

REAGEREN ALS OMSTANDER BIJ RACISME

EEN STUDIE NAAR
HANDELINGSPERSPECTIEVEN

Auteur:

Juriaan Omlo

COLOFON

Auteur: Jurriaan Omlo

Vormgever: MAG gezien

Figuren binnenwerk: Donya Yassine (Design by Donya)

Overname van informatie uit deze publicatie is toegestaan onder voorwaarde van de bronvermelding:

© Bureau Omlo (Utrecht), 2024

De inhoud van deze publicatie is met grote zorg samengesteld. Desondanks is Bureau Omlo niet aansprakelijk voor de eventuele schade die ontstaat door het gebruik van deze informatie.

Inhoud

1	<u>INLEIDING</u>	5
1.1	DE INVLOED VAN DE REACTIES VAN OMSTANDERS	6
1.2	VERKENNEND ONDERZOEK	8
1.3	TERMINOLOGIE	10
1.4	LEESWIJZER.....	12
2	<u>REDENEN OM NIET IN TE GRIJPEN</u>	13
2.1	NIET KUNNEN.....	13
2.2	NIET DURVEN	16
2.3	NIET HOEVEN.....	18
2.4	NIET WILLEN.....	19
3	<u>DE INVLOED VAN DE SOCIALE CONTEXT</u>	20
3.1	RELATIONELE FACTOREN.....	20
3.2	ORGANISATIECULTUUR.....	22
3.3	INVLOED VAN DOMEINEN.....	24
3.4	CULTUREEL-MAATSCHAPPELIJKE CONTEXT	25
4	<u>STRATEGIEËN VOOR OMSTANDERS</u>	27
4.1	MOMENT VAN INGRIJPEN.....	27
4.2	PASSIEVE STRATEGIEËN.....	28
4.2.1	CONFORMEREN	28
4.2.2	VERMIJDEN.....	29

4.3	ACTIEVE STRATEGIEËN	30
4.3.1	COMPROMIS ZOEKEN	30
4.3.2	AFLEIDEN.....	31
4.3.3	STEUN ZOEKEN BIJ ANDEREN.....	32
4.3.4	STEUN BIEDEN AAN SLACHTOFFER	33
4.3.5	POLARISEREN	36
4.3.6	CONFRONTEREN	36
4.3.7	VERBINDEN	38
4.3.8	HERVORMEN.....	41
4.4	TOT SLOT	42
5	AANBEVELINGEN	45
5.1	ZET EEN BREDE PUBLIEKSCAMPAGNE UIT	45
5.2	MAAK MELDEN VOOR OMSTANDERS TOEGANKELIJKER, LAAGDREMPELIGER EN AANTREKKELIJKER	46
5.3	INVESTEER IN HET TRAINEN VAN OMSTANDERS	48
5.4	INVESTEER IN EEN VEILIGE EN INCLUSIEVE ORGANISATIECULTUUR	49
5.5	BEVORDER HET GEBRUIK VAN EFFECTIEVE ANTIPESTPROGRAMMA'S OP SCHOLEN	50
	BIJLAGE 1 GERAADPLEEGDE EXPERTS	51
	BRONNEN	53

1 INLEIDING

Martin Luther King: "Oppervlakkig begrip van mensen die op zich van goede wil zijn, is frustrerender dan absoluut onbegrip van mensen die van kwade wil zijn. Een lauwe acceptatie is veel verwarrender dan een regelrechte afwijzing."

De laatste jaren is er veel onderzoek gedaan naar racisme en discriminatie in Nederland. De onderzoeken richtten zich op verschillende negatieve psychische, sociale en maatschappelijke gevolgen, maar ook voor de omvang van het verschijnsel. Zo blijkt uit onderzoek van het CBS dat 1,6 miljoen mensen (11% van de bevolking van 15 jaar of ouder) in 2021 ervaringen had met discriminatie. De meest genoemde gronden voor discriminatie waren ras of huidskleur en nationaliteit. Uit dit onderzoek blijkt dat ongeveer 30 procent van de mensen met een Surinaamse of Nederlands-Caribische achtergrond en 35% van de mensen met een Marokkaanse achtergrond zich gediscrimineerd heeft gevoeld (CBS, 2022). Op het werk voelde 1 op de 10 werknemers zich in 2022 gediscrimineerd (CBS, 2023). Het SCP kwam in een eerdere studie overigens tot beduidend hogere percentages. Zo gaf 27% van de Nederlandse bevolking aan in 2018 discriminatie te hebben ervaren. Daar komt bij dat ook nog eens 11% twijfelde of een gebeurtenis te maken had met discriminatie (Andriessen e.a., 2020).

Deze studie richt zich op de reacties van *omstanders* bij racisme, een onderwerp dat in veel studies nog achterwege blijft. Een uitzondering hierop vormt een onderzoek naar ervaringen met racisme bij het ministerie van Buitenlandse Zaken (Omlo, e.a., 2022). De geïnterviewde medewerkers brachten naar voren dat omstanders doorgaans niet ingrijpen en daders niet aanspreken. In plaats daarvan merkten zij dat hun collega's wegkeken. Slechts een enkeling heeft ervaren dat een omstander wel ingreep. Meerdere medewerkers merkten op dat er nog nooit iemand voor hen is opgekomen.

In een eerdere studie onder mensen met uiteenlopende etnische achtergronden naar ervaringen met racisme was een vergelijkbaar beeld te zien: mensen gaven aan dat zij vrijwel nooit meemaken dat omstanders ingrijpen. Dit geeft gedupeerden het gevoel dat zij er alleen voor staan (Omlo, 2020). Sterker nog, soms lachen omstanders mee, doen ze mee met het gedrag van de dader en/of

geven ze zelfs nog een trap na. Er waren ook gevallen waarin omstanders ervoor kozen om wel degelijk op te treden. Van een bemoedigende en vriendelijke glimlach naar het slachtoffer tot en met het aangaan van harde confrontaties met de dader.

Als omstanders niet de moeite nemen om in te grijpen bij racistisch handelen, is er volgens Essed (1984) sprake van passief racisme. Door niets te doen, maken deze omstanders zichzelf medeplichtig aan het racisme van anderen. De psycholoog Salmivalli deed onderzoek naar rollen van omstanders bij pestgedrag en zij concludeert eveneens dat het bijna niet mogelijk is om neutraal en onpartijdig te blijven als omstander. Elke omstander heeft een rol die consequenties heeft voor betrokkenen. Dat geldt ook voor omstanders die niets doen. Wie niets doet, geeft aan zowel de dader als het slachtoffer het signaal dat hij of zij het pestgedrag goedkeurt of in ieder geval niet afkeurt (in Oldenburg, 2023). Of zoals een van de respondenten het formuleerde in een onderzoek naar ervaringen met racisme: "wie zwijgt, stemt toe" (Omlo, 2020, p. 153).¹

1.1 De invloed van de reacties van omstanders

Het besef dat er niet gerekend hoeft te worden op hulp en steun van omstanders, kan resulteren in emotionele pijn, boosheid, frustraties en gevoelens van machteloosheid en teleurstelling (Omlo, 2020). Charkaoui (2019) stelt in dit verband dat een passieve houding van omstanders racisme extra traumatiserend kan maken. En in haar onderzoek naar pesten concludeert Oldenburg (2023) zelfs dat niet eens zozeer het pestgedrag slachtoffers raakt, maar vooral het gedrag van omstanders die erbij staan te kijken en niets doen of zelfs meedoen.

Doordat anderen niet ingrijpen voelen slachtoffers bovendien de belasting en druk om zelf telkens te moeten reageren op racistisch gedrag. Bij het ministerie van Buitenlandse Zaken ervaren medewerkers dat zij wanneer ze zich uitspreken al snel worden weggezet als 'boos', 'zeikerig' en 'overgevoelig' (Omlo e.a., 2022). Dit mechanisme kwam ook in een andere studie naar voren (Van

¹ In de zogenoemde Active Bystander-trainingen van Scott Solder die ook steeds vaker in Nederlandse organisaties worden gegeven, krijgen deelnemers eveneens deze boodschap mee (Oldenburg, 2023).

Genugten en Svensson, 2010). Twee derde van de respondenten ervaart victimisatie (hernieuwd slachtofferschap) en benadeling nadat zij ongelijke behandeling aan de orde hadden gesteld binnen de organisatie. Dergelijke werknemers ervaren dat ze door hun collega's gezien worden als onruststokers. Ook ervaren ze dat hun collega's menen dat ze zelf schuld hebben aan de situatie.

Nelson en anderen (2011) noemen het activeren van omstanders een belangrijk onderdeel van een effectief antidiscriminatiebeleid. Dat geldt ook voor de aanpak van racisme. Zij stellen dat het aanspreken van personen die zich racistisch gedragen kan leiden tot leereffecten (op de langere termijn). Het kan ertoe leiden dat daders zich schuldig voelen, de behoefte hebben om hun gedrag te veranderen en in de toekomst anders zullen handelen (Broekroelofs & Felten, 2020; Burns e.a., 2017; Czopp e.a., 2006).

Daarnaast kan ingrijpen door omstanders bijdragen aan het stellen van een sociale norm dat racisme niet getolereerd wordt. Daar kan een preventieve werking van uitgaan. Als mensen de indruk hebben dat collega's, buurtgenoten, klasgenoten en vrienden dergelijk gedrag veroordelen en duidelijk maken dat dit gedrag sociaal niet geaccepteerd is, dan voelen zij voortaan minder ruimte om zich schuldig te maken aan racisme (Felten e.a., 2023). Daar staat tegenover dat als omstanders toekijken en niet ingrijpen, of erger nog, meedoen, er een normalisering van racisme optreedt waardoor mensen juist meer vrijheid voelen om racistisch te handelen (Broekroelofs & Felten, 2020; Crandall e.a., 2002).

Ingrijpen door omstanders kan bij slachtoffers bijdragen aan een gevoel van veiligheid (Hildebrand e.a., 2020), een verbeterd welzijn (Sue e.a., 2019) en gevoelens van morele steun en erkenning (Omlo, 2020; Omlo e.a., 2022).

Overigens maakt het uit welke omstanders ingrijpen. Onderzoek laat zien dat witte omstanders meer invloed kunnen uitoefenen op witte mensen die zich schuldig maken aan racisme dan omstanders van kleur (Czopp & Monteith, 2003). Daders zijn dus minder snel geneigd te luisteren naar reacties van omstanders die niet tot de 'eigen' groep horen (Felten e.a., 2023). Charkaoui (2019) spreekt van een frustrerende gewaarwording voor slachtoffers, maar stelt dat dit ook een krachtige oproep zou moeten zijn voor witte omstanders om voortaan in actie te komen als zij racisme waarnemen.

1.2 Verkennend onderzoek

De Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme, de NCDR, wil bevorderen dat omstanders vaker ingrijpen als racisme zich voordoet. Om deze reden heeft de NCDR besloten een verkennend onderzoek uit te laten voeren. Het doel van dit onderzoek is drieledig:

- 1) Het begrijpen waarom omstanders al dan niet ingrijpen bij racisme;
- 2) Het bieden van handelingsperspectieven voor hoe omstanders kunnen reageren als zij getuige zijn van racisme en daarmee bij kunnen dragen aan het voorkomen, terugdringen en bestrijden van (de negatieve gevolgen van) racisme;
- 3) Het formuleren van aanbevelingen voor hoe omstanders geactiveerd kunnen worden om vaker in te grijpen bij racisme.

Het onderzoek heeft met andere woorden een maatschappelijk doel, namelijk het ontwikkelen van kennis die kan helpen om racisme aan te pakken. Dat is van groot maatschappelijk belang, want racisme heeft negatieve gevolgen voor het welzijn en de participatiekansen van mensen (Andriessen e.a., 2020; Pascoe & Smart Richmans, 2009; Rispens e.a. 2014). Bovendien is racisme in Nederland verboden, zoals artikel 1 van de Grondwet duidelijk maakt.

In dit onderzoek staan de volgende onderzoeksvragen centraal:

- 1) Om welke redenen grijpen omstanders niet in bij racisme?
- 2) Op welke manieren is de sociale context van invloed op de bereidheid van omstanders om in te grijpen bij racisme?
- 3) Welke handelingsperspectieven zijn er voor omstanders?
- 4) Welke aanbevelingen zijn er te formuleren om omstanders te activeren?

Om deze vragen te beantwoorden is een beknopte literatuurstudie verricht. Het viel buiten de scope van het onderzoek om een uitgebreide overzichtsstudie te verrichten. Bovendien is er recent al een belangrijke literatuurstudie verricht naar wetenschappelijke inzichten over het gedrag van omstanders met daarbij onder meer aandacht voor de redenen waarom omstanders niet ingrijpen (Felten e.a.,

2023). In dit onderzoek zijn de belangrijkste inzichten uit deze studie benut. Daarnaast is een aantal aanvullende bronnen gebruikt.

Het onderzoek onderscheidt zich van de studie van Felten en anderen doordat er ook een exploratief kwalitatief onderzoek is uitgevoerd. In totaal zijn er 24 interviews afgenomen onder experts met uiteenlopende achtergronden.² Zo is er gesproken met wetenschappers, trainers, (beleids)adviseurs en docenten. Daarnaast zijn er vertegenwoordigers van anti-discriminatievoorzieningen, grassroots-organisaties, relevante stichtingen en kenniscentra geïnterviewd. Daarmee is dit rapport gebaseerd op een combinatie van wetenschappelijke kennis en praktijkkennis. Daarnaast bleek een deel van de experts ook te beschikken over relevante ervaringskennis, omdat ze zelf ervaringen hebben met situaties waarin racisme zich heeft voorgedaan en/of hoe omstanders hiermee omgaan.

Een ander vernieuwend aspect aan deze studie is dat er uitgebreid aandacht is voor het spectrum aan handelingsperspectieven voor omstanders. Het onderzoek blijft desalniettemin verkennend van aard en moet gezien worden als een eerste zoektocht naar hoe omstanders adequaat kunnen reageren als zij racisme ervaren. Wat werkt voor wie in welke omstandigheden vereist nader, verdiepend onderzoek.

Het onderzoek is afgebakend tot reacties van omstanders bij racisme. Dit betekent niet dat de resultaten niet relevant zijn voor het begrijpen van het gedrag van omstanders bij andere vormen van discriminatie of grensoverschrijdend gedrag. Sterker nog, op enkele plekken wordt er ook kennis benut over omstanders bij andere vormen van onrecht, zoals pesten. Ook kunnen de geschetste handelingsperspectieven relevant en passend zijn bij andere vormen van discriminatie en grensoverschrijdend gedrag.

Het onderzoek is daarnaast afgebakend tot een aantal domeinen. Zo is er in de interviews stilgestaan bij de vraag welke invloed de domeinen arbeid, onderwijs, openbare ruimte en een online-omgeving hebben op het gedrag van omstanders.

² In de bijlage is een overzicht opgenomen met de namen en achtergronden van de geïnterviewde experts.

