

**Politie voor éénieder**

**Een eigentijdse visie op diversiteit**

## Inhoudsopgave

	<i>Inleiding</i>	5
1.	<i>Diversiteit: Missie en Visie</i>	9
2.	<i>Diversiteit, van social issue naar business issue</i>	15
3.	<i>Maatschappelijke ontwikkelingen en de legitimiteit van de politie</i>	19
4.	<i>Diversiteit in de politiepraktijk</i>	25
5.	<i>Multicultureel vakmanschap</i>	37
6.	<i>Aanpak discriminatie</i>	45
7.	<i>Ononderhandelbare waarden</i>	49
8.	<i>Samenvatting</i>	51
	<i>Bijlage 1</i>	
	<i>Beslisnotitie Piketpalen Raad van Hoofdcommissarissen</i>	59
	<i>Bijlage 2</i>	
	<i>Schema Pluralisme</i>	65
	<i>Bijlage 3</i>	
	<i>Casuïstiek universalisme, cultuurrelativisme en pluralisme</i>	67
	<i>Bijlage 4</i>	
	<i>Spiral Dynamics integral, een korte toelichting</i>	75
	<i>Bijlage 5</i>	
	<i>Leden Visiegroep</i>	85

## Inleiding

In deze richtinggevende notitie wordt diversiteit doorontwikkeld als middel om te komen tot een zichzelf ontwikkelende professionele politieorganisatie die ook in een snel veranderende samenleving haar legitimiteit behoudt door een politie voor EENIEDER te zijn. Deze wens vraagt om duidelijke positionering en besluitvorming.

Het mag duidelijk zijn dat het ontwikkelen van een eigentijdse kijk op diversiteit de nodige dialoog vereist. Dit visiedocument is daar dan ook een product van. Bij de totstandkoming ervan waren betrokken het Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit (LECD), de Politiediversiteitraad, het klantenpanel van het LECD, alsmede een visiegroep annex denktank, die bestond uit politiemensen en externe partners (zie bijlage 4). Hun discussies hebben geleid tot een eenduidige visie en een aantal voorstellen aangaande te nemen besluiten.

De voorstellen vindt u in een beslisnotitie bij dit document. Hoe klein soms ook, ze hebben een essentiële uitwerking op onze taakopvatting. Ook bieden ze ruggensteun aan politiemensen op straat die vaak op gevoel ingewikkelde besluiten nemen in - steeds vaker - voor hen vreemde situaties. Een goed gefundeerd besluit kan grote gevolgen hebben voor het imago van de politie, haar legitimiteit en soms zelfs op de openbare orde op dat moment.

Dit document is allereerst bedoeld om de Nederlandse politie te stimuleren bewust positie te kiezen in het diversiteitvraagstuk. Na een besluit over de bijgevoegde voorstellen door de Raad van Hoofdcommissarissen, zal de communicatie worden verbreed naar de doelgroepen die er dagelijks (in de wijk) mee geconfronteerd worden, zoals bijvoorbeeld de gemeenten.

Bij het opstellen van deze notitie is aansluiting gezocht bij:

- het visiedocument 'Politie in Ontwikkeling': het hierin genoemde begrip *ongelijkwaardigheid*<sup>1</sup> is een uitstekende strategische verankering voor de onderliggende notitie en biedt borging voor de toekomst;
- de Werkgeversvisie Politie Nederland, zoals ontwikkeld is door het Landelijk Programma HRM politie;
- de beroepscode voor de Nederlandse Politie, Code Blauw;
- de kadernota omgangsvormen en sociale veiligheid.

De Politieacademie zal - met steun van het lectoraat Multicultureel Vakmanschap en Diversiteit i.o. - een leerlijn rond multicultureel vakmanschap ontwikkelen. Multicultureel vakmanschap is belangrijk voor het politieonderwijs, alle medewerkers in de korpsen, inclusief de ondersteunende diensten als P&O en Communicatie. Dit streven is ook opgenomen in de beleidsafspraken tussen de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de korpsbeheerders.

---

<sup>1</sup> *Gelijkwaardigheid hebben we in deze notitie gekozen als het equivalent van gelijkheid. We hebben voor (on)gelijkwaardigheid gekozen om aan te sluiten bij het begripkader van de politie.*



## 1. Diversiteit: Missie en Visie

Een visiedocument hoort te beginnen bij de basis. Wat verstaan we onder diversiteit? Wat heeft diversiteit te maken met onze legitimiteit? Waarom is het nodig dat we een notitie neerleggen over diversiteit en waar willen we heen? Dat leest u allereerst hieronder. De rest van dit visiedocument brengt ‘vlees op de botten’, geeft overwegingen mee en wakkert hopelijk de broodnodige dialoog aan.

### *Diversiteit*

Diversiteit heeft een intern en een extern gerichte dimensie. Intern gaat het over het creëren en onderhouden van een omgeving, waarin alle personeelsleden zich op een vanzelfsprekende manier ontwikkelen. Hierdoor kunnen zij optimaal bijdragen aan de doelen van de politie. Hierbij gaat het om een evenwichtige mix van talenten. Zowel intern als extern gaat diversiteit over integriteit in houding en gedrag. Op dit vlak bestaan ook geen organisatorische grenzen. We moeten als politie in staat zijn alle doelgroepen uit de samenleving te bedienen. Diversiteit gaat over de wezenlijke acceptatie van andere culturen en verschijningsvormen en over het werken aan onze legitimiteit.

### *Legitimiteit*

Korpsen realiseren zich inmiddels dat diversiteit van levensbelang is voor hun effectiviteit en legitimiteit. Maar makkelijker is het er niet op geworden. Nu de samenleving zich lijkt op te splitsen in vele groepen mensen, is het gevaar voor de politie aanwezig dat ze bepaalde groepen uit het oog verliest en door hen vervolgens niet meer wordt gezien als ‘hun politie’. Dat is een direct verlies van legitimiteit. Onze aandacht zal daarom uit moeten gaan naar EENIEDER. Ook naar de mensen die (nog) niet onze aandacht vragen en/of zich lijken terug te trekken uit de samenleving. Wij maken geen onderscheid.

### **Missie**

In het visiedocument ‘Politie in Ontwikkeling’ staat de missie van de Nederlandse politie verwoord. Ook vinden we in de toelichting op deze missie richtinggevende uitspraken hoe we als Nederlandse politie omgaan met een diverse samenleving. De missie van de Nederlandse politie is:

*‘Waakzaam en dienstbaar staat de politie voor de waarden in de rechtstaat’.*

Vanuit die missie staat zij voor haar vier kerntaken: handhaven, opsporen, hulpverlening en signaleren/adviseren. Elke kerntaak vraagt - in een eigen mate - dat we om kunnen gaan met een diverse samenleving. Onderstaand fragment uit ‘Politie in Ontwikkeling’ legt een nadrukkelijke link tussen de legitimiteit van de politie en de toegankelijkheid van de organisatie voor alle groepen en culturen in de samenleving:

*“De politie is er voor alle inwoners van Nederland en weegt de belangen van bepaalde (groepen van) burgers niet zwaarder dan die van anderen. Politiezorg is een publiek goed dat voor elke burger in dezelfde mate beschikbaar moet zijn. Rechtvaardigheid, gelijkheid, onpartijdigheid en kwaliteit van de dienstverlening dienen gewaarborgd te zijn. De toegankelijkheid van de organisatie voor alle groepen en culturen in de samenleving is van belang voor de inbedding, maatschappelijke legitimiteit en de effectiviteit van de politie. In een democratische rechtsstaat dient de staat het welbevinden en de belangen van de burger in het algemeen en zonder aanzien des persoons. Dat is ook merkbaar aan de politieorganisatie en de individuele politiemedewerker als vertegenwoordiger van die rechtstaat. Zij zijn onpartijdig.”*

### **Visie**

We zagen al dat de politie staat voor de waarden in de rechtstaat. De meest leidende waarde voor ons werk is artikel 1 van de Grondwet, waarin het gelijkheidsbeginsel is neergelegd:

*”Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.”*

Dit richtinggevende kader is geschreven omdat dit artikel het fundament is van ons werk. Het realiseren ervan brengen we dichterbij door er intern naar te streven een organisatie te zijn waar eenieder zich welkom voelt, en er extern naar te streven niemand over het hoofd te zien bij het uitoefenen van onze functie. We willen, kortom, politie zijn voor EENIEDER. Dat willen we onder andere vormgeven door het aanleren van multicultureel vakmanschap; oog hebben voor cultuur, stroming, lifestyle en/of achtergrond. Het uitgangspunt daarbij is respect. Al zullen we juist met betrekking tot dit onderwerp nog veel dilemma's spreken moeten voeren.

### **Nota Grondrechten**

In de nota<sup>2</sup> ‘Grondrechten in een pluriforme samenleving 2003/04’ wordt gesproken over botsende grondrechten zoals het discriminatieverbod en de vrijheid van godsdienst. In het deel dat gaat over ambtenaarschap en kledingvoorschriften, geeft de nota aan dat voor bepaalde ambtenarenfuncties een onpersoonlijke en/of geüniformeerde gezagsuitoefening van bijzonder belang is. Dit geldt bij uitstek voor de rechterlijke macht, het Openbaar Ministerie en de politie, waar deze zich manifesteren als sterke arm van de overheid. Zelfs de schijn van partijdigheid moet worden vermeden.

<sup>2</sup> Van de minister voor bestuurlijke vernieuwing en Koninkrijksrelaties van 17 mei 2004.

De nota noemt onpartijdigheid als opdracht voor de politie in haar functioneren naar de maatschappij. Het visiedocument 'Politie in Ontwikkeling' noemt het als voorwaarde voor de toegankelijkheid van de politie. Beide zienswijzen sturen daarmee aan op het zijn van een politie voor EENIEDER.





## 2. Diversiteit, van social issue naar business issue

In dit hoofdstuk schetsen we de omslag in het denken over diversiteit bij de Nederlandse politie. Deze omslag leidde tot de roep om een eenduidige visie voor de hele Nederlandse politie en is derhalve van belang voor dit richtinggevende kader.

### *Social issue*

Rond 1990 zien we de eerste wervingsprogramma's die specifiek gericht zijn op het binnengaan van verschillende etnische<sup>3</sup> doelgroepen. In maart 2001 wordt een speciaal bureau in het leven geroepen om de korpsen te ondersteunen bij het ontwikkelen van diversiteit: het Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit (LECD). Het onderwerp diversiteit werd toen nog met name geïnspireerd vanuit de politiek en de vakbonden. Diversiteit ging in hun ogen over de kwaliteit van de arbeid, doelgroepen werden als slachtoffers gezien. Uit die periode stamt het afdwingen van diversiteit aan de hand van percentages. Motiverend wellicht, maar niet inspirerend. Diversiteit was in die tijd een social issue. En het effect? Het percentage vrouwen en collega's uit etnische doelgroepen stagneert. Zeker dat deel dat interactie heeft met het publiek. Met andere woorden: het leeuwendeel van de politiemedewerkers is en blijft blank en veelal man. Terwijl de samenleving in rap tempo van samenstelling verandert.

Alle inspanningen ten spijt, blijkt het niet eenvoudig om diversiteit in een korps goed voor het voetlicht te krijgen. Ook een blik op de huidige top van de organisatie maakt dat duidelijk. Diversiteit als social issue genereerde onvoldoende dynamiek om de doelstellingen te bereiken.

### *Business issue*

Rond 2004 vond een kentering in het denken plaats: korpsen realiseren zich dat diversiteit juist een business issue is. Dat wil

<sup>3</sup> Voor het begrip 'verschillende etnische doelgroepen' is gekozen omdat de term 'allochtonen' steeds vaker een negatieve lading heeft.



zeggen dat diversiteit om een heel sterk eigenbelang wordt nageleefd (en dus niet een politiek belang): overleven, effectief blijven in een veranderende samenleving. Legitimiteit herwinnen en behouden. Rechercheafdelingen realiseren zich dat ze met meer diversiteit in de gelederen ook breder (en meer) informatie kunnen inwinnen, meer aanhoudingen kunnen verrichten en meer bekentenissen verkrijgen. Noodhulpmedewerkers weten sneller hoe ze moeten reageren als ze weten hoe conflictsituaties liggen tussen groepen jongeren. Wijkteams die alleen de variaties van de Nederlandse cultuur herbergen, zien in dat ze kennis tekort komen om goed om te kunnen gaan met de Marokkaanse, Turkse of Antilliaanse gemeenschap. Wijkagenten in hechte gemeenschappen realiseren zich dat kennis van het onderscheid tussen protestante christenen en ‘vrijgemaakte’ leden helpt bij het begrijpen van lokale spanningen. En ga zo maar door.

Diversiteit als business issue is niet langer een middel waarmee uitsluitend een afdeling Personeel aan de slag gaat, maar een middel om te komen tot een zichzelf ontwikkelende professionele politie. Verder is diversiteit een verbindende factor tussen alle hoofdprocessen van het politiewerk. Daarmee zetten we diversiteit als business issue niet lijnrecht tegenover diversiteit als social issue! Bepaalde elementen van diversiteit als social issue zijn van fundamenteel belang voor de cultuurverandering in het korps. Wervingspercentages voor het binnenhalen van mensen met andere etnische achtergronden, en vrouwen blijven een stok achter de deur. Bijvoorbeeld het recht op een veilige werkplek en gelijke kansen op ontplooiing en doorstroming. Maar verder moeten we ons als politie richten op het tijdig inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen. Om veilig te stellen dat we een politie BLIJVEN voor eenieder. Het volgende hoofdstuk beschrijft deze ontwikkelingen en het effect ervan op onze legitimiteit.



### 3. Maatschappelijke ontwikkelingen en de legitimiteit van de politie

De ontwikkeling van diversiteit als social issue naar diversiteit als business issue is een eerste stap. Daarnaast is het ook nodig om de aanpak van diversiteit verder te verbreden naar een visie op het politieoptreden in een multiculturele samenleving. Deze noodzaak is gelegen in een aantal ontwikkelingen die zich samenvatten in de begrippen globalisering en fragmentatie.

#### *Globalisering<sup>4</sup>*

De wereld is dichtbij gekomen; het is een *global village*. Dankzij televisie en internet weten we precies wat er aan de andere kant van de wereld speelt. En soms met effect in de wijk. De wereld is niet alleen via de media dichtbij gekomen, maar loopt op straat en woont in onze wijk. Het straatbeeld is sterk verkleurd; mensen uit allerlei culturen hebben zich in ons land gevestigd. Integratie blijkt verder te gaan dan het overnemen van Nederlandse normen en waarden; het is soms ook tweerichtingsverkeer.

