



# Doorbreek het hokjesdenken

**Auteur:** Bart Moens [in](#)

Moens, B. (2023). Doorbreek het hokjesdenken. *HRMConnect*, 2023(7)

Hokjesdenken. Waar denk je aan als je dat woord leest? Vooroordelen, generalisaties, stereotypen? Hokjesdenken heeft een slechte reputatie. Ieder weldenkend en intelligent mens probeert er zo ver mogelijk van vandaan te blijven. Weg met dat hokjesdenken!

## Ho, wacht, niet zo snel...

De negatieve bijklank die hokjesdenken heeft, is niet helemaal terecht. Hokjesdenken helpt ons om de complexe wereld overzichtelijk en simpel te houden. We verdelen alles rondom ons in categorieën en kennen vervolgens eigenschappen toe aan alles wat zich binnen een bepaalde categorie bevindt. Dat is handig, want zo weten we snel en intuïtief wat we kunnen doen met dingen rondom ons. Twee wielen, een zadel, een stuur: automatisch schakelen onze hersenen naar de categorie 'fietsen' en activeren ze de bijbehorende informatie: daar kan je mee rijden. Door te categoriseren hoeven we niet van elk ding dat we tegenkomen elk detail te bestuderen om te weten wat we ermee kunnen.

Ook mensen stoppen we in een hokje. En ook dat is niet per se slecht. Het helpt bijvoorbeeld om te weten wie je in de kledingwinkel kan helpen als je een T-shirt in een bepaalde maat wenst. Of om gepast te reageren wanneer je iemand 'ik schiet je dood' hoort roepen. Je denkt 'hé, een spelende kleuter' of 'hé, een agressieve man', en past je houding daarop aan. Er is echter een 'maar'. Mensen verschillen meer van elkaar dan pakweg fietsen. Bij mensen heb je bijgevolg een veel grotere kans dat hokjesdenken – categoriseren en generaliseren – doorslaat en eerder contraproductief is. En, erger, tot haat en geweld leidt. Hokjesdenken kan immers leiden tot stereotypen en vooroordelen, wat op zijn beurt kan leiden tot discriminatie.

## Stereotypen

Stereotypen zijn gegeneraliseerde ideeën over de negatieve en/of positieve eigenschappen van sociale groepen en de individuen die tot die groepen behoren. Het zijn vooral die eigenschappen die verschillende groepen van elkaar onderscheiden. We kunnen stereotypen dan ook het best zien als die eigenschappen die als eerste bij ons opkomen wanneer we aan bepaalde sociale groepen denken.

We kunnen een onderscheid maken tussen expliciete (waar je je bewust van bent) en impliciete stereotypen. Laatstgenoemde komen voort uit onbewuste associaties van groepen met bepaalde eigenschappen, zoals de associatie tussen 'ouderen' en 'traag' of 'mensen met een handicap' en 'immobiel'. Dit we dergelijke associaties hebben, wil evenwel niet zeggen dat we deze mening ook expliciet toegedaan zijn. Er heeft zich simpelweg in onze hersenen een associatie gevormd tussen 'ouderen' en 'traag' of 'mensen met een handicap' en 'immobiel'. Dat we ons niet bewust zijn van onze stereotypen betekent niet dat we er geen hebben. Dat blijkt uit de [door Harvard ontwikkelde test](#) waarmee we zelf onze impliciete vooroordelen (dus geen expliciete meningen!) kunnen meten.

Het lastige van stereotypen is dat ze mensen in hokjes indelen, waarbij individuele verschillen naar de achtergrond verdwijnen. Stereotypen maken dat we individuen over de groepskam scheren. Dat zien we bijvoorbeeld in het onderzoek van Eberhardt en collega's (2003). Zij lieten aan mensen een foto van een man zien en vroegen hen vervolgens om een tekening te maken van deze man. Voor de mensen begonnen te tekenen, worden ze in twee groepen verdeeld. De eerste groep kreeg te horen dat de man wit was, de tweede groep werd verteld dat hij zwart was. Wat bleek? De tekeningen van beide groepen zagen er helemaal anders uit, ook al ging het om dezelfde foto (zie afbeelding onder).

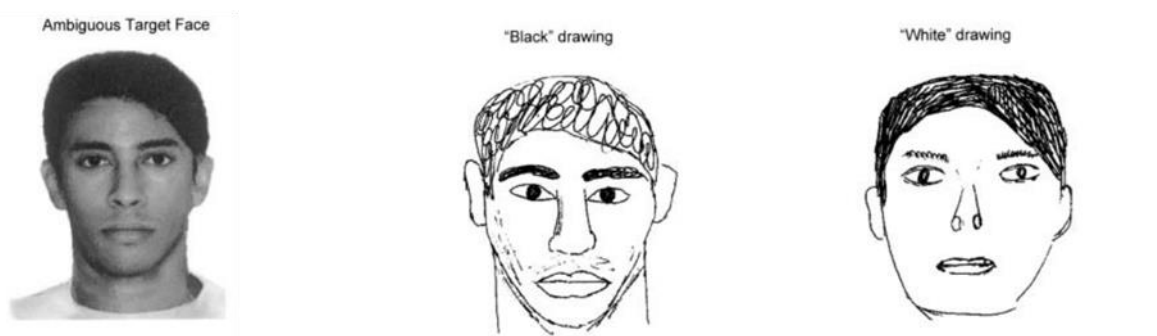


Figure 3 Sample drawings of two participants shown the identical target face (Study 2).