1.3 Terminologie

Allereerst is het van belang om stil te staan bij het begrip racisme. De NCDR stelt dat racisme betrekking heeft op theorieën, ideeën, opvattingen of een reeks van (bewuste of onbewuste) handelingen, gedragingen en uitingen, waarmee superioriteit van een bepaalde groep tot uitdrukking komt op grond van afkomst, huidskleur of religie. Vaak wordt verondersteld dat racisme een extreem verschijnsel is waar slechts een kleine groep zich schuldig aan maakt (Essed, 2018). Dit is echter een te beperkt perspectief, omdat het voorbijgaat aan de gelaagdheid, complexiteit en diversiteit aan ervaringen van mensen (Omlo e.a., 2020). Indirecte, impliciete en subtiele vormen van racisme worden als gevolg daarvan niet of onvoldoende herkend. Essed (2018) spreekt in dit verband over 'alledaags racisme', waarmee ze verwijst naar alledaagse subtiele vernederingen waarbij het 'anders zijn' voortdurend benadrukt wordt en er signalen worden afgegeven dat men er niet helemaal bij hoort.

In diverse internationale publicaties spreken wetenschappers over microagressies. Deze worden opgevat als subtiele, alledaagse ervaringen van racisme en komen tot uiting in bijvoorbeeld stigmatiserende opmerkingen over bepaalde etnische groepen, genegeerd worden en racistische grappen (vgl. Sue e.a., 2007; Williams e.a., 2021). In de wetenschappelijke literatuur is er brede erkenning voor de opvatting dat racisme veel facetten kent. In navolging van veel andere wetenschappers wordt racisme in dit onderzoek opgevat als een breed verschijnsel met uiteenlopende verschijningsvormen. Racisme kan agressief, direct, openlijk en bewust plaatsvinden, maar het kan ook subtiel, indirect, verborgen, onbedoeld of onbewust zijn.³

Een ander centraal begrip in dit onderzoek is omstanders. Omstanders worden in dit onderzoek beschouwd als mensen die aanwezig zijn in een situatie waar grensoverschrijdend of onrechtvaardig gedrag plaatsvindt. Een omstander is niet direct betrokken als dader of slachtoffer (vgl. Felten e.a., 2023; Scully en Rowe, 2009). Omstanders kunnen bij dergelijke situaties verschillende rollen aannemen en uiteenlopende interventies plegen.

³ Zie bijvoorbeeld (Essed, 2018; McConahay, 1986; Meertens & Pettigrew, 1997; Solózano & Pérez Huber, 2020; Sue e.a., 2007; Waters, 1999; Williams e.a., 2021).

Het begrip 'omstander' roept het beeld op van een passieve getuige die geen actie onderneemt en geen invloed uitoefent op de ongewenste situatie. Keashly (2019) noemt dit een problematisch beeld. Het gelijkstellen van 'geen actie' met 'geen invloed' wordt impliciet gesuggereerd, maar dat is een te eenvoudige voorstelling van zaken. Niet reageren kan door de dader opgevat worden als een goedkeuring voor zijn of haar gedrag en het daarmee in stand houden. Overigens kunnen ook slachtoffers passiviteit interpreteren als het ondersteunen van de dader. Het is in zekere zin onmogelijk om niet te communiceren, want ook 'niets' doen en de situatie negeren, is een vorm van communicatie en heeft gevolgen voor dader, slachtoffer en andere aanwezige omstanders (Omlo, 2020).

Naast omstanders wordt in dit rapport gesproken over slachtoffers en daders. Het gebruik van deze termen moet niet in een juridische betekenis worden opgevat. In dit rapport wordt gesproken over slachtoffers als zij racisme ervaren. Het nadeel van de term slachtoffer is dat het soms op gespannen voet staat met de wijze waarop mensen zichzelf zien. Er zijn verschillende redenen waarom mensen terughoudend zijn om zichzelf als slachtoffer te beschouwen (vgl. Omlo, 2011; Verkuyten, 2003). Een belangrijk bezwaar is dat de term associaties oproept met gevoelens van hulpeloosheid en machteloosheid en met mensen die passief reageren op ongelijke behandeling. Dat is echter niet noodzakelijkerwijs het geval. Mensen die racisme ervaren zijn onmiskenbaar en ondubbelzinnig slachtoffer. Dat gegeven staat los van de manier waarop ze er zelf mee omgaan. Onderzoek laat zien dat copingstrategieën van slachtoffers geregeld blijken te geven van een behoorlijke veerkracht en zelfbewustzijn (Omlo, 2020).

Een belangrijke reden om voor de term slachtoffer te kiezen, is dat er een maatschappelijk taboe rust op slachtofferschap bij ervaringen van discriminatie en racisme. Mensen kunnen door bagatellisering en ontkenning van dergelijke ervaringen het gevoel krijgen dat ze zich geen slachtoffer mogen voelen. Het vermijden van de term 'slachtoffer' in onderzoek helpt niet om dit taboe te doorbreken, maar houdt het eerder in stand. Dat is een probleem want zonder 'slachtoffers' zijn er ook geen 'daders' en zonder daders is het moeilijk om racisme als maatschappelijk probleem te herkennen (Omlo, 2011; 2020).

Er bestaan verschillende gradaties in de mate van slachtofferschap, omdat discriminatie en racisme uiteenlopende vormen en varianten kennen en het

gevoel van slachtoffer per persoon en per situatie kan verschillen. Gradaties zijn er eveneens bij 'daders'. De mate waarin personen 'daders' zijn, kan sterk variëren. Als in dit rapport gesproken wordt over daders, wordt dan ook bedoeld op een ruime categorie. Het verwijst naar mensen die zich bedoeld of onbedoeld schuldig hebben gemaakt aan racisme. Het kan gaan om een breed spectrum aan gedragingen en loopt uiteen van het stigmatiseren van mensen door 'onhandige' opmerkingen zonder kwade bedoelingen tot en met personen bewust fysiek of mondeling geweld aandoen vanwege hun afkomst.

1.4 Leeswijzer

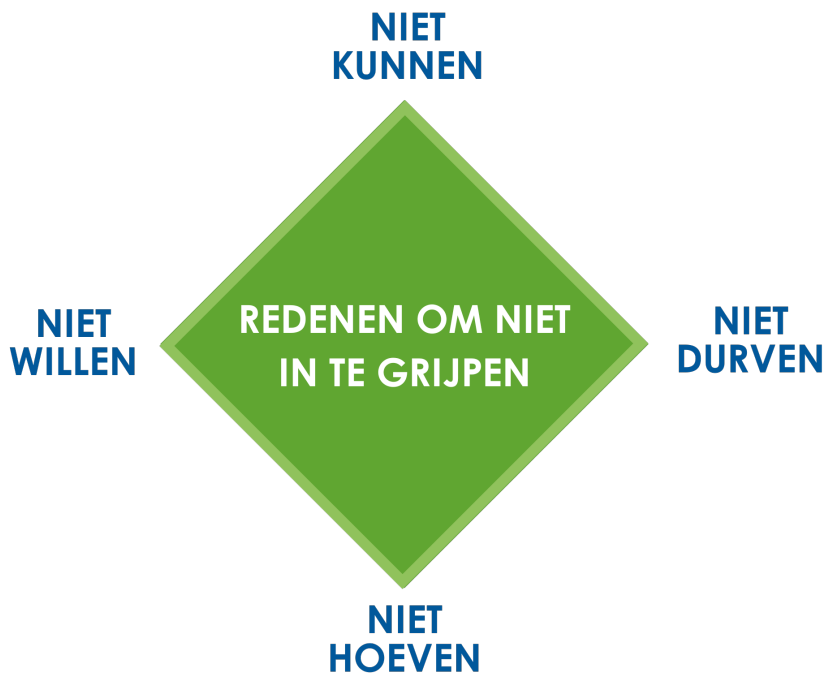
Het rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 en 3 is er aandacht voor de redenen waarom omstanders niet ingrijpen bij racisme. In hoofdstuk 2 ligt de nadruk daarbij op individuele keuzes en beweegredenen van mensen om al dan niet in te grijpen. In hoofdstuk 3 gaat de focus juist uit naar de manier waarop de sociale context het gedrag van omstanders beïnvloedt. Daarna volgt in hoofdstuk 4 een beschrijving van de manieren waarop omstanders kunnen reageren als zij getuige zijn van racisme. Het rapport sluit af met enkele aanbevelingen voor hoe omstanders geactiveerd kunnen worden om vaker in te grijpen.

In dit rapport is gebruik gemaakt van citaten van de geïnterviewde experts om de tekst te verlevendigen. Sommige experts komen via deze citaten meer aan het woord dan andere. In de selectie van citaten is steeds gekozen voor uitspraken die het meest illustratief zijn om bepaalde bevindingen uit de analyse van de interviews of het literatuuronderzoek te verduidelijken dan wel verder te verdiepen. Dit neemt niet weg dat alle interviews waardevol zijn geweest en benut zijn in de analyse en rapportage. De resultaten zijn dan ook gebaseerd op de uitspraken van verschillende experts, gecombineerd met inzichten uit de wetenschappelijke literatuur.

Als er verwezen wordt naar de geïnterviewde experts wordt alleen de eerste keer ook de functie of expertise kort genoemd. In de bijlage is een volledig overzicht te vinden van de achtergronden van de verschillende experts.

2 Redenen om niet in te grijpen

De experts geven aan dat mensen die beschikken over empathisch vermogen eerder geneigd zijn om als omstander te reageren. Medemenselijkheid en compassie met anderen vormen buffers tegen een onverschillige houding. In dit hoofdstuk staat de vraag centraal waarom omstanders *niet* ingrijpen. Op basis van de interviews en een beknopte literatuurstudie zijn er uitlopende redenen te onderscheiden. Deze zijn onder te verdelen in onderstaande vier hoofdcategorieën:



In de volgende paragrafen wordt nader toegelicht waarom omstanders niet kunnen, durven, hoeven of willen ingrijpen.

2.1 Niet kunnen

Een voorwaarde om überhaupt te kunnen ingrijpen, is dat mensen racisme herkennen en dat is lang niet altijd vanzelfsprekend (vgl. Omlo, 2020, Omlo e.a.,

2022; Felten e.a., 2023). Dat kan te maken hebben met een gebrek aan kennis en onvoldoende inzicht in manieren waarop bijvoorbeeld huidskleur en afkomst een belangrijke rol spelen bij processen van uitsluiting. Met name subtiele vormen van racisme worden minder snel herkend. Ook onderschatten mensen de draagwijdte van racistische uitingen (Felten e.a., 2023). Trainer Marten Bos vertelt in het interview het volgende hierover:

“Na een racistische gebeurtenis kunnen omstanders wegllopen. Ze zijn misschien boos, maar daarna is het voorbij. Iemand van kleur kan na een voorval 10 minuten later weer iets racistisch meemaken. Dat is belangrijk voor omstanders om te weten, zodat ze snappen dat mensen van kleur alledaags racisme meemaken en dat het niet een incident is, maar een constante stressfactor in je leven. Met deze kennis kun je ook snappen dat iemand heel fel kan reageren, omdat die persoon al meerdere negatieve ervaringen heeft gehad. Mensen zijn wel solidair soms, maar ze vinden ook dat ‘slachtoffers’ te snel klagen en te snel op hun tenen zijn getrapt. Maar als je nummer twintig bent, loop je kans dat je om je oren krijgt, wat al die negentien mensen daarvoor hebben gedaan. Je moet er daarom ook niet een individueel probleem van maken. Het is een collectief iets. Het kan helpen voor omstanders als ze dat herkennen.”

Doordat mensen zich onvoldoende bewust zijn van het alledaagse karakter van racisme en de stress die hiermee gepaard gaat, kunnen omstanders zich volgens Bos dus onvoldoende inleven in slachtoffers. Hierdoor zijn zij niet in staat om te begrijpen waarom slachtoffers soms fel kunnen reageren en kunnen zij ook geen solidariteit tonen naar het slachtoffer.

Een andere belangrijke reden waarom omstanders in bepaalde situaties niet kunnen ingrijpen, is handelingsverlegenheid. Dit houdt in dat zij onzeker zijn over hun vermogen om op een zinvolle wijze in te grijpen. Het is geen onwil, maar omstanders weten niet hoe ze slachtoffers kunnen beschermen en steunen en hoe ze daders moeten aanspreken. Zij voelen zich onmachtig (Felten e.a., 2023; Stewart e.a., 2014). Dat geldt in nog sterkere mate voor personen in kwetsbare posities en met bepaalde karaktereigenschappen. Zo stelt onderzoeker Sahar Noor:

“Soms is het heel moeilijk. Ingrijpen als omstander kan niet iedereen. Dat is niet voor iedereen weggelegd. Als je zelf fragiel, kwetsbaar en onzeker bent en niet voor jezelf kunt opkomen dan kun je dit ook niet voor een ander. Als je schuw, introvert en niet assertief bent en het moeilijk vindt om iemand in de ogen te kijken, dan is het moeilijk.”

Handelingsverlegenheid speelt in mindere mate bij mensen die gewend zijn aan de superdiverse samenleving en een etnische gemengde kennissen- en vriendenkring hebben. Zo laten Crul en Lelie (2023) in hun onderzoek naar 'de nieuwe minderheid' zien dat het hebben van interetnische contacten in de privésfeer onder witte mensen een positieve invloed heeft op het handelen in contexten buiten de intieme sociale kring. Zij spreken over verbinders, die als bemiddelaars kunnen optreden wanneer er interetnische conflicten ontstaan. Volgens Crul en Lelie vormen deze witte mensen met interetnische contacten in de intieme sfeer het onzichtbare sociale weefwerk dat buurtgenoten met elkaar verbindt en mogelijke conflicten beperkt of verzacht. Witte mensen die dergelijke contacten minder hebben, hebben daarentegen een zekere achterstand. Doordat ze minder ervaring hebben met het leven in een superdiverse samenleving ervaren zij in interetnische contacten ook meer onzekerheid (vgl. Krauss, 2022; Krauss & Crul, 2022). In het interview zegt Maurice Crul, hoogleraar onderwijs en diversiteit, er het volgende over:

“In diverse contexten weten witte mensen met weinig of geen interetnische contacten in de privésfeer niet hoe ze moeten reageren, ze voelen zich onzeker hoe ze zich moeten gedragen en ervaren ongemak. We hebben een spiegelgroep gevonden van mensen die dat wel geleerd hebben. Dat kan zijn, omdat ze een partner met een migratieachtergrond hebben en het in de intieme sfeer geleerd hebben. Deze mensen zijn belangrijk op momenten dat er sprake is van conflict. Ze kunnen verbindingen leggen tussen groepen en dan vooral tussen mensen met en zonder migratieachtergrond. Zij weten hoe ze mensen bij elkaar kunnen brengen in plaats van ze tegenover elkaar te plaatsen. Het zijn mensen die conflicten dempen door

mensen bij elkaar te brengen en door uit te leggen waarom dingen gebeuren.”

