

“It's hard to speak up”: Lessons learned from engaging U.S. white college men in conversations on racism

Abstract

Objective: This position paper draws on findings from the Straight White College Men Project, a qualitative study with heterosexual white college male participants across college campuses in the United States. The purpose of the larger project was to explore and understand how participants perceived institutional and community diversity issues; how they conceptualized their own privileges; and how they articulated their own responsibility to engage in social change. Thus, this paper delivers “lessons learned” from engaging white men in conversations on racism and to provide recommendations for medical educators in the U.S. and in Europe.

Methods: Following purposeful sampling methods using expert nominators, data were collected in phenomenological focus groups at 10 U.S. 4-year universities. Focus groups included 3 to 8 participants and were 60 to 90 minutes in length. Analysis included open and axial coding and two themes emerged from a single question focusing on students' potential dissent of racist family or peer comments.

Results: Participants struggled articulating how and in what contexts they would challenge family members or friends on inappropriate language or behavior. Reasons for their reticence included struggling to confront parents, not wanting to ruin male friendships, or jeopardizing being ousted by the male peer group.

Conclusion: Educators must find ways to help male university students explore their privileges and proclivity to engage in oppressive behaviors. Men also need to understand how their inactions perpetuate systemic oppression and create environments in which minoritized individuals cannot thrive. Recommendations for medical school educators are provided.

Keywords: racism, masculinity, bystander, joking, dissent, white

Jörg Vianden¹
Christian Gruber²

1 UW-La Crosse, Department of Student Affairs
Administration in Higher Education, La Crosse, USA

2 Munich, Germany

1. Introduction and literature

Ubiquitous media coverage of U.S. and European politicians suggests a veritable resurgence of vitriol, including racist, sexist, misogynistic, and homophobic language, attitudes, and behavior. In the U.S., the targets are people of color, immigrants, Muslims, as well as gay, lesbian, and transgender people; in Europe, the “other” are typically refugees, Jews, and people with migration background.

Hateful behaviors are not exclusive actions of American or European politicians alone. They are, however, nearly exclusively male behaviors [10]. The racial and sexual parameters in which men operate are deeply imbedded in Western masculinities. American college campuses, not restricted to but also including medical colleges, are breeding grounds for these behaviors. A plethora of unacceptable bias-motivated incidents, including hate speech, assaults, and racist graffiti take place on U.S. college campuses with disturbing frequency.

Most offenders of these actions are not only men; they are also white. American society has bestowed upon them the most social capital and privileges for which exist vast empirical evidence [19]. They do not question their whiteness or their masculinity as these identities are normative cultural traits against which members of minoritized communities are judged [4].

1.1. White men as campus climate creators

Campus climate can be defined as attitudes, behaviors, and practices that focus specifically on individual and group needs, abilities, and potential of all students, staff, and faculty [30]. Most campus climate research focuses on the racial or ethnic climate on college campuses [12], [33], [35], on the climate perceived by women [1], [25], and the climate perceived by community members with diverse genders and sexual orientations [5], [8], [30], [34].

Students, staff, and faculty from underserved groups report similar impressions of the climate at their institutions:

on all predominantly white campuses, forms of racism exist inside and outside of the classroom. Unfriendly campus climates affect minoritized students negatively, including leading to stress, isolation, stereotyping, blunted cognitive or developmental outcomes, reduced engagement in educationally purposeful activities, or leaving college. In U.S. medical colleges, the dominant racial atmosphere is that of whiteness; painfully noticed by students of color and not interrogated by white students [36].

We strongly believe that white college men are the main creators of campus climates at predominantly white institutions. These climate creators include white male students, faculty, coaches, mentors, advisors, and supervisors. They also include administrators, the disproportionately white and male leadership of American universities, including presidents, their right-hand vice-presidents, provosts, and deans. Along with boards of trustees or regents, administrators represent the most power at the institution. Not only in the U.S., but also in Europe and Germany white men continue to be over-represented in the governing positions of colleges and universities. This also holds true for medical colleges.

1.2. White men and racist joking

Among white college men joking is a ubiquitous behavior [6]. Unchallenged joking, objectification, and dehumanization may be harbingers for more serious forms of male violence [2]. Racist joking obfuscates the menacing fact that these performances are the vehicle to communicate ingrained bias for racial others [10], [28]. The joke, thus, is a representation of the systemic, centuries-old American white supremacy. Left unchecked, jokes are a sinister reminder of how American systemic and structural oppression continues to endure.

Whites perform racial jokes in front of their friends or family to belong, to gain social capital, and to affect the attitudes and behaviors of other group members [28]. These performances occur in two spatial settings. In the frontstage (public spaces that are often multicultural) whites seem to get that joking, microaggressions, or overt racism are inappropriate. In the backstage (private, behind closed doors, and mostly white spaces), whites tell racial jokes in ways that are unchallenged and condoned. The racist representations in jokes are a cornerstone of the ways in which whites interact with racial others, including perennial tales of black men as oversexed, animalistic, or threatening humans [10].

To disrupt this pervasive oppression, straight white men specifically have to become vocal nonconformists to joking. All too frequently, however, challengers of inappropriate joking are criticized by the culprit or their peers: "Instead of the joke teller being held accountable, the challenger often must defend [their] intervention" ([28] p. 250). The common denominator in all of these acts are straight white men who either assert their oppressor role or their role of as passive bystander.

1.3. White men as bystanders

Straight white men on campus who create campus climates and who sanction or witness the inappropriate joking of peers must explore ways to hold each other accountable. This includes revealing the contexts in which white college men act as active or passive bystanders during incidents related to systemic oppression.

Bystanders are individuals who observe actions that indicate oppression on campus, or in the community. Yet, bystander behaviors not only include active dissent of behavior; they can also include inaction, condoning, or supporting inappropriate behavior.

The most important factor in predicting bystander behaviors in men may be their peer group. Despite their socialization as independent, stoic, and competitive, college men may actually prefer male friendships based in trust, emotional intimacy, and shared interest [29]. However, the norms-enforcing peer group may sway men to conceal their needs.

As they compete for approval from peers, college men may consider performing masculinity in specific contexts that avoids expressing emotion, takes fewer risks in disclosing vulnerability, and desperately avoids appearing gay or feminine [18], [29], [32]. Performative masculinity includes joke-telling or name-calling, and boys grow up in settings where such behavior is widespread [26], [29]. In college, men may interact in a peer-enforced atmosphere and perceive other men are policing their behaviors. As a result, men analyze benefit and cost of confronting peers and being ousted by them [16], including the contexts of racist joking. This setting is potentially so norming that men remain inactive to gain (or at least not lose) social capital. Men who care about being part of a peer group and sense anxiety to conform will likely choose "laughing with the crowd" ([23], p. 514) over open confrontation and potential ostracism.

The literature implies key inferences for educators, including those in the U.S. and Europe. Not only should we encourage men to investigate their needs for emotive male friendships, but we should also suggest they take risks in confronting friends for behaviors damaging to their own humanity as well as the humanity of minoritized individuals.

1.4. Theoretical framework

The Straight White College Men Project was grounded in the scholarship and theoretical underpinnings of critical whiteness. Critical whiteness studies interrogate and disrupt the invisible structures that create, develop, and perpetuate white supremacy and white privilege. Critical whiteness acknowledges that racism is inexorably linked to white supremacy and how white people may be complicit in racism unless they learn how to recognize their privileges and how to challenge the system that condones oppression. Whiteness studies call attention to how whites continue to benefit from racial privileges and how they have amassed economic and political power [21].

Whites perform whiteness by evading questions of power, by proclaiming color-blind attitudes, and by asserting that individual actions of good whites are enough to end systemic racism [14]. Considering oppression an individual choice is especially problematic in the critical whiteness paradigm: "When White people view only one level of whiteness, the individual level, they may feel powerless yet have greater relative power than racially minoritized people" ([3] p. 398). One of the aims of this paper is for readers, specifically straight white men, to understand that racism is not an individual human pathology, but a structural and systemic problem of a society.

1.5. Purpose

This paper describes a portion of findings from the Straight White College Men Project, a large multi-institutional phenomenological focus group study with 92 straight white college male participants conducted across 10 different college campuses in the United States [35]. The purpose of the larger project was to explore and understand how participants perceived institutional and community diversity issues; and how they articulated their own perceived responsibility to engage in social change. For the purposes of this specific contribution that is limited in scope, we only report the findings from one focus group question assessing how participants responded or would respond to issues of racism on their campus or in their communities. The paper thus delivers lessons learned from engaging straight white college men in conversations on racism.

2. Methods

2.1. Research sites

Ten four-year U.S. universities served as research sites for this project. All institutions were predominantly white and enrolled mostly female-identified students. Most U.S. regions are represented in the study; however, the majority of the sites were located in Midwest.

2.2. Sampling and data collection

We used purposeful criterion sampling strategies [27] and chose all research sites because of colleagues who could provide access to students. These expert nominators identified and, in some cases, signed students up for focus groups. Selection criteria included identifying as white, straight, and male, full-time undergraduate students. Data were collected between 2013 and 2016.

We chose focus groups as the data collection method as they allow participants and moderators to co-create meaning of a specific experience [36]. A team of four researchers shared focus group moderation and each team member moderated focus groups alone (the author of this paper is the principal investigator of the study and the other researchers are no longer part of the team).

