

Positie en expertise van de allochtone politiemedewerker

Op weg naar een volwaardige plaats binnen de politie

Positie en expertise van de allochtone politiemedewerker

Positie en expertise van de allochtone politiemedewerker

J. Broekhuizen
J. Raven
F.M.H.M. Driessen

Bureau Driessen
Sociaal Wetenschappelijk Onderzoek

Utrecht 2006

ISBN-10:
ISBN-13:

© 2006, Bureau Driessen

Bureau Driessen
Sociaal Wetenschappelijk Onderzoek
Hiëronymusplantsoen 8
3512 KV Utrecht
tel. : 030-2334779
site : www.bureaudriessen.nl
email : bd@bureaudriessen.nl

Woord vooraf

Binnen de politieorganisatie wordt gestreefd naar een divers personeelsbestand, men wil dat de politie een afspiegeling is van de Nederlandse samenleving in verband met de legitimiteit van de politie in de ogen van de burgers, maar ook in verband met de efficiëntie van het politie-optreden. Eén van de beleidsdoelen van de politie is zodoende het aandeel allochtone en vrouwelijk politiemedewerksters te laten toenemen.

In dit onderzoek, dat in opdracht van het Programma Politie en Wetenschap is uitgevoerd, wordt ingegaan op de positie van de allochtone politiemedewerker. Uit het onderzoek komt zowel een aantal positieve als een aantal negatieve punten naar voren. Positief is dat er bij de politie inmiddels vrij veel allochtone politiemensen werken, die bijzonder tevreden zijn over hun werk, die er trots op zijn dat ze bij de politie werken en die het goed kunnen vinden met hun autochtone collega's. Ook blijken de verschillen tussen allochtone en autochtone politiemedewerkers — in cultuur en wat betreft hun netwerken — gering te zijn. Vooral positief is echter dat de expertise of meerwaarde, die allochtone politiemensen meebrengen, in ruime mate wordt onderschreven door hun autochtone chefs en door hun autochtone collega's. Bovendien vinden deze collega's en chefs dat allochtone politiemedewerkers niets onderdoen voor autochtone politiemedewerkers in algemene politievaardigheden. Er bestaat dus ruime erkenning zowel voor de algemene als voor de specifieke expertise van de allochtone politiemedewerkers.

Negatief is echter dat allochtone politiemedewerkers zich minder veilig en vertrouwd voelen binnen de politieorganisatie. Ook is er wel erkenning voor de allochtone expertise in algemene zin, maar veel individuele allochtone politiemedewerkers worden soms onderschat en krijgen soms kwetsende opmerkingen te horen. Deze vormen van discriminatie zijn overigens niet zo omvangrijk dat er 'geen beginnen aan is'. Een groter probleem vormt de achterstelling van allochtone politiemedewerkers wat betreft hun promotiekansen. In verband met de geringe kansen op doorstroming willen vrij veel allochtone politiemedewerkers de politieorganisatie verlaten. Het water staat hen niet aan de lippen, maar als een vijfde deel van de allochtone politiemedewerkers op termijn daadwerkelijk zou vertrekken, dan zou dat een gevoelig verlies voor de politie zijn.

Alleen al om die reden, maar uiteraard ook met het oog op ruimere doelstellingen van legitimiteit en efficiëntie, zal de politieorganisatie alles in het werk moeten stellen om de genoemde negatieve punten te verhelpen.

Het onderzoek werd begeleid door een commissie, die als volgt was samengesteld:

Dhr. M.S.R. Sitalsing	voorzitter, plaatsvervangend korpschef Fryslân
Mw. S. Görtz	HRM alle 26 korpsen
Dhr. B. Poelert	directeur LECD
Mw. drs. A. Venderbosch	Programma Politie en Wetenschap
Mw. R. van Leeuwaarde	hoofdagente Amstelveen Noord
Dhr. K. El Yattioui	voorzitter PARAAT, teamchef Hollands Midden

De commissie voorzag een eerdere versie van dit rapport van deskundig commentaar, waarvoor mijn dank. Voor de conclusies en alle resterende onvolkomenheden zijn uiteraard alleen de auteurs verantwoordelijk.

Daarnaast waren veel anderen ons behulpzaam. Vooral K. El Yattoui en A. Koutet van de Stichting Paraat (Politie Associatie Relatie Allochtonen en Autochtonen Tezamen) waren onmisbaar. Ze namen erg veel tijd, eerst om de vragenlijst in steeds nieuwe rondes te bespreken, later om de respons onder hun collega's op gang te brengen. Daarnaast mochten we gebruik maken van de vele contacten van G. Horstmann MSc, oud-korpschef Flevoland, die in de beginfase bij het onderzoek betrokken was. Veel coördinatoren diversiteit bij de korpsen speelden een zeer belangrijke rol bij het verzenden van en enthousiasmeren voor de enquêtes.

Drs. Judith Raven nam de eerste fasen van het onderzoek, waaronder het contact leggen met allochtone groepen, eerste interviews en de verdere data-verzameling vasthoudend voor haar rekening, ondanks de nodige tegenslag. Zij is ook verantwoordelijk voor het verslag van het kwalitatieve deel van het onderzoek (hoofdstuk 4). Drs. Jolijn Broekhuizen voerde in korte tijd de kwantitatieve analyses uit en rapporteerde deze. Ze gaf daarmee het onderzoek zijn definitieve vorm. Dr. B.G.M. Völker gaf advies over de rol van netwerken. Jolanda van der Krabben, Rachida El Harchaoui en Saskia Kruter namen ieder een deel van de interviews voor hun rekening.

Hopelijk hebben al deze inspanningen voor het onderzoek tot gevolg dat ook de resterende obstakels voor de allochtone politiemedewerker opgeruimd worden.

Utrecht, 14 juni 2006
dr. F.M.H.M. Driessen

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1. Inleiding en vraagstelling	1
Vertrek uit dienst	3
Vraagstellingen	4
Opbouw rapport	4
Leeswijzer	5
Hoofdstuk 2. De positie van allochtonen binnen de politieorganisatie	7
Beleidsontwikkeling	7
In- en uitstroom van allochtonen bij de politie	10
Functioneren van allochtone medewerkers	11
Factoren die het functioneren van allochtone medewerkers beïnvloeden	12
Discriminatie van allochtonen bij de politie	12
Netwerken	14
Samenvatting	15
Hoofdstuk 3. Onderzoeksopzet en dataverzameling	17
Selectie van onderzoekseenheden enquêtes	17
Veldwerk enquête allochtone politiemedewerkers	18
Veldwerk enquête autochtone politiemedewerkers	22
Veldwerk enquête chefs	22
Veldwerk kwalitatieve interviews	22
Samenvatting	24
Hoofdstuk 4. Interviews	25
Achtergrond van de geïnterviewden	25
De keuze voor de politie	27
Werving en selectie	28
De opleiding	29
Meerwaarde van allochtone politiemedewerkers	31
Informant runnen of informatie verzamelen	37
Autochtonen beter	39
Discriminatie en achterstelling	40
Achterstelling	43
Vertrokken politiemedewerkers en chefs	47
Samenvatting	51
Hoofdstuk 5. Etniciteit en achtergrond	55
Etniciteit	56
Verklaring van subjectieve etniciteit	59
Etniciteit in het onderzoek	60
Andere achtergrondkenmerken van politiemedewerkers	61
Weging van de steekproef	63
Samenhang tussen achtergrondkenmerken van de allochtone politiemedewerkers	64
Etniciteit van de chefs	65
Sekse en leeftijd van de chefs	65
Gezinssamenstelling van de chefs	66
Stad en buurt van de chefs	66
Werk van de chefs	66
Samenvatting	66

Hoofdstuk 6. Sociale netwerken	69
Contact met buurtgenoten, vrienden en kennissen	70
Autochtone contacten van allochtone politiemedewerkers	70
Overlap in netwerken	71
Deviante contacten	72
Netwerk van de chefs	72
Samenvatting	73
Hoofdstuk 7. Culturele oriëntatie	75
Geloof en religiositeit	76
Seksedifferentiatie	77
Gerichtheid op collectieve goederen	77
Etnocentrisme	78
Macho instelling	78
Visie op minderheden	78
Culturele oriëntatie van politiemedewerkers die zichzelf als allochtoon beschouwen	79
Chefs	80
Samenvatting	80
Conclusie	81
Hoofdstuk 8. Integriteit	83
Reactie van politiemedewerker zelf op criminele activiteiten bekenden	84
Reactie van politiemedewerker vergeleken tussen groepen	85
Integriteitproblemen	86
Samenvatting	86
Hoofdstuk 9. Bij de politie in dienst gaan	89
Redenen die politiemedewerkers geven om bij politie te gaan	89
Redenen van politiemedewerkers die zichzelf als allochtoon beschouwen	91
Selectie van nieuwe medewerkers	91
Samenvatting	92
Hoofdstuk 10. Werkbeleving en collegiale contacten	95
Werkbeleving	95
Contact tussen collega's	99
Chefs	100
Extra aandacht voor allochtone politiemedewerkers	100
Samenvatting	101
Hoofdstuk 11. Meerwaarde	103
Meerwaarde van politiemedewerkers	103
Meerwaarde van allochtone politiemedewerkers	104
Meerwaarde van autochtone politiemedewerkers	106
Algemene vaardigheden	107
Visie op meerwaarde allochtone politiemensen vergeleken tussen groepen	108
De meerwaarde volgens politiemedewerkers die zichzelf als allochtoon beschouwen	108
Politiemedewerkers over hun eigen vaardigheden	108
Samenvatting	110
Conclusie	111
Hoofdstuk 12. Obstakels	113
Onderschatting en overschatting	113
Kwetsende opmerkingen	115

Achterstelling van politiemedewerkers	117
Obstakels voor politiemedewerkers die zichzelf als allochtoon beschouwen	120
Obstakels en discriminatie volgens de chefs	120
Samenvatting	121
Hoofdstuk 13. Weggaan bij de politie	123
Samenvatting	125
Hoofdstuk 14. Discriminatie op individueel niveau	127
Effect van achtergrondkenmerken	128
Effect van etniciteit	128
Effect van netwerken	128
Effect van culturele oriëntatie	129
Effect alle kenmerken	129
Effecten op de subschalen	130
Samenvatting	130
Hoofdstuk 15. Discriminatie per bureau	131
Effect van de chefs	132
Effect van het team	133
Effect van de autochtone collega's	134
Effect van de kenmerken van de allochtone politiemedewerkers zelf	135
Alle effecten in één regressie	135
Samenvatting	137
Hoofdstuk 16. Samenvatting, conclusie en aanbevelingen	137
Conclusie	143
Beleid	144
Afsluiting	147
Bijlagen	149
Literatuur	165

Hoofdstuk 1

Inleiding en vraagstelling

Diversiteit is een belangrijk thema voor de politieorganisatie. Zo wil men meer vrouwelijke agenten in dienst nemen en aan discriminatie tegen vrouwen en homoseksuelen wordt aandacht besteed. Ook een ruimere vertegenwoordiging van allochtonen binnen de politieorganisatie wordt wenselijk geacht, met het oog op de legitimiteit van de politie bij allochtone groepen. Arbeidsparticipatie van allochtone groepen bij de politie kan een bijdrage leveren aan de integratie van deze groepen in de Nederlandse maatschappij.

Eind 2005 bedroeg het percentage allochtone werknemers 6.2% (3.629 medewerkers)¹. Het streven van de politie is dit op 10% te brengen.

In dit kader is er een discussie gaande over de specifieke deskundigheid die allochtone collega's meebrengen. Allochtone politiemensen beheersen de taal en de omgangscodes van allochtone groepen, wat het contact met deze allochtone groepen kan vergemakkelijken, bijvoorbeeld tijdens de surveillance. Ook kunnen allochtone politiemedewerkers als een soort bruggenhoofd fungeren binnen deze groepen en zij kunnen informatie inwinnen, die voor autochtone collega's moeilijk of moeilijker toegankelijk is².

Er lijken op de werkvloer echter ook bezwaren te bestaan tegen het aannemen van allochtone collega's. Allochtone collega's zouden niet voldoen aan fysieke beroepseisen en er zou sprake zijn van ongerechtvaardigde en te ver doorgeschoten positieve discriminatie (Bukman 1994). Vooral in de jaren negentig speelde dit.

De discussie over allochtone politiemedewerkers is voornamelijk gebaseerd op niet geverifieerde common-sense opvattingen ('natuurlijk verloopt het contact beter als je uit dezelfde cultuur komt') en vooroordelen. Het is onduidelijk waaruit de specifieke ex-

¹ Multikultkrant (23-05-06), Ministerie Binnenlandse Zaken (2006).

² Dergelijke informatie kan op verschillende niveaus en voor verschillende typen beleid van groot belang zijn: niveau van de wijk (onlustgevoelens bij de bevolking, naar criminaliteit afglijdende gang); nationaal niveau (georganiseerde criminaliteit); internationaal niveau (terrorisme bestrijding, vgl. Muller 2003; Crijns en Van den Ham 2003).

expertise van de allochtone politiemedewerker nu precies bestaat en hoe bruikbaar deze is. Gaat het om een kleine voorsprong op de autochtone collega in sporadisch voorkomende situaties? Of gaat het om een breed inzetbare expertise die het predikaat onmisbaar verdient? In het onderhavige onderzoek wordt een eerste poging ondernomen hier meer duidelijkheid over te krijgen.

Over de wijze waarop de specifieke expertise van allochtone politiemedewerkers ingezet kan en moet worden bestaat onduidelijkheid. Op een studiedag van Paraat (de vereniging van allochtone politiefunctionarissen) eind 2003 bleek bijvoorbeeld dat er bij de leiding van de politie soms onrealistische verwachtingen bestaan ten aanzien van het vermogen van allochtone functionarissen bepaalde problemen op te lossen. Zo kreeg een pas benoemd Marokkaans teamhoofd van de burgemeester te horen dat de problemen met Marokkaanse jongeren in de wijk nu wel snel tot het verleden zouden behoren. Anderzijds beklagen allochtone collega's zich er over dat zij soms zelfs niet in kennis worden gesteld van een nieuwe aanpak gericht op hun eigen allochtone groep.

Het lijkt vanzelfsprekend dat er ruim gebruik gemaakt wordt van de specifieke deskundigheid die de allochtone collega's meebrengen, bijvoorbeeld in de contacten met overwegend allochtone buurten. Maar dit kan ook ongewenste gevolgen hebben. Wanneer men bijvoorbeeld de surveillance in allochtone wijken vooral overlaat aan allochtone politiemedewerkers, dan worden de allochtone politiemedewerkers binnen de politie een afzonderlijke groep met eigen taken en binnen de allochtone wijk ziet men geen autochtone politiemedewerkers meer, wat de integratie niet bevordert.

Daarnaast zou binnen bepaalde allochtone groepen het gevoel kunnen ontstaan dat men een verworven recht heeft op een differentiële behandeling door landgenoten. Voor een dergelijke gedifferentieerde aanpak van etnische groepen is al door Van der Hoeven in 1985 gewaarschuwd. Onrealistisch is deze angst voor een 'recht op' een gedifferentieerde aanpak niet. In interviews zeggen allochtone jongeren bijvoorbeeld vrij vaak dat ze gediscrimineerd worden door autochtone politiemedewerkers (33%; Broekhuizen en Driessen 2006).

Tenslotte kunnen ook aan een bruggenhoofdpositie en aan het inwinnen van voor anderen ontoegankelijke informatie haken en ogen kleven. Er kunnen informele sociale contacten ontstaan, die concurrerend kunnen blijken met de sociale steun vanuit de politieorganisatie. Het is de vraag of deze sociale steun vanuit de organisatie (in de vorm van open collegiale contacten of bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon) in combinatie met de juiste normen en waarden van de agent in kwestie altijd voldoende bescherming kan bieden tegen dergelijke sociale druk van buitenaf. Vanuit een sociologisch perspectief is de sociale omgeving meer bepalend voor het eventueel afglijden in corruptie, dan de juiste normen en waarden van de desbetreffende agent. Niet voor anderen toegankelijke en controleerbare contacten kunnen worden opgevat als een zeer riskante sociale structuur¹.

¹ Er is enige gelijkheid met het vergaande gebruik van informanten bij de opsporing van drugsnetwerken. Daar is men (deels) van teruggekomen. De inzet van etnische minderheidsgroepen bij repressie door de centrale overheid is overigens van alle tijden en van alle culturen. Om enkele beroemde voorbeelden te noemen: de Germanen in de Romeinse tijd, de Knil-militairen in Indonesië, de Janitsjaren in het Ottomaanse Rijk, de abid al-bukhari in het achttiende eeuwse Marokko (Pennell 2000: 21) en de Ghurka's in India. Dergelijke 'vreemde' troepen werden om twee redenen ingezet. Op de eerste plaats vanwege hun bijzondere militaire of fysieke capaciteiten. Zo waren de Germanen langer en ook woester dan de doorsnee Romein, de Ghurka's en de Knil-militairen (afkomstig van de Molukken) kwamen uit culturen met een sterke militaire traditie en de Janitsjaren werden als kind weggehaald en zwaar getraind. Op de

Vertrek uit dienst

Veel allochtone politiemensen verlaten de politie voortijdig. Ook over dit fenomeen bestaat onduidelijkheid. Meestal wordt aangenomen dat allochtone politiemedewerkers vertrekken, omdat zij genoeg krijgen van de vijandige of in ieder geval discriminerende sfeer in het korps.

Er is echter ook een aantal andere verklaringen mogelijk voor het vertrek van allochtone politiemedewerkers. Het kan zijn dat een aantal van de geworven allochtone politiemensen bij nader inzien toch niet voldoet, omdat de selectiecriteria te ruimhartig zijn toegepast, wat zich wreekt in het dagelijks functioneren. Te denken valt bijvoorbeeld aan taalproblemen.

Daarnaast is het mogelijk dat allochtone politiemedewerkers vrij gemakkelijk aantrekkelijke banen met een beter toekomstperspectief buiten het korps kunnen vinden. Een werkgever die, om welke reden dan ook, bijvoorbeeld met het oog op allochtone klanten of als legitimering bij overheidsinstellingen een allochtoon in dienst wil nemen, weet in ieder geval zeker dat deze allochtoon een selectieprocedure is doorgekomen en als agent binnen een autochtoon korps een tijd lang gesocialiseerd is. Dat kan de allochtone agent een aantrekkelijke kandidaat maken.

Tenslotte is het mogelijk dat de allochtone agent te maken krijgt met conflicten tussen zijn loyaliteit met het korps enerzijds en loyaliteit met zijn etnische groep anderzijds. Onder die druk kan hij besluiten het korps te verlaten of het kan leiden tot passiviteit en disfunctioneren wat weer ontslag tot gevolg kan hebben. Passiviteit is een veel voorkomende reactie op cross-pressure, zo is al sinds de jaren 40 van de vorige eeuw bekend uit verkiezingsonderzoek (Lazersfeld e.a. 1944).

Loyaliteitsconflicten kunnen overigens ook binnen het korps optreden tussen allochtone en autochtone politiemensen, zeker als het allochtone contingent wat groter is. Maar een groter aantal allochtonen kan ook een betere verstandhouding tot gevolg hebben, doordat vooroordelen bij autochtone collega's weggenomen kunnen worden.

Het ligt voor de hand dat er extra inspanningen worden geleverd om allochtone collega's te werven en ook na indiensttreding extra te begeleiden om eventuele problemen te voorkomen. Maar ook hier kan extra aandacht averechts uitpakken door stigmatisering en door bevestiging van bestaande vooroordelen over de allochtone politiemedewerkers. Er kan overigens ook bevestiging van de vooroordelen van de allochtone agent zelf plaatsvinden. Hij kan de extra aandacht in het korps opvatten als een bewijs dat er veel al dan niet verborgen discriminatie bestaat. De extra aandacht die gegeven wordt door de organisatie wordt dan gezien als een compensatie voor de discriminatie. Ten-

tweede plaats werden dergelijke 'vreemde' troepen bijzonder bruikbaar geacht voor het onderdrukken van die bevolkingsgroepen, waarmee de vreemde troepen geen sociale binding hadden. Ze hadden, zo werd verwacht, geen enkele scrupule opstandige elementen meedogenloos uit te roeien.

