

# VOOROORDELEN EN MICROAGGRESSIES ALS COMMUNICATIEDREMPELS

EN HOE JE ERMEE KAN OMGAAN

## WAT ZIJN VOOROORDELEN?

Iedereen heeft vooroordelen. En iedereen heeft al eens een moment meegemaakt waar vooroordelen je eerste indruk van iemand hebben bepaald. Of het nu je eerste werkdag was of je voor het eerst je nieuwe burens ging ontmoeten. Je had op voorhand al een oordeel klaar. Dat is een vooroordeel. Vooroordelen zijn vaak onbewust aangeleerd door wat we zien en horen rondom ons.

Zulke vooroordelen zijn vaak geassocieerd met stereotypen of kenmerken van een persoon of groep met een bepaalde seksuele geaardheid, afkomst, sociale status of gender. Mensen worden hierdoor in hokjes geplaatst, wat negatieve gevolgen kan hebben voor de communicatie.

## SOORTEN VOOROORDELEN

Er bestaan verschillende soorten vooroordelen. Hier leer je meer over enkele:

### CONFIRMATION BIAS

We luisteren onbewust vooral naar informatie die bevestigt wat we al weten.

We zoeken graag naar bewijzen van wat we geloven en durven negeren wie dit in vraag stelt. Tunnelvisie, dus. Bijvoorbeeld: een veiligheidssteward ziet een voetbalfan die sterk lijkt op een hooligan die regelmatig de boel op stelten zet.

Door de gelijkenis, houdt de veiligheidssteward de onschuldige voetbalfan extra in de gaten gedurende de match.

### AFFINITY BIAS

We bevoordelen mensen met wie we kwaliteiten of eigenschappen delen.

Bijvoorbeeld: Je bent in een interventie milder voor iemand omdat je weet dat het een vriend is van je broer.

### CONTRAST EFFECT

We vergelijken mensen of situaties met andere, in plaats van de persoon of situatie op zich te beoordelen. Bijvoorbeeld: Er komt een nieuwe collega in je team terecht. Je vergelijkt deze collega steeds met je vorige collega waardoor het moeilijk is om de nieuwe te accepteren.

### HORNS EN HALO EFFECT

Bij het 'horns effect' laat je één negatief aspect van iemand je volledige oordeel bepalen. Bijvoorbeeld, je kan iemands positieve kwaliteiten niet herkennen omdat deze persoon ooit een conflict had met een van je collega's bij de veiligheidsstewards. Bij het 'halo effect' let je enkel op positieve aspecten.

## GROUP THINK OF CONFORMITY BIAS

We vinden behoren tot een groep belangrijker dan je eigen mening. Door de angst om uit de groep gezet te worden, pas je je aan aan de groep.

## GENDER, AGE, ATTRACTIVENESS ... BIAS

Deze vooroordelen over wat de 'standaard' is, zijn doorheen de geschiedenis geëvolueerd en zitten vastgeroest in hedendaagse normen en waarden. Dit kan ook leiden tot etnische profilering: een oordeel op basis van iemands huidskleur, nationaliteit, taal, etniciteit of religie. Bijvoorbeeld: een groepje jongeren met migratieachtergrond is aan het praten op een pleintje en er rijdt toevallig politie rond. De politie stopt, spreekt de jongeren aan en stelt allerlei vragen, zoals van wie de fietsen zijn die ze bij hebben.

## DE IMPACT VAN VOOROORDELEN: MICROAGGRESSIES

Microaggressies zijn kleine, subtiele, vaak onbewuste acties of uitspraken die kwetsend zijn voor een bepaalde groep of persoon. Microaggressies ontstaan vaak door onwetendheid of een gebrek aan culturele sensitiviteit. Ze zijn vaak sterk beïnvloed door onze vooroordelen.

## WAT NU? HOE GA JE OM MET JE VOOROORDELEN?

### STAP 1

Wees je bewust van je vooroordelen.

### STAP 2

**Denk erover na en stel vragen.** Denk na over hoe deze vooroordelen je leven beïnvloeden. Ga in gesprek met anderen. Blijf erover na denken bij elke keuze of beslissing die je maakt, telkens je oordeelt over iemand of telkens wanneer je je in een nieuwe context begeeft.

- › Zit je in een situatie waar je denkt dat vooroordelen een rol spelen, bijvoorbeeld bij een interventie? Hoe kan je bias erkennen in de manier dat iemand praat of de manier dat je zelf denkt. Let op enkele zaken:
  - Wordt er overdreven oordelend over iemand gepraat?
  - Worden er emotioneel beladen woorden gebruikt?
  - Is de beschrijving overdreven positief, of net negatief?
  - Is je reactie instinctief of kan je er nog even over nadenken?
  - Kan je je oordeel onderbouwen met meer dan gevoelens?
- Dit zijn enkele vragen die je kan stellen

## STAP 3

### Daag jezelf uit om een nieuwe manier te vinden om naar bepaalde zaken te kijken

- › Ga verder dan die eerste instinctieve reactie. Neem je tijd om beslissingen te maken. Wees je bewust van de normen, privileges en ongelijkheden die een invloed hebben op je beslissing en ga actief op zoek naar alternatieve invullingen hiervan.
- › Besef dat 'neutraliteit' of 'pure objectiviteit' niet bestaat. Iedereen vult zaken in vanuit hun eigen perspectief en context. Maar door je bewustzijn te vergroten over de context en het perspectief van anderen, en ook de structuren die ongelijkheden vergroten, kan je hier makkelijker rekening mee houden.
- › Kies voor een mindset shift waarbij je streeft naar een herziening van je huidige vooroordelen en een nieuwe inclusieve visie waarbij je rekening houdt met de noden en verwachtingen van anderen.

## STAP 4

### Blijf dit actief doen.

- › Bewustzijn, in vraag stellen, reageren; en opnieuw; bewustzijn, in vraag stellen, reageren; en opnieuw. en zo voort en zo voort.
- › Je leert je onbewuste vooroordelen niet op 1 2 3 af, maar door er constant aan te denken, zal het op den duur meer automatisch lukken.
- › Van onbewuste vooroordelen naar een bewuste mindset shift.

## TIPS

### Nog enkele tips over hoe je je tegen onbewuste vooroordelen kan beschermen:

- Spreek je uit tegen stereotypes
- Ga op zoek naar meer individuele informatie over personen
- Denk na over counterstereotype voorbeelden en verhalen
- Probeer je eens in de schoenen van andere te zetten en neem zo hun perspectief over

### Als organisator:

- › Bij de start van evenementen is het belangrijk om de doelstellingen te herhalen: geweldloze, constructieve, positieve, verrijkende dialoog waar geen ruimte is voor onderhandelingen of het vereffenen van rekeningen. Bovenal is het een plek voor vriendschappelijke uitwisseling.

