

Bont én blauw

Over de vraag naar de relevantie van de etnische achtergrond van politieambtenaren

Cahiers Politiestudies
Jaargang 2015-2, nr. 35
p. 183-199
© Maklu-Uitgevers
ISBN 978-90-466-0722-0



Janine Janssen¹

In de loop van de geschiedenis heeft Nederland altijd een grote mate aan verscheidenheid in de bevolking gekend. De laatste tijd wordt vaker de vraag te berde gebracht in hoeverre het vandaag nog relevant is om onderscheid te maken tussen ‘allochtonen’ en ‘autochtonen’ in de bevolking nu een steeds groter deel van de bevolking kan buigen op een migratieachtergrond. Ook voor de politie heeft die vraag grote actualiteitswaarde, nu onder meer naar aanleiding van het debat over etnisch profileren twijfels zijn gerezen over de bejegening van de politie van bepaalde delen van de bevolking. Lange tijd is gedacht dat met name de werving van allochtone collega’s de dienstverlening aan allochtonen ten goede zou komen. In dit stuk worden kritische kanttekeningen bij die veronderstelling geplaatst en wordt benadrukt dat een divers personeelsbestand vooral belangrijk is voor de legitimiteit van de politie.

‘De [jaarlijkse] reis van Nederland naar Marokko was niet zomaar een reis. Mijn ouders beschouwden het als ‘naar huis gaan.’ Ik ging op vakantie, maar mijn ouders gingen naar huis’ (Aisis Aynan, 2007, 38 – in Nederland opgegroeid, met Marokkaanse ouders).

‘Als kind was ik me weliswaar bewust van mijn Egyptische wortels, maar mijn ouders benadrukten mijn Nederlandse identiteit. Ik werd groot gebracht met melk en kaas, knotwilgen en de hervormde kerk, polders en de Hoge Veluwe, fietsen en schaatsen op de bevroren sloot. Mijn vriendinnen waren blanke meiden, door mijn moeder liefkozend haar blonde dochters genoemd. Tegelijkertijd buikdansten we op zaterdag en aten we shoarma op zondag – ook in de tijd dat het gekruide reepjesvlees nog niet kant-en-klaar in de schappen van de supermarkt lag.’ (Monique Samuel in De Groene Amsterdammer van 9 mei 2013 – in Nederland opgegroeid met een Nederlandse moeder en Egyptische vader).

1. Inleiding

In het publieke discours in Nederland over het wel en wee van de multiculturele samenleving laten zich steeds meer frisse stemmen van jonge mensen zoals Aynan en Samuel horen die in Nederland groot zijn gebracht en een of twee ouders hebben die

¹ Janine Janssen is hoofd onderzoek van het Landelijk Expertise Centrum Eer Gerelateerd Geweld van de nationale politie in Nederland. Tevens is zij universitair docent bij de vakgroep Strafrecht en Criminologie aan de Vrije Universiteit in Amsterdam.

niet in Nederland geboren zijn. Een belangrijk thema in hun werk is de betrokkenheid bij zowel Nederland als bij de cultuur van hun niet in Nederland geboren ouders. Aynan verwoordt dat treffend door te zeggen dat hij een 'katholieke-islamitische-berberachtergrond' heeft. In de statistiek gelden Aynan en Samuel echter als 'allochtoon', waarmee bedoeld wordt op de wortels van hun familie buiten Nederland. De vraag is echter in hoeverre het nog realistisch is om in termen van 'allochtoon' en 'autochtoon' te denken nu een steeds groter deel van de bevolking (voor)ouders met een migratieverleden heeft.

In deze bijdrage wordt deze brede vraag vernauwd tot het speelveld van de politie. De vraag naar de relevantie van het gebruik van de etiketten 'allochtoon' en 'autochtoon' is actueler dan ooit, gezien de belangstelling voor het thema 'etnisch profileren' (Svensson, Sollie & Saharso, 2011; Çankaya, 2012; Amnesty International, 2013, Van der Leun, Van der Woude, Vijverberg, Vrijhoef & Leupen, 2014), dat wil zeggen het disproportioneel vaak staande houden van mensen uit het publiek op basis van etnische achtergrond of 'raciale' kenmerken zonder dat daar een redelijke rechtvaardiging voor bestaat (Bovenkerk, 2014b). Mede om tot een betere bejegening te komen van allochtone burgers heeft de politie al enkele decennia aandacht besteed aan het tot stand brengen van een gevarieerde samenstelling van het personeelsbestand. Dit 'diversiteitsbeleid' richt zich overigens op verschillende aspecten van het menselijk leven – onder meer leeftijd, validiteit en gender – maar in deze bijdrage wordt in dit verband uitsluitend stil gestaan bij de etnische achtergrond van politieambtenaren. Maar in hoeverre draagt gericht personeelsbeleid bij aan een professionele behandeling van alle burgers? Daarover gaat dit stuk.

Om te beginnen wordt niet alleen het begrip 'diversiteit' afgebakend, maar wordt eveneens kort ingegaan op enkele theoretische noties uit de sociologie over een sociale status en daarbij horende rollen. Voor sociologen heeft het woord 'status' namelijk een andere betekenis dan in de spreektaal gangbaar is. Met 'status' wordt in de sociologie niet prestige bedoeld maar een sociale positie van een individu. Niet alleen het werkzaam zijn als politieambtenaar is een voorbeeld van een status, maar ook het onderdeel uitmaken van een bepaalde etnische groep. In de levensloop bekleden mensen tal van statussen. Dat gegeven maakt het leven afwisselend en kleurrijk. Maar er kunnen zich situaties voordoen waarbij spanning of zelfs conflict ontstaat tussen sociale posities en rollen. Vervolgens wordt een historische schets gegeven van de ontwikkeling van ideeën over diversiteit en diversiteitsbeleid die in de vorige eeuw bij de Nederlandse politie opgang begonnen te doen. Bij die schets zal eveneens aandacht worden besteed aan de aangedragen redenen om aan diversiteitsbeleid te doen. Welke rollen zijn in de loop der tijd genoemd en gewaardeerd en welke prevaleren tegenwoordig? In de daarop volgende paragraaf wordt met gebruikmaking van de eerder geschetste theoretische achtergrond ingegaan op de vraag waarom en hoe belangrijk het vandaag de dag nog is om bij de personele samenstelling van het politiekorps rekening te houden met de etnische achtergrond van politieambtenaren. Daarbij wordt in het bijzonder aandacht besteed aan de rol van allochtone politiemensen als cultureel expert. Deze bijdrage wordt afgesloten met een bondig slotakkoord over de relatie tussen de kleurrijke samenleving en de politie.

2. Uitwerking van enkele theoretische noties en afbakening van het begrip diversiteit

2.1. Status en rol

Voor sociologen is een status een sociale positie van een individu. Sommige statussen zijn toegeschreven, andere worden verworven. Voor een toegeschreven status hoeft een individu zelf niets te doen. Vaak zijn dit statusposities die mensen al vanaf hun geboorte hebben, zoals een etnische achtergrond of het geboren worden in een bepaalde familie. Het woord zegt het al, een verworven status wordt door activiteit verkregen, zoals studie of training waardoor een individu bijvoorbeeld de status van politieambtenaar weet te bereiken. Een rol is het gedrag dat bij een bepaalde status hoort of verwacht mag worden. Een persoon heeft een status en vertolkt een rol (Linton, 1937; Allport, 1945; Merton, 1957, 1968; Henslin, 2013; Janssen, 2013).