Focus groups ranged in participants from 3 to 8 each, each group was digitally recorded and transcribed verbatim, and each lasted between 60 and 90 minutes. In sum, the researchers conducted 22 focus groups with straight white male college students at the 10 institutions. In total, 92 straight White men participated in the study, whose average age was 22.

Focus group questions were derived from the literature on critical whiteness, masculinity, and social justice ally development. Sample questions in the focus groups included "How do you define diversity," "What is your understanding of how oppression works," "What is it like to be a straight white man on this campus," and "What do you think is your responsibility to reduce issues of racism, sexism, or homophobia on your campus?"

Removing researcher bias in qualitative research is nearly impossible, but the research team took the following steps to address these biases. First, moderators instructed participants on the nature and goals of the study, about wanting to hear differing perspectives, and about the participants' freedom to answer or skip questions as they saw fit. This aimed to address potential groupthink or conformity to singular ideas [13]. Second, moderators did not correct potentially racist language of the participants as focus group moderators accepted all responses from participants during data collection and analysis [11]. Finally, during the focus groups, moderators did not take any notes to not potentially unnerve or alert the participants. Potential disagreements between moderators and participants may lead to participant withdrawal from further engagement [36].

To ensure trustworthiness, the research team performed member checks with participants [22] inviting them to review, authenticate, and critique a one-page document that included initial interpretations of the specific focus group data. We invited all participants to engage in the member checks and they either agreed with our interpretations or did not respond.

2.3. Data analysis and reporting

Krueger and Casey [20] argued analysis for focus groups should be systematic and sequential. Two research team members completed all of the data analysis, starting by open coding [9] aimed to discover expected and unexpected statements participants made about dissenting, challenging, or confronting racist behaviors in their environment. Axial coding [9] followed that involved classifying the data into larger categories. The larger study included more than 1,100 individual speech excerpts, 197 codes, 37 larger patterns or data units, and 13 overarching themes. For the purposes of this paper, I report two of themes that are specifically important in the context of bystanderism and racist performances:

1. Challenging family and friends; and,
2. fearing social consequences.

3. Results

3.1. Challenging family and friends

Participants wrestled with expressing if and how they would confront family members or friends on inappropriate language or behaviors. One of the participants said, "It's hard to tell your parents not to say something [other participants laughing]. They've been telling you what to do your entire life."

The following conversation took place between one of the authors and a student who struggled confronting his parents on inappropriate language. Notice the difficulty with which he described the situation:

Student: I come from a pretty conservative family and I've actually found myself catching my parents saying a little like off-topic humor. [I'm] like, "Get with the picture guys. It's the 21st century. You can't be saying that stuff."

Vianden: Is that tough to do?

Student: No, I mean it's not. They're not being super offensive so it's like, "Mom, don't say that." It's like, "Make sure you don't say that in public" and then that's it. It's just a little banter between my parents and I, if anything.

Here, we sense the participant's difficulty of being more direct with his parents as well as his attempts to downplay their comments as not offensive or their interactions as banter.

An equally large set of data emerged from the focus groups on participant perceptions of challenging friends on racist language or behavior. During his focus group, Aaron shared this perception about confronting friends:

What I've learned at high school is if you embarrass someone in front of their friends by calling them out, you have less of a chance of changing their heart than if you take them aside and explain to them. It's something more loving. Challenging someone openly in front of others, people tend to get defensive.

Aaron's description of weighing his dissent seems to imply fault in the confronter, not the originator of the behavior. Max expressed a bit of resignation in describing the decision-making process he considers when possibly challenging joking, language, or behavior of family:

If you're the only one that's going to stand up, like at home, I know for a fact I'll be the only one to ever say anything, cause my whole town is racist and doesn't care what anyone else thinks.

If Max's town is the way he describes, it might be a perfect place to begin sowing seeds of challenging racist behavior or language. Yet, we also understand why he may be reticent to do so on his own. One key would be for him to identify other white male family, neighbors, or friends, who think similarly about their community. Those individuals exist, but the task of identifying them may seem too arduous for Max.

3.2. Fearing social consequences

Next, we turn to why it may be difficult for men to challenge family and friends who use inappropriate language. Consider Leo's comment:

It's hard to speak up. Especially if you don't like conflict. If you don't want to be labeled as like, [for] lack of a better term, the dick. Like you don't want everybody to think, "Well, that guy doesn't have a sense of humor." Then you get labeled yourself, and nobody really wants to deal with you.

Just how important the peer group is to college men is evident in this statement by Jamie:

For me personally, it's easier to confront a stranger than a friend, just because I don't really care about their opinion. They mean nothing to me. Yeah, they mean nothing to me, whereas my friends [and] their opinion of me, just mean about everything.

Discussing why men may struggle to confront inappropriate language by friends, James shared this comment:

If you're in your friend group and you're the only guy who [throws] the first wet blanket on the joke that everybody else gets. There could be serious repercussions [if you're] the guy who ruins jokes every time. You don't want to be that guy.

Brad made this statement about being liked by friends: "We should be able to [confront], but we won't. We want to go along with it, we want them to like us in a sense, and by laughing they think that [we like them]." For Abe confronting friends would mean to jeopardize the relationship: "It's easier to [stand up to] a stranger than to say it to someone you have more of a connection with. [The] relationship with [your friend] is now on the line because you're criticizing what they said." For Zane, confronting friends on language could potentially end the friendship:

I think it's a hard thing to confront friends [when] they make a comment that crosses the line. Because you don't want to say something and then they get really angry at you. You don't want to make things weird or awkward, or potentially ruin a friendship because some people are just that sensitive.

4. Discussion and recommendations for medical education

Many of the findings reported here are supported by the literature on men and masculinities, men's bystander behaviors, and the reticence of men to confront members of their peer group on inappropriate language or behaviors. Men's trepidations about showing solidarity to oppressed people and confronting inappropriate language or joking are common. Human beings who are part of a peer group from which they seek support, affirmation, and validation will likely not risk that friendship by actions not supported by the group [16], [24]. Many of our decisions are driven by how we perceive our reference group

will react to what we do, rather than how the group actually reacts. Men specifically may be anxious that their outward dissension will get them ousted from their reference group [18]. So, we remain silent even when witnessing what we know is inappropriate peer behavior [17]. As we saw in the findings and as the literature indicates, the challenger of the joke has often must defend himself, while the perpetrators go unchecked [28]. The fear that "the violence just might be turned against them if they voice their opposition too vehemently" ([17], p. 61) is one reason why men may not challenge their peers as much as we might expect. Educators have a lot of work to do with college men who assume someone would end a friendship because they have been confronted on inappropriate language.

We often fail to understand why assumed assertive, competitive, or self-sufficient men seem to have trouble challenging others' inappropriate behaviors. We frequently miss the complex and intricate processes at work in the male peer group, and we tend to underestimate the emotional connection men have with one another because some assume men are bereft of emotion [32].

You may say, "what does this have to do with medical education in a German or European context?" In Europe and Germany, medicine has been dominated by white men and in which white men have power, make the rules, and assess the education and development of all other members of the medical community. In her famous essay, "Cloning the Physician," Philomena Essed [8] criticized the medical field for its apparent desire to reproduce the white European male physician who rises to a position of influence, and who continues to homogenize, preserve, and promote a culture of other powerful white male physicians. Cloning happens by dominating the medical field with white male norms and then attributing more medical competence to such norms and men over non-white men or women [8].

If the findings of the present research study relate to a German or European medical school context, white male German medical students will struggle similarly to challenge or dissent inappropriate language from peers, professors, or university staff. This inaction, in turn, has the potential to perpetuate a white patriarchal system in which women, people of color, and members of other less-dominant social groups are minoritized. In classrooms, labs, hospitals, or doctor's offices where students of medicine train, a welcoming climate needs to exist for minoritized individuals to thrive. Several accounts exist of how such places are typically racist, at least in the U.S. [26]. Creating a welcoming climate is not automatic. It takes work by the most socially dominant and powerful members of the medical community.

Consider our following recommendations for German and European educators who work with white men in schools of medicine.

4.1. Develop responsibility for social action

Most participants of the current study could not articulate an immediate commitment to challenge language or joking of family or friends. These men, based on their social capital and privileges in society will one day hold leadership positions in which they could affect positive change. The same is true for students in Europe and Germany who are seeking positions in medicine. Given this context, it is imperative that educators challenge white male students to interrogate their privileges and understand the roles they play in a diverse world. The problem is that medical colleges, which are typically apart from the undergraduate or graduate colleges of the university, are run by faculty and physicians who may be part of a homogenous white male culture and who have not interrogated their own privilege or oppressive behaviors. It may be a stretch, but each medical college must identify educators who train medical instructors, physicians, and students and who hold them accountable to educating and behaving in non-oppressive ways. White male educators and students in schools of medicine must recognize how their privileges have the potential of keeping peers with minoritized identities without opportunities to advance.

4.2. Recognize personal sphere of influence

It is not surprising that our participants may have struggled challenging potentially inappropriate language and behavior stemming from family and friends. The people we challenge when we say, "please stop" are those with whom we tend to have the most special relationships, and a stronger bond than with anyone else. Their affirmation and love matter deeply and many of us have been taught to respect our elders. Yet, it is important to find ways to exert influence in one's personal sphere if white men are to develop solidarity with others and to advocate for social justice. Because of our strong relationships in the personal sphere, challenging here may be most effective. Educators should involve white men in discussions, exercises, and activities that enable them to build skills to affect change among those to whom they are closest.

