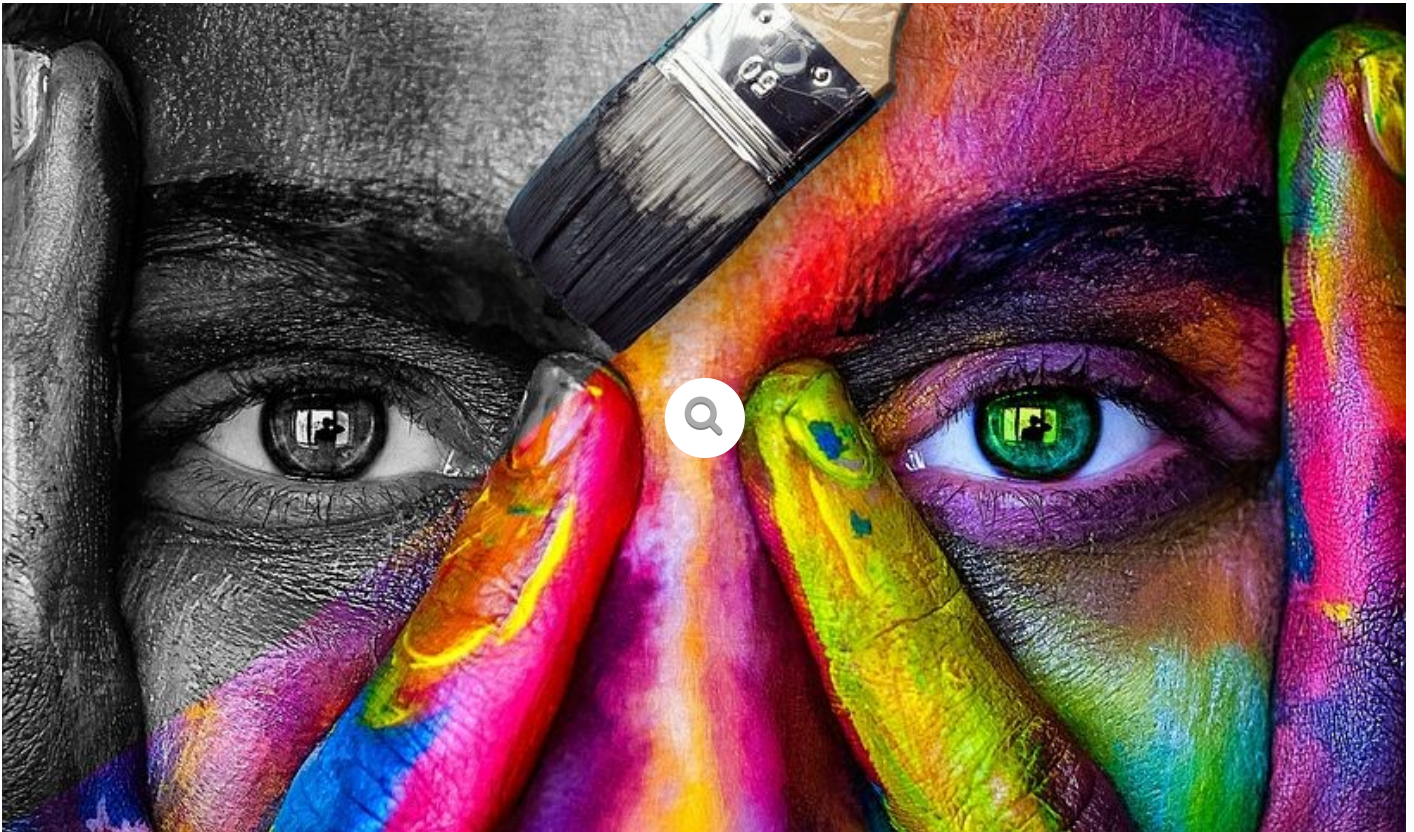


Zó los je het diversiteitsprobleem bij politie en brandweer op - artikel op Joop BNNVARA 29 oktober 2019



Dr. Danielle Braun is corporate antropoloog. Ze deed promotieonderzoek naar politiecultuur en werkte in-voor- en met politie en brandweer.

In sterke beroepsculturen zoals de politie en brandweer is het lastig om nieuwkomers een goede plek te geven en met verschil om te gaan. Diversiteitsbeleid wordt al jaren gevoerd, trainingen alom, er is geëxperimenteerd met streefcijfers, maar de werkelijkheid is weerbarstig. De laatste tijd horen we vooral wat er mis is. Maar hoe dan wel blijft nog wat onbeantwoord. Wie doet wat ie altijd deed, krijgt wat ie altijd kreeg. De samenleving is veranderd, tijd dat we ook naar een nieuwe diversiteitsaanpak gaan. Do's en Dont's voor trotse, gezonde veiligheidscultuur.

1. Van rijtjes opdreunen naar comfortabel zijn met verschil

Don't: focus op diversiteit als ideologie vanuit oude doelgroepenbeleid; laat mensen geen rijtjes leren die gaan over omgaan met... Surinamers, Marokkanen, Homo's, Vrouwen... .

Do: leer mensen omgaan met verschil. Alle verschil. Dat betekent dus ook dealen met je collega die religieus is en jij niet. Of je collega die op een nieuw rechtse partij stemt en jij links. Pas op dat je sommige diversiteit niet voortrekt op andere diversiteit. Dan wordt je namelijk activist in plaats van politieleider.

2. Streefcijfers is een non-issue

Don't: werk niet met quota of streefcijfers. Echt daar is nog nooit een cultuur van veranderd. Het is een non-issue bovendien.

Do: maak je organisatie aantrekkelijk voor de groepen die je extra in huis wilt halen. Vraag wat ze nodig hebben om binnen te komen. Politie en brandweer staan te springen om medewerkers en de business case is dat de vacatures heel moeilijk ingevuld kunnen worden. Issue is niet met voorkeur selecteren, maar woest

aantrekkelijk als werkgever worden. Dat doe je niet met quota maar met een warm welkom voor álle sollicitanten.

3. Make new friends but keep the old

Don't: straf de traditionele, witte, ietwat traditionele diender of brandweerman niet. Ik zie te veel mensen nu bijna beschaamd rondlopen. Zorg dat iedereen loopbaanvooruitzichten heeft.

Do: eer je pioniers en koester hun ervaring. Vraag hen expliciet om te helpen nieuwkomers welkom te heten en hun schat aan ervaring in te zetten en te delen. Maak koppels tussen oud- en nieuw gedienden. Koester oude politie- en brandweerrituelen die gaan over entré en lid van de groep worden. Ze hadden en hebben een functie. Werk samen in plaats van in doelgroepen te denken.

4. Pak discriminatie en seksuele intimidatie keihard aan

Don't: wees niet slap, laf en ga geen eindeloze klachtprocedures in.

Do: onbehoorlijk gedrag wordt niet getolereerd, out you go. Vrijheid, eigen mening en diversiteit kent grenzen. Intern en extern.

5. Maak onderscheid tussen afreageren en discrimineren

Don't: maak onderscheid tussen afreageren van beroepsstress en trauma en discriminatie. Erken dat agenten en brandweermensen in een zeer spanningsvol beroep zitten. Als je de hele dag bezig bent geweest in een gebied waar de multiculturele samenleving voor complexiteit zorgt mag je best een keer schelden. Ook al is dat niet leuk voor een collega. Dat gebeurt in alle organisatie waar het 'hot' is. In de zorg worden ook grappen over autisten gemaakt, op een school maken docenten harde grappen over ouders, begrafenisondernemers over doden. Dat heet beroeps cultuur en ontlading; al klinkt het voor buitenstaanders ruig. Wees niet te snel getriggerd en eis van collega's begrip als mensen geëmotioneerd zijn. Wees context- en situatiebewust. De ene scheldpartij is de andere niet. Wie onder stress staat is niet altijd genuanceerd.

Do: Na het stoom afblazen is het wel gewoon genoeg! En dan kan 'kutmarrokaan' of 'vieze homo' dus echt niet meer door de beugel. Dan zeg je gewoon: 'sorry, moest het even kwijt en was kort door de bocht'. En dan zegt je collega, no big deal, koffie? Zo ging dat jaren bij de politie en brandweer en staat nu onder druk door politiek correcte kramp. Da's jammer.

6. Erken de druk vanuit de achterban en het thuisfront

Don't: denk niet dat het draaideur effect of het moeilijk binnen krijgen van allochtone, vrouwelijke, homoseksuele brandweerm medewerkers en agenten alleen maar komt door discriminatie en uitsluiting in het korps.

Do: erken dat er ook in achterban- en huiselijke kring van met name allochtone groepen in de samenleving een sterker identiteitsbesef is ontstaan de laatste jaren. 'Bij de politie gaan werken' wordt in sommige netwerken gezien als niet serieus nemen van je eigen Turkse of Marokkaanse identiteit. Een vicieuze cirkel. Voor veel jongeren die discriminatie ervaren in de zinderende Nederlandse samenleving is de politie en andere veiligheidsdiensten niet persé 'je vriend'. Het is belangrijk om allochtone agenten en ondersteuning te bieden; ze moeten extra hun best doen om goed te blijven staan in het korps, maar ook bij eigen familie en vrienden. Buddysystemen en spreekuren door ervaringsdeskundigen kunnen helpen.

7. Verleg je focus van diversiteit naar neutraliteit

Don't: geef alsjeblieft geen trainingen meer die een te groot beroep doen op identiteit en het wrikken aan de overtuigingen van je medewerkers. De samenleving zindert. Sommige diversiteitsissues staan nu eenmaal op gespannen voet met elkaar. Artikel 1 van ons grondwet is voor meerdere uitleg vatbaar. Vrouwenrechten, religieuze rechten, homorechten, politieke vrijheid... Soms sluiten ze elkaar uit. Dwing mensen niet in jouw eigen ideologische kader te stappen.

Do: Organiseer wel de dialoog. Eis dat mensen de vrijheid die ze zelf nemen ook aan een ander geven. Maar laat een mening een mening zijn. Eis echter een onvoorwaardelijke professionele neutraliteit. Je mag homoseksualiteit wel vies vinden, maar een aangifte van homogeweld neem je keurig en met empathie op. Je mag zelf wel vinden dat je vrouw bedekkende kleding moet dragen, maar het boerkaverbod handhaaf je. Je

mag zelf wel vinden dat sommige Koranteksten verwerpelijk zijn, maar je blust wel de moskee bij brand. Je bent eerst en vooral professioneel brandweer- of politieman.

8. Praat respectvol over cultuur

Don't: bash cultuur niet. Zo lang we praten over verziekte cultuur, angstcultuur, oude cultuur, vastgeroeste cultuur verliezen we iets heel moois. Een politie- en brandweerapparaat dat wereldwijd een toppositie inneemt. Wees trots. Bij een Calimero organisatie wil niemand werken.

Do: check regelmatig of rituelen en omgangsvormen nog van deze tijd zijn of bijstelling vragen. Zoek altijd naar de historie en functie van ogenschijnlijk 'nutteloze' rituelen. Ze gaan over groepsbinding en beschermen tegen de intensiteit van het werk. Als je iets wilt veranderen zorg dan dat je eerst begrijpt. Anders wordt je ook niet begrepen.

9. Humor heeft altijd gewerkt

Don't: maak het niet te zuur. Neem diversiteit bloedserieus. Maar neem jezelf vooral niet te serieus.

Do: sterke beroeps culturen hebben harde grappen. Zorg dat nieuwkomers niet tot verkillers van de lach worden gebombardeerd. De eerste homo's, vrouwen, allochtone politie- en brandweermensen waren keigoed in met een harde grap een flauwe opmerking pareren –ik spreek uit ervaring-. Túúrlijk is dat vermoeiend, ideologisch verwerpelijk en zou het niet nodig moeten zijn. Maar het werkte wel en is ook een kunst die je vooral niet te snel met het badwater weg moet gooien.