2.2. Spanning en conflict

Aan een bepaalde status zitten verschillende rollen vast. Dat heet een rolset. Een politieambtenaar kan zo onder meer de rollen combineren van coach voor jonge aspiranten, surveillant en aanspreekpunt voor burgers. Als er wrijving tussen die verschillende rollen ontstaat, de begeleiding van jonge collega's soupeert bijvoorbeeld zoveel tijd op dat dit ten koste gaat van de andere rollen, dan is er sprake van rolspanning. Nu leert het leven dat een individu verschillende statussen tegelijk bekleedt. Er is sprake van een statusset. Een persoon heeft bijvoorbeeld een baan als politieambtenaar en is daarnaast lid van een familie. Een specifieke status kan andere sociale posities in de schaduw stellen. Een dergelijke dominante status die van grote invloed is op hoe een persoon zichzelf ziet of door andere worden beschouwd, heet een masterstatus. Elke statusset heeft een eigen rolset. Als de rollen die horen bij verschillende statusposities tegen elkaar aan gaan schuren, dan is er sprake van een rolconflict. Denk in dit verband maar eens aan familieleden die van een ander familielid dat werkzaam is bij de politie, verwachten dat hij of zij een oogje dicht knijpt bij activiteiten die het daglicht niet kunnen verdragen. Dit beroep op loyaliteit aan de familie staat haaks op wat professioneel van hem of haar verwacht wordt en leidt dus tot een rolconflict (Merton, 1957; 1958; Henslin, 2013; Janssen, 2013).

2.3. Afbakening van de begrippen diversiteit en diversiteitsbeleid

Een synoniem voor 'diversiteit' is verscheidenheid. Diversiteitsbeleid is gericht op het aanbrengen van verscheidenheid in het personeelsbestand door te letten op specifieke statussen. Bij dat streven naar verscheidenheid kan aan verschillende statusposities worden gedacht: gender, seksuele geaardheid, leeftijd, ('anders')validiteit² en etnische achtergrond (Van Ewijk, 2011; Janssen, 2012). In deze bijdrage zal in hoofdzaak worden stil gestaan bij diversiteit en diversiteitsbeleid wat betreft de etnische achtergronden van medewerkers.

Als diversiteit zo belangrijk is, dan moeten we ons natuurlijk afvragen hoe die diversiteit er in Nederland dan uit ziet. In de Nederlandse geschiedenis heeft migratie

² 'Andersvaliden' is een eufemistisch bedoeld synoniem voor 'mensen met een handicap'.

altijd een belangrijke rol gespeeld. In de 16e en 17e eeuw – toen het Nederland zoals wij dat vandaag geografisch afbakenen overigens nog niet bestond (Blom & Lamberts, 2014) – wisten migranten de weg naar de Nederlanden te vinden vanwege de economische voorspoed en de godsdienstvrijheid. In de periode 1800-1900 ging de leidende economische positie verloren en richtte migratie zich sterk op als Engeland, België en Duitsland, die aan de wieg stonden van de Industriële Revolutie. In de eerste helft van de twintigste eeuw kwam weer een grotere migratiestroom naar Nederland op gang. De Eerste en de Tweede Wereldoorlog alsmede de Russische Revolutie hadden onder meer een imposante vluchtelingenstroom tot gevolg. Ook de tweede helft van de vorige eeuw kende grote migratiebewegingen die Nederland aandeden. Net als in eerdere periodes kwamen opnieuw veel Duitsers naar Nederland, dat zich na de Tweede Wereldoorlog opnieuw tot een sterke economie wist te ontwikkelen. Maar daarnaast kwamen andere migrantengroepen in beeld: ‘gastarbeiders’, arbeidsmigranten van vaak buiten Europa, kwamen vanaf de jaren zestig naar Nederland. Verder bracht de onafhankelijkheid van voormalige Nederlandse koloniën in het Caribische Gebied en Azië migranten naar Nederland. Tot slot leidde politieke conflicten in het buitenland tot de opname van vluchtelingen en had de ontwikkeling en uitbreiding van de Europese Unie tot gevolg dat inwoners van andere lidstaten zich eveneens in Nederland zijn gaan vestigen³.

Al deze verhuizingen, want dat is wat migratie in feite is, hebben tot een bont gekleurde Nederlandse samenleving geleid. Op 1 juni 2014 bestond de Nederlandse bevolking uit 16 853 832 personen. Daarvan was volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) bijna tachtig procent (13 233 865) autochtoon⁴ en ongeveer twintig procent (3 619 967) allochtoon⁵. Door het CBS wordt bij allochtonen verder een onderscheid gemaakt tussen westerse⁶ (1 607 135) en niet-westerse (2 012 832) allochtonen. Onder de niet-westerse allochtonen⁷ groepen bevinden zich onder andere Turken (397 183), Marokkanen (377 469), Surinamers (348 438) en Antillianen en Arubanen (147 286)⁸.

3. Diversiteit bij de Nederlandse politie

3.1. Een eerste aanzet in de jaren zeventig en tachtig

Hiervoor is in een notendop geschetst dat Nederland al sinds jaar en dag bekend is met het fenomeen migratie. Eerste aanzetten om na te denken over de etnische

³ <http://www.vijfeeuwenmigratie.nl/>

⁴ Het CBS definieert het begrip ‘autochtoon’ als volgt: een persoon van wie beide ouders in Nederland zijn geboren, ongeacht het land waar men zelf geboren is. Zie: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/begrippen/default.htm?ConceptID=88>

⁵ Het CBS definieert het begrip ‘allochtoon’ als volgt: een persoon waarvan ten minste één ouder in het buitenland geboren is. Zie: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/begrippen/default.htm?ConceptID=37>

⁶ Volgens het CBS zijn dit allochtonen als herkomstgroepering een van de landen in Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika en Oceanië, of Indonesië of Japan. Op grond van hun sociaaleconomische en sociaal-culturele positie worden allochtonen uit Indonesië en Japan tot de westerse allochtonen gerekend. Het gaat vooral om mensen die in het voormalig Nederlands-Indië zijn geboren en werknemers van Japanse bedrijven met hun gezin. Zie: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/begrippen/default.htm?ConceptID=1057>

⁷ Volgens het CBS zijn dit allochtonen met als herkomstgroepering een van de landen in Afrika, Latijns-Amerika en Azië (exclusief Indonesië en Japan) of Turkije. Zie: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/begrippen/default.htm?ConceptID=1013>

⁸ <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=71090ned&D1=0&D2=0&D3=0&D4=a&D5=0&D6=72,84,96-101&VW=T>