4.3. Challenge peer norms

We appreciate the vulnerability of men to fully disclose their reticence to challenge inappropriate behavior of their peers. This has non-trivial implications for learning and development of college students, as well as for teaching, advising, supervising, and mentoring. Men, who are socialized to be rough and tough on one hand, are also forthright about their inability about leading the charge to disrupt racist language and behaviors. In medical schools that may socialize students-becoming-physicians to refrain from disclosing personal or emotional information, not addressing dissent of inappropriate behaviors may exacerbate privilege and oppression and further burden those "othered" by the profession and in-

stitution. White college men are not incapable of building solidarity with others or unfit to advocate against oppression; yet, it will require more specific reaching and teaching by instructors and advisors. Educators must engage white men in conversations about the power of the peer group and together construct knowledge and build skills around appropriate confrontation of toxic masculinity. In a discussion moderated by a skilled educator, men can learn how to challenge other men, and those challenged can learn to listen and understand that their behaviors are hurting others as well as themselves.

5. Conclusion

This article described white college men's difficulties to confront racist joking of family members and friends. A reason for refraining from confrontation included fearing social consequences from their family or peer group. Against this backdrop I attempted to provide "lessons learned" from engaging with straight white college men on the topic of racism, and to issue a call for action for white college men and their educators. Why should white men in college or university become more active and stand up to, compared to passively witnessing discrimination and oppression in the United States, Europe, or Germany? Because we're in a social position of power, because our humanity requires it, and because the outcome is a more socially-just society, one from which all citizens benefit. If school of medicine educators are successful in engaging white men in this work, White men will improve their profession, their immediate spheres of influence and communities, as well as the society of which they are part.

Competing interests

The authors declare that they have no competing interests.

References

- Allan EJ, Madden M. Chilly classrooms for female undergraduate students: a question of method? *J High Educ.* 2006;77(4):684-711. DOI: 10.1353/jhe.2006.0028
- Banyard VL, Moynihan MM, Plante EG. Sexual violence prevention through education: An experimental evaluation. *J Comm Psychol.* 2007;35:463-481. DOI: 10.1002/jcop.20159
- Bondi S. Students and institutions protecting whiteness as property: A critical race theory analysis of student affairs preparation. *J Stud Aff Res Pract.* 2012;49(4):397-414. DOI: 10.1515/jsarp-2012-6381
- Bonilla-Silva E. *Racism without racists: Color-blind racism and the persistence of racial inequality in the United States.* 4th ed. Lanham, MD: Rowman & Littlefield Publishers; 2014.
- Brown RD, Clarke B, Gortmaker V, Robinson-Keilig R. Assessing the campus climate for gay, lesbian, bisexual, and transgender (GLBT) students using a multiple perspectives approach. *J Coll Stud Develop.* 2004;45(1):8-26. DOI: 10.1353/csd.2004.0003
- Cabrera NL. But we're not laughing: White male college students' racial joking and what this says about "post-racial" discourse. *J Coll Stud Develop.* 2014;55(1):1-15. DOI: 10.1353/csd.2014.0007
- Creswell JW. *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches.* 4th ed. Los Angeles, CA: SAGE; 2014.
- Essed P. Cloning the physician. *Thamyris Intersect.* 2012;25:127-140. DOI: 10.1163/9789401207027_009
- Evans NJ, Herriott TK. Freshmen impressions: How investigating the campus climate for LGBT students affected four freshmen students. *J Coll Stud Develop.* 2004;45(3):316-332. DOI: 10.1353/csd.2004.0034
- Feagin JR. *The white racial frame: Centuries of racial framing and counter-framing.* New York, NY: Routledge; 2013. DOI: 10.4324/9780203076828
- Fern EF. *Advanced focus group research.* Thousand Oaks, CA: SAGE Publications; 2001. DOI: 10.4135/9781412990028
- Harper SR, Hurtado S. Nine themes in campus racial climates and implications for institutional transformation. *New Direct Stud Serv.* 2007;120:7-24. DOI: 10.1002/ss.254
- Hollander JA. The social contexts of focus groups. *J Contemp Ethnograph.* 2004;33(5):602-637. DOI: 10.1177/0891241604266988
- Johnson JR, Rich M, Cargile AC. "Why are you shoving this down our throats?": Preparing intercultural educators to challenge performances of White racism. *J Intern Intercult Comm.* 2008;1(2):113-135. DOI: 10.1080/17513050801891952
- Kehler MD. Hallway fears and high school friendships: The complications of young men renegotiating heterosexualized identities. *Discourse.* 2007;28(2):259-277. DOI: 10.1080/01596300701289375
- Kimmel M. *Guyland: The perilous world where boys become men.* New York, NY: Harper Collins; 2008.
- Kimmel MS. *Angry white men: American masculinity at the end of an era.* New York, NY: Nation Books; 2013.
- Kimmel MS, Ferber AL. *Privilege: A reader.* 4th ed. New York, NY: Routledge; 2017. DOI: 10.4324/9780429494802
- Krueger RA, Casey MA. *Focus groups: A practical guide for applied research.* 3rd ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications; 2000.
- Lincoln YS, Guba EG. *Naturalistic inquiry.* Newbury Park, CA: SAGE; 1985. DOI: 10.1016/0147-1767(85)90062-8
- Matias CE, Mackey J. Breakin' down whiteness in antiracist teaching: Introducing critical whiteness pedagogy. *Urban Rev.* 2016;48(1):32-50. DOI: 10.1007/s11256-015-0344-7
- McCann P, Plummer D, Minichiello V. Being the butt of the joke: Homophobic humour, male identity, and its connection to emotional and physical violence for men. *Health Soc Rev.* 2010;19:505-521. DOI: 10.5172/hesr.2010.19.4.505
- McMahon S, Banyard VL, McMahon SM. Incoming college students' bystander behaviors to prevent sexual violence. *J Coll Stud Develop.* 2015;56(5):488-493. DOI: 10.1353/csd.2015.0050
- Morris LK. The chilly climate for women: A literature review. Paper presented at the annual meeting of the Mid-South Educational Research Association. Biloxi, MS. November 5-7, 2003. ERIC; 2003. Zugänglich unter/available from: <https://eric.ed.gov/?id=ED482555>
- Pascoe CJ. *Dude, you're a fag: Masculinity and sexuality in high school.* Berkeley, CA: University of California Press; 2007.
- Patton MQ. *Qualitative interviewing.* *Qual Res Eval Method.* 2000;3:344-347.

27. Picca LH, Feagin JR. Two-faced racism: Whites in the backstage and frontstage. New York, NY: Routledge; 2007.
28. Pollack W. Real boys: Rescuing our sons from the myths of boyhood. New York, NY: Holt; 1998.
29. Rankin S, Reason R. Transformational tapestry model: A comprehensive approach to transforming campus climate. *J Div High Educ.* 2008;1(4):262-274. DOI: 10.1037/a0014018
30. Silver BR, Jakeman RC. College students' willingness to engage in bystander intervention at off-campus parties. *J Coll Stud Develop.* 2016;57(4):472-476. DOI: 10.1353/csdl.2016.0049
31. Smiler AP, Heasley R. Boys' and men's intimate relationships: Friendships and romantic relationships. In: Wong YJ, Wester SR, editors. *APA Handbook of men and masculinities.* Washington, D.C.: American Psychological Association; 2016. P.569-589 DOI: 10.1037/14594-026
32. Solórzano D, Ceja M, Yosso T. Critical race theory, racial microaggressions, and campus racial climate: The experiences of African American college students. *J Negro Educ.* 2000:60-73.
33. Stotzer R. Sexual orientation-based hate crimes on campus: The impact of policy on reporting rates. *Sex Res Soc Policy.* 2010;7(3):147-154. DOI: 10.1007/s13178-010-0014-1
34. Van Dyke N, Tester G. Dangerous climates: Factors associated with variation in racist hate crimes on college campuses. *J Contemp Crim Just.* 2014;30(3):290. DOI: 10.1177/1043986214536666
35. Vianden, J. Got solidarity? Challenging straight white college men to advocate for social justice. London: Routledge; 2019. DOI: 10.4324/9781315622996
36. Wear, D, Zarconi, J, Aultman, JM, Chyatte, MR, Kumagai, AK. Remembering Freddie Gray: Medical education for social justice. *Acad Med.* 2017;92(3):312-317. DOI: 10.1097/ACM.0000000000001355

Corresponding author:

Prof. Dr. Jörg Vianden, Ed.D.
 UW-La Crosse, Department of Student Affairs
 Administration in Higher Education, La Crosse, WI 54601,
 USA
 jvianden@uwlax.edu

Please cite as

Vianden J, Gruber C. "It's hard to speak up": Lessons learned from engaging U.S. white college men in conversations on racism. *GMS J Med Educ.* 2020;37(2):Doc16.
 DOI: 10.3205/zma001309, URN: urn:nbn:de:0183-zma0013099

This article is freely available from

<https://www.egms.de/en/journals/zma/2020-37/zma001309.shtml>

Received: 2019-02-20

Revised: 2019-06-17

Accepted: 2020-01-07

Published: 2020-03-16

Copyright

©2020 Vianden et al. This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 License. See license information at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.