Andersom gaan veel Nederlanders de grens over, voor wereldwijde vakanties, buitenlandstages of (tijdelijke) werkplekken. Ouderen kiezen soms voor een leven geheel of gedeeltelijk buiten de Nederlandse landsgrenzen, in de warme zon. Kapitaal en arbeid zijn al lang niet meer aan land, of zelfs continent gebonden. Een deel van de Nederlandse samenleving vindt globalisering zeer bedreigend en wil terug naar 'het Nederlandse gevoel'. Deze reflex zien we ook terug in de politiek.

Voor de politie betekent globalisering niet alleen dat we rekening moeten houden met meer diversiteit, maar ook dat we actief afstemming moeten zoeken met andere landen. 'Politie in Ontwikkeling' (PiO) noemt dit in het tiende punt op de horizon: internationalisering.

---

<sup>4</sup> Een mooi beeld van globalisering is te vinden in het boek van Adjiedj Bakas: *Megatrends in Europa. Er wordt een apart hoofdstuk besteed aan de nieuwe rol van de politie in deze 'andere' wereld.*

### **Fragmentatie**

Vroeger had Nederland een ‘zuilenstructuur’; de samenleving onderscheidde slechts een klein aantal groepen. De Nederlander hield zich graag vast aan deze homogene landscultuur. Door de globalisering is die cultuur niet meer duidelijk en homogeen. Hoewel dit een sterke individualisering tot gevolg had - het individu kreeg als tegenreactie de neiging om zich sterker te onderscheiden - heeft elk individu toch weer gelijkgestemden nodig. Zo ontstaan groepen mensen met dezelfde competenties, dezelfde achtergrond, dezelfde overtuiging. De fragmentatie is een feit.

Fragmentatie laat zich zien op allerlei terreinen, bijvoorbeeld etnische en religieuze fragmentatie. Maar ook het verschil tussen oud en jong, rijk en arm, links en rechts, homo en hetero, man en vrouw. Buurten waren in zekere zin altijd al divers van samenstelling, maar door de fragmentatie zijn de verschillen steeds duidelijker geworden. En de veranderingen raken in een stroomversnelling. De politie krijgt hier direct mee te maken in haar taak van gebiedsgebonden werken, maar ook in het PiO-aandachtspunt ‘policing of communities’, dat naadloos aansluit bij het onderwerp diversiteit.

### **Gevolgen voor de politie**

Nu de samenleving zich lijkt op te splitsen in vele groepen mensen, is het gevaar voor de politie aanwezig dat ze bepaalde groepen uit het oog verliest en door hen vervolgens niet meer wordt gezien als ‘hun politie’. Dat is een direct verlies van legitimiteit, dat leidt tot het niet meer met gezag kunnen opereren en het uiteindelijk alleen met meer geweld kunnen afdwingen. Terwijl wij dat in Nederland *niet gewend zijn*.

De politie is - mede doordat we 24 uur per dag in de frontline van de samenleving werken - geneigd vooral oog te hebben voor dat wat zichtbaar misloopt. Mensen die opvallend uit de pas lopen. Onze aandacht zou ook uit moeten gaan naar andere groepen.

Sommige groepen geven (nog) geen overlast, maar voelen zich wel te kort gedaan door ‘de wereld’ en trekken zich terug in haar of zijn wijk. Deze mensen hebben geen vertrouwen dat de overheid (en daarmee een politie) het voor haar/hem opneemt. Politie zijn voor EENIEDER betekent dat we regelmatig de wijk onder de loep nemen en kijken of we zicht hebben op alle groepen en hun problemen. Een groep die eerder nog geen aanleiding bood tot een extra investering, kan daar drie maanden later om schreeuwen.

*Drie maanden na het verschijnen van de spotprenten van een Deense cartoonist, ontstaan er hevige emoties in het Midden Oosten. Via de media waren deze emoties binnen 5 minuten voelbaar in onze eigen buurten.*

*Tot voor kort stond Nederland bekend als zeer tolerant voor homoseksuelen. Inmiddels durven velen van hen niet meer openlijk over straat te lopen, uit angst inelkaar geslagen te worden. De reden is dat hun seksuele voorkeur soms verwerpelijk is voor mensen uit andere culturen en/of religies.*

Maar kijk ook eens naar de kansarme Nederlandse familie in een achterstandsbuurt, met radicaliserende dochters en zonen. Of naar de goed opgeleide Marokkanen die moeilijk aan een baan komen. Ouderen met een toenemend gevoel van onveiligheid. Roma’s en Sinti’s die zich door de overheid behandeld voelen als tweederangsburger.

### **Legitimiteitgat**

Barst de bom als een Nederlandse politieagent een Marokkaanse jongen neerschiet in Amsterdam, of een blanke man in de Utrechtse wijk Ondiep? Binnen vijf minuten ná een ernstig incident weet je al of er sprake is van een legitimiteitgat. Als de onrust snel beteugeld is, hebben we waarschijnlijk een goed netwerk opgebouwd.

Laait de onrust op, dan hebben we mogelijk een legitimiteitprobleem. Toch is een (massaal) protest geen goede graadmeter. Binnen de minderheidsgroepen moeten we ook alert zijn op de (groepen) mensen die niet protesteren tegen het feit dat ze zich door de politie in de steek gelaten voelen. Terwijl dat nu juist groepen zijn, die we links laten liggen omdat ze niet voor problemen zorgen. Maar dat doen ze wellicht nóg niet.

Hoe dan ook is het zo dat we zijn veranderd van een overzichtelijk, Nederlands gezin - man, vrouw en twee kinderen in een doorzonwoning in een rustige woonwijk - in een globaliserende en fragmenterende samenleving. Aangejaagd en voelbaar geworden door actieve media, in welke vorm dan ook. En dat terwijl die Nederlandse doorsneegezinnen nog steeds de hofleverancier lijken voor de nieuwe aanwas van nieuw personeel in onze organisatie. Daar moeten we dus wat mee.

## 4. Diversiteit in de politiepraktijk

Politie zijn voor EENIEDER lukt alleen als de politietop zich het vraagstuk van diversiteit in al haar geledingen toe-eigent. En als de organisatie elke dag opnieuw zicht creëert op die delen van de samenleving waar onze legitimiteit gevaar loopt. De politie moet zich, gesteund door de politietop, ontwikkelen tot een lerende organisatie waar aandacht is voor het gedrag van individuele politiemensen. Maar ook waar we hard werken aan ons vakmanschap en aan de samenstelling van ons personeelsbestand. Kortom: we moeten ons willen positioneren in de multiculturele dilemma's die elke dag op ons afkomen. Dit wordt in dit hoofdstuk behandeld.

### *Dilemma's*

Goed voorbereid zijn op nieuwe dilemma's vergt een duidelijke positionering van de politieorganisatie. Wat is leidend voor ons optreden? Hoe reageren we in specifieke situaties? Hoe vast leggen we ons, of is er nog speelruimte voor de professional en kan hij/zij vervolgens rekenen op blamefree report (veilige incidentmelding)?

Dilemmagesprekken kunnen zeer behulpzaam zijn en politiemensen handvatten geven voor hun handelen. Meerdere korpsen zijn hier al mee aan de slag gegaan. Voor de gesprekken worden dilemma's gebruikt die zich echt in de praktijk voordoen en die een multicultureel karakter hebben. Een aantal voorbeelden van voorgehouden dilemma's:

- een jonge politiemans komt in dienst met een keurige tatoeëring in de nek, net boven het overhemdkoord;
- een vrouwelijke FTO-rechercheur komt bij een moskee voor een sporenonderzoek. De imam verzoekt om een mannelijke collega;
- een homoseksuele collega verzoekt in uniform mee te mogen doen aan de parade van de Gay-Parade;
- een wijkagente brengt een bezoek aan een moskee. Zij doet haar schoenen uit. Zij wordt verzocht een gezichtsbedekkende sluier om te doen;



- een aangever bij de balie wil geen gesprek voeren met de vrouwelijke servicemedewerker;
- een sollicitant wil mannen geen hand geven;
- jonge politiemensen gaan in het weekend met elkaar uit. Daarbij slikken ze XTC en blowen;
- een schoonmaakbedrijf stuurt een schoonmaakster met een gezichtsbedekkende sluier;
- een collega wil niet met een homoseksuele collega op surveillance; hij voelt zich daar ongemakkelijk bij;
- een Turkse man die zijn vrouw heeft geslagen wordt afgevoerd in de boeien;
- een noodhulpkoppel wordt geconfronteerd met een melder die de Turkse collega de toegang tot zijn huis weigert;
- een arrestant wil tijdens de Ramadan zijn eten na zonsondergang geserveerd krijgen;
- een 'witte' rechercheur beticht zijn 'gekleurde' collega ervan dat hij vast last heeft van misplaatste loyaliteit en weigert op voorhand de samenwerking;
- een christelijke medewerker wil een speld met een kruisje op haar uniform dragen.

De meeste dilemma's golden twintig jaar geleden nog niet. Ook onderwijs, gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening en vele andere instanties kampen met dezelfde dilemma's. Maar voor de politie is het omgaan met dit soort dilemma's van belang omdat wij het recht handhaven en een geweldsmonopolie bezitten. Een afnemende legitimiteit ontwricht op termijn de samenleving.

In de rest van dit document zult u in kaders een aantal dilemma's nader uitgewerkt zien.

#### **Casus: sporenonderzoek in een moskee**

*Er is een inbraak in een moskee gepleegd en overal ligt glas. De imam belt de politie en deze stuurt een vrouwelijke FTO-rechercheur. Zij meldt zich bij de imam en deze vraagt eerst aan haar of zij een mannelijke collega wil waarschuwen. Als zij dat weigert vraagt hij haar of zij haar schoenen uit wil doen en een hoofddoek wil dragen.*

#### **Casus: zondagsrust**

*Een man wordt verdacht van een strafbaar feit en kan buiten op heterdaad worden aangehouden. Het is zaterdagavond, kort voor middernacht. Bekend is dat de zondagsrust voor deze man heilig is.*

#### **Casus: huiselijk geweld**

*Politiedewerkers krijgen een melding van huiselijk geweld. Een Turkse man blijkt zijn vrouw te hebben geslagen. Hij zegt het recht te hebben om dat te doen.*

Individuele politiemensen worden geacht in korte tijd de juiste keuze te maken. Als deze keuze verkeerd uitpakt, kunnen de media het zelfs opblazen tot een politiek incident. Dit zoveel mogelijk voorkomen, vraagt om het ontwikkelen van kennis en vaardigheden om in bepaalde situaties goed te kunnen reageren.

Voor die keuze staan we nu. Naast een duidelijke positionering door de politieorganisatie, kunnen we individuele medewerkers ook een denkkader meegeven voor dit soort lastige situaties. Een hulpmiddel dat politiemensen in steeds weer unieke situaties kan helpen de juiste beslissing te nemen. Zonder te vervallen in de valkuil van voorgeschreven gedragslijnen. Die handreiking is het pluralisme. Om het pluralisme te kunnen begrijpen, is het goed om eerst twee andere begrippen te benoemen: cultuurrelativisme en universalisme.



Schematisch kan het onderlinge verband als volgt worden weergegeven:



### **Cultuurrelativisme**

Volgens de aanhangers van het cultuurrelativisme is er geen absolute maatstaf om culturen aan elkaar te 'meten'; de een is niet beter dan de ander. Deze opvatting leidt tot tolerantie en acceptatie van vormen van segregatie. Het relativiseren van de verschillen kan echter ook leiden tot onverschilligheid. In het algemeen kan gesteld worden, dat deze houding dominant is geweest in de beleidsvorming door overheden in de afgelopen 30 jaar. Met name organisaties met een diep gelijkheidsbesef en aandacht voor het collectief kenmerken zich door een sterk cultuurrelativistische houding.

#### **Casus: sporenonderzoek in een moskee**

*Als cultuurrelativist zal de vrouwelijke collega aan de wens van de imam gehoor geven en een mannelijke collega waarschuwen of als ze blijft in ieder geval een hoofddoekje omdoen.*

#### **Casus: zondagsrust**

*Als cultuurrelativist zullen de collega's de aanhouding plannen voor maandagochtend (vroeg).*

#### **Casus: huiselijk geweld**

*Als cultuurrelativist zullen de collega's uiterst terughoudend zijn in hun optreden. Ze houden rekening met de culturele achtergronden en accepteren het gedrag van de man.*

De tolerantie die voorkomt uit cultuurrelativisme leidt vrij vaak tot -ogenschijnlijk! -bevredigende oplossingen. De vraag is: waar liggen de grenzen van de acceptatie van een andere cultuur, leefstijl, religie? En wie bepaalt die? Dilemma's zoals in bovenstaande kaders beschreven, leiden soms tot spannende uitkomsten. Zo beriep een vrouwelijke Duitse rechter zich in maart 2007 op de koran, toen ze oordeelde dat een Duitse vrouw niet mocht scheiden van haar Marokkaanse man terwijl deze haar stelselmatig sloeg en met de dood bedreigde. De rechter verklaarde dat "het in de Marokkaan-Islamitische cultuur niet ongewoon is dat de man jegens de vrouw een recht op tuchting uitoefent". Deze uitspraak leidde tot een storm van internationale kritiek.

### **Universalisme**

Een stroming die tegenovergesteld is aan cultuurrelativisme is het universalisme. Een universalist gaat ervan uit dat er voor iedereen algemeen geldende waarden en normen zijn. Hier wordt het accent gelegd op deze waarden, en artikel 1 van de Grondwet en de universele rechten van de mens hoog in het vaandel staan.

#### *Artikel 1 van de Grondwet:*

*Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.*

#### *Universele rechten van de mens omvatten onder andere:*

- vrijheid van meningsuiting;*
- vrijheid van godsdienst;*
- recht op arbeid;*
- recht op een levensstandaard;*
- gelijkheid voor de wet.*



Volgens universalisten staan die rechten boven de culturen en moeten deze worden bewaakt. Alle individuen hebben recht op een gelijke behandeling, los van cultuuraspecten.

**Casus: sporenonderzoek in een moskee**

*Als universalist zal de vrouwelijke fio-rechercheur zeggen:  
“Ik ben politie en ik ga mijn werk doen. Ik draag geen  
hoofddoek en houd mijn schoenen aan.”*

**Casus: zondagsrust**

*Als universalisten zullen de politiemensen de man aanhouden  
omdat hij nu eenmaal de wet heeft overtreden.*

**Casus: huiselijk geweld**

*Als universalisten zullen de politiemedewerkers de man  
onmiddellijk aanhouden voor huiselijk geweld. Zonder  
aanzien des persoons en zonder rekening te houden met de  
culturele achtergrond.*

**Pluralisme**

Cultuurrelativisme benadrukt cultuurverschillen. De keerzijde is dat het geen interesse toont voor het unieke individu. Cultureel universalisme komt op voor het individu, maar houdt geen rekening met cultuurverschillen. Beiden bieden daarom niet echt een oplossing. De synergie van beide stromingen noemen we pluralisme. Pluralisme accepteert - in tegenstelling tot universalisme - dat verschillende culturen naast elkaar bestaan, zonder de verschillen tussen die culturen te ontkennen. Pluralisme is geen doel op zich. De erkenning van verschillen is bovenal een voorwaarde voor dialoog. Wij willen als politie de pluraliteit erkennen zonder onze integriteit te verliezen. En die hangt nauw samen met de Grondwet.

