijk van uitgegaan dat Sonja slecht Nederlands spreekt. Maar niets is minder waar. Dit voorbeeld laat zien hoe stereotype beelden ons dagelijkse leven mede bepalen. Hoe komt dat?

Definities

Een *stereotype* is 'een beeldkarakterisering, met name van een volk of van individuen uit een groep, op grond van generalisering van al of niet reële waarnemingen', aldus Van Dale. Denk bijvoorbeeld aan stereotype beelden over topmanagers (dat zijn

altijd mannen), ouderen (die zijn improductief) of allochtonen (die hebben een taalachterstand, om maar een van de minst kwalijke stereotype beelden over deze groep te noemen). Stereotypen zijn gebaseerd op een versimpeling, overdrijving of generalisatie van de werkelijkheid. En stereotype beelden vormen een cognitieve voedingsbodem voor affectieve vooroordelen (Fiske, 1998).

Voltaire omschreef een *vooroordeel* als 'een mening die niet gebaseerd is op kennis'. Meestal betreft het een mening over iemand of een groep mensen. De mening is vaak gebaseerd op een stereotype.

Afgeleid van dat stereotype beeld maken we *aannames*: veronderstellingen waarvan we denken dat ze waar zijn, zonder het zeker te weten. Bijvoorbeeld de aanname dat mannen geschikter zijn voor topposities dan vrouwen, omdat we voornamelijk mannelijke topmanagers kennen, of dat jongeren productiever werken dan oudere medewerkers, omdat... ja, waarom eigenlijk? Als we vervolgens onze besluitvorming baseren op dergelijke aannames, en bijvoorbeeld een jonge man werven als CEO van een bedrijf in plaats van een oudere vrouw, vertalen we onze vooroordelen in concreet gedrag. Fiske (1998) noemt dergelijk gedrag *discriminatie*, en plaatst het aan het eind van een reeks van menselijke reacties op ontmoetingen met 'anderen'. In deze reeks is stereotypering de cognitieve component van dergelijke reacties, vormen vooroordelen de affectieve component en is discriminatie de gedragsmatige component ervan. Wanneer een stereotype beeld, via vooroordelen, in ons gedrag en dat van de ander tot uitdrukking komt, verankert het beeld zich nog steviger in ons brein. Nickerson (1998) spreekt in dit kader over een *confirmation bias*, de menselijke neiging om informatie te zoeken of zodanig

te interpreteren dat het bestaande vooroordelen en aannames ondersteunt. Een stereotype beeld wordt daardoor een *self fulfilling prophecy*.

Cultuurbepaald

De cultuur waarin je opgroeit bepaalt voor een belangrijk deel welke stereotype beelden, vooroordelen en aannames je als mens ontwikkelt. Geert Hofstede (2001) legt in zijn boek *Culture's consequences* uit hoe wij, mensen, mentale programma's met ons meedragen, die wij in onze kindertijd door opvoeding krijgen aangereikt van onze ouders en naaste familie. Socialisatieprocessen in onze schooltijd en op het werk versterken deze mentale programmering. Van onze omgeving leren we wie of wat 'normaal' is, en wie of wat 'anders'. We ontwikkelen onbewuste voorkeuren voor en vooroordelen over bepaalde (groepen) mensen. Een vooroordeel kan gezien worden als een veel voorkomende menselijke fout in het rationeel denken, redeneren of het nemen van beslissingen. Waarom laten we ons als mens dan toch veelvuldig leiden door vooroordelen en aannames, gebaseerd op stereotype beelden?

De oermens in ons

Om te begrijpen hoe stereotypering ons handelen beïnvloedt, moeten we terug naar de oertijd, toen we nog niet zoveel hersenen hadden als nu. Wel hadden we toen al twee amygdalae: amandelvormige kernen, vlakbij onze oren. Deze amygdalae – we hebben ze nog steeds – leggen verbanden tussen informatie die van verschillende zintuigen afkomstig is en koppelt deze aan emoties. De reactie van een amygdala op situaties gebeurt vaak snel en volledig automatisch. Kortweg, een amygdala maakt dat we reflexmatig reageren op nieuwe, onzekere situaties (Goleman, 1996). We kennen drie soorten reflexen die ons door de oertijd hebben gesleept: vluchten, vechten of vrijen. Als we iets of iemand tegenkwamen dat of die we als bedreigend beschouwden, dan vluchtten we. Stonden we oog in oog met een onbekende maar potentiële concurrent, dan vochten we. En zagen we iemand die sterk op ons leek, dan probeerden we ons voort te planten. Het zijn belangrijke reacties gebleken. We hebben het er immers mee gered, tot in de 21e eeuw.