„Es ist schwer, etwas dagegen zu sagen“: „Lessons learned“ aus Gesprächen mit weißen US-College-Männern über Rassismus

Zusammenfassung

Ziel: Dieses Positionspapier stützt sich auf Ergebnisse des Straight White College Men Project, einer qualitativen Studie, deren Teilnehmer heterosexuelle, weiße College-Männer an verschiedenen Hochschulen in den USA waren. Der Zweck des Gesamtprojekts bestand darin, zu untersuchen und zu verstehen, wie die Teilnehmer institutionelle und gesellschaftliche Diversitätsprobleme wahrnahmen; welche Vorstellung sie von ihren eigenen Privilegien haben; und wie sie ihre eigene Verantwortung zum sozialen Wandel ausgedrückt haben. So liefert dieses Papier Erkenntnisse aus Gesprächen über Rassismus mit weißen Männern und gibt Empfehlungen für die Ausbildung von Medizinern in den USA und in Europa.

Methoden: Nach gezielten Stichprobenverfahren unter Verwendung von Experteninterviews wurden Daten in phänomenologischen Fokusgruppen an 10 US-amerikanischen 4-jährigen Universitäten gesammelt. Die Fokusgruppen umfassten 3 bis 8 Teilnehmer und dauerten 60 bis 90 Minuten. Die Analyse umfasste offene und axiale Kodierung, und zwei Themen gingen aus einer einzigen Frage hervor, die sich auf den potenziellen Widerspruch der Studenten gegenüber rassistischen Familien- oder Peer-Kommentaren konzentrierte.

Ergebnisse: Die Teilnehmer hatten Schwierigkeiten zu artikulieren, wie und in welchen Kontexten sie Familienmitglieder oder Freunde mit deren unangemessener Sprache oder unangemessenem Verhalten konfrontieren würden. Gründe für ihre Zurückhaltung waren das Zögern, die Eltern zu konfrontieren, männliche Freundschaften nicht ruinieren zu wollen oder den Ausschluss durch die männliche Peergroup zu riskieren.

Schlussfolgerung: Lehrende müssen Wege finden, männlichen Universitätsstudenten dabei zu helfen, ihre Privilegien einzuordnen und sich ihrer Bereitschaft, sich auf unterdrückerisches Verhalten einzulassen, bewusst zu werden. Männer müssen auch verstehen, wie ihre Inaktionen systemische Unterdrückung aufrechterhalten und Umgebungen schaffen, in denen als Minderheit angesehene nicht gedeihen können. Empfehlungen für Lehrende der medizinischen Fakultät werden gegeben.

Schlüsselwörter: Rassismus, Maskulinität, Zuschauer, scherzen, Dissenz, weiß

1. Einführung und Literatur

Allgegenwärtige Medienberichte über Politiker in den USA und Europa weisen auf ein regelrechtes Wiederaufleben von rassistischer, sexistischer, frauenfeindlicher, und homophober Sprache, Einstellungen und ebensolchem Verhalten hin. In den USA sind die Ziele solcher Haltungen meist Menschen anderer Hautfarbe, Migranten, Muslime, sowie schwule, lesbische oder transgender Menschen;

in Europa sind die „Anderen“ oft Flüchtlinge, Juden, und Menschen mit Migrationshintergrund.

Hasserfülltes Verhalten sieht man nicht nur bei US-amerikanischen und europäischen Politikern. Solches Benehmen ist allerdings fast ausschließlich Männern vorbehalten [10]. Die rassistischen und sexuellen Parameter unter denen Männer agieren sind tief in den Bildern westlicher Maskulinität verankert. Die Campus US-amerikanischer Hochschulen (dabei nicht ausschließlich, aber auch medizinische Fakultäten) sind Nährböden für dieses Verhalten. Hier findet man eine bestürzende Vielfalt von durch

Jörg Vianden¹
Christian Gruber²

1 UW-La Crosse, Department of Student Affairs
Administration in Higher Education, La Crosse, USA

2 München, Deutschland

Vorurteile motivierter Gewalt, wie zum Beispiel Hassrede, Graffiti mit rassistischen Inhalten oder tätliche Angriffe. Nicht nur sind die meisten Täter dieser Handlungen Männer; sie sind auch weiß. Die amerikanische Gesellschaft hat ihnen das meiste soziale Kapital und die meisten Privilegien verliehen, wofür es umfangreiche empirische Belege gibt [19]. Sie stellen weder ihr Weiß-Sein noch ihre Männlichkeit in Frage, da diese Identitäten normative kulturelle Merkmale sind, an welchen Mitglieder von den als Minderheiten angesehenen Gemeinschaften gemessen werden [4].

1.1. Weiße Männer als Verursacher des Campus-Klimas

Das Campus-Klima kann definiert werden als Einstellungen, Verhaltensweisen und Praktiken, die sich speziell auf die Bedürfnisse, Fähigkeiten und Potenziale von Einzelpersonen und Gruppen unter allen Studenten, Mitarbeitern und dem Lehrkörper konzentrieren [30]. Die meisten Forschungen zum Campus-Klima konzentrieren sich auf das „abstammungsbezogene“ oder ethnische Klima an Hochschulen [12], [33], [35], auf das von Frauen [1], [25] wahrgenommene Klima und auf das Klima, das von Menschen diversen Geschlechts und sexueller Orientierungen wahrgenommen wird [5], [8], [30], [34].

Studierende, Mitarbeiter und Dozenten aus unterrepräsentierten Gruppen haben einen ähnlichen Eindruck vom Klima in ihren Einrichtungen: an allen von Weißen „beherrschten“ Standorten gibt es Formen von Rassismus innerhalb und außerhalb der Hörsäle. Das unfreundliche Campus-Klima wirkt sich negativ auf die als Minderheiten angesehenen Studierenden aus, was auch die Ausbildung von Stress, Isolation, Stereotypisierung, unterdurchschnittlichen Lernergebnissen, sowie die geringere Teilnahme bei pädagogisch zielgerichteten Aktivitäten begünstigt oder sogar zum Verlassen des Colleges führt. In den US-amerikanischen medizinischen Hochschulen herrscht ein Klima des „Weiß-seins“ vor: schmerzhaft erfahren von Studierenden mit anderen Hautfarben und nicht hinterfragt von den Weißen [36].

Wir sind davon überzeugt, dass weiße College-Männer die Hauptverantwortlichen für das Campus-Klima in Institutionen mit überwiegend weißen Angehörigen sind. Diese Klimaschöpfer sind weiße männliche Studenten, Dozenten, Trainer, Mentoren, Berater und Vorgesetzte. Dazu gehören auch die Amtsträger, die überproportional weiße und männliche Führung der amerikanischen Universitäten, welche die Ämter der Präsidenten, ihrer unterstützenden Vizepräsidenten, der (die) Kanzler und der (die) Dekane beinhalten. Neben den Aufsichts- und Leitungsgremien haben diese Amtsträger die größte Macht in der Institution. Nicht nur in den USA, sondern auch in Europa und in Deutschland sind weiße Männer in Führungspositionen von Hochschulen und Universitäten weiterhin überrepräsentiert. Dies gilt auch und gerade für medizinische Hochschulen.

1.2. Weiße Männer und rassistische Scherze

Unter College-Männern ist das Scherzen ein allgegenwärtiges Verhalten [6]. Witze, Objektifizierung, und Entmenschlichung können Vorbote von schwerwiegenden Arten der männlichen Gewalt sein [2]. Rassistische Witze verschleiern oft die bedrohliche Tatsache, dass diese „Aufführungen“ Mittel dazu sind, anderen Menschen tief verwurzelte Vorurteile über Menschen anderer Hautfarben mitzuteilen [10], [28]. Der Witz repräsentiert somit die systemische, jahrhundertalte, amerikanische, weiße Vorherrschaft. Da es im unreguliertem Raum stattfindet, ist das Scherzen eine unheimliche Erinnerung daran, wie systemische und strukturelle Unterdrückung in den USA weiterleben. Weiße führen rassistische Witze vor ihren Freunden oder der Familie vor, um dazu zu gehören, um soziales Kapital zu gewinnen, und um Einstellung und Verhalten von anderen Gruppenmitgliedern zu beeinflussen [28]. Diese Performance findet in zwei Umgebungen statt. In der frontstage (öffentliche und oft multikulturelle Räume) vermögen es Weiße zu verstehen, dass Scherze, Mikro-Aggressionen, oder unverholener Rassismus unangebracht sind. In der backstage (private, geschlossene und oft ausschließlich weiße Räume) erzählen Weiße ungehemmt Witze die von Anderen nicht beanstandet oder geahndet werden. Die rassistischen Darstellungen in Scherzen sind ein Grundstein der Art und Weise, wie Weiße mit Menschen anderer Hautfarbe interagieren, einschließlich der immer wiederkehrenden Mär von schwarzen Männern als sexbesessene, animalische, oder bedrohliche Menschen [10].

Um die weit verbreitete Unterdrückung aufzubrechen, müssen besonders weiße Männer lautstarke Gegner von rassistischen Scherzen werden. Zu oft werden jedoch diejenigen, die einen Witz beanstanden von den eigentlich Schuldigen oder von ihrem Umfeld kritisiert: „Anstatt den Erzähler unpassender Witze zur Verantwortung zu ziehen, muss sich derjenige, der den Witz beanstandet oft rechtfertigen ([28] p. 250)“. Der gemeinsame Nenner in all diesen Handlungen sind heterosexuelle weiße Männer die entweder eine Rolle als Unterdrücker oder die des passiven Zuschauers einnehmen.