Natuurlijk is de Nederlandse rechtstaat de basis voor onze houding en ons gedrag. We beschermen en we dienen en laten het oordelen over aan anderen. We staan voor een gelijke behandeling en staan discriminatie niet toe (artikel 1 van de Grondwet). We zijn tegen uitsluiting. De keuze voor pluralisme voegt daaraan ook aandacht toe voor cultuurverschillen. Respect in houding en gedrag.

De Wereldcommissie voor Cultuur en Ontwikkeling schrijft in haar rapport ‘De noodzaak van pluralisme’: “Een normale reactie op de globalisering is identificatie met de eigen etnische groep en cultuur. Het benadrukken van de eigen identiteit, cultuur en etniciteit leidt niet automatisch tot gewelddadige conflicten, maar alleen als het daar doelbewust voor wordt ingezet.

Pogingen tot opbouw van een natie door het homogeniseren van groepen is niet wenselijk en niet haalbaar. Evenmin kan overheersing van een etnische groep op de langere termijn stabiliteit bieden aan een samenleving. De meest duurzame manier om etnische diversiteit een plaats te geven, is het creëren van een omgeving waarin de natie gezien wordt als een burgergemeenschap die gebaseerd is op waarden die door alle etnische componenten van die nationale gemeenschap gedeeld kunnen worden. Zo’n gemeenschapsgevoel kan het best worden bereikt als het concept ‘natie’ wordt ontdaan van iedere verwijzing naar etnische exclusiviteit.”

**Kaders of valkuilen?**

Als we kiezen voor het pluralisme, zijn er dan kaders aan te geven waarbinnen gehandeld moet worden? Of zijn alle kaders tegelijkertijd valkuilen die geen recht doen aan het situationele handelen dat in het politiewerk aan de orde van de dag is?

De kernopdracht van de politie vinden we in artikel 2 van de Politiewet (1993):

*“De politie heeft tot taak in ondergeschiktheid aan het bevoegde gezag en in overeenstemming met de geldende rechtsregels te zorgen voor de daadwerkelijke handhaving van de rechtsorde en het verlenen van hulp aan hen die deze behoeven.”*

Alle dilemma's die we in ons werk tegenkomen, moeten we aan onze kerntaak én de geldende rechtsregels (met name de Grondwet en de Universele Verklaring van de rechten van de mens) toetsen, keer op keer. We lazen dit ook al in hoofdstuk 1. Van de drie kerntaken: opsporing, handhaving en hulpverlening heeft “Politie in Ontwikkeling” (2005) verder nog een vierde taak afgeleid: signaleren en adviseren.

**Casus: sporenonderzoek in een moskee**

*Een pluralist legt hier uit dat ze politieambtenaar is en ook in de moskee haar werk moet doen. Ze zegt dat ze haar schoenen wel aan moet houden omdat overal glas ligt. Zij doet haar DNA-sokken over haar schoenen en trekt haar DNA-pak aan om zo ook haar hoofd te bedekken. Zo komen beiden tot een compromis. Haar handelen staat een professionele en neutrale aanpak niet in de weg.*

**Casus: Zondagsrust**

*Een pluralist zal erop aansturen dat er haast wordt gemaakt met zijn aanhouding, zodat hij voor twaalf uur ('s avonds) op het bureau is. Of, afhankelijk van de ernst van de zaak, afspreken dat de man zich maandagochtend vroeg meldt.*

**Casus: huiselijk geweld**

*Huiselijk geweld is per definitie fout. De eerste prioriteit van een pluralist is daarom het beschermen van de vrouw. Verder wordt nog waar mogelijk de man beschermt tegen onnodig gezichtsverlies.*

Het pluralisme draait vaak om de vraag: waarom reageert iemand zo? Op basis van het antwoord op die onmisbare vraag, zijn politiemedewerkers in staat een professionele afweging te maken die recht doet aan wet, taakopdracht en cultuur.

**Casus: man wil niet geholpen worden door vrouwelijke baliemedewerkster**

*Aan de baliestaat een man. Hij geeft duidelijk aan niet geholpen te willen worden door de vrouwelijke baliemedewerkster. Een cultuurrelativist zou meteen op zoek gaan naar een mannelijke collega. Een universalist zou de man voor het dilemma stellen: vertrekken of haar accepteren. Een pluralist stelt de man de ‘waaromvraag’. Dan blijkt dat de man een probleem heeft dat gerelateerd is aan vrouwen en zich daarom erg ongemakkelijk voelt zijn verhaal te doen aan een vrouw. De baliemedewerkster ziet dat hier het gelijkheidsbeginsel niet in het geding is, en roept een mannelijke collega.*

Pluralisme staat centraal binnen multicultureel vakmanschap. Er zijn meer handvatten om anders naar diversiteit te kijken. Spiral Dynamics is daar een voorbeeld van. Het blijkt in de praktijk goed hanteerbaar. Zowel pluralisme als een instrument als Spiral Dynamics komen tegemoet aan het fundament onder ons werk, ze getuigen beide van respect en sluiten niemand uit. En daarbij openen ze onze ogen voor andere oplossingen. Beide invalshoeken maken deel uit van het multicultureel vakmanschap, náást het streven naar een meer divers samengestelde organisatie.

Om die expliciete verantwoordelijkheid op te kunnen pakken vanuit een niet-veroordelend onderscheidingsvermogen wordt Spiral Dynamics als een verhelderend en helpend gedachtegoed gezien.

Spiral Dynamics beschrijft dat individu en collectief zich in hun denken en hun doen van minder naar meer complex ontwikkelen. Hoe die ontwikkeling er in de verschillende lagen eruit ziet, hoe dat in collectieven vorm kan krijgen, wat dat vraagt van bijvoorbeeld ouders, onderwijs en ook van de politie om met die verschillende ontwikkelingsfasen om te gaan is de kern van Spiral Dynamics.

Als ondersteuning van het multiculturele vakmanschap van bijvoorbeeld de politie benadrukt dit gedachtegoed dat in iedere situatie het erom gaat een zo precies mogelijk antwoord te geven op de vraag:

*Wie moet Wie leiden/benaderen/opleiden/aanspreken/ondersteunen om Wat te doen in Welke situatie?*

Daarbij gaat het dus over de match tussen degene die wat aanbiedt/zorg verleent/intervenieert en degene die het betreft. Doorredenerend kunnen we dan concluderen dat we ook bij onszelf moeten onderzoeken vanuit welk perspectief/vanuit welk complexiteitsniveau we benaderingen inzetten. Dit vraagt om de noodzakelijke persoonlijke ontwikkeling die gekoppeld is aan de toenemende complexiteit in de samenleving. Spiral Dynamics (SD) is een handzame theorie voor een praktisch ingestelde frontlinieorganisatie. Het helpt om anders naar de wereld te kijken, anders naar de regio, anders naar de wijk en ook anders naar je eigen ontwikkeling om in de toenemende complexiteit je legitimiteit te behouden en effectief te kunnen blijven. Tevens bevordert SD om te bekijken of in de regio, in het district, in het team en in het individu het voor de situatie vereiste handelingsrepertoire aanwezig is en aangewend kan worden. (In de bijlage worden de verschillende niveaus van complexiteit beschreven en er worden praktijkvoorbeelden bij gegeven.)

## 5. Multicultureel vakmanschap



Het wordt duidelijk dat multicultureel vakmanschap in een complexe en snel veranderende samenleving haar vorm moet krijgen. De vraag waar Nederland voor staat is of zij erin slaagt om op een zodanige manier om te gaan met verschillen dat er een nieuwe eenheid kan ontstaan waarin er ook recht gedaan wordt aan verschillen. De politie met haar bijzondere bevoegdheden en geweldsmonopolie en tevens frontlinieorganisatie heeft een verantwoordelijkheid in het bevorderen van de eenheid. Zij moeten optreden wanneer die eenheid geschonden wordt. Tevens zal zij flexibel en soepel omgaan met allerlei verschillen, bijvoorbeeld op het sociale cohesieniveau van de wijk. Voor politieleiding en politiemedewerkers is het huidige traditionele doelgroependenken niet langer toereikend om de bestaande en toekomstige complexiteit te hanteren. Onder de traditionele doelgroepdefiniëring kan worden verstaan: oud/jong, man/vrouw, gelovig/ongelovig, hetero/homo, allochtoon/autochtoon, arm/rijk, hoogopgeleid/laagopgeleid, etc.

### *Wat verstaan we onder multicultureel vakmanschap?*

Diversiteit als business-issue betekent dat gestuurd wordt op de samenstelling van een korps, met als doel dat hierdoor de effectiviteit en legitimiteit toeneemt. Maar welke wervingsinspanningen we ook zullen plegen, het feit blijft dat 90% van onze politiemedewerkers niet tot een 'minderheid' zal behoren. Daarom zullen zij, maar ook de medewerkers met een niet-Westerse achtergrond moeten leren om professioneel om te gaan met de vele culturen in onze samenleving. Dit gaat dus juist verder dan uitsluitend omgaan met etnische culturen. We noemen het: multicultureel vakmanschap.

Onder multicultureel vakmanschap verstaan we:

*de professionaliteit van uitvoerenden en leidinggevendenden in de politieorganisatie, om te kunnen omgaan met de vele culturen en leefstijlen in de eigen organisatie en de samenleving.*

Alle politiemensen moeten daarom een nieuwe dimensie toevoegen aan hun vak. Oók mensen die op een afdeling Personeel en Organisatie of bij het bureau Communicatie werken. Oók de 10% met een andere etnische achtergrond. Het hebben van een andere achtergrond wil niet zeggen dat je met alle soorten diversiteit in de samenleving kan omgaan. Leren betekent bespreekbaar maken, oefenen, kennismaken van. Maar leren betekent ook: niet terugschrikken van fouten, maar ervan willen leren. Leidinggevendenden hebben hierin ook zeker een belangrijke rol.

### **Competenties**

Het ontwikkelen van het multiculturele vakmanschap richt zich op een effectieve taakuitvoering in de multiculturele context. In de taakuitvoering van de politie is het daarbij niet alleen van belang wat er gedaan wordt, maar ook hoe. Daarvoor zijn aan de persoon gebonden competenties nodig. Bij competenties gaat het om het integraal kunnen toepassen van kennis, ervaring, persoonlijke eigenschappen en vaardigheden. De volgende competenties<sup>5</sup> zijn in dit kader specifiek van belang:

- *Interculturele sensitiviteit*: herkent gewoonten en culturele achtergronden van mensen. Leeft zich in, bekijkt zaken vanuit een ander perspectief en blijft daarbij effectief presteren.
- *Leervermogen*: is alert op nieuwe informatie. Maakt zich nieuwe kennis meester en past deze effectief toe voor de eigen functie.
- *Zelfreflectie*: laat blijken eigen gedrag en standpunten kritisch te evalueren en open te staan voor evaluatie door anderen. Toont te leren van deze evaluaties door wijziging van eigen gedrag of de eigen standpunten.

---

<sup>5</sup> Deze competenties zijn onderdeel van de rubriek *Operationele Effectiviteit van de Competentietaal Politie Nederland*.

- *Interactief* gedrag: coachen, interculturele communicatie, conflict-hantering, maatschappelijk verantwoord handelen, onderhandelen.

### **Kennis**

Wat nodig is, is kennis van de diversiteit van het werkgebied. Dat gaat niet alleen over jong, oud, homo, hetero, religieuze tegenstellingen en nieuwe etnische groepen, maar ook over stromingen binnen deze groepen. Die kennis kun je verzamelen aan de hand van een zogenaamde diversiteitscan. Een dergelijke scan van de ‘klantensegmentatie’ wordt steeds belangrijker. Deze scan kijkt naar de mogelijke gevaren voor openbare orde, criminaliteit en legitimiteit, maar ook naar sterke punten die de politie kan gebruiken om bepaalde doelgroepen te benaderen. En tenslotte moet deze scan zich ook richten op de mensen die rechtsbescherming nodig hebben, maar hier soms niet actief om vragen.

Verder gaat het om kennis over wat er in de wereld gebeurt. Want spanningen rond een toenemende burgeroorlog in Irak kunnen ook de spanningen vergroten tussen dezelfde groeperingen in de eigen wijk. Spanningen onder kansarme jongeren in de Parijse voorsteden, kunnen overslaan op kansarme jongeren in Nederlandse wijken. En cartoontekenaars in Denemarken kunnen rellen veroorzaken elders in de wereld.

In de huidige situatie is het noodzakelijk om kennis te hebben van het verschil tussen de overheersend individualistische Westerse culturen en de groeps-cultuur van etnische minderheden. Ook het verschil tussen een schuld- en eerge-relateerde cultuur behoort tot de basiskennis.

### **Houding**

Gedrag heeft een directe invloed op onze legitimiteit. Gedrag kun je slechts in een aantal gevallen aanleren. Het werkt het best, en zeker in geval van multicultureel vakmanschap, als de betrokken politiemedewerker doordrongen is geraakt van de noodzaak ervan. En daarom moeten we eerst heel veel aandacht besteden aan het aspect 'houding'.

We zagen al dat een politiemedewerker een bepaalde diversiteit moet kunnen herkennen en hier kennis aan moet kunnen koppelen die haar of hem is aangeleerd. Een organisatorische randvoorwaarde is daarom ook dat we welwillend zijn (houding!) in het delen van opgedane kennis.

Maar wat als de politiemans of -vrouw moeite heeft met (aspecten van) de aangetroffen diversiteit? Het mag duidelijk zijn dat de eigen vooroordelen, afkeer (soms door eigen religieuze opvattingen); vermijdingsgedrag het professioneel handelen belemmeren. Het kennen van de eigen vooroordelen is van groot belang en getuigt van kracht. Elke politieambtenaar moet zichzelf vervolgens WILLEN leren dat hij/zij elk individu waarde vrij beschouwt en elke verschijningsvorm accepteert. En als dat moeite kost, hoeft hij/zij maar een ding te onthouden: politiemensen handhaven slechts de wet. En dat kan altijd inclusief respect.