samenstelling van het politieapparaat stammen uit de jaren zeventig en tachtig van de afgelopen eeuw. Tot die tijd ging diversiteitsbeleid – die term werd toen overigens niet gebruikt – vooral over de positie van vrouwen⁹. In de jaren vijftig van de vorige eeuw droeg het toenmalige Ministerie van Cultuur, Recreatie en Maatschappelijk Werk de beleidsfilosofie uit dat de overheid er naar zou moeten streven om arbeidsmigranten te integreren met behoud van ‘eigen identiteit’. Zo redenerend hoefde de politie verder geen speciale rol te vervullen. Er waren wel persoonlijke initiatieven. In dit verband kan gedacht worden aan politiemensen die zich uit interesse verdiepte in de taal en cultuur van bepaalde groepen. Maar met name de komst van de al eerder genoemde ‘gastarbeiders’ en migranten uit de voormalige koloniën gaf een impuls aan het denken over de samenstelling van de politie. Er hadden zich botsingen tussen migranten en de lokale bevolking voorgedaan. Tevens werd geconstateerd dat deze migranten met sociale en economische achterstanden te maken hadden. Woorden als ‘gastarbeider’, ‘buitenlander’ en ‘immigrant’ raakten beladen en de vooraanstaande sociologe Hilde Verwey-Jonker introduceerde het toen meer neutraal geachte begrip ‘allochtonen’ (Verwey-Jonker, 1971). In 1979 uit de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid haar zorgen in de nota *Etnische minderheden*. Een concrete uitwerking zou volgen in de *Minderhedennota* uit 1983. Deze minderheden – naast het woord ‘allochtonen’ een in die tijd als een ander en eveneens vriendelijker ervaren synoniem voor ‘gastarbeiders’ – zouden evenredig moeten kunnen participeren aan de Nederlandse samenleving. In deze nota was ook een paragraaf over de politie opgenomen, waarin gesteld werd dat de politie eveneens een taak te vervullen had bij het realiseren van dit doel. De politie zou met name haar eigen kennis over de verschillende groepen in de maatschappij moeten zien uit te breiden. Daarnaast werd van de politie zelfonderzoek verwacht. Doel van die introspectie was de eigen houding naar minderheden te analyseren. In dat kader verdiende onder meer de samenstelling van het personeelsbestand kritische aandacht. In het jaar dat het rapport verscheen hadden maar 33 van de 145 gemeentepolitiekorpsen¹⁰ allochtonen in dienst. Het ging slechts om 163 politiemensen, waarvan er maar 63 een uitvoerende functie bekleedden. Bij de Rijkspolitie¹¹ zou het met de aanwezigheid van allochtonen niet veel beter zijn gesteld. In verband met de legitimiteit van de politie werd het echter belangrijk geacht om naar een politieapparaat te streven dat wat betreft opbouw zoveel mogelijk een afspiegeling van de Nederlandse bevolking was (Bovenkerk et al., 1999 en 1999; De Graaff & Van der Wall, 2011; Janssen, 2012).

3.2. Vragen over het draagvlak

Het daadwerkelijk tot stand brengen van diversiteit bleek niet gemakkelijk. Lastig was dat kandidaten vaak niet beschikten over de vereiste vooropleiding. Een optie was dan om kandidaten eerst een tijdelijke burgerfunctie te geven en dan te trachten het vereiste opleidingsniveau te bereiken, waarna zij pas zouden worden toegelaten tot de primaire

⁹ Sinds 1911 waren al vrouwen bij de politie werkzaam, maar vanaf de jaren vijftig begon hun aantal toe te nemen (De Graaff & Van der Wall, 2011). Voor de beschrijving van deze historische schets van diversiteit bij de Nederlandse politie in deze en de volgende paragraaf is overigens gebruik gemaakt van een eerder verschenen publicatie: Janssen, 2012.

¹⁰ Aan het bestaan van gemeentepolitiekorpsen en de rijkspolitie kwam in 1993 een einde. Vanaf de politiereorganisatie in dat jaar tot 1 januari 2013 kende Nederland regiokorpsen. Sindsdien is de Nationale Nederlandse Politie van start gegaan en bestaat er in feite nog maar één korps. Het nationale korps bestaat uit een landelijke eenheid die zich onder meer bezighoudt met de aanpak van zware, georganiseerde criminaliteit en uit tien regionale eenheden.

¹¹ Idem.

opleiding. Bij de Gemeentepolitie Amsterdam bleek dat na drie jaar meer dan zestig allochtonen geschikt werden bevonden voor het politiewerk en dat een aantal was doorgestroomd naar de primaire opleiding. Helaas bleek ook dat de allochtone collega's alles behalve hartelijk bij de politie waren ontvangen. De toestroom van allochtone politiemensen werd verder bemoeilijkt door negatieve beeldvorming over deze kandidaten. Om het tij te keren werd in 1989 het *Positieve Actie Plan Politie en Allochtonen* (PAPPA) gelanceerd, een paraplu waaronder verschillende regionale initiatieven plaatsvonden (De Graaff & Van der Wall, 2011). Naast het entree in de politieorganisatie werd het belangrijk gevonden dat allochtone politiemensen een mooie loopbaan zouden kunnen ontwikkelen en dus in rang zouden moeten kunnen stijgen. Om die reden werden in 1988 studenten van Turkse en Marokkaanse komaf geworven voor de inspecteursopleiding. Er traden echter verschillende problemen op, die onder meer te maken hadden met de vooropleiding van de deelnemers, de zwaarte van het programma en de sfeer op de academie. In de media werd uitgebreid aandacht besteed aan deze issues. Dit alles droeg bij aan het ontstaan van het beeld dat allochtone politieambtenaren hun opleiding zonder al te veel moeite hadden kunnen voltooien ten koste van autochtone collega's. Het behoeft geen verdere uitleg dat dit ten koste ging van het draagvlak voor dergelijk beleid (De Graaff & Van der Wal, 2011). Dat draagvlak had verder te lijden onder de vrees voor niet-integer gedrag onder allochtone collega's. In termen van het aan het begin van deze bijdrage beschreven theoretisch kader: er werd gevreesd voor rolconflicten. Zo beschreef de Enquêtecommissie opsporingsmethoden in 1996 dat bij corruptiezaken in Amsterdam-Amstelland in de periode 1992-1995 opvallend vaak allochtone politieambtenaren in beeld kwamen. Een jaar later deed Hoofdcommissaris Nordholt uit Amsterdam de uitspraak 'dat allochtone politiemedewerkers wel eens dingen voor familieleden doen die niet in ons woordenboek voorkomen' (Brouwer, 2000). In 2000 bevestigden de criminoloog Yesilgöz en Marcouch¹², op dat moment voorzitter van het Marokkaans Netwerk Politiekorps Amsterdam-Amstelland, dat druk van familie en vrienden voor allochtone politiemensen groot kan zijn (Brouwer, 2000). In de loop der tijd is overigens herhaaldelijk gewaarschuwd tegen het al te gemakkelijk veronderstellen van conflicten tussen de statuspositie van familielid en politieambtenaar. Zonder gedegen onderzoek kunnen meningen hierover immers makkelijk ontaarden in vooroordelen en bovendien zijn dergelijke rolconflicten niet uitsluitend voorbehouden aan allochtonen: ook autochtone politieambtenaren kunnen zich hiermee geconfronteerd zien (Poelert & Dikken, 2005; Çankaya, 2011; Janssen, 2013).

3.3. Naar het nieuwe millennium

Het ontstaan van een gebrek aan draagvlak wil niet zeggen, dat daarmee de aandacht voor diversiteitsbeleid volledig verdween of beperkt bleef tot de 20e eeuw. Aan de vooravond van het nieuwe millennium gaf het Ministerie van Binnenlandse Zaken in 1996 aan dat aandacht voor meer diversiteit onontbeerlijk is. Niet alleen vanwege het al eerder genoemde argument van legitimiteit van het politioptreden werd diversiteit noodzakelijk geacht. Een ander belangrijk argument om te streven naar meer verscheidenheid had te maken met de behoefte aan arbeidskrachten. Allochtonen vormden in Nederland een belangrijk reservoir aan menskracht, het zou van weinig inzicht getuigen om dit potentieel niet te benutten. Ten einde de korpsen¹³ te helpen met de opzet en uitvoering van diversiteitsbeleid werd in 1997 het Infopunt Kleurrijk Korps (IKK) gecreëerd. Rond de eeuwwisseling bedroeg het

¹² Zie ook voetnoot 17.