In de populaire beeldvorming is de inzet van dergelijke troepen verbonden met een geur van decadentie en verval. De rijke en gemakzuchtige burgers van de hoogcultuur zouden het vuile en riskante handwerk maar wat graag overlaten aan de ruwe barbaren. Eventuele problemen, met name verzwakking van de centrale staat, zoals bijvoorbeeld door de sterke machtspositie van de Praetoriaanse Garde in Rome, waren een zorg voor latere generaties.

Inderdaad zijn er vaak problemen opgetreden, maar in feite is de bijdrage van dergelijke troepen aan de opbouw van de grote culturen groot geweest. Het Romeinse Rijk bleef nog 400 jaar bestaan na en dankzij de inzet van Germanen en de Janitsjaren speelden een cruciale rol bij de opbouw van het gigantische Ottomaanse Rijk (Goodwin 1998).

slotte is het niet ondenkbaar dat allochtone werknemers hun allochtoon-zijn gebruiken om bepaalde voorrechten te verwerven.

Vraagstellingen

Het programma Politie en Wetenschap, dat valt onder de Politieacademie, heeft opdracht gegeven een onderzoek uit te voeren om meer duidelijkheid over de hierboven geschetste problematiek te krijgen. In dit onderzoek staan drie vragen centraal. Deze zijn:

- 1. Is het zo dat allochtone politiemedewerkers in de omgang met allochtone burgers en bevolkingsgroepen meer resultaat behalen dan autochtone politiemedewerkers? Is deze meerwaarde etnisch (of cultureel) specifiek? Waaruit bestaat deze meerwaarde?*
- 2. Wat zijn de obstakels — bejegening door collega's en chefs, eventueel te kort schietende vaardigheden — voor het optimaal functioneren van allochtone politiemedewerkers? Hebben deze obstakels invloed op instroom en vertrek van allochtone politiemedewerkers?*
- 3. Gegeven het antwoord op vraag 1 en 2: Hoe kan de meerwaarde van de allochtone agent het beste ingezet worden en hoe kunnen obstakels worden overwonnen? Welke problemen doen zich daarbij voor?*

De eerste vraag gaat over de meerwaarde van allochtone collega's, de tweede over obstakels die zij mogelijk ondervinden en de derde vraag gaat over het wegnemen van deze obstakels en het inzetten van de meerwaarde in de politiepraktijk.

Naast het bieden van duidelijkheid over deze problematiek is dit onderzoek naar de situatie van de allochtone agent duidelijk gericht op de werkpraktijk. Zowel binnen de korpsen, alsook bij de allochtone politiemedewerkers zelf, bestaan opvattingen en verwachtingen over de meerwaarde van allochtone politiemedewerkers. Inzicht in het realiteitsgehalte van deze opvattingen en verwachtingen kan de positie van allochtonen bij de politie versterken. Onderbenutting van binnen de politieorganisatie (mogelijkerwijs) beschikbare expertise kan als verspilling van middelen gekenschetst worden. Hetzelfde geldt voor voortijdig vertrek van tegen extra kosten geworven en opgeleide politiemensen.

Het is bekend dat het streven van de politieorganisatie, qua personeelssamenstelling een afspiegeling te vormen van de samenstelling van de Nederlandse bevolking, niet gehaald wordt. Inzicht in de achtergronden kan het gestelde doel dichterbij brengen.

Opbouw van het rapport

In hoofdstuk 2 wordt ingegaan op de positie van allochtone medewerkers binnen de politieorganisatie. Er wordt in dit hoofdstuk gekeken naar beleid, in- en uitstroom, naar discriminatie en netwerken. De onderzoeksopzet en dataverzameling komen in hoofdstuk 3 aan bod. In hoofdstuk 4 wordt over het kwalitatieve gedeelte van het onderzoek gerapporteerd, de diepte-interviews met allochtone politiemensen en allochtone chefs.

Vanaf hoofdstuk 5 gaat het rapport in op de enquêtes die door allochtone en autochtone politiemensen en chefs zijn ingevuld. Eerst wordt ingegaan op de meer algemene kenmerken van de politiemedewerkers, namelijk in hoofdstuk 5 op etniciteit en achtergrond, in hoofdstuk 6 op de sociale netwerken, in hoofdstuk 7 op de culturele oriëntatie en in hoofdstuk 8 op de integriteit van de politiemedewerkers.

In hoofdstuk 9 tot en met 12 wordt de werksituatie van de allochtone politiemedewerkers besproken. In hoofdstuk 9 komt het in dienst gaan bij de politie aan bod, in hoofdstuk 10 de werkbeleving van de politiemedewerkers, in 11 de meerwaarde van de allochtone politiemedewerkers, in 12 de obstakels die de politiemedewerkers ervaren en in hoofdstuk 13 het weggaan bij de politie.

In hoofdstuk 14 en 15 wordt vervolgens aandacht geschonken aan verklaringen van de gerapporteerde discriminatie van de allochtone politiemedewerkers. In hoofdstuk 14 wordt deze verklaring op individueel niveau gezocht, in hoofdstuk 15 op het niveau van bureaus. In hoofdstuk 16 wordt tenslotte een samenvatting gegeven van het onderzoek, op basis waarvan conclusies worden getrokken en enkele aanbevelingen worden gedaan.

Leeswijzer

Wie snel een overzicht wil hebben van de onderzoeksresultaten kan het beste beginnen met het laatste hoofdstuk dat een beknopte samenvatting geeft van de belangrijkste bevindingen en dat de conclusies en aanbevelingen bevat. Uitgebreidere samenvattingen zijn aan het eind van ieder hoofdstuk te vinden.

Hoofdstuk 2

De positie van allochtonen binnen de politieorganisatie

In dit hoofdstuk wordt allereerst kort ingegaan op de ontwikkeling van het beleid ten aanzien van etnische minderheden in het algemeen en bij de politie in het bijzonder. Vervolgens wordt aandacht geschonken aan andere aspecten van de positie van etnische minderheden bij de politie, zoals discriminatie en het functioneren van de allochtone politiemedewerker.

Beleidsontwikkeling

De politie heeft zich in 1985 ten doel gesteld een multiculturele organisatie en een afspiegeling van de samenleving te worden, in etnische en culturele zin. Tot die tijd was de politie een homogene en monoculturele organisatie. Het beeld van de politie-agent als een blanke, heteroseksuele, Nederlandse man werd in de huidige heterogene samenleving niet meer passend geacht. Voor de herkenbaarheid en de legitimiteit van de politie werd een divers samengesteld politiekorps als een basale voorwaarde beschouwd. Redenen voor deze nieuwe doelstelling waren het gelijkheidsbeginsel, de voorbeeldfunctie die de overheid en de politie hebben en het feit dat de legitimiteit en effectiviteit van het politieoptreden voor een groot deel afhangt van de mate waarin de diversiteit aan opvattingen en leefstijlen in de samenleving ook binnen de politieorganisatie worden vertegenwoordigd (Kruitbosch 2002).

Tegen het eind van de vorige eeuw werd het steeds duidelijker dat, ondanks meerdere initiatieven, de allochtone arbeidsparticipatie bij de politie achter bleef bij de autochtone. Om dit tegen te gaan werd in 1983 door de korpsen in Den Haag, Amsterdam en Rotterdam begonnen met speciale wervingprocedures voor allochtonen. In 1989 ging een landelijk project, Postieve Actie Plan Politie en Allochtonen (PAPPA) van start om de obstakels voor een succesvolle instroom van allochtonen weg te nemen. In 1991

ging PAPPa over in Project Politie en Allochtonen (PPA), bedoeld om een nieuwe impuls aan het multiculturalisatieproces te geven. PPA werd in 1994 afgerond (De Vries 1999). Later is gebleken dat deze regeling ook veel schade heeft berokkend aan de positie van de allochtone agent. Omdat sommige allochtonen werden aangenomen, terwijl zij niet aan de functievereisten voldeden, ontstond al snel het vooroordeel binnen de organisatie dat alle allochtonen niet voldeden en alleen werden aangenomen omdat ze allochtoon zijn (Bukman 1994).

In 1994 werd de Wet Bevordering Evenredige Arbeidsdeelname Allochtonen (de Wbeaa) ingevoerd. In deze wet is onder andere vastgelegd dat de evenredige arbeidsdeelname van minderheden bevorderd moet worden en de afkomst van de werknemer dient geregistreerd te worden.

In 1996 bleek uit een onderzoek in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid dat de Wbeaa zeer gebrekkig werd nageleefd (Berkhout e.a. 1996). Ook werd geconcludeerd dat de uitvoering van de wet voornamelijk een administratieve aangelegenheid was geworden en in onvoldoende mate tot actie leidde. De Wbeaa is daarom in 1998 omgevormd tot de Wet Samen (Stimulering Arbeidsdeelname Minderheden). De Wet Samen verplichtte werkgevers met tenminste 35 werknemers te registreren in welk land de medewerker en de ouders van de medewerker geboren zijn. Op deze manier werd inzicht verkregen in het aandeel allochtonen in een organisatie. In het jaarverslag moest vervolgens door de werkgever gerapporteerd worden over het aandeel etnische minderheden in het personeelsbestand. Aan de hand van deze registratie konden maatregelen bedacht worden om tot een meer evenredige arbeidsparticipatie van etnische minderheden te komen.

In aansluiting op de Wet Samen heeft de Nederlandse politie begin 2000 een streefsituatie geschetst met een gewenst percentage werkzame allochtonen. Deze streefsituatie was gebaseerd op de cijfers naar bevolkingssamenstelling per provincie. In 2000 werd als gemiddeld landelijk streefcijfer gesteld dat in 2002 10% van het politiepersoneel van allochtone afkomst moest zijn, zodat de politie een afspiegeling zou zijn van de Nederlandse samenleving. Dit streefcijfer bleek niet reëel, aangezien eind 2002 slechts 5.7% van het politiepersoneel van allochtone afkomst was, eind 2003 5.9% en eind 2004 en 2005 6.2% (Jaarverslag Nederlandse Politie 2004).

In januari 2004 is de Wet Samen afgeschaft. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wilde van de wet af om de administratieve druk voor werkgevers te verminderen (Boerman 2003). Ook zou de 'beoogde bewustwording' inmiddels zijn bereikt.

Op verzoek van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties is in 2000 door de werkgroep diversiteit het 'werkplan diversiteit 2001-2005' opgesteld. De doelstelling van dit werkplan is tot een diverse en pluriforme personeelssamenstelling te komen. Daarnaast wordt gesteld dat politieorganisaties een cultuur van gelijkwaardigheid moeten krijgen, waarin iedere medewerker gelijke rechten heeft en dezelfde kansen krijgt. Dit plan betreft niet alleen etnische minderheden maar ook andere minderheidsgroepen bij de politie, zoals homoseksuelen en vrouwen.

Volgens dit werkplan moeten de korpsen over het door hen gevoerde diversiteitsbeleid verantwoording afleggen aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Voor de ontwikkeling en implementatie van het diversiteitsbeleid zijn de korpsen zelf verantwoordelijk. De minister wordt in het werkplan geadviseerd de korpsen te faciliteren door het oprichten van een expertisecentrum diversiteit dat alle expertise over diversiteit kan bundelen en beleidsmakers en uitvoerders kan ondersteunen bij

het implementeren van diversiteitbeleid bij de Nederlandse politiekorpsen. Zodoende is in 2001 het Landelijk Expertise Centrum Diversiteit opgericht.

In 2004 is het werkplan diversiteit 2001-2005 geëvalueerd bij 20 politiekorpsen (inclusief de Politieacademie; ACP en LECD 2004)¹. Het blijkt dat korpsen veel beleidsactiviteiten ondernemen op het terrein van de diversiteit, maar ze leggen niet vaak een link met de algemene korpsdoelstellingen, wat het diversiteitbeleid kwetsbaar maakt. Verder is er weinig aandacht voor andersvaliden en homoseksuelen en er zijn weinig doelstellingen om de doorstroming van medewerkers uit de minderhedengroepen naar hogere functies te bevorderen. Tenslotte blijkt uit de diversiteitmonitor dat er weinig concrete doelstellingen zijn geformuleerd ten aanzien van de organisatiecultuur en de omgangsvormen binnen het korps.

In 2005 is er voor 2005-2007 opnieuw een beleidsplan opgesteld om de diversiteit bij de politie te vergroten en de diversiteit aan te wenden om de kwaliteit van het politiewerk te verhogen. In een rapport van het LECD wordt dit als volgt geformuleerd: *'Diversiteit is niets anders dan zorgen voor een optimaal personeelsbestand ten behoeve van een maximale korpsprestatie'* (LECD 2005).

De grotere nadruk op het gebruik van diversiteit ten behoeve van kwaliteit blijkt ook uit het Jaarverslag 2004 van het LECD. Diversiteit zal volgens dit jaarverslag behalve als social issue, ook als business issue benaderd gaan worden. Hierbij wordt gedacht aan het gebruik van de diversiteit binnen het korps om de efficiëntie en resultaten van de politiekorpsen te bevorderen. In dit beleidsplan hebben de ontwikkelingen rondom allochtonen de hoogste prioriteit. De nadruk ligt op een vijftal thema's.

Het eerste thema is het imago van de politie bij allochtonen. De allochtoon ziet de politie als een *'slap overheidsapparaat, dat bovendien soms als racistisch wordt gezien'*. Allochtonen hebben er verder geen vertrouwen in dat de politie hen als werknemer wil. Er zal beleid gevoerd moeten worden om dit imago van de politie te verbeteren. De eerste actie die geïnitieerd is, is een posteractie waarop bekende allochtone Nederlanders staan afgebeeld in politiepak met de tekst: *'Als ik geen (voetballer, cabaretier, rapper) was geworden, was ik misschien politieagent geworden'*.

Het tweede thema betreft het werven en selecteren van allochtonen. Het is niet het doel om onbepakt allochtonen te werven. Wanneer er een vacature vrijkomt moet eerst gekeken worden of voor die functie specifieke allochtone competenties (zoals contact leggen met allochtone groepen of informatie inwinnen bij leden van allochtone groepen) gewenst zijn. Tevens dienen in sterk allochtone steden als Rotterdam meer allochtonen geworven worden dan bijvoorbeeld in Sittard-Geleen. De vraag naar allochtonen moet dus per korps en per vacature vastgesteld worden.

Het derde thema betreft het op een juiste wijze introduceren van allochtonen. Zo kan het team (afdeling) voorbereid worden op de binnenkomst van allochtonen. De meerwaarde van de allochtoon moet verder gecommuniceerd worden zonder dat de allochtoon teveel in de schijnwerpers komt te staan.

Het behoud van allochtonen voor de organisatie is het vierde thema van het beleidsplan. Het LECD gaat de kennis over de uitstroom bundelen en analyseren zodat er actie ondernomen kan worden. Twee aspecten hebben volgens het LECD de uitstroom van allochtone politiemedewerkers bevorderd. Ten eerste zijn in het verleden fouten ge-

¹ De methode van deze zogenaamde diversiteitsmonitor betreft mondelinge interviews in elk korps met de portefeuillehouder diversiteit, het hoofd P&O, de beleidsmedewerker diversiteit, de voorzitter (of een lid) van de ondernemingsraad en enkele leidinggevend (groepsinterviews).

maakt door bij wijze van positieve discriminatie de lat bij sollicitaties van allochtonen lager te leggen dan bij autochtonen. Deze allochtonen bleken naderhand toch niet goed bij de functie te passen. Ten tweede is er sprake van een harde politiecultuur, waarin zogenaamde 'onschuldige humor' tegen allochtonen aan de orde van de dag is. Het LECD gaat deze kant van de politiecultuur aan het licht brengen door hoorzittingen te organiseren, waarop het management geconfronteerd wordt met de belevenissen van allochtone collega's.

Het vijfde en laatste thema is het doorstromen van allochtonen bij de politie naar hogere functies. De specifieke kwaliteiten van allochtone medewerkers (bijvoorbeeld bij het contact leggen met allochtone burgers) moeten op alle niveaus benut worden. Een goede doorstroming zorgt tevens voor minder uitstroom van allochtone politiemedewerkers.

In- en uitstroom van allochtonen bij de politie

In Nederland wonen in 2004 1.668.000 niet-westerse allochtone bewoners (10,5%) en 14.293.000 autochtone inwoners (89,5%)¹. Uit CBS statistieken blijkt dat de niet-westerse allochtone bevolking minder actief is op de arbeidsmarkt dan de autochtone bevolking. In 2004 werkt 48% van de allochtone beroepsbevolking tegen 67% van de autochtone beroepsbevolking. De allochtone inwoners van Nederland zijn vooral werkzaam in de elementaire en lagere beroepen (CBS 2003, 2004).

Bij de politieorganisatie zijn in 2005 6% allochtone werknemers in dienst. Om representatief voor de Nederlandse maatschappij te zijn dient dit percentage op den duur op 10% te worden gebracht. Om het aandeel allochtonen te doen stijgen, moet de instroom bevorderd worden en de uitstroom zo beperkt mogelijk worden gehouden.

Uitstroom

Dat de uitstroom onder allochtone medewerkers te hoog is, bleek ondermeer uit onderzoek van De Vries e.a. (1998) bij de 26 politiekorpsen (25 regionale en Korps Landelijke Politiediensten). In de periode 1994-1998 was de uitstroom van allochtonen groter dan de instroom van allochtonen.

Eén van de oorzaken van de hoge uitstroom onder allochtonen bij de politie is de al eerder genoemde positieve discriminatie die in de jaren 90 plaatsvond bij de werving van allochtonen voor de politie. Vooral het gebrek aan kennis van de Nederlandse taal leidde er toe dat de allochtoon niet goed genoeg functioneert. De Vries e.a. concluderen uit hun onderzoek dat het gebrek aan kennis van de Nederlandse taal één van de factoren is die de uitstroom stimuleert. Ook uit een literatuuronderzoek van het LECD komt naar voren dat er veel uitstroom is onder allochtone medewerkers doordat er onvoldoende interne afstemming is over de functie-eisen voor nieuwkomers. Ook zij concluderen dat allochtonen hierdoor onevenredig vaak niet aan de verwachtingen kunnen voldoen en (moeten) vertrekken.

Een andere oorzaak voor de hoge uitstroom onder allochtone politiemedewerkers zou zijn dat de meeste allochtonen nog maar kort in dienst zijn. De uitstroom ligt in de eerste werkperiode ook voor autochtonen hoger (De Vries e.a. 1996).

¹ Waaronder westerse allochtone inwoners (zoals Duitsers en Engelsen).

Een derde reden die vaak door onderzoekers wordt aangedragen om de grote uitstroom onder allochtonen te verklaren is de politiecultuur, die volgens hen vrij hard is. Allochtonen hebben volgens deze onderzoekers moeite met de geslotenheid van de politiecultuur en de discriminatie van allochtonen. Zo blijkt onder andere uit onderzoek van De Vries e.a. (1996) dat allochtonen een groter risico lopen om met vervelende grappen geconfronteerd te worden¹.

Instream

Naast de hiervoor besproken uitstroom van allochtone medewerkers is vanzelfsprekend de instroom van belang. Voor een hoge instroom van allochtonen in de politieorganisatie is een goede werving en selectie vereist en de allochtoon moet graag bij de politie komen werken.

Het belangrijkste probleem dat hierbij naar voren komt, is de slechte reputatie die de politie heeft onder allochtonen in de Nederlandse samenleving en de soms verstoorde relatie tussen allochtonen en de politie. Volgens De Vries e.a. wordt deze slechte reputatie van de politie deels veroorzaakt door berichten in de media over racistisch gedrag van de politie.

Uit onderzoek naar onder andere de beeldvorming over de politie in de Marokkaanse gemeenschap, uitgevoerd door de Marokkaanse politieman Hasnaoui (2005), blijkt dat de relatie tussen de Marokkaanse gemeenschap en de Nederlandse politie sinds begin jaren '80 is verstoord. Anno 2005 heeft 43% van de Marokkanen er geen vertrouwen in dat ze naar tevredenheid door de Nederlandse politie geholpen worden. 60% van de Marokkanen vindt dat de politie bewust onderscheid maakt tussen Marokkanen en Nederlanders. Interessant is dat 76% van de Marokkaanse respondenten het 'leuk' zou vinden als er meer Marokkanen bij de politie werken.

Volgens de onderzoeker is de oorzaak voor de verstoorde relatie met Marokkanen wantrouwen, wederzijdse irritatie, vooroordelen en stereotyperingen. De jongere Marokkanen hebben vooral het idee dat de politie het op hen gemunt heeft, de oudere Marokkanen vinden dat de politie de Marokkaanse gemeenschap niet serieus neemt. Eerder in dit hoofdstuk bleek al dat één van de thema's van het LECD beleidsplan bestaat uit het verbeteren van het imago van de politie bij de allochtone bevolking.