Het kan ook voorkomen dat mensen het niet kunnen opbrengen om te reageren. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als mensen elke keer al het initiatief nemen om te reageren. Experts geven aan dat het beter is om dan te doseren of zoals Selda Akbal (strategisch adviseur Diversiteit en Inclusie bij het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) stelt: “choose your battles”. Een andere reden kan zijn dat zij op dat specifieke moment niet lekker in hun vel zitten. Dave Ensberg-Kleijkers (bestuursvoorzitter Stichting Martin Luther King Lezing) merkt hier het volgende over op:

“Belangrijk is ook hoe je in je vel zit. Als het echt slecht met je gaat – je hebt een burn-out of je hebt net je vader begraven – dan hoor je het aan maar laat je het even lopen. Dat kan een legitieme reden zijn om niets te doen met de situatie.”

Verder zijn de reacties van omstanders niet in alle gevallen bewust, strategisch en weldoordacht. Mensen kunnen bijvoorbeeld verstijven of bevroren, omdat de situatie hen overweldigt. Het is dus niet altijd per definitie een bewuste keuze om niet in te grijpen. Ook kost het soms tijd om tot zich door te laten dringen wat er gebeurd is, terwijl de tijd voor reflectie en allerlei overwegingen vaak ontbreekt. Als eenmaal doorgedrongen is dat er sprake is van een racistische handeling is het soms te laat, omdat de dader al uit het zicht is (vgl. Omlo, 2020).

2.2 Niet durven

Ingrijpen bij racisme is niet alleen een kwestie van kunnen, maar ook van durven. In verschillende onderzoeken komt naar voren dat omstanders bang zijn voor de gevolgen van ingrijpen (Felten e.a., 2023; Omlo e.a., 2022). Selda Akbal en Cemil Yilmaz (Partner IZI Solutions en onderzoeksexperts) gaven aan dat mensen bang kunnen zijn om sociale relaties op het spel te zetten en om die reden geneigd zijn tot conflictvermijdend gedrag. Mensen kunnen daarnaast bang zijn zichzelf voor schut te zetten, of bang zijn dat zij geassocieerd worden met het ongeliefde slachtoffer (Keashly, 2019, Nelson e.a., 2011) en zelf doelwit worden van de dader. Een ander voorbeeld waarom mensen bang zijn komt naar voren in het

REAGEREN ALS OMSTANDER BIJ RACISME

Een studie naar handelingsperspectieven

onderzoek naar racisme bij het ministerie van Buitenlandse Zaken. Medewerkers schatten in dat hun collega's niet ingrijpen bij racisme omdat ze vrezen dat het negatieve gevolgen kan hebben voor hun carrière (Omlo e.a., 2022).

Dave Ensberg-Kleijkers noemt moed een van de belangrijkste voorwaarden voor omstanders om te kunnen optreden tegen racisme en stelt dat niet iedereen de moed heeft om zich uit te spreken in dergelijke situaties. Carsten de Dreu, hoogleraar sociale en organisatiepsychologie, stelt in dit kader dat de mate waarin omstanders het als een reëel risico inschatten dat een dader wraak neemt – bijvoorbeeld in de vorm van fysiek geweld – een grote invloed heeft op de beslissing om al dan niet te reageren. Daar staat volgens De Dreu tegenover dat personen die fysiek sterk en groot zijn en zij die machtig zijn, bijvoorbeeld door hun positie als leidinggevende of politieagent, relatief minder angst voelen. Marten Bos herkent dit uit eigen ervaring:

“Ik ben man, wit, genderconform en twee meter lang. Dat helpt. Ik voel mij daardoor veiliger als ik in de openbare ruimte ben. Een fragiel iemand heeft dat minder. In een trein bijvoorbeeld kan iedereen zich tegen je keren. Omdat ik een grote man ben, merk ik dat ik ook die positie kan innemen als omstander. Dan ben je een autoriteit die normerend kan optreden.”

Angst voor veiligheidsrisico's kunnen zeer reëel zijn. Zo wijst een directeur van een antidiscriminatievoorziening⁴ erop dat omstanders soms slachtoffer zijn van geweldsmisdrijven:

“Het moet veilig zijn voor de omstander. We hebben gehoord van gevallen waarbij een moeder met kinderwagen in de sloot is geduwd en mensen die zijn beschoten, omdat ze iets gezegd hebben. Er was een campagne in een grote gemeente om omstanders op te roepen zich actief in te zetten tegen racisme. Dat deden ze met het risico op persoonlijk leed en schade. Dat kan nooit de bedoeling zijn, het offer is dan te groot.”

⁴ Deze expert wenst niet met naam genoemd te worden en is daarom geanonimiseerd. Alleen de functie is vermeld, omdat dit relevante achtergrondinformatie is.

2.3 Niet hoeven

Het komt ook voor dat omstanders niet reageren op racisme vanuit de overtuiging dat dit niet nodig is. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als omstanders ervan uitgaan dat anderen wel zullen ingrijpen. Slachtoffers van racisme noemen dit als een van de verklaringen waarom omstanders passief blijven (Omlo, 2020). Dit mechanisme wordt ook wel het 'bystander effect' (omstandereffect) genoemd (Darley & Latané, 1968).⁵

Slachtoffers hebben daarnaast de indruk dat omstanders denken niet te hoeven ingrijpen vanuit de veronderstelling dat mensen die racisme ondergaan mondig genoeg zijn om voor zichzelf op te komen (Omlo, 2020). Ook Mulder (2015) ziet dat als omstanders het slachtoffer als assertief beoordelen, zij geen noodzaak zien om te interveniëren en hulp te bieden. Selda Akbal waarschuwt er echter voor dat omstanders er niet zomaar van uit moeten gaan dat elk slachtoffer (in elke situatie) in staat is om in te grijpen bij racisme. Sahar Noor is het daarmee eens, maar legt uit dat het weinig zin heeft om in te grijpen als een slachtoffer zich wel goed kan verdedigen:

“Het is in eerste instantie afhankelijk van slachtoffer. Als die persoon zelf grenzen kan aangeven en veerkrachtig is, dan heeft het weinig nut om in te grijpen. Maar als iemand niet veerkrachtig is, boos wordt en ontdaan is, dan is dat een aanwijzing voor omstanders om wel in te grijpen.”

Bij sommige mensen en in bepaalde situaties is het volgens verschillende experts zinvol om slachtoffers eerst de ruimte te geven om zelf te reageren. Het is daarbij belangrijk om te letten op eventuele signalen dat het slachtoffer wenst dat anderen de situatie met rust laten (Omlo, 2020). Soms twijfelen mensen ook wel of een ander het wel op prijs stelt als zij zouden ingrijpen (Omlo e.a., 2022). Andere experts stellen echter dat een reactie van de omstander tot op zekere hoogte niet zou moeten afhangen van de wens van het slachtoffer. Zonder namens het slachtoffer te hoeven spreken, kunnen zij duidelijk aangeven dat zij zelf last

⁵ Overigens is het bystander effect in verschillende studies genuanceerd of zelfs ter discussie gesteld, zie bijvoorbeeld (Philpot e.a., 2019). In deze studie was aandacht voor straatruzies en opstootjes. De vraag is hoe het bystander effect van invloed is bij situaties waarin sprake is van racisme.

hebben van racistische uitlatingen en dit als een normoverschrijding ervaren. Het is volgens de experts dan wel belangrijk dat omstanders geen uitspraken doen over de invloed van het voorval op het slachtoffer, omdat zij niet weten hoe de persoon het zelf beleeft.

2.4 Niet willen

Een laatste verklaring voor het feit dat omstanders soms niet ingrijpen bij racisme is dat ze niet willen ingrijpen. Dat kan bijvoorbeeld zijn, omdat ze zelf vooroordelen hebben over de groep waar zij het slachtoffer toe rekenen en mede daarom weinig empathie voor het slachtoffer voelen (Felten e.a., 2023). Sterker nog, mogelijk delen ze zelfs de opvattingen van de dader.

In een onderzoek naar de rol van omstanders bij pesten op het werk concludeert Mulder (2015) dat sommige omstanders zich niet verantwoordelijk voelen om in te grijpen, zeker wanneer slachtoffers vermijdend reageren op pestgedrag. Omstanders menen dan dat het pestgedrag hun eigen schuld is. Door hun vermijdende reacties zouden slachtoffers het pesten zelf in stand houden. Deze vermijdende reacties roepen boosheid op bij omstanders en zorgen ervoor dat zij zich niet geroepen voelen in te grijpen.

Een andere reden waarom omstanders niet willen ingrijpen, is omdat ze geen zin hebben in 'negatief gedoe', juist omdat racisme hen emotioneel raakt. De consequentie hiervan is dat ze geneigd zijn zich af te sluiten voor dergelijke ervaringen en mede daarom niet reageren. Daarbij speelt ook dat sommige mensen ongemak ervaren bij racistische uitlatingen. Om het gevoel van ongemak te minimaliseren, houden mensen zich afzijdig (Felten e.a., 2023). Tot slot willen omstanders niet interveniëren vanuit een soort gelatenheid en acceptatie dat grensoverschrijdend gedrag zoals racisme nu eenmaal bestaat (Koetsenruijter en Van der Loo, 2023).

3 De invloed van de sociale context

In hoofdstuk 2 zijn er verschillende oorzaken genoemd waarom omstanders niet ingrijpen als zij racisme waarnemen. In dit hoofdstuk is er aandacht voor de wijze waarop de sociale context het gedrag van omstanders beïnvloedt. Overigens kwam de rol van de sociale context in hoofdstuk 2 op verschillende plekken al zijdelings aan bod. Dat is onvermijdelijk aangezien menselijk gedrag voor een belangrijk deel beïnvloed wordt door de bredere omgeving. Sociale interacties met anderen, culturele normen, sociaal-maatschappelijke verwachtingen, eventueel beschikbare hulpbronnen en institutionele regels en structuren zijn mede van invloed op de manier waarop mensen gebeurtenissen interpreteren en er vervolgens op reageren (vgl. Blumer, 1969; Giddens, 1991).

In deze paragraaf is er meer expliciete aandacht voor de invloed van de sociale context op omstanders. Aangezien deze context op vele manieren van invloed kan zijn op de individuele keuzes van mensen, is het niet mogelijk om een volledig overzicht te bieden. Deze paragraaf beperkt zich tot een beschrijving van de invloed van 1) relationele factoren, 2) organisatiecultuur 3) domeinen (arbeid, onderwijs, openbare ruimte en online-omgeving) en 4) de cultureel-maatschappelijke context. Deze factoren zijn vooral gebaseerd op een analyse van de interviews met experts. Soms zijn deze analyses aangevuld met inzichten uit de wetenschappelijke literatuur.

3.1 Relationele factoren

Het maakt uit welke relatie omstanders hebben met het slachtoffer. Als deze relatie goed is, voelen zij zich volgens promovenda Yonn Bokern eerder verantwoordelijk om zich uit te spreken en steun te bieden. Mensenrechten-activist Jerry Afriyie deelt deze perceptie en legt dit uit aan de hand van een voorbeeld:

“Twee mensen zijn aan het boksen in een boksring. Als bezoeker spring je niet snel de ring in om de boksers uit elkaar te halen als één van hen het onderspit lijkt te delven. Maar als je als familielid op de 1^e rij zit en jouw familielid wordt in elkaar

geslagen dan zul je veel eerder de neiging hebben om de ring in te stappen en te roepen: stop! Dus je relatie tot de mensen in de ring impliceert een andere betrokkenheid en is ook bepalend of je gaat ingrijpen. En dat betekent ook dat als je iemand helemaal niet kent, je mogelijk niet of anders zult ingrijpen."

Over de relatie tussen omstander en daders stelt Carsten de Dreu dat mensen sterker het gevoel hebben dat het zin heeft om de persoon die zich racistisch uitlaat aan te spreken als het een vriend is dan wanneer het een wildvreemd iemand is. In een studie van Brown e.a. (2021) geven mensen zelf ook aan dat zij denken dat ingrijpen meer invloed heeft bij vrienden en familie dan bij personen die men niet of nauwelijks kent. Daar staat echter tegenover dat er ook onderzoek is dat omstanders juist extra gevoelig zijn voor het oordeel van bij vrienden en familie en bang zijn voor sociale afwijzing (Vianden & Gruber, 2020). Een van de respondenten uit dit onderzoek geeft in dit verband aan dat hij minder geeft om het oordeel van een onbekend persoon, omdat deze niets voor hem betekent maar dat hij het oordeel van vrienden veel waarde toekent. Ook Felten en anderen stellen (2023) dat ingrijpen in privé-situaties of binnen de eigen bubbel extra spannend is.

De relationele context is eveneens van belang als er sprake is van een machtsrelatie of een afhankelijkheidsrelatie. Wanneer de dader een leidinggevende is, is het moeilijker om in te grijpen, stelt Yonn Bokern (vgl. Omlo, 2022). Die afhankelijkheid is nog groter als mensen een tijdelijk contract hebben of als zij als zzp'er of uitzendkracht worden ingehuurd. Zo wijst agressie- en conflictexpert Caroline Koetsenruijter erop dat melders van grensoverschrijdend gedrag bijna altijd mensen zijn met een vast contract. Ook Keashly (2019) stelt dat medewerkers met een vaste aanstelling eerder ingrijpen, omdat zij minder risico lopen op repercussies.

Relationele factoren spelen tot slot een rol op een meer algemeen groepsniveau. Zo constateert de socioloog en emeritus-hoogleraar Ruben Gowricharn dat er verschillende loyaliteiten zijn naar diverse groepen. Met sommige groepen voelen mensen meer verbinding dan met andere en als gevolg daarvan ook een grotere bereidheid om op te treden:

“Er zijn ook graduele verschillen in het type slachtoffer waar mensen voor opkomen. We komen in Nederland eerder op voor Oekraïners dan voor Syriërs. Het is zeer afhankelijk van de emotionele waardering van mensen. Er is een morele hiërarchie en selectieve solidariteit.”

3.2 Organisatiecultuur

Als racisme zich voordoet binnen organisaties dan kunnen omstanders afhankelijk van de organisatiecultuur ruimte voelen om al dan niet op te treden. Een veilige werkomgeving maakt het voor omstanders eenvoudiger om zich uit te spreken. Als racistische grapjes daarentegen als een normaal onderdeel van de organisatiecultuur worden gezien (Fermin e.a., 2022), er een beperkte feedbackcultuur is (Omlo e.a., 2022) of als omstanders de indruk hebben dat hun collega's racisme niet veroordelen, dan neemt de kans af dat omstanders interveniëren als zij racisme signaleren (Nelson et al. 2011). Als racisme herhaaldelijk voorkomt zonder dat het veroordeeld wordt, wordt dit gedrag op den duur genormaliseerd of 'gewoon' waardoor omstanders het steeds minder herkennen (Scully & Rowe, 2009).