¹³ Zie ook voetnoot 10.

aantal allochtone politiemensen circa vijf procent. Dat is relatief veel in vergelijking met praktisch nul procent aan het einde van de jaren zeventig. Maar nog steeds speelde het probleem dat allochtone collega's de politie verlieten, omdat zij geen aansluiting konden vinden in de organisatie. Dat gebrek aan aansluiting kon zowel te maken hebben met de verwachtingen van de nieuwe collega's als met de ontvangst in de organisatie. Zo werd er regelmatig geklaagd over discriminatie. Niet alleen het binnenhalen van allochtone politiemensen was een issue geworden, ook het binnenhouden was problematisch (De Vries, 1999; De Graaff & Van der Wal, 2011). In 2000 werd op verzoek van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties het 'Werkplan diversiteit 2001-2005' geformuleerd, waarin vermeld stond dat korpsen verantwoording af zouden moeten gaan leggen over het eigen diversiteitsbeleid. Uiteindelijk leidde dit in 2001 tot de instelling van het Landelijk Expertise Centrum Diversiteit (LECD) met als doel beleidsmakers- en uitvoerders op het brede veld van diversiteit (dus naast etniciteit ook met aandacht voor gender, seksuele geaardheid, leeftijd, ('anders')validiteit) te ondersteunen (Janssen, 2012). De activiteiten van het LECD zullen na 2015 niet meer worden gecontinueerd. Inmiddels is het LECD haar taken aan het afronden. Taken worden overgedragen aan de nationale politie, waar diversiteit momenteel bij het *Human Resource Management* (HRM) is ondergebracht¹⁴.

4. Waarom is diversiteit belangrijk?

4.1. Verschillende redenen

Door de Inspectie Openbare Orde en Veiligheid (2009) zijn drie redenen genoemd voor het streven naar diversiteit bij de politie. In de eerste plaats gaat het om de legitimiteit van het politieoptreden: als de samenleving zich in de politie herkent, bestaat er draagvlak voor de politie. In de tweede plaats gaat het om effectiviteit: een divers samengestelde politie kan effectiever kan optreden in een dito maatschappij. In de derde plaats moet de politie het potentieel van de gehele arbeidsmarkt benutten om te kunnen beschikken over voldoende gekwalificeerde medewerkers. Wie anno 2014 op de publiekelijk toegankelijke site van de politie naar 'diversiteit' zoekt, komt op een vergelijkbaar rijtje uit: diversiteitsbeleid bij de Nederlandse politie is noodzakelijk om de kwaliteit van het politiewerk te verbeteren, een afspiegeling te zijn van de maatschappij, alle medewerkers gelijkwaardig te behandelen, personeelstekorten te voorkomen en te bestrijden en maatschappelijke achterstanden op te heffen en (hoge) uitstroom te voorkomen¹⁵. Een aantal van die argumenten is in de hiervoor gegeven beschrijving van de historische ontwikkeling van het diversiteitsbeleid bij de Nederlandse politie al naar voren gekomen. De kwaliteit van het politiewerk verbeteren, is echter nog niet expliciet genoemd. Hoe komt dat?

4.2. Verandering van perspectief

De verklaring is tamelijk eenvoudig: in de loop der tijd zijn de hiervoor genoemde redenen voor het streven naar diversiteit in de politieorganisatie anders gewaardeerd. Er heeft een verandering van perspectief plaats gevonden. Aanvankelijk werd het streven naar meer verscheidenheid bij de politie meer gezien als een *social issue*.

¹⁴ https://www.politieacademie.nl/overdepolieacademie/nieuws/Documents/LECD%20Jaarverslag2013_DEF_digitaal.pdf

¹⁵ <http://www.politie.nl/onderwerpen/diversiteit.html>

Allochtonen werden daarbij vaak als slachtoffers gezien, die geholpen moesten worden (Çankaya, 2011). De Haagse hoofdcommissaris Peijster verwoordde dat in 1977 nog als volgt:

Het overgrote deel van al die Surinamers, Marokkanen, Italianen enz. leidt hier een – naar onze begrippen – normaal bestaan. Ze werken vaak in ondergeschikte baantjes die wij, Nederlanders niet wensen te doen, ze hebben kinderen op school, sturen geld naar het moederland voor de achtergebleven gezinnen, die het relatief armer hebben (...) Een klein deel veroorzaakt moeilijkheden (...) Een klein deel ook verblijft hier illegaal. Daar moeten wij als politiemensen iets aan doen¹⁶.

In de loop der tijd werd er echter nog een ander licht op diversiteit geworpen: dat veranderde van een *social* naar *business issue*. Diversiteit zou in dat kader een belangrijke bijdrage kunnen leveren om het politiebedrijf beter te laten functioneren (Çankaya, 2011). Er worden dan bijvoorbeeld politieagenten die zelf afkomstig zijn uit een bepaalde etnische groep ingezet om in crisissituaties contact te maken met mensen met diezelfde etnische achtergrond. Achterliggende gedachte is dat deze politiemensen zich beter van die taak kwijten vanwege hun kennis van taal en gewoonten (Adang et al., 2010). Het zou dan jammer zijn om van dat specifieke sociale kapitaal geen gebruik te maken bij het behandelen van problemen die vaak worden toegeschreven aan het multi-etnische karakter van de samenleving (Broekhuizen et al., 2007)¹⁷. Ook het LECD beaamt dat tegenwoordig een meer zakelijke benadering van diversiteit de norm is geworden, dat thuishoort in de ‘hoofdprocessen van het politievak’ (LECD, 2009). Daarmee wordt bedoeld dat diversiteit een rol speelt bij de uitvoering van de politieke kerntaken: handhaven, opsporen, hulpverlening en signaleren en adviseren. Het LECD heeft hiervoor de term ‘multicultureel vakmanschap’ (MCV) gemunt. MCV staat voor: de professionaliteit van uitvoerenden en leidinggevend in de politieorganisatie om te kunnen omgaan met de vele culturen en leefstijlen in de eigen organisatie en in de samenleving (De Vries, 2009; Kleijer-Kool, 2013)¹⁸.

5. Etnische status en rollen

5.1. Verschillende rollen

Als we het voorgaande kort samenvatten in termen uit de eerder beschreven roltheorie, dan kunnen we stellen dat zowel de etnische achtergrond als het politieambtenaar zijn statussen betreffen. Beide posities vormen een statusset, die in de loop der jaren in het kader van het diversiteitsbeleid belangrijk is gevonden. Hoewel in dit beleid aanvankelijk een zware nadruk lag op het wegwerken van sociale achterstanden, wordt de noodzaak van diversiteit vandaag de dag meer vanuit een zakelijk standpunt bekeken. Dat betekent dat statusposities en bijbehorende rollen anders gewaardeerd worden. Vanuit de zakelijke optiek is vooral de rol van allochtone werknemers als representant van een bepaalde etnische groep in de samenleving en als cultureel expert gewaardeerd en die

¹⁶ Dit citaat is afkomstig uit een toespraak gehouden op 28 juli 1977 bij de beëdiging van 42 jonge agenten, overgenomen uit het *Korpsblad*, 38(17), 447-450.

¹⁷ Zo deed onlangs de politicus Marcouch nog een oproep om bij de politie meer allochtonen in dienst te nemen omdat die beter de problemen van allochtonen op buurtniveau zouden begrijpen. http://www.telegraaf.nl/binnenland/23342665/___Agent_moet_Turks_spreken___html

¹⁸ <https://www.politieacademie.nl/lecd/multicultureelvakmanschap/Pages/MulticultureelVakmanschap.aspx>

van potentieel op een schaarser wordende arbeidsmarkt. Aan al die rollen zal hieronder aandacht worden besteed, maar gezien het onderwerp dat in dit themanummer centraal staat – etnisch profileren –, zal meer uitgebreid worden stil gestaan bij de rollen van vertegenwoordiger van een specifieke etnische groep en van culturele expert.

