




# Microkwetsingen: ‘dood door duizend kleine sneetjes’

Auteur: Bart Moens 

Moens, B. (2024). Microkwetsingen: ‘dood door duizend kleine sneetjes’, *HRMConnect*, 2024(12)

*“Amai, wat spreek jij goed Nederlands!”*

*“Nee, maar... van waar ben je écht?”*

*“Ben je niet erg jong om dit project te leiden?”*

*“Soms ben ik echt een autist.”*

Dergelijke opmerkingen over geslacht, voorkomen, seksuele voorkeuren ... kunnen op zich onschuldig lijken, maar zijn het eigenlijk niet. Dit soort subtiele uitspraken laten iemand merken als ‘anders’ gezien te worden, en zijn minder onschuldig dan je misschien denkt. Deze uitspraken worden microagressies of microkwetsingen genoemd. In dit artikel zoomen we dieper in op microkwetsingen en de potentieel schadelijke impact ervan op werknemers en organisaties. Ook staan we stil bij wat hr kan doen om ervoor te zorgen dat microkwetsingen geen ruimte krijgen.

## Wat zijn microkwetsingen?

De term ‘microagressie’ werd in de jaren zeventig voor het eerst geïntroduceerd door Chester M. Pierce, een psychiater en professor aan de Harvard University, om de dagelijkse beledigingen en afwijzingen te beschrijven die hij zag bij interacties tussen witte en zwarte Amerikanen<sup>1</sup>. In de jaren

2000 werd de term gepopulariseerd en uitgebreid naar verschillende minderheidsgroepen door professor Derald W. Sue van de Columbia University.

Sue definieert microagressies als “de dagelijkse kleine beledigingen, vernederingen en minachtende opmerkingen die leden van gemarginaliseerde groepen ervaren in hun dagelijkse interacties met individuen die zich vaak niet bewust zijn van hun beledigende of denigrerende gedrag”. Sue stelde dat deze subtiele vormen van discriminatie net zo schadelijk kunnen zijn als openlijk racisme of seksisme, juist omdat ze zo moeilijk te herkennen en aan te vechten zijn<sup>ii</sup>.

De term ‘microagressie’ is enigszins misleidend. ‘Micro’ lijkt aan te geven dat het om iets heel kleins gaat, wat ons kan doen besluiten dat het effect ook heel klein is. ‘Agressie’ suggereert dat het om een intentionele aanval gaat, terwijl het er vaak niet als een aanval uitziet en dat het ook niet zo bedoeld is. Typerend aan microkwetsingen is dat ze alledaags zijn en dat de mensen die ze uiten, helemaal niet de bedoeling hebben om iemand te kwetsen en lang niet altijd in de gaten hebben dat zij dat met hun uitspraken of daden wel doen. Dat is waarom Naima Charkaoui, auteur van het boek *Racisme: Over wonden en veerkracht*, liever spreekt over microkwetsingen.

### Drie type microkwetsingen

In de literatuur onderscheidt men drie types microkwetsingen<sup>[3]</sup>:

- micro-invalidaties ofwel acties die de gevoelens of ervaringen van anderen ontkennen door die te minimaliseren en te bagatelliseren;
- microbeledigingen, zoals onbeschofte of ongevoelige opmerkingen over de afkomst of de identiteit van een persoon; micro-aanvallen ofwel verbale of non-verbale
- microaanvallen, die bedoeld zijn om het slachtoffer te schaden.<sup>iii</sup>:

In onderstaande tabel geven we van de verschillende type microkwetsingen enkele voorbeelden.

	Definitie	Voorbeelden
<b>Micro-invalidaties</b>	Het (subtiel of direct) ontkennen of aanvallen van iemands ervaringen, gevoelens of gedachtengoed.	“Ik zie geen kleur” “All lives matter!” “Wees niet zo overgevoelig, het is maar een grapje!”
<b>Micro-beledigingen</b>	(Non)verbale beledigingen die iemand vernederen of onderschatten op basis van hun identiteit. Ontkennen van de heterogeniteit van bevolkingsgroepen.	“Jij bent ten minste wel goed geïntegreerd.” “Wat spreek je goed Nederlands!” “Normaal val ik niet op donker.” “Je ziet er helemaal niet uit als een Marokkaan.” “Hoe heb je zo’n hoog cijfer gehaald?”
<b>Micro-aanvallen</b>	Expliciete (non)verbale aanvallen tegen iemand op basis van zijn of haar identiteit.	Racistische uitlatingen, het gebruik van racistische benamingen, (oog)contact vermijden wegens etnisch uiterlijk