1.3. Weiße Männer als Zuschauer

Heterosexuelle weiße College-Männer, die das Campus-Klima mitbestimmen, und die das unangebrachte Scherzen ihrer Freunde billigen, müssen neue Wege finden einander zur Verantwortung zu ziehen. Dies beinhaltet die Kontexte offen zu legen, in denen weiße College-Männer während Vorfällen der systemischen Unterdrückung als aktive oder passive Zuschauer agieren. Als Zuschauer gelten in diesem Kontext Menschen, die Handlungen aktiv oder passiv beiwohnen, die auf dem Campus oder in der Gesellschaft auf Unterdrückung hinweisen. Man unterscheidet zwischen zwei verschiedenen Zuschauer-Handlungen: jenen, die aktiv Dissens praktizieren (z.B. durch Widerspruch bei unangebrachten

Scherzen), oder solchen, die Tatenlosigkeit oder das Dulden von unangebrachten Taten beinhalten.

Der Hauptfaktor der Prognose des Verhaltens männlicher Zuschauer ist die Peergroup. Trotz ihrer Sozialisierung als unabhängig, stoisch, und ehrgeizig, mögen College-Männer tatsächlich Männerfreundschaften bevorzugen, die auf Vertrauen, emotionaler Intimität, und geteilten Interessen beruhen [29]. Jedoch mag die Peergroup Männer dahingehend beeinflussen, dass sie ihre wahren Bedürfnisse verbergen. Die Peer Group, die ihre Normen einfordert, kann Männer jedoch dazu bewegen, ihre Bedürfnisse zu verbergen.

Während sie um Anerkennung ihrer Freunde kämpfen, ist es möglich dass College-Männer in bestimmten Kontexten Maskulinität performen, die überschwängliche Emotionen vermeiden, weniger Risiko in der Offenlegung von Verwundbarkeit in Kauf nehmen, und wie verzeifelt versuchen, nicht schwul oder feminin zu wirken [18], [29], [32]. Performative Maskulinität beinhaltet Scherzen oder Beschimpfungen, und junge Männer wachsen in Umfeldern auf, in denen solches Verhalten weit verbreitet ist [26], [29].

Im College agieren weiße Männer in einem Umfeld, das von ihren Freunden patrouilliert wird, und sie vermuten, dass andere Männer ihr Verhalten kontrollieren. Demzufolge, analysieren Männer die Kosten und Nutzen einer Konfrontation von Freunden und ihre mögliche Verbannung aus der Gruppe [16], einschließlich von rassistischen Witzen. Dieses Umfeld ist möglicherweise so normierend, dass Männer inaktiv bleiben, um soziales Kapital zu gewinnen (oder zumindest nicht zu verlieren). Männer, die gerne Teil einer Peergroup sind und Besorgnis verspüren mit ihren Freunden überein zu stimmen werden wahrscheinlich „Lachen in der Gruppe“ ([23], p. 514) wählen und nicht die offene Konfrontation und potenzielle Ächtung.

Die Literatur deutet auf wichtige Folgerungen für Pädagogen hin, inklusive derer in den USA und in Europa. Wir sollten nicht nur weiße Männer dazu ermutigen, ihre Bedürfnisse für emotionale Freundschaften mit anderen Männern zu hinterfragen. Wir sollten Ihnen auch nahe legen, mehr Risiko bei der Ahndung der Handlungen ihrer Freunde in Kauf zu nehmen, wenn diese ihre eigene Menschlichkeit und die von minorisierten Personen zerstört.

1.4. Theoretische Grundlagen

Das Straight White College Men Project stützt sich auf die Wissenschaft und theoretische Grundlagen kritischer Studien des Weißseins. Solche Studien hinterfragen und stören die unsichtbaren Strukturen, die weiße Vorherrschaft und weiße Privilegien kreieren, entwickeln, und aufrechterhalten. Kritisches Weißsein erkennt, dass Rassismus und weiße Vorherrschaft untrennbar verbunden sind, und dass Weiße Menschen an Rassismus mitschuldig sind. Es sei denn, sie lernen ihre Privilegien zu erkennen und das System, das Unterdrückung duldet, in Frage zu stellen. Studien des Weißseins weisen darauf

hin, dass weiße Menschen weiterhin von ihren rassistischen Privilegien profitieren, und dadurch dass Ihnen wirtschaftliche und politische Macht zu Teil wurde [21]. Weiße performen Weißsein, in dem sie Fragen über Macht aus dem Weg gehen, in dem sie angeben farbenblinde Einstellungen zu haben, und in dem sie behaupten, dass individuelle Haltungen von guten Weißen genügen, um systemischen Rassismus zu bezwingen [14]. Unterdrückung als individuelle Wahl zu betrachten ist besonders problematisch im Paradigma des kritischen Weißseins: „Wenn weiße Menschen nur den individuellen Level des Weißseins anerkennen, ist es möglich, dass sie sich dem System gegenüber machtlos fühlen, obwohl sie mehr relative Macht besitzen als die, die ihrer Hautfarbe wegen unterdrückt werden“ ([3] p. 398). Eins der Ziele dieses Artikels ist dass Leser, speziell heterosexuelle weiße Männer, verstehen dass Rassismus keine individuelle Pathologie ist, sondern ein strukturelles und systemisches Problem einer Gesellschaft.

1.5. Ziel

Dieser Artikel beschreibt einen Teil der Resultate des Straight White Men Projects, eine multi-institutionelle phänomenologische Fokusgruppen Studie mit 92 heterosexuellen weißen männlichen Probanden an 10 verschiedenen US-Hochschulen [35]. Das Ziel des übergreifenden Projektes war es zu erforschen und zu verstehen wie Probanden Themen der Vielfalt auf dem Campus und in der Gemeinde wahrnehmen; und wie sie ihre eigene wahrgenommene Verantwortung sich für sozialen Wandel einzusetzen artikulieren.

Für die Ziele dieses kurzen Beitrags, berichten wir nur die Resultate einer Frage, die wir den Probanden in den Fokusgruppen gestellt haben: „Wie haben Sie reagiert oder würden Sie reagieren, wenn Sie in Ihrem Umfeld der Hochschule oder der Gesellschaft Rassismus wahrgenommen haben oder wahrnehmen? Auf diese Weise liefert dieses Papier „lessons learned“ von Konversationen mit heterosexuellen weißen Männern über Rassismus.

2. Methoden

2.1. Forschungsstandorte

Zehn US-Universitäten und Colleges waren Forschungsstandorte für dieses Projekt. Alle Hochschulen waren hauptsächlich weiß und immatrikulierten mehr weibliche Studierende. Die meisten US-Regionen sind in der Studie vertreten. Jedoch waren die meisten der Standorte im mittleren Westen.

2.2. Stichprobe und Datenerhebung

Wir haben gezielte Strategien zur Auswahl von Kriterien [27] angewendet und alle Forschungsstandorte ausgewählt, weil Kollegen den Zugang zu Studenten ermöglichen konnten. Diese Experten identifizierten Studierende

für Fokusgruppen und meldeten in einigen Fällen Studierende für Fokusgruppen an. Die Auswahlkriterien umfasste weiße, heterosexuelle und männliche Vollzeitstudenten im Erststudium. Die Daten wurden zwischen 2013 und 2016 erhoben.

Wir haben Fokusgruppen als Datenerhebungsmethode ausgewählt, da sie es Teilnehmern und Moderatoren ermöglichen, gemeinsam die Bedeutung einer bestimmten Erfahrung zu interpretieren [36]. Ein Team von vier Forschern teilte sich die Moderation der Fokusgruppen und jedes Teammitglied moderierte Fokusgruppen auch alleine (einer der Autoren dieses Artikels ist der Hauptforscher der Studie und die anderen Forscher sind nicht mehr Teil des Teams). Die Fokusgruppen reichten von 3 bis 8 Teilnehmern, jede Gruppe wurde digital aufgezeichnet und wörtlich transkribiert. Die Gespräche dauerten jeweils zwischen 60 und 90 Minuten. Insgesamt führten die Forscher 22 Fokusgruppen mit rein weißen männlichen College-Studenten an den 10 Institutionen durch. Insgesamt nahmen 92 Probanden an der Studie teil, deren durchschnittliches Alter bei 22 Jahren lag.

Aus der Literatur wurden Fokusgruppenfragen zu kritischem Weiß-Sein, Männlichkeit und sozialer Gerechtigkeit abgeleitet. Fragen in den Fokusgruppen waren beispielsweise: „Wie definieren Sie Diversität?“, „Was ist Ihr Verständnis davon, wie Unterdrückung funktioniert?“, „Wie ist es, ein heterosexueller weißer Mann auf diesem Campus zu sein?“ Und „Was denken Sie, in wie weit Sie dafür verantwortlich sind, Probleme wie Rassismus, Sexismus oder Homophobie auf Ihrem Campus zu verringern?“.