Anno 2015 vluchten, vechten en vrijen we nog steeds. Als er bijvoorbeeld plotseling een tijger de kamer in zou lopen, bent u waarschijnlijk sneller dan de wind door een andere deur, of desnoods een raam, vertrokken. We vechten ook nog steeds. Dat hoeft ik lezers van het Tijdschrift Conflicttherapie natuurlijk niet te vertellen. Onlangs publiceerde de organisatie Netwerk Notarissen een onderzoek waaruit blijkt dat circa 40% van alle mensen gebrouilleerd is met een of meer familieleden.¹ En de kranten staan bol van vetes in onze samenleving en in de wereld. Vrijen zijn we ook nog niet verleerd, en we doen het nog steeds het vaakst met mensen die

op ons lijken. Dat vrijen doen we niet alleen letterlijk maar ook figuurlijk. Personeelspsychologisch onderzoek toont bijvoorbeeld aan dat organisaties vooral mensen selecteren die qua persoonlijkheid, karakter en waarden en normen gelijkheden vertonen met de reeds zittende populatie (gelijkheids-attractietheorie; Greenberg, Pyszczynski & Solomons, 1990). Zelfs fysiek lijken collega's vaak op elkaar. Laatst sprak ik een tenger man bij een grote overheidsorganisatie. Ik vroeg hem naar een inschatting van zijn carrièrekansen. Hij zei: 'Ik kan hier een eind komen, maar ik denk niet dat ik het tot het MT kan schoppen, want onze MT-leden zijn allemaal forse mannen'. Dit zien we vaker. Kijkt u bijvoorbeeld zelf maar eens naar wat foto's van raden van bestuur van willekeurige organisaties. Op internet zijn dergelijke foto's gemakkelijk te vinden. Niet zelden zult u gelijkenissen zien tussen de verschillende directieleden: qua lengte, huidskleur, kledingstijl, etc. Dit fenomeen is niet nieuw. In 1987 analyseerde een onderzoeker de opvolgingspraktijken binnen het Amerikaanse bedrijf Sears, Roebuck & Co (Judge & Ferris, 1992). Vaak bleek lichaamslengte een belangrijk selectiecriteria te zijn voor topmanagers. In de volksmond werd er gesproken over 'de lange mannen van Sears'. Het onderzoek bewees het 'klooneffect' bij personeelsselectie (Van de Ven, 2011).

Waarom zoeken we – bewust dan wel onbewust – naar personen die op ons lijken, om mee samen te leven en samen te werken? Omdat we als mens allereerst de natuurlijke neiging hebben om de wereld en mensen om ons heen in te delen in categorieën (sociale categorisatietheorie; Tajfel, 1969), ons vervolgens in te delen bij een van die categorieën, om daarna de eigenschappen van onze eigen groep net wat positiever in te schatten dan eigenschappen van andere groepen (sociale identiteitstheorie; Tajfel & Turner, 1979). Carsten de Dreu heeft hierop gekcherend het acroniem MALS geplakt. Wij vinden onszelf volgens hem vaak net iets mooier, aantrekkelijker, leuker en slimmer dan anderen. Het is wellicht niet de meest positieve eigenschap van ons mensen, maar toch doen we het allemaal. Onze amygdalae zijn de 'boosdoener'.

Worden we dan gegijzeld door ons brein in onze oordeelsvorming? In zekere zin wel. We handelen nog steeds reflexmatig, op basis van stereotype beelden. Dat is handig, maar het werkt helaas ook discriminatie in de hand (Fiske, 1998). Er is een overdaad aan onderzoek dat dit aantoon (o.a. Davison & Burke, 2000). Wanneer er bijvoorbeeld een vacature is voor een bepaalde functie, en het bijbehorende plaatje in ons hoofd is dat van een vrouw/autochtoon/extravert persoon, dan past een man/allochtoon/introvert persoon minder goed bij dat plaatje. En dan heeft zo iemand minder kans om aangenomen te worden, zo stelt Hans van Dijk in zijn proefschrift over diversiteit. Van Dijk (2013) toont aan dat dit principe ook omgekeerd werkt: iemands eigenschappen creëren namelijk