5.2. Vertegenwoordiger van allochtonen en cultureel expert

Aan de rol van representant van een bepaalde etnische groep en aan die van cultureel expert kleven problematische kanten. We moeten ons afvragen of burgers het wel altijd prettig vinden om verklaringen in het bijzijn van professionals uit dezelfde etnische groep af te leggen. Ervaring laat zien dat dikwijls gevreesd wordt voor het uitlekken van geheimen en zo object van roddel te worden: ook een professional met dezelfde etnische achtergrond zou een angstvallig bewaakt familiegeheim door kunnen brieven in de gemeenschap (Knipscheer & Kleber, 2005; Janssen, 2011). De praktijk van alledag leert verder dat bijvoorbeeld bij de aanpak van eergelateerd geweld een politiemans van Turkse komaf niet per se deskundig is omdat de voorouders uit Turkije komen. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat zijn familie uit een deel van Turkije komt waar die problemen minder spelen (Janssen, 2011). Zo schreef Merton in 1972 een boeiende verhandeling over *insiders* en *outsiders* en hun claim op ware kennis. In die periode deden onder meer Afro-Amerikaanse sociale wetenschappers en historici in de Verenigde Staten van zich spreken, waarbij sommigen van hen claimden dat alleen zij in staat zouden zijn om de geschiedenis en het leven van Afro-Amerikanen te kunnen duiden. Merton vreesde voor wat hij noemde een *balkanization* van de sociale wetenschappen als *insiders* daadwerkelijk over een kennismonopolie zouden beschikken. Want dan zouden vrouwen alleen vrouwen kunnen begrijpen, mannen alleen mannen en ga zo maar verder. Bovendien, verzuchtte Merton, zou het toch vreemd zijn als een toegeschreven status zoals etnische achtergrond of wat wij tegenwoordig *gender* noemen, van doorslaggevende betekenis zou zijn bij kennisclaims. In onze samenleving is kennis toch bij uitstek iets dat verworven wordt of zoals de door Merton aangehaalde Levi-Strauss dat (1963, 17) verwoordt: ‘*skill, precision, a sympathetic approach and objectivity*’ is in feite alles wat nodig is. Dus ook autochtonen staat daarmee de weg vrij om zich te verdiepen in achtergronden van andere etnische groepen. Merton kon zich overigens wel voorstellen dat de claim door *insiders* op een geprivilegieerde toegang tot een kennismonopolie vooral werd uitgesproken in fases waarin die *insiders* sociaal in de lift zitten. De claim over bijzondere kennis te beschikken draagt dan bij aan hun zichtbaarheid en vergroot zo hun kansen om vooruit te komen in de samenleving.

Verder is het niet uitgesloten dat allochtone politiemensen het vervelend vinden om als vertegenwoordigers als maar aan te worden gesproken op (vermeende) problemen binnen de etnische groep. Het maakt nogal een verschil of een persoon zelf de eigen etniciteit als status benadrukt en daarmee een masterstatus creëert of wanneer de omgeving dat telkens doet (Verkuyten, 1990; Jenkins, 1997; De Jong, 2012). Dan kan een stigma ontstaan. Een stigma heeft grote invloed op (het gebrek aan) mogelijkheden van individuen in een samenleving. Door het ervaren van uitsluiting kan het stigma uitgroeien tot een masterstatus (Goffman, 1963). Recent gaf Piet Hein Donner, vicepresident van de Raad van State¹⁹, in dit verband nog aan dat het wellicht goed bedoeld is maar toch verkeerd om moslims, collectief en individueel, te vragen afstand

¹⁹ De Raad van State is onafhankelijk adviseur van de regering over wetgeving en bestuur en hoogste algemene bestuursrechter van het land.

te nemen van het geweld van geloofsgenoten in Syrië en Irak. Het 'gif van de haat' en de achterdocht die het geweld van Islamitische Staat in de wereld oproept, zou de eenheid van de samenleving bedreigen. Moslims vragen zich te distantiëren van dat geweld zou volgens Donner impliceren dat *'we ze ervan verdenken dat zij óók zo zijn.'* Bovendien werden katholieken en protestanten ook nooit gevraagd in ferme bewoordingen het geweld in Noord-Ierland te verwerpen²⁰.

Kortom, al teveel nadruk op de rol van vertegenwoordiger van een bepaalde groep en op die van cultureel expert brengt het risico met zich mee dat allochtone politiemensen vooral benaderd worden als politiemensen voor allochtone burgers. Dat is echter niet waar representativiteit als onderbouwing van de legitimiteit van het politieapparaat voor staat. Met representativiteit wordt in deze bedoeld dat burgers de politie zien als een betrouwbare en toegankelijke organisatie die hen niet wezensvreemd is. Door representativiteit van allochtone politiemensen vooral te begrijpen als inzetbaarheid ten behoeve van allochtonen wordt deze politiemensen te kort gedaan: ze worden immers niet gezien als *all round* professionals en volwaardige collega's (Çankaya, 2011; Janssen, 2011; 2012). Dat geluid is overigens niet nieuw. In het *Algemeen Politieblad* van 16 maart 1996 komen enkele door de Nederlandse Politie Academie ingehuurdde specialisten aan het woord die trainingen verzorgen over het werken in een multiculturele samenleving. Naar aanleiding van de eerste lichte autochtone studenten aan deze instelling merkt Gerrit van Roekel, één van ingehuurdde trainers op: *'Ze hebben op Binnenlandse Zaken toen een enorme denkfout gemaakt. Ze dachten dat de traditioneel denkende allochtone burgers in de wijken konden worden bediend met traditioneel denkende allochtone politiemensen.'* Hij krijgt bijval van een andere trainer, Muaffak Gülçay: *'En er is ook nooit nagedacht wat er zou gebeuren als de lichte eenmaal afgestudeerd ook de Nederlandse burger zou moeten helpen.'*

5.3. De beperktheid van de culturele verklaring

We moeten niet alleen vragen stellen bij de rol vertegenwoordiger van een bepaalde etnische groep en die van cultureel expert. Zonder de ogen te willen sluiten voor de aanwezigheid van bepaalde etnische groepen in de criminaliteitsstatistiek (Jenissen, 2009; Driessen et al., 2014), moeten we kritische kanttekeningen plaatsen bij het beroep op de culturele achtergrond als voldoende verklaring voor tal van verschijnselen op het vlak van criminaliteit en veiligheid? In de afgelopen jaren is door verschillende auteurs theoretische kritiek geuit en nuance in het gebruik van culturele verklaringen bepleit (Bovenkerk, 2014a). Zo vraagt De Jong (2007) zich af in hoeverre het realistisch is om problemen met jongeren op straat die in Nederland geboren en getogen zijn, 'Marokkaans' te noemen. Het gedrag van deze jongeren heeft waarschijnlijk meer te maken met het leven op straat in Nederland dan met opvattingen die door hun (voor) ouders mee zijn genomen uit Marokko. Geweld in allochtone huishoudens komt lang niet altijd voort uit eercodes uit het land van herkomst die de hele familie raken. Geweld kan net zo goed ontstaan als gevolg van traumatische ervaringen in bijvoorbeeld oorlogsgebied. Bovendien kan er net zo goed sprake zijn van huiselijk geweld zoals dat ook bij autochtonen voorkomt (Janssen, 2007; 2011). Onderzoek op buurtniveau laat zien dat autochtone bewoners en hun burens van Marokkaanse origine zich in vergelijkbare mate onveilig voelen (Bervoets & Stol, 2002). Kortom, allochtone burgers krijgen heus niet alleen te maken met zaken als eerwraak en vrouwenbesnijdenis. Net als autochtonen

²⁰ <http://politiek.thepostonline.nl/2014/10/11/piet-hein-donner-vraag-moslims-niet-afstand-te-nemen-van/>

worden zij bestolen, bedreigd, beroofd en mishandeld (Korf & Bovenkerk, 2007). Het gevaar van de dominantie van culturele verklaringen voor fenomenen rond criminaliteit en veiligheid onder allochtonen is niet alleen dat andersoortige verklaringen voor deze verschijnselen naar de achtergrond verdwijnen. Het feit dat er ook veel gedeelde smart is, wordt dan helaas eveneens over het hoofd gezien. Juist dat laatste inzicht is belangrijk om als overheid gestalte te kunnen geven aan de ontwikkeling en uitvoering van een veiligheidsbeleid dat voor alle burgers aansprekend is en dat door alle professionals in de veiligheidszorg uitgevoerd moet kunnen worden.