### **Respect**

Het gelijkheidsbeginsel in de Grondwet vereist gelijk respect voor allen. Respect is het sleutelwoord van multicultureel vakmanschap en staat centraal binnen het pluralisme. Ook al heeft de politieambtenaar geen enkele kennis van die ene cultuur, stroming of achtergrond; met het tonen van respect is bijna alles gewonnen. Respect is een persoonlijke houding: het is te horen aan de woorden die hij/zij spreekt, te zien aan zijn/haar lichaamstaal en te voelen aan de manier waarop de ander

wordt bekeken. Respect herbergt echter ook een dilemma: we gaan er vanuit dat elke politiemedewerker de burger met respect benadert, maar respect betekent in de ene cultuur nu eenmaal een andere houding of benadering dan in de andere. In de politieorganisatie zal dit dilemma dan ook nadrukkelijk (terugkerend) onderwerp van gesprek moeten zijn.

Feit is dat politiemensen beter in staat zijn om de burger respectvol te benaderen, als hun eigen leiding dat zelfde gedrag naar hén vertoont. Multicultureel vakmanschap is nadrukkelijk niet alleen een zaak van politiemensen die hun werk in de wijk uitvoeren. Voor leidinggevend is een belangrijke rol weggelegd. Zij moeten bijvoorbeeld de dialoog op gang brengen over omgangsvormen, over uiterlijk, discriminatie, integriteit en elkaar aanspreken als dat nodig is.<sup>6</sup> Over respect en wat we daaronder verstaan. Zij zijn de aangewezen personen om dilemmagesprekken te voeren en/of op gang te brengen. En om 'blamefree report' mogelijk te maken, opdat hun mensen dŭrven te leren van hun gedrag in die complexe, diverse samenleving. En de leidinggevendens tenslotte moeten zelf het goede voorbeeld geven.

### **Gedrag**

Hoe handig is de politie in het omgaan met minderheden in de samenleving? We 'oefenen' eigenlijk alleen maar op mensen die problemen geven of die komen klagen. Maar hoeveel groepen zijn aan onze aandacht ontglipt? De vaardigheid om naar alle groepen om te kijken, om politie te zijn voor EENIEDER, is een vaardigheid die we de komende tijd moeten professionaliseren. Het korps dat daar niet in investeert, kan voor onaangename verrassingen komen te staan.

<sup>6</sup> Verdere uitwerking is te vinden in de 'Kadernota Omgangsvormen en sociale veiligheid', opgesteld door het LECD, het NPI en de centrale vertrouwenspersonen. Dit rapport is eveneens goedgekeurd in de Raad van Hoofdcmissarissen (mei 2008).

### **Netwerken bouwen en onderhouden**<sup>7</sup>

De vaardigheden die we politiemedewerkers op alle niveaus moeten leren hebben vooral betrekking op het bouwen en onderhouden van netwerken. In vreedstijd! Pas contact zoeken als er sprake is van een noodsituatie is zeer riskant. Als nooit naar hen is omgekeken, als we nooit in hen hebben geïnvesteerd, dan is hulp in geval van nood niet vanzelfsprekend. Maar als tijdig goede netwerken zijn gebouwd, dan kun je terugvallen op mensen met gezag in hun eigen groepering en zo verrassingen tot een minimum terugdringen. Zo'n netwerk kunnen bouwen en onderhouden is multicultureel vakmanschap.

Een netwerk bouwen vereist zoekwerk op basis van kennis. Kennis van en oefening met interculturele communicatie. Investeren in klantcontacten, sleutelfiguren, belangstelling tonen in hun achtergronden en het systematisch in kaart brengen van hun representanten en hun belangen zijn essentieel. Een netwerk bouwen vereist ook veel geduld. Het onderhouden en vitaal houden ervan, lijkt soms lange tijd uitsluitend een wens van de politie.

### **Doelgroepenwerving**

Specifiek doelgroepenbeleid blijft overigens nodig. Dankzij meer 'kleur' en meer verschillende competenties en achtergronden zal het multicultureel vakmanschap zich sneller kunnen ontwikkelen. En doordat de samenleving meer kans heeft zich in de – diverse – politie te herkennen, zal het de legitimiteit verder vergroten. Als stok achter de deur zullen doelgroepercentages voorlopig nog blijven bestaan. Ze zijn niet heilig, maar kunnen de vooruitgang wel het best monitoren. Dat is met name zinvol voor het aandeel allochtonen en vrouwen. Ook in de hogere leidinggevende functies, om bijvoorbeeld op lange termijn de dreiging van een gekleurde onderklasse te voorkomen.

---

<sup>7</sup> *Netwerkvaardigheid is volgens de Competentietaal Politie Nederland: ontwikkelt en onderhoudt relaties, allianties en coalities buiten de eigen organisatie en benut deze voor het verkrijgen van informatie, steun en medewerking.*

Over welke doelgroepen hebben we het? De politie is gebaat bij meer:

- anders validen;
- vrouwen, vooral in hogere leidinggevende functies;
- mensen van verschillende etnische achtergronden;
- ouderen;
- homoseksuelen.

### **Betekenis voor EENIEDER**

Multicultureel vakmanschap betekent niet dat de burger (eenieder) achterover kan leunen en kan wachten tot de politie zich respectvol aandient. Een analyse van de wijk of het bewakingsgebied is onze verantwoordelijkheid. Vanuit de diverse groepen mag verwacht worden dat zij het contact van hun kant af óók ondersteunen. Wij bieden én vragen wederkerigheid. Vast staat dat burgers ons altijd mogen aanspreken op onze onpartijdigheid.

#### **Mahatma Gandhi:**

*"I want the culture of all the lands to be blown about my house as freely as possible. But I refuse to be blown off my feet by any."*





## 6. Aanpak discriminatie

Het zien en aanpakken van ongelijkwaardigheid is een essentiële sleutel tot rechtvaardigheid. Het voorkomt grote machtsverschillen, uitsluiting, maatschappelijke isolatie en frustratie en zal bijdragen aan de handhaving van de vrede. Actieve rechtsbescherming is een taak van de politie, die zij samen met anderen vorm kan geven.

Meer nadruk op rechtsbescherming van de minderheden en zwakkeren in de samenleving verlangt een actieve opstelling van de politie. Een proactieve houding, in plaats van uitsluitend reageren op meldingen en aangiften. De politie moet groeperingen in de samenleving gaan opzoeken, ook als (nog) geen openbare ordeverstoring dreigt. *Het gaat om kwetsbare groepen, zoals homoseksuelen en gelovigen, maar niet alleen om kwetsbare groepen die in opstand komen.* Denk bij deze groepen aan ouderen, daklozen, vrouwen van niet-Nederlandse afkomst in geïsoleerde posities, vrouwen en mannen die met huiselijk geweld worden geconfronteerd. Maar ook andere groepen die - soms ongemerkt - tegen discriminatie aanlopen; als ze geen hypotheek krijgen bijvoorbeeld, of als ze in een bepaalde wijk wonen of een bepaalde achternaam hebben. Discriminatie is de betonrot van onze samenleving: het is vaak moeilijk grijpbaar en het staat participatie in de weg. Niet voor niets is de aanpak van discriminatie een speerpunt van de huidige coalitie. De politie kan daarin niet achterblijven. Als visitekaartje van de overheid heeft zij een voortrekkersrol maar ook een voorbeeldfunctie.

### **Portefeuilles**

De actieve aanpak van discriminatie werkt ook preventief. Het kan namelijk gevoelens van isolement tegengaan, die een bron kunnen vormen voor radicalisering. De politie in de rol van actieve beschermer is een politie voor EENIEDER. De aanpak van ongelijkwaardigheid is daarmee nauw verwant met de brede visie op diversiteit. Een paraplubegrip voor diversiteit, emancipatie, discriminatieaanpak en multicultureel vakmanschap is het woord **gelijkwaardigheid**.

Begin 2007 heeft de Raad van Hoofdcommissarissen daarom besloten de portefeuilles Discriminatie en Diversiteit samen onder te brengen bij het LECD en ze te verenigen binnen één portefeuille. Daarom krijgt de strafrechtelijke aanpak van discriminatie in dit richtinggevende visiedocument ook een rol. De nieuwe “Aanwijzing Discriminatie” zal daarbij leidend zijn. In elke politieregio zal minimaal twee keer per jaar een antidiscriminatieoverleg plaatsvinden, waar besloten wordt over de strafrechtelijke vervolging van meldingen en aangiften. De korpsen moeten hiervoor hun registratie op orde hebben en moeten zorgen dat zij laagdrempelig zijn voor slachtoffers van discriminatie. We werken aan een stijging van de aangiftebereidheid.

#### **Positie versterken**

In 2007 en 2008 zal het LECD zich, met twee pilotkorpsen (Amsterdam-Amstelland en Gelderland-Zuid) bezighouden met het project ‘*Hatecrimes*’. Dit project draait al in bijna alle Engelse politiekorpsen en heeft tot doel de positie van politie als rechtsbeschermer te versterken en haar meer zicht te laten krijgen op discriminatoire gebeurtenissen. Verder zal ook de richtlijn Discriminatie, van het College van Procureurs-generaal, over alle korpsen verspreid en toegepast worden.

Naast de strafrechtelijke aanpak - een kerntaak - leert de ervaring in bijvoorbeeld Engeland ons, dat de manier waarop het publiek het optreden van de politie ervaart van doorslaggevende betekenis is voor de legitimiteit. Als delen van de bevolking zich niet herkennen in de politie en het optreden als stigmatiserend of discriminatoir ervaren, zal de politie op spannende momenten onvoldoende draagvlak hebben om haar werk goed te doen. De politie zal dus actief moeten monitoren (via bevolkingsonderzoek en klachtbehandeling) hoe het publiek haar optreden ervaart.

Het is evident dat dit ook vraagt om een actieve aanpak van interne discriminatie binnen het korps. Negatieve berichtgeving hierover draagt niet bij aan het vertrouwen van burgers die daarin een bevestiging zien van hun eigen beelden.

#### **Politie in Ontwikkeling**

Discriminatie is tenslotte ook benoemd tot een van de grote strategische thema’s binnen Politie in Ontwikkeling. Conform prestatieafspraken zal elke regio in 2007 een criminaliteitbeeldanalyse (CBA) over discriminatie samenstellen, zij het wel op eenduidige wijze. We werken hierin samen met het Openbaar Ministerie (OM), lokale overheden en het antidiscriminatiebureau (zij krijgen een verplichte landelijke dekking). Een stapeling van de regionale CBA’s zal een gedegen landelijk beeld opleveren. Overigens is zo’n analyse onderdeel van het multicultureel vakmanschap.

## 7. Ononderhandelbare waarden

Uit de kerntaak van de politie en de voor ons meest leidende waarde, artikel 1 van de Grondwet, zijn twee vertrekpunten te halen: het verbod op discriminatie en de onpartijdigheid, neutraliteit van de politie, gevoed door het beginsel van de scheiding kerk en staat (gebaseerd op de combinatie van artikel 1 en 6 Grondwet). Deze vertrekpunten zullen de komende jaren NIET wijzigen. Dit in tegenstelling tot sommige andere inzichten en beslispunten die aan de orde komen in de oplegnotitie van het NPI die u bij dit document heeft aangetroffen. In dit hoofdstuk nemen we daarom deze kernpunten op als twee ononderhandelbare beslispunten.

### **Verbod op discriminatie**

De meest leidende waarde voor het politiewerk (fundament) is artikel 1 van de Grondwet, waarin het gelijkheidsbeginsel is neergelegd:

*”Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.”*

### **Toelichting:**

Dit verbod geldt ook voor hoe het publiek met ons als politie omgaat! Alle politiemannen én -vrouwen zijn professionals. Ongelijke behandeling van politiemensen, om welke reden dan ook, wordt niet geaccepteerd. Dat betekent, dat een politieambtenaar met een Turkse achternaam of andere huidskleur zich niet om die reden weg laat sturen bij een interventie. Dat geldt ook voor vrouwelijke politieambtenaren. Dat uit hoofde van een professionele aanpak van casuïstiek kan worden gekozen voor het inzetten van specifieke competenties, verbonden aan bepaalde politieambtenaren. Bestaande protocollen, zoals het inzetten van vrouwelijke zedenrechercheurs bij het opnemen van zedendelicten blijft van kracht.



## 8. Samenvatting

### **Neutraliteit**

De politie wil zich manifesteren als onpartijdig overheidsorgaan. Dit betekent, dat politiepersoneel, dat uniformdragend is en personeel dat publiekscontacten heeft, een onpartijdige uitstraling dient te hebben, zodat zij voor elke burger toegankelijk zijn. Alle uitingen die in algemeenheid afbreuk kunnen doen aan de gewenste onpartijdigheid van de politie moeten achterwege blijven. Dit betekent dat persoonlijke voorkeuren, die daar afbreuk aan doen niet gedragen worden zoals speldjes, roze driehoek, kruisje, keppel en hoofddoek. Hiervoor zijn zwaarwegende redenen die o.a. te maken hebben met het geweldsmonopolie en gebruik van dwangmiddelen en de legitimiteit van de politie voor alle groeperingen in de samenleving.

Dit handelt over het feitelijk functioneren als politieambtenaar. Dit beginsel van onpartijdigheid geldt voor alle geüniformeerden en voor het politiepersoneel met publiekscontacten. Voor overig personeel geldt bovengenoemd uitgangspunt niet.

### **Oplegnotitie**

Naast deze ononderhandelbare waarden zijn er ook punten die nadere afstemming nodig hebben ten behoeve van een eenduidig beleid rond de uitstraling van de politie als geheel. Deze zijn echter minder principieel van aard en kunnen steeds vervallen of aangevuld worden. Voorstellen hiertoe kunnen vermeld worden in een oplegnotitie en moeten regelmatig tegen het licht worden gehouden.

### **POLITIE VOOR EENIEDER; EEN EIGENTIJDSE VISIE OP DIVERSITEIT**

Dit document is bedoeld om de Nederlandse politie te stimuleren bewust positie te kiezen in het diversiteitvraagstuk. Diversiteit heeft een intern en een extern gerichte dimensie. Intern gaat het over het creëren en onderhouden van een omgeving waarin alle personeelsleden zich op een vanzelfsprekende manier ontwikkelen, waardoor zij optimaal bij kunnen dragen aan de doelen van de politie. Hierbij gaat het om een evenwichtige mix van talenten. Zowel intern als extern gaat diversiteit over integriteit in houding en gedrag.

### **Legitimiteit**

Nu de samenleving zich lijkt op te splitsen in vele groepen mensen, is het gevaar aanwezig dat de politie bepaalde groepen uit het oog verliest en door hen vervolgens niet meer wordt gezien als ‘hun politie’. Dat is een direct verlies van legitimiteit. Onze aandacht zal daarom uit moeten gaan naar ÉÉNIEDER. Ook naar de mensen die (nog) niet onze aandacht vragen en/of zich lijken terug te trekken uit de samenleving.