Functioneren van allochtone medewerkers

Er is al vrij veel onderzoek gedaan naar allochtonen op de werkvloer. Daarbij wordt meestal vooral ingegaan op discriminatie van allochtonen en op het aantal allochtonen bij een organisatie. Slechts een enkele keer wordt er ook aandacht geschonken aan het functioneren van allochtone werknemers. Uit de halfjaarlijkse Trendmeter van onderzoeksbureau Motivaction (oktober 2004) blijkt dat 85% van de werkgevers vindt dat de allochtone werknemers even goed functioneren als autochtone werknemers. 11% vindt dat allochtone medewerkers minder goed functioneren. Uit dit onderzoek komt ook naar voren dat 38% van de bedrijven geen allochtonen in dienst heeft.

Of allochtone werknemers in bepaalde functies een meerwaarde hebben ten opzichte van de autochtone collega's is nog niet onderzocht. Sepideh Datoobar, directeur van

¹ Op discriminatie tegen allochtone politiemedewerkers wordt later in dit hoofdstuk dieper ingegaan.

uitzendbureau nOva (Nederlandse Organisatie Vluchteling en Arbeid) dat zich op hoogopgeleide vluchtelingen richt, zegt hierover: *'Er is te weinig bekend over de capaciteiten van allochtonen. Er is geen nuancering in de berichtgeving, alle nieuws over allochtonen is slecht nieuws. Dat maakt het niet makkelijk voor de goede mensen'*.¹ Ook het LECD concludeert uit een literatuuronderzoek dat het talent van allochtone medewerkers niet genoeg op waarde wordt geschat (Carillho e.a. 2004).

In het onderhavige onderzoek zal daarom extra aandacht worden geschonken aan de specifieke capaciteiten van allochtone medewerkers en aan de manier waarop deze capaciteiten bij de politie ingezet kunnen worden.

Factoren die het functioneren van allochtone medewerkers beïnvloeden

In de vorige paragraaf bleek dat er slechts weinig onderzoek is gedaan naar het feitelijk functioneren van allochtone medewerkers. Er is daarentegen wel een aantal onderzoeken gedaan naar de factoren die het functioneren van de allochtone medewerkers en hun positie in de organisatie kunnen beïnvloeden, zoals discriminatie en acceptatie van allochtonen en de werkbeleving van allochtonen.

Discriminatie van allochtonen bij de politie

Discriminatie binnen het politiekorps wordt vaak genoemd als één van de oorzaken voor de hoge uitstroom van allochtone medewerkers.

Directe discriminatie

Allereerst kan er sprake zijn van directe discriminatie. Zo worden er soms grappen gemaakt die te ver gaan of er worden ronduit racistische opmerkingen geplaatst. Ook leidinggevenden blijken zich hier soms schuldig aan te maken. De Vries (1998) haalt een achttal onderzoeken aan waaruit blijkt dat allochtone politiemedewerkers zich gediscrimineerd voelen door autochtone collega's. Deze discriminatie bestaat niet alleen uit incidenten maar ook uit steeds terugkerende gebeurtenissen, waardoor de allochtone politiemedewerkers het gevoel hebben dat ze niet welkom zijn bij de politie en niet geaccepteerd worden.

Ook uit een literatuuronderzoek naar diversiteit binnen de politie, uitgevoerd door het LECD, blijkt dat autochtone politiemedewerkers in hun houding tegen allochtone collega's soms stereotyperingen en vooroordelen hanteren (Carillho e.a. 2004). Uit dit literatuuronderzoek komt ook naar voren dat er weinig aandacht is voor discriminatie en intimidatie. Vrouwen en allochtonen voelen zich hierdoor niet serieus genomen in hun bezwaren.

Opmerkelijk is dat uit een onderzoek van Naeyé e.a. (2004) blijkt dat vormen van seksisme en discriminatie bij de politie minder voorkomen dan 15 jaar geleden². Alle geïnterviewden geven aan dat er de afgelopen jaren een cultuuromslag heeft plaats-

¹ www.zipamsterdam.nl

² Halfgestructureerde diepte-interviews met 47 politiemensen, afkomstig uit verschillende politieregio's, verspreid over het land, vormen de basis van deze studie.

gevonden bij de politie. Als reden wordt gewezen op het feit dat er meer vrouwen bij de politie werken en dat zij ook vaker hogere functies bezetten.

Bij deze bevinding moet wel opgemerkt worden dat veel van deze geïnterviewde politiemedewerkers vinden dat grove grappen er bij de politie een beetje bijhoren. Het maken van ruwe, maar niet racistisch bedoelde opmerkingen tijdens het werk, wordt door de geïnterviewden dus niet als integriteitschending gezien. Seksistische grappen worden door hen wel minder gepast gevonden.

Alle geïnterviewden kunnen zich overigens wel voorstellen dat allochtonen zich wel eens ongemakkelijk zullen voelen bij stereotiepe opmerkingen over bijvoorbeeld criminele Marokkaanse jongeren en de geïnterviewden vermoeden dat allochtonen het momenteel waarschijnlijk moeilijker zullen hebben bij de politie dan vrouwen.

Indirecte discriminatie

Behalve directe discriminatie kan er ook sprake zijn van minder aan de oppervlakte liggende indirecte discriminatie. Zo kunnen allochtone medewerkers gediscrimineerd worden doordat ze minder doorstroommogelijkheden krijgen of doordat leidinggevenden een minder hoge pet op hebben van allochtone medewerkers.

Zo blijkt uit een kwantitatief onderzoek van Van Overbeek (2002) naar de ontwikkeling en inzetbaarheid van een heterogeen personeelsbestand bij de politie,¹ dat leidinggevenden over het algemeen lagere verwachtingen hebben van de ontwikkeling en inzetbaarheid van medewerkers die onder de Wet Samen vallen dan van medewerkers die niet onder deze wet vallen, met uitzondering van Antilliaanse en Arubaanse medewerkers. Dit heeft een ongunstige invloed op de motivatie en betrokkenheid van de allochtone medewerkers en belemmert hun doorstroom.

Acceptatie en werkbeleving

In het verlengde van discriminatie ligt het niet geaccepteerd worden door collega's. Allochtone politiemedewerkers die gediscrimineerd worden voelen zich minder geaccepteerd.

Al hiervoor is vermeld dat de acceptatie van de allochtone agent in de jaren 90 soms bemoeilijkt is door positieve discriminatie. In hoeverre deze positieve discriminatie anno 2006 nog gevolgen heeft voor de acceptatie van allochtone politiemensen is niet duidelijk.

De acceptatie van de allochtone agent is wel van grote invloed op zijn werkbeleving (Sandfort en Vanwesenbeeck 2000).² Deze werkbeleving is bij allochtone politiemedewerkers veel negatiever dan bij autochtone politiemedewerkers. Allochtone werknemers ervaren de sociale context waarin zij werken negatiever dan autochtonen (ze

¹ In dit onderzoek werd aan zoveel mogelijk werknemers die onder de wet SAMEN vielen (afgeschaft in januari 2004) een schriftelijke vragenlijst verstrekt. Daarnaast werd voor iedere werknemer die onder de wet SAMEN valt minimaal 1 autochtone collega bij het onderzoek betrokken. Er waren vragenlijsten voor leidinggevenden en voor medewerkers. In totaal zijn 836 vragenlijsten verstuurd (respons 57.5%, uiteindelijk bleven er 376 (= 45 %) bruikbare vragenlijsten over).

² Voor het onderzoek is een a-selecte steekproef getrokken uit het bestand van de Dienst Geneeskundige Verzorging Politie (DGVP). Uiteindelijk zijn 6.387 schriftelijke vragenlijsten geretourneerd (respons 38.5%). Daarnaast zijn interviews gehouden met 40 vertrouwenspersonen en met 15 allochtone agenten (mannen en vrouwen). 8% van de respondenten in het kwantitatieve onderzoek is allochtoon.

melden zich gemiddeld vaker ziek en hebben een lagere arbeidstevredenheid). Ook het algemene werk- en organisatieklimaat wordt negatiever ervaren: allochtonen zijn van mening dat de organisatie minder ondersteunend is naar minderheden, er weinig wordt gedaan tegen discriminatie en dat zij vaker dan autochtonen door collega's negatief worden bejegend.

Als oorzaken voor de negatieve werkbeleving kunnen naast het hiervoor genoemde gebrek aan acceptatie ook minder steun van collega's en minder ondersteuning vanuit de organisatie genoemd worden (Sandfort en Vanwesenbeeck 2000).

Kruitbosch (2002) heeft een kwalitatief onderzoek gedaan bij een multicultureel politieteam in Utrecht om te achterhalen welke factoren doorslaggevend zijn voor het goed functioneren van een multicultureel politieteam¹. Het team in dit onderzoek, wordt als een goedlopend multicultureel team gezien. De auteur noemt als één van de redenen hiervoor de open manier van communiceren binnen het team, *'deze is direct en eerlijk, de sfeer is goed, ze weten wat wel en niet gezegd en bespot kan worden en meningsverschillen worden direct uitgesproken'*. Daarnaast wordt de omgang tussen allochtonen en allochtonen, autochtonen en autochtonen en tussen allochtonen met autochtonen als hetzelfde ervaren door de teamleden. Bovendien ervaart dit multiculturele team respect van anderen en het staat open voor de mening van anderen.

Netwerken

De sociale netwerktheorie wordt sinds kort steeds belangrijker gevonden om het functioneren van werknemers in organisaties te verklaren. Organisaties zijn niet alleen maar productiesystemen maar 'communities of fate' (Baron en Pfeffer 1994). De onderlinge afhankelijkheid van werknemers dwingt deze bijna tot het aangaan van sociale relaties met elkaar. Onderzoek naar deze relaties in organisaties heeft de laatste jaren laten zien dat de productiekraft van veel bedrijven niet zozeer in hun financiële kapitaal ligt, ook niet alleen in het humane kapitaal van de medewerkers, maar vooral in het sociale kapitaal, dat wil zeggen in de informele netwerken van de medewerkers. Deze netwerken zijn essentieel voor een productieve samenwerking (Burt & Ronchi 1990). In Nederland is de onderzoeksinteresse voor informele netwerken in arbeidsorganisaties pas de laatste jaren flink gegroeid. In de VS heeft dergelijk onderzoek een veel oudere traditie (zie Lammers 1987 voor een overzicht).

Een eerste golf van onderzoek naar netwerken binnen bedrijven richtte zich op de verschillen tussen de informele netwerken en de formele structuur van de organisatie (de relaties die men aangaat op basis van een functie). De gevonden effecten van die verschillen zijn vaak contraproductief. Het bekendste voorbeeld wordt beschreven in Roethlisberger en Dickson (1939). Onderzoek in een elektriciteitsbedrijf liet zien dat informele netwerken onder werknemers normen tegen 'rate-busting' ondersteunen, dat wil zeggen werknemers houden er een informele norm over de werkprestatie op na. Deze norm ontstaat omdat men verwacht dat anders de officiële productienormen zullen worden verhoogd. Door het dichte onderlinge sociale netwerk zijn de werknemers ook in staat deze productiebeperkende norm af te dwingen.

De interesse voor onderzoek naar netwerken binnen bedrijven verzwakte na de jaren '50, toen bleek dat naar de hand liggende ideeën, bijvoorbeeld dat meer aangename re-

¹ Kruitbosch heeft alleen een goed functionerend team onderzocht.

laties op het werk leiden tot een grotere arbeidstevredenheid en dat arbeidstevredenheid tot betere arbeidsprestaties leidt, niet zonder meer waar bleken te zijn (Perrow 1986: 79-118).

In het moderne onderzoek naar sociale netwerken binnen organisaties worden tal van specifieke vragen onderzocht. Eén van de belangrijkste onderzoekslijnen richt zich op het verband tussen netwerken en promotiekansen (Burt 1992). Burt liet zien dat vooral managers met veel 'structural holes' in hun netwerken beter vooruit kwamen. Deze managers bleken veelal een spilfunctie te hebben (broker). Ze hadden dus relaties met verschillende kringen en kregen daardoor sneller en meer informatie en ze hadden ook de mogelijkheid om te kiezen tussen de partijen, waarmee ze verder wilden overleggen. Een dicht netwerk levert – aldus Burt – geen baten op omdat hier te veel relaties 'overbodig' zijn en geen nieuwe informatie meer opleveren.

Er is veel onderzoek gedaan naar mogelijke andere gevolgen van netwerken in organisaties. Zo is er gekeken naar de verspreiding van innovaties, naar rekrutering, ziekteverzuim, verloop van personeel, 'commitment', arbeidsmotivatie en tevredenheid, collectieve besluitvorming, naleving van arbeidscontracten, sociale controle en verloop van conflicten, stress en burnout, omzet, winst en prestaties (Burt 1987, Raub 1997, Weesie en Raub 2000). Effecten van netwerken op al deze uitkomsten zijn inmiddels aangetoond, maar dit effect is lang niet altijd rechtlijnig en de causale volgorde is in veel onderzoek ook twijfelachtig. Zo kan arbeidstevredenheid ook een oorzaak zijn voor bepaalde relaties op het werk en niet alleen het gevolg van de relaties.

Wat de oorzaken van verschillen tussen informele netwerken op het werk betreft, is er tegenwoordig steeds meer aandacht voor de gevolgen van de sociaal demografische samenstelling van afdelingen en bedrijven, hun formele organisatie, de technologie die ze gebruiken en de markt waarvoor ze produceren (Flap, Bulder en Völker 1998, Nohria en Eccles 1992, Leenders en Gabbay 1999).

Onderzoek waarin aandacht geschonken wordt aan de rol van sociale netwerken bij de integratie van allochtone werknemers binnen een organisatie is nog niet uitgevoerd. In dit onderzoek wordt een eerste poging in die richting ondernomen. Zo wordt er ingegaan op verschillen tussen de netwerken van beide groepen en op het aantal autochtone contacten dat de allochtone medewerkers hebben en omgekeerd. Omdat sociale netwerken van belang zijn voor de beoordeling van de eigen situatie is het mogelijk dat allochtone politiemedewerkers die veel met autochtonen omgaan ook een ander beeld hebben van discriminatie en achterstelling.

Samenvatting

De politieorganisatie heeft zich ten doel gesteld het aandeel allochtone politiemedewerkers te laten toenemen. Er moeten meer allochtonen geworven worden en de allochtone politiemedewerkers moeten zoveel mogelijk voor de organisatie behouden worden. Uit eerder onderzoek komen enkele problemen naar voren die van invloed kunnen zijn op de in- en uitstroom van allochtonen.

Zo blijkt dat de allochtone medewerkers uiteindelijk niet aan de normale eisen voldoen, waardoor ze weer vertrekken, wanneer bij de werving en selectie van medewerkers weinig aandacht wordt geschonken aan afstemming op de functie-eisen van nieuwkomers en wanneer de allochtonen positief gediscrimineerd worden, zoals dat in de jaren 90 het geval was.

Een ander probleem dat uit eerder onderzoek naar voren komt is dat weinig allochtonen bij de politie solliciteren omdat ze een negatief beeld van de politie hebben. De Marokkaanse gemeenschap heeft bijvoorbeeld een slechte relatie met de politie. In het LECD beleidsplan 2005-2007 zijn plannen gemaakt om de reputatie van de politie onder allochtonen te verbeteren.

Verder blijkt dat een deel van de uitstroom van allochtonen wordt veroorzaakt door discriminatie van allochtone politiemedewerkers. Allochtonen worden binnen de politieorganisatie met discriminerende grappen en opmerkingen geconfronteerd. Ook schatten leidinggevenden allochtonen minder hoog in dan autochtonen waardoor de doorstroommogelijkheden slecht zijn.

Volgens de allochtone zegglieden brengen allochtone politiemensen een specifieke expertise mee ten aanzien van allochtone groepen in de samenleving. Het is voor de politie belangrijk deze specifieke meerwaarde van de allochtone politieagent te gebruiken. De specifieke capaciteiten van allochtone medewerkers moeten worden ingezien en op de juiste plaats worden ingezet. Om die reden is deze meerwaarde in dit onderzoek gedetailleerd in beeld gebracht.

In dit rapport wordt ook aandacht geschonken aan de rol van de sociale netwerken van de allochtone politiemedewerkers. De sociale netwerktheorie wordt gebruikt om het sociale netwerk van de allochtone en de autochtone politiemedewerkers in beeld te brengen. Omdat sociale netwerken van belang zijn voor de beoordeling van de eigen situatie, is het mogelijk dat allochtone politiemedewerkers die veel met autochtonen omgaan ook een ander beeld hebben van discriminatie en achterstelling.

Hoofdstuk 3

Onderzoeksopzet en dataverzameling

In dit hoofdstuk worden de onderzoeksopzet en de wijze van dataverzameling besproken. Er wordt ingegaan op de selectie van onderzoekseenheden, het veldwerk en de respons onder de politiemedewerkers.

Selectie van onderzoekseenheden enquêtes

Het onderzoek is breed opgezet en er is op meerdere wijzen informatie vergaard over de positie van de allochtone agent binnen de Nederlandse politie. Behalve de allochtone politiemedewerkers zijn ook autochtone politiemedewerkers, chefs en vertrokken politiemedewerkers ondervraagd. Dit geeft de mogelijkheid visies van politiemedewerkers met een verschillende achtergrond te vergelijken. Zo is onderzocht wat de visie van de autochtone politiemedewerkers en chefs is over de meerwaarde van allochtone politiemedewerkers. Het is ook mogelijk dat vertrokken politiemedewerkers hun mening over de politieorganisatie eerlijker durven te geven dan de nog in dienst zijnde politiemedewerkers, waardoor meer gevoelige en waarschijnlijk kritische informatie naar voren kan komen.

Er zijn zowel kwantitatieve als kwalitatieve data verzameld. Er is gekozen voor twee methoden van onderzoek zodat er naast cijfermatig materiaal ook meer diepte-informatie aan het licht komt, waardoor de achtergrond van de problematiek naar voren kan komen. De kwantitatieve gegevens zijn verzameld door middel van schriftelijke enquêtes bij allochtone politiemedewerkers, hun autochtone collega's en hun directe chefs. De kwalitatieve data zijn verkregen aan de hand van open interviews met allochtone politiemedewerkers, allochtone chefs en met allochtone politiemedewerkers die bij de politie vertrokken zijn.

Tabel 3.1 Overzicht van verzamelde gegevens.

methode	doelgroep	allochtonen/ autochtonen	aantal
a gesprekken	sleutelfiguren	beide	7
b enquête	allochtone politiemedewerkers en brigadiers	allochtonen	499
c enquête	autochtone collega's van allochtone politiemedewerkers	autochtonen	323
d enquête	directe chefs autochtone en allochtone politiemedewerkers	beide	220 ¹
e interviews	allochtone politiemedewerkers in dienst	allochtonen	22
f interviews	vertrokken allochtone politiemedewerkers	allochtonen	14
g interviews	directe chefs	allochtonen	11

¹ Van de 202 chefs waarvan de administratieve etniciteit bekend is, zijn 196 autochtoon (97%) en 6 allochtoon (3%).

In de voorbereidende fase zijn oriënterende gesprekken gevoerd met sleutelfiguren waardoor een goede vragenlijst kon worden opgesteld. Vooral twee allochtone medewerkers van de vereniging Paraat hebben hieraan veel bijgedragen. Tabel 3.1 geeft een overzicht van de gegevens die verzameld zijn.

Veldwerk enquête allochtone politiemedewerkers

De opzet was alle allochtone executieve agenten via adresbestanden van de korpsen aan te schrijven. Daartoe werd het onderzoek twee keer ter sprake gebracht in de Raad van Hoofdcommissarissen. Van deze Raad werd echter noch een expliciete weigering om mee te werken, noch een expliciete toezegging verkregen. Later bleek dat de Raad bang was geconfronteerd te worden met voor de politieorganisatie negatieve resultaten en daarop aansluitende negatieve publiciteit in de media. Een dergelijke reactie is uiteraard niet bevorderlijk voor het realiseren van het beleidsdoel meer allochtonen in dienst te nemen.