Es ist in der qualitativen Forschung nahezu unmöglich, einen gewissen Bias der Forscher zu vermeiden, aber das Forschungsteam hat die folgenden Schritte unternommen, um diese Verzerrungen hintanzuhalten. Zunächst informierten die Moderatoren die Teilnehmer über die Art und die Ziele der Studie, sowie darüber, dass sie unterschiedliche Perspektiven hören wollten und dass die Teilnehmer die Möglichkeit haben, Fragen nach Belieben zu beantworten oder zu überspringen. Dies zielte darauf ab, potenzielles Groupthink oder die Konformität mit singulären Ideen zu thematisieren [13]. Zweitens korrigierten die Moderatoren die möglicherweise rassistische Sprache der Teilnehmer nicht, da die Moderatoren der Fokusgruppe alle Antworten der Teilnehmer während der Datenerfassung und -analyse akzeptierten [11]. Schließlich machten sich die Moderatoren während der Fokusgruppen keine Notizen, um die Teilnehmer nicht zu verunsichern oder zu alarmieren. Mögliche Meinungsverschiedenheiten zwischen Moderatoren und Teilnehmern können dazu führen, dass sich die Teilnehmer von der weiteren Teilnahme zurückziehen [36].

Um die Vertrauenswürdigkeit sicherzustellen, führte das Forschungsteam mit den Teilnehmern [22] Mitgliederkontrollen durch, in denen sie aufgefordert wurden, ein einseitiges Dokument zu überprüfen, zu authentifizieren und zu kritisieren, das erste Interpretationen der spezifischen Fokusgruppensdaten enthält. Wir haben alle Teilnehmer eingeladen, sich an den Mitgliederprüfungen zu betei-

gen, und sie haben entweder unseren Interpretationen zugestimmt oder nicht geantwortet.

2.3. Datenanalyse und Report

Krueger und Casey [20] argumentierten, dass die Analyse von Daten, die in Fokusgruppen erhoben werden, systematisch und aufeinanderfolgend stattfinden muss. Zwei Mitglieder des Forschungsteams führten die gesamte Analyse aller Fokusgruppen durch. Zuerst mit offener Kodierung [9], die darauf zielte, erwartete und unerwartete Beiträge von Probanden aufzunehmen, die davon handeln, rassistisches Verhalten in ihrem Umfeld zu beanstanden. Es folgte die axiale Codierung [9], bei der die Daten in größere Kategorien eingeteilt wurden. Die größere Studie umfasste mehr als 1.100 einzelne Sprachauszüge, 197 Codes, 37 größere Muster oder Dateneinheiten und 13 übergeordnete Themen. Für die Zwecke dieses Artikels berichten wir über zwei Themen, die im Zusammenhang des Zuschauerhaltens und von rassistischen Darbietungen besonders wichtig sind:

1. Konfrontation von Familie und Freunden; und
2. Angst vor sozialen Konsequenzen.

3. Resultate

3.1. Familie und Freunde konfrontieren

Die Probanden hatten Schwierigkeiten, auszudrücken, ob und wie sie ihrer Familienmitglieder oder Freunde wegen unangemessener Sprache oder Handlungen konfrontieren würden. Ein Teilnehmer sagte, „es ist schwer deinen Eltern zu sagen, dass sie den Mund halten sollen [andere Teilnehmer lachen]. Sie haben dir schließlich dein ganzes Leben gesagt, was du tun sollst.“ Folgendes Gespräch entstand zwischen einem Probanden und einem der Autoren. Der Studierende hatte Mühe, seine Eltern wegen ihrer unangebrachten Sprache zu konfrontieren. Zu bemerken sind seine Schwierigkeiten bei der Wortwahl zur Beschreibung der Situation.

Studierender: Ich stamme aus einer relativ konservativen Familie. In letzter Zeit habe ich meine Eltern dabei erwischt wie sie sich über einige Sachen lustig machten. Ich meinte, „kommt Leute, wir sind im 21. Jahrhundert. So was könnt ihr doch nicht sagen.“

Vianden: Ist das schwer?

Studierender: Nein, ich meine, nicht wirklich. Die sind nicht super beleidigend. Ich sage dann einfach, „Mama, sag das bitte nicht, oder zumindest nicht in der Öffentlichkeit“ und damit hat es sich. Es ist nur so ein wenig Geplänkel zwischen meinen Eltern und mir, wenn überhaupt.

Hier sieht man die Schwierigkeiten des Probanden, seinen Eltern gegenüber direkter zu sein und seine Versuche die Kommentare seiner Eltern als nicht beleidigend herunterzuspielen oder die Interaktion als bloßes Geplänkel einzustufen.

Ein ebenso relevanter Teil von Daten ging aus den Fokusgruppen zu dem Thema hervor, wie die Teilnehmer über mögliche Konfrontationen von Freunden im Kontext von rassistischer Sprache und rassistischen Handlungen dachten. Aaron teilte seine Eindrücke bei der Konfrontation seiner Freunde mit:

In der High School habe ich eins gelernt: Wenn man jemanden vor seinen Freunden blamiert in dem man sie konfrontiert, hat man eine geringere Chance deren Herzen zu verändern, als wenn man sie unter vier Augen zur Seite nimmt und es ihnen erklärt. Es ist irgendwie liebevoller. Menschen gehen in die Defensive, wenn man sie vor allen anderen konfrontiert.

Aaron's Beschreibung, wie er die Konfrontation abwägt, scheint, als ob er den Fehler oder die Schuld beim demjenigen, der das Verhalten beanstandet, sieht, nicht beim Verursacher der Handlung.

Ein wenig Resignation war bei Max zu hören, als er seinen Entscheidungsprozess beschrieb, wie er möglicherweise seine Familienmitglieder bei inadäquaten Scherzen, unangebrachter Ausdrucksweise oder unangebrachten Handlungen konfrontieren würde:

Wenn du der Einzige bist, der sich wehrt und etwas sagt, [das ist schwer]. Ich weiss ganz genau, bei mir zu Hause bin ich der Einzige, der etwas sagt. Der ganze Ort ist rassistisch und keiner kümmert sich darum, was andere denken.

Wenn Max' Heimatort so ist, wie er ihn beschreibt, könnte er der perfekte Ort sein, um rassistische Sprache oder Handlungen zu beanstanden. Dennoch verstehen wir auch, warum Max zurückhaltend zu sein scheint, diese Beanstandungen alleine vorzunehmen. Eine Lösung könnte für ihn sein, andere weiße Familienmitglieder, Nachbarn, oder Freunde zu finden, die wie er über seine Stadt denken. Diese Personen gibt es, aber die Aufgabe, sie zu finden, erscheint Max vielleicht zu mühsam.

3.2. Angst vor sozialen Konsequenzen

Als nächstes zeigen wir, warum es für Männer schwierig sein kann, Familienmitglieder und Freunde mit deren unangemessener Sprache zu konfrontieren.

Es ist schwer etwas zu sagen. Besonders wenn man den Konflikt scheut. Wenn du nicht dastehen willst wie ein Idiot. Du willst nicht, dass die anderen denken, „der Typ hat keinen Humor.“ Dann wirst du selbst zum Ziel und keiner will etwas mit dir zu tun haben.

Wie wichtig die Peergroup für College-Männer ist, sieht man an diesem Beitrag von Jamie:

Für mich persönlich ist es einfacher, Fremde zu konfrontieren als Freunde, weil ich mich nicht um deren Meinung schere. Fremde bedeuten mir absolut nichts. Ja, gar nichts. Freunde, hingegen, und deren Meinung über mich, bedeuten mir fast alles.

Im folgenden Kommentar berichtet James, warum Männern möglicherweise die Konfrontation ihrer Freunde schwer fällt:

Wenn du mit deinen Kumpels abhängst, und du der Einzige bist, der den Witz moralisiert, den alle Anderen

witzig finden. Das könnte schwerwiegende Folgen haben, wenn du der Typ bist, der jeden Witz zerstört. Der Typ willst du auf keinen Fall sein.

Über die Zuneigung von Freunden sagte Brad: „Wir sollten andere konfrontieren können, aber wir machen es nicht. Wir schwimmen einfach mit, weil wir wollen, dass uns jemand mag, und wenn wir lachen, zeigt ihnen das, dass wir sie mögen.“ Die Herausforderung von Freunden könnte für Abe bedeuten, das Verhältnis mit Freunden aufs Spiel zu setzen: „Es ist einfacher, jemanden herauszufordern, den man nicht kennt, als dass man es jemandem sagt, zu dem man eine Bindung hat. Die Freundschaft steht jetzt auf der Kippe, weil du [möglicherweise] etwas kritisierst, was die [Freunde] sagen.“ Für Zane ist eine Konfrontation gegen Sprache das mögliche Ende der Freundschaft:

Ich glaube, es ist sehr schwer, seine Freunde zu konfrontieren, wenn sie einen Kommentar loslassen, der eine gewisse Grenze überschreitet. Du willst nämlich nichts sagen, was die anderen dann richtig wütend auf Dich macht. Du willst nicht der sein, der alles verkompliziert und unangenehm macht, oder vielleicht eine Freundschaft ruiniert. Manche Menschen sind halt so sensibel.

