



ILLUSTRATIE: HEIN DE KORT VOOR HET FINANCIËLE DAGBLAD

SAMENLEVING

Politie moet afscheid nemen van onwil en onvermogen

Een groep politiemensen publiceerde in 2017 het 'Zwartboek discriminatie' met onthullingen over de intolerante cultuur bij de politie.

In 2018 werkten politiemensen mee aan de documentaire 'Verdacht', over hun persoonlijke ervaringen met etnisch profileren door hun collega's.

Vorige week konden we kijken naar 'De blauwe familie', een documentaire waarin (oud-)politiemensen ons precies hetzelfde vertelden: als je niet tot de meerderheid behoort, krijg je allerlei smerigheid naar je hoofd. Opnieuw is de verontwaardiging groot over wat er gebeurt binnen een organisatie die hét voorbeeld voor alle Nederlanders zou moeten zijn als het gaat om artikel 1 van de grondwet.

De Nederlandse politie telt ruim zestigduizend medewerkers en is daarmee een van de grootste overheidsorganisaties. De omgang van politiemensen met burgers en met elkaar is steeds meer op scherp komen te staan.

Ik spreek uit ervaring: zeventien jaar heb ik bij de politie gewerkt, waarna er meer dan tien jaren volgden als onderzoeker van diversiteit en inclusie. Gevoelens van uitsluiting en een angstcultuur komen als constante variabelen terug in mijn recente onderzoeken naar inclusiebeleving en vertrekredenen van jonge dienders.

WORTEL EN TAK

'De blauwe familie' bewijst dat er nog steeds sprake is van falend leiderschap als het gaat om de uitbanning van discriminatie en racisme. Weliswaar voelt de politietop de urgentie en erkent de leiding dat foute patronen de organisatie zijn ingeslopen, maar het onvermogen om die uit te bannen is overduidelijk.

De politie staat steeds opnieuw in de schijnwerpers, waardoor je kunt denken dat elders in overheidsland paradijselijke toestanden heersen. Mis. Discriminatie, racisme en uitsluiting zijn minstens zo stevig geworteld in andere publieke sectoren, zoals het onderwijs. Over de Belas-

➔ **Uitsluiting en discriminatie door falend leiderschap bij politie**

➔ **Diversiteitsnetwerken nodig voor meer verbinding**

➔ **Selecteer op inclusie en culturele sensitiviteit**

We toetsen of vaardigheid van schieten nog wel op niveau is, doe dit ook voor inclusief gedrag

tingdienst zwijgen we dit keer. Het is de hoogste tijd dit kwaad met wortel en tak uit te roeien.

Een van de weinige tegenkrachten zijn de diversiteitsnetwerken binnen de Nederlandse politie. Alleen al de politie-eenheid Amsterdam telt er circa tien, waaronder Turkse, Marokkaanse, Caribische en Indisch-Molukse netwerken. Politiemensen met een migratieachtergrond zoeken elkaar op om het voor hen onveilige klimaat binnen de organisatie te bespreken.

De netwerken zijn uitingen van mensen die zich buitengesloten voelen, maar toch hun stem willen laten horen. Ze worden nu vooral instrumenteel ingezet om verbinding tot stand te brengen met groepen in de samenleving. Dat is absurd, omdat daarvoor zo'n netwerk een soort 'achterban-vertegenwoordiging' wordt. Vreemd, want alle politiemensen, ook de witte, moeten in staat zijn verbinding te maken met mensen die van elkaar verschillen, zowel binnen als buiten de eigen organisatie.

Verbinden is immers een kerncompetentie voor politiemedewerkers. Als dit niet lukt met de collega's, dan legt dit onkunde van de organisatie bloot. Dan zijn kennelijk niet alle medewerkers in dat opzicht capabel.

Ook competenties als reflecterend vermogen en culturele sensitiviteit moeten selectievereisten worden voor politiemensen en een verplicht onderdeel in het curriculum van het politieonderwijs. Ontwikkel casussen — voorbeelden genoeg uit de eigen politiepraktijk — en leg die ter beoordeling voor aan sollicitanten en bij beoordelingsgesprekken aan de medewerkers.

Regelmatig wordt getoetst of de schietvaardigheid nog wel op niveau is. Zo'n toets zou er ook moeten komen voor inclusief gedrag. Zonder inclusief denken en handelen liggen racisme en discriminatie op de loer.

Er kan nog veel meer gebeuren. Verkleur de top én de ondersteunende diensten! Meer diversiteit van laag tot hoog kan dienen als remedie tegen discriminatie en racisme. Formuleer meetbare doelstellingen

voor de doorstroom van mensen met een migratieachtergrond én alle anderen met een diversiteitsmindset. Er zijn nu alleen doelen voor de aspiranten, maar die vertrekken te vaak, omdat hun 'landingsbaan' in de teams niet in orde is.

Pak de hele keten aan, want institutioneel racisme — geen rassenhaat — zit tot in het merg van de organisatie. Schuif ongemakken en angsten rond diversiteit niet onder het tapijt, maar maak ze structureel bespreekbaar.

Tijdgebrek is de grootste boosdoener als het gaat om het creëren van inclusieve teams. Gun teams meer tijd. Geef de diversiteitsnetwerken een formele positie om vertrouwenswerk te verrichten en misstanden aan te kaarten.

EINDE KARAKTERMOORD

Stel normen en straf bij grensoverschrijdend gedrag. En doe dat consequent, want anders geef je het signaal dat bij de politie uitsluiting is toegestaan. Voorkom dat mensen worden gebroken (nooit meer karaktermoord door uitsluiting) en stel de meldpunten diverser samen dan nu het geval is.

Laat leidinggevend en streefcijfers en haalbare doelen formuleren rond diversiteit en inclusie en daarover verantwoording afleggen. En zorg dat zij aanvullende training krijgen in een leiderschapsstijl die past bij een fatsoenlijke en rechtvaardige politie.

Wie beweert dat het makkelijk is om discriminatie en racisme uit te bannen, en diversiteit en inclusie bij de politie vanzelfsprekend te maken? Ik niet. Maar toch moet het gebeuren. Wellicht met hulp van buiten. Politieleiders zijn aan zet. Nu meer dan ooit tevoren.



Saniye Çelik is lector en opleider diversiteit en inclusie aan de Hogeschool en Universiteit Leiden, en werkte 17 jaar bij de politie.