## Impliciete boodschappen

Microkwetsingen geven de boodschap dat iemand er niet echt bij hoort en anders is. Bijvoorbeeld, de vraag “Waar kom je écht vandaan?” draagt de impliciete boodschap: “Je bent geen echte Belg” of “Je blijft een buitenlander, zelfs in je eigen land.” De uitspraak “Ik zie geen kleur, alleen mensen” ontkent iemands etnische identiteitsbeleving. Wanneer een vrouw haar handtas steviger vasthoudt zodra een persoon van Noord-Afrikaanse afkomst nadert, communiceert dit: “Je bent een crimineel.” Uitspraken zoals “In België krijgt iedereen gelijke kansen als ze maar hard genoeg werken” impliceren dat, als vrouwen of mensen met een migratieachtergrond niet succesvol zijn, het probleem bij hen ligt.

## De impact van microkwetsingen op werknemers

Hoe subtiel microkwetsingen ook zijn, ze hebben veel meer impact dan je zou denken. Dat komt omdat ze zo vaak voorkomen en een cumulatief effect hebben. Vergelijk het met de uitdrukking ‘de dood door duizend kleine sneetjes’. Eén sneetje overleef je wel, duizend sneetjes zijn gevaarlijk. Of, om een andere vergelijking te maken: als iemand op je teen stapt, is dat de eerste keer misschien niet zo erg, maar na de twintigste keer wordt het zeer pijnlijk en ondraaglijk.

Elke afzonderlijke micro-agressie lijkt misschien onschuldig of onschadelijk, maar na verloop van tijd kan de constante stroom van dergelijke interacties leiden tot aanzienlijke psychologische en emotionele schade. Dat microkwetsingen een aantoonbaar negatieve impact hebben op het welzijn van medewerkers wordt bevestigd in de recente meta-analyse van Costa en haar collega’s<sup>iv</sup>. Deze meta-analyse, die meer dan 140 studies omvat, toont aan dat microkwetsingen niet alleen leiden tot psychologische problemen, maar ook tot fysieke gezondheidsproblemen en negatieve werkgerelateerde uitkomsten.

### *Psychologische gevolgen*

De psychologische effecten van microkwetsingen zijn diepgaand. Werknemers die worden geconfronteerd met microkwetsingen, kunnen last krijgen van verhoogde stress, angst, burn-out en depressieve symptomen. Dit komt doordat microkwetsingen vaak tot twijfel en zelfreflectie leiden. Wanneer iemand een micro-agressie ervaart, vraagt diegene zich vaak af: “Was dat echt een belediging of stel ik me aan?” Deze voortdurende onzekerheid leidt tot rumineren, oftewel het herhaaldelijk herbeleven van de ervaring, wat op de lange termijn een ernstige emotionele tol eist.

### *Fysieke gevolgen*

Chronische stress als gevolg van microkwetsingen heeft ook fysieke gevolgen. Het voortdurende gevoel van waakzaamheid en de emotionele belasting die gepaard gaan met het afweren van microkwetsingen, kunnen leiden tot gezondheidsproblemen zoals hoge bloeddruk, slaapstoornissen en zelfs hart- en vaatziekten. Deze fysieke symptomen worden vaak beschreven als een geleidelijke aftakeling door talloze kleine wonden – een treffende beschrijving van de schade veroorzaakt door microkwetsingen.

## Positieve en negatieve coping-strategieën

Interessant is dat de meta-analyse van Costa en haar collega's ook laat zien dat slachtoffers van microkwetsingen verschillende copingstrategieën ontwikkelen om met deze lastige opmerkingen om te gaan. Sommigen ontwikkelen positieve copingstrategieën, zoals humor, herwaardering van de situatie of het zoeken van steun bij collega's. Deze strategieën kunnen helpen om de negatieve effecten van microkwetsingen te verminderen en om psychologisch welzijn te behouden.