Ook Yonn Bokern spreekt de verwachting uit dat omstanders eerder opstaan tegen racisme in een organisatie waar de norm wordt uitgedragen dat racisme niet getolereerd wordt. Het is volgens haar vooral belangrijk dat het management deze norm actief communiceert en hiernaar handelt. Pravini Baboeram, programmamanager bij ECHO, voegt hieraan toe dat mensen vaak ook niet durven in te grijpen bij racisme als ze zich onvoldoende gesteund voelen vanuit de organisatiecultuur.

“Vaak durven medewerkers zich niet uit te spreken, omdat ze geen backing voelen vanuit de organisatie. Wellicht hebben ze die backing wel, maar wordt dat niet zo ervaren vanwege het gebrek aan expliciete kaders omtrent antiracisme. Bovendien betekent ingrijpen ook het ter discussie stellen van de gevestigde orde. Voor medewerkers is niet altijd duidelijk welke gevolgen dat kan hebben voor hun positie binnen de

organisatie, dus voelt niet ingrijpen vaak toch als de veiligste keuze."

Het komt ook voor dat omstanders van hun werkgever te horen krijgen dat zij niet als belangenbehartiger mogen optreden voor slachtoffers van racisme of dat de werkgever de dader in bescherming neemt. Een dergelijke opstelling van organisaties vormt een belemmering voor omstanders om in actie te komen. Selda Akbal vertelt hier het volgende over:

"Omstanders krijgen met regelmaat te horen dat zij niet als belangenbehartiger moeten optreden als zij onrecht zien, maar vooral het slachtoffer moeten mobiliseren om voor zichzelf op te komen. Dat zijn drempels in de praktijk. Als we omstanders willen mobiliseren dan is de houding van instituten en welke ruimte ze bieden voor omstanders belangrijk. Daarnaast nemen organisaties soms de agressor in bescherming, omdat die een belangrijke machtspositie vervult. Wat ze dan doen is de slachtoffers en omstanders 'silencen' of 'pappen en nathouden'. Het beschermen van daders en het onderdrukken van slachtoffers of omstanders in organisaties is een zorgwekkend fenomeen dat kan bijdragen aan een cultuur van machtsmisbruik, geheimhouding en doofpotten. Dit gebeurt vaak wanneer er een gebrek is aan transparantie, verantwoordingsplicht en een veilige ruimte voor openheid in een organisatie."

Volgens Selda Akbal kan een gevoel van isolement en overweldiging ontstaan bij omstanders wanneer zij geconfronteerd worden met machtsmisbruik binnen een organisatie. Omstanders ervaren dan niet alleen tegenover een individuele dader te staan, maar ook tegenover een groep of een systeem. Opstaan tegen racisme voelt dan al snel als tegen de stroom ingaan, omdat zij gebrek aan steun ervaren of zelfs merken dat de gevestigde orde zich tegen hen keert en sociale repercussies toepast. Dit werkt verlamrend en kan bijdragen aan een passieve houding van omstanders.

3.3 Invloed van domeinen

De domeinen arbeid, onderwijs, openbare ruimte en een online-omgeving zijn van invloed op het gedrag van omstanders. Er zijn belangrijke verschillen tussen deze domeinen. Onderwijs en arbeid zijn vergelijkbare settings, omdat er sprake is van een duidelijke rolverdeling en omdat het gaat om een kleine gemeenschap, waarin mensen elkaar herhaaldelijk tegenkomen. In de openbare ruimte en online ziet de context er volgens experts anders uit. Daar is bijvoorbeeld geen duidelijke leiding en gezagsstructuur. Ook begeven mensen zich daar vaker onder vreemden en in een zekere mate van anonimiteit. In paragraaf 3.2 is beschreven welke invloed de relatie – of het gebrek daaraan – met daders en slachtoffers heeft op de bereidheid van omstanders om in te grijpen.

Voor omstanders is het in bepaalde opzichten ingewikkelder om in de openbare ruimte te interveniëren. Situaties kunnen sneller escaleren en fysiek onveilige situaties opleveren. Ook kunnen omstanders in de openbare ruimte en online minder eenvoudig een derde partij erbij betrekken. Op de werkvloer kunnen medewerkers sneller en laagdrempeliger een ander erbij betrekken, zoals een leidinggevende, een integriteitsmedewerker, vertrouwenspersoon of een hr-medewerker. Op straat kunnen omstanders weliswaar de politie bellen, maar dat doen ze alleen als het voorval gewelddadige vormen aanneemt. Een ander verschil is dat omstanders op straat geen beroep kunnen doen op een gedeeld normenkader en duidelijke regels, zoals collega's dat wel kunnen doen. Daardoor is het voor omstanders minder veilig om mensen aan te spreken.

Al met al zijn omstanders kwetsbaarder in de openbare ruimte. Toch kan het volgens verschillende experts in bepaalde situaties makkelijker zijn om op te treden bij racisme. Dat is bijvoorbeeld het geval als er geen sprake is van een bedreigende en onveilige situatie. Dan kan de openbare ruimte juist meer gelegenheid bieden om te reageren. Zoals eerder aangegeven kunnen medewerkers op het werk bang zijn voor de consequenties voor hun positie. Ook hechten mensen op de werkvloer er waarde aan om de relaties met collega's goed te houden terwijl dit met onbekenden op straat in mindere mate speelt.

Online kunnen omstanders eveneens geconfronteerd worden met fysieke bedreigingen en dreigementen waarvan ze niet weten of deze daadwerkelijk

uitgevoerd kunnen worden. Online kunnen omstanders als ze anoniem zijn wel eenvoudig de confrontatie aangaan zonder dat het gepaard gaat met negatieve sociale gevolgen. Daar staat tegenover dat diezelfde anonimiteit het ook makkelijker maakt voor mensen om zich schuldig te maken aan hatespeech.

Overigens kan online racisme zich ook voordoen op het werk en op school, zoals via het intranet van de organisatie en via social media. Online en offline zijn dus niet altijd strikt van elkaar te scheiden en kunnen in elkaar overlopen.

3.4 Cultureel-maatschappelijke context

Er is voor zover bekend geen onderzoek gedaan naar de relatie tussen de cultureel-maatschappelijke context in Nederland en de manier waarop omstanders reageren op racisme. Wel bleek uit onderzoek dat slachtoffers van discriminatie niet snel geneigd zijn om dit woord in de mond te nemen. Dit heeft onder meer te maken met de beladenheid van dit concept in politiek en samenleving, waardoor het al snel een taboe is om hierover te spreken (Omlo, 2011).

Meerdere experts zien dat de cultureel-maatschappelijke context ook van invloed is op het gedrag van omstanders. Sahar Noor wijst erop dat er culturele verschillen zijn die van invloed zijn op de mogelijkheden voor omstanders om bij conflicten in te grijpen:

“In de Afghaanse cultuur spreken mensen zich sneller uit bij conflicten. (...) In Nederland geven we elkaar netjes de hand. Dat zou in Afghanistan heel laf gevonden worden. Het is onder mensen met een Afghaanse afkomst heel belangrijk om te allen tijde te strijden voor rechtvaardigheid en snel grenzen te stellen. In de Afghaanse cultuur hebben mensen ook meer handelingsvaardigheden. Afghaanse Nederlanders weten sneller hoe ze kunnen ingrijpen. Witte Nederlanders denken eerst na en dan is het vaak mosterd na de maaltijd. Je moet je ervan bewust zijn dat de manier waarop je racisme bespreekbaar maakt of aanpakt, geproblematiseerd kan worden.”

Ook Dave Ensberg-Kleijkers ziet een culturele verklaring voor het gegeven dat omstanders het in Nederland moeilijk vinden om in te grijpen:

“We hebben een samenleving waarin we niet gewoon zijn om elkaar aan te spreken op ongewenst gedrag. We hebben een soort van niet-aanvalsverdrag tussen burgers opgezet. Het is een breder maatschappelijk probleem dan alleen in relatie tot racisme. Ik merk in een bredere context dat we die corrigerende vermogens in de samenleving niet hebben.”

4 Strategieën voor omstanders

In dit hoofdstuk volgt een beschrijving van de momenten waarop omstanders kunnen ingrijpen als zij geconfronteerd worden met racisme. Ook is er aandacht voor de vraag welke handelingsperspectieven omstanders tot hun beschikking hebben. Daarbij worden er eerst zogenoemde passieve strategieën (vgl. Bouabid, 2018; Lazarus & Folkman, 1984; Omlo, 2020) beschreven: conformeren en vermijden. Dit zijn passieve strategieën omdat deze reacties racisme in stand houden of zelfs verergeren. Conformeren en vermijden zijn bovendien passieve strategieën omdat er geen poging wordt ondernomen om de racistische gebeurtenis te beëindigen of de negatieve gevolgen ervan te beperken.

Actieve strategieën daarentegen zijn gericht op het aanpakken van racisme of het verminderen van de negatieve gevolgen van racisme (vgl. Bouabid, 2018; Lazarus & Folkman, 1984; Omlo, 2020).

4.1 Moment van ingrijpen

Voordat de verschillende strategieën worden beschreven, is het belangrijk om te benoemen dat deze op verschillende momenten ingezet kunnen worden. In onderzoek naar hoe slachtoffers reageren op racisme worden de volgende tijdsdimensies onderscheiden (vgl. Beehr & McGrath, 1996; Bouabid 2018):

- **preventief:** reageren ver voordat racisme plaatsvindt;
- **anticiperend:** reageren vlak voordat racisme plaatsvindt;
- **dynamisch:** reageren op het moment dat racisme plaatsvindt;
- **reactief:** reageren vlak na de racistische ervaring;
- **retrospectief:** reageren lange tijd na de racistische ervaring.

Deze indeling is ook van toepassing op omstanders. Voor de verschillende handelingsperspectieven die in de volgende paragrafen aan bod zullen komen, geldt dat ze op meerdere momenten zijn in te zetten. Dit betekent ook dat de verschillende strategieën gecombineerd kunnen worden, bijvoorbeeld eerst confronteren en op een later moment verbinden.

4.2 Passieve strategieën

Er is sprake van een passieve strategie wanneer omstanders geen poging ondernemen racisme en de negatieve gevolgen daarvan aan te pakken of te voorkomen. Omstanders die een passieve strategie toepassen bieden geen ondersteuning aan het slachtoffer en houden de dader evenmin een spiegel voor. Sterker nog, soms doen omstanders zelfs mee met het gedrag van de dader. Deze strategieën houden racisme in stand of verergeren het probleem. Dit is het geval bij conformeren en vermijden. Hieronder worden deze twee passieve strategieën toegelicht.

4.2.1 Conformeren

Omstanders kunnen zich allereerst conformeren aan racistisch gedrag van de dader. In hun boek *Giftig gedoe op de werkplek* spreken Koetsenruijter en Van der Loo (2023) in dit verband over 'meehelpen' en 'meelopen'. Ook relevant is het werk van Salmivalli. Zij onderscheidt verschillende rollen van omstanders bij pestgedrag, zoals assistenten en versterkers (in Oldenburg, 2023). Assistenten beginnen niet zelf met pesten, maar doen pas mee nadat iemand anders gestart is met het pestgedrag. Zij assisteren of helpen de pesters. Deze omstanders geven het slachtoffer nog een trap na (Omlo, 2020). Versterkers vertonen zelf geen pestgedrag, maar hun aanmoediging of gelach kan de pester het gevoel geven dat het pestgedrag leuk en grappig is.

Dat omstanders ook bij racisme soms meelachen kwam naar voren in een onderzoek naar racisme bij het ministerie van Buitenlandse Zaken (Omlo e.a., 2022). Caroline Koetsenruijter merkt op dat het soms nog verder gaat dan meelachen.

“Er zijn ook omstanders die genieten van gedoe, onrust en ophef. Die het ergens wel oké vinden dat er door racisme een zondebok wordt aangewezen en zij als omstander nu een bliksemafleider hebben om zelf buiten beeld te blijven. Hoe gek het ook klinkt, je hebt omstanders die hiervan profiteren en genieten. Een gemeenschappelijke vijand creëren, verbreedert.”

Conformeren is een passieve strategie waarbij racisme niet wordt aangepakt. Sterker nog, door aan te sluiten bij de dader houden deze omstanders racisme in stand en verergeren ze het probleem zelfs. Carsten de Dreu verwoordt het als volgt:

“Dan doe je mee met het norm-overtredend gedrag en zeg je dat je ook nog een mop weet. Dan is er geen handelingsruimte om racisme te stoppen, want conformeren leidt er in conflictsituaties toe dat het eigenlijk alleen maar erger wordt en verdergaat.”

4.2.2 Vermijden

Een andere passieve strategie is vermijden (vgl. Thomas en Kilmann, 1974). Vermijden komt erop neer dat mensen de confrontatie niet aangaan, maar het conflict uit de weg gaan en ontwijken (vgl. Omlo, 2020). Vermijden uit zich in toekijken, zich er niet mee bemoeien, niet ingrijpen, het voorval negeren, weglachen en/of weglopen van de situatie. Ook kunnen mensen in dat geval doen alsof ze het niet gehoord hebben of zich afsluiten van de situatie door bijvoorbeeld een koptelefoon op te zetten en naar muziek te gaan luisteren. Vermijden kan verder verwijzen naar pogingen om de aandacht af te wenden van de gebeurtenis en het onderdrukken van de eigen gevoelens om niet betrokken te raken. Het is tot slot ook een vorm van eerst observeren wat er precies gebeurt en na te denken over een passende reactie om op een later moment alsnog te reageren. Vermijden krijgt dan de vorm van het uitstellen van een reactie.

Vermijden is een passieve strategie, omdat omstanders in dit geval geen poging ondernemen om de racistische situatie te veranderen, bijvoorbeeld door deze te veroordelen en het gesprek aan te gaan. Om met de woorden van Ruben Gowricharn te spreken, ze blijven als 'toeschouwers' de gebeurtenis aanschouwen.⁶ Net zoals bij conformeren houdt ook vermijden racisme in stand of verergert het de situatie zelfs. Niet alleen de dader zelf, maar ook andere

⁶ Salmivalli noemt dit type omstanders 'buitenstaanders' (in Oldenburg, 2023).

omstanders krijgen daardoor het signaal dat racistisch gedrag toelaatbaar is en ook door anderen niet als afkeurenswaardig wordt beschouwd (Felten e.a., 2003).

Zoals in het vorige hoofdstuk naar voren kwam zijn er verschillende redenen waarom omstanders niet ingrijpen. In sommige gevallen kunnen dat volgens de experts ook legitieme redenen zijn. Zo geven meerdere experts aan dat het in het geval van fysieke onveiligheid verstandig kan zijn om niet zelf de confrontatie aan te gaan. Ook als er sprake is van afhankelijkheidsrelaties op de werkvloer kan het ingewikkeld zijn om de confrontatie aan te gaan. Toch betekent dat niet dat nietsdoen in situaties van onveiligheid en afhankelijkheid de enige mogelijke strategie is. Zoals in de komende paragrafen aan bod zal komen, zijn er vele reacties mogelijk.