De nota ‘Grondrechten in een pluriforme samenleving 2003/04’ noemt onpartijdigheid als opdracht voor de politie in haar functioneren richting maatschappij. Het visiedocument ‘Politie in Ontwikkeling’ noemt het als voorwaarde voor de toegankelijkheid van de politie. Beide zienswijzen sturen daarmee aan op het zijn van een politie voor EENIEDER.

### **Fundament**

De kernopdracht van de politie vinden we in artikel 2 van de Politiewet (1993):

*“De politie heeft tot taak in ondergeschiktheid aan het bevoegde gezag en in overeenstemming met de geldende rechtsregels te*



*zorgen voor de daadwerkelijke handhaving van de rechtsorde en het verlenen van hulp aan hen die deze behoeven.”*

De politie staat dus voor de waarden van de rechtstaat. De meest leidende waarde voor ons werk is artikel 1 van de Grondwet, waarin het gelijkheidsbeginsel is neergelegd:

*”Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.”*

Dit is het fundament van ons werk. Het realiseren ervan brengen we dichterbij door er intern naar te streven een organisatie te zijn waar eenieder zich welkom voelt, en er extern naar te streven om in de uitoefening van onze functie iedereen gelijkwaardig te behandelen, ongeacht geslacht, ras etc. We willen, kortom, politie zijn voor EENIEDER.

### **Social- en business issue**

Tot voor kort was diversiteit een social issue; de politieorganisatie streefde ernaar een zo goed mogelijke afspiegeling te zijn van de maatschappij, percentages stonden centraal en doelgroepen waren vrouwen en vertegenwoordigers van etnische groepen. Diversiteit als social issue genereerde echter onvoldoende dynamiek om de doelstellingen te bereiken. Inmiddels heeft een kentering in dit denken plaatsgevonden en benaderen we diversiteit meer en meer als business issue. Dat wil zeggen dat diversiteit om een sterk eigenbelang wordt nageleefd en dus geen politiek belang. Diversiteit is daarmee een middel om te komen tot een zichzelf ontwikkelende professionele politie. Daarmee staat het business issue niet lijnrecht tegenover het social issue. Bepaalde elementen van diversiteit als social issue, zoals

bovengenoemd uitgangspunt van gelijk(waardig)-heid van mensen, blijven van fundamenteel belang.

### **Globalisering en fragmentatie**

Met name door de globalisering en fragmentatie van de samenleving is het noodzakelijk dat de politie de aanpak van diversiteit verbreedt naar een visie op het politieoptreden in een multiculturele samenleving. Met de vele groepen in de samenleving is het gevaar aanwezig dat de politie bepaalde groepen uit het oog verliest. Dit gaat ten koste van haar legitimiteit.

Politie zijn voor EENIEDER lukt alleen als de politietop zich het vraagstuk van diversiteit in al haar geledingen toe-eigent. En als de organisatie elke dag opnieuw zicht creëert op die delen van de samenleving waar onze legitimiteit gevaar loopt. De politie moet zich ontwikkelen tot een lerende organisatie waar aandacht is voor het gedrag van individuele politiemensen, waar we hard werken aan ons vakmanschap en aan de samenstelling van ons personeelsbestand. Kortom: we moeten ons positioneren in de multiculturele dilemma's die elke dag op ons afkomen.

### **Dilemma's**

Goed voorbereid zijn op nieuwe dilemma's vergt een duidelijke positionering van de politieorganisatie. Dilemmagesprekken kunnen hierbij zeer behulpzaam zijn en politiemensen handvatten geven voor hun handelen. Voor de politie is het omgaan met dit soort dilemma's van belang omdat wij het recht handhaven en een geweldsmonopolie bezitten. Een afnemende legitimiteit ontwricht op termijn de samenleving.

In geval van een dilemma worden individuele politiemensen geacht in korte tijd de juiste keuze te maken. Als deze verkeerd uitpakt, kan dat zelfs leiden tot een politiek incident. Dit zoveel mogelijk voorkomen,

vraagt om het ontwikkelen van kennis en vaardigheden om in bepaalde situaties goed te kunnen reageren. Omdat we niet alle dilemma's kunnen voorzien, kunnen we individuele medewerkers ook een denkkader meegeven voor dit soort lastige situaties. Een hulpmiddel dat politiemensen in steeds weer unieke situaties kan helpen de juiste beslissing te nemen. Zo'n hulpmiddel is het pluralisme. Het pluralisme accepteert dat verschillende culturen naast elkaar bestaan, zonder de verschillen tussen die culturen te ontkennen. Bij pluralisme draait het vaak om de vraag: waarom reageert iemand zo? Op basis van het antwoord daarop, zijn politiemedewerkers in staat een professionele afweging te maken die recht doet aan wet, taakopdracht en cultuur. Wij willen als politie de pluraliteit erkennen zonder onze integriteit te verliezen. En die hangt nauw samen met de Grondwet.

Pluralisme staat centraal binnen multicultureel vakmanschap. Maar er zijn meer invalshoeken om anders naar diversiteit te kijken. Spiral Dynamics is daar een goed voorbeeld van. Het model blijkt in de praktijk goed hanteerbaar. Spiral Dynamics zegt dat individu en collectief zich in hun denken en hun doen van minder naar meer complex ontwikkelen. Hoe die ontwikkeling er in de verschillende lagen uit ziet, hoe dat in collectieven vorm kan krijgen, wat dat vraagt van bijvoorbeeld ouders, onderwijs en ook van de politie om met die verschillende ontwikkelingsfasen om te gaan is de kern van Spiral Dynamics. Pluralisme en Spiral Dynamics maken deel uit van het multicultureel vakmanschap, náást het streven naar een meer divers samengestelde organisatie.

#### **Multicultureel vakmanschap**

Diversiteit als business issue betekent dat gestuurd wordt op de samenstelling van een korps, met als doel dat hierdoor de gewenste effectiviteit behouden blijft en ook de legitimiteit toeneemt. Maar welke wervingsinspanningen we ook zullen plegen, feit is dat zeker 90% van onze politiemedewerkers niet tot een 'minderheid' zal behoren. Daarom zullen alle politiemensen met publiekscontacten, dus

óók de resterende 10%, moeten leren om professioneel om te gaan met de vele culturen in onze samenleving. We noemen dit multicultureel vakmanschap. Hieronder verstaan we:

*de professionaliteit van uitvoerenden en leidinggevenden in de politieorganisatie om te kunnen omgaan met de vele culturen en leefstijlen in de eigen organisatie en de samenleving.*

Voor multicultureel vakmanschap zijn de volgende competenties van belang:

- interculturele sensitiviteit;
- leervermogen;
- zelfreflectie;
- interactief gedrag.

Bouwen aan multicultureel vakmanschap gebeurt op de deelgebieden kennis, houding en gedrag. Op het gebied van kennis moet met name gewerkt worden aan het vergroten van kennis over het verzorgingsgebied, kennis van wat in de wereld gebeurt, kennis van het verschil tussen individualistische en groepsculturen, en van het verschil tussen een schuld- en eengerelateerde cultuur.

Voor wat betreft houding draait het om het tonen van respect. Maar dat kan alleen op een juiste manier als de kennis aanwezig is, als politiemensen weet hebben van de eigen vooroordelen en als respect binnen de organisatie op een eenduidige manier wordt uitgelegd en toegepast. Immers, respect betekent in de ene cultuur nu eenmaal iets anders dan in de andere.

Multicultureel vakmanschap is nadrukkelijk niet alleen een zaak van politiemensen die hun werk in de wijk uitvoeren. Voor leidinggevenden is een belangrijke rol weggelegd. Zij moeten bijvoorbeeld de dialoog op gang brengen over omgangsvormen. Zij zijn de aangewezen personen om dilemmagesprekken te voeren en/of op gang te brengen.

En om ‘blamefree review’ mogelijk te maken. Opdat hun mensen dúrven te leren van hun gedrag in die complexe, diverse samenleving. En tenslotte moeten ze zelf het goede voorbeeld geven.

### ***Gedrag***

De vaardigheid om naar alle groepen om te kijken, om politie te zijn voor EENIEDER, is een vaardigheid die we de komende tijd echt moeten professionaliseren. Het korps dat daar niet in investeert, kan voor onaangename verrassingen komen te staan.

De vaardigheden die we politiemedewerkers op alle niveaus moeten leren hebben vooral betrekking op het bouwen en onderhouden van netwerken. In vreedstijd! Als tijdig goede netwerken zijn gebouwd, dan kun je terugvallen op mensen met gezag in hun eigen groepering en zo verrassingen tot een minimum terugdringen. Zo’n netwerk kunnen bouwen en onderhouden is multicultureel vakmanschap.

### ***Doelgroepenwerving***

Specifiek doelgroepenbeleid blijft overigens nodig. Dankzij meer ‘kleur’ en meer verschillende competenties en achtergronden (sekse, leeftijd, seksuele voorkeur, fysieke gesteldheid), zal het multicultureel vakmanschap zich sneller kunnen ontwikkelen. Als stok achter de deur zullen doelgroepercentages voorlopig nog blijven bestaan. Ze zijn niet heilig, maar kunnen de vooruitgang wel het best monitoren. Naast pure gelijkwaardigheidsmotieven, verdient meer kleur in de leidinggevende functies extra aandacht om op lange termijn de dreiging van een gekleurde onderklasse te voorkomen.

### ***Aanpak discriminatie***

Het zien en aanpakken van ongelijkwaardigheid is een essentiële sleutel tot rechtvaardigheid. Het voorkomt grote machtsverschillen, uitsluiting, maatschappelijke isolatie en frustratie en zal bijdragen aan de handhaving van de vrede. Actieve rechtsbescherming is een taak van de politie, die zij samen met anderen vorm kan geven. De actieve aanpak van discriminatie werkt ook preventief. Het kan namelijk gevoelens van isolement tegengaan welke een bron kunnen vormen voor radicalisering. We weten inmiddels ook dat, als delen van de bevolking zich niet herkennen in de politie en het optreden als stigmatiserend of discriminatoir ervaren, de politie op spannende momenten onvoldoende draagvlak heeft. De politie in de rol van actieve beschermer is een politie voor EENIEDER. Begin 2007 heeft de Raad van Hoofdcommissarissen daarom besloten de portefeuilles Discriminatie en Diversiteit samen onder te brengen bij het Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit en ze te verenigen binnen één portefeuille. Om die reden krijgt de aanpak van discriminatie in dit richtinggevende kader ook een rol.



## **Bijlage 1 Beslisnotitie Piketpalen Raad van Hoofdc commissarissen**

POSITIONERING VAN DE POLITIE of wel Het vaststellen van de piketpalen

RAAD VAN HOOFDCOMMISSARISSEN.

Van: portefeuillehouder diversiteit, mevr M. Bernds en;

Onderwerp: gemeenschappelijke afspraken naar aanleiding van visiedocument: “Politie voor eenieder.”

Doel: vaststelling in de plenaire vergadering Raad van Hoofdc commissarissen.

---

***POSITIONERING VAN DE POLITIE  
of wel  
Het vaststellen van de piketpalen***

### ***Inleiding***

Deze notitie over besluitvorming over positionering van de politie als geheel, vormt het sluitstuk van het besproken en vastgestelde visiedocument “Politie voor eenieder”.

Dit visiedocument, besproken in de plenaire vergadering van de Raad van Hoofdc commissarissen in december 2007 en besproken en vastgesteld in de vergadering van januari 2008, heeft er toe geleid, dat uw vergadering om een besluitvormingsnotitie heeft verzocht met voorstellen over positionering, piketpalen en /of gemeenschappelijke afspraken.

Deze notitie ligt nu ter besluitvorming voor u.

Na vaststelling van deze notitie, zonodig na de gewenste bijstellingen, zal deze worden toegevoegd als sluitstuk bij genoemd visiedocument. Het visiedocument en de besluitvorming over de zogenaamde piketpalen worden de komende tijd verspreid binnen de politiekorpsen.

Van belang is op te merken, dat deze zogenaamde piketpalen waarschijnlijk niet eeuwig durend zijn. De maatschappelijke ontwikkelingen, zowel in Nederland als daarbuiten, gaan nu zo hard, dat het wenselijk is om over ongeveer 3 à 4 jaren deze notitie met piketpalen kritisch te bezien op haar validiteit. Zo wordt voorkomen, dat huidige opvattingen voor te lange tijd bevroren.

Het door u vastgesteld visiedocument geeft inzicht in de veelal nieuwe dilemma's, die de Multiculturele samenleving voortbrengen voor politiemensen op alle niveaus, zowel administratief als executief. Het visiedocument heeft u een denklijn gegeven om deze dilemma's te kunnen ontrafelen. Hiervoor is de leerlijn van het pluralisme vastgesteld en daarmee is de grondslag gelegd voor het fenomeen Multicultureel vakmanschap bij de Nederlandse politie. Voor alle duidelijkheid: Multicultureel vakmanschap betekent meer dan Multi-etnisch vakmanschap: het gaat over alle verschillen in de samenleving en in onze korpsen.

### **Piketpalen**

Hoewel dit op zich heel belangrijke stappen zijn, is de lijn compleet, als de top van een maatschappelijk relevant bedrijf, i.c. de top van de gehele Nederlandse politie zich op enkele vraagstukken positioneert. Soms zijn deze vraagstukken fundamenteel van aard, soms is het gewoon handig als alle korpsen op gevoelige thema's gemeenschappelijke afspraken maken.

De positionering / piketpalen worden geformuleerd, zoveel als mogelijk is langs de lijn van het afgesproken pluralisme. Dit betekent, dat er een consistente lijn vanuit de politietop wordt uitgedragen.

De piketpalen kunnen op deze wijze in twee categorieën worden verdeeld:

- 1: twee van fundamentele aard, zoals benoemd in de notitie "Politie voor eenieder", blz. 19.
- 2: een aantal afspraken, waarvan het van belang is daar in gezamenlijkheid standpunten over in te nemen.

Ad 1:

1<sup>e</sup>: Alle politiemensen zijn **gelijkwaardig**. Dat betekent, dat art. 1 van de Grondwet onverkort wordt toegepast. Ongelijke behandeling op grond van onder meer geslacht, etniciteit afkomst, seksuele gerichtheid, handicap wordt niet geaccepteerd.