eveneens bepaalde verwachtingen. Die verwachtingen hebben vooral betrekking op hoe competent we denken dat die persoon is. En hoe competent we iemand achten, hoe meer invloed en autonomie we deze persoon geven. Hierdoor zal hij eerder tot zijn recht komen, en misschien zelfs boven zichzelf uitstijgen. Wanneer je echter vanaf het begin geen hoge pet op hebt van de ander, gebeurt vaak het omgekeerde. Je vertrouwt deze persoon minder uitdagende taken toe. De ander merkt dat, kan daar onzekerder van worden en daardoor minder gaan presteren. De Zuid-Afrikaanse onderzoeker Linda Human (1996) noemt dit verschijnsel positieve respectievelijk negatieve *expectancy cycles*. Ongeacht hun richting bevestigen dergelijke *expectancy cycles* het stereotype beeld dat we hebben over mensen. Ook hier lijkt het stereotype beeld dus weer een zelfvullend prophecy te zijn.

De oermens voorbij

Er is gelukkig ook ander nieuws. Want hoewel discriminatie vaak voortkomt uit stereotype beelden, leiden stereotype beelden niet altijd tot discriminerend gedrag. Sinds de oertijd hebben we er namelijk een hoop hersencellen bijgekregen. Deze nieuwere hersenen maken het ons mogelijk om bewuster

uitsluiting, als gevolg van stereotypering, daadwerkelijk te zien. Op YouTube kun je een filmpje bekijken van de eerste auditie van Susan Boyle bij *Britain's Got Talent*. Je ziet een wat gezette vrouw, met pluishaar, in een ouwelijke jurk, met zwarte kousen en op lompe hakken het podium opkomen. Onder haar in beeld staat: 'Susan Boyle, 47 jaar, werkloos'. De juryvoorzitter, Simon Cowell, start een praatje met haar. Susan is zenuwachtig. Ze hakkelt wat. Simon vraagt Susan wat haar droom is. Zij antwoordt: 'Zingen zoals Elaine Paige'. (In Engeland is Elaine Paige een grootheid. Ze was onder andere de ster in een aantal West End-musicals en kan zingen als een lijster.) Op het moment dat Susan Boyle zegt dat ze graag net zo wil zingen als Elaine Paige, zoomt de camera in op het publiek. Je ziet mensen hoofdschudden en gniffelen. Het publiek denk vast dat dit weer een van die abominabel slechte audities gaat zijn, waar dergelijke talentenshows bekend om staan. Dat vermoeden wordt waarschijnlijk sterker wanneer Susan ook nog eens plomp met haar heupen gaat draaien na een opmerking van Simon Cowell. Het publiek giert het uit. Dan start de muziek. Susan heeft – hoe toepasselijk – gekozen voor het nummer *I dreamed a dream* uit de musical *Les Misérables*. Al bij de eerste noot van het nummer krijgt iedereen kippenvel. Want Susan

Hoe vinden we dan de aan/uit-knop in onze hersenen?

en genuanceerder op nieuwe, onzekere situaties te reageren. Een belangrijke 'nieuwe' vaardigheid die we sinds de ijstijd hebben ontwikkeld, is het vermogen om vragen te stellen. Hierdoor kunnen we een veel nauwkeurigere inschatting van een situatie maken. Omdat we een situatie nauwkeuriger kunnen inschatten, kunnen we ook op meer verschillende manieren reageren (Goleman, 1996). Punt is wel dat we moeite moeten doen om vragen te stellen. We doen dit niet reflexmatig. We moeten er onze hersenen als het ware voor aanzetten.