4.3 Actieve strategieën

Naast passieve strategieën kunnen omstanders ook actieve strategieën toepassen (vgl. Omlo, 2020). Dit houdt in dat zij proberen racistische uitingen aan te pakken en te beëindigen. Ook kan het betekenen dat omstanders slachtoffers ondersteunen. Omstanders proberen met andere woorden een positieve invloed uit te oefenen op de situatie om de negatieve effecten van racisme te beperken.

4.3.1 Compromis zoeken

Een van de mogelijke actieve strategieën die omstanders kunnen inzetten is het zoeken naar een compromis (vgl. Thomas & Kilmann, 1974). Door te onderhandelen over mogelijke oplossingen proberen omstanders beide partijen tevreden te houden. Het nadeel van 'ergens in het midden uitkomen' is volgens verschillende experts dat de uitkomst voor beide partijen niet helemaal bevredigend kan zijn. Het principe van 'geven en nemen' lijkt bovendien niet bepaald gepast in situaties waarbij racisme zich heeft voorgedaan en er sprake is van een dader en slachtoffer. Caroline Koetsenruijter beschouwt het toewerken naar een compromis als ontoereikend:

“Compromissen sluiten houdt in dat je bijvoorbeeld zegt: nou, je mag het gerust doen hoor, dit soort grapjes over collega's, maar niet als ik erbij ben. Dat is toch halfbakken.”

4.3.2 Afleiden

De Amerikaanse organisatie Hollaback heeft een training ontwikkeld waarin zij vijf strategieën onderscheidt om racisme (en straatintimidatie) tegen te gaan. Een van die strategieën is afleiden. Dit houdt in dat omstanders het racistische voorval proberen te beëindigen en te doorbreken door bijvoorbeeld de persoon die een ander racistisch bejegt te negeren en een gesprek aan te gaan met het slachtoffer over een geheel ander onderwerp (vgl. Charkaoui, 2019). René Veenstra, professor in de sociologie, noemt afleiden een geschikte strategie voor situaties waarin omstanders niet op een directe manier de confrontatie durven aan te gaan met de dader:

“Een omstander kan zorgen voor afleiding. Als ik zie dat je gepest wordt, maar niet iets durf te zeggen omdat het mijn leidinggevende is, dan zou je ook iemand uit de situatie kunnen redden door te zeggen: hé, jou moest ik net hebben! Heb je even tijd nu? Op deze manier kun je zorgen dat het slachtoffer uit de situatie wordt gehaald.”

Ook de trainers Evita Lammes en Dennis Snorremans stellen dat het verstandig kan zijn om een slachtoffer letterlijk uit de situatie te halen als je als omstander opmerkt dat hij of zij zich ongemakkelijk voelt. Als voorbeeld geeft Lammes dat je de persoon in kwestie uitnodigt om samen een wandeling te maken. Snorremans noemt een voorbeeld in een trein waarbij het slachtoffer werd gevraagd of ze mee wilde lopen naar een andere coupé.

Overigens kan ook de aandacht van de dader rechtstreeks afgeleid worden door het gespreksthema te veranderen, bijvoorbeeld door hem of haar iets geheel anders te vragen of voor te leggen (Berkowitz, 2009; Bowes-Sperry & O'Leary-Kelly, 2005).

4.3.3 Steun zoeken bij anderen

Zoals in hoofdstuk 2 aan bod kwam, vinden omstanders het om verschillende redenen niet altijd eenvoudig om in te grijpen. Omstanders kunnen het zichzelf makkelijker maken als zij hulp en ondersteuning van andere(n) (omstanders) inschakelen (vgl. Charkaoui, 2019; Keashly, 2019; Omlo, 2020), delegeren, medestanders zoeken en andere mensen mobiliseren om samen op te treden. Dat kan bijvoorbeeld door informele steun en hulp te zoeken bij familie, vrienden, kennissen, collega's of buurtgenoten. Een van de experts die anoniem wil blijven noemde in dit verband als voorbeeld dat ze haar man soms tijdens familiefeestjes een seintje geeft om in te grijpen. Zij kiest hiervoor omdat ze merkt dat er in een masculiene omgeving eerder naar hem wordt geluisterd dan naar haar. Zelf wordt ze bij dit soort pogingen al gauw weggezet als 'emotioneel'.

Carsten de Dreu legt uit waarom het zoeken van steun in bepaalde situaties effectief kan zijn:

“Als mensen het gevoel hebben dat anderen hun opinie of irritatie delen voelen zij zich sterker en beschermd tegen eventuele negatieve repercussies als ze iemand aanspreken. Als je als enige je baas aanspreekt dan zijn de repercussies rechtstreeks alleen voor jou. Ben je met meerdere mensen dan zijn de gevolgen voor jullie allemaal en dat is heftig voor een organisatie. Dan zal een leidinggevende eerder inbinden en ben je beter beschermd. Omstanders durven samen met meer kracht tegen normoverschrijdend gedrag op te treden. Bovendien werkt het zo dat als kritiek door meerdere mensen wordt geuit, zelfs als het een minderheid is in de groep, dat wel aanzet tot nadenken bij de overtreders. Als het maar een iemand is die jou tegensprekt dan kun je het makkelijker wegwuiven met een opmerking als: bij jou zit een draadje los, of, dat is ook maar een mening. Als het gaat om vier of vijf mensen in een groep van twintig ben je als aangesprokene eerder geneigd te denken: dit is serieus. Dat kan allerlei gunstige effecten hebben op gedragsverandering.”

Gezamenlijk optreden tegen racisme is dus belangrijk, omdat individuele omstanders daardoor minder kwetsbaar zijn voor repercussies. Als meerdere mensen zich tegelijk uitspreken tegen racisme heeft dat meer impact op groepsnormen én op de bereidheid van de dader om na te denken over gedragsverandering.

Naast informele steun kan er formele steun gezocht worden bij professionals en instanties. Zo kunnen omstanders meldingen doen en signalen doorgeven aan leerkrachten, sociaal werkers, politie of anti-discriminatievoorzieningen. Op de werkvloer kunnen zij hun ervaringen delen met leidinggevenden, (externe) vertrouwenspersonen of integriteitscoördinatoren.

Steun zoeken bij anderen, zeker als mensen de situatie als sociaal of fysiek onveilig ervaren, kan volgens experts bescherming bieden en voorkomt dat een omstander niet geïsoleerd raakt in een poging racisme aan de orde te stellen. Door te delegeren en medestanders erbij te betrekken, kunnen omstanders bovendien personen naar voren schuiven die vanwege bepaalde kenmerken in een betere positie zijn om effectief in te kunnen grijpen.

4.3.4 Steun bieden aan slachtoffer

Het is belangrijk dat omstanders zich niet beperken tot handelingen die gericht zijn op het beïnvloeden van daders, maar ook aandacht hebben voor het slachtoffer. Denk aan het tonen van empathie, het bieden van troost en het geven van sociale en emotionele steun (Charkaoui, 2018; Koetsenruijter en Van der Loo, 2023; Oldenburg, 2023; Sue e.a., 2019). Meerdere experts noemen het in dit verband belangrijk dat slachtoffers de erkenning en bevestiging krijgen van omstanders dat het een nare ervaring was. Dat kan achteraf, maar ook op het moment zelf door een slachtoffer bij te vallen als deze de dader confronteert met zijn of haar uitspraken.

Het bieden van steun hoeft niet per definitie verbaal plaats te vinden. Zo merken de experts op dat omstanders letterlijk naast het slachtoffer kunnen gaan staan, oogcontact kunnen maken, een arm op de schouder kunnen leggen en een bemoedigend knikje kunnen geven om duidelijk te maken aan welke kant ze staan.

Als omstanders hun reactie uitstellen en op een later moment naar het slachtoffer gaan, kunnen ze vragen of ze over het voorval willen praten, of ze in orde zijn en hoe ze zich voelen. Ook kunnen ze hen dan bijvoorbeeld vertellen dat ze het gedrag afkeuren, maar niet durfden in te grijpen. Omstanders kunnen vragen aan het slachtoffer of zij het prettig zouden vinden als zij het gesprek zouden aangaan met de dader of met bijvoorbeeld een leidinggevende. Volgens experts kan het slachtoffer zich door dit soort acties gesteund voelen en minder het gevoel hebben er alleen voor te staan.

Steun kan ook van praktische aard zijn. Dat kunnen kleine daden zijn, zoals het aanbieden van een glas water of een kopje koffie. Daarnaast kunnen omstanders meedenken over eventuele vervolgstappen en het slachtoffer waar nodig ondersteunen bij het doen van een formele melding (Bowes-Sperry & O'Leary-Kelly, 2005; Oldenburg, 2023). Zij kunnen aanbieden om mee te gaan naar de politie om samen aangifte te doen. Als het voorval plaatsvond in de openbare ruimte is het een optie voor omstanders om hun telefoonnummer te delen met het slachtoffer zodat zij op een later moment als getuige benaderd kunnen worden. Ook kunnen zij vragen aan het slachtoffer wat ze nodig hebben en informeren of zij iets voor hen kunnen betekenen. Verder kunnen omstanders het voorval vastleggen door het te filmen. Dit kan op een later moment als bewijs dienen.

Verschillende experts benadrukken dat het belangrijk is om aan te sluiten op de wensen en behoeften van het slachtoffer. Madhu Mathoera (adviseur en auteur van *De inclusieve organisatie*) verwoordt het als volgt:

“Wat heeft de ander nodig? Je moet niet voor een ander invullen wat een goede vervolgstap zou moeten zijn. (...) Je kunt achteraf de vraag stellen: mag ik vragen hoe je dat hebt ervaren? Je moet dus niet invullen hoe iemand het heeft ervaren. Als de persoon het als vervelend heeft ervaren, dan kun je vragen wat je een volgende keer zou kunnen doen. In dat proces kunnen omstanders leren wat zij kunnen betekenen. Bijstander of bondgenoot ben je niet in een dag. Die vaardigheden moet je leren.”

Meerdere experts benadrukken dat het belangrijk is dat omstanders de behoeften van het slachtoffer vooropstellen en zich niet vooral laten leiden

door de eigen behoeften. Behoeften kunnen geïnventariseerd worden door het stellen van goede vragen. Maar Caroline Koetsenruijter wijst er wel op dat het voor slachtoffers niet altijd eenvoudig is om dergelijke vragen direct te beantwoorden. In onderstaand citaat legt ze uit waarom en presenteert ze een alternatieve optie:

“Ik denk dat dat heel erg van waarde kan zijn voor het slachtoffer om aan te geven dat je het hebt gezien, dat je er enorme aanstoot aanneemt en dat je daarna vooral de vraag stelt: Wat heb jij op dit moment nodig? Of, hoe kan ik je helpen om te zorgen dat dit niet nog eens gebeurt? Alleen dat zijn hele grote open vragen die heel cognitief van aard zijn. En als je net een schokkende gebeurtenis hebt meegemaakt en ten overstaan van Jan en alleman bent vernederd, kunnen we misschien veel beter met gesloten vragen werken. Bijvoorbeeld: Is het oké voor jou om heel even met mij stil te staan bij wat ik net heb gezien? Een soort permissievraag, even kijken of er groen licht is bij de ander. Als de ander zegt: ik wil er nu echt niet over praten, want dan moet ik keihard huilen maar ik wil er morgen met jou wel over praten, trek dan niet je eigen behoefte naar voren. Dat zie ik ook nog wel eens gebeuren, dat de behoefte om betekenis te geven aan de gebeurtenis bij de omstander het natuurlijke herstel bij een slachtoffer in de weg gaat zitten. (...) Tegelijkertijd denk ik dat niks van je laten horen, het helemaal voorbij laten gaan, totale afwezigheid van steun, dat dat ongeveer het slechtste is wat je kunt doen. Dan kun je beter net iets te veel vragen en hulp aanbieden. Als een slachtoffer duidelijk aangeeft dat hij of zij het er nu niet over wil hebben, dan moet je dat respecteren.”

Koetsenruijter benadrukt met andere woorden het belang van een empathische opstelling door omstanders door eerst toestemming te vragen om over de gebeurtenis in gesprek te gaan. Daarmee kunnen omstanders voorkomen dat slachtoffers zich tegen hun wens in direct moeten uitlaten over het voorval en hun eventuele behoeften. Zoals ook in een eerdere studie aan het licht kwam, willen slachtoffers niet in alle gevallen dat omstanders zich uitspreken (Omlo, 2020).

4.3.5 Polariseren

Een polariserende strategie kan ook door omstanders ingezet worden en houdt in dat er op een felle, woedende, vijandige en beschuldigende toon wordt gereageerd op racisme. Mensen zijn er in dit geval op uit om de persoon die zich racistisch uit te intimideren, te domineren en belachelijk te maken en wraak te nemen. In plaats van het conflict uit de weg te gaan zoals bij de vermijdende strategie wordt dit nu juist opgezocht. Omstanders die de polariserende strategie gebruiken, spelen op de persoon en dat kan gepaard gaan met zowel verbale als fysieke agressie (vgl. Omlo, 2020).

Carsten de Dreu stelt dat polariseren in de vorm van wraak nemen contraproductief kan werken. Mogelijk past de dader in bepaalde situaties weliswaar zijn of haar gedrag aan om negatieve gevolgen te voorkomen, maar het resulteert volgens hem niet in een intrinsieke verandering van gedachten. Daarnaast bestaat het risico dat de dader een slachtoffer 'terugpakt' voor de schade die hem of haar door een omstander is berokkend.

Andere experts merken op dat een dader uitmaken voor racist niet effectief is. Daardoor is het moeilijker om nog met elkaar in gesprek te raken en het empathisch vermogen van een dader aan te spreken. Sommige respondenten stellen echter dat polariseren soms noodzakelijk is. Het is in bepaalde situaties ook nodig om frustraties vrijelijk te uiten.

4.3.6 Confronteren

De confronterende strategie lijkt op polariseren, omdat omstanders in dit geval direct ingrijpen, een grens stellen, zich verzetten tegen ongelijke behandeling en de dader aanspreken op zijn of haar gedrag. Er is echter ook een belangrijk verschil. Waar polariseren spelen op de persoon is en gericht is op het kwetsen, vernederen of belachelijk maken van de dader, houdt confronteren in dat omstanders op inhoud een discussie aangaan, bijvoorbeeld door het gedrag en de standpunten van de dader te veroordelen en door te onderbouwen waarom deze onjuist, ongepast en verwerpelijk zijn (Omlo, 2020). Vervolgens kunnen omstanders aan daders vragen om hiermee te stoppen. Een andere manier is het gebruik van confronterende humor of het stellen van confronterende vragen, zoals Selda Akbal vertelt:

“Je kunt als omstander de situatie begrenzen door vragen te stellen. Iemand die iets wel of niet expliciet heeft gezegd, kun je vragen waarom hij of zij dat heeft gezegd: wat bedoel je daarmee? Leg eens uit? Je moet het omdraaien en de agressor op een subtiele wijze in verlegenheid brengen.”

Het is ook mogelijk om iemand non-verbaal te confronteren. Zo kunnen omstanders door lichaamstaal, bijvoorbeeld een stille of veroordelende blik, hun afkeuring laten blijken (Bowes-Sperry & O'Leary-Kelly, 2005).