Bij de culturele verklaring doet zich nog een probleem voor en dat is de koppeling van cultuur aan een specifieke etnische status. De antropoloog Vertovec heeft uitvoerig de samenstelling van de Britse samenleving ten gevolge van migratie bestudeerd. Hij komt tot de conclusie dat de etnische achtergrond van mensen niet bijzonder geschikt is als indicator voor het vermogen om in de samenleving te integreren en mee te doen. Hij wijt dat aan het ontstaan van *super-diversity*. Met deze term heeft Vertovec een situatie gemunt die in het begin van de jaren negentig van de vorige eeuw in het Verenigd Koninkrijk (VK) is ontstaan. In die periode kwamen er niet alleen op grotere schaal migranten binnen, ze kwamen ook uit andere streken dan de al bekende arbeidsmigranten en migranten uit voormalige koloniën en landen van het Gemenebest. Deze nieuwe migranten brachten een grote verscheidenheid aan onder meer talen en religieuze opvattingen mee. Verder lieten de nieuwkomers veel diversiteit zien wat betreft de manier waarop ze naar het VK migreerden en hun legale status in het gastland: er kwamen migranten binnen met een visum om te werken, anderen om te studeren, weer anderen reizen af naar het VK om zich bij hun partner of familieleden te voegen en dan waren er nog asielzoekers en vluchtelingen. Sommige kwamen legaal het land in, maar bleven langer dan toegestaan en anderen verbleven van meet af aan illegaal in het VK. En dan waren er nog de gelukkigen die volwaardig burger zijn geworden van de Britse samenleving. Ten gevolge van deze gevarieerde migratiestromen is een buitengewoon bonte samenleving ontstaan. Een belangrijk kenmerk van die *super-diversity* is dat die bontheid niet alleen een karakteristiek is van de samenleving in zijn geheel. Integendeel, een grote mate van sociaaleconomische verscheidenheid is tevens waarneembaar binnen etnische groepen (Vertovec, 2007a; 2007b).

In Nederland lijken de waarnemingen en ideeën van Vertovec eveneens invloed te hebben gehad. Aandacht voor etnische categorisering stond ooit in het teken van insluiting en integratie van bepaalde etnische groepen. Door speciaal ontwikkeld beleid moesten achterstanden worden ingelopen. Maar de Raad voor Maatschappelijk Ontwikkeling (RMO)²¹ kwam tot de conclusie dat dit een gepasseerd station is vanwege het feit dat ook in Nederland het onderscheid binnen etnische groepen inmiddels vrij groot is geworden. Etnische categorisering is derhalve geen hulpmiddel meer voor bestuurders. Achterstandsbeleid is steeds meer gebaseerd op non-ethniciteit en mogelijkheden in de toekomst in plaats van een meer retrospectieve blik op ethniciteit en afkomst. In 2012 kwam de RMO met het advies om de hiervoor beschreven termen zoals ‘niet-westers allochtoon’, ‘westers allochtoon’ en ‘autochtoon’ niet meer te gebruiken. Daarbij werd naast interne diversiteit nog een ander argument aangedragen. Het idee wringt namelijk dat wanneer een persoon in Nederland geboren is en hier te lande een intensieve

²¹ De RMO adviseert regering en parlement in Nederland over sociale verhoudingen.

socialisatie heeft doorgemaakt door onder meer het doorlopen van het onderwijsstelsel en op andere manieren aan de samenleving heeft geparticipeerd, dan toch als ‘allochtoon’ gekwalificeerd wordt enkel en alleen omdat de wieg van een of meerdere (voor)ouders niet in Nederland heeft gestaan (RMO, 2012). Zo geformuleerd heeft de term ‘allochtoon’ iets stigmatiserends²². Door terug te grijpen op de hiervoor toegelichte roltheorie kunnen we dat aanschouwelijk maken: het zou namelijk betekenen dat aan een verworven status zoals opleidingsniveau en prestaties op de arbeidsmarkt minder waarde wordt toegekend dan aan een toegeschreven status zoals etnische achtergrond. Daarmee wordt zoals hiervoor al werd aangegeven, de indruk gewekt dat persoonlijke prestaties en verdiensten relatief minder gewicht in de schaal leggen dan factoren die een individu niet kan beïnvloeden. Of in de woorden van de Vlaamse socioloog Elchardus: *‘De waarden van de hedendaagse samenleving staan aan de kant van de verworven status, van de toekenning van sociale posities op basis van prestatie en verdienste, kortom van die van de meritocratie’* (Elchardus, 2007, 212).

Al met al hebben deze nuancerings van cultuur als verklaring voor het ontstaan van specifieke criminaliteits- en veiligheidsproblemen in een recent onderzoek naar de ontwikkeling van de criminaliteit van allochtone en autochtone jongeren in Rotterdam de onderzoekers dan ook doen verzuchten dat aan de meerwaarde van allochtone collega’s als cultureel expert minder zwaar getild kan worden (Driessen et al., 2014).

5.4. Benutting van potentieel op de arbeidsmarkt en de integratieparadox

Tussen 2010 en 2020 krijgt de Nederlandse overheid te maken met een grote uitstroom: op het gebied van openbaar bestuur, veiligheid, onderwijs en wetenschappen gaan dan drie op de tien werknemers met pensioen, vier op de tien vertrekken naar een andere werkgever of stoppen om andere redenen (bijvoorbeeld omwille van zorgtaken, ziekte of arbeidsongeschiktheid). Ook bij de politie wordt in deze periode een grote uitstroom verwacht van circa vier op de tien werknemers uit de operationele sterkte. Naast deze uitstroom speelt een andere ontwikkeling een belangrijke rol en wel het feit dat de beroepsbevolking de komende jaren stopt met groeien en na 2020 zal afnemen. Dit alles heeft tot gevolg dat het personeelsaanbod schaarser wordt²³. Tegen deze achtergrond zou het buitengewoon onverstandig zijn het schaarse potentieel op de arbeidsmarkt niet volledig te benutten door gekwalificeerde krachten met een migratieachtergrond over het hoofd te zien.