## Vooroordelen

Stereotypen kunnen leiden tot onvolledige, onnauwkeurige en te vereenvoudigde beelden en verhalen over 'anderen'. Wanneer dit eenzijdige onvolledige verhaal het enige verhaal is dat we van een andere groep hebben, kunnen we denken dat dit de werkelijkheid is en dat alle leden van die groep zo zijn of zich zo gedragen. We maken dan aannames of veronderstellingen over anderen waarvan we denken dat ze waar zijn, zonder het zeker te weten. Bijvoorbeeld dat mensen uit zwart Afrika arm zijn of dat mannen meer geschikt zijn voor topposities dan vrouwen of dat jongeren productiever zijn dan oudere collega's. Dan is het een voorbarig oordeel ofwel een vooroordeel als je denkt dat iedere zwarte mens, man of jongere – ook déze ene, die je niet kent – daadwerkelijk zo is. Voltaire omschreef een vooroordeel als *'een mening die niet gebaseerd is op kennis'*. Meestal betreft het een mening over iemand of een groep mensen dat gebaseerd is op een stereotype.

In haar inspirerende én zeer bekijkswaardige TED-talk '[The danger of a single story](#)' vertelt de Nigeriaanse schrijfster Chimamanda Ngozi Adichie over de gevolgen en gevaren van eenzijdige verhalen en beelden over bepaalde personen, landen, culturen en religies.

## De nadelige impact van stereotypen en vooroordelen

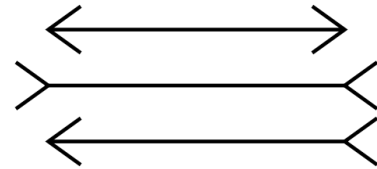
Stereotypen en vooroordelen zijn vaak richtinggevend voor ons handelen en kunnen bijgevolg leiden tot het anders behandelen, uitsluiten of discrimineren van iemand vanwege het feit dat hij of zij tot een bepaalde groep behoort. Dat zie je bijvoorbeeld in [dit filmpje](#). Wat zou jij doen?

Enkele voorbeelden uit de wereld van werk:

- Stereotypen en vooroordelen kunnen ertoe leiden dat je als werkgever meer of minder geneigd bent om leden van bepaalde groepen aan te nemen. De aanname dat jongeren productiever zijn en mannen meer geschikt voor een topfunctie kan maken dat we meer geneigd zijn om te kiezen voor een jonge man als CEO van een bedrijf in plaats van een oudere vrouw.
- Ook de manier waarop sollicitatiegesprekken verlopen, blijkt te worden beïnvloed door stereotypen en vooroordelen. Onderzoek toont dat recruiters tijdens sollicitatiegesprekken een grotere fysieke afstand bewaren tot leden van etnische groepen, minder vloeiend vragen stellen en het gesprek doorgaans sneller afronden. Gevolg is dat de sollicitant vaak minder op zijn gemak is, en de recruiter de persoon vervolgens afwijst als 'te nerveus' (Thijs & Verhaar, 2013). Dit gebeurt lang niet altijd opzettelijk en bewust, maar vloeit vaak voort uit negatieve impliciete stereotypen.
- Op de werkvloer leven nogal sterke verwachtingen over waar mannen goed in zijn, en waar vrouwen goed in zijn, zo blijkt uit onderzoek van Hans van Dijk en Marloes van Engen (2019). Zo wordt er van mannen gedacht dat ze beter zijn in technische en strategische vraagstukken, terwijl vrouwen meer sociaal vaardiger zijn en beter zijn in ondersteunende taken. Die verwachtingen zijn vaak uitvergrotingen van kleine verschillen tussen groepen, maar gaan meestal niet op voor unieke individuen. In de praktijk blijkt dat deze stereotype vooroordelen maken dat mannen eerder de 'mannelijke' taken toegewezen krijgen en vrouwen de 'vrouwelijke' taken. Niet alleen worden stereotype vooroordelen zo in stand gehouden, het zorgt ook voor verkeerde inschattingen over wie het beste een bepaalde taak op zich kan nemen. Hun onderzoek laat ook zien dat dergelijke stereotypes en vooroordelen het gedrag beïnvloeden van diegene die de verwachtingen heeft, én van diegene waar de aannames betrekking op hebben. Wie denkt dat iemand ergens goed in is, is meer geneigd om deze persoon om advies te vragen en hem of haar te geloven. Denkt men dat iemand ergens niet goed in is, dan is men eerder kritisch naar die persoon toe en zal men diens advies ook eerder negeren. Dit betekent dat we minder ruimte geven aan mannen en vrouwen op taken die we minder bij hen vinden passen, waardoor hun prestaties belemmerd worden. Diegene die minder steun en ruimte krijgt wanneer hij of zij aan taken werkt die men minder bij hem of haar vindt passen, kan zich minder gemotiveerd voelen. Dat vergroot de kans dat hij of zij minder goed zal presteren of zelfs taken gaat vermijden waarin hij of zij misschien juist wel uitblinkt.