Omdat gevreesd werd voor een expliciete weigering van de korpschefs, waardoor het onderzoek definitief van de baan zou zijn, is er gekozen voor een andere benaderingswijze van de allochtone executieven, namelijk via de zogenaamde nominatie of sneeuwbalmethode. Bij deze methode noemen allochtone politiemedewerkers andere allochtone collega's die benaderd kunnen worden, die op hun beurt ... etc. Er is ook voor deze sneeuwbalmethode gekozen omdat, volgens de sleutelfiguren, door het persoonlijke karakter van deze methode aanzienlijk meer respons verkregen zou worden bij deze doelgroep dan met een schriftelijk en betrekkelijk anoniem verzoek van een onderzoeksbureau. De respons van deze sneeuwbalmethode viel echter zeer tegen (zie tabel 3.2). Op het hoogtepunt bestond het opgebouwde netwerk uit 52 personen en hiermee zijn slechts 85 vragenlijsten verkregen.

Onverwacht bleek tijdens het veldwerk dat twee korpsen bereid waren schriftelijke vragenlijsten te verzenden aan alle allochtone executieven. Omdat inmiddels duidelijk was dat de sneeuwbalmethode onvoldoende resultaat zou geven, werd besloten het toch met een schriftelijk verzoek te proberen. De respons van deze twee korpsen viel

Tabel 3.2 Resultaten sneeuwbalmethode.

Regio	Aantal verspreiders	Aantal ingevulde lijsten
Hollands Midden	3	17
Rotterdam-Rijnmond	18	30
Flevoland	7	11
Midden- en West-Brabant	2	4
Amsterdam-Amstelland	13	18
Utrecht	2	4
Zuid-Holland-Zuid	2	2
Limburg-Zuid	2	5
Kennemerland	1	1
Zaanstreek-Waterland	1	1
Gelderland-Midden	1	1
KLPD	0	1
totaal	52	85

alleszins mee, zeker in vergelijking met de sneeuwbalmethode. Vervolgens is besloten de diversiteitscoördinatoren van alle korpsen te benaderen met het verzoek adressen van allochtone executieven te leveren, dan wel namens Bureau Driessen lijsten aan hen te zenden. Wanneer een korps geen diversiteitscoördinator had, is iemand van P&O benaderd.

18 korpsen werkten uiteindelijk mee (69%), 8 niet. De motieven om niet mee te werken waren divers, zoals 'onderzoeksmoeheid bij de doelgroep' (volgens autochtone personeelsfunctionaris), 'niet nodig het loopt hier juist fantastisch' of 'we zijn er goed mee bezig' (allochtone personeelsfunctionaris), 'korps zus of zo doet ook niet mee' enzovoorts. Bijzonder overtuigend was de geleverde argumentatie over het algemeen niet. Van sommige korpsen die niet mee wilden werken, zijn via de sneeuwbalmethode toch vragenlijsten ontvangen (zie tabel 3.3 onder de streep). Slechts van 3 korpsen is geen enkele lijst beschikbaar.

36% van de benaderde allochtone politiemedewerkers heeft een vragenlijst gerecentreerd. Uiteindelijk zijn er 499 vragenlijsten van allochtone politiemedewerkers in de analyses opgenomen. Het responspercentage is echter niet geheel zuiver. Aan de korpsen is gevraagd de vragenlijsten alleen te verzenden aan allochtone executieven. Dit is echter niet overal goed gegaan en het is onmogelijk te bepalen hoeveel niet-executieven een lijst hebben ontvangen. Het responspercentage is hierdoor waarschijnlijk lager dan de feitelijke respons. Bovendien bleken sommige medewerkers die door de korpsen zijn benaderd niet meer bij de politie te werken. Ook hierdoor is het responscijfer een onderschatting. Ondanks dit, kan vastgesteld worden dat de respons van de allochtone politiemedewerkers niet bijzonder hoog is. Vaak speelde een rol dat allochtone collega's helemaal niet als allochtoon benaderd wilden worden. Door onderscheid te maken, wordt volgens hen het verschil benadrukt en veel politiemedewerkers waren van mening dat dit juist niet zou moeten. Ook zijn er allochtone politiemedewerkers die helemaal geen problemen ervaren bij de politie en die het onderzoek dus onnodig vonden. Een veel gehoorde reactie was ook *'Dit is al het zoveelste onderzoek, er wordt toch niks mee gedaan!'* Er waren ook politiemedewerkers die problemen hadden met de vragen over

Tabel 3.3 Respons allochtone politiemedewerkers per politieregio.

Korps	benaderd	ingevulde lijsten	% respons
Rotterdam-Rijnmond	410	113	27.6
Haaglanden	291	114	39.1
Midden- en West-Brabant	74	22	29.7
Flevoland	71	14	19.7
Brabant Noord	69	20	29.0
Twente	59	29	49.2
Noord- en Oost Gelderland	57	20	36.8
Brabant Zuid-Oost	54	22	40.7
Limburg-Noord	52	8	15.4
Groningen	40	18	45.0
Gelderland-Midden	36	6	16.7
Drenthe	26	10	38.5
Zaanstreek-Waterland	24	6	25.0
Friesland	21	8	38.1
Hollands Midden	20	14	70.0
Gooi en Vechtstreek	14	1	7.1
Limburg-Zuid	14	10	71.4
Zeeland	6	5	83.3
Amsterdam-Amstelland	---	12	---
Utrecht	---	3	---
Zuid-Holland-Zuid	---	2	---
KLPD	---	1	---
Kennemerland	---	1	---
Noord-Holland Noord	---	0	---
IJsselland	---	0	---
Gelderland-Zuid	---	0	---
geen regio ingevuld		40	---
totaal	1338	480¹	35.9

¹ Lijsten van politiemedewerkers die niet benaderd zijn via het korps zelf, maar alleen volgens de sneeuwbal methode (19 lijsten, onder stippellijn) zijn niet inbegrepen bij de respons.

integriteit. Wellicht speelde daarnaast een rol bij de lage respons dat het om een lange en gedetailleerde vragenlijst ging.

In enkele korpsen, zoals bijvoorbeeld in Hollands Midden ligt de respons opmerkelijk hoger dan in andere korpsen. In deze korpsen was er sprake van een enthousiaste politiemedewerker die anderen heeft gemotiveerd aan het onderzoek mee te doen.

Het was de bedoeling om alleen executieve allochtone politiemedewerkers te benaderen voor het onderhavige onderzoek. Executieven zijn meestal meer op straat en in contact met burgers, waardoor ze meer dan niet-executieven bijdragen aan de

Tabel 3.4 Respons autochtone politiemedewerkers per politieregio.

Korps	benaderd	ingevulde lijsten	% respons
Groningen	49	18	36.7
Haaglanden	200	103	51.5
Rotterdam Rijnmond	240	118	49.2
Midden- en West-Brabant	112	52	46.4
Flevoland	35	11	31.4
Gelderland Midden	---	2	---
Utrecht	---	1	---
Limburg Noord	---	2	---
Friesland	---	1	---
Brabant-Noord	---	1	---
Twente	---	1	---
geen regio ingevuld	---	13	---
totaal autochtonen	636	323	50.8

Tabel 3.5 Respons chefs per politieregio.

Korps	benaderd via korps	ingevulde lijsten	% respons
Groningen	27	14	51.9
Haaglanden	141	99	70.2
Rotterdam Rijnmond	80	52	65.0
Midden- en West-Brabant	75	40	53.3
Flevoland	23	15	65.2
totaal chefs	346	220	63.6

legitimiteit van de politie. Zoals hierboven al is aangegeven zijn er min of meer per abuis ook lijsten van niet-executieven teruggekomen (141 lijsten, 17%). Deze lijsten worden in dit rapport buiten beschouwing gelaten. De allochtone politiemedewerkers in de steekproef kunnen als representatief beschouwd worden voor alle allochtone politiemedewerkers in Nederland.

De opbouw van de enquête is als volgt: ervaringen tijdens het functioneren, politiewerk in algemene zin, een waardering van het eigen optreden in vergelijking met het optreden van allochtone/autochtone collega's, het inwinnen van moeilijk toegankelijke informatie en tenslotte toekomstperspectief bij de politie en daarbuiten. Er is gebruik gemaakt van zogenaamde quality and quantity performance metingen, zoals in organisatieonderzoek gebruikelijk.

Daarnaast zijn algemene kenmerken gemeten, zoals de culturele oriëntatie en de sociale inbedding in enerzijds de eigen etnische groep en anderzijds de autochtone wereld en met name in het korps. Aan de sociale netwerken van de politiemedewerkers is uitdrukkelijk aandacht geschonken.

Veldwerk enquête autochtone politiemedewerkers

Autochtone politiemedewerkers zijn benaderd in de regio's Haaglanden, Rotterdam-Rijnmond, Midden- en West-Brabant, Flevoland en Groningen. De steekproef van de autochtone politiemedewerkers is getrokken uit de medewerkers van de bureaus waar de allochtone respondenten werken. In de vijf regio's zijn in alle bureaus waarvan vragenlijsten van allochtone collega's teruggestuurd waren 5 tot 10 autochtone collega's benaderd.

In totaal zijn 636 autochtone medewerkers benaderd en is van 323 autochtone medewerkers een ingevulde lijst ontvangen, een respons van 51%. Deze vrij lage respons is waarschijnlijk veroorzaakt doordat veel autochtone politiemedewerkers vonden dat deze lijst niet op hen van toepassing was. Dit bleek ook uit telefoontjes van autochtone medewerkers die ons informeerden dat ze geen allochtoon waren.

De autochtone en allochtone politiemedewerkers hebben precies dezelfde vragenlijst ingevuld. Zo kan een goede vergelijking tussen beide groepen gemaakt worden. Het is niet de bedoeling met de enquêtes voor de autochtone politiemedewerkers een representatief beeld te geven van de opvatting van 'de' Nederlandse autochtone agent op 'de' allochtone agent. Een dergelijk gegeven is ook weinig zinvol. Het zegt niet zoveel dat 25% van de autochtone politiemedewerkers een negatief beeld heeft van de allochtone collega's. Er is in de analyse een koppeling gemaakt tussen de enquêtes van allochtone en autochtone politiemedewerkers van het zelfde bureau. Hoewel de enquêtes anoniem zijn kon deze koppeling worden aangebracht doordat naar het bureau en het team is gevraagd waar de respondent werkzaam is.

Veldwerk enquête chefs

De chefs zijn benaderd omdat van dezen een wat objectiever oordeel verwacht kan worden dan van de allochtone of autochtone agent over het functioneren van de allochtone agent en over de moeilijkheden die de allochtone agent ondervindt. Ook vormen de kenmerken van de chef (stijl van leidinggeven, ethnocentrisme enzovoorts) omstandigheden die het functioneren van de allochtone agent kunnen bevorderen of belemmeren. De benaderde chefs zijn de directe chefs van de allochtone geënquêteerden. Doordat in de bureaus waar zij werken ook de geënquêteerde autochtone politiemedewerkers werkzaam zijn, zijn dit ook de directe chefs van de autochtone geënquêteerden.

De respons onder de chefs is goed: 220 van de 346 lijsten werden ingevuld geretourneerd (64%). De opbouw van de enquête voor de chefs is als volgt: politiewerk in algemene zin, functioneren van ondergeschikten, waardering van het optreden van allochtone/autochtone collega's, voorkeur bij sollicitaties en vragen over discriminatie bij de politie en daarbuiten. Ook bij de chefs is naar de sociale netwerken gevraagd. De lijst sluit nauw aan bij de lijst voor de autochtone en allochtone politiemedewerkers.

Veldwerk kwalitatieve interviews

Ter oriëntatie en om meer diepgang te geven aan de kwantitatieve onderzoeksresultaten zijn kwalitatieve interviews gehouden. De interviews zijn afgenomen door vier ervaren

interviewers. Twee van hen zijn afgestudeerde sociale wetenschappers (waarvan één allochtoon) en twee zaten aan het eind van de studie sociologie en psychologie.

De interviews zijn bijna altijd afgenomen in een politiebureau in het district van de respondent. Vaak waren de respondenten bereid naar een politiebureau te komen dat in de buurt van het station lag. Om die reden vonden de interviews niet altijd plaats in het bureau waar de respondent werkzaam was.

Selectie van politiemedewerkers

De politiemedewerkers voor de interviews zijn via de nominatie of sneeuwbal methode bereikt. Via reeds bekende politiemedewerkers zijn namen verkregen en via deze personen zijn nieuwe namen verkregen. Het merendeel van de interviews is gehouden toen de korpsen nog niet waren benaderd voor het verspreiden van de enquêtes. De meeste geïnterviewden hebben ook schriftelijke vragenlijsten onder hun allochtone collega's verspreid. Er zijn politiemedewerkers uit 11 verschillende regio's geïnterviewd.¹

Uit de grotere regio's zijn meer politiemedewerkers geselecteerd, omdat daar ook meer allochtonen bij de politie werken. Door de sneeuwbal methode was het niet mogelijk de respondenten a-select te kiezen, maar er is zoveel mogelijk rekening gehouden met de spreiding over verschillende regio's. Er zijn 22 allochtone politiemedewerkers en 11 chefs die nog in dienst zijn geïnterviewd, en 14 allochtone politiemedewerkers die bij de politie vertrokken zijn.

Interviews met politiemedewerkers in dienst

Deze 22 allochtone politiemedewerkers zijn al iets langer bij de politie werkzaam (> 1 jaar). Met de politiemedewerkers is een uitvoerig gesprek gevoerd. De interviews leveren een gedetailleerd beeld op van de precieze inhoud van de extra expertise van allochtone politiemedewerkers in de interactie tussen burger en politie en met betrekking tot het verzamelen van moeilijk toegankelijke informatie.

Interviews met vertrokken politiemedewerkers

De interviews hebben zich niet beperkt tot allochtone politiemedewerkers die nog in dienst zijn. Ook met 14 allochtone politiemedewerkers die vertrokken zijn is een gesprek gevoerd. Aan deze vertrokken politiemedewerkers zijn dezelfde vragen gesteld als aan de politiemedewerkers die nog in dienst zijn. Daarnaast is uitgebreid ingegaan op de redenen van vertrek (push- en pull-factoren).

Interviews met directe chefs

Als aanvulling op de enquêtes van de chefs zijn 11 allochtone chefs uitvoerig geïnterviewd.

¹ Amsterdam-Amstelland, Brabant Noord, Flevoland, Friesland, Gelderland-Midden, Groningen, Hollands Midden, Limburg-Zuid, Midden- en West-Brabant, Rotterdam-Rijnmond en Twente.

Gesprekken met sleutelfiguren

In de voorbereidende fase zijn gesprekken gevoerd met 7 sleutelfiguren. Met behulp van deze gesprekken is de vragenlijst opgesteld.

Samenvatting

In dit hoofdstuk is ingegaan op de onderzoeksopzet en wijze van dataverzameling. Voor het onderzoek zijn data op verschillende manieren verzameld. Er zijn diepte-interviews gehouden met allochtone politiemedewerkers in dienst (22), vertrokken allochtone politiemedewerkers (14) en allochtone chefs (11). De politiemedewerkers voor de interviews zijn benaderd via de sneeuwbalmethode.

Verder zijn door 499 allochtone politiemedewerkers, 323 autochtone collega's en 220 chefs enquêtes ingevuld. Autochtone collega's en de chefs zijn werkzaam op de bureaus van de geënquêteerde allochtone politiemedewerkers. De enquêtes zijn eerst verspreid via de sneeuwbalmethode, later via de korpsen. 69% van de korpsen heeft hieraan meegewerkt. Van de benaderde allochtone politiemedewerkers heeft 36% de vragenlijst geretourneerd, van de autochtone politiemedewerkers 51% en van de chefs 64%. Deze responscijfers zijn laag, maar niet helemaal zuiver doordat ook niet-executieven en politiemedewerkers die niet meer in dienst zijn benaderd zijn. De zuivere responscijfers liggen dus hoger.

Hoofdstuk 4

Interviews

In dit hoofdstuk worden de diepte-interviews besproken, die gehouden zijn met drie categorieën politiemedewerkers, namelijk allochtone politiemedewerkers die momenteel bij de politie werken (22 interviews), allochtone politiemensen die vertrokken zijn (14) en allochtone chefs (11). De resultaten van deze interviews kunnen behulpzaam zijn bij de interpretatie van de kwantitatieve gegevens.

Achtergrond van de geïnterviewden

Doordat de namen van de te interviewen respondenten 'via via' zijn verkregen, is het mogelijk dat dit politiemensen zijn die er om de een of andere reden uitspringen, bijvoorbeeld doordat zij actief zijn om de situatie van allochtonen bij de politie te verbeteren of doordat zij bekend staan om hun negatieve ervaringen bij de politie. Hierdoor kan vertekening ontstaan. Om na te gaan of dit zo is, wordt eerst een aantal achtergrondkenmerken van de geïnterviewde politiemedewerkers vergeleken met achtergrondgegevens van de geënquêteerde allochtone politiemensen, die immers representatief geacht kunnen worden voor de populatie¹. Hoewel de steekproef van geënquêteerde chefs niet geheel representatief is, worden de geïnterviewde chefs toch vergeleken met deze chefs, omdat zij bijna allemaal autochtoon zijn en de geïnterviewde chefs allemaal allochtoon. Een vergelijking kan hierdoor enigs inzicht geven in verschillen in achtergrond tussen allochtone en autochtone chefs.

Sekse

Het aandeel vrouwen bij de geïnterviewde politiemedewerkers en chefs is ongeveer gelijk aan het aandeel vrouwen bij de geënquêteerde politiemedewerkers en chefs. Bij de

¹ Zie hoofdstuk 3.

Tabel 4.1 Achtergrondgegevens van de geïnterviewde en geënquêteerde allochtone executieve politiemedewerkers

	geïnterviewden %			geënquêteerden %	
	politiemedewerkers in dienst	politiemedewerkers/chefs uit dienst	chefs	allochtone politiemedewerkers	chefs
<i>Sekse</i>					
man	77.2	57.1	81.8	75.1	86.9
vrouw	22.7	42.9	18.2	24.9	12.9
<i>Leeftijd</i>					
19-33 jaar	54.5	42.9	18.2	46.3	3.5
34-47 jaar	40.9	42.9	81.8	46.3	54.5
48-65 jaar	4.5	14.3	--	7.4	41.9
<i>Etnische groep¹</i>					
Suriname	9.1	14.3	45.6	20.0	11.1 ²
Antillen	13.6	--	--	6.5	--
Turkije	31.8	14.3	27.3	28.6	--
Marokko	45.5	71.1	27.3	13.0	11.1
Indonesië	--	--	--	15.1	44.4
Kaapv. Eilanden	--	--	--	1.3	--
Zuid-Europa	--	--	--	6.8	--
Azië	--	--	--	4.2	--
Zuid-Amerika	--	--	--	1.8	--
Afrika	--	--	--	1.6	--
onbekend	--	--	--	1.3	33.3

¹Eén van de ouders is in het buitenland geboren. Bij geïnterviewden geldt dat als de ouders in twee verschillende landen zijn geboren het land is gekozen waar de respondent ook is geboren. Bij de geënquêteerden is voor het armste land gekozen. ² Van de chefs is 96.9% autochtoon, 3.1 allochtoon.

geïnterviewde vertrokken politiemedewerkers en chefs zijn de vrouwen wel oververtegenwoordigd.

Leeftijd

De geënquêteerde politiemedewerkers zijn een fractie ouder dan de geïnterviewde politiemedewerkers. Dit is nog sterker het geval bij de chefs. Geen enkele geïnterviewde allochtone chef is tussen de 48 en 65 jaar, bij de (meestal autochtone) geënquêteerde chefs is 42% tussen de 48 en 65 jaar.

Etniciteit

De etniciteit van de geïnterviewde politiemedewerkers verschilt veel van de etniciteit van de geënquêteerde allochtone medewerkers. De geïnterviewden zijn meestal Marokkaans of Turks (46 en 32%), de etniciteit bij geënquêteerden is meer gemêleerd, zo is 29% Turks, 20% Surinaams, 15% Indonesisch en 13% Marokkaans. Ook bij de geïnter-

vieuwe vertrokken politiemedewerkers zijn de Marokkanen oververtegenwoordigd (71%).

De keuze voor de politie

Verschillende redenen kunnen een rol spelen bij de keuze bij de politie te gaan, het vangen van boeven bijvoorbeeld of een groot rechtvaardigheidsgevoel. De spanning en afwisseling van het beroep kunnen ook een rol spelen en het is mogelijk dat bij allochtonen daarnaast een rol speelt dat ze een brug willen slaan tussen de politie en de allochtone gemeenschap. In het volgende wordt besproken welke redenen de geïnterviewde politiemedewerkers en chefs geven om voor de politie te kiezen.