Hoe vinden we dan de aan/uit-knop in onze hersenen? Fiske's onderzoek (1998) toont aan dat het begint bij het aanpakken van onwetendheid. Bewustwording dus. Bewustwording van het feit dat we ons onbewust laten leiden door stereotype beelden. Dit kan door het lezen van artikelen als deze, aangevuld met zelfonderzoek. Gaat u bijvoorbeeld maar eens na wat de momenten waren waarop u uw tas wat steviger tegen u aan drukte in een openbare ruimte? Of wanneer u iemand niet meteen vertrouwde; een gevoel dat later ongegrond bleek. Dergelijk zelfonderzoek kan u nuttige inzichten opleveren over uw eigen vooroordelen. Bewustwording kan ook ontstaan door in trainingen aandacht te besteden aan mechanismen van in- en uitsluiting van mensen in groepen, en welke gedachten en wat voor soort gedrag daaraan ten grondslag liggen. Vaak helpt het de bewustwording om mechanismen van in- en

zingt zo mooi en goed, dat iedereen in de zaal ademloos naar haar luistert. De camera zoomt nogmaals in op gezichten van mensen in het publiek, en registreert nu louter bewondering én verbazing. Susan Boyle kan prachtig zingen. Misschien wel beter dan Elaine Paige! Een jurylid zegt na Susans optreden dat zij de grootste verrassing van het programma is. Een ander jurylid stelt dat de zaal voor haar optreden tegen haar was, maar dat daar nu geen sprake meer van is. Susan Boyle wint de 2008-editie van *Britain's Got Talent* en is nu een veelgevraagd zangeres in binnen- en buitenland. Met een autistische stoornis, overigens. Die autistische stoornis maakt dat Susan vaak anders reageert dan wat we 'normaal' vinden. Hierdoor heeft ze, tot het moment van die auditie, feitelijk nooit de kans gekregen om haar unieke talent bij andere mensen over de Bühne te krijgen. Gewoonweg omdat mensen in het 'echte' leven – dus buiten dat format van die televisieshow – Susan onbewust al hebben ingedeeld in de categorie 'ongeschikt' voordat ze überhaupt haar talenten kan of mag vertonen.

Stereotyperen of niet? We hebben een keuze

Zijn we er dan met bewustwording voor de invloed van stereotypering op ons handelen? Nee. Bewustwording alleen is niet genoeg. Onlangs publiceerden wetenschappers van twee Amerikaanse universiteiten een onderzoek waaruit blijkt dat bewustwording voor stereotypering zelfs averechtse effecten

kan hebben voor de wijze waarop we omgaan met ‘andere’ mensen. Zij stellen dat bewustwording ertoe kan leiden dat mensen juist gaan denken: ‘Ach, dat stereotyperen, dat is biologisch bepaald. Daar kan ik niks aan doen’. Om vervolgens (nog) minder moeite te doen om ‘andere’ mensen te benaderen of te begrijpen. Alleen wanneer bewustwording van de effecten van stereotypering samengaat met de boodschap dat deze effecten onwenselijk en onacceptabel zijn, draagt het bij aan een meer inclusieve werkomgeving, aldus de onderzoekers. Zij ontdekten bijvoorbeeld dat discriminatie in organisaties afneemt wanneer managers te horen krijgen dat ‘een overgrote meerderheid van de mensen probeert om over hun onbewuste vooroordelen heen te stappen’ (Grant & Sandberg, 2014). Dit komt overeen met de resultaten van een onderzoek van Miller en Brewer (1984) die aantoonde dat het gemakkelijker is om in menselijk contact binnen groepen over stereotype beelden heen te stappen, wanneer de institutionele context dit ondersteunt, bijvoorbeeld door zorg te dragen voor een gelijke status van de diverse groepsleden, en door te werken vanuit gemeenschappelijke doelen.

Bovenop bewustwording, gelijke status, uniforme doelen en de boodschap dat handelen op basis van stereotypering onwenselijk en onacceptabel is, draagt – naar mijn overtuiging – een dialoog tussen mensen bij aan wederzijds begrip. Een paar maanden geleden organiseerde een internationale bank een debat over de generatiekloof op de werkvloer. Tijdens deze bijeenkomst gingen medewerkers met elkaar de dialoog aan over onderlinge samenwerking. Na een korte lezing over stereotypering onderzochten jongere en oudere collega’s hun stereotype beelden over elkaar. In de vorm van een lagerhuisdebat namen zij zichzelf en de organisatie stevig op de korrel. Na afloop waren zowel de oudere als de jongere deelnemers positief. Het had hen geholpen om zich beter bewust te worden van hun vooroordelen, over en weer. En het had hen geïnspireerd om minder te praten over de generatiekloof en in plaats daarvan meer te focussen op overeenkomsten tussen generaties, en de wijze waarop jong en oud elkaar in het werk kunnen aanvullen. Een prachtige demonstratie van de kracht van dialoog, een vaardigheid die we er sinds de oertijd toch maar mooi hebben bijgekregen.

