

Bedankt voor het downloaden van dit artikel. De artikelen uit de (online)tijdschriften van Uitgeverij Boom zijn auteursrechtelijk beschermd. U kunt er natuurlijk uit citeren (voorzien van een bronvermelding) maar voor reproductie in welke vorm dan ook moet toestemming aan de uitgever worden gevraagd.

# Boom

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikelen 16h t/m 16m Auteurswet 1912 jo. Besluit van 27 november 2002, Stb 575, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoeding te voldoen aan de Stichting Reprorecht te Hoofddorp (postbus 3060, 2130 KB, [www.reprorecht.nl](http://www.reprorecht.nl)) of contact op te nemen met de uitgever voor het treffen van een rechtstreekse regeling in de zin van art. 16l, vijfde lid, Auteurswet 1912.

Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16, Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten, postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, [www.cedar.nl/pro](http://www.cedar.nl/pro)).

*No part of this book may be reproduced in any way whatsoever without the written permission of the publisher.*

[info@boomamsterdam.nl](mailto:info@boomamsterdam.nl)  
[www.boomuitgeversamsterdam.nl](http://www.boomuitgeversamsterdam.nl)

# ‘De kracht van diversiteit wordt misschien weleens overschat’

door Jan Prij De auteur is redactiesecretaris van *Christen Democratische Verkenningen*.

Als er één organisatie in Nederland is die midden in het debat over ‘diversiteit en gemeenschap’ staat, is dat de Nationale Politie wel. Zij wil de gemeenschap dienen, waarin diversiteit tot grote spanning kan leiden – zelfs in de eigen geledingen. ‘We merkten dat de nadruk op verschillen binnen de politie de polarisatie versterkte. Toen hebben we ons diversiteitsbeleid omgegooid, en weer meer het belang van eenheid benadrukt.’

Liesbeth Huyzer is plaatsvervangend korpschef bij de Nationale Politie en staat aan de top van een piramide met meer dan zestigduizend mensen. Onder haar verantwoordelijkheid vallen de kwaliteit van de politie, vakmanschapontwikkeling en de diversiteitsagenda. Vijftien jaar geleden kwam ze als zijinstromer bij de politie terecht, eerst als lid korpsleiding Amsterdam, later als politiechef Noord-Holland. ‘Dat was heel bewust beleid onder minister Guusje ter Horst. “Politietop divers” heette het: er moesten meer vrouwen en meer mensen met een multiculturele achtergrond bij de politie komen. Daar hoorden ook mensen bij “van buiten de Politieacademie”, zoals ik. Dat was een eerste stap om in de strategische politietop naar diversiteit

te streven. Het is de basis van waar we nu staan. Geen andere publieke organisatie heeft denk ik meer vrouwen in de top. Multiculturaliteit is nog een aandachtsgebied, maar dat is ook zichtbaar bij andere publieke organisaties.’

## *Hoe gaat de politie om met discriminatie?*

‘De politie is een afspiegeling van de samenleving. Wat je daar aan racisme en discriminatie ziet, is ook bij de politie aanwezig, moet ik eerlijkheidshalve zeggen. Hoe ongemakkelijk deze waarheid ook is, zeker gezien het feit dat de politie de neutraliteit dient te bewaren en er voor iedereen is. Het is nodig deze ongemakkelijke waarheid onder ogen te zien om er iets aan te kunnen doen.



Liesbeth Huyzer

Om draagvlak te houden in de samenleving zullen we, ook in onze eigen gelederen, een afspiegeling van de samenleving moeten zijn. In grote steden waar meer dan de helft van de bevolking een andere etnische achtergrond heeft, kan het niet zo zijn dat er een overwegend witte politie werkzaam is. Maar op dit gebied doen we het beter dan welke organisatie ook. Dertien procent van onze mensen in de basispolitiezorg heeft een andere etnische achtergrond. Niettemin te weinig.'