De aard van het werk speelde een belangrijke rol bij de keuze voor de politie. Het helpen van mensen, de spanning, afwisseling en uitdaging van het politiewerk en het contact met mensen en collega's worden vaak genoemd, evenals actiegerichtheid en voldoening. Het oppakken van criminelen wordt als voorbeeld van actiegerichtheid gegeven. Een agent over voldoening: *'Werk bij de politie is nuttig. Bij defensie verzorgde ik de opleidingen, ik zag het nut niet in van een baan bij defensie. Je ziet niet meteen resultaat van je werk, dat zie je pas wanneer er een oorlog uitbreekt... ik was op zoek naar voldoening in mijn werk.'*

Er zijn ook politiemedewerkers en chefs die vooral bij de politie zijn gaan werken, omdat familie of bekenden bij de politie werken. Bij de chefs speelde dit zelfs vaak een rol. Drie chefs zijn door verhalen van bekenden enthousiast geworden voor de politie. De vader van één chef zat in Suriname bij de politie en daar keek hij erg tegen op. Daarom ging hij in Nederland bij de politie.

Meer ideologische motieven worden ook genoemd. Een bijdrage leveren aan de veiligheid in de samenleving bijvoorbeeld of een goed voorbeeld geven aan andere mensen (niet speciaal allochtonen). Sommigen wilden zichzelf bewijzen en discriminatie tegengaan. Een agente vertelt dat ze op de lagere school te horen had gekregen dat Turken niet bij de Nederlandse politie konden werken. Zij had toen besloten dat zij het tegendeel zou gaan bewijzen. Ook voor drie andere politiemedewerkers was bij de politie werken een kinderwens.

Ook een chef geeft naast de actiegerichtheid, afwisseling en bekenden bij de politie als reden dat hij iets aan de discriminatie bij de politie wilde doen. Zijn ouders hadden hem gewaarschuwd dat er veel discriminatie is bij de politie, maar hij vond *'als je daar iets aan wilt doen, moet je juist bij de politie gaan'*. Het verkleinen van de kloof tussen de politie en de allochtone gemeenschap speelt dus een rol. Een agent zegt het belangrijk te vinden *'een brug te slaan tussen de politie en de Marokkaanse gemeenschap. Deze twee moeten meer naar elkaar toe gebracht worden. Er is een kloof en die wordt alleen maar groter. Door meer Marokkanen bij de politie wordt die kloof verkleind.'* Een ander wil een rolmodel zijn in deze veranderende samenleving, een voorbeeld voor landgenoten, laten zien dat hij zich kan redden. Ook een chef zegt een voorbeeldfunctie te willen vervullen met name voor de allochtone jeugd. Hij wil hen laten zien dat het ook anders kan *'dan de criminaliteit in te gaan'*. Bij de chefs spelen ideologische motieven iets minder dan bij de politiemedewerkers.

Het inkomen en het feit dat de opleiding betaald wordt, was voor het merendeel van de politiemedewerkers nauwelijks van belang. De chefs noemen het feit dat de opleiding werd betaald overigens vaker dan de politiemedewerkers. *'De politie als opstap*

naar een volgende baan' en het feit dat elders moeilijk werk was te vinden speelden nauwelijks een rol bij de politiemedewerkers en de chefs.

Tot slot wordt niet altijd bewust voor de politie gekozen. Een Turkse chef zegt bijvoorbeeld *'Het was geen bewuste keuze, soms ga je met de wind mee. Ik werd benaderd, ik kon me toen niet voorstellen dat allochtonen bij de politie mochten werken. In Turkije mocht dat niet. Ik was gevraagd om bij de politie te komen werken met veel beloften door een bureau. Op deze manier werden allochtone politiemedewerkers toen geworven, via het PAP (= positieve actie plan). Het zoeken naar allochtone politiemedewerkers is rond 1989 begonnen. In 1992 kwam de grootste stroom binnen daarna werd het weer minder.'* Een agent had samen met een vriend voor de grap gesolliciteerd en hij is daarna gebleven.

Conclusie

De belangrijkste redenen om bij de politie te gaan werken zijn zowel voor de politiemedewerkers als voor de chefs: mensen helpen, afwisseling, uitdaging en het contact met mensen en collega's. Voor een aantal is het verkleinen van de kloof tussen de politie en de allochtone gemeenschap een bijkomende reden. Financiële motieven speelden volgens de geïnterviewden nauwelijks een rol. Wel was het voor de chefs vrij vaak belangrijk dat de opleiding werd betaald.

Werving en selectie

Zoals in hoofdstuk 2 is besproken, zijn er in het verleden actieve campagnes gevoerd om meer allochtonen te motiveren om bij de politie te gaan werken. De geïnterviewde politiemedewerkers en chefs hebben dergelijke positieve discriminatie bij de werving van allochtonen als negatief ervaren, omdat het wel is voorgekomen dat allochtonen die niet aan de functievoorwaarden voldeden, toch zijn aangenomen. Dit heeft volgens hen geleid tot negatieve beeldvorming bij autochtone politiemedewerkers. Een chef typeert dit als *'positieve discriminatie zonder visie'*. Er zijn in de jaren 80 en 90 bijvoorbeeld allochtonen die niet goed Nederlands spraken aangenomen. Een agent: *'Wanneer een allochtoon wordt aangenomen, dan is dat volgens autochtone collega's niet vanwege specifieke kwaliteiten, maar vanwege het allochtoon zijn.'* Een chef: *'Bij de werving van allochtonen moet op de kwaliteit gelet worden. Anders werkt het averechts. Voor het werk is minimaal Mavo nodig; anders komen er problemen. (...) Bij een hoge achterstand worden makkelijk lagere eisen gesteld. Geprobeerd wordt om die achterstand door een cursus weg te werken. Maar bij een te grote achterstand lukt dat niet.'*

Een aantal politiemedewerkers en chefs bevestigt dat het erg belangrijk is om op de kwaliteit van de allochtone politiemedewerkers te letten. En er moet goed worden gecommuniceerd: *'Er moet verteld worden waarom wij allochtonen nodig hebben'*. Ook is het belangrijk dat leidinggevendenden het belang van allochtone politiemedewerkers inzien en dit ook uitstralen naar ondergeschikten. Maar op de hoge eisen die gesteld worden bij de werving van allochtonen is toch ook weer kritiek. *'Er wordt te veel op gelet of iemand de Nederlandse taal goed spreekt en onvoldoende op potentie. Als iemand een IQ van 150 heeft, kan zij of hij zich de taal snel eigen maken'*. Ook vinden enkele medewerkers dat de testen bij de werving 'wit' zijn en niet 'multicultureel', waardoor allochtonen ten onrechte buiten de boot vallen. Bijvoorbeeld: *'Op de vraag 'Komt u bij de*

politie werken voor geld' zegt een Surinamer makkelijk 'Ja', want hij weet wat armoede is. Veel Nederlanders weten niet wat armoede is.' Als uit de testen blijkt dat je graag bij de politie wilt werken om het geld, dan wordt dit negatief geïnterpreteerd. 'Bij de testen zou het om basishoudingen moeten gaan, bijvoorbeeld om integriteit, of 'kan iemand anderen motiveren' of 'is iemand diversiteit-minded?'

Volgens een chef zouden allochtone leerlingen al in hun jeugd benaderd moeten worden. Als zij nog op de Mavo of de Havo zitten. Daar zou de politie volgens hem een goed imago moeten hebben, wat er nu niet is. Een andere oplossing die hij geeft is *'Een bonus voor wie veel allochtonen binnenhaalt, gekwalificeerde mensen op hoog niveau.'* Een agente zegt daarnaast dat bij werving en selectiedagen voor politiemensen, allochtone geïnteresseerden eerder op haar afkomen om informatie te vragen, omdat ze allochtoon is. Ook volgens een vertrokken chef moeten allochtone politiemedewerkers ingezet worden bij werving en selectie van nieuwe allochtone collega's. Dit kan zodoende positief werken op de instroom.

Conclusie

Bij de werving van allochtonen hebben de politiemedewerkers en chefs de positieve discriminatie in de jaren 80 en 90 als negatief ervaren. Verder zouden selectiecriteria moeten worden nagelopen op een 'cultural bias' en bij de werving zouden meer allochtone politiemedewerkers moeten worden ingezet.

De opleiding

De politiemedewerkers hebben de Basis Politie Opleiding voltooid, de meeste chefs de Nederlandse Politieacademie. Op de opleiding zelf hebben de politiemedewerkers en chefs wel het een en ander aan te merken, maar toch zijn ze bijna allemaal redelijk tevreden met de aansluiting van de politieopleiding op het werk. Eén chef is zelfs zeer tevreden met zijn ontwikkeling tijdens de opleiding. Slechts een enkeling is matig tevreden.

Aandacht voor diversiteit

Er is weinig aandacht voor diversiteit tijdens de opleiding, terwijl autochtone politiemedewerkers vaak weinig weten van de cultuur en gebruiken van allochtonen. Een chef: *'tijdens de opleiding ligt het accent te veel op technische vaardigheden. Er moet meer aandacht komen voor de samenleving'.* Ook een andere chef vindt het een gemis dat in de opleiding geen cursussen aan autochtonen worden gegeven over diversiteit. *'Cursussen voor autochtonen over andere culturen zijn nodig, ook over waarden en normen in andere culturen, om dingen te kunnen begrijpen. Autochtone collega's hebben hier geen oog voor. De gemiddelde autochtoon weet bijvoorbeeld niet welke surinaams-hindoestaanse feesten er zijn en dat vind ik heel frustrerend. Ook weten autochtone collega's te weinig af van het suikerfeest. In de politieopleiding is onvoldoende aandacht voor diversiteit. Het gebeurt wel eens, maar het is niet structureel in de opleiding ingebouwd'.* Een andere agent benadrukt daarentegen dat wijkagenten wel opleiding krijgen in het omgaan met andere culturen en deze agent vindt dat een goede zaak.

Vorbereitung op de harde politiecultuur

Enkele politiemedewerkers vinden dat de opleiding hen beter had moeten voorbereiden op de harde politiecultuur. Een agent zegt bijvoorbeeld *'dat het wel beter zou zijn wanneer men al voor en ook tijdens de opleiding wordt voorbereid op de macho politiecultuur en op het feit dat je stevig in je schoenen moet staan, assertief moet zijn om binnen en buiten de politie regelmatig klappen die het werk met zich meebrengt te kunnen doorstaan'*. Een ander zegt juist dat hij voordat hij de politieopleiding ging doen, goed wist waar hij aan begon. Hij heeft bovendien tijdens de opleiding met behulp van cassussen ook nog enige voorbereiding gehad op de harde cultuur binnen en buiten de politie.

Assertiviteitstraining voor allochtonen

'Allochtonen zijn niet weerbaar genoeg, dit heeft te maken met de cultuur' zegt een agent. *'Autochtone collega's zijn veel mondiger en assertiever'* zegt een ander. Een vrouwelijke agente: *'Vanuit de Marokkaanse cultuur kennen we dit minder, niet alleen als vrouw zijnde, maar in zijn algemeenheid. Het hoort niet echt om een ander terecht te wijzen, of iets te zeggen wat jij vindt. Je praat veel meer naar de mond. Het probleem van achtergesteld worden zit hem vaak in deze ontbrekende assertiviteit in de allochtoon.'* De chefs noemen dit overigens niet als probleem.

Er zou in de opleiding aandacht moeten zijn voor dit verschil in cultuur. Allochtone politiemedewerkers zouden tijdens de opleiding een assertiviteitstraining of weerbaarheidstraining moeten kunnen volgen, zeggen de geïnterviewden.

Achterstelling

Over het algemeen vinden de geïnterviewde politiemedewerkers en chefs de achterstelling tijdens de opleiding meevallen. De meeste allochtone politiemedewerkers voelen zich niet achtergesteld tijdens de opleiding. Vijf politiemedewerkers en bijna de helft van de chefs zeggen wel dat er scherper op hen werd gelet. *'Mijn Processen Verbaal werden meer nagekeken door een lerares Nederlands dan die van andere studenten. Ook werd ik automatisch opgegeven voor Nederlandse les, zonder dat er naar mijn resultaten werd gekeken.'* Ook zegt een aantal (4 politiemedewerkers en 2 chefs) dat zij slechtere beoordelingen hebben gekregen tijdens de opleiding. Een chef moest het eerste jaar van de opleiding overdoen *'terwijl ik het wel gehaald had. Ik was de enige Surinamer die het gehaald had en dat zou slecht voor de groep zijn als ik als enige Surinamer naar het tweede jaar was gegaan'*. Dit hoorde hij pas achteraf, niet tijdens de opleiding. Tot slot zeggen twee politiemedewerkers dat het voor hen moeilijker is een vervolgopleiding voor leidinggevendenden te volgen dan voor hun collega's. Een vertrokken chef sluit hierbij aan. *'Ik was door een moeilijke selectieprocedure gekomen om naar de politieacademie te kunnen gaan. Dit gaf problemen met mijn chef, omdat hij het er niet mee eens was. De chef had anderen aanbevolen die niet door de selectieprocedure waren gekomen. Uiteindelijk heb ik wel een plaats gekregen op de academie door het via de rechter te spelen. Ook na de politieacademie werd ik achtergesteld. Andere collega's zijn na de academie hoofdinspecteur geworden en ik moest gaan solliciteren naar een baan. Concreet: ik had het idee dat ik werd uitgesloten om op strategisch niveau te kunnen komen.'* Een andere vertrokken chef: *'Ik wilde een opleiding volgen en toen werd er gezegd dat de lijst vol was. Een wachtlijst zou er niet bestaan.'*

Voor mij was een vrouw ook op dezelfde manier tegengewerkt. Ik zie dit niet direct als discriminatie. Ik had meer papieren door het werk dat ik deed binnen de organisatie. Bovendien had ik een succesvolle nieuwe aanpak en mijn chef voelde zich bedreigd'.

Twee politiemedewerkers die achterstelling hebben meegemaakt, zeggen dat allochtonen sterk gemotiveerd moeten zijn om het vol te houden tijdens de opleiding. Zonder deze motivatie houd je het als allochtoon volgens hen niet vol, vanwege de harde cultuur.

Niet alleen de opleiders, maar ook de collega's kunnen de opleiding zwaar maken voor een allochtoon. Een chef vertelt dat hij vanwege zijn uitstekende performance door zijn collega's niet werd geaccepteerd. Hij ziet dit als reden waarom veel allochtonen het niet volhouden tijdens de opleiding. *'Van de 24 allochtonen van de politieopleiding zijn er maar 7 overgebleven. Dat heeft hiermee te maken.'* Een vertrokken agente: *'Ik volgde een opleiding tot hoofdagent. Ik had een schiettoets niet gehaald, omdat ze me twee toetsen lieten doen op één dag en dat haalt niemand. Ze wilden mij daar weg werken. [stad] is echt een dorp. Het is echt heel anders dan mijn vorige district. Ze hadden het daar niet op allochtonen. Er heerste ook een hele andere cultuur, er zaten alleen maar oude brigadiers, die waren heel conservatief en ze dachten dat ze alles wisten'.*

Conclusie

De politiemedewerkers en de chefs missen aandacht voor diversiteit tijdens de opleiding. Ook zou de opleiding beter moeten voorbereiden op de (harde) politiecultuur en aan enkele allochtonen zouden assertiviteitstrainingen aangeboden moeten worden. Een aantal van de geïnterviewden heeft wel eens te maken gehad met een vorm van achterstelling tijdens de opleiding. Over de opleiding zelf hebben de politiemedewerkers en chefs wel het één en ander aan te merken, maar toch zijn bijna alle politiemedewerkers en chefs redelijk tevreden met de aansluiting van de politieopleiding op het werk.

Meerwaarde van allochtone politiemedewerkers

Aan de geïnterviewden is gevraagd waar zij zichzelf beter in vinden dan veel van hun (allochtone en autochtone) collega's en ook waar allochtone politiemedewerkers in het algemeen beter in zijn dan de autochtone collega's. Ook is gevraagd wat autochtone politiemedewerkers over het algemeen beter kunnen.

De politiemedewerkers en chefs geven voorbeelden van de meerwaarde van allochtone politiemedewerkers op het gebied van enerzijds het contact leggen met allochtone burgers en anderzijds informatie verzamelen en/of een informant runnen in criminele allochtone groepen.

Contact leggen

Alle geïnterviewden vinden dat allochtone politiemedewerkers beter contact kunnen leggen met allochtone burgers. De politiemedewerkers en chefs zeggen bovendien bijna allemaal dat allochtone politiemedewerkers ook beter zijn in het aanspreken en verhoren van allochtone burgers en verdachten (20 en 16 van de 22 politiemedewerkers en 9 en 10 van de 11 chefs). De geïnterviewden vinden ook bijna allemaal dat allochtone po-

litiemedewerkers meer kennis hebben van het geloof, de taal en de cultuur van (hun eigen deel) van de allochtone bevolking. Allochtone politiemedewerkers kunnen zodoende beter allochtone burgers het gevoel geven dat de politie er ook van en voor hen is (17 politiemedewerkers en 8 chefs). Ook vinden veel politiemedewerkers (19) en chefs (10) dat allochtone politiemedewerkers een voorbeeldfunctie hebben voor de allochtone jeugd. In het onderstaande wordt toegelicht waarom de geïnterviewden vinden dat zij beter zijn in het contact leggen met allochtone burgers en met de allochtone gemeenschap.

Contact leggen met allochtone burgers kan op de eerste plaats gemakkelijker gaan, doordat allochtone politiemedewerkers persoonlijk bekend zijn in de allochtone gemeenschap. Op de tweede plaats kan kennis van het geloof, de taal en cultuur van (hun eigen deel van) de allochtone gemeenschap het contact leggen vereenvoudigen. Maar het is niet noodzakelijk persoonlijk bekend te zijn bij de allochtone gemeenschap of om over de specifieke cultuur veel kennis te hebben. Alleen het 'allochtoon-zijn' kan op de derde plaats al voordelig werken bij het contact leggen, met andere allochtonen, eventueel van een andere herkomst, omdat zowel agent als burger beiden tot een minderheid behoren.

Persoonlijk bekend in de allochtone gemeenschap

Slechts twee chefs zeggen dat het voordelig kan zijn allochtone burgers persoonlijk te kennen. Zij beschouwen dit niet als algemene meerwaarde van allochtone politiemedewerkers en chefs. Een chef: *'Er wordt positief over mij gepraat en daarom wordt van huis uit meegegeven dat ze naar mij moeten luisteren'*. De andere chef: *'Bekendheid met mensen is belangrijk voor de manier van benaderen. Ik ben één van hen'*, hierdoor wordt het contact makkelijker. Het kennen van mensen heeft volgens een agent ook als voordeel dat rekening gehouden kan worden met de persoonlijke situatie van mensen.

Kennis van het geloof, de taal en de cultuur

Het is een voordeel allochtone burgers persoonlijk te kennen, maar dit is niet noodzakelijk. De kennis die allochtone politiemedewerkers hebben van hun eigen deel van de allochtone bevolking noemen alle geïnterviewden, op twee na, een duidelijke meerwaarde. Door kennis van het geloof, de taal en de cultuur van allochtonen zijn allochtone politiemedewerkers in het algemeen, maar ook de geïnterviewden zelf, beter in het contact leggen met allochtone burgers. *'Ik heb meer (...) kennis van geloof, cultuur en gewoonten van allochtonen. Hierdoor verloopt het contact soepeler'*.