Tot slot

Concluderend: stereotype beelden helpen ons om overzicht te houden in de brij aan informatie die dagelijks op ons afkomt. In die zin vormen ze een ‘natuurlijk overlevingsmechanisme’. Echter, stereotype beelden zijn – per definitie – een versimpeling, overdrijving of generalisatie van de werkelijkheid. En wanneer we individuen benaderen als een stereotype, doen we die ander maar ook onszelf tekort. Om een mens in al zijn persoonlijke eigenheid te kunnen zien, moeten we elkaar vragen stellen. Dit vermogen om vragen te stellen brengt het

contact tussen mensen verder. Ook tussen mensen die niet direct op elkaar lijken, of tussen mensen die het niet (meer) met elkaar kunnen vinden.

Hoe ging het trouwens verder met Sonja en Jayden? Zij stopten met de voorschool. Inmiddels is Jayden acht jaar oud en zit hij in de plusklas van zijn school. Twee jaar na het voorval werd Sonja’s dochter Kelsey drie. En... er viel weer een brief in de bus. Kortom, al haal je de mens uit de oertijd, de oertijd is nog niet uit de mens. Toch zijn we, aldus Fiske (1998), als mens in staat om onze automatische reflexen te controleren. Dat kan binnen een ondersteunende sociale setting, wanneer we niet te blij, niet te boos en niet te angstig zijn, en wanneer we beschikken over betrouwbare informatie én de juiste motivatie. Over die motivatie gesproken: ik zie graag mijn onbewuste vooroordelen op basis van stereotype beelden verdwijnen. U waarschijnlijk ook. Laten we elkaar dus vooral veel vragen stellen. Hoe ziet u dat?

Noot

- 1 Bron: interview met Lucienne van der Geld, voorzitter Netwerk Notarissen, *Radio 1 Journaal*, 9 december 2014.

Literatuur

- Judge, T.A. & Ferris G.R. (1992). The elusive criterion of fit in human resources staffing decisions. *Human Resources Planning*, 15.
- Fiske, S. (1998). Stereotyping, prejudice and discrimination. In: D. Gilbert, S. Fiske & G. Lindzey (eds.), *The handbook of social psychology*. New York: Mc Graw-Hill.
- Goleman, D. (1996). *Emotional Intelligence: why it can matter more than IQ*. New York, US: Bloomsbury.
- Grant, A. & Sandberg, S. (2014). When talking about bias backfires. *The New York Times*, 6 december 2014.
- Greenberg, J., Pyszczynski, T. & Solomons, S. (1990). Anxiety concerning social exclusion: Innate responses or one consequences of the need for terror management? *Journal of Social and Clinical Psychology*, 9.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences* (2nd ed.). Thousand Oaks, London and Delhi: Sage.
- Human, L. (1996). Managing workforce diversity: a critique and example from South Africa. *International Journal of Manpower*, 17, 4/5, 46-64.
- Miller, N. & Brewer, N.B. (Eds.) (1989). *Groups in contact: The psychology of desegregation*. Orlando, FL: Academic Press.
- Nickerson, R.S. (1998). Confirmation bias: A ubiquitous phenomenon in many guises. *Review of General Psychology*, 2(2), 175-220.
- Tajfel, H. & Turner, J.C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In: W.G. Austin and S. Worchal (Eds.), *The social psychology of intergroup relations*, Monterey: Brooks/Cole.
- Van de Ven, C. (2011). Diversiteit en conflict: niet vermijden maar benutten. *Tijdschrift Conflictmanagement*, 2, p. 41-43.
- Van Dijk, H. (2013). *Diversity, Status and Performance*. Proefschrift Tilburg University.
- Van der Zee, K. & van Oudenhoven, J.P. (2006). *Culturele diversiteit op het werk: achtergronden en interventies*. Assen: Van Gorcum.



Over de auteur

Cristel van de Ven is mede-oprichter en -eigenaar van Factor Vijf, bureau voor organisatieontwikkeling. Zij geeft lezingen, doet onderzoek en adviseert organisaties over onderwerpen als inzetbaarheid, dialoog en diversiteit.