Een effectieve manier voor omstanders om daders te confronteren met hun uitspraken is, volgens wetenschappelijk onderzoek, het stellen van de sociale norm dat racisme sociaal niet geaccepteerd is binnen de desbetreffende context. Door bijvoorbeeld in de klas of op de werkplek aan te geven dat dergelijk gedrag er niet thuishoort en men niet op deze manier met elkaar wil omgaan, voelen mensen minder ruimte om zich in de toekomst schuldig te maken aan racisme. Zij weten dan dat dit gedrag sociaal niet geaccepteerd wordt (Felten e.a., 2023).

Ook de experts noemen confronteren een waardevolle strategie. Zij formuleren wel een aantal aandachtspunten. Zo is het belangrijk om niet voor het slachtoffer te spreken en conclusies te trekken over welk effect bepaalde uitspraken hebben op het desbetreffende individu. In plaats daarvan moeten omstanders duidelijk aangeven dat zij het gedrag zelf normoverschrijdend vinden en er moeite mee hebben. In bepaalde situaties kunnen omstanders de dader kort en bondig confronteren met zijn of haar gedrag, want zij hebben niet in elke situatie de tijd en energie om een uitgebreide reactie te geven. En als omstanders het gevoel hebben dat zij onvoldoende ruimte hebben om zich uit te spreken op het moment zelf, kunnen zij de dader ook op een later moment aanspreken. Dit kan volgens onderzoeker Ewoud Butter als voordeel hebben dat omstanders de situatie niet op de spits drijven, maar de dader apart kunnen nemen en op een effectievere manier kunnen confronteren met zijn of haar gedrag.

4.3.7 Verbinden

De strategie van verbinden houdt in dat omstanders een gesprek of dialoog aangaan in een poging de attitudes van de dader te veranderen (vgl. Berkowitz, 2009; Omlo, 2020). Het is een vorm van toenadering zoeken (vgl. Thomas & Kilmann, 1974). Zij kunnen bijvoorbeeld proberen te achterhalen waarom een collega zich racistisch uitlaat, wat er achter dit gedrag schuilgaat en wat er aan de hand is. Dit kan door verduidelijkende vragen te stellen (Bowes-Sperry & O'Leary-Kelly, 2005) of door te vragen of de dader zich ervan bewust is dat zijn of haar gedrag als kwetsend kan worden ervaren.

Verbinden moet niet verward worden met conformeren en vermijden. Verbinden sluit niet uit dat het racistische gedrag bekritiseerd wordt, maar gaat gepaard met het bieden van een opening voor een gesprek. Omstanders kunnen concreet aangeven dat ze willen dat de ander stopt met racistische uitspraken en gedrag, maar tegelijkertijd in de vorm van een dialoog proberen te achterhalen waarom iemand zich zo uitlaat.

Meerdere experts noemen dat het stellen van vragen belangrijk is. Pravini Baboeram stelt dat vragen kunnen helpen om een constructief gesprek op gang te brengen en ruimte kunnen bieden voor kritische zelfreflectie. Ook geeft ze aan dat het vaak als een veilige werkwijze wordt beschouwd omdat het uitgangspunt is om iemand beter te begrijpen in plaats van te oordelen. Volgens Dennis Snorremans kan het stellen van vragen voorkomen dat omstanders direct aannames uiten waarom daders bepaalde uitspraken (zouden) hebben gedaan. Door het stellen van vragen voelen daders zich gehoord. Dat biedt meer ruimte om daarna een beroep te kunnen doen op hun inlevings- en empathisch vermogen om zich voor te stellen welke negatieve impact alledaags racisme voor mensen met een migratieachtergrond heeft. Door het stellen van vragen kunnen omstanders volgens Dave Ensberg-Kleijkers bovendien verifiëren of ze de ander goed hebben begrepen. Er kan namelijk sprake zijn van een misverstand.

Een andere verbindende techniek is om mensen aan te spreken vanuit hun intrinsieke motivatie ("ik weet dat je zelf niet wilt discrimineren, dus daarom wijs ik je erop" (Felten e.a., 2023)). Daders worden op deze manier aangesproken op positieve waarden en normen, zoals gelijke behandeling en respectvolle

bejegening. De veronderstelling is dat daders deze waarden en normen eveneens belangrijk vinden. Het actief onder de aandacht brengen hiervan kan bijdragen aan bewustwording. Omstanders kunnen dit bijvoorbeeld ook doen door op te merken dat ze verbaasd zijn dat de dader een bepaalde uitspraak heeft gedaan, omdat ze dat niet verwacht hadden van een persoon die gelijkwaardigheid belangrijk vindt. Zij kunnen opmerken dat ze de dader niet zo kennen en vragen of deze nog steeds achter zijn of haar opmerking staat (Felten e.a., 2023; Monteith e.a., 2019; Stone e.a., 2011).

De verbindende strategie is volgens Carsten de Dreu effectief, maar dat is volgens hem niet altijd en overal het geval.⁷ In bepaalde situaties is verbinden weinig zinvol en passend. De Dreu legt het als volgt uit:

“Verbinden kost tijd en vraagt om creativiteit, maar helpt uiteindelijk om daders daadwerkelijk tot inzicht en inkeer te laten komen. Er ontstaat een intrinsieke verandering in hoe iemand zich uit, opstelt en misschien zelfs denkt over mensen van kleur. Proberen te achterhalen of je er samen uitkomt is in sommige gevallen totaal niet nodig en tamelijk zinloos. Bij openlijke vormen van racisme gaan we niet even samen zitten en vragen: wat levert het jou nou op om racistisch te zijn? En hoe zouden we die behoeftes op een andere manier kunnen bedienen? Maar op het moment dat het op het werk gebeurt dan kan het wel degelijk zinvol zijn om te vragen wat er aan de hand is. Waarom doe je dit? Wat gebeurt hier nou? Wat zit daar nou achter? Hoe kunnen we ervoor zorgen dat dit stopt? Dan kan het best zijn dat die collega – in een meer probleemoplossende setting – meer openheid van zaken geeft. (...) Als je dan snapt waar het vandaan komt, dan kun je ook samen aan het werk om te proberen dat het probleem op een andere manier wordt opgelost dan via racistische uitingen. Op deze manier het probleem oplossen en constructief benaderen, is iets dat alleen in specifieke situaties mogelijk is.”

⁷ Het valt buiten de scope van deze studie om systematisch de voor- en nadelen van de verschillende strategieën uit te werken. De verbindende strategie wordt als illustratie gebruikt.

Ook andere experts noemen verbinden in specifieke situaties een effectieve strategie. Dave Ensberg-Kleijkers, Ewoud Butter en Madhu Mathoera merken op dat verbinden vooral nodig is als omstanders inschatten dat daders zich er niet bewust van zijn dat zij zich schuldig hebben gemaakt aan racisme. Butter stelt dat het in dit soort gevallen effectief is om een beroep te doen op het empathische vermogen van daders om zich te verplaatsen in het slachtoffer (vgl. Stone e.a. 2011). In gesprekken heeft hij gemerkt dat mensen zich dan eerder openstellen om te leren:

“Omstanders kunnen op een rustige manier duidelijk maken dat de dader een ander heeft gekwetst. Ook kunnen zij uitleggen dat er meer racisme is dan we denken, maar dat het in veel situaties niet zo bedoeld is. Ze kunnen zeggen: jij bedoelt het vast niet lullig, maar als je dag in dag uit steeds dezelfde stigmatiserende opmerkingen en vragen te horen krijgt dan draagt dat bij aan een gevoel van er niet helemaal bij te horen. Als je het zo vertelt dan snappen mensen dat het niet fijn is. Ook is het goed om te benoemen dat we allemaal vooroordelen hebben en dat heel veel mensen zich daar niet van bewust zijn, maar dat het wel belangrijk is om er scherp op te zijn.”

Tegenover de voordelen, worden er ook nadelen verbonden aan de verbindende strategie. Slachtoffers kunnen dergelijke reacties ervaren als steun voor de dader. Jerry Afriyie stelt dat de aandacht eerst uit moet gaan naar het slachtoffer.

“We moeten racisme niet behandelen als iets waar we het eerst eens met elkaar over moeten hebben. Racisme bestaat en is een mensenrechtenschending, punt. Er moet meteen gezegd worden: dit gaan we niet doen. Niet zeggen dat de dader weinig kennis heeft of andere excuses zoeken om de dader in bescherming te nemen. We moeten geen ruimte laten voor discussie, verbinden en zich inleven in de dader. Daar heeft het slachtoffer niets aan. Primair moet de aandacht uitgaan naar het slachtoffer en niet naar de dader. Die eerste heeft misschien wel therapie of andere dringende hulp nodig. Racisme heeft consequenties want mensen vallen uit door een burn-out of

vermijden bepaalde plekken om niet geconfronteerd te hoeven worden met racisme."

Experts noemen als aandachtspunt dat omstanders ervoor moeten waken dat zij daders niet op een belerende toon aanspreken. Met een dergelijke communicatiestijl is de kans groot dat de aangesproken persoon defensief zal reageren, zal ontkennen het zo bedoeld te hebben of de eigen uitspraken goed zal praten. Evita Lammes voegt hieraan toe dat omstanders niet in de valkuil moeten trappen om uit te leggen wat de dader bedoelde in reactie op emoties van het slachtoffer. In een poging om te de-escaleren kunnen omstanders de boodschappen van daders nuanceren en relativeren, maar daardoor kunnen slachtoffers zich nog meer onbegrepen voelen.

4.3.8 Hervormen

De voorgaande actieve strategieën waren gericht op het ondersteunen van individuele slachtoffers en of/gericht op het aangaan van een confrontatie of dialoog met de dader. De hervormende strategie is van een andere orde en van een ander niveau dan de voorgaande. In plaats van individuen aan te spreken die zich schuldig maken aan racisme kunnen omstanders na meerdere signalen van racisme ook aandacht besteden aan structurele onderliggende factoren in een organisatie(cultuur) die ruimte bieden aan racisme. Dat heeft een ander tijdsverloop en vraagt om een andere manier van ingrijpen.

Hervormen verwijst naar het initiëren of stimuleren van verbeteringen in een organisatie of, breder, in de samenleving door bijvoorbeeld te signaleren en te agenderen. Daarnaast kan men denken aan het beïnvloeden of ontwikkelen van (beleids)interventies gericht op het aanpakken of voorkomen van racisme (Bowes-Sperry & O'Leary-Kelly, 2005). Omstanders kunnen hier op individuele basis een bijdrage aan proberen te leveren, maar zij kunnen dit ook doen in samenwerking met anderen. Zo kunnen ze door middel van maatschappelijke acties, het aangaan van het maatschappelijk debat en het schrijven van opiniestukken een bijdrage leveren aan de strijd voor meer diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie.

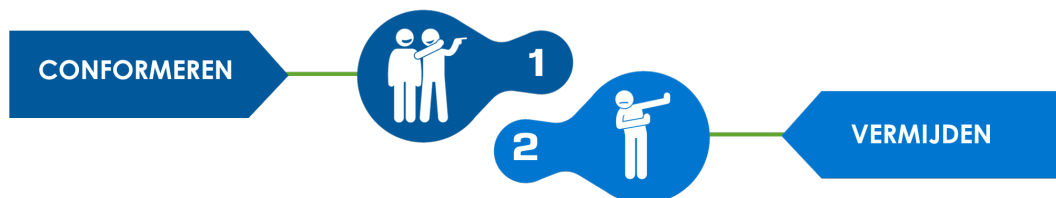
Er zijn twee varianten te onderscheiden bij hervormen, namelijk activistisch en diplomatiek handelen (vgl. Omlo, 2020). Hervormen kan eveneens geïntegreerd

worden met een aantal van de eerdergenoemde strategieën. Zo kunnen omstanders op een verbindende, confronterende en polariserende manier hervormen. Verder kunnen omstanders proberen om op individuele basis collectieve veranderingen te realiseren, maar zij kunnen dit ook in samenwerking met anderen oppakken door bijvoorbeeld steun en draagvlak te zoeken bij collega's, buurtbewoners en gelijkgezinden. Directeuren, leidinggevenden, politici, opinieleiders, influencers, activisten, diplomaten en andere mensen met aanzien en status hebben hier een voornamelijk rol in vanwege de invloed die dit met zich meebrengt, maar het is niet voorbehouden aan deze mensen.

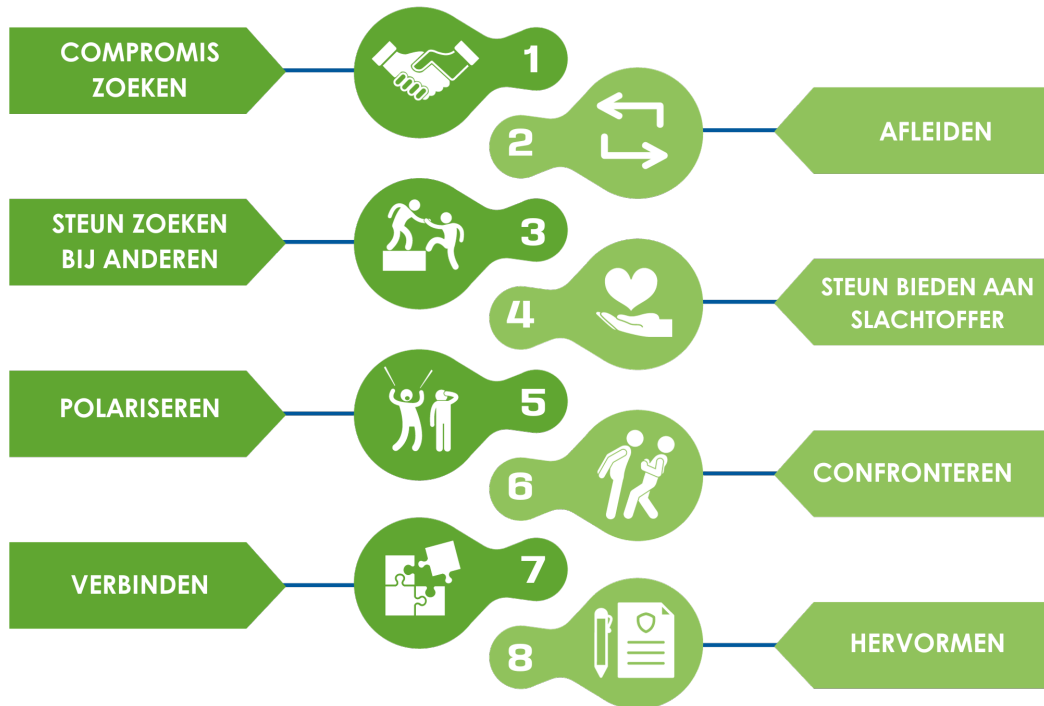
4.4 Tot slot

In onderstaande figuur zijn de hierboven beschreven passieve en actieve strategieën voor omstanders schematisch weergegeven.