Kennis van het geloof

Kennis van het geloof van de allochtone bevolking vinden 29 (van de 33) geïnterviewden een meerwaarde van de allochtone politiemedewerker (19 politiemedewerkers en 10 chefs). Dit kan bijvoorbeeld voordelig werken in het contact met fundamentalistische Moslims. Hierdoor weten allochtone politiemedewerkers bijvoorbeeld wanneer ze wel iemand een hand mogen geven en wanneer niet of wanneer ze wel naast iemand mogen gaan zitten volgens het geloof en wanneer niet. Een vrouwelijke chef: *'Ik blijf respectvol bij fundamentalistische Moslims, door te groeten en een kleine hoofdbuiging te maken. Als ik bij fundamentalistische moslims kom, ga ik niet naast de*

man op de bank zitten. Een mannelijke collega moet niet naast een vrouw gaan zitten. Dat weten allochtonen beter'. Ook vertelt zij over gedragscodes die voortvloeien uit het geloof: 'Als ik ergens kom en een man met platte hoed en baard zie, geef ik geen hand, zoals minister Verdonk pertinent wilde. Ik zeg alleen goedendag.' Een chef geeft een voorbeeld van een situatie van huiselijk geweld. Hij vertelt dat hij een allochtone man die zijn vrouw slaat beter kan benaderen en de Nederlandse regels voorleggen door zijn kennis van het geloof. *'Wanneer ik binnen loop, zie je dat zo'n man meteen gerustgesteld is, want hij zal begrepen worden. De sfeer is gelijk al meer gebaseerd op vertrouwen dan bij een Nederlander. Door een gesprek aan te gaan over wat er wel en niet in de Islam staat bereik ik aan het einde een soort compromis waarin gevraagd wordt of de man hoe dan ook de Nederlandse regels wil respecteren. Er wordt eerder toegegeven bij een allochtone agent.'*

Kennis van de taal

Taal is ook een factor. Praktisch alle politiemedewerkers (21) en alle chefs (11) vinden kennis van de taal van de allochtone bevolking een meerwaarde van de allochtone politiemedewerker. Als het nodig is, kunnen zij de taal gebruiken, maar zij benadrukken wel dat dit niet standaard moet gebeuren, want soms werkt het juist averechts. *'ik ben in staat om maatwerk te leveren. Soms moet je een allochtoon anders benaderen dan een autochtoon. Soms juist niet. Dat moet je kunnen aanvoelen. Soms moet je iemand in het Surinaams, Marokkaans of Turks aanspreken. Soms breekt het ijs, wanneer je iemand als Surinamer aanspreekt. Soms werkt het averechts. Ik ben in staat om dat goed aan te voelen.'* Als een allochtone jongen bijvoorbeeld bij zijn autochtone vrienden staat, kan het averechts werken hem in zijn eigen taal aan te spreken. Een ander voorbeeld is een situatie waarin de afstand tussen de allochtone agent en de allochtone burger benadrukt wordt, bijvoorbeeld bij een aanhouding.

Taal speelt vooral een belangrijke rol bij het leggen van contact met allochtone jongeren. Twee politiemedewerkers zeggen dat allochtone politiemedewerkers zich kunnen identificeren met de allochtone jeugd. *'Ze spreken hun taal, je bent een van hen'*. Wanneer allochtone politiemedewerkers de taal van de jeugd spreken, *'neemt de jeugd jou eerder in vertrouwen dan een autochtone collega. Wanneer je als allochtoon een buurthuis binnen gaat dan blijft de jeugd gewoon Nederlands praten, als een autochtone collega dat doet dan schakelen ze over op hun eigen taal. Autochtone collega's verwijzen een zaak met buitenlandse cliënten vaak door naar hem'*. Niet alleen bij allochtone jongeren is taal een belangrijke factor, ook bij oudere allochtonen is dit zo. De communicatie met de eerste generatie is lastig, volgens een agent. Hier is het extra belangrijk om hun taal te spreken. Een vertrokken agent geeft een voorbeeld over overlast op een postkantoor. *'Er was een Turkse man op het postkantoor die de hele boel bij elkaar schreeuwde en raar deed. Toen de politie aankwam viel hij ze aan, schold ze uit en hij was kwaad op de politie, op de regering, op iedereen. Wat bleek achteraf, nadat ik met deze man ging praten, dat zijn zus in Turkije zelfmoord had gepleegd. Zij kreeg geen papieren om naar Nederland te komen. De man was daardoor in een zware emotionele toestand en huilde ook. Na dit gesprek in het Turks, want hij sprak geen Nederlands, was de rust weer teruggekeerd en ben ik met hem mee naar huis gegaan en heb aan zijn vrouw het verhaal verteld'*.

Een ander concreet voorbeeld komt van een agent. Tijdens een burenruzie tussen Turkse en Nederlandse burensamenwerking werd hij ingezet samen met een autochtone collega. *'De*

ruzie tussen de Nederlandse en Turkse burens was zo hoog opgelopen dat er messen en vechtpartijen bij waren komen kijken. Ik was met een Nederlandse collega. We hebben de rollen verdeeld. Ik deed de Turkse mensen, de collega de Nederlanders. Het Turkse gezin sprak ook niet goed Nederlands. Ik heb hun verhaal in het Turks aangehoord.' De collega had het verhaal van de Nederlanders gehoord. 'We hebben de wijkagent ingelicht. Daaropvolgend was het probleem opgelost en keerde de rust terug in de wijk.' Een chef geeft ook een voorbeeld: 'Ik had een Turkse collega (...). Op een avond waren er twee Turkse groepen die elkaar zouden ontmoeten in [een stad] om te vechten. Door gebruik van die Turkse collega, die dus de Turkse taal beheerst, is deze zaak opgelost zonder escalatie'.

Een aantal chefs benadrukt dat niet alleen de taal belangrijk is, maar ook de juiste toon. Allochtone politiemedewerkers kunnen beter inschatten hoe allochtone burgers aangesproken moeten worden. *'Het gaat om de toon. Surinamers worden ook door autochtonen aangesproken, maar door een allochtoon is toch anders, want die kent de toon die nodig is in een bepaalde situatie. Een allochtone agent heeft meer achtergrondkennis en biedt de burger meer herkenbaarheid. Maar voor de autochtone burgers is het geen probleem als zij door een allochtone agent worden aangesproken, hierdoor hebben allochtonen een streepje voor'.*

Kennis van de cultuur

Tot slot is kennis van de cultuur een belangrijk punt. Bijna alle politiemedewerkers (21) en alle chefs zien dit als meerwaarde. Een vrouwelijke chef vertelt bijvoorbeeld: *'Als je in een winkel van allochtonen komt, word je soms iets te drinken aangeboden dat je als politiefunctionaris niet mag aannemen. Maar als allochtoon weet je dat het normaal is, het hoort bij de gastvrijheid die ook geldt als een burger de winkel binnenkomt.'*

De factor 'kennis van cultuur' maakt ook het contact met allochtone jongeren makkelijker. Bij het benaderen van allochtone jeugd is het erg belangrijk de gedragscodes te kennen. *'voor jeugd moet je een ervaren politieman zijn. Een agent moet bijvoorbeeld weten dat het een gedragscode is dat je jongeren nooit in de groep aan moet spreken bij de achternaam, omdat dit aangeeft dat de jongere de politie kent of dat hij ooit opgepakt is geweest of dat hij zijn maten verraden heeft. Allochtone jongeren hebben hier grote problemen mee. Autochtone jongeren zijn hier minder gevoelig voor. Ik maak eerst afspraken met de groep en pas als zij deze niet nakomen, treed ik de keer daarna iets harder op. Autochtone collega's treden meestal meteen hard op.'* Een vertrokken agente over het aanspreken en terechtwijzen van een groepje Marokkaanse jongeren die voor overlast zorgen. *'Mijn autochtone collega's zouden hen bruut weg sturen en hen daarmee tegen zich in het harnas jagen. Ik zal hen altijd eerst begroeten, persoonlijk aanspreken en daarmee een andere benadering hanteren. Ook zou ik de familiebanden erbij halen. 'wat zou je vader er van vinden als ik je nu moet meenemen naar het bureau?' Dat is de manier om Marokkaanse jongeren aan te spreken.'*

Een belangrijk cultureel aspect is respect. Het merendeel van de geïnterviewden vindt dat allochtone politiemedewerkers beter zijn in het aanspreken, terechtwijzen en verhoren van allochtone burgers, omdat zij respect hebben voor iedereen. *'Niet alle collega's hebben dat'.* Een chef: *'allochtonen hebben de goede toon op het juiste moment. De acceptatie is hierdoor beter. Allochtonen doen niet neerbuigend. Als bijvoorbeeld een autochtone collega een oudere allochtoon aanspreekt kijk ik soms tenenkrommend toe. Dit is vaak zonder respect, alsof de oudere allochtoon achterlijk is'.*

Een chef vertelt dat *'de politie onder allochtonen een respectvol beroep is'*. Allochtone burgers hebben daarentegen voor autochtone politiemedewerkers weinig respect, maar wel voor allochtonen bij de Nederlandse politie.

Voor allochtone jongeren is het extra belangrijk dat zij met respect worden behandeld. Een chef vertelt dat hij door jongeren met respect te behandelen een dialoog heeft weten te creëren tussen de criminele Marokkaanse jongeren in zijn wijk en de politie. Zijn autochtone collega's waren ervan overtuigd dat deze jongeren hard aangepakt moesten worden en hierdoor was de situatie geëscaleerd. Deze agent wilde een brugfunctie vervullen tussen de allochtone gemeenschap en de politie. Allochtone jongeren voelen zich niet met respect behandeld als zij gecommandeerd worden. De eerder genoemde chef begint altijd eerst met een praatje. Het gevolg is dat die jongeren al meteen vertellen waar ze mee bezig zijn. Deze chef benadrukt wel dat hij een cursus heeft gehad over jeugd en culturele achtergrond en hij denkt dat deze cursus zeker bijdraagt aan het beter benaderen van allochtone jeugd. Een agent: *'Je moet eerst een emotionele band opbouwen, en dan pas op het zakelijke over gaan'*. Allochtonen zijn veel informeler en daar past een heel zakelijke houding niet zo goed bij.

Er is ook respect van allochtone jongeren voor ouderen. Een agente vertelt dat zij meer respect krijgt van allochtone jongeren, omdat zij ouder is. Hierdoor is zij beter in het terechtwijzen van allochtone jongeren. *'Wie ouder is wordt binnen de eigen groep gerespecteerd en daar wordt naar geluisterd. Dit geldt overigens niet voor oudere autochtonen.'* Allochtone jongeren brengen dit respect volgens deze geïnterviewde dus niet op voor oudere autochtone politiemedewerkers.

Het is belangrijk dat de expertise van allochtonen op de juiste manier wordt ingezet. Een agent vertelt: *'Bij de politie zijn verschillende teams gespecialiseerd in Antillianen, waar geen Antillianen in zitten.'* Deze agent vindt dat *'iedere politieagent in principe even goed is, uitzonderlingen daargelaten.'* Maar zegt ook dat *'allochtonen vaak beter bekend zijn met gewoontes en culturen van allochtonen, dan autochtonen. Winst halen uit allochtone collega's, specifiek voor de doelgroep, is afhankelijk van taal. Wanneer iemand Marokkaans spreekt, komt deze persoon gemakkelijker binnen bij Marokkanen. Ook culturele aspecten, zoals omgangsvormen spelen een rol.'*

'Allochtoon-zijn' in het algemeen

Bij het leggen van contact is het volgens de geïnterviewden niet noodzakelijk persoonlijk bekend te zijn bij de allochtone gemeenschap of om kennis te hebben van het geloof, de taal of de cultuur van allochtone burgers. Het 'allochtoon-zijn' an sich leidt ook al tot een groter vertrouwen van de allochtone gemeenschap in de politie. Een chef vertelt dat allochtone politiemedewerkers *'weten hoe het voelt om anders te zijn. Dat geeft de burgers een gevoel van gemeenschappelijkheid, een vertrouwd gevoel. Mensen zijn dan opener en voelen zich meer op hun gemak. Allochtonen voelen zich door allochtone politiefunctionarissen eerder serieus genomen en begrepen'*. Een andere chef vindt dat *'allochtonen over het algemeen meer gevoel hebben voor anders zijn, voor diversiteit. Zij kunnen zich in iemand inleven omdat zij zelf hebben meegemaakt wat het betekent als anders gezien te worden'*. Een andere chef beaamt dit: *'Allochtone politiemedewerkers kunnen zich beter inleven in de gevoelens en situaties van allochtone burgers door hun eigen ervaring en gevoelens als allochtoon'*. Een voorbeeld over huiselijk geweld: *'een jonge Marokkaanse vrouw was geslagen door haar man. Collega's die er al eerder heen waren geweest kwamen zonder resultaat terug. Toen ben ik er heen gegaan en*

toen heeft die vrouw wel tegen mij verteld wat er was gebeurd en ze had dit niet tegen mijn autochtone collega's verteld omdat ze 'niet nog eens die Nederlanders ging helpen hun vooroordelen te bevestigen.'

Ook geldt volgens een chef het principe *'onbekend maakt onbemind'*. *'Allochtone collega's zijn beter in staat voor openbare orde te zorgen. Allochtone collega's kunnen soepeler in dat soort situaties opereren en zo escalaties voorkomen'*. Hij licht dit toe aan de hand van een voorbeeld over sluitingstijden in een uitgaansstraat waar veel allochtone burgers komen. De kroegen gaan daar tussen twee en vier uur dicht en op die tijd wordt die straat als eng ervaren. *'Onze instructie is: extra letten op die straat! Als er vechtpartijen ontstaan, moeten de jongeren de politiebus in. Dat is moeilijk voor elkaar te krijgen. Opvallend is dat de allochtone collega sneller en meer met de allochtone jongeren in contact komt. Wanneer de allochtone collega met de jongeren praat stappen ze uiteindelijk zelf in de politiebus.'* Een andere chef ervaart ook dat het *'allochtoon-zijn'* positief werkt, omdat *'allochtone mensen veel sneller afkomen op allochtone politiemensen. Het contact gaat daardoor makkelijker, ze accepteren ook meer van de allochtone politieagent en ze hebben het gevoel beter begrepen te worden. Ook wordt de informatie die wordt verteld door de allochtone burgers sneller opgepikt'*.

Contact met autochtonen

Weinig chefs en politiemedewerkers vinden zichzelf of allochtone politiemedewerkers in het algemeen beter in vaardigheden die specifiek autochtone burgers of verdachten betreffen. Maar het is volgens alle geïnterviewden ook weer niet zo dat autochtone politiemedewerkers beter dan allochtone contact kunnen leggen met autochtone burgers. Over het algemeen vinden de politiemensen en chefs dat autochtone en allochtone politiemedewerkers even goed contact maken met autochtone burgers Slechts enkele politiemedewerkers (2) vinden wel dat allochtone politiemedewerkers beter contact kunnen leggen met autochtone burgers en ook vinden zij dat zij dit zelf beter kunnen. Eén agent zegt bijvoorbeeld dat hij beter is in het verhoren van autochtonen, omdat hij *'de nadruk legt op overeenkomsten. Als iemand Limburger is dan spreek ik deze persoon in zijn eigen taal aan. In het Limburgs praten helpt vooroordelen overkomen. Sommige autochtonen werken dan gemakkelijker mee'*.

Conclusie

De meerwaarde van allochtone politiemedewerkers is volgens de geïnterviewden dat zij beter contact kunnen maken met allochtone burgers. Door kennis van het geloof, de taal en de cultuur van hun eigen groep kunnen allochtone politiemedewerkers beter contact leggen met deze groep. Kennis van het geloof maakt het makkelijker om een inhoudelijk gesprek hierover aan te gaan, als allochtone burgers uit naam van hun geloof dingen doen die niet mogen volgens de Nederlandse wet. Het aanspreken van allochtone burgers in de eigen taal werkt drempelverlagend. Allochtone politiemedewerkers weten hoe ze burgers of verdachten moeten benaderen en vooral ook hoe ze hen zeker niet moeten benaderen. De meerwaarde van allochtone politiemedewerkers beperkt zich echter niet alleen tot de eigen groep, het *'allochtoon-zijn'* of het *'anders-zijn'* op zichzelf maakt het contact met de gehele allochtone bevolking makkelijker, vinden de meesten. Allochtone politiemedewerkers zijn soms ook persoonlijk bekend bij een allochtone gemeenschap en daardoor wordt het maken van contact eenvoudiger.

In het algemeen valt het op dat de chefs veel vaker vinden dat ze zelf beter zijn. Dit is niet zo verwonderlijk, als ze niet vonden dat ze beter waren, zouden ze misschien ook geen chefpositie geambieerd hebben.

Er is geen verschil tussen de politiemensen en chefs in de opvattingen over de meerwaarde van allochtone politiemedewerkers bij het leggen van contact.

Informant runnen of informatie verzamelen

Niet alleen bij het leggen van contact kunnen allochtone politiemedewerkers een meerwaarde hebben, hun meerwaarde kan ook zijn dat zij een informant beter kunnen runnen of beter informatie kunnen verzamelen in criminele groepen. Het is bijvoorbeeld aannemelijk dat een autochtoon niet veel informatie boven tafel kan krijgen in een Marokkaans of Turks koffiehuis. Er is gevraagd hoe de geïnterviewden hierover denken. Het merendeel van de geïnterviewden vindt dat allochtone politiemedewerkers beter zijn in het runnen van een informant en het verzamelen van informatie in criminele allochtone groepen (14 en 17 politiemedewerkers en 9 en 10 chefs). Acht politiemedewerkers (van de 22) en ook acht chefs (van de 11) vinden dat zij zelf beter zijn in informatie verzamelen in criminele allochtone groepen. Het runnen van een informant in criminele allochtone groepen zeggen 8 politiemedewerkers en 6 chefs ook zelf beter te kunnen dan hun collega's.

Persoonlijk bekend in allochtone gemeenschap

Het zal wel eens voorkomen dat persoonlijke bekenden van de politiemedewerkers en chefs als informant worden gerund in een criminele allochtone groep. In de interviews zijn hier echter geen voorbeelden van gegeven.

Kennis van het geloof, de taal en de cultuur

Kennis van de taal is een reden waarom de geïnterviewden vinden dat allochtone politiemedewerkers een meerwaarde hebben bij het verzamelen van informatie of het runnen van een informant in criminele allochtone groepen. Door de gedeelde taal en cultuur kunnen allochtone politiemedewerkers beter *'bruggen bouwen'*. *'Mensen vergeten dat je van de politie bent, vanwege een gemeenschappelijke cultuur'*. Een ander voegt hier aan toe dat de taal erg belangrijk is en dat het uiterlijk een band scheidt. Dit werkt positief bij het runnen van een informant of als er informatie verzameld moet worden in een criminele allochtone groep. Allochtone politiemedewerkers vallen minder op. Een Turkse chef: *'Ik hoor meer en heb meer informatie Ook van Marokkanen. Verschil met de autochtone collega is dat ik makkelijker bijvoorbeeld een Islamitisch café binnen kan lopen. Als een autochtone collega dat doet, wordt er door de bezoekers achterdochtig gereageerd'*. Een andere agent zegt dat het niet zozeer gaat om de eigen etnische groep, maar vooral om de eigen geloofsgroep.

Een goede inschatting maken van de criminaliteit van groepen, is belangrijk voor het verzamelen van informatie. *'Door meer kennis van de cultuur van mijn groep kan ik beter informatie verzamelen, ik kan beter inschatten wie wel en wie niet crimineel is. Ik heb geen vooroordelen, ik weet dat hanggroepen bij de cultuur horen, autochtonen vinden dit bijvoorbeeld crimineel'*. Ook is het belangrijk te weten wat er leeft in de ge-

meenschap. Ook het uiterlijk werkt drempelverlagend. Een chef: *'Ik ben beter in het runnen van een informant in allochtone criminele organisaties, omdat ik herkenbaar ben voor een allochtone informant. Ik ben beter in het inspelen op het geweten van een informant (ook autochtoon) dan mijn collega's. Mijn collega's zien de informant als dader.'* Het is belangrijk niet gelijk te laten zien een agent te zijn. *'Ik speel met deze mensen mee, mijn collega's laten vaak meteen zien dat ze van de politie zijn en dat werkt averechts'*

Bij het verhoor speelt dit ook: *'Allochtone collega's gaan heel anders het verhoor in. In een verhoor zijn allochtonen erg relatie-gericht. Er moet eerst een vertrouwensband zijn. Het is heel belangrijk om niet gelijk aanvallend te werk te gaan. Een neutrale benadering is belangrijk, autochtone collega's zijn toch vaak meer dwingend en aanvallend, soms zijn autochtone collega's zelfs grof.'*

De belangrijkste reden waarom volgens de respondenten allochtonen beter zijn in het runnen van een informant en in informatie verzamelen in criminele allochtone groepen is het onderlinge vertrouwen. Een chef: *'Het vertrouwen is beter, de toenadering is makkelijker, van man tot man, van woord tot woord. Allochtonen maken deel uit van de groep'.* Het vertrouwen in de eigen etnische groep is het grootst. *'Turken weten meer van Turken en Marokkanen weten meer van Marokkanen'*, zegt een chef. *'Het werkt het beste als de informant dezelfde afkomst heeft als de criminele groep. Een autochtoon valt op en dat werkt niet'*, zegt een agent. Een ander: *'Een Turkse agent zal weinig betekenen voor een Antilliaan'*.