#### **Effecten:**

Ongelijke behandeling van politiemensen, om welke reden dan ook, wordt niet geaccepteerd. Dat betekent, dat een politieambtenaar met een Turkse achternaam of andere huidskleur zich niet om die reden weg laat sturen bij een interventie. Dat geldt ook voor vrouwelijke politieambtenaren. Uit hoofde van een professionele aanpak casuïstisch kan worden gekozen voor het inzetten van specifieke competenties, verbonden aan bepaalde politieambtenaren. Bestaande regelgeving, zoals het inzetten van vrouwelijke zedenrechercheurs bij het opnemen van zedendelicten blijft van kracht.

2<sup>e</sup>: Politie moet zich manifesteren als onpartijdig overheidsgezag. Dit betekent, dat politiepersoneel, dat uniformdragend is en personeel dat publiekscontacten heeft, een onpartijdige uitstraling dient te hebben, zodat zij voor elke burger toegankelijk zijn. Alle uitingen die in algemeenheid afbreuk kunnen doen aan de gewenste onpartijdige van de politie moeten achterwege blijven. Dit betekent

dat persoonlijke voorkeuren, die daar afbreuk aan doen niet gedragen worden zoals speldjes, roze driehoek, kruisje, keppel en hoofddoek. Hiervoor zijn zwaarwegende redenen die o.a. te maken hebben met het geweldsmonopolie en gebruik van dwangmiddelen en de legitimiteit van de politie voor alle groeperingen in de samenleving.

Dit beginsel van onpartijdigheid geldt voor alle geüniformeerden en voor het politiepersoneel met publiekscontacten. Voor overig personeel geldt bovengenoemd uitgangspunt niet.

Ad2:

Voorgesteld wordt over de volgende vraagstukken eenduidige afspraken te maken over de positionering c.q. piketpalen.

1. Bij het afleggen van de eed wordt de tekst gehanteerd: zo waarlijk helpe mij God almachtig. In sommige korpsen wordt hiervoor Allah genoemd. De eedsformule is echter in het BARP exact omschreven. Voor variaties is geen wettelijke grondslag. De begrippen God en Allah zijn universeel. Indien een andere religie de eed niet acceptabel acht, kan de belofte worden afgelegd. De bijbehorende processen-verbaal kunnen als zodanig blijven bestaan.
2. Aparte gebedsruimte in politiebureaus en tijdfaciliteiten. In overeenstemming met de wet is het Voorstel (is) om het gebed niet te verbieden doch ook om er geen faciliteiten voor te organiseren. Betrokkenen kunnen, zonodig in overleg met de leiding het juiste moment hiervoor kiezen, als de dienst het toelaat. Zij kunnen zelf een passende ruimte zoeken. De uitvoering van de dienst wordt niet aangepast.
3. Politie mensen reageren professioneel op het gegeven dat vanuit sommige religies en culturen geen hand wordt geschud. Indien sprake is van een respectvolle wijze van begroeting, uitgaande van gelijkwaardigheid wordt dit geaccepteerd. Politie mensen die

uniformdragend zijn en/of publiekscontacten hebben dienen de burger bij een ontmoeting te begroeten door het geven van een hand. Dit is dus niet wederkerig. Voor het goed functioneren van de politie in de openbare ruimte is het essentieel dat hij/zij de bereidheid heeft om bij de begroeting de hand te schudden.

### *Slot*

Van groot belang is de communicatie over deze beslissingen.

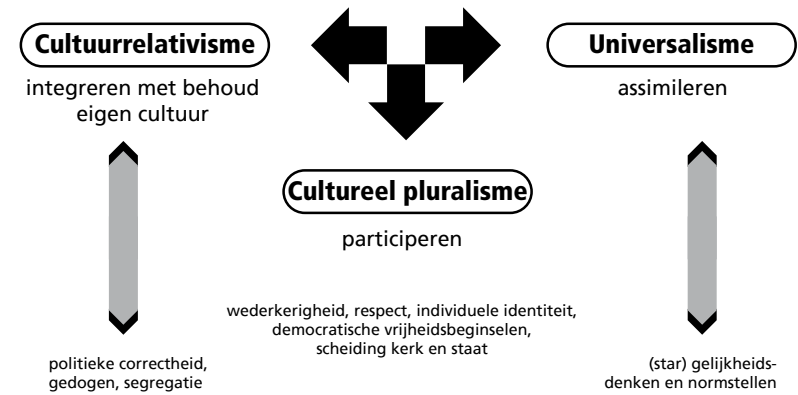
Deze communicatie geldt voor zowel naar de samenleving (extern) als naar de politieambtenaren (intern). In veel korpsen is de interne communicatie reeds begonnen. Het LECD ondersteunt waar mogelijk en nodig deze interne communicatie.

Beide vormen van communicatie lopen via een communicatieplan dat wordt opgesteld door het NPI, Politieacademie/LECD en korpsen.

De communicatie over de beide fundamentele piketpalen, zoals Art.1 en uniforme uitstraling worden thans reeds intern gecommuniceerd en vanaf 13 maart 2008 (de uitreiking van de diversiteitsprijs) ook extern.

Deze notities gaan na vaststelling in de Raad van Hoofdcommissarissen naar het Korpsbeheerdersberaad en de Minister van BZK.

## Bijlage 2 Schema Pluralisme



## Bijlage 3 Casuïstiek universalisme, cultuurrelativisme en pluralisme

Dilemma	Cultuurrelativistische benaderingswijze	Universalistische benaderingswijze	Pluralistische benaderingswijze	+ Motivatie/werkhouding
Kern	<ul style="list-style-type: none"> <li>denken in zuilen; de zuilenaansluiting</li> <li>'je kunt niets van mij vinden want ik kom uit een andere cultuur'</li> <li>gedrag relatieren aan cultuur</li> <li>segregatie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>gelijkheidsdenken</li> <li>belangrijke waarden en normen hebben een universele, fundamentele waarde</li> <li>universele rechten van de mens</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>combinatie van de sterke kanten van A. en B.</li> <li>'cultuur' staat niet centraal maar de 'mens'</li> <li>eigenheid van mensen en van daaruit op zoek naar gedeelde waarden en normen</li> </ul>	
Boodschap aan mensen die niet van origine het Nederlandse cultuurgoed met zich meedragen	<ul style="list-style-type: none"> <li>integreren met behoud van de eigen cultuur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>assimileren (volledig opgaan in de dominante, westerse cultuur)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>participatie: 'doe mee, trek je niet terug!'</li> <li>samenleven en werken aan sociale cohesie</li> </ul>	
<b>DILEMMA'S en VOORVALLEN uit de weerbarstige praktijk van POLITIE-functionarissen</b>				
Dilemma	Cultuurrelativistische benaderingswijze	Universalistische benaderingswijze	Pluralistische benaderingswijze	+ Motivatie/werkhouding
1. Een FTO-assistente komt bij een moskee waar ingebroken is; er ligt glas van een ingeslagen ruit. Er wordt haar gevraagd een hoofddoekje om te doen en haar schoenen uit te doen.	Zij voldoet aan het verzoek een hoofddoekje om te doen maar uit praktische overweging laat zij haar schoenen aan; bijdragen van culturen/religies aan de samenleving zijn op zichzelf waardevol, behoud van eigen identiteit weegt zwaar.	Zij gaat in vol uniform, dus ook met schoenen, de moskee binnen; er kan evenmin sprake van zijn om een hoofddoek om te doen: het individuele recht op vrijheid van handelen weegt zwaarder dan behouden van eigen identiteit.	Zij legt uit dat zij vanwege de glasscherven haar schoenen aanhoudt en dat zij haar DNA-pak aantrekt zodat haar hoofd bedekt zal zijn. Zij toont respect en laat praktische aspecten meewegen.	Wij houden rekening met de rituelen, tradities en gebruiken van moslims en andere geloofsovertuigingen/groepen, maar ons handelen en gedrag mag niet botsen met de uitoefening van ons werk. We zoeken naar consensus.

Dilemma	Cultuurrelativistische benaderingswijze	Universalistische benaderingswijze	Pluralistische benaderingswijze	+ Motivatie/werkhouding
2 Een wijkagente brengt een werkbezoek aan een moskee. Zij doet haar schoenen uit. Vervolgens wordt haar gevraagd een gezichtbedekkende sluijer aan te trekken.	Het verzoek wordt ingevillig; bijdragen van culturen/religies aan de samenleving zijn op zichzelf waardevol, behoud van eigen identiteit weegt zwaarder dan behouden van eigen identiteit.	Zij gaat in vol uniform de moskee binnen, er kan evenmin sprake van zijn de schoenen uit te trekken: het individuele recht op vrijheid van handelen weegt zwaarder dan behouden van eigen identiteit.	Hiervan kan geen sprake zijn: zij is hier in functie en niet als privé persoon. Een gezichtbedekkende sluijer belemmert haar in haar functioneren en staat een neutrale uitstraling in de weg.	Wij houden rekening met de rituelen, tradities en gebruiken van moslims en andere geloofsovertuigingen/groepen, maar ons handelen en gedrag mag een professionele, neutrale uitoefening van ons werk niet in de weg staan.
3 Als speerpunt van beleid bestaat o.a. bestrijding huiselijk geweld. In hoeverre wordt bij de beslissing tot ingrijpen rekening gehouden met cultuurverschillen?	Er wordt altijd rekening gehouden met culturele achtergronden, dus uiterst voorzichtig zijn met ingrijpen (cultuurgerelateerde, specifieke omstandigheden worden gerelativeerd).	Huiselijk geweld is per definitie fout: er wordt zonder aanzien des persoons of zonder rekening te houden met de culturele achtergrond onmiddellijk ingegrepen.	Huiselijk geweld is per definitie fout: er wordt onmiddellijk ingegrepen maar bij de wijze waarop wordt rekening gehouden met de sociale en culturele context.	Wij vinden dat ieder individu recht heeft op een menswaardig bestaan; dat is een fundamenteel, universeel recht en wij keuren huiselijke geweld om die reden af; huiselijke geweld mag dus nooit gerelateerd worden aan 'cultuur'; bij (de beslissing tot) ingrijpen houden we echter wel rekening met de sociale- en culturele achtergronden.
4 In toenemende mate wordt de politie geconfronteerd met in uiterste gevallen moord tot gevolg hebbende. Hoe wordt dit fenomeen benaderd?	Het is moeilijk om een oordeel uit te spreken over eergeerlateerd geweld, zoals mishandeling, vrijheidsberoving of doodslag. Dat is immers cultuurgebonden. Er wordt voorzichtig mee omgegaan.	Er wordt wel een oordeel over eergeerlateerde geweld uitgesproken, zeker in ernstige gevallen, bijv. moord; eer- of bloedwraak is achterlijk en heeft niets met cultuur te maken.	Er wordt wel een oordeel over eergeerlateerd zaken uitgesproken, zeker in ernstige gevallen, bijv. moord is moord. Maar bij de wijze van opsporen en afhandeling van een eergeerlateerde zaak is de politie terzake kundig.	De waarden en normen die hier in het geding zijn (niet moorden, niet mishandelen, niet verkrachten etc) zijn universeel en overstijgen cultuur. Wij beschouwen die waarden als niet-onderhandelbaar en wijzen dus op morele gronden eergeerlateerd geweld af. Wij zijn echter wel terzake kundig bij signalering, opsporing en afhandeling van eergeerlateerde zaken.

Dilemma	Cultuurrelativistische benaderingswijze	Universalistische benaderingswijze	Pluralistische benaderingswijze	+ Motivatie/werkhouding
5 Er meldt zich iemand bij de balie om aangifte te doen. De aangever wil persé dat een mannelijke collega de aangifte opneemt.	Oké, we doen er alles aan om dat onmiddellijk te regelen.	Helaas, daar kunnen we geen rekening mee houden; man en vrouw zijn gelijkwaardig.	De gelijkwaardigheid van man en vrouw is leidend, maar inwilliging van dit verzoek laten we afhangen van de redenen. Die reden zal uit de dialoog moeten blijken.	De gelijkwaardigheid van man en vrouw is in de Nederlandse samenleving fundamenteel en die waarde beschouwen we als niet-onderhandelbaar. Wij beëffen dat in andere culturen die waarde minder vanzelfsprekend is. Om plausibele redenen zijn we bereid te onderhandelen (religieuze redenen zijn in dit geval niet plausibel, vanwege het publieke domein waarin we ons bevinden).
6 Bij de afhandeling van een zaak heeft een Marokkaans gezin nog nazorg nodig. Belasten we daar onze Marokkaanse collega mee?	Ja, een Marokkaanse functionaris kent de achtergronden beter en weet daarom beter contact te leggen.	Nee, iedere functionaris kan op een correcte, fatsoenlijke, respectvolle manier met een ander omgaan.	Nee, iedere functionaris wordt geacht op een correcte, fatsoenlijke, respectvolle manier met een ander om te gaan. Om ons optimaal voor te bereiden kunnen we advies vragen aan de Marokkaanse collega.	Wij zetten functionarissen in op basis van hun professionaliteit; niet om hun eigenheid omdat dit leidt tot erkenning van een 'aparte' opstelling van etnische groepen in onze organisatie en de samenleving (segregatie). Het getuigt van professionaliteit als de aanwezige ervaringsdeskundigheid benutten.
7 Een man weigert een vrouwelijke functionaris een hand te geven. Hoe stelt zij zich hier tegenover op?	Zij accepteert deze weigering en staat de man te woord; verschillen in culturen/religies dient men te respecteren.	Zij weigert de man verder te woord te staan als hij haar geen hand geeft. Deze omgangsvorm is in Nederland algemeen geaccepteerd en dus leidend.	Zij vraagt naar de reden van de weigering. Is die plausibel (bijv. geloofsovertuiging), dan respecteert ze dat, maar spreekt meteen af welke begroetingsvorm dan geldend en leidend is.	Wij zijn ons er van bewust dat binnen culturele groepen variaties in gedrag te onderscheiden zijn en gaan hierover in dialoog. Wij passen ons referentiekader aan, niet aan de groep waartoe iemand behoort, maar aan die van de <u>persoon</u> op basis van wederzijds respect. De norm is dat we een gesprek starten met een begroeting, in welke vorm dan ook.