PASSIEVE STRATEGIEËN



ACTIEVE STRATEGIEËN



In dit hoofdstuk is ook aandacht geweest voor enkele voor- en nadelen van bepaalde strategieën. De vraag naar de effectiviteit van strategieën is ingewikkeld en niet eenduidig te beantwoorden. Welke strategie omstanders het beste kunnen inzetten, is namelijk afhankelijk van de vraag welke doelen omstanders nastreven met hun interventie (vgl. Keashly, 2019). Wat werkt is daarnaast sterk afhankelijk van de specifieke omstandigheden. Zo noemen verschillende experts dat de verbindende strategie eerder voor de hand ligt op de werkvloer bij collega's met wie je de relatie goed wilt houden. Bovendien zijn collega's dan sneller geneigd om te luisteren. Het aanspreken van een wildvreemd persoon op straat vraagt eerder om een confronterende strategie. In een onveilige situatie kan confronteren voor een individuele omstander riskant zijn. Daarom ligt het in zo'n situatie meer voor de hand om hulp in te schakelen van andere omstanders of om formele instanties te benaderen.

Het is daarnaast zinvol om strategieën waar mogelijk te combineren en af te wisselen. Zo kan het soms nodig zijn om eerst de dader te confronteren en hem of haar later apart te nemen en in een dialoog te treden. Het doel van deze dialoog zou dan gericht zijn op het creëren van meer bewustwording bij de desbetreffende persoon over het effect van zijn of haar uitspraken. Verschillende experts wijzen er namelijk op dat confronteren weliswaar kan helpen om racistische uitingen tegen te gaan, maar daarmee zijn racistische gedachten nog niet verdwenen. De verbindende strategie kan dan volgens verschillende experts waardevol zijn. Een ander voorbeeld is dat mensen eerst steun zoeken bij anderen. Zo kunnen omstanders een stevigere basis creëren om het gesprek aan te gaan met de dader. Wanneer omstanders zich gesteund weten, is reageren op racisme minder riskant.

Voor omstanders is het lang niet altijd mogelijk om strategisch, direct en doelbewust te handelen. Vaak is menselijk gedrag gebaseerd op routines, automatismen en reacties die onbewust of intuïtief plaatsvinden (Omlo, 2020). Doelbewust reageren vraagt volgens experts daarom voor omstanders een bepaalde kennis over mogelijke manieren van reageren. Daarnaast is het nodig dat zij vooraf bedenken welke strategie aansluit bij de eigen vaardigheden, karaktereigenschappen en datgene wat men poogt te bereiken. Op die manier kunnen mensen plannen maken hoe zij in bepaalde situaties zouden willen reageren. Zo verkleinen omstanders de kans dat zij zich door het moment laten overweldigen en bevriezen.

In een BNR-podcast met Ben Tiggelaar spreekt hoogleraar sociale psychologie Elianne van Steenbergen in dit verband over 'if-then-statements'.⁸ Tiggelaar vat het samen als een 'implementatie-intentie' of een 'als-dan afspraak' die mensen met zichzelf kunnen maken. Concreet betekent dit dat mensen op papier schrijven of in hun hoofd dan wel hardop uitspreken hoe zij een volgende keer zouden willen reageren bij grensoverschrijdend gedrag. Door een reactie op voorhand te oefenen, ervaren mensen minder stress op het moment dat grensoverschrijdend gedrag plaatsvindt, omdat ze er beter op voorbereid zijn en daardoor helderder kunnen communiceren.⁹

⁸ <https://www.bnr.nl/podcast/ben-tiggelaar-podcast/10496760/werktip-van-prof-dr-elianne-van-steenbergen> (geraadpleegd, 16 januari 2024).

⁹ <https://www.bnr.nl/podcast/ben-tiggelaar-podcast/10497294/werktip-ben-tiggelaar-reageren-op-een-foute-opmerking> (geraadpleegd, 16 januari 2024).

5 Aanbevelingen

In dit hoofdstuk zijn de aanbevelingen te lezen voor hoe omstanders geactiveerd kunnen worden en welke maatregelen nodig zijn om het voor hen te vereenvoudigen om in te grijpen. Het is geen volledig overzicht van benodigde maatregelen. Daar is uitgebreider onderzoek voor nodig. Bovendien hebben Felten en anderen (2023) in hun studie verschillende werkzame mechanismen en kansrijke interventies beschreven. De aanbevelingen in dit rapport moeten gezien worden als een aanvulling hierop. Onderstaande aanbevelingen zijn grotendeels gebaseerd op inzichten van de geïnterviewde experts. Soms is er een verwijzing naar relevante studies.

5.1 Zet een brede publiekscampagne uit

Meerdere experts pleiten ervoor om als overheid een campagne te lanceren. De NCDR zou dit kunnen agenderen en aanjagen. Deze campagne moet bijdragen aan een betere herkenning van verschillende vormen van racisme – waaronder ook de meer subtiele varianten – en meer bewustzijn over de schadelijke effecten van racisme. Daarnaast kan op deze manier een breed publiek geïnformeerd worden hoe ze als omstander adequaat kunnen reageren en daarmee bij kunnen dragen aan het tegengaan van racisme. De beschreven strategieën en concrete voorbeelden in dit rapport kunnen benut worden om omstanders aan te moedigen om racisme vaker te veroordelen en te melden. Met name de groep burgers die wel zou willen ingrijpen, maar handelingsverlegen is of niet durft in te grijpen, kan baat hebben bij deze campagne.

De campagne zou zich niet alleen moeten richten op racisme. Veel van de opgedane inzichten zijn namelijk ook relevant voor andere vormen van discriminatie en grensoverschrijdend gedrag. Bovendien kan de cruciale rol van omstanders op deze manier breder geagendeerd worden met als resultaat een groter maatschappelijk draagvlak. Ook biedt deze bredere focus de mogelijkheid om samen te werken met uiteenlopende organisaties die zich op verschillende vormen van discriminatie en grensoverschrijdend gedrag richten.

De experts opperen om rolmodellen en publieke figuren te betrekken bij de campagne. Er kan een krachtig signaal van uitgaan als zij zich uitspreken tegen discriminatie en het belang van de rol van omstanders benadrukken. Het ontwikkelen van een educatief animatiefilmpje als onderdeel van de campagne kan helpen om een breder publiek te bereiken en de boodschap op een toegankelijke wijze over te brengen.

Van belang is om voorzichtig te zijn met de toon van de campagne. Een te sterk belerende en betuttelende manier van communiceren moet vermeden worden, omdat dit averechts zou kunnen werken. Er is door experts in dit verband ook op gewezen dat de overheid eerst zelf het goede voorbeeld dient te geven door beleid te ontwikkelen om omstanders te activeren in de eigen organisatie. Dat maakt een campagne ook geloofwaardiger dan wanneer de overheid te snel naar de samenleving wijst. Dit kan immers overkomen alsof de overheid zichzelf presenteert als een organisatie die de aanpak van racisme intern al op orde heeft.

5.2 Maak melden voor omstanders toegankelijker, laagdrempeliger en aantrekkelijker

Het melden van racisme moet volgens de experts toegankelijker, laagdrempeliger en aantrekkelijker worden gemaakt voor omstanders. Het is belangrijk dat omstanders weten dat zij meldingen kunnen doen bij antidiscriminatievoorzieningen. Dit lijkt nog lang niet altijd bekend te zijn.

Om de meldingsbereidheid van omstanders te vergroten, kunnen organisaties inzichtelijk maken dat melden loont. Dat kan op twee manieren. Ten eerste kan het helpen om te benadrukken dat meldingen ook relevant zijn voor het verkrijgen van inzicht in de omvang van het probleem. Antidiscriminatievoorzieningen doen dit al. Zij rapporteren jaarlijks aan het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over de ingediende meldingen. Als omstanders meldingen doen bij antidiscriminatievoorzieningen worden deze incidenten geregistreerd en wordt inzichtelijk op wat voor manier en op welke plek racisme is waargenomen. Daarmee dragen omstanders eraan bij dat er

aandacht komt voor racisme. Hoe groter het aantal meldingen hoe groter het gevoel van urgentie om het probleem aan te pakken.

Ten tweede is het delen van succesverhalen waarbij meldingen een positieve invloed hebben gehad en resultaten hebben opgeleverd een passende strategie om te onderbouwen waarom melden zinvol is. Een resultaat kan bijvoorbeeld zijn dat er mediation uit voort gekomen is, dat de beschuldigde persoon ervan geleerd heeft en zijn gedrag heeft aangepast, dat er nieuw beleid is ontwikkeld gericht op de aanpak van racisme of dat er sancties zijn uitgevoerd zoals een aanhouding in het geval van strafbare vormen van racisme.

Als mensen meer inzicht krijgen in het nut van meldingen, kan het voor omstanders aantrekkelijker worden om in de toekomst (vaker) te melden bij antidiscriminatievoorzieningen of binnen de organisatie waar men werkzaam is. Voorwaarde voor het delen van ervaringen van racisme is overigens wel dat het slachtoffer toestemming geeft om er binnen de organisatie breed over te communiceren. Een andere mogelijkheid is om de verhalen te anonimiseren en zo op te schrijven dat ze niet herleidbaar zijn naar personen of een bepaalde afdeling.

Organisaties kunnen de meldingsbereidheid verder versterken door omstanders die gemeld hebben te erkennen en te waarderen. Bij het delen van succesverhalen kunnen deze omstanders gepresenteerd worden als veranderaars en helden, omdat zij hebben bijgedragen aan de aanpak van racisme. Door het creëren van een helden-narratief geeft het niet alleen melders voldoening en trots, maar kunnen ook anderen geïnspireerd worden om in actie te komen.

Tot slot kan het melden vereenvoudigd worden door het gebruik van mobiele technologie. Zo kan er bijvoorbeeld op festivals, treinstations, bij bushokjes en in winkelcentra een laagdrempelige meldingsinfrastructuur worden geboden waarbij omstanders via een QR-code of een app eenvoudig, snel, veilig en desgewenst anoniem meldingen kunnen doorgeven. Zo bestaat er dankzij een initiatief van onder meer de Rijksoverheid en de KNVB een app waarmee mensen racisme en discriminatie in het voetbal en daarbuiten kunnen melden.¹⁰ Binnen

¹⁰ Zie: <https://www.knvb.nl/nieuws/themas/sportiviteit-respect/62554/discriminatiemelder-de-app-tegen-ongewenste-incidenten-het> (geraadpleegd 16 januari 2024).

organisaties kan een vergelijkbare digitale meldprocedure worden opgetuigd. De meldingsprocedure moet zo ingericht worden dat het voor betrokkenen mogelijk is om valse meldingen te kunnen filteren. Verder is het belangrijk dat overheden uitdragen dat omstanders in veel situaties het beste kunnen melden bij een antidiscriminatievoorziening aangezien daar professionals werken die veel ervaring hebben met het behandelen van meldingen.

5.3 Investeer in het trainen van omstanders

Via trainingen kunnen werknemers in de rol van omstander oefenen met verschillende manieren van ingrijpen bij racisme (vgl. Broekroelofs & Felten, 2020; Omlo, 2017; 2020). Ook hier begint het met het kunnen herkennen van verschillende vormen van racisme. Dat behoeft dan ook aandacht in de training. Experts geven aan dat een belangrijke voorwaarde is dat de training niet eenmalig is, maar meerdere keren herhaald wordt. Daarnaast is het van belang dat deelname niet vrijblijvend is, anders bestaat het risico dat de mensen die deze training het hardst nodig hebben niet meedoen.

Experts wijzen ook op de noodzaak om leidinggevenden te trainen omdat zij als omstander een voorbeeldfunctie vervullen. Verder noemen de experts dat het hard nodig is om diverse professionals te scholen, zoals leerkrachten, schoolmaatschappelijk werkers, politieagenten, jongerenwerkers en andere sociaal werkers (vgl. Charkaoui, 2019; Omlo, 2020). Deze professionals komen op verschillende manieren in aanraking met racisme en dat kan gepaard gaan met diverse professionele dilemma's. In trainingen kan hier aandacht aan besteed worden. Ook kunnen zij baat hebben bij kennis die hen helpt om racisme te herkennen en bij het oefenen met verschillende manieren van interveniëren. Tot slot menen de experts dat er meer aandacht voor het thema moet zijn in opleidingen en in bijscholingsprogramma's van professionals uit verschillende sectoren.

5.4 Investeer in een veilige en inclusieve organisatiecultuur

Trainingen aan omstanders bieden onvoldoende soelaas als meldingen van racisme onvoldoende adequaat behandeld worden. In dat geval moet er naast deze trainingen ook gewerkt worden aan veranderingen in de organisatiestructuur en -cultuur. Als omstanders na een training vaker melding doen van racisme kunnen zij namelijk ontmoedigd raken als onder meer leidinggevenden en vertrouwenspersonen de melding onvoldoende serieus nemen. Dat kan medewerkers aan het twijfelen brengen of zij wel meldingen willen blijven doen, omdat ze het gevoel krijgen dat het weinig zin heeft. In een onveilige organisatiecultuur kunnen omstanders zich bovendien onvoldoende veilig voelen om meldingen van racisme te doen.

Van belang is dat de procedure voor meldingen veilig wordt georganiseerd zodat omstanders racisme kunnen melden zonder angst voor vergelding. Het is nodig dat organisaties dit serieus nemen en een omgeving creëren waarin machtsmisbruik wordt ontmoedigd en waarin degenen die zich uitspreken tegen onrechtvaardigheid, beschermd en gesteund worden.

Meer in het algemeen zijn cultuurveranderingstrajecten nodig die als inzet hebben om diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid te stimuleren. Veel experts benadrukken in dit verband het belang van het formuleren van sociale normen voor (on)gewenst gedrag in de vorm van kernwaarden en gedragsregels. Uit onderzoek is bekend dat dit een effectieve strategie is (Felten e.a., 2021). Daarbij is het ook nodig om duidelijk te maken hoe de organisatie ermee omgaat als medewerkers de norm overschrijden en hoe ze de regels handhaven. Cultuurverandering begint aan de top en daarom is het noodzakelijk om duidelijke taken en verantwoordelijkheden bij leidinggevenden te leggen. Tot slot zijn monitoring en evaluaties nodig om inzicht te krijgen in de voortgang en in mogelijke knel- en verbeterpunten. Dergelijke inzichten kunnen helpen om waar nodig bij te sturen.

5.5 Bevorder het gebruik van effectieve antipestprogramma's op scholen

Sinds 2015 zijn basis- en middelbare scholen bij wet verplicht om zich in te zetten voor een veilige school waarin zij pesten (waaronder ook discriminatie en racisme) aanpakken en proberen te voorkomen. Veel scholen maken tegenwoordig gebruik van antipestprogramma's. Er zijn vele programma's beschikbaar, maar de effectiviteit verschilt. Om scholen te helpen een keuze te maken heeft het Nederlands Jeugdinstituut verschillende programma's geëvalueerd op effectiviteit. Onder meer KiVa en PRIMA zijn programma's die als (waarschijnlijk) effectief zijn erkend (Huitsing e.a., 2023; NJI, 2018; Oldenburg, 2023). Binnen deze programma's is ook aandacht voor de rol van omstanders. De NCDR en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap zouden deze kennis actief onder de aandacht moeten brengen zodat meer scholen evidence based kunnen werken. Een andere optie is om deze effectieve programma's gratis beschikbaar te stellen aan scholen, zoals in Finland wordt gedaan.