4. Diskussion und Vorschläge für die medizinische Ausbildung

Viele der Resultate, die wir hier beschreiben, finden sich in der Literatur über Männer und Maskulinität, Männer als Zuschauer, und das Zögern von Männern vor der Konfrontation der Peergroup bei unangemessener Sprache und Handlungen. Die Angst von Männern, Solidaritätsverhalten gegenüber unterdrückten Menschen zu zeigen und unangebrachte Sprache und Scherzen zu beanstanden, ist weit verbreitet. Menschen, die Teil einer Gruppe sind, von der sie Unterstützung, Bestätigung, und Validierung erwarten, werden vermutlich nicht die Freundschaft für Aktionen riskieren, die nicht von der Gruppe gebilligt werden [16], [24]. Viele unserer Entscheidungen werden dadurch gelenkt, wie wir erwarten, dass die Peergroup reagieren wird, nicht dadurch, wie sie in Wirklichkeit reagiert. Männer mögen besondere Angst davor haben, dass ihre öffentliche Kritik an Freunden dazu führt, dass sie aus der Gruppe verstoßen werden [18]. Also bleiben wir stumm, selbst wenn wir Zeugen von Handlungen sind, von denen wir wissen, dass sie unangebrachtes Verhalten unseres Umfelds darstellen [17]. Wie wir in den Resultaten sehen konnten, und wie die Literatur es zeigt, muss sich der Herausforderer des Scherzes oft verteidigen, während die eigentlichen Täter unbeanstandet bleiben [28]. Die Angst, dass „die Gewalt gegen sie gedreht wird, wenn sie ihren Unmut zu laut äußern“ ([17], p. 61) ist ein Grund, warum Männer ihre Freunde nicht so oft konfrontieren, wie man es vielleicht erwarten würde. Pädagogen haben viel Arbeit vor sich mit Männern, die annehmen, jemand würde ihnen die Freundschaft

kündigen, weil er wegen unangemessener Sprache konfrontiert wird.

Wir verstehen oft nicht, warum Männer, denen wir Durchsetzungsvermögen, Wettbewerbskraft, und Selbstsicherheit unterstellen, nicht im Stande zu sein scheinen, unangemessene Sprache zu beanstanden. Wir scheitern daran, die komplexen Prozesse, die in der männlichen Peergroup vorherrschen, zu verstehen, und wir neigen dazu, die emotionale Bindung von Männern untereinander unterzubewerten, weil wir vermuten, Männer seien arm an Emotionen [32]. Man könnte sich fragen, was all dies mit medizinischer Ausbildung in Deutschland oder Europa zu tun hat. In Europa und Deutschland wird die medizinische Profession seit je her von weißen Männern dominiert. Männer besitzen darin alle Macht, in dem sie die Regeln bestimmen, und in dem sie die Aus- und Weiterbildung von allen anderen Mitgliedern der medizinischen Gemeinschaft bewerten. In ihrem berühmten Beitrag, „Cloning the Physician,“ kritisierte Philomena Essed [8] die medizinische Profession für ihr offensichtliches Bedürfnis, den europäischen, weißen und männlichen Arzt zu reproduzieren, der zu einer einflussreichen Stellung aufsteigt, und der dort die Homogenisierung, die Erhaltung, und die Förderung einer Kultur anderer mächtiger weißer und männlicher Ärzte betreibt. Das Klonen passiert, wenn in der Medizin weiße und männliche Normen dominieren und dann Menschen, die diese Normen erfüllen, höhere medizinische Kompetenz zugeschrieben wird, als nicht-weißen Männern oder Frauen [8].

Falls die Resultate dieser Studie sich auf den Kontext deutscher oder europäischer medizinischer Fakultäten beziehen, werden deutsche weiße männliche Studierende in ähnlicher Weise davor zurückscheuen, unangemessene Bemerkungen von Freunden, Professoren, oder Mitarbeitenden von Universitäten zu kritisieren. Diese Untätigkeit, wiederum, hat potenziell die Folge, dass eine weiße Patriarchie weiterlebt, in der Frauen, Menschen mit anderer Hautfarbe, und Mitglieder anderer sozial ausgegrenzter Gruppen weiterhin minorisiert werden. In Klassenräumen, Laboren, Krankenhäusern, oder Arztpraxen wo Medizinstudierende ausgebildet werden, muss ein einladendes Klima herrschen, damit sich Studierende aus minorisierten Gruppen entwickeln können. Es gibt jedoch einige Beiträge aus dem US-amerikanischen Raum, die belegen, dass solche Stätten oftmals rassistisch gesinnt sind [36]. Ein einladendes Umfeld zu schaffen passiert nicht automatisch. Es setzt Aktionen von Seiten derer voraus, die in der medizinischen Gemeinschaft die Einflussreichsten sind und aus den sozial dominierenden Gruppen stammen. Die folgenden Empfehlungen sind gedacht für Lehrende, die mit weißen Männern an medizinischen Fakultäten in Deutschland und Europa arbeiten.

4.1. Verantwortlichkeit für soziales Handeln schaffen

Die meisten Probanden dieser Studie konnten sich nicht unmittelbar dazu bekennen, dass sie Familienmitglieder oder Freunde wegen Bemerkungen oder Scherzen kon-

frontieren. Aufgrund ihres Sozialkapitals werden diese Männer eines Tages gesellschaftlich einflussreiche Positionen bekleiden, in denen sie einen Wandel zum Besseren herbeiführen könnten. Dasselbe trifft auf männliche Studierende in Deutschland und Europa zu, die nach Anstellungen in der Medizin suchen. In diesem Kontext ist es unerlässlich, dass Lehrende die weißen Männer dazu anhalten, ihre eigenen Privilegien zu hinterfragen und ihre Rollen in einer vielfältigen Welt zu verstehen. Das Problem ist, dass medizinische Fakultäten, die normalerweise nicht Teil von anderen Bachelor oder Master Bereichen der Hochschule sind, von Professoren und Ärzten geleitet werden, die selber der homogenen weißen und männlichen Kultur angehören, und die weder ihre eigenen Privilegien noch ihre unterdrückerischen Handlungen hinterfragt haben. Es mag weit hergeholt klingen, aber jede medizinische Fakultät muss Lehrende einsetzen, die andere Lehrende, Ärzte, und Studierende ausbilden, und die dafür verantwortlich sind, dass diese sich so verhalten und so unterrichten, dass sie andere nicht benachteiligen. Lehrende und Studierende in der Medizin, die weiße Männer sind, müssen erkennen, wie ihre Privilegien dafür verantwortlich sein könnten, dass ihre Kolleginnen und Kollegen mit minorisierten Identitäten ohne Aufstiegschancen in der Medizin bleiben.

4.2. Den persönlichen Einfluss erkennen

Es ist nicht überraschend, dass unsere Probanden Probleme damit hatten, Bemerkungen und Handlungen ihrer Familie und Freunde zu kritisieren. Die Menschen, die wir kritisieren wenn wir „bitte hör auf“ sagen, sind die, mit denen wir die innigsten Verhältnisse haben, und eine stärkere Verbindung als mit allen anderen. Deren Bestätigung und Liebe bedeuten uns sehr viel, und vielen von uns wurde beigebracht, dass wir unsere Eltern respektieren müssen. Wollen wir Solidarität mit anderen entwickeln und uns für soziale Gerechtigkeit einsetzen, ist es wichtig, dass wir Wege finden, Einfluss in unserer Familie oder im Freundeskreis auszuüben. Da unsere Bande in der Familie so stark sind, ist es möglich, dass Widerspruch hier am effektivsten wirkt. Lehrende sollten Gespräche mit weißen Männern suchen, und sie in Aktivitäten involvieren, um Fähigkeiten zu entwickeln, die in ihrem engsten Kreis einen Wandel herbeiführen können.

4.3. Gruppennormen hinterfragen

Die Offenbarung der Männer, unangemessenes Verhalten ihres Umfeldes nicht kritisieren zu wollen, und die damit geoffenbarte eigene Verwundbarkeit sind von hohem Wert. Dies hat wichtige Auswirkungen auf das Lernen und die Entwicklung von Studierenden, sowie für die Lehre, Beratung, und Betreuung durch Lehrende. Männer, die auf der einer Seite „rough and tough“ zu sein haben, offenbaren dennoch ihre Unfähigkeit, die Verantwortung dafür zu übernehmen, rassistische Verhaltensmuster zu durchbrechen. Medizinische Fakultäten, die angehende Ärzte dorthingehend sozialisieren, dass sie persönliche

oder emotionale Eindrücke für sich behalten, nehmen in Kauf, dass Privilegien und Unterdrückung dadurch verschärft werden, dass der Widerspruch ihrer Studierenden gegenüber fragwürdigem Verhalten nicht angesprochen wird. Dies führt möglicherweise in Hochschule und Beruf zu einer verstärkten Ausgrenzung derer, die ohnehin schon weitgehend ausgegrenzt sind. Weiße College-Männer sind nicht grundsätzlich außerstande sich mit anderen zu solidarisieren oder sich gegen Unterdrückung einzusetzen. Dennoch wird es nötig sein, dass Mitarbeiter im studentischen Betrieb (Lehrende, Berater, u.ä.) die weißen Männer gezielt erreichen und dann unterrichten. Lehrende müssen Gespräche mit weißen Männern über den Einfluss der Peergroup forcieren, um dann gemeinsam neues Wissen zu konstruieren und mit ihnen neue Handlungsalternativen aufzubauen, um entsprechende Kritik an toxischer Maskulinität ausdrücken zu können. In Gesprächen, die von geschickten Lehrenden geleitet werden, können Männer lernen wie man Handlungsweisen anderer Männer kritisiert. Die Kritisierten können lernen, zuzuhören und zu verstehen, dass sie mit ihrem Verhalten andere und sich selbst schaden.

5. Schlussfolgerung

Dieser Artikel beschreibt die Schwierigkeiten weißer College-Männer, rassistisches Scherzen von Familienmitgliedern und Freunden zu kritisieren. Ein Grund für das Unterlassen von Widerspruch beinhaltete die Angst vor möglichen sozialen Konsequenzen ausgehend von der Familie oder des sozialen Umfeldes.

Vor diesem Hintergrund versuchten wir, „lessons learned“ zu beschreiben, die in Gesprächen mit weißen College-Männern über Rassismus zum Vorschein kamen, und einen Aktionsaufruf an weiße Männer und deren Lehrer, Ausbilder, Berater und Professoren zu richten. Warum sollten weiße Männer im College oder in der Hochschule aktiv werden und sich gegen Diskriminierung und Unterdrückung in den USA, Europa, oder Deutschland wehren, und nicht nur passiv zusehen? Weil wir als weiße Männer in einer sozial bevorzugten Position sind, weil unsere Menschlichkeit es verlangt, und weil das Ergebnis eine gerechtere Gesellschaft ist, die allen Menschen zugutekommt. Wenn Mitarbeitende von medizinischen Fakultäten bei ihrer wichtigen Arbeit mit weißen Männern erfolgreich sind, werden weiße Männer nicht nur die Medizin als Beruf, sondern auch ihr Umfeld und die Gesellschaft, von der sie Teil sind, verbessern.

Interessenkonflikt

Die Autoren erklären, dass sie keinen Interessenkonflikt im Zusammenhang mit diesem Artikel haben.

Literatur

- Allan EJ, Madden M. Chilly classrooms for female undergraduate students: a question of method? *J High Educ.* 2006;77(4):684-711. DOI: 10.1353/jhe.2006.0028
- Banyard VL, Moynihan MM, Plante EG. Sexual violence prevention through education: An experimental evaluation. *J Comm Psychol.* 2007;35:463-481. DOI: 10.1002/jcop.20159
- Bondi S. Students and institutions protecting whiteness as property: A critical race theory analysis of student affairs preparation. *J Stud Aff Res Pract.* 2012;49(4):397-414. DOI: 10.1515/jsarp-2012-6381
- Bonilla-Silva E. *Racism without racists: Color-blind racism and the persistence of racial inequality in the United States.* 4th ed. Lanham, MD: Rowman & Littlefield Publishers; 2014.
- Brown RD, Clarke B, Gortmaker V, Robinson-Keilig R. Assessing the campus climate for gay, lesbian, bisexual, and transgender (GLBT) students using a multiple perspectives approach. *J Coll Stud Develop.* 2004;45(1):8-26. DOI: 10.1353/csd.2004.0003
- Cabrera NL. But we're not laughing: White male college students' racial joking and what this says about "post-racial" discourse. *J Coll Stud Develop.* 2014;55(1):1-15. DOI: 10.1353/csd.2014.0007
- Creswell JW. *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches.* 4th ed. Los Angeles, CA: SAGE; 2014.
- Essed P. Cloning the physician. *Thamyris Intersect.* 2012;25:127-140. DOI: 10.1163/9789401207027_009
- Evans NJ, Herriott TK. Freshmen impressions: How investigating the campus climate for LGBT students affected four freshmen students. *J Coll Stud Develop.* 2004;45(3):316-332. DOI: 10.1353/csd.2004.0034
- Feagin JR. *The white racial frame: Centuries of racial framing and counter-framing.* New York, NY: Routledge; 2013. DOI: 10.4324/9780203076828
- Fern EF. *Advanced focus group research.* Thousand Oaks, CA: SAGE Publications; 2001. DOI: 10.4135/9781412990028
- Harper SR, Hurtado S. Nine themes in campus racial climates and implications for institutional transformation. *New Direct Stud Serv.* 2007;120:7-24. DOI: 10.1002/ss.254
- Hollander JA. The social contexts of focus groups. *J Contemp Ethnograph.* 2004;33(5):602-637. DOI: 10.1177/0891241604266988
- Johnson JR, Rich M, Cargile AC. "Why are you shoving this down our throats?": Preparing intercultural educators to challenge performances of White racism. *J Intern Intercult Comm.* 2008;1(2):113-135. DOI: 10.1080/17513050801891952
- Kehler MD. Hallway fears and high school friendships: The complications of young men re)negotiating heterosexualized identities. *Discourse.* 2007;28(2):259-277. DOI: 10.1080/01596300701289375
- Kimmel M. *Guyland: The perilous world where boys become men.* New York, NY: Harper Collins; 2008.
- Kimmel MS. *Angry white men: American masculinity at the end of an era.* New York, NY: Nation Books; 2013.
- Kimmel MS, Ferber AL. *Privilege: A reader.* 4th ed. New York, NY: Routledge; 2017. DOI: 10.4324/9780429494802
- Krueger RA, Casey MA. *Focus groups: A practical guide for applied research.* 3rd ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications; 2000.
- Lincoln YS, Guba EG. *Naturalistic inquiry.* Newbury Park, CA: SAGE; 1985. DOI: 10.1016/0147-1767(85)90062-8

21. Matias CE, Mackey J. Breakin' down whiteness in antiracist teaching: Introducing critical whiteness pedagogy. *Urban Rev.* 2016;48(1):32-50. DOI: 10.1007/s11256-015-0344-7
22. McCann P, Plummer D, Minichiello V. Being the butt of the joke: Homophobic humour, male identity, and its connection to emotional and physical violence for men. *Health Soc Rev.* 2010;19:505-521. DOI: 10.5172/hesr.2010.19.4.505
23. McMahon S, Banyard VL, McMahon SM. Incoming college students' bystander behaviors to prevent sexual violence. *J Coll Stud Develop.* 2015;56(5):488-493. DOI: 10.1353/csd.2015.0050
24. Morris LK. The chilly climate for women: A literature review. Paper presented at the annual meeting of the Mid-South Educational Research Association. Biloxi, MS. November 5-7, 2003. ERIC; 2003. Zugänglich unter/available from: <https://eric.ed.gov/?id=ED482555>
25. Pascoe CJ. *Dude, you're a fag: Masculinity and sexuality in high school.* Berkeley, CA: University of California Press; 2007.
26. Patton MQ. Qualitative interviewing. *Qual Res Eval Method.* 2000;3:344-347.
27. Picca LH, Feagin JR. *Two-faced racism: Whites in the backstage and frontstage.* New York, NY: Routledge; 2007.
28. Pollack W. *Real boys: Rescuing our sons from the myths of boyhood.* New York, NY: Holt; 1998.
29. Rankin S, Reason R. Transformational tapestry model: A comprehensive approach to transforming campus climate. *J Div High Educ.* 2008;1(4):262-274. DOI: 10.1037/a0014018
30. Silver BR, Jakeman RC. College students' willingness to engage in bystander intervention at off-campus parties. *J Coll Stud Develop.* 2016;57(4):472-476. DOI: 10.1353/csd.2016.0049
31. Smiler AP, Heasley R. Boys' and men's intimate relationships: Friendships and romantic relationships. In: Wong YJ, Wester SR, editors. *APA Handbook of men and masculinities.* Washington, D.C.: American Psychological Association; 2016. P.569-589 DOI: 10.1037/14594-026
32. Solórzano D, Ceja M, Yosso T. Critical race theory, racial microaggressions, and campus racial climate: The experiences of African American college students. *J Negro Educ.* 2000:60-73.
33. Stotzer R. Sexual orientation-based hate crimes on campus: The impact of policy on reporting rates. *Sex Res Soc Policy.* 2010;7(3):147-154. DOI: 10.1007/s13178-010-0014-1
34. Van Dyke N, Tester G. Dangerous climates: Factors associated with variation in racist hate crimes on college campuses. *J Contemp Crim Just.* 2014;30(3):290. DOI: 10.1177/1043986214536666
35. Vianden, J. *Got solidarity? Challenging straight white college men to advocate for social justice.* London: Routledge; 2019. DOI: 10.4324/9781315622996
36. Wear, D, Zarconi, J, Aultman, JM, Chyatte, MR, Kumagai, AK. Remembering Freddie Gray: Medical education for social justice. *Acad Med.* 2017;92(3):312-317. DOI: 10.1097/ACM.0000000000001355

Korrespondenzadresse:

Prof. Dr. Jörg Vianden, Ed.D.
 UW-La Crosse, Department of Student Affairs
 Administration in Higher Education, La Crosse, WI 54601,
 USA
jvianden@uwlax.edu

Bitte zitieren als

Vianden J, Gruber C. "It's hard to speak up": Lessons learned from engaging U.S. white college men in conversations on racism. *GMS J Med Educ.* 2020;37(2):Doc16.
 DOI: 10.3205/zma001309, URN: urn:nbn:de:0183-zma0013099

Artikel online frei zugänglich unter

<https://www.egms.de/en/journals/zma/2020-37/zma001309.shtml>

Eingereicht: 20.02.2019

Überarbeitet: 17.06.2019

Angenommen: 07.01.2020

Veröffentlicht: 16.03.2020

Copyright

©2020 Vianden et al. Dieser Artikel ist ein Open-Access-Artikel und steht unter den Lizenzbedingungen der Creative Commons Attribution 4.0 License (Namensnennung). Lizenz-Angaben siehe <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.