Dilemma	Cultuurrelativistische benaderingswijze	Universalistische benaderingswijze	Pluralistische benaderingswijze	+ Motivatie/werkhouding
8 Een islamitische functionaris verzoekt de organisatie een ruimte te bieden waar hij/zij 5x per dag kan bidden. Hoe gaat de organisatie met dit verzoek om?	De faciliteiten voor een gebedsruimte worden beschikbaar gesteld; bijdragen van culturen/religies aan de samenleving zijn op zichzelf waardevol, behoud van eigen identiteit weegt zwaar.	De faciliteiten voor een gebedsruimte worden niet beschikbaar gesteld; onderscheid privé- en publiek domein, scheiding kerk en staat.	De faciliteiten voor een gebedsruimte worden niet beschikbaar gesteld; we leggen uit dat geloofsbeleving voor iedereen anders is en niet voor iedereen geldt en daarom naar het privé-domein wordt terug verwezen. In de dialoog spreken we af er geen bezwaar tegen te hebben als de functionaris dat meditatieve moment pakt, op een voor hem/haar geschikte plek, mits de uitoefening van de taak en/of het belang van de organisatie/dienst er niet onder lijdt.	We erkennen dat iedere gelovige het geloof op zijn/haar eigen manier beleeft. Tegelijkertijd hechten wij, als publieke organisatie, sterk aan de scheiding van kerk en staat (neutraliteit). Binnen de taakuitoefening (bijv. in pauzes of rustmomenten) is men vrij uiting te geven aan zijn/haar geloof (uiteraard met respect voor andersdenkenden), mits het de uitoefening van de taak en/of het belang van de dienst niet in de weg staat.
9. Een aantal collega's heeft het voornemen om in Amsterdam in uniform mee te doen met de gay-parade en verzoekt de leiding om toestemming.	Het verzoek wordt gehonoreerd: eigenheid is voor deze doelgroep belangrijk. Het past binnen het doelgroepenbeleid om het genuanceerde beeld van een organisatie neer te zetten die ruimte geeft aan homo- en biseksuelen.	Het verzoek wordt afgewezen: wij erkennen de eigenheid van de doelgroep maar maken onderscheid tussen privé- en publiek domein en verwijzen dit terug naar het privé-domein.	We erkennen de eigenheid van de doelgroep homo- en biseksuelen maar hechten ook aan neutrale uitstraling. We willen dit niet terug verwijzen naar het privé-domein omdat de organisatie zich tevens wil manifesteren als een organisatie die ruimte biedt aan homo- en biseksuelen.	Wij willen ons manifesteren als een organisatie die ruimte biedt aan homo- en biseksuelen. De Gay-Parade ontwikkelde zich naar een manifestatie waarbij de nadruk ligt op de maatschappelijke acceptatie van de homoseksuelen. Toen de nadruk lag op het seksuele aspect paste het niet om actief als collectief (in uniform) te manifesteren.

Dilemma	Cultuurrelativistische benaderingswijze	Universalistische benaderingswijze	Pluralistische benaderingswijze	+ Motivatie/werkhouding
10 Een jongere politiefunctionaris vertelt over een party in het weekeinde waarin naar verluid is veel geblowd en zelfs XTC is gebruikt. Sommige collega's reageren geschokt ..... Spreken we deze functionaris daar op aan?	Wat wel en niet past in situaties in privé-tijd, daar hebben wij geen oordeel over; het hoort nu eenmaal bij de jongerencultuur. Wij spreken onze collega daar niet op aan.	We spreken de collega er op aan, er wordt een (moreel) oordeel uitgesproken: burgers kijken kritisch naar gedrag en handelen van politiefunctionarissen, ook als het gaat om de beoordeling van situaties in privé-tijd, het raakt de integriteit van het korps.	Wat wel en wat niet past spreken we uit, bespreken we en daar maken we afspraken over waarop we elkaar kunnen aanspreken: bewust zijn/worden van de verantwoordelijkheid om maatschappelijke, organisatie- en persoonlijke belangen tegen elkaar af te wegen, en van de beperkingen die dat met zich meebrengt voor het gedrag in privé-tijd.	Burgers kijken kritisch naar gedrag en handelen van politiefunctionarissen, ook als het gaat om beoordeling van situaties in privé-tijd en zeker als dit tot tegenstrijdigheden leidt (wetshandhaving/wetsovertreder) en de integriteit van het korps in het geding is. Om tot een goede beslissing te komen is het noodzakelijk zaken tegen elkaar af te wegen. 'Privé' kent in dit dilemma de beperking tot de familiale kring; daarbinnen kan de functionaris zich 'vrij' bewegen
11. In een team is er al geruime tijd een discussie rondom arbeidsethos, houdingsaspecten etc. Zo vinden de oudere collega's dat je eigenlijk 24 uur per dag een politieagent bent. Een aantal jongere collega's lacht daarom en vindt dat een achterhaalde visie.	Een duidelijk onderscheid tussen privé- en werk vinden wij noodzakelijk: mits niets 'strafbaars' wordt gedaan in privé-tijd is alles toegestaan.	Een duidelijk onderscheid tussen privé- en werk vinden wij niet noodzakelijk: regels over integriteit en imago wegen zwaarder. Daar valt niet aan te tornen, je bent 24 uur per dag een modelburger.	Wat wel en wat niet past spreken we uit, bespreken we en daar maken we afspraken over waarop we elkaar kunnen aanspreken: bewust zijn/worden van de verantwoordelijkheid om maatschappelijke, organisatie- en persoonlijke belangen tegen elkaar af te wegen, en van de beperkingen die dat met zich meebrengt voor het gedrag in privé-tijd.	Burgers kijken kritisch naar gedrag en handelen van politiefunctionarissen, ook als het gaat om beoordeling van situaties in privé-tijd en zeker als dit tot tegenstrijdigheden leidt en de integriteit van het korps in het geding is. Om tot een goede beslissing te komen is het noodzakelijk zaken tegen elkaar af te wegen. Het begrip 'vrijheid' (van bijv. handelen, meningsuiting e.d.) heeft voor een politiefunctionaris vaak een andere lading dan voor een 'gewone' burger



Dilemma	Cultuurrelativistische benaderingswijze	Universalistische benaderingswijze	Pluralistische benaderingswijze	+ Motivatie/werkhouding
12 Een islamitische medewerker van het schoonmaakbedrijf dat het politiebureau schoonmaakt komt, nadat zij al geruime tijd een hoofddoek droeg, naar het werk met een burka/nicaab (c.q. gezicht- en lichaamsbedekkende sluijer/gewaad). Hoe gaat u hier als opdrachtgever mee om?	Het is moeilijk daarover een oordeel uit te spreken, het is immers een uiting van cultuur/religie. We hebben er begrip voor dat zij haar religieuze identiteit tot uiting wil brengen en ondernemen geen actie richting schoonmaakbedrijf.	Uitingen van religieuze identiteit wijzen wij af: onderscheid privé- en publiek domein, scheiding kerk en staat. We verbieden het dragen van geloofsgerelateerde, politieke of nationalistische uitingen in werkomgeving.	Wij treden niet in de autonome beslissingen van individuen. Wij gaan echter de dialoog aan om betrokkene te wijzen op de gevolgen van haar keuze.	Het dragen van een burqa zien wij als een excessieve, een allesomvattende uiting van religieuze identiteit. Allesomvattend omdat er in het westen: geen scheiding tussen de seksen is; kerk en staat gescheiden zijn; individuen vrijheid van handelen hebben (mensenrechten) etc. Met haar gedrag wijst de medewerker haar hele sociale omgeving af. Het wordt daarom niet geaccepteerd als uiting van individuele- of godsdienstvrijheid. Zij kan kiezen: of ze weigert zonder burqa/nicaab in de publieke ruimte te treden (en het niet meer inhuren is dan onvermijdelijk), of ze doet mee en accepteert de codes die erbij horen.
13 Een islamitische personeelsmanagementadviseur komt, nadat zij al geruime tijd een hoofddoek droeg, naar het werk met een burka/nicaab (c.q. gezicht- en lichaamsbedekkend sluijer/gewaad). Hoe gaat de organisatie hier mee om?	Het is moeilijk daarover een oordeel uit te spreken, het is immers een uiting van cultuur/religie. We hebben er begrip voor dat zij haar religieuze identiteit tot uiting wil brengen.	Uitingen van religieuze identiteit wijzen wij af: onderscheid privé- en publiek domein, scheiding kerk en staat. Verbod op het dragen van geloofsgerelateerde, politieke of nationalistische uitingen in werkomgeving.	Wij treden niet in de autonome beslissingen van individuen. Wij gaan echter de dialoog aan om betrokkene te wijzen op de gevolgen van haar keuze.	zie voorgaand dilemma voor eenzelfde strekking

Dilemma	Cultuurrelativistische benaderingswijze	Universalistische benaderingswijze	Pluralistische benaderingswijze	+ Motivatie/werkhouding
14 Hoe gaan we in zijn algemeenheid om met groepen mensen die niet van origine het Nederlandse/westere cultuurgedrag met zich meedragen en culturele voorkeuren/tradities onderhouden om vrouwen zoveel mogelijk binnenshuis te laten blijven, om vrouwen opleiding/onderwijs te onthouden?	Het is moeilijk om daarover een oordeel uit te spreken, het is immers cultuurgebonden: een samenleving wordt gekenmerkt als een optelsom van verschillende, in zichzelf besloten culturen en de bijdragen van culturen aan die samenleving zijn op zichzelf waardevol. Behoud van eigen identiteit weegt zwaar. Wel zullen we proberen de vrouwen te bereiken en programma's aan te bieden.	Er wordt een oordeel uitgesproken: achterstelling van vrouwen is per de finitie fout, culturele tradities die de vrijheid van vrouwen ondermijnen moeten worden verworpen omdat ze in strijd zijn met de rechten van de mens.	Wij willen het onderlinge verkeer van verschillende ideeën en levensstijlen van individuen bevorderen; diversiteit is geen waarde op zichzelf. de bijdragen van culturen moet worden verdedigd naar de mate dat ze de kennis vergroten en de verbreiding van de vrijheid dienen (mensenrechtenverklaring).	Culturele tradities die eruit bestaan de vrijheid van handelen van mensen te verhinderen, maakt dat individuen gevangene worden van hun afkomst; dit is niet verdedigbaar en acceptabel, ook niet met verwijzing naar individuele- of godsdienstvrijheid.

## Bijlage 4

### Spiral Dynamics integral, een korte toelichting

(auteur mevrouw drs. M. Jeukens, directie Maatwerk  
Politieacademie)

#### *Spiral Dynamics integral, een korte toelichting*

Voortdurend maken we onderscheid tussen de verschillende individuen en de enorme diversiteit aan groepen. We doen dat in de eigen politieorganisatie en we doen dat als we kijken naar onze bevolking in de regio.

- We vragen ons af of mevrouw X of meneer Y in dit team passen.
- We gaan ons richten met de alcoholcontrole op jongeren, die onlangs hun rijbewijs hebben gehaald.
- We spreken over allochtone criminelen van Marokkaanse afkomst
- We ontwikkelen een seniorenbeleid.
- We willen de instroom van mensen met een fysiek handicap bevorderen.

En zo kunnen we doorgaan met de enorme diversiteit aan doelgroepen in en buiten de organisatie. Naast deze vormen van horizontale segmentatie komt Spiral Dynamics met een verticale segmentatie op basis van levels van complexiteit. En betoogt dat vele fricties en conflicten slechts deels begrepen kunnen worden uit een horizontale segmentatie, maar omvattender met behulp van een verticale segmentatie.

#### ***Wat is het?***

Spiral Dynamics Integral, of kortweg SDi, houdt zich bezig met de diepe complexiteit codes/levels, die onze vele werelden vormen. Het model beschrijft, verleent betekenis aan de enorme complexiteit van het menselijk bestaan en toont hoe we elegante en systematische probleemoplossingen kunnen ontwerpen, die tegemoet komen aan waar mensen staan en waarbij we situaties aanpakken, zoals ze zijn (én niet zoals we willen dat ze zijn!!).

SDi - in de huidige vorm ontworpen en geleid door dr. Don E. Beck - is een uitbreiding en uitwerking van het oorspronkelijke gedachtegoed van wijlen prof. Clare W. Graves. Door 'core' intelligenties en diepe waarden te verkennen en te beschrijven, die de onderstroom zijn van onze opvattingen en handelingen, biedt het model een scherpzinnig en dynamisch perspectief ten aanzien van complexe zaken als:

- Hoe mensen denken over zaken (in tegenstelling tot 'wat' ze denken).
- Waarom mensen besluiten nemen op verschillende wijzen.
- Waarom mensen op verschillende motivatoren reageren.
- Waarom en Hoe waarden opkomen en verspreiden.
- De aard van verandering.

Hét concept van SDi is dat de menselijke natuur niet vaststaat en dat we bij onze geboorte niet klaar zijn of vastliggen. SDi is gebaseerd op de assumptie dat we complexe, adaptieve en contextuele intelligenties bezitten, die zich ontwikkelen als antwoord op de levensomstandigheden. En vergelijkbaar met een DNA-code, zijn deze intelligenties een soort bio/psycho/sociaal/spiritueel script, een blauwdruk, die zich in een cultuur verspreidt middels al haar uitdrukkingvormen (mythen, modes, gedrag, architectuur etc.).

Eerdere of oudere levels van complexiteit verdwijnen niet bij het ontstaan van een nieuw level/niveau. Integendeel ze blijven opgenomen in de totale stroom en voegen niet alleen smaak en karakter toe aan de meer complexe manieren van leven, ze blijven ook op afroep beschikbaar voor het geval dat het soort problemen, die hen in leven riepen, weer ten tonele verschijnen. Er zijn dus systemen in ons aanwezig, miniatuur wereldbeelden en intelligenties, waarvan elk geijkt is voor verschillende problemen van bestaan. Net zoals bij de zogenaamde Russische poppetjes, zijn er systemen (levels van complexiteit) binnen systemen binnen systemen binnen systemen.

### **Acht levels**

SDi onderscheidt/herkent acht levels en kent voor het gebruiksgemak aan deze acht levels kleuren toe. Een overzicht:

#### **Level 1: Beige**

##### **Overleven, instinctief en biologisch**

Leeft in clans en ongeorganiseerde groepen/troepen. Biologische impulsen en herinneringen.

#### **Level 2: Paars**

##### **Tribale orde, veiligheid en zekerheid gedreven.**

De gewoonten en rituelen van de voorouders worden door stamoudste en ouderlingen geïnterpreteerd om de specifieke rollen en verwantschappen te bepalen en te regelen.

#### **Level 3: Rood**

##### **Macht gedreven, exploiterende rijken en structuren.**

Leiders hebben de meeste macht omdat ze sterker en 'tougher' zijn.

#### **Level 4: Blauw**

##### **Autoritaire structuur, orde gedreven.**

Senioriteit en juiste positie in de formele structuur bepalen wie wie leidt.

#### **Level 5: Oranje**

##### **Strategische onderneming, prestatie gedreven.**

Diegenen, die succes kunnen aantonen, bepalen de uit te dagen standaarden en lokken met beloningen voor verbetering toekomstige winnaars.

### **Level 6: Groen**

#### **Sociaal netwerk, mens gedreven.**

Egalitair, iedereen moet gelijkkelijk in het leiderschap delen en werken aan consensus aangezien géén individu beter is dan de ander.