Bijlage 1 Geraadpleegde experts

Naam	Functie en organisatie
Jerry Afriyie	Mensenrechtenactivist en eigenaar van de stichting Nederland wordt beter
Randy Ackom	GGZ casemanager
Selda Akbal	Strategisch adviseur Diversiteit en Inclusie, ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en voorzitter Agora Network
Pravini Baboeram	Programmamanager ECHO, Expertisecentrum Diversiteitsbeleid
Najoua Benali	Beleidsadviseur Diversiteit en Inclusie Gemeente Arnhem
Yonn Bokern	Promovenda, onderzoek naar leidinggevend en inclusieve organisatiecultuur, Universiteit Utrecht
Marten Bos	Trainer en spreker diversiteit en inclusie, bij Marten Bos
Ewoud Butter	Onderzoeker naar racisme en discriminatie, bij Ewoud Butter
Anonieme respondent	Directeur Antidiscriminatievoorziening
Maurice Crul	Hoogleraar Onderwijs en Diversiteit, VU Amsterdam
Carsten de Dreu	Hoogleraar sociale en organisatiepsychologie, Universiteit Leiden
Dave Ensberg-Kleijkers	Bestuursvoorzitter Stichting Martin Luther King Lezing, bestuursvoorzitter Stichting Maatschappelijke Alliantie en directeur-bestuurder Stichting Nationaal Jeugdfonds Jantje Beton
Ruben Gowricharn	Research fellow Vrije Universiteit, onderzoek naar sociale uitsluiting, culturele normbeelden en diasporabanden
Redouan el Khayari	Directeur stichting MEION en docent sociale wetenschappen, Haagse Hogeschool
Caroline Koetsenruijter	Agressie en conflictexpert, auteur en trainer, eigenaar Instituut KCB
Evita Lammes	Trainer, spreker en adviseur inclusieve communicatie en sociale veiligheid, eigenaar Studio Samen
Madhu Mathoera	Adviseur diversiteit, gelijkwaardigheid & inclusie en auteur <i>De inclusieve organisatie</i> , eigenaar De inclusieve organisatie
dr. Sahar Noor	Senior-adviseur en onderzoeker naar diversiteit, inclusie, discriminatie en uitsluiting, eigenaar Sahar Noor Onderzoek, Advies & Training
Farah Ramezani	Trainer, adviseur en ontwikkelaar diversiteit en inclusie, eigenaar Ravilok

REAGEREN ALS OMSTANDER BIJ RACISME

Een studie naar handelingsperspectieven

Sidris van Sauers	Projectcoördinator en trainer diversiteit en inclusie bij Radar (anti-discriminatievoorziening)
Dennis Snorremans	Trainer diversiteit en inclusie bij Sexmatters
René Veenstra	Professor sociologie, onderzoek naar pesten en sociale normen, Rijksuniversiteit Groningen
Cemil Yilmaz	Partner IZI Solutions, (onderzoeks)expert en consultant op diversiteit inclusie, discriminatie en racisme
Anonieme respondent	Expert wenst vanwege mogelijke herleidbaarheid ook niet dat de functie genoemd wordt

Bronnen

- Andriessen, I., J. Hoegen Dijkhof, A. van der Torre, E. van den Berg, I. Pulles, J. Iedema & M. de Voogd-Hamelink, (2020) *Ervaren discriminatie in Nederland II*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Beehr, T.A. & McGrath, J. E. (1996). The methodology of research on coping. Conceptual, strategic, and operational-level issues. In: M. Zeidner & N. S. Endler (red.) *Handbook of coping: Theory, research, applications*, pp. 65-82. Wiley: New York.
- Berkowitz, A.D. (2009). *ResponseAbility: A complete guide to bystander intervention*. Beck & Company.
- Blumer, H. (1969). *Symbolic Interactionism: Perspective and method*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Bowes-Sperry, L., & O'Leary-Kelly, A. M. (2005). To act or not to act: The dilemma faced by sexual harassment observers. *Academy of Management Review*, 30(2), pp. 288-306.
- Bouabid, A. (2018) *De Marokkanenpaniek. Een geïntegreerde morele paniekbenadering van het stigma 'Marokkaan' in Nederland*. Boom Criminologie.
- Broekroeloefs, R. & Felten, H. (2020) Ingrijpen bij discriminatie als omstander: het nut, de noodzaak en de tips. <https://www.kis.nl/artikel/ingrijpen-bij-discriminatie-als-omstander-het-nut-de-noodzaak-en-de-tips> (geraadpleegd 18 december, 2023).
- Brown, R. M., M.A. Craig, & E.P. Apfelbaum, (2021). European Americans' intentions to confront racial bias: Considering who, what (kind), and why. *Journal of Experimental Social Psychology*, 95, 104123.
- Burns, M. D., Monteith, M. J., & Parker, L. R. (2017). Training away bias: The differential effects of counterstereotype training and self-regulation on stereotype activation and application. *Journal of Experimental Social Psychology*, 73, 97-110.

CBS (2022) 1,6 miljoen mensen voelden zich vorig jaar gediscrimineerd, <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/27/1-6-miljoen-mensen-voelden-zich-vorig-jaar-gediscrimineerd> (geraadpleegd 14 januari, 2024)

CBS (2023) 1 op de 10 medewerkers voelde zich in 2022 gediscrimineerd op werk, <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2023/16/1-op-de-10-werknemers-voelde-zich-in-2022-gediscrimineerd-op-werk> (geraadpleegd 14 januari, 2024).

Charkaoui, N. (2019) *Racisme. Over wonden en veerkracht*. Antwerpen: Epo uitgeverij.

Crandall, C. S., A. Eshleman, & L. O'brien (2002) Social norms and the expression and suppression of prejudice: The struggle for internalization. *Journal of personality and social psychology*, 82(3), p. 359.

Crul, M. en Lelie, F. (2023) *De nieuwe minderheid. Over mensen zonder migratieachtergrond in de superdiverse stad*. Amsterdam: VU University Press.

Czopp, A.M. & Moneith, M. J. (2003) Confronting prejudice (literally): Reactions to confrontations of racial and gender bias. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(4), pp. 532-544.

Czopp, A.M., M.J. Moneith, & A.Y. Mark (2006) Standing up for a change: Reducing bias through interpersonal confrontation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(5), pp. 784-803.

Darley, J. M & Latané, B. (1968). "Bystander intervention in emergencies: Diffusion of responsibility". *Journal of Personality and Social Psychology* 8: pp. 377-383.

Essed, P. (1984) *Alledaags racisme*. Amsterdam: Feministische Uitgeverij Sara.

Essed, P. (2018) *Alledaags racisme*, heruitgave. Amsterdam: Van Genneep.

Felten, H., A. Asante, R. Donker, I. Andriessen & S. Noor (2021). *Wat werkt in de aanpak van institutioneel racisme. Een literatuuronderzoek*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Felten, H., T. Keers, C. Harnacke & R. Broekroelofs (2023) *Ingrijpen bij racisme binnen je eigen 'bubbel'. Hoe werkt dat en wat kunnen verschillende stakeholders hierin doen?* Utrecht: Movisie.

Fermin, A., J. Omlo, G. Walz, M. Kromhout, S. Robbers & E. Butter (2022) *Institutioneel racisme bij de gemeente Utrecht? Een verkennende studie naar processen van uitsluiting op vier beleidsterreinen.* Utrecht: Bureau Omlo.

Genugten, M. L., van & Svensson, J. S. (2010). *Dubbel de dupe? Een studie naar de behandeling van werknemers die ongelijke behandeling aan de orde stellen.* Social Risks and Safety Studies (MR&V).

Giddens, A. (1991). Structuratietheorie en empirisch onderzoek, gastcollege Wageningen. Geredigeerd door Munters, Q.J., Spaargaren, G. (p. 13-36). In Meijer, E., Mommaas, H., Poel, H. van der, Rosendal, R. & Spaargaren, G. (red.), *Anthony Giddens; een kennismaking met de structuratietheorie.* Wageningen: mededelingen van de vakgroepen sociologie.

Hildebrand, L. K., C. C. Jusuf & M. J. Monteith (2020). Ally confrontations as identity-safety cues for marginalized individuals. *European Journal of Social Psychology*, 50(6), 1318-1333.

Huitzing, G., G.M.A. Lodder, W.J. Browne, B. Oldenburg, R. van der Ploeg & R. Veenstra (2020) A Large-Scale Replication of the Effectiveness of the KiVa Antibullying Program: a Randomized Controlled Trial in the Netherlands, in *Prevention Science* 21, p. 627 – 638.

Koetsenruijter, C. & Van der Loo (2023) *Giffig gedoe op de werkplek. Van agressief gedrag naar sociale veiligheid.* Meppel: Boom.

Kraus, L. (2022). *Upside-down and inside-out. How do people without a migration background react to being a numerical ethnic minority?* Amsterdam: PhD-thesis VU University.

Kraus, L. & M. Crul (2022). Signaling inclusion, increasing belonging. People without a migration background in ethnically diverse neighborhoods. *City, Culture and Society*, 30, 1-7. Doi: 10.1016/j.ccs.2022.100461.

Latané, B., & Darley, J. M. (1970). *The unresponsive bystander: Why doesn't he help?* Appleton-Century-Crofts.

Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984) *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer Publishing.

Keashly, L. (2019). In the e-presence of others: Understanding and developing constructive cyberbystander action. In W. Cassidy, C. Faucher, & M. Jackson (Eds). *Cyberbullying at university in international contexts*. Routledge.

McConahay, J.B. (1986). Modern racism, ambivalence, and the modern racism scale. In Dovidio, F.J. & Gartner, S.L. (eds.), *Prejudice, discrimination and racism* (p. 91-126). Orlando, FL: Academic Press.

Meertens, R.W. & Pettigrew, T. F. (1997) Is subtle prejudice really prejudice? *Public Opinion Quarterly*, 61 (1), p. 54 – 71.

Monteith, M. J., M.D. Burns & L.K. Hildebrand (2019). Navigating successful confrontations: What should I say and how should I say it? In Mallet, R. & Monteith, M.J. (Eds.) *Confronting prejudice and discrimination: The science of changing minds and behaviours* (p. 225-248). San Diego, CA: Academic Press.

Mulder, R. (2015). *Workplace mobbing: Toward a better understanding of bystander behavior*. [Doctoral Thesis, Open Universiteit]. Open Universiteit.

Nelson, J. K., K.M. Dunn & Y. Paradies (2011). Bystander anti-racism: A review of the literature. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 11(1), 263-284.

NJI (2018) Effecten van anti-pestprogramma's. *Beoordeling van de resultaten van het empirisch effectonderzoek 2016/2017 naar tien anti-pestprogramma's, Rapportage van de Commissie Anti-pestprogramma's voor het Ministerie Onderwijs, Cultuur en Wetenschap*, Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.

Oldenburg, B. (2023) *Bij ons gebeurt dat niet. Over pesten op school, werk en andere plekken*. Amsterdam: Fontaine.

Omlo, J. (2011) *Integratie én uit de gratie? Perspectieven van Marokkaans-Nederlandse jongvolwassenen*. Delft: Eburon.

Omlo, J. (2017) *Evaluatie training 'Reageren op discrimineren.'* Den Haag: Expertise Unit Sociale Stabiliteit, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Omlo, J. (2020) *Verzetten, vermijden of veranderen? Reageren op discriminatie en stigmatisering*. Rotterdam: Art. 1 & Radar.

Omlo, J., A. Kaya, S. Charif, E. Butter, M. Kromhout & K. Ramlakhan (2022). *Racisme bij het ministerie van Buitenlandse Zaken. Een verkennende studie*. Utrecht: Bureau Omlo.

Pascoe, E.A., & Smart Richman, L. (2009). Perceived discrimination and health: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 135 (4), 531-554.

Philpot, R., L.S. Liebst, M. Levine, W. Bernasco & M.R. Lindegaard (2019). Would I be Helped? Cross-National CCTV Footage Shows That Intervention Is the Norm in Public Conflicts. <https://doi.org/10.1037/amp0000469>

Rispens, S., S. Janssen, A. Weel & P. Wielaard (2014) Discriminatie. http://www.arbokennisnet.nl/images/dynamic/Dossiers/PSA/D_Discriminatie.pdf (geraadpleegd op 18 december 2023).

Scully, M. & Rowe, M. (2009). Bystander training within organizations. *Journal of the International Ombudsman Association*, 2(1), 1-9.

Stewart, K., A. Pedersen & Y. Paradies, Y. (2014). It's always good to help when possible, BUT...: Obstacles to bystander anti-prejudice. *The International Journal of Diversity in Education*, 13 (3), 39-53.

Solórzano, D.G. & Pérez Huber, L. (2020) *Racial microaggressions. Using Critical Race Theory to Respond to Everyday Racism*. New York: Teachers College Press.

Stewart, K., A. Pedersen, & Y. Paradies (2014). It's always good to help when possible, BUT...: Obstacles to bystander anti-prejudice. *The International Journal of Diversity in Education*, 13(3), 39-53.

Stone, J., J. Whitehead, T. Schmader & E. Focella, E. (2011). Thanks for asking: Self-affirming questions reduce backlash when stigmatized targets confront prejudice. *Journal of Experimental Social Psychology*, 47(3), p. 589-598.

Sue, D. W., C.M. Capodilupo, G.C. Torino, J.M. Bucceri, A.M.B., Holder, K.L. Nadal, & M. Esquilin (2007) Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist*, 62(4), p. 271–286.

Sue, D. W., S. Alsaidi, M.N. Awad, E. Glaeser, C.Z. Calle & N. Mendez (2019). Disarming racial microaggressions: Microintervention strategies for targets, White allies, and bystanders. *American Psychologist*, 74(1), 128.

Thomas, K. W. & Kilmann, R. H. (1974) *The Thomas-Kilman Conflict Mode Instrument*. Mountain View, CA: CPP, Inc.

Verkuyten, M. (2003). Sociaal-psychologische gevolgen van stigmatisering. In Harchaoui, S. & Huinder, C. (red.), *Stigma: Marokkaan! Over afstoten en insluiten van een ingebeelde bevolkingsgroep* (p. 81-92). Utrecht: FORUM.

Vianden, J., & Gruber, C. (2020). "It's hard to speak up": Lessons learned from engaging US white college men in conversations on racism. *GMS Journal for Medical Education*, 37(2).

Williams, M.T., M.D. Skinta & R. Martin-Willet, R. (2021) After Pierce and Sue: A Revised Racial Microaggressions Taxonomy. *Perspectives on Psychological Science* 16 (5), p. 991-1007.