## Stereotypen en vooroordelen bij jezelf herkennen en tegengaan

Wat niet werkt, is proberen om stereotypen uit je hoofd te bannen of te onderdrukken. Het is als tegen jezelf zeggen dat je niet aan een roze olifant moet denken, waardoor je er juist wel aan denkt. Dat heeft te maken met de manier waarop onze hersenen werken. Door een roze olifant te noemen gaan je hersenen dit direct visualiseren en je ziet de roze olifant voor je. Of te kijken naar de figuur met de drie pijlen en niet de indruk te hebben dat één van de pijlen – de middelste – langer is dan de andere pijlen. Ook hier nemen je hersenen een loopje met de werkelijkheid. Wat ook niet helpt is geloven dat je objectief kunt zijn bij het nemen van beslissingen en niet beïnvloed te worden door stereotypen. Dat is ook niets meer dan ‘wishful thinking’.



Wat werkt wel?

Patricia Devine heeft hier samen met haar onderzoekers van de University of Wisconsin onderzoek naar gedaan (o.a. Cox et al, 2022). Zij komen tot de conclusie dat het belangrijk is dat je bewust bent dat je dit soort stereotypen en vooroordelen in je hoofd hebt zitten, dat je gemotiveerd bent om er wat aan te willen doen en dat je ook de mogelijkheid hebt om er wat aan te doen. We doen vooral beroep op stereotypen en vooroordelen als we onder druk staan, als we snel moeten handelen of snel tot een oordeel moeten komen. Als we de tijd hebben om te kunnen nadenken, worden we er minder door beïnvloed.

Verder geven Devine en haar collega's nog volgende tips:

- Leef je in: stel je voor hoe het zou voelen om zelf in de situatie van een ander te zitten.
- Overweeg situationele verklaringen: verklaar gedrag niet meteen vanuit iemands persoonlijke kenmerken, maar zoek naar dingen buiten de persoon als mogelijke verklaringen voor het gedrag
- Investeer in meer contact: zorg dat je voldoende – bij voorkeur uiteenlopende en roldoorbrekende – contact hebt met mensen uit andere groepen. Dat kan via ‘echte’ gesprekken, maar ook door het lezen van boeken en blogs van mensen die anders zijn dan jij of het bekijken van films.
- Heb oog voor het individu: kijk verder dan wat je meteen opvalt aan iemand en richt je op details die hem of haar tot een uniek individu maken.
- Denk vooruit: beslis van tevoren hoe je een situatie aanpakt, een beslissing neemt of over een kwestie praat. Een goede voorbereiding verkleint de kans dat je ten prooi valt aan spontane vooroordelen.
- Benoem het wanneer stereotypen of vooroordelen zich voordoen: richt je daarbij op het gedrag en niet op de persoon. Focus op concrete gevallen, niet abstracte beschuldigingen. Bied waar mogelijk uitleg of haalbare oplossingen. Spreek over je eigen fouten, niet alleen die van anderen.

## Meer ontdekken over hokjesdenken?

Bekijk dan zeker de vijfdelige lezingreeks die prof. Wigboldus verzorgde bij de Universiteit van Nederland:

1. [Hoe houden onze hersenen ons voor de gek?](#)
2. [Waarom is hokjesdenken juist goed?](#)
3. [Heb jij diep van binnen discriminerende trekjes? Doe de test!](#)
4. [Waarom is het gevaarlijk om te denken dat je geen vooroordelen hebt?](#)
5. [Hoe kun je voorkomen dat je zelf discrimineert?](#)

## Referenties

- Cox, W.T.L., Dix, E.L., Scott, D.E., Xie, X., Kellett, K., & Devine, P.G. (2022), Empowering people to break the bias habit: a randomized-controlled field test of the updated bias habit-breaking training, geraadpleegd via [www.biashabit.com/research](http://www.biashabit.com/research)
- Eberhardt, J., Dasgupta, N., & Banaszynski, T. (2003). Believing Is Seeing: The Effects of Racial Labels and Implicit Beliefs on Face Perception. *Personality & social psychology bulletin*. 29: 360-370
- Thijs, C., & Verhaar, O. (2013). Literatuuronderzoek: de juiste persoon op de juiste plaats. De rol van stereotypering bij de toegang tot de arbeidsmarkt. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens
- van Dijk H and van Engen ML (2019) The Flywheel Effect of Gender Role Expectations in Diverse Work Groups. *Front. Psychol.* 10:976. doi: 10.3389/fpsyg.2019.00976