'Allochtoon-zijn' in het algemeen

Daarnaast speelt het 'allochtoon-zijn' in het algemeen een positieve rol voor het verzamelen van informatie of het runnen van een informant in criminele allochtone groepen. Een agent vertelt bijvoorbeeld dat hij elke week een spreekuur heeft in een asielzoekerscentrum (AZC). *'Als ik het spreekuur doe zit de wachtkamer helemaal vol. Als er een autochtone collega zit, dan is er niemand in de wachtkamer.'* Hij zegt veel informatie te krijgen tijdens deze spreekuren in het AZC. *'Mensen komen dan naar mij toe en zeggen 'ik heb gehoord dat... Als ik dan bijvoorbeeld hoor van een straatroof, dan ga ik daarna rondvragen of mensen wat hebben gehoord.'*

Ook voor het runnen van een informant is het 'allochtoon-zijn' van belang. Het contact leggen met de informant is belangrijk. De politiemedewerkers en chefs benadrukken dat het vooral belangrijk is dat een informant vertrouwen heeft. *'Vanuit schaamtegevoelens gaan allochtonen niet snel naar een autochtone collega.'* Een agent: *'ik ben beter in het contact leggen met informanten, doordat ik allochtoon ben, hebben allochtonen meer vertrouwen in mij. (...) Dat ik allochtoon ben werkt drempelverlagend. Het is afhankelijk van de situatie of ik Marokkaans of Nederlands praat.'* Een ander: *'Ik maak eerder contact, ik ben beter aanspreekbaar. Ik heb meer inzicht in de materie, mensen vertrouwen mij eerder.'*

Een agente vertelt tenslotte dat ze beter is in het verhoren van allochtone criminele jongeren, omdat ze informatie beter kan interpreteren. *'Interpretatie van info wordt door autochtone collega's anders gedaan dan allochtonen onderling. Net als Nederlanders onderling dingen bedoelen die je als allochtoon ook moet snappen. Daarom is het vaak ook rechtvaardiger dat de allochtoon een allochtoon verhoort. Ik kan dat in ieder geval beter dan mijn collega's.'*

Contact met autochtonen

Sommige allochtone politiemedewerkers vinden zichzelf beter in het contact met mensen, niet alleen allochtonen, maar ook autochtonen. Zodoende vinden zij zichzelf ook beter in het informatie verzamelen of het runnen van een informant in autochtone criminele groepen. Zes geïnterviewden zeggen beter te zijn in het verzamelen van informatie in criminele autochtone groepen (2 chefs en 4 politiemedewerkers). Eén chef en één agent zeggen beter te zijn in het runnen van een informant in criminele autochtone groepen. Hier zijn geen voorbeelden van gegeven.

Conclusie

Bij het verzamelen van informatie en van het runnen van een informant in criminele allochtone groepen is volgens de geïnterviewden kennis van het geloof, de taal en de cultuur een belangrijke meerwaarde van de allochtone politiemedewerker. Het vertrouwen is vaak groter en het is makkelijker om informatie te krijgen en te interpreteren. Ook het 'allochtoon-zijn' in algemene zin speelt een positieve rol.

Autochtonen beter

Allochtone politiemedewerkers zijn natuurlijk niet de enigen met meerwaarde. Ook autochtone politiemedewerkers beheersen bepaalde vaardigheden beter.

Contact leggen

Over het algemeen vinden de geïnterviewden niet dat autochtone politiemedewerkers beter contact kunnen leggen met autochtone burgers (slechts 1 agent) of beter zijn in het terechtwijzen van autochtone burgers (2 chefs). Dit kunnen autochtone en allochtone politiemedewerkers even goed volgens bijna alle geïnterviewden. Autochtone collega's spreken en schrijven beter Nederlands volgens 7 politiemedewerkers (van de 22) en 4 chefs (van de 11) en ze hebben meer kennis van de cultuur en het geloof van de autochtone bevolking (7 politiemedewerkers en 6 chefs). De chefs zijn positiever over de meerwaarde van de autochtone collega's dan de politiemedewerkers. Dat autochtonen minder goed worden gevonden in het benaderen van allochtone burgers is hiervoor al besproken. Een agent zegt hier nog over '*Sommige collega's maken onderscheid tussen allochtone en autochtone burgers. Autochtone burgers worden beleefder aangesproken dan allochtone burgers.*'

Een chef vindt autochtone politiemedewerkers beter in het bekeuren van allochtone en autochtone burgers. '*Als een allochtone collega een allochtone burger bekeurt zonder waarschuwing, nemen die allochtone burgers dat die allochtone collega kwalijk, want hij had eerst moeten waarschuwen. Daarom kunnen autochtone collega's dat beter doen.*' Een andere chef: '*Autochtone politieagenten snappen autochtonen beter, maar dit is niet per definitie zo.*' Dan zegt deze chef dat bij de politie sowieso niet genoeg gebruik wordt gemaakt van specifieke expertise van politiemedewerkers. '*Wij bij de politie zijn nummertjes, nummertjes zijn we. Er wordt geen gebruik gemaakt van de specifieke kwaliteiten van agenten. Uniformiteit is wet. Wij worden als een eenheidsworst benaderd.*'

Een andere chef zegt dat autochtone politiemedewerkers bij uitstek betere kennis hebben van de Nederlandse cultuur en van kunst. Ook zijn ze beter in *'het contact met de elite en met groepen die in enige mate de allochtone burger verafschuwen'*

Informant runnen en informatie verzamelen

Zeven politiemedewerkers en drie chefs vinden dat autochtonen beter zijn in het runnen van een informant in criminele autochtone groepen. De rest vindt dat autochtone en allochtone politiemedewerkers hier even goed in zijn. Weinig politiemedewerkers en chefs vinden dat autochtone politiemedewerkers beter informatie kunnen verzamelen in criminele autochtone groepen (3 politiemedewerkers en 3 chefs). Een agent zegt over het runnen van een informant in criminele autochtone groepen *'er is geen informant voor autochtone groepen te krijgen die allochtoon is, dat heb ik nog nooit meegemaakt. Het is makkelijker om een autochtone informant te krijgen'*.

Conclusie

Allochtone politiemedewerkers zijn volgens de geïnterviewden vaak beter met allochtone burgers, maar autochtone collega's zijn volgens hen maar zelden beter met autochtone burgers. Contact maken met autochtone burgers beheersen allochtone en autochtone politiemedewerkers volgens de meesten even goed. Dit geldt ook voor het verzamelen van informatie en het runnen van een informant in criminele autochtone groepen. Er is weinig verschil in visie tussen de politiemedewerkers en de chefs wat dit betreft.

Discriminatie en achterstelling

Het niet inzetten van de meerwaarde van allochtone politiemedewerkers wordt soms als krenkend en discriminerend ervaren. Meer directe vormen van discriminatie en achterstelling worden in deze paragraaf besproken.

Discriminerende opmerkingen

De meeste politiemedewerkers en chefs hebben wel eens te maken gehad met een discriminerende opmerking. Slechts 2 chefs (van de 11) en 5 politiemedewerkers (van de 22) hebben hier nooit mee te maken gehad. In het onderstaande worden eerst opmerkingen door burgers besproken, daarna opmerkingen door collega's.

Kwetsende opmerkingen door burgers

De kwetsende opmerkingen die door burgers worden gemaakt vallen in twee soorten uiteen. Soms worden de politiemedewerkers aangesproken op hun allochtoon-zijn met het doel ergens onderuit te komen en soms zijn het opmerkingen gewoon uit boosheid, die niets met het allochtoon-zijn te maken hebben. Dit soort opmerkingen begrijpen de politiemedewerkers en chefs wel, maar soms komen deze opmerkingen ook als discriminerend over.

Met het doel om onder een boete of bekeuring uit te komen worden de politiemedewerkers en chefs door allochtone burgers soms aangesproken op hun allochtoon-

zijn. Een agent vertelt bijvoorbeeld dat *'allochtone politiemedewerkers vaak door de eigen groep als overlopers worden gezien. Ze proberen je ook uit te testen in het begin van je carrière'*. Zijn reactie op de uitlatingen van burgers is: *'ik houd ze aan als het erg wordt'*. Twee chefs zijn wel eens aangesproken door burgers op grond van hun huidskleur om zo onder een boete uit te komen. *'Wij zijn toch één!'*

Meestal worden opmerkingen door burgers gemaakt uit boosheid, bijvoorbeeld omdat zij vinden dat zij onterecht behandeld worden. *'Iedereen wordt wel eens uitgescholden, dit heeft niet te maken met uiterlijkheden.'* Een agent: *'Veel mensen roepen wel eens wat, maar meestal zeggen ze die dingen omdat ze boos zijn, dan pakken ze het eerste wat ze zien. Wanneer iemand rood haar heeft wordt die persoon daarop gepakt'*. De opmerkingen uit boosheid komen zowel van autochtone als van allochtone burgers. Een andere agent zegt dat burgers alleen vervelende opmerkingen maken als de situatie escaleert. Een chef vertelt dat er zowel door autochtone als door allochtone burgers allerlei vervelende opmerkingen naar hem toe worden geschreeuwd in situaties die voor deze burger vervelend zijn. *'Ze roepen dan bijvoorbeeld 'Zwarte, Pinda, ga in je eigen land politieagent spelen' of 'je moet die Marokkanen aanpakken, niet mij!'*. Een andere chef: *'Als autochtone burgers mij pesten, is dat een soort terugpesten voor de boete. Daar heb ik geen moeite mee. Integendeel. Ik vind het heel begrijpelijk aangezien ik 80 euro uit hun zak geklopt heb. Dan mogen ze dat wel van mij...'*. Een andere chef zegt opmerkingen over het algemeen te negeren. *'Wordt het beledigend dan houd ik ze aan of ik ga in gesprek met ze om te weten wat er achter die agressie schuilt en of ik daar iets aan kan doen om ze te helpen'*. Hij neemt het niet persoonlijk op omdat de woede vaak tegen het uniform is gericht.'

Over het algemeen hebben de politiemedewerkers en chefs niet zoveel problemen met dergelijke opmerkingen, zij negeren deze opmerkingen of treden hier professioneel tegen op. Als het in een privé situatie gebeurt zegt een agent de burger hier alleen op aan te spreken. Toch hebben sommigen ook wel eens last van opmerkingen en ervaren zij deze als discriminerend. Een agent zegt dat een burger tegen hem zei: *'ik laat me niet de wet voorschrijven door een neger!'* en naar aanleiding hiervan was hij in eerste instantie boos op die persoon. Hij heeft deze man aangesproken op zijn gedrag, maar de man ging gewoon door. *'Toen heb ik hem meegenomen naar het bureau.'*

De chefs hebben overigens niet het gevoel dat burgers discriminerende opmerkingen naar hen maken.

Kwetsende opmerkingen door collega's

Niet alleen burgers maken wel eens vervelende opmerkingen tegen de geïnterviewde allochtone politiemedewerkers, ook collega's doen dat wel eens. Ook hier zijn opmerkingen soms, maar niet altijd, discriminerend bedoeld. Daarnaast worden ook door collega's opmerkingen gemaakt uit boosheid (of jaloezie).

De geïnterviewden zeggen dat discriminatie lastig te constateren is, omdat discriminerende opmerkingen van collega's niet altijd rechtstreeks worden gemaakt, de politiemedewerkers en chefs krijgen deze vaak 'via via' te horen. Een agent vertelt bijvoorbeeld dat hij wel merkt dat *'Allochtoon zijn (...) vaak wordt gekoppeld aan lui zijn, zeker bij Antillianen'*. Hij vertelt dat dit hem verder niet zoveel doet, hij laat zelf mensen altijd in hun waarde. Een andere agent zegt dat hij door zijn leidinggevende werd gediscrimineerd. *'Mijn leidinggevende was een rotvent en had het op mij gemunt'*

toen ik net bij de politie kwam. Ik was pas sinds 1978 in Nederland. Toen ik in 1986 net begon bij de politie was ik als allochtoon kwetsbaar'.

Als reactie op de opmerkingen spreken de meeste politiemedewerkers de betreffende collega hierop aan. Sommige melden het ook aan hun chef. Een agent heeft niet erg goede ervaringen met de afhandeling hiervan. *'Ik heb het besproken met de persoon die de opmerkingen gemaakt heeft en diens chef. Dan zegt de collega; 'neem me niet kwalijk' en er wordt vervolgens niks mee gedaan. Ik vind dat er sprake is van vriendjespolitiek. Dit komt niet omdat ik allochtoon ben, maar dit heeft meer te maken met de politiecultuur.'* Deze agent heeft naar aanleiding van dit soort dingen wel overwogen om weg te gaan bij de politie, hij is ook twee jaar elders werkzaam geweest. Opmerkingen direct gericht naar de agent zijn niet de enige opmerkingen die kwetsend kunnen overkomen. Een agent zegt dat hij autochtone collega's en leidinggevendenden *'wel eens (...) kwetsende opmerkingen over Marokkanen'* heeft horen maken. Een agent heeft *'wel eens een opmerking te horen gekregen van autochtone collega's als: 'er moeten minder allochtonen bij de politie'*.

Daarnaast worden ook door collega's opmerkingen gemaakt uit boosheid of jaloezie. Een agent zegt dat naast burgers *'collega's ook wel eens jennend tegen je doen. Als het te vervelend wordt, zeg ik er iets van.'* Een chef vertelt dat zijn collega's wel jaloers op hem zijn, omdat hij veel aandacht krijgt: *'Vooral alle aandacht die ik krijg door interviews zoals dit bijvoorbeeld, daar wordt over geroddeld'*. Een chef vindt dat je de opmerkingen van collega's niet al te serieus moet nemen. *'Ga naar je eigen land zeggen ze wel eens. Ik lach hierom, want mijn Nederlands is heel goed en ik zie het als grap.'*

Overwogen weg te gaan?

Naar aanleiding van discriminerende opmerkingen hebben 4 chefs en 4 politiemedewerkers overwogen weg te gaan bij de politie. Een agent: *'Ik heb wel overwogen weg te gaan (...). Als je verder wil en dat lukt niet of je wordt tegengehouden, denk ik wel eens dat ik het ergens anders zou moeten zoeken.'* Een andere agent zegt daarentegen heel stellig *'Ik heb nooit overwogen hierom te stoppen bij de politie. Echt niet!!!!'*

Conclusie

Opmerkingen door burgers die uit boosheid worden gemaakt of die het doel hebben onder een bekeuring uit te komen, begrijpen de geïnterviewden wel. Chefs hebben niet het gevoel dat burgers discriminerende opmerkingen naar hen maken. De politiemedewerkers denken dat soms wel. Kwetsende opmerkingen door collega's worden meestal niet rechtstreeks naar de geïnterviewden gemaakt. Die krijgen zij 'via via' te horen. Voor opmerkingen gemaakt door collega's hebben de geïnterviewden minder begrip, hoewel sommigen denken dat dit ook wel eens uit boosheid of jaloezie gebeurt.

Achterstelling

De geïnterviewden zeggen niet alleen wel eens te maken te hebben met vervelende opmerkingen, ook zeggen de meesten wel een vorm van achterstelling ondervonden te hebben tijdens hun loopbaan bij de politie. Slechts 4 van de 22 politiemedewerkers en 2 van de 11 chefs zeggen nooit achterstelling meegemaakt te hebben.

Vaak gaat het om een vorm van verborgen achterstelling, het is vaak vooral een gevoel. Echt concrete voorbeelden van achterstelling blijken moeilijk te geven. Een agent: *'Je krijgt geen slechte beoordeling, dat niet. Maar wanneer een allochtoon wordt aangenomen, dan is dat volgens collega's niet vanwege specifieke kwaliteiten, maar vanwege het allochtoon zijn. Je wordt daarom minder gewaardeerd. Wanneer iemand zijn culturele capaciteiten gebruikt om te voorkomen dat iets escaleert, dan is dat gewoon. Wanneer een autochtone collega escalatie voorkomt (m.b.t. allochtonen) dan is dat bijzonder en wordt dat veel meer gewaardeerd. In het begin wordt er scherper op je gelet. Je moet je eerst bewijzen, wanneer je hebt laten zien dat je het kunt dan wordt er minder op je gelet.* Een chef: *'Het is moeilijk, want vaak gaat het alleen om een gevoel dat je achtergesteld wordt, maar dan kun je dat absoluut niet kwijt, omdat er geen bewijzen zijn'*. Een agente moest in de korpskrant lezen dat zij en een autochtone collega *'na een succesvolle reanimatie (...) bloemen gekregen hadden. De autochtone collega kreeg deze bloemen wel direct, ik moest in de krant lezen dat ik ze zou krijgen. Op mijn vorige bureau moest ik me continu bewijzen tegenover mijn chef en collega's. Dat ik een vrouw ben maakte het extra moeilijk'*.

Wat opvalt is dat veel politiemedewerkers en chefs vinden dat er scherper op hen wordt gelet (15 politiemedewerkers en 6 chefs). Ook over de promotiekansen zijn de geïnterviewden niet erg tevreden. 13 politiemedewerkers en 6 chefs vinden dat zij minder promotiekansen krijgen.

Als er scherper op je wordt gelet, hoeft dat niet persé een vorm van achterstelling te zijn, vindt een aantal politiemedewerkers en chefs. Een agent benadrukt dat hij het niet erg vindt dat er scherper op hem wordt gelet. *'Dit komt namelijk omdat ik misschien in aanmerking kom voor een inspecteurstraject'*. Een chef zegt dat het er ook mee te maken heeft of het klikt tussen jou en je leidinggevende. Een ander heeft twijfels of het allochtoon-zijn iets met de achterstelling te maken heeft. *'Bijna iedereen wordt wel eens een keer onterecht behandeld'*. Een agent ervaart het wel als negatief dat er scherper op hem wordt gelet. *'Er wordt scherper op gelet hoe ik dingen doe. Het zijn mijn leidinggevenden die scherper op mij letten, ik moet me meer bewijzen'*.

Over de geringere promotiekansen kunnen de politiemedewerkers wel concretere voorbeelden geven. Het gaat vaak om sollicitaties voor doorstroomfuncties. Het meest concrete voorbeeld is van een agent. Zijn chef heeft hem verteld dat hij *'bij een sollicitatie buiten de eenheid niet werd aangenomen vanwege zijn sociale en maatschappelijke positie. De chef vond dat Turken moeilijker nee kunnen zeggen als hen iets gevraagd wordt'*. Een agente vertelt dat ze bij een promotieronde onterecht geen brigadier is geworden. Een ander zegt dat hij verder (promotie) wil, maar hierin wordt tegengehouden. *'Er zijn onderling afspraken gemaakt dat ik niet zou worden aangenomen bij een sollicitatie'*. Nog twee politiemedewerkers vertellen dat ze graag een cursus wilden doen, maar dat het voor hen veel langer duurde voordat zij hiervoor in aanmerking kwamen, dan voor hun autochtone collega's. Die hadden de cursus al allemaal gevolgd. Twee vertrokken agentes sluiten hierbij aan. *'Autochtone collega's die na mij zijn gekomen zijn wel naar vervolgopleiding gestuurd. Ik niet en veel andere allochtonen ook niet'*. Een andere vertrokken agente: *'Ik had een stageplek aangevraagd bij een andere afdeling tijdens mijn studie. Ik heb deze nooit gekregen. Ze zeiden steeds: het komt wel als er plek is. Maar anderen (allochtonen) gingen steeds voor'*.