***Toch levert die diversiteit ook spanningen op en dat gaat nog niet altijd goed.***

'We zijn op dat gebied helaas soms negatief in

beeld gekomen. Wat dat betreft leef je als politie onder een vergrootglas. Vorig jaar kwamen klokkenluiders naar buiten die zeiden dat het korps onveilig was. Dat deed pijn, omdat we jarenlang een beleidsprogramma op dit onderdeel hadden dat *De Kracht van het verschil* heette. Alleen, wat merkten we? De nadruk op verschil werkte verkeerd uit. Elke groep werd apart benaderd. Dat versterkte juist de polarisatie en verminderde het eenheidsgevoel binnen het korps.'

***Wat heeft u hieraan gedaan?***

'We hebben ons diversiteits- en inclusiebeleid omgevormd. Het heet nu: *Politie voor iedereen*.

## Diversiteit en gemeenschap

De kracht van diversiteit wordt misschien weleens overschat. Hoe diverser een organisatie, des te beter die werkt, hoor je dan. Ja, dat is zo, mits er ook goed leidinggegeven wordt aan die diversiteit. Dat gaat namelijk bepaald niet vanzelf. Daarvoor is een veilig klimaat nodig. Mensen moeten hun gevoelens en opvattingen bespreekbaar kunnen maken. Om vervolgens tot een gemeenschappelijke opvatting over de kern van het politiewerk te kunnen komen; een opvatting die uitgaat boven het particuliere, het individuele, het verschil.'

*Dat lijkt me best lastig. Politiemensen willen toch vooral aan de slag en niet al te veel navelstaren ...*

'Onze cultuur is er inderdaad vanouds een van "Ik ben buiten op straat nodig". Het goede gesprek over wat je drijft en wat je belangrijk vindt, is voor veel mensen

lastig. Toch is het nodig hiervoor de ruimte te geven.

Om los te komen van wat er buiten op straat gebeurt is, moet je binnen jouw verhaal kwijt kunnen.

Politiemensen komen in tal van spannende situaties terecht. Als ze daar te lang mee blijven lopen, krijgen ze last van stress, wat kan resulteren in PTSS. Dat zien we in toenemende mate binnen het korps gebeuren. Die gesprekken zijn dus cruciaal. Dat levert op korte termijn misschien ongemak en onveiligheid op, maar voor de veiligheid van het korps op lange termijn is het van levensbelang. Anders kunnen mensen niet op een gezonde manier hun werk blijven doen.'

*Gezag blijkt daarbij niet meer vanzelfsprekend. Hoe verdient een politiemans of -vrouw in een samenleving als de onze gezag?*

'De tijden van het automatische gezag dat de burgemeester, de dominee en de onderwijzer hadden, liggen ver achter ons. We zien de laatste jaren het ontzag voor gezag helaas nog verder afnemen. We werken langs twee lijnen

om dat gezag terug te verdienen. Allereerst is dat een goede verbinding met de samenleving. Mensen kennen en door de mensen gekend worden, daar gaat het om. "Werk je bondgenoten in vredetijd" is een credo bij ons. Betrouwbaar zijn is daarbij een belangrijk aspect. Gelukkig is het vertrouwen in de politie nog altijd erg hoog.'

*Berichtgevingen via het nieuws suggereren vaak iets anders.*

'Krantenberichten kunnen een vertekend beeld geven. In de vertrouwensmonitor van het CBS uit 2018 scoren we zelfs het hoogst van alle publieke organisaties. Cynisch kun je misschien zeggen: "In het land der blinden is eenoog koning", maar onze betrouwbaarheid is dus echt wel een gegeven. Hierbij speelt mee: we zijn er op de momenten dat het er echt toe doet.

Als burgers in nood zijn komen we, en dat wordt gewaardeerd. Als we hen aanspreken op hun gedrag, zijn we minder welkom. En dat laatste is de kant die vaak het nieuws haalt.'

---

*De politie heeft een duidelijke rol om polarisatie tegen te gaan*

*Wat is de tweede lijn waarlangs u het gezag van de politie wilt vergroten?*

'We sturen de organisatie aan op een viertal waarden. Dat zijn betrouwbaarheid, integriteit, moed – een stap vooruitzetten waar anderen achteruitgaan – en verbinding. De samenleving polariseert steeds verder, en wij als politie hebben een duidelijke rol om dat tegen te gaan. We proberen te de-escaleren en partijen te verbinden. Het belang van dat wij verbinding blijven zoeken, dus smeerolie van de samenleving kunnen zijn, wordt steeds groter. Ook in de politiek en de media is de genoemde polarisatie zichtbaar. We sturen daarom meer en meer op waarden en minder op protocollen die voorschrijven wat iemand moet doen. Daarbij vertrouwen we op de professionaliteit van de agent op straat.'

*Maar de wijkfunctie, de ogen en oren van de wijk zijn, staat toch onder druk?*

‘Ja, de aanwezigheid in de wijk staat onder druk. Jarenlang was eerder het wegwerken van de overbezetting het parool. Ook moesten we financieel op orde komen. Inmiddels hebben we geen overbezetting meer, maar juist onderbezetting, vanwege de uitstroom en vergrijzing. Deze onderbezetting manifesteert zich met name binnen de basispolitiezorg. Tegelijkertijd zijn er nu – en dat is paradoxaal – meer wijkagenten dan ooit tevoren. Omdat er zoveel druk is komen te staan op de 167 teams basispolitiezorg in het land die de meldingen verwerken, de noodhulp verzorgen en de incidenten afhandelen, draaien de wijkagenten nu deels mee in de 24 urenroosters en kunnen ze dus minder op straat en in de wijk aanwezig zijn.’

*Het lijkt wel wat op de problemen in de zorg. Ook daar is bezuinigd vanwege efficiency en zijn later grote tekorten ontstaan.*

‘Dat klopt. Het is belangrijk de problematiek breder te trekken en de parallel met bijvoorbeeld de zorg te zien. De waardering van de publieke gezagsdragers is heel broos. We moeten nu nota bene teststraten bewaken. Er vinden bedreigingen plaats op de spoedeisende hulp. Het ene moment staan we te klappen voor de zorg, het andere moment worden zorgverleners aangevallen. Dat is te zot voor woorden. In zo’n context heb je als politiefunctaris te handhaven en zul je je rol moeten spelen: je moet het gesprek aangaan, en de mensen in kwestie begrenzen waar dat nodig is.’

‘Daarbij is de werklust toegenomen; kijk maar naar de problematiek van verwarde personen, de terreurdreiging en de toename van het maatschappelijk ongenoegen. We hebben nog nooit zoveel demonstraties gezien als dit jaar. Er is altijd wel een groep die het ergens niet mee eens is en daar het grondrecht om te protesteren voor

wil gebruiken. Hun goed recht, dat wij graag beschermen. Maar dat recht wordt soms ook misbruikt. Zo worden demonstraties niet meer gemeld en politici bedreigd. Politiek wordt op een enge manier persoonlijk gemaakt, waardoor de persoonsbeveiliging toeneemt. Ja, we staan onder druk, juist nu we zo hard nodig zijn in de samenleving. En dat is zorgelijk. We zullen meer oog moeten hebben voor wat we als samenleving gemeenschappelijk hebben.’

*Terug naar de aandacht voor diversiteit binnen de politie. Hoe geeft u hieraan leiding? Spelen waarden hier ook een belangrijke rol, omdat u minder op het verschil en meer op het gemeenschappelijke wilt inzetten?*

‘Ja, dat klopt. Het programma *De Kracht van het verschil* zat erg op het niveau van de diversiteit. Het was bovendien een aparte projectorganisatie. Dan wordt het toch iets extra’s dat “van hen moet”, en niet iets wat integraal verbonden is met het eigen werk. We hebben nu gezegd: nee, *Politie voor iedereen* betreft onze identiteit, datgene waar we beroemd om zijn in de wereld, en dat, gezien de polarisatie, juist nu zo hard nodig is: bouwen aan de gemeenschap. We willen verankerd zijn in de samenleving, in de diverse wijken van het land. De vier eerdergenoemde waarden zijn hiervan afgeleid. En het gaat zelfs nog een spade dieper: de tekst van artikel 1 van de Grondwet is op elk politiebureau te vinden. We zijn “waakzaam en dienstbaar aan de waarden van de rechtsstaat”. Met artikel 1 van de Grondwet wordt iedereen vanaf de eerste dag op de Politieacademie opgeleid. Dat is de pijler van het diversiteits- en inclusiebeleid van de politie.’

---

*De waardering van publieke gezagsdragers is heel broos*