Hier speelt overigens nog een ander issue, namelijk dat er op de arbeidsmarkt knelpunten worden verwacht bij het werven van hoger opgeleiden. Hoewel de politie in vergelijking met andere overheidsorganen een relatief laag aandeel hoog opgeleiden heeft – veel werkzaamheden worden uitgevoerd door agenten met een middelbaar

²² Al vanaf de jaren negentig wordt het geluid gehoord dat de term ‘allochtoon’ als stigmatiserend kan worden ervaren. Maar er zijn door taalkundigen nooit adequate alternatieven gevonden. Een oudere term als (im)migrant dekt de lading niet meer, aangezien veel allochtonen in Nederland geboren zijn. Nieuwe termen als ‘medelander’ en ‘nieuwe Nederlander’ maken een geforceerde indruk omdat ze duidelijk zijn bedoeld als eufemisme. ‘Nieuwe Nederlander’ suggereert bovendien dat er verschillende soorten Nederlanders zijn, waarbij niet valt uit te sluiten dat sommige Nederlanders méér Nederlander zijn dan andere. De meest neutrale aanduiding blijft waarschijnlijk ‘etnische minderheden’, maar die kan niet gebruikt worden voor één persoon; dan is een specifieke aanduiding als ‘Surinamer’ of ‘Turk’. Zie: <https://onzetaal.nl/taaladvies/advies/allochtonen>

²³ http://www.saop.nl/downloads/projectensubsidie/2013/Arbeidsmarktanalyse_Politie_2013.pdf

opleidingsniveau –, bestaat er met het oog op de toekomst overheidsbreed en dus ook bij de politie in toenemende mate vraag naar hoog opgeleide kenniswerkers (Van Rijen, Staats & Westerink, 2013)²⁴. Hier geldt wederom dat het buitengewoon kortzichtig is om in een tijd van schaarste kandidaten uit allochtone kring buiten beschouwing te laten. Maar daarnaast schuilt in dergelijke kortzichtigheid nog een ander gevaar. Buijs, Demant en Hamdy constateren namelijk dat er sprake is van een ‘integratieparadox’: naarmate een persoon meer gericht is op Nederland en hier een leven en toekomst op wil bouwen, neemt de gevoeligheid voor discriminatie, vooroordelen en andere uitsluitingsmechanismen toe. Succesvolle participatie aan het hogere onderwijs leidt tot verwachtingen in de vorm van erkenning en het volwaardig mee mogen doen. Als die verwachtingen echter niet worden ingelost, wordt dat ervaren als een vorm van afwijzing die gepaard gaat met gevoelens van teleurstelling en verantwoordiging (Buijs et al., 2006)²⁵. Omloo stelt dat de dominante meerderheid ‘*de macht [heeft] om sociale identiteiten te construeren, te bepalen welke vorm van groepsonderscheidingen relevant zijn en deze vervolgens in stand te houden*’ (Omloo, 2011, 118). Door te werven en instroom mogelijk te maken van allochtoon potentieel kan de politie als belangrijke overheidsinstelling een actieve bijdrage leveren aan het bestrijden van uitsluiting en het creëren van een representatief politieapparaat.

6. Slot

In de loop van de geschiedenis heeft Nederland altijd een grote mate aan verscheidenheid in de bevolking gekend. In de Nederlandse samenleving hebben de laatste tijd echter kritische geluiden opgang gemaakt die de vraag te berde hebben gebracht in hoeverre het vandaag nog relevant is om onderscheid te maken tussen ‘allochtonen’ en ‘autochtonen’ in de bevolking. In feite gaat het hier om de vraag wanneer mensen erbij horen. Voor de politie heeft die vraag grote actualiteitswaarde, nu onder meer naar aanleiding van het debat over etnisch profileren twijfels zijn gerezen over de bejegening van de politie van bepaalde delen van de bevolking. Lange tijd is gedacht dat met name de werving van allochtone collega’s de dienstverlening aan allochtonen ten goede zou komen. Voor allochtone burgers zou de politie meer herkenbaar worden en de allochtone collega’s zouden op basis van hun culturele kennis een betere service kunnen verlenen. Maar hoe goed bedoeld ook, die rollen kunnen allochtonen collega’s eveneens beperken met als gevolg dat zij niet als *all round* professionals worden gezien. Tel daar nog bij op dat de reikwijdte van culturele verklaringen beperkt is en dat etnische groepen niet homogeen zijn maar door sociale en economische lijnen doorkruist worden, dan komt de beperktheid van die rollen nog indringender in beeld. Moeten we het diversiteitsbeleid wat betreft de etnische achtergrond dan maar helemaal laten varen? Nee, absoluut niet. Maar beleidsmakers zouden er goed aan doen op basis van de hiervoor gepresenteerde argumenten meer genuanceerd om te gaan met de inzet van allochtone politiemensen als culturele specialisten. Wat we vooral nodig hebben is een voor een

²⁴ Idem.

²⁵ Vergelijk: *Living on the hyphen* – leven op het verbindingsstreepje – is een Amerikaanse uitdrukking die verwijst naar de situatie waarin mensen met een dubbele culturele identiteit zich bevinden, zoals bijvoorbeeld *Cuban-Americans* (Pérez Firmat, 1994). Identificatie met de werelden aan beide kanten van dat verbindingsstreepje vereist evenwichtskunst. Maar die balansact heeft weinig kans van slagen als voortdurend angst voor gebrek aan loyaliteit en verbondenheid met Nederland wordt geuit. Dan zal de aanwezigheid van Marokkaanse, Turkse of wat voor Nederlanders niet als een verrijking worden ervaren en kan het woord *hyphen* wellicht beter als ‘afbrekingsteken’ worden vertaald (Brants, 2013).

ieder herkenbare politie. Nederland is immers een kleurrijke samenleving en als de gehele Nederlandse bevolking zich in het kader van legitimiteit in het politieapparaat wil kunnen herkennen dan dient blauw nu eenmaal ook bont te zijn. Uit de historische schets en de korte analyse van toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt is gebleken dat werven en binnenhouden van allochtonen echter niet eenvoudig is. Het is aan te raden om gedegen onderzoek te doen naar de redenen waarom allochtonen anno nu geen soelaas zien in een politieke loopbaan of – als zij al binnenkomen – vaak snel weer de gelederen verlaten. Inzichten uit dergelijk onderzoek zijn onontbeerlijk voor een gedegen diversiteitsbeleid. Pas als blauw ook echt bont is, zal de behoefte aan de etiketten ‘autochtoon’ en ‘allochtoon’ verdwenen zijn.

Bibliografie

ADANG, O., QUINT, H. & VAN DER WAL, R. (2010). *Zijn wij anders? Waarom Nederland geen grootschalige etnische rellen heeft*. Apeldoorn: Politieacademie.

ALLPORT, G. (1945). Dilemmas and Contradictions of Status. *American Journal of Sociology*, 50(5), 353-359.

AMNESTY INTERNATIONAL (2013). *Proactief politieoptreden vormt risico voor mensenrechten. Etnisch profileren onderkennen en aanpakken*. Amsterdam: Amnesty International, Afdeling Nederland.

AYNAN, A. (2007). *Veldslag en andere herinneringen*. Amsterdam: Uitgeverij Atlas.

BERVOETS, E. & STOL, W. (2002). Marokkanen en Nederlanders over hun wijk. Gedeelde problemen als mogelijkheid voor buurtactivisme. *Tijdschrift voor Criminologie*, 44(3), 247-261.

BLOM, H. & LAMBERTS, E. (red.) (2014). *Geschiedenis van de Nederlanden*. Amsterdam: Prometheus Bert Bakker.

BOVENKERK, F. (2014a). *Marokkaan in Europa, crimineel in Nederland. Een vergelijkende studie*. Den Haag: Boom Lemma.

BOVENKERK, F. (2014b). Etnisch profileren. *De Gids*, 7, 26-27.

BOVENKERK, F., HORSTMANN, G. & VAN SAN, M. (1999). Politie in een multiculturele samenleving. In C.J.C.F. FIJNAUT, E.R. MULLER & U. ROSENTHAL (red.), *Politie. Studies over haar werking en organisatie*. Alphen aan den Rijn: Samsom, 513-534.

BOVENKERK, F., VAN SAN, M. & DE VRIES, S. (1999). *Politiewerk in een multiculturele samenleving*. Apeldoorn: LSOP.

BRANTS, CH. (2013). *Living on the hyphen. De meerwaarde van een meervoudig perspectief*. Den Haag: Boom Lemma.

BROEKHUIZEN, J., RAVEN J. & DRIESSEN, F.M.H.M. (2007). *Positie en expertise van de allochtone politiemedewerker. Op weg naar een volwaardige plaats binnen de politie*. Den Haag: Elsevier Overheid.