Een chef zegt dat bij hogere opleidingsniveaus de discriminatie subtiel gaat. Hij had bijvoorbeeld gesolliciteerd op een leidinggevende functie met veel aanzien, hij kreeg een geschiktheidsverklaring maar werd niet aangesteld. *'Een 'wit' iemand werd*

aangenomen. Ik moet overcompetent zijn, terwijl men bij een autochtoon bereid is om hem bij te spijkeren.' Een andere chef werd nadat hij van de NPA kwam niet gelijk als operationeel chef of inspecteur geplaatst, zoals gebruikelijk is. *'Ik heb drie keer belangstelling getoond om teamchef te worden. De eerste keer werd ik als geschikt en passend beoordeeld maar ben ik het niet geworden. De tweede keer vond men mij geschikt maar niet passend vanwege mijn performance en ben ik het niet geworden. Ook een derde keer heb ik aangegeven dat ik graag teamchef wilde worden. De districtchef heeft me toen aangeraden: je moet niet meer meedoen! Autochtone collega's hebben wel bereikt wat ze willen.'*

Een chef vindt dat er een verharding van het klimaat in Nederland is opgetreden en hij heeft hier de laatste jaren steeds meer last van. *'Het klimaat in Nederland is de laatste jaren na 11 september veranderd. Nu heb ik niet meer het gevoel dat ik mee tel. Mensen en collega's zien mij nu anders en letten meer op alles wat ik doe. De omgeving is volgens mij ook veranderd, ik heb bijvoorbeeld meer last van burgers. Vooral in burger heb ik er last van'*. Soms worden de geïnterviewden verdacht van samenspanning met allochtone verdachten uit hun eigen allochtone groep, bijvoorbeeld als ze in de taal van de verdachten praten. Een agente: *'Ik heb ooit een Turkse illegaal uit een slagerij weggehaald, dat doe ik dan volledig in het Turks. Ik moest daarna bij mijn chef komen, want collega's dachten aan samenspannen. Dat vond ik totale onzin, want waarom zou ik dan een illegaal hebben opgehaald?? Deze twijfel bij collega's was er door mijn Turkse afkomst'*.

Niet alle genoemde achterstelling klinkt even overtuigend. Een Turkse chef zegt bijvoorbeeld dat er minder rekening wordt gehouden met zijn wensen om zes weken op vakantie te gaan, terwijl je bij de meeste organisaties niet 6 weken vrij kan nemen.

Een andere agent heeft vooral kritiek op het beleid omtrent bekeuringen. Hij heeft een slechtere beoordeling gekregen op dit onderdeel. *'Ik heb wel eens de criteria niet gehaald, omdat ik toen in diezelfde tijd studenten had die ik ook moest begeleiden. Er wordt dan toch van mij verwacht dat ik net zoveel bekeuringen schrijf als die collega's die verder geen extra taken hebben. Bekeuringen worden berekend per regio (dat komt van het ministerie), dan per district, per team, en uiteindelijk onder collega's in gelijke aantallen.'*

Door wie?

De meeste geïnterviewden zeggen te zijn achtergesteld door autochtone leidinggevendenden (13 politiemedewerkers en 7 chefs). Een aantal zegt achtergesteld te zijn door autochtone collega's (9 politiemedewerkers en 2 chefs). Een chef zegt achtergesteld te zijn door mensen op hetzelfde niveau die dezelfde functie ambiëerden als hij zelf, omdat hij een concurrent voor hen was.

Overwogen weg te gaan?

Veel chefs (7 van de 11) hebben naar aanleiding van de ervaren achterstelling overwogen bij de politie weg te gaan. Relatief minder politiemedewerkers hebben dit overwogen (10 van de 22), maar dit is toch bijna de helft. Een agent licht toe dat hij wel heeft overwogen weg te gaan bij zijn korps, maar niet bij de politie. Een aantal politiemedewerkers zegt dat zij in het begin van hun politiecarrière wel eens hebben overwogen om weg te gaan, maar dat dat nu niet meer het geval is. Ook zijn er geïnterviewden die

nooit hebben overwogen bij de politie weg te gaan, ondanks discriminatie en achterstelling. Een chef: *'Nooit overwogen om te stoppen of weg te gaan bij de politie, want het was mijn levensdoel om bij de politie te gaan'*.

Conclusie

De meeste politiemedewerkers en chefs vinden dat zij wel eens zijn achtergesteld doordat er scherper op hen werd gelet en door minder promotiekansen. Meer dan de helft van de chefs heeft om deze reden wel eens overwogen bij de politie weg te gaan. Iets minder dan de helft van de politiemedewerkers heeft dat om deze reden overwogen.

Suggesties voor verbetering

De geïnterviewden hebben suggesties gedaan over hoe de situatie van allochtonen bij de politie verbeterd kan worden. De belangrijkste suggestie is meer allochtonen aannemen (zonder concessies aan de functie-eisen). 9 politiemedewerkers en 3 chefs zeggen meteen heel stellig *'meer allochtonen aannemen!'* Een agent licht dit toe door een vergelijking te maken met vrouwen bij de politie. De situatie van vrouwen bij de politie is verbeterd, doordat er meer vrouwen bij de politie zijn gaan werken. Een aantal geïnterviewden benadrukt dat op alle niveaus meer allochtonen aangenomen moeten worden. Een chef: *'Er moeten meer allochtone leidinggevenden komen, dit is goed voor herkenning binnen het korps en voor de legitimatie naar buiten.'* Een agent denkt dat meer allochtonen bij de politie een cultuuromslag kan bevorderen: *'De politie moet meer allochtonen aannemen, waardoor er hopelijk een cultuuromslag komt, zodat de groep groot genoeg is om ervoor te zorgen dat de meerwaarde van allochtonen wordt gezien. In je eentje is het moeilijker het gevecht aan te gaan dan met meerderen. Dit geldt ook voor het voorkomen van roddelen of opmerkingen achter je rug.'* Een agente: *'Meer allochtonen binnen een korps zou helpen, want allochtonen helpen elkaar. Ook zou het helpen als er meer allochtonen op leidinggevende posities zouden zitten. In Nederland is het wel beter dan in veel andere landen, in Oostenrijk bijvoorbeeld zijn er helemaal geen allochtonen bij het korps. Nederland is ver vooruit, alleen is het nog niet voldoende.'*

Een ander denkt dat de extra aandacht voor allochtonen dan wegvalt. Een chef deelt deze mening: *'er moeten gewoon veel meer allochtonen bij de politie moeten komen, zodat de verhoudingen gelijk worden getrokken, waardoor de extra oplettendheid en de druk waarmee de allochtone politiemedewerker wordt geconfronteerd af kan nemen'*. Een andere chef: *'Het moet als verrijking worden gezien als er meer allochtonen zijn, niet als een bedreiging. De leiding moet uitdragen dat allochtonen gewenst zijn en dat promotiekansen goed zijn'*.

Dat er meer allochtonen moeten komen, zeggen de geïnterviewden tamelijk stellig, maar hoe dit bereikt kan worden is minder duidelijk. Een aantal geïnterviewden geeft als suggestie *'meer exit-gesprekken voeren'*.

Daarnaast wordt door vier politiemedewerkers *'het verbeteren van de politiecultuur'* als suggestie voor verbetering genoemd. Een agent geeft als suggestie *'het verbeteren van de werksfeer en de taal en toon waarop dingen onderling gezegd worden. Dus de vele uitspraken die gedaan worden onderling, en vooral ten aanzien van de Marokkanen, moeten stoppen. Er moet meer respect zijn voor de collega van allochtone afkomst in dit verband. Als dit niet gebeurt zullen de allochtone politiemedewerkers bij de politie*

weg gaan. Ook is het zo dat voorheen te positieve reclame voor de politie is gemaakt, terwijl het werkveld uiteindelijk veel harder is en men over een dikke huid moet beschikken. Daarop zou men ook op voorbereid moeten worden'. Een andere agent sluit hierbij aan: 'maak het werken bij de politie niet leuker dan het is, er kan beter meer aandacht gegeven worden aan een betere mentale voorbereiding op de politiecultuur, bijvoorbeeld met betrekking tot de uitspraken die gedaan worden op de werkvloer over allochtonen en vooral de Marokkanen'. Een agent geeft als suggestie 'er moet vanaf de onderlagen begonnen worden met gedachten- en gedragsverandering. Autochtonen zouden nog veel meer over andere culturen te horen en te zien moeten krijgen. Ze weten gewoon te weinig af van bijvoorbeeld cultuur, taal en gevoel van Turken en Marokkanen. Dit vormt het grootste probleem voornamelijk binnen de politiefesferen. Het is een harde cultuur en er worden ook alleen maar negatieve dingen gezegd over de allochtonen. Nooit iets goeds. Als allochtoon moet je sterk in je schoenen staan. Niet alles pikken en op een juiste assertieve manier ook daar mee leren omgaan'. Tot slot vindt een agent dat het tegenwoordig wel beter gaat. 'De politiecultuur wordt in ieder geval steeds opener. Er is minder machogedrag en gevoel is nu meer aanwezig. In de vorm van bedrijfsopvang is er nu meer morele ondersteuning, maar collega's onderling zijn ook menselijker dan voorheen.'

Een andere suggestie van een agent en een chef over hoe de situatie van allochtonen bij de politie verbeterd kan worden is discriminatie goed aanpakken. 'Goed op discriminatie letten! Discriminatie naar buiten toe aanpakken laat zien dat je het intern serieus neemt. Vertrouwenspersonen op discriminatie laten focussen. En een interne klachtencommissie hiervoor oprichten'.

Tot slot wordt door een aantal chefs benadrukt dat de nadruk moet komen op gelijke behandeling en niet op verschillen tussen autochtonen en allochtonen. Een chef: 'Door minder de aandacht op je gevestigd te voelen, door minder gebruik te maken van de woorden allochtonen en autochtonen. Wel is die extra begeleiding vaak nodig in het begin, maar deze moet na verloop opgeheven worden zodat er gelijke behandeling tot stand komt'. Een andere chef: 'Allochtonen moeten niet alleen 'in de etalage', ze moeten ook goed behandeld worden als ze binnen zijn'. Een agent vindt nog dat allochtonen bij de politie niet vertroeteld moeten worden.

Conclusie

De belangrijkste suggestie voor verbetering van de situatie van allochtonen bij de politie is volgens de geïnterviewden het aannemen van meer allochtonen. Daarnaast wordt het verbeteren van de harde politiecultuur en streng aanpakken van discriminatie genoemd. Ook moet de nadruk liggen op gelijke behandeling voor allochtonen en autochtonen en niet op verschillen.

Vertrokken politiemedewerkers en chefs

In het voorgaande zijn de ervaringen van de geïnterviewde politiemedewerkers en chefs die nog bij de politie werken besproken. Er zijn ook allochtone politiemedewerkers die bij de politieorganisatie vertrokken zijn geïnterviewd. Bij hen geldt net als bij de politiemedewerkers en chefs die nog bij de politie werken, dat de namen van respondenten via via zijn verkregen. Hierdoor kan ook bij de vertrokken geïnterviewden een verteke-

ning zijn ontstaan wat betreft achtergrondkenmerken. Er zijn in totaal 14 vertrokken politiemedewerkers geïnterviewd. Bij de vertrokken medewerkers zijn relatief veel Marokkanen (71%; zie tabel 4.1). Er zijn 5 ex-chefs geïnterviewd en dit waren allemaal mannen. Het aantal vrouwen (6) bij de vertrokken politiemedewerkers is aan de hoge kant. Het is niet mogelijk deze cijfers te vergelijken met landelijke uitstroomcijfers van allochtonen.

Van de 14 geïnterviewden zijn er 4 ontslagen. 3 van hen zijn ontslagen wegens een geschil met hun leidinggevenden, allen vinden de gronden voor hun ontslag onterecht en 3 van de 4 hebben juridische stappen ondernomen¹. Bij 4 politiemedewerkers is er veel druk op hen uitgeoefend om zelf ontslag te nemen (3 van hen zijn daarna ontslagen en 1 heeft zelf ontslag genomen). Bij 2 politiemedewerkers is een beetje druk uitgeoefend om zelf ontslag te nemen en 7 politiemedewerkers zeggen dat er geen druk op hen is uitgeoefend. Eén agent zegt dat er druk op hem is uitgeoefend om *niet* weg te gaan bij de politie.

De meeste vertrokken politiemedewerkers hebben nu een baan bij de gemeente (7). Vier geïnterviewden zijn in de commerciële sector gaan werken en drie zijn nog op zoek naar een andere baan.

Aan de politiemedewerkers is gevraagd of hun beslissing anders zou zijn uitgevallen als zij in een andere regio of district hadden gewerkt. Vijf van de geïnterviewden bevestigen dit en vijf zeggen dat zij dezelfde beslissing zouden hebben genomen als zij in een andere regio of een ander district hadden gewerkt.

Waarom de geïnterviewden vertrokken zijn bij politie

In het volgende wordt in kaart gebracht of de politiemedewerkers vertrokken zijn omdat zij problemen hadden bij de politie zelf (pushfactor) of omdat zij aantrekkelijke alternatieven hadden (pullfactor). Het kan bijvoorbeeld zo zijn dat politiemedewerkers toe waren aan een nieuwe uitdaging (pullfactor). Maar het vertrek kan ook te maken hebben met een oneerlijke behandeling bij de politie (pushfactor).

Pushfactoren

De pushfactoren zijn onder te verdelen in factoren die alleen voor allochtonen gelden en factoren die ook voor autochtonen kunnen gelden. Een, volgens de betrokkene, laag inkomen, geen goede secundaire arbeidsvoorwaarden en een hoge werkdruk kunnen voor iedereen een reden zijn om bij de politie weg te willen. Daarnaast zijn er factoren die wel verbonden kunnen zijn aan het allochtoon-zijn, maar die niet alleen voor allochtonen hoeven te gelden, zoals achterstelling, geringe promotiekansen en weinig persoonlijke erkenning door collega's en leidinggevenden. Geconfronteerd worden met discriminerende opmerkingen is tot slot een pushfactor die vooral voor allochtonen geldt, maar die ook bij andere groepen kan voorkomen, bijvoorbeeld vrouwen of homo's.

Een laag inkomen, geen goede secundaire arbeidsvoorwaarden en een hoge werkdruk waren slechts voor twee van de geïnterviewden een reden om bij de politie weg te gaan. Factoren die wel met het allochtoon-zijn te maken hebben, maar die niet alleen voor allochtonen gelden zijn wel voor veel politiemedewerkers een belangrijke reden

¹ In verband met de anonimiteit kan de reden van het ontslag niet gegeven worden.

voor hun vertrek bij de politie. Alle geïnterviewden zeggen dat geringe promotiekansen en achterstelling bij de politie een rol speelden bij hun keuze weg te gaan. De meeste geïnterviewden zijn weggegaan bij de politie omdat zij op de een of andere manier tegengewerkt werden om carrière te maken. Een chef: *'Bij de politie is het voor allochtonen moeilijk om carrière te maken door de cultuur die er heerst. Dit is een macho blanke cultuur, wat het moeilijk maakt voor alle minderheidsgroepen, dus niet alleen allochtonen maar bijvoorbeeld ook vrouwen'*.

De geïnterviewden zeggen dat zij niet open en eerlijk behandeld zijn. Een agente zegt bijvoorbeeld *'mijn contract werd niet verlengd na het eerste proefjaar, zoals gebruikelijk is, ik kreeg nog een proefjaar'*. Ook zegt een aantal vertrokken medewerkers dat er heel strikt werd gecontroleerd in hun Processen Verbaal of zij wel goed Nederlands schreven. Dit vinden zij onterecht, omdat zij naar hun mening de Nederlandse taal goed beheersen, beter soms dan autochtone collega's, die hier nooit een opmerking over kregen. Een agente vertelt dat zij is tegengewerkt bij een schiettoets. *'Ik had een schiettoets niet gehaald, omdat ze me twee toetsen lieten doen op 1 dag en dat haalt niemand. Ze wilden mij daar wegwerken. (...) Het is daar echt een dorp na [grote stad]. Het is echt heel anders. Ze hadden het daar niet op allochtonen. Er heerste ook een hele andere cultuur, er zaten alleen maar oude brigadiers, heel conservatief en ze dachten dat ze alles wisten'*.

Een aantal chefs zegt dat zij de indruk hadden dat zij werden tegengewerkt om bij de politie op strategisch niveau te komen. Een chef zegt bijvoorbeeld *'Het werken in de eigen groep en met de directe collega's ging prachtig, maar er was tegenwerking van de chefs'*. Als voorbeeld geeft deze chef dat hij financieel tegen werd gehouden om te gaan studeren. Ook tijdens de studie, die hij uiteindelijk is gaan doen werd hij tegengewerkt. *'Ik kreeg veel commentaar op mijn studie, met name op mijn scriptie. Dit is omdat ik dezelfde studie deed als mijn chefs. In de groep gaat het goed, maar misschien is er sprake van angst en jaloezie van de chefs. De chefs voelden zich wellicht bedreigd. Ik weet zeker dat de tegenwerking ook te maken heeft met mijn allochtoon zijn; dit vanuit de organisatie en met name het middenkader. Van buiten de organisatie (de burgers) ondervond ik geen tegenwerking'*.

10 vertrokken politiemedewerkers zeggen dat gebrek aan persoonlijke erkenning door collega's en leidinggevendenden ook een reden voor hen was om weg te gaan. Een chef zegt dat hij soms kritisch was over de situatie van allochtonen bij de politie. *'Bij het korps waren ze bang dat klachten en misstanden naar buiten gebracht zouden worden. Mijn visie over het voorkomen van conflicten in multiculturele wijken en hoe je de-escalerend en tactisch kan optreden werd intern niet gedeeld'*. Twee geïnterviewden zijn weggegaan omdat zij een conflict kregen met hun werkgever.

Tot slot is er een pushfactor (discriminerende opmerkingen) die vooral voor allochtone politiemedewerkers geldt. Voor alle geïnterviewden speelde dit een rol bij hun keuze om bij de politie weg te gaan. Een agente: *'Een collega van mij zei vaak: 'Die kut Marokkanen, ik haat ze allemaal'. En dat wordt gewoon toegelaten. De leiding zei tegen mij: 'Ik vind dat je maar kritisch naar jezelf moet kijken en niet alles persoonlijk op moet vatten'. Dit was voor mij de druppel! Als er iets gezegd zou zijn over homo's en ik zou toevallig lesbienne geweest zijn, dan zou de reactie van de leiding totaal anders geweest zijn. Dan zouden ze die uitspraken nooit pikken. En ik zou dan het gelijk van de leiding gekregen hebben. Telkens wanneer de leiding gedrag goed praat, dan gaat het over allochtonen.'*

tervrienden vindt de nieuwe baan aantrekkelijker dan hun oude. Wel hebben 7 van de 13 geïnterviewden spijt dat zij bij de politie weg zijn. De redenen hiervoor zijn divers. Een agent zegt *'het is een leuke baan en je maakt veel mee op straat. Alleen sommige collega's en leidinggevenden zijn toch erg racistisch. Het is moeilijk om hier tegen te strijden.'* Een ander zegt: *'Ik mis de acties, ik heb veel ervaring en het is gewoon een leuke baan! Alleen werkte ik in de verkeerde regio. 'Af en toe heb ik wel spijt: 'eens een politieman altijd een politieman. Je hebt blauw bloed'.*

Vergelijking vertrokken politiemedewerkers en politiemedewerkers en chefs die nog bij de politie werken

Over het algemeen hebben de vertrokken medewerkers min of meer dezelfde ervaringen als de politiemedewerkers en chefs die nog bij de politie werken. Wel valt op dat de toon van de vertrokken politiemedewerkers feller is en dat zij zich meer durven te uiten.

Net als bij de geïnterviewde politiemedewerkers en chefs die nog bij de politie werken, hebben ook alle vertrokken chefs de Nederlandse Politie Academie afgerond en de vertrokken politiemedewerkers hebben de Basis Politie Opleiding voltooid. 2 (van de 9) vertrokken politiemedewerkers zijn matig tevreden met de aansluiting van de politieopleiding op het werk. Alle vertrokken chefs zijn hier wel tevreden over. Dit komt overeen met de politiemedewerkers en chefs die nog bij de politie werken.

Ook de vertrokken politiemedewerkers vinden dat allochtone politiemedewerkers beter contact kunnen maken met allochtone burgers door kennis van het geloof, de taal en de cultuur van hun eigen groep. Ook het allochtoon-zijn an sich is een meerwaarde door de herkenbaarheid voor allochtone burgers in het algemeen.

Bijna alle vertrokken politiemedewerkers ervoeren achterstelling op het gebied van promotiekansen (13 van de 14). De vertrokken politiemedewerkers benadrukken dit meer dan de politiemedewerkers en chefs die nog bij de politie werken.

De vertrokken medewerkers noemen weinig nieuwe zaken als suggestie voor verbetering van de positie van allochtonen bij de politie. Ook zij benadrukken het verbeteren van de harde politiecultuur, streng aanpakken van discriminatie en een gelijke behandeling voor allochtonen en autochtonen. Wat wel opvalt is dat zij niet zo sterk benadrukken dat er meer allochtonen bij de politie zouden moeten worden aangenomen. Daarnaast vinden de vertrokken politiemedewerkers vaak dat er een steunpunt of meldpunt zou moeten komen voor allochtonen en dat er meer aandacht moet zijn om autochtonen kennis en inzicