



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

**Daniëlle Braun** 7 augustus 2019, 18:09

Er is van alles mis met de cultuur binnen de politie, volgens nieuwsberichten. Er wordt gediscrimineerd binnen- en buiten de muren, op afkomst, geloof en seksuele geaardheid. Het aantal politiemedewerkers met een niet-westerse achtergrond daalt. Wat te doen? Ik lees oplossingen als actief werven op allochtone medewerkers, cultuurveranderingstrajecten, nationale ombudsman, de top moet veranderen, we gaan op training om discriminatie zelf aan den lijve te ervaren, keihard optreden tegen Whatsapp-grappen, verhogen meldingsbereidheid bij discriminerend gedrag. Op zichzelf zinnige maatregelen, ware het niet dat die al heel lang actief worden toegepast. En dus te weinig helpen. Er is een nieuwe koers nodig.

Ik kan mijn hand in eigen boezem steken. Ook ik heb, van binnenuit bij de politie, meegewerkt aan streefcijfers, en aan trainingen waarbij de aandacht ligt op het onderzoeken van eigen overtuigingen en houding ten opzichte van discriminatie en diversiteit. Aan ervaringsgames waarin je als witte, heteroseksuele, gemiddelde Nederlandse agent meemaakt hoe het voelt om uitgesloten en gediscrimineerd te worden. Deze aanpak lijkt op het eerste gezicht succesvol; op korte termijn vinden we elkaar dan heel aardig. Maar we zien nu dat het niet duurzaam is.

Met voortschrijdend inzicht, nog steeds actief als antropologisch onderzoeker en adviseur voor de politie, pleit ik voor een andere aanpak. Een aanpak die meer recht doet aan de realiteit van het dagelijks werk en de veranderde, zinderende samenleving. Die samenleving staat namelijk op scherp. Discriminatie en uitstroom van niet-westerse medewerkers of homoseksuele medewerkers is niet iets exclusiefs voor de politie. Nederland polariseert. Politieke standpunten en levensovertuigingen lopen ver uiteen en kaarten worden scherp gespeeld. De politie heeft een speciale rol in het handhaven van de lieve vrede in al die zinderende spanning. Kijk naar het boerkaverbod en de handhaving daarvan. Politie krijgt als eerste de bal toegeworpen. Waar anderen terugdeinzen en de luxe hebben om even te kunnen zwijgen, moet zij juist altijd die ene stap vooruit zetten.

## **Politiemedewerkers zijn geen heiligen**

Ik pleit voor het verleggen van de aandacht van inclusiviteit naar neutraliteit en professionaliteit. Het huidige diversiteits- en inclusiviteitsbeleid is te ideologisch en (politiek) gekleurd van karakter. Het is gericht op de overtuigingen van de individuele agent: die wordt erin getraind om afkomst, kleur, geloof, seksuele geaardheid, man-vrouw verschil niet meer te zien en diversiteit en gelijkheid echt te omarmen. Tot een paar jaar geleden werd je als politieagent nog actief aangesproken door je leidinggevende als je zei op de PVV te stemmen. Dat is natuurlijk te

zien als een (ideo)logisch en uiterst nobel streven. Het is echter verre van neutraal en gaat ook niet uit van een realistische afspiegeling van de samenleving.

Nu andere stemmen zich harder laten horen in politiek, media en publiek debat, is het niet raar dat ook politiemensen vaker hun eigen geluid laten horen. Politied medewerkers zijn geen heiligen. De reactie om Whatsapp-groepen door te struinen, grappen te verbieden en hard op te treden bij discriminatie werkt averechts, blijkt onproductief en duwt tegenstellingen onder tafel. En alles wat je op die manier onderdrukt wordt groter. Het is ook niet helemaal fair. Het doet geen recht aan de harde realiteit van het politiewerk en de spanning van de gepolariseerde samenleving waar agenten mee te maken hebben. Je kunt wel vinden dat er geen grappen mogen worden gemaakt over Marokkanen, maar als de realiteit is dat je bij huiselijk geweld vaak in Marokkaanse gezinnen moet optreden en je dat niet zeggen mag tegen een collega, creëer je een soort stiekeme afreageercultuur en schizofrene versplinterde communicatie binnen de politie. En schizofrenie leidt tot verwardheid en een laag zelfbeeld.

### **Prima als jij homoseksualiteit vies vindt, maar blijf professioneel**

Er is een andere aanpak nodig. Hoe werkt het wel? Focus op neutraliteit en professionaliteit binnen de politie en koester juist alle meningen, politieke standpunten en verschillen en kanaliseer die slechts wanneer ze buiten de oevers treden. Laat verschil bestaan, maar wees overduidelijk in je professionele normen. Dus: je mag wel zeggen dat je vindt dat er minder migranten naar Nederland moeten komen tegen je collega, maar je behandelt in een uitgaansconflict iedereen hetzelfde. Het is prima als jij homoseksualiteit vies vindt, maar je neemt wel de aangifte van een gediscrimineerde homo beleefd op. Het is oké als jij eigenlijk zou willen dat jouw vrouw zich als moslima bedekkender gaat kleden, maar je

handhaaft wel het boerkaverbod. Je mag best vinden dat vrouwen heel schattig en sexy zijn, maar je blijft wel met je handen van je collega af. Dát is de politie die ik zou willen zien. Dienstbaar en betrouwbaar, dus neutraal en professioneel in haar optreden. Het uniform is er niet voor niks; straal die uniformiteit ook uit. En stop dan met je bemoeien met het innerlijk kompas, de persoonlijke overtuigingen of politieke keuzes van elke agent. Sta interne discussie toe en veins geen politieke correctheid de hele dag in de koffiekamer.

Ik zie nu een politie die een soort Calimero-houding aan het ontwikkelen is. Dat baart mij zorgen. ‘Sorry dat wij onze cultuur niet op orde hebben’, ‘sorry dat we discrimineren’, ‘sorry dat ik besta’. Kom op zeg. Streck je schouders, recht je rug en laat het mooiste politiewerk zien dat er is. Namelijk neutraal, onbesmeurd en kraakhelder naar buiten toe en zinderend intern zoals de samenleving ook is.

Dan wordt het vanzelf binnen ook gezelliger en aantrekkelijker voor die allochtone of transseksuele agent.