BROUWER, N. (2000). *Tussen twee vuren. Een studie naar normafwijkend gedrag onder allochtone politiemedewerkers*. Apeldoorn: NPA.

- BUIJS, F., DEMANT, F. & HAMDY, A. (2006). *Strijders van eigen bodem. Radicale en democratische moslims in Nederland*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- ÇANKANYA, S. (2011). *Buiten veiliger dan binnen. In- en uitsluiting van etnische minderheden binnen de politieorganisatie*. Delft: Eburon.
- ÇANKANYA, S. (2012). *De controle van de marsmannetjes en ander schorriemorrie. Het beslissingsproces tijdens proactief politiewerk*. Den Haag: Boom Lemma.
- DRIESEN, F.M.H.M., DUURSMAN, F. & BROEKHUIZEN, J. (2014). *De ontwikkeling van de criminaliteit van Rotterdamse autochtone en allochtone jongeren van 12 tot 18 jaar*. Apeldoorn: Politie & Wetenschap.
- ELCHARDUS, M. (2007). *Sociologie. Een inleiding*. Amsterdam: Pearson Benelux bv.
- Enquêtemissie opsporingsmethoden, Deelonderzoek I onderzoeksgroep Fijnaut: Autochtone, allochtone en buitenlandse criminele groepen, TK, 1995-1996, 24 072, nr. 17.
- EWIJK, A.R. VAN (2001). *Diversity in uniform. An exploration of diversity and a comprehensive analysis of the regional police forces in Catalonia and Utrecht*. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra.
- GOFFMAN, E. (1963). *Stigma. Notes on the Management of Social Identity*. New Jersey: Prentice-Hall.
- GRAAFF, M. DE & VAN DER WAL, R. (2011). *Op de schouders van voorgangers, streven naar diversiteit in de Nederlandse politietop*. Apeldoorn: Politieacademie.
- HENSLIN, J.M. (2013). *Essentials of Sociology. A Down-to-Earth Approach*. Boston: Pearson.
- INSPECTIE OPENBARE ORDE EN VEILIGHEID (2009). *Diversiteit bij de politie*. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- JANSSEN, J. (2007). Over culturele en andere achtergronden van eerge relateerd geweld. *Tijdschrift voor Criminologie*, 4, 400-406.
- JANSSEN, J. (2011). *Schering en inslag. Enkele wenken voor politieambtenaren en andere professionals voor opbouw en onderhoud van netwerken in de multi-etnische samenleving*. Den Haag: Boom Lemma.
- JANSSEN, J. (2012). Gekleurde ideeën. Gedachten achter het streven naar diversiteit bij de Nederlandse politie. *Justitiële Verkenningen*, 5, 94-103.
- JANSSEN, J. (2013). *De kleuren van de kameleon. Een verkennend onderzoek naar de betrokkenheid van politieambtenaren bij eerconflicten*. Den Haag: Boom Lemma.
- JENKINS, R. (1997). *Rethinking Ethnicity. Arguments and Explorations*. London: Sage.
- JENNISSEN, R.P.W. (2009). *Criminaliteit, leeftijd en etniciteit. Over de afwijkende leeftijds-specifieke criminaliteitscijfers van in Nederland verblijvende Antillianen en Marokkanen*. Den Haag: WODC.
- JONG, J.D. DE (2007). *Kapot moeilijk. Een etnografisch onderzoek naar opvallend delinquent groepsge drag van Marokkaanse jongens*. Amsterdam: Aksant.

- JONG, M.A. DE (2012). *Ik ben die Marokkaan niet! Onderzoek naar identiteitsvorming van Marokkaans-Nederlandse hbo-studenten*. Amsterdam: VU-University Press.
- KLEIJER-KOOL, L. (2013). *Multicultureel politiewerk*. Den Haag: Boom Lemma.
- KNIPSCHER, J.W. & KLEBER, R.J. (2005). Migranten in de ggz: empirische bevindingen rond gezondheid, hulpzoekgedrag, hulpbehoeften en waardering van zorg. *Tijdschrift voor Psychiatrie*, 11, 753-759.
- KORF, D.J. & BOVENKERK, F. (2007). *Dubbel de klos. Slachtofferschap van criminaliteit onder etnische minderheden*. Den Haag: Boom Juridische Uitgevers.
- LECD (2009). *Politie voor EEN IEDER: een eigentijdse visie op diversiteit*. Apeldoorn.
- LEUN, J.P. VAN DER, VAN DER WOUDE, M.A.H., VIJVERBERG, R.D., VRIJHOEF, R.P.M. & LEUPEN, A.J. (2014). *Etnisch profileren in Den Haag? Een verkennend onderzoek naar beslissingen en opvattingen op straat*. Leiden: Universiteit Leiden.
- LÉVI-STRAUSS, C. (1963). *Structural Anthropology*. New York: Basic Books.
- LINTON, R. (1937). *The Study of Man*. New York: Appleton-Century.
- MERTON, R.K. (1957). The Role-Set: Problems in Sociological Theory. *British Journal of Sociology*, 8, 106-120.
- MERTON, R.K. (1968). *Social Theory and Social Structure*. New York: Free Press.
- MERTON, R.K. (1972). Insiders and Outsiders: A Chapter in the Sociology of Knowledge. *American Journal of Sociology*, 78(1), 9-47.
- OMLOO, J.J. (2011). *Integratie én uit de gratie? Perspectieven van Marokkaans-Nederlandse Jongvolwassenen*. Amsterdam: Faculty of Social and Behavioural Sciences.
- PÉREZ FIRMAT, G. (1994). *Life on the Hyphen: The Cuban-American Way*. Austin: University of Texas Press.
- POELERT, B. & DIKKEN, S. (red.) (2005). *LECD beleidsplan diversiteit Nederlandse politie 2005-2007*. Apeldoorn: Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit.
- RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJKE ONTWIKKELING (2012). *Tussen afkomst en toekomst. Etnische categorisering door de overheid*. Den Haag: RMO.
- RIJEN, M. VAN, STAATS, M. & WESTERINK, M. (2013). Begin vandaag met instroom hoogopgeleiden. Gezagspositie onder druk door laag opleidingsniveau. *Tijdschrift voor de Politie*, 5, 6-8.
- SVENSSON, J., SOLLIE, H. & SAHARSO, S. (2011). *Proactief handhaven en gelijk behandelen*. Amsterdam: Reed Business.
- VERKUYTEN, M. (1990). *Etnische identiteit: theoretische en empirische benaderingen*. Amsterdam: Het Spinhuis.
- VERWEY-JONKER, H. (red.) (1971). *Allochtonen in Nederland: beschouwingen over de gerepatrieerden, Molukkers, Surinamers, Antillianen, buitenlandse werknemers, Chinezen, vluchtelingen, buitenlandse studenten in onze samenleving*. Den Haag: Ministerie van Cultuur, Recreatie en Maatschappelijk Werk.
- VERTOVEC, S. (2007a). *New Complexities of Cohesion in Britain: Super-Diversity, Transnationalism and Civil-Integration*. Commission on Integration and Cohesion.

VERTOVEC S. (2007b). Super-Diversity and its Implications. *Ethnic and Racial Studies*, 30(6), 1024-1054.

VRIES, S. DE (1999). Het veranderende gezicht van de Nederlandse politie: Een beschrijving van het multiculturalisatieproces van de Nederlandse politie. In F. BOVENKERK, M. VAN SAN & S. DE VRIES (red.), *Politiewerk in een multiculturele samenleving*. Apeldoorn.

VRIES, S. DE (2009). *E=MCV² ofwel Effectiviteit = Multicultureel Vakmanschap²*. Apeldoorn: Politieacademie.