### **Level 7: Geel**

#### **Systematische flow/stroom, procesgeoriënteerd.**

Het werk dat gedaan moet worden leidt er toe dat de meest competente personen de taakuitvoering en de functies leiden/begeleiden. Er is weinig angst, machtsuitoefening, status en emotionele vallen.

### **Level 8: Turkoos**

#### **Holistisch, alles staat in verbinding met alles.**

Globaal bereik. Leeft verantwoordelijk en bevordert de duurzaamheid van al het leven. Ervaart de heelheid van het bestaan door ‘mind en spirit’.

#### ***De politie en de multiculturele samenleving***

Hoe wordt de politie met deze verschillende levels geconfronteerd in haar multiculturele (multi-level) omgeving? Een paar voorbeelden.

### **Level 1: Beige**

In onze Noord-Europese samenleving is de dagelijkse strijd om te moeten overleven niet het meest bepalende maatschappelijke beeld. Toch zien we ook hier een toename in beige thema's als we naar de vergrijzing kijken en de voorspellingen over Alzheimer horen. En steeds vaker wordt de politie al geconfronteerd met meldingen in verband met of door dementerende, nog zelfstandig wonenden. Beige problematiek zien we ook met name in de grote steden bij (verslaafde en psychiatrisch zieke) daklozen en bij mensensmokkel door Europa.

### **Level 2: Paars**

Het paarse level is het diepe psychologische besef ergens bij te horen, zonder dat je daar allerlei inspanningen voor hoeft te leveren, maar vanzelfsprekend, ongeacht en niet persoonsgericht. Voorbeelden uit de politiepraktijk in verband met dit level gaan vaak over een te weinig aanwezig zijn van paars of juist over een zeer gesloten paars. In beleidstaal noemen we een gebrek aan paars in bijvoorbeeld een wijk een gebrek aan sociale cohesie en sociale controle. Het elkaar kennen in wijk of dorp, de uitgebreide families zijn sociale fenomenen, die sterk aan erosie onderhevig zijn geweest. De andere kant van het paarse level kennen we in verschijnselen als eengerelateerd geweld. De tribale orde neemt het recht in eigen hand om haar eigen regels en eer veilig te stellen. De plegers voelen zich niet individueel verantwoordelijk, spreken ook nauwelijks en handelen als lid van het collectief (familie, dorp, stam). Intern in de organisatie zien we in bijvoorbeeld teams, die lang met elkaar werken en sterk op elkaar aangewezen zijn allerlei zogenaamde paarse mechanismen optreden als ontoegankelijk naar buitenstaanders, sterk op conformiteit en rituelen gericht, veel nadruk op het collectief en relatief weinig op individuele prestaties.

### **Level 3: Rood**

Het rode systeem verwijst naar het rauwe ego, die erop uit is zijn eigen leven te bepalen en behoeften direct te bevredigen; niet gedreven door schuld, maar door plezier, lust, kicks, eigenmachtigheid, gezichtsverlies en pakkans. Vanuit de veiligheid en conformiteit van het paarse niveau, is het rode level een noodzakelijke fase in het individu geworden. En gaat vooraf aan de erkenning en vorming van volwassen individueel of sociaal geweten, schuldbesef, zelfdiscipline en karaktervorming. Het hoeft verder geen betoog dat de politiepraktijk veelvuldig met ongekanaliseerd rood geconfronteerd wordt en dat vanuit de samenleving er luide roep klinkt om paal en perk aan uitwassen van dit level te stellen. Hangjongeren, die de publieke ruimte (trachten te) veroveren, een hausse aan gejatte nieuwste modellen mobieltjes op

middelbare scholen, straatberovingen en bende oorlogen. In de wereld van rood gelden de wetten van de jungle, en politieoptreden vraagt om consequentheid, het ook daadwerkelijk handhaven van eerder gestelde grenzen, op straffe van minachting, en het zorgen dat respect verdiend wordt. Op wijkniveau, op scholen, in het openbaar vervoer zoekt de samenleving om haar antwoorden te formuleren op deze genoemde uitwassen. Benaderingen, die slechts daarvan uitgaan en verder weinig kijken hoe de samenhang met de andere levels is, op deze scholen, in deze wijken en waar dan ook, zullen op de lange termijn niet succesvol zijn. Veel van de uitwassen van dit niveau worden aan etnische afkomst toegeschreven, voor de benadering is het echter veel interessanter om naar het dieper liggende level te kijken en dit te kunnen zien achter de per groep wellicht verschillende oppervlakte verschijnselen.

#### **Level 4: Blauw**

Het blauwe systeem voedt uiteindelijk het rode systeem op, door vanuit zingeving en richting mensen een groter heil te bieden wanneer ze hun directe behoeftebevrediging inruilen voor een uitgestelde. Op aarde goed leven voor een later zielenheil, je conformeren aan de samenleving en rechtsstaat om goed burger te worden, je school afmaken voor betere perspectieven in de samenleving. De politie als geheel vervult in de samenleving een blauwe functie. De afgelopen dertig/veertig jaar is haar natuurlijke gezag/autoriteit aan erosie onderhevig geweest. Dat hebben we niet alleen bij de politie gezien, maar bij tal van maatschappelijke functies, zoals leraren, artsen, politici etc. Het blijven werken aan wat we de legitimiteit van de politie noemen is in termen van Spiral Dynamics werken aan een hedendaags gezond blauwe functie innemen. In de praktijk betekent dat een helder antwoord formuleren wanneer je iemand bekeurt en aangesproken wordt als je discrimineert. Het betekent ook dat je bereid bent zelfonderzoek te doen hoe je bevoegdheden en onderscheidingsvermogen inzet. Gezond blauw betekent ook dat er een verband blijft met gedeelde gevoelens en opvattingen van

rechtvaardigheid en billijkheid. Wanneer de samenleving advocaten slechts ziet als handige geldverdieners en accountants vooral als de slimme jongens, op zoek naar de mazen in de wet, is er sprake van blauwe erosie.

Het blauwe systeem gaat over 'wij', maar is groter dan het 'wij' van de stam/dorp/familie/voetbalclub; dit wij gaat over wij van hetzelfde geloof, wij van hetzelfde land of wij van dezelfde beschaving of leer/maatschappijopvatting. Ongezonder blauw kennen we in te strakke bestraffende regelgeving, te bureaucratisch en niet meer levend, maar ook in vanuit een te sterke identificatie met het eigen wij (geloof, natie, etc) sterk wij-zij denken en doen.

#### **Level 5: Oranje**

Het oranje systeem is wederom individueel gedreven, maar dan niet door een rauw, maar strategisch, ondernemend en vaardig ego, als reactie op de beperkingen vanuit een te zeer op haar eigen vaststaande waarheden berustend blauw. De politieorganisatie van de laatste twintig jaar heeft intern veel blauwe structuren opgeheven voor het oranje level. Ik noem hier in plaats van ranglijsten solliciteren, het aannemen van veel specialisten, het begroten van tijd, mens en middelen bij onderzoeken, de ontwikkeling van technologie en ICT in allerlei aspecten van het werk. In de samenleving komt de politie oranje tegen in de vorm van de mondige burger, die verantwoording vraagt, de vaardigheid van de criminaliteit om zich van de nieuwste technieken te bedienen, de georganiseerde criminaliteit, die als een schoolvoorbeeld van integratie mag heten en waar de verschillende spelers op basis van competenties meedoen en niet op basis van nationaliteiten. Daar waar de politie werkt in allerlei samenwerkingsverbanden vraagt het oranje systeem om sterke sociale vaardigheden, onderhandelingsgerichtheid, zichzelf kunnen profileren en verkopen.

### **Level 6: Groen**

Het groene egalitaire systeem ontwikkelt zich als reactie op het sterk competitieve oranje systeem. Dankzij groen worden de uitsluitingen van het oranje systeem zichtbaar, bijvoorbeeld in de beweging voor rechten voor vrouwen, minderheden, homoseksuelen en milieu. Deze beweging voor gelijke behandeling is in essentie idealistisch gemotiveerd en gaat ervan uit dat ieder mens in wezen goed is. Dat betekent dat daar waar mensen zich niet zo goed gedragen dit wordt gezien als bepaald door hun levensomstandigheden en daarin zijn ze dus slachtoffer. In gezonde zin legt dit de vinger op de zere plek, in ongezonde zin leidt dit groene systeem tot een te grote permissiviteit en in plaats van tolerantie tot onverschilligheid en politieke correctheid. De politie heeft in haar samenwerking met bijvoorbeeld het onderwijs en de hulpverlening waar het groene systeem veel wijder verbreid is, last gehad van deze te grote permissiviteit. En voelde zich vaak alleen staan tegenover de uitwassen van rood, waar deze vanuit haar uitgangspunten weinig antwoord op wist te formuleren.

In allerlei praktische situaties en ook al eerder genoemde voorbeelden, blijkt echter dat in het omgaan met cultuurverschillen de grens tussen zuiver en ongezond groen heel nauw komt.

Gelden voor iedereen de wetten over huiselijk geweld, of nemen mensen afkomstig uit andere culturen daarbij een uitzonderingspositie in? Hoeveel rekening ben je bereid om te houden met specifieke omgangsregels? Een voorkeur voor behandeling door een vrouwelijke rechercheur? Maar ook blanke politiemensen voor de autochtone Nederlander? Ook bij het groene systeem is duidelijk dat wanneer ze los van de andere systemen bekeken wordt, er iets mis loopt. Dat wil zeggen: groen veronderstelt het blauwe en oranje systeem, en komt over deze beide als een extra laag en niet in plaats.

### **Level 7: Geel**

Het gele systeem ontwikkelt zich, daar waar duidelijk wordt dat allemaal door hetzelfde car wash programma onvoldoende soulaas biedt en duidelijk wordt hoe de verschillende benaderingen (vanuit de verschillende levels) elkaar moeten gaan aanvullen tot elkaar en zichzelf versterkende bewegingen.

Het gele systeem kan zien dat alle voorafgaande levels een noodzakelijk weefsel vormen in de samenleving, met ieder level eigen behoeften, maar ook met te vragen verantwoordelijkheden.

De regering heeft veertig wijken geselecteerd voor een groot veranderingsproces. In principe ligt hier een prachtig onderzoeksterrein om te kijken hoe verschillende interventies elkaar kunnen versterken. Interventies vanuit vele disciplines en geledingen in de wijken. Ook voor de politie een onderzoeksgebied om te participeren in een procesgerichte benadering van een levend geheel. Vanuit het gehele systeem gaat het daarbij niet zozeer om de verschillende nationaliteiten samen te brengen als wel om de vraag wie, vanuit welke systemen, heeft welke benaderingen voor welke groepen mensen, die denken en doen vanuit welke systemen. En wat werkt dan wel en wat werkt niet.

### **Level 8: Turkoois**

Wat in het gele level al duidelijk begon te worden, kristalliseert zich in turkoois verder uit; namelijk dat onze sociale en fysieke omgeving meer aan de wetten van een levend organisme beantwoordt, dan aan de analogie van een goed geoliede machine. In haar werken voor veiligheid en leefbaarheid zal de politie steeds meer ook de participatie van de burgers gaan zoeken, ieder binnen de mogelijkheden en kwaliteiten van de eigen levels. Een pluralistische visie op het delen van de ruimten met allerlei culturen gaat daarbij om de vraag of het weefsel van de verschillende levels op gezonde wijze tot uitdrukking kunnen komen.



## Bijlage 5 Leden Visiegroep

### Ten slotte

Het denken in termen van de levels van complexiteit van de spiral, betekent een verticale toename in complexiteit waarnemen, die ontwikkeld wordt als antwoord op de complexiteit van de levensomstandigheden. Eerdere, oudere levels blijven altijd op afroep beschikbaar, daar waar dat in de levensomstandigheden gevraagd wordt. Verschijnselen kunnen per cultuur verschillen, de dieper liggende systemen/levels en dus behoeften en denken lijken een grote mate van grensoverschrijdende houdbaarheid te vertonen.

Ervaringen o.a. in Rotterdam-Rijnmond met de wijkagenten zijn tot dusverre positief en hebben aanleiding gegeven programma's ook aan anderen dan de wijkagenten aan te bieden. Selectiefunctionarissen kunnen een programma volgen, ontwikkeld in een samenwerking van LECD en Maatwerk, waarin tevens het gedachtegoed van SDi verwerkt is. Ook een innovatief leertraject voor politieleiders op tactisch niveau, De Ronde Tafel, baseert zich deels op het SDi-gedachtegoed.

Organisatie	heer/mevrouw	Titel	Naam	Functie
Politieacademie	De heer		D. Hilarides	Plv. voorzitter College van Bestuur
Commissie Gelijke Behandeling	Mevrouw	dr.	O. Verhaar	(Als adviseur)
Politieregio Midden- en West-Brabant	De heer		W. Paulissen	Plv. korpschef Brabant-Noord
Politieregio Friesland	De heer		M. Sitalsing	Plv. korpschef Fryslân
TNO	Mevrouw	dr.	S. de Vries	Senior onderzoeker/adviseur
Buro Balans	De heer		G. van Roekel	Adviseur
Politieregio Rotterdam-Rijnmond, Zeehavenpolitie	De heer		A. Vervooren	Hoofd Zeehavenpolitie
Politieregio Midden- en West-Brabant	De heer		C. van Gent	Projectleider Diversiteit
Politieacademie	Mevrouw	drs.	M. Jeukens	Adviseur
LECD	Mevrouw		A. Nahumury	Plv. directeur LECD
LECD	De heer		H. van den Bergh	Senior projectleider LECD
LECD	Mevrouw	mr.	I. te Brake	Beleidsadviseur omgangsvormen
LECD	De heer		B. Poelert	Directeur LECD
LECD	De heer		R. Berragly	Projectleider Expertgroep Diversiteit
LECD	Mevrouw		S.E. Dikken	Communicatieadviseur
LECD Groep Visievorming	Mevrouw	mr. drs.	A. Ramsodit	Beleidsmedewerker bureau LMD
LECD Groep Visievorming	Mevrouw		P. Kaihena	Ondersteuning groep Visievorming
Politieregio Amsterdam-Amstelland	Mevrouw		P. Clarcck	Projectcoördinator instroom en behoud programmanagement divers samenleven en samenwerken

# Colofon

## ***Uitgave***

Politieacademie

## ***Auteur***

Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit

## ***Datum***

herdruk juli 2009

## ***Oplage***

4000 exemplaren

## ***Productiebegeleiding***

Communicatie & Marketing, Politieacademie

## ***Fotografie***

Politieacademie

## ***Vormgeving***

CLIC-soft & design BV, Enschede

## ***Drukwerk***

OBT, Den Haag

## ***© 2008 Raad van Hoofdcommissarissen***

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen c.q. gekopieerd zonder schriftelijke toestemming van de uitgever.