

Interview Danielle Braun over aanpak discriminatie bij de Nationale Politie - Trouw 8 oktober 2019



Diversiteitsbeleid van de politie is een 'zaak van de lange adem'

Onrust over racisme en discriminatie binnen het korps blijft de Nationale Politie achtervolgen. Faalt het nog jonge diversiteitsbeleid of is de vastgeroeste politiecultuur het probleem? 'Dit is niet binnen vijf jaar opgelost', voorziet Liesbeth Huyzer, lid van de korpsleiding.

Gert Jan Rohmens 8 oktober 2019

Het was spannende televisie, maar de leiding van de Nationale Politie was er niet erg gelukkig mee. Een week geleden hekelde de chef van het politieteam Leiden, Fatima Aboulouafa, bij 'Jinek' de manier waarop haar organisatie omgaat met mensen die misstanden aankaarten. Volgens haar worden klokkenluiders eerst 'geïntimideerd, daarna gedehumaniseerd, daarna geïsoleerd en vervolgens geëlimineerd'.

Aboulouafa, van Marokkaanse komaf en 25 jaar bij de politie, kaartte al in juni via Instagram openlijk racisme, machtsmisbruik en pestgedrag aan, omdat zij er, naar eigen zeggen, intern geen gehoor voor vond. Dienders die misstanden melden, lopen volgens haar aan tegen 'een blauwe muur van stilte'.

Een maand later kwam er soortgelijke kritiek van politietrainer Carel Boers. Hij beschuldigde de politietop er in NRC van weg te kijken. Hij stapte op en zei te hopen 'dat er nu iets loskomt'.

De Nationale Politie is al sinds haar oprichting in 2013 in transitie. Pas vorig jaar is de moeizame reorganisatie echt afgerond. De organisatie heeft problemen met de interne afhandeling van klachten en kritiek, moet duizenden nieuwe agenten werven en staat onder grote druk om te presteren en diverser te

worden. In 2015 is daarvoor een diversiteitsbeleid geïntroduceerd.

“De samenleving is veranderd en de politie verandert mee, want die is een afspiegeling daarvan. Mensen beroepen zich nu meer op hun identiteit dan twintig jaar geleden en dan krijg je een verharding”, zegt cultureel antropoloog Danielle Braun. Zij is gepromoveerd op een studie naar de politiecultuur en was docent op de Politieacademie. “Dat zie je binnen de muren van de politie ook. Die moet meer aan diversiteit doen en die verbindende oude politiecultuur moet veranderen. Dat brengt polarisatie met zich mee, want de witte, oudere diender voelt zich daardoor bedreigd. En als dan een keer het woord ‘kutmarokkaan’ valt, is iedereen heel overstuur en polariseert het nog verder.”

Minder macho

Ook Liesbeth Huyzer (58), sinds 2017 lid van de vierkoppige korpsleiding, constateert dat het diversiteitsbeleid soms botst met de oude cultuur, die bekendstaat als stevig. “Politiemensen zijn gewend aan te pakken en door te pakken, er is te weinig ruimte en tijd voor reflectie en er moet door de veranderende samenleving snel geschakeld worden. Ik vind wel dat de cultuur minder macho is dan pakweg twintig jaar geleden, onder meer omdat er meer vrouwen in de organisatie zitten.”

Huyzer ziet binnen de politie ook dat groepen met een andere etnische achtergrond zich emanciperen. “Je hebt collega’s die zeggen: wij accepteren niet langer dat we ons moeten conformeren aan een staande cultuur, wij willen onze plek innemen om die cultuur te veranderen. En dan zie je een soort botsing ontstaan tussen de nieuwe groepen en de oude cultuur. Feitelijk is dat een positieve beweging, maar je ziet die nu in zo’n heftigheid terugkomen dat een buitenstaander denkt: gaat het nog wel goed met die politie?”

Een cultuuromslag binnen de politie lijkt echter nog maar aan het begin te staan. Harde grappen en discriminerende opmerkingen over elkaar of over burgers lijken bij sommige eenheden eerder de norm dan de uitzondering, getuige berichten over misstanden de afgelopen tijd. Zo zou er binnen het bureau Hoefkade in Den Haag een groepje agenten zijn dat zich erop laat voorstaan ‘Marokkanenverdelgers’ te zijn.

“Helder moet zijn dat er bij de politie geen plaats is voor discriminatie en ongeoorloofd gedrag, en deze zaak wordt nu zorgvuldig onderzocht”, zegt Huyzer. “Collega’s maken heftige dingen mee op straat en die ervaringen moeten ze verwerken. Humor is dan een begrijpelijke en belangrijke uitlaatklep, maar die mag niet ten koste gaan van de ander of leiden tot stigmatisering van groepen.”

Loyaliteit

Een maand geleden erkende justitieminister Grapperhaus in een brief aan de Tweede Kamer dat de ‘mooie kanten van de politiecultuur’ een keerzijde kennen. ‘Een zijde van de andere kant uit kijken, afdekken en uitsluiting’.

Pieter Beljon, die al vele jaren bij de politie werkt en woordvoerder is van de Politieacademie, ziet dat in de praktijk: “De loyaliteit van veel politiemensen aan het werk is te prijzen, maar kan soms in de weg zitten. Politiemensen zijn sterk van elkaar afhankelijk, moeten elkaar volledig kunnen vertrouwen. Dat kan met zich meebrengen dat je een collega niet corrigeert als die verkeerde dingen zegt of doet, omdat je hem morgen weer nodig hebt.”

Die cultuur veranderen kan generaties duren, ondanks dat er in de politieopleiding veel aandacht aan wordt besteed, zegt Beljon. “Al deze onderwerpen – diversiteit, integratie, omgaan met sociale media en omgangsvormen – zijn nadrukkelijker deel gaan uitmaken van de opleiding. Ze lopen dwars door alle lesstof heen, die er daardoor heel anders uitziet dan een aantal jaren geleden. Degenen die hier beginnen zijn de dragers van de cultuuromslag.”

Maar problemen aankaarten blijft ingewikkeld. Openlijke kritiek is altijd lastig, zeker voor een hiërarchische organisatie als de politie, waar klachtenprocedures strak zijn georganiseerd, zegt Huyzer. “Val je dan over de vorm waarin die kritiek tot je komt? Maar wat nou als een politiemedewerker via de normale lijn zijn signaal niet veilig kwijt kan? Dan moet je constateren dat wij, ondanks alle loketten die we hebben, niet een zodanig veilige omgeving hebben weten te creëren dat iemand zijn signaal kwijt kon, wat vaak veel moed vraagt.” De politietop denkt na over het instellen van een ombudsfunctionaris die als vangnet kan dienen.

Hardnekkig

Dat de korpsleiding altijd wegstijgt als er problemen als discriminatie worden aangekaart, vindt Erwin Koenen, vicevoorzitter van de politiebond ACP, te kort door de bocht. “De korpschef onderkent dat hier een probleem ligt en de wil is er om er wat aan te doen. Feit is wel dat dit dertig jaar geleden al een issue was en

nu nog steeds, wat aangeeft hoe hardnekkig het is”, zegt Koenen. “Wat wij belangrijk vinden is dat tegen discriminatie wordt opgetreden. Er worden wel stappen gezet, zoals een onafhankelijk meldpunt, maar het zou wat sneller kunnen.”

Klokkenluider Aboulouafa zit inmiddels thuis, na klachten van collega’s die geen vertrouwen meer hebben in de samenwerking. Het leek de politietop verstandig om ‘een pauze in te lassen’ om escalatie te voorkomen. “Zo wil ik voorkomen dat er straks maar een weg resteert: de uitgang. We willen vanuit rust en wijsheid samen een duurzame oplossing zoeken”, zegt Huyzer.

“Er zijn collega’s die in Fatima een rolmodel of boegbeeld zien. Je voelt in haar verhaal de intentie om te staan voor collega’s die zich niet zo durven te uiten als zij, met 25 jaar ervaring, waardoor zij wel een potje kan breken. Als organisatie moeten we ook hiermee leren omgaan.”

De korpsleiding verwacht dat er nog jaren nodig zijn om de Nationale Politie op de gewenste koers te krijgen. “Dit is niet binnen vijf jaar opgelost”, zegt Huyzer. “We maken in meerdere opzichten een grote omslag mee. De vergrijzing binnen het korps betekent bovendien dat de komende jaren de uitstroom groot is. Dat is een aderslating, omdat er veel ervaring vertrekt, maar ook een kans om te vernieuwen.”

De komende zeven jaar moet de politie 17.000 nieuwe agenten werven. Of het zal lukken om die te vinden in groepen met een migratieachtergrond blijft de vraag. Uit onderzoek van bureau Motivaction in 2017 bleek dat veel Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen werken bij de politie niet zien zitten, omdat die het imago heeft van racistisch en blank.

Stoere politie

Aan dat imagoprobleem moet de politie harder werken, vindt Danielle Braun. “Voorkeursbeleid is helemaal geen issue. De politie zit te springen om elke medewerker die voldoet aan de kwaliteitseisen en zal moeite hebben alle vacatures te vullen. Wil je alle doelgroepen binnenhalen, bedenk dan vooral dat zij juist bij een stoere politie willen werken en niet bij een suffe politie.”

Het huidige diversiteitsbeleid is geen doodlopende weg, zegt Huyzer. “Incidenten worden onder het vergrootglas gelegd. Dat leidt tot polariserende reacties buiten en binnen het korps. Maar ik heb moeite met het beeld dat het niet goed zit bij de politie. Er zijn onderdelen waar dat zo is. Die pakken we aan en we moeten alerter zijn op signalen. We moeten bereid zijn om andere wegen in te slaan dan we gewend waren. En om onze klokkenluiders en tegensprekers te waarderen om wat ze doen.”

Lees ook:

Diversiteit bij de politie is niet af te dwingen

Om diversiteit bij de politie te bevorderen is een andere aanpak nodig. Geen politieke correctheid, maar neutraliteit, denkt corporate antropoloog Daniëlle Braun.