Echter, niet alle copingmechanismen zijn positief. Veel slachtoffers van microkwetsingen neigen naar negatieve copingstrategieën, zoals vermijding, zelfverwijt of het onderdrukken van emoties. Deze strategieën kunnen de negatieve effecten van microkwetsingen juist versterken, wat kan leiden tot een verdere verslechtering van zowel het psychologische als het fysieke welzijn.

## Waarom je als organisatie aandacht moet schenken aan microkwetsingen

Naast de directe impact op de gezondheid en het welzijn van werknemers, hebben microkwetsingen ook invloed op de werkkomsten. Werknemers die regelmatig met microkwetsingen worden geconfronteerd, ervaren vaak een gevoel van uitsluiting en minderwaardigheid. Dat kan leiden tot lagere werkprestaties en verminderde productiviteit. In organisaties waarin microkwetsingen vaak voorkomen, voelen mensen zich vaak niet veilig om hun gevoelens te uiten, uit angst dat ze zullen worden weggezet als "overgevoelig" of "lastig". Deze angst kan hen beletten om microkwetsingen aan te kaarten, wat op zijn beurt leidt tot een cultuur waarin discriminatie onopgemerkt en onbestraft blijft. Het gevoel van uitsluiting en de perceptie dat hun zorgen niet serieus worden genomen, kan leiden tot verminderde werktevredenheid en een lagere betrokkenheid. Dat verhoogt de kans dat medewerkers overwegen om de organisatie te verlaten en kan uiteindelijk leiden tot meer personeelsverloop.

## Wat kan je als hr doen?

Het is essentieel om de impact van microkwetsingen te erkennen en stappen te ondernemen om deze vormen van subtiele discriminatie te verminderen. Het effectief aanpakken van microkwetsingen start met het opstellen van een duidelijke policy waarin respectvol en inclusief gedrag centraal staat<sup>v</sup>.

### *Gedagsrichtlijnen*

Deze policy moet expliciet vermelden dat microkwetsingen niet acceptabel zijn. Het benadrukken van dit standpunt creëert een klimaat waarin iedereen weet dat dergelijke gedragingen serieus worden genomen en niet worden getolereerd. Daarnaast is het belangrijk om te communiceren dat wie zich schuldig maakt aan microkwetsingen niet per se een slecht mens is, maar dat microkwetsingen een onderdeel zijn van een leerproces en dat fouten maken mogelijk is. Dat voorkomt dat medewerkers defensief reageren of bepaalde collega's vermijden uit angst iets verkeerd te zeggen<sup>vi</sup>. De policy moet daarom gericht zijn op het bewustmaken van microkwetsingen, het erkennen dat ze bestaan en het aanmoedigen van medewerkers om actief bij te dragen aan het creëren van een inclusieve en veilige werkomgeving.

## Diversiteitstrainingen

Trainingen op het gebied van diversiteit en inclusie kunnen een rol spelen in het creëren van bewustwording over microkwetsingen. Het is echter belangrijk dat deze trainingen verder gaan dan het benoemen van voorbeelden van microkwetsingen. Om microkwetsingen te bestrijden, moeten medewerkers ook leren hoe ze deze kunnen herkennen.<sup>vii</sup> De taxonomie van Williams et al.<sup>viii</sup> kan helpen om microkwetsingen te herkennen in de praktijk:

- Niet volledig als Belg gezien worden: mensen van kleur of met een migratieachtergrond krijgen vragen als “waar kom je écht vandaan?” of opmerkingen over hoe goed ze Nederlands spreken, wat impliceert dat ze als buitenstaanders worden beschouwd.
- Representatief zijn voor een hele groep: minderheden worden vaak aangesproken alsof ze namens hun hele groep spreken, zoals “waarom doen jullie dat?”.
- Twijfelen aan vaardigheden of intelligentie: mensen met een beperking of van kleur krijgen vaak verbaasde reacties op hun prestaties, wat impliceert dat hun succes onverwacht is.
- Valse ‘kleurenblindheid’: sommige mensen ontkennen raciale verschillen of doen alsof die geen invloed hebben, wat leidt tot een gebrek aan erkenning van racisme.
- Als gevaarlijk of zielig gezien worden: mensen van kleur worden vaak als bedreigend gezien, terwijl mensen met een beperking medelijden oproepen.
- Ontkennen van racistische ervaringen: wanneer mensen racisme melden, worden hun ervaringen soms ontkend of niet serieus genomen.
- Ontkennen van de invloed van afkomst op succes: uitspraken zoals “als je hard werkt, kom je er wel” impliceren dat afkomst geen rol speelt in het succes, terwijl structurele barrières worden genegeerd.
- Doen alsof witte mensen het slachtoffer zijn van racisme: er wordt soms beweerd dat witte mensen nu worden gediscrimineerd, wat racistische bewegingen voedt.
- Niet-witte culturen naar beneden halen: culturen van mensen van kleur worden belachelijk gemaakt of als minderwaardig gezien.
- Genegeerd worden: mensen uit gemarginaliseerde groepen worden overgeslagen of genegeerd in sociale of professionele situaties.
- Tokenisme: een persoon uit een minderheidsgroep wordt enkel opgenomen om diversiteit te simuleren, niet vanwege hun kwaliteiten.
- Stereotypen gebruiken om een connectie te maken: mensen van kleur of lgbtq+-personen krijgen vragen die gebaseerd zijn op stereotypen, zoals wat te bestellen in een chinees restaurant.
- Exotisering of erotisering: mensen worden exotisch gevonden en ongewenst aangeraakt vanwege hun afkomst of seksuele geaardheid.
- Op afstand blijven: mensen van kleur merken vaak dat witte mensen fysiek afstand van hen houden in openbare ruimtes.
- Niet gerepresenteerd worden: mensen uit gemarginaliseerde groepen worden vaak niet gezien in media of lesmateriaal.
- Negatief gerepresenteerd worden: mensen van kleur en mensen met een beperking worden vaak op een negatieve, stereotiepe manier afgebeeld.
- Ongepaste vragen krijgen: bijvoorbeeld, transpersonen krijgen vragen over hun operaties, of mensen met een beperking over hun medische geschiedenis.

- Veronderstellingen over financiële status: mensen van kleur worden verondersteld minder geld te hebben, zoals bij een man van kleur die wordt gewezen op de tweede klas in een vliegtuig.
- Identiteit ontkennen: bijvoorbeeld non-binaire mensen krijgen te horen dat hun identiteit niet echt is of slechts een fase is.

### *Rol van omstanders*

We weten dat diversiteitstrainingen vaak onvoldoende zijn om de gewenste gedragsverandering te realiseren. Zeker wanneer het gaat om onbewust gedrag. Om de trainingen effectiever te maken, is het essentieel om ook collega's actief te betrekken bij het ingrijpen wanneer zij als omstanders microkwetsingen waarnemen. Dit geldt in het bijzonder voor mensen die zelf niet direct door de microagressie geraakt worden. Uit onderzoek blijkt dat spontane bijval van omstanders een belangrijke rol speelt in het aanpakken van microkwetsingen<sup>ix</sup>. Hoe kan je als omstander op een constructieve manier ingrijpen als je getuige bent van microkwetsingen? Enerzijds door je uit te spreken, zoals iemand hardop bedanken voor haar idee of iemand die onderbroken wordt het woord teruggeven. Belangrijk is dat je hierbij niet spreekt voor het slachtoffer van de micro-agressie, maar het bij jezelf houdt: "Die opmerking vond ik vervelend". Anderzijds door de betrokkene te steunen. Vertel bijvoorbeeld een-op-een dat jij het ongepaste of bevooroordeelde gedrag ook zag. Erkenning kan de slachtoffers van microagressie een grote boost geven in hun zelfvertrouwen en voorkomt dat ze de valse aannames over hun competenties internaliseren. Om bewustwording en betrokkenheid omtrent de rol van omstanders te bevorderen, kunnen trainingen die specifiek gericht zijn op omstanders effectief zijn. In deze trainingen leren deelnemers hoe ze microkwetsingen kunnen herkennen en hoe ze op een constructieve manier kunnen ingrijpen.<sup>x,xi</sup>

### *Meldingsystemen*

Meldingsystemen zijn essentieel om een werkomgeving te creëren waarin werknemers zich veilig en gesteund voelen om microkwetsingen (of andere vormen van discriminatie) te melden, zonder angst voor negatieve gevolgen. Uit mijn eigen ervaringen met het uitvoeren van medewerkersbevragingen rondom diversiteit en inclusie blijkt echter dat veel werknemers niet weten waar of bij wie ze terecht kunnen als ze discriminatie waarnemen of zelf ervaren. Dit gebrek aan duidelijkheid en vertrouwen kan een barrière vormen voor het melden van incidenten, waardoor problemen onopgelost blijven en de werkcultuur niet verbetert.

Voorzie in vertrouwelijke en toegankelijke meldingssystemen die ervoor zorgen dat medewerkers weten welke stappen ze kunnen ondernemen en bij wie ze terecht kunnen. Het is van belang dat deze systemen niet alleen duidelijk en zichtbaar zijn, maar ook gepaard gaan met een sterke communicatiecampagne die benadrukt dat klachten serieus worden genomen en grondig worden onderzocht, zonder negatieve gevolgen voor de melder.

## Conclusie

Microkwetsingen mogen dan klein en subtiel lijken, hun impact op werknemers en organisaties is groot. Als hr-professionals spelen we een cruciale rol in het creëren van een inclusieve werkcultuur waarin iedereen zich veilig en gewaardeerd voelt. Door bewustwording te creëren, training aan te bieden, duidelijke beleidslijnen op te stellen en meldingssystemen te voorzien, kunnen we een belangrijke stap zetten in het verminderen van microkwetsingen op de werkvloer. Het aanpakken van microkwetsingen is niet alleen goed voor de medewerkers, maar ook voor de organisatie.



## Wil je meer leren over microkwetsingen?

Check dan zeker de website '[How micro can aggression be](#)'. Deze website is onderdeel van het MICRAG-project, een Erasmus+-initiatief dat zich richt op het aanpakken van microkwetsingen. Het platform biedt Nederlandstalige trainingsmaterialen, handleidingen en storytelling tools om bewustwording te vergroten en mensen te leren over de impact van microkwetsingen in professionele en educatieve omgevingen.

## Referenties

- 
- <sup>i</sup> Pierce, C.M., Carew, J.V., Pierce-Gonzalez, D., & Wills, D. (1977). An experiment in racism: TV commercials. *Education and Urban Society*, 10, 61–87
- <sup>ii</sup> Sue, D.W., Capodilupo, C.M., Torino, G.C., Bucceri, J.M., Holder, A., Nadal, K.L., & Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist*, 62(4), 271–286
- <sup>iii</sup> Olasunkanmi-Alimi, T., Natalier, K., & Mulholland, M. (2023). African migrant women in the aged care sector: Conceptualising experiences of racism, micro-aggressions and Otherness. *Journal of Sociology*, 59(1), 87- 103
- <sup>iv</sup> Costa, P.L., McDuffie, J.W., Brown, S.E.V., He, Y., Ikner, B.N., Sabat, I.E., & Miner, K.N. (2023). Microaggressions: Mega problems or micro issues? A meta-analysis. *Journal of Community Psychology*, 51, 137–153
- <sup>v</sup> Metinyurt, T., Haynes-Baratz, M.C., & Bond, M.A. (2021). A systematic review of interventions to address workplace bias: What we know, what we don't, and lessons learned. *New Ideas in Psychology*, 63, 100879
- <sup>vi</sup> Goff, P.A., Steele, C.M., & Davies, P.G. (2008). The space between us: stereotype threat and distance in interracial contexts. *Journal of personality and social psychology*, 94(1), 91
- <sup>vii</sup> Fattoracci, E.S., & King, D.D. (2023). The need for understanding and addressing microaggressions in the workplace. *Perspectives on Psychological Science*, 18(4), 738-742
- <sup>viii</sup> Williams, M.T., Skinta, M.D., & Martin-Willett, R. (2021). After Pierce and Sue: A revised racial microaggressions taxonomy. *Perspectives on Psychological Science*, 16(5), 991-1007
- <sup>ix</sup> Xie, T. (2019), "Responding to Microaggressions: Evaluation of Bystander Intervention Strategies" (2019). All Graduate Theses and Dissertations. 7621. <https://digitalcommons.usu.edu/etd/7621>
- <sup>x</sup> Banks, B.M., Adams, D.F., AuBuchon, S., Hynes, K., & Torres Gonzalez, N. (2023). Factors influencing satisfaction with a microaggression bystander intervention. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 33(2), 163-179
- <sup>xi</sup> Fattoracci, E.S., & King, D.D. (2023). The need for understanding and addressing microaggressions in the workplace. *Perspectives on Psychological Science*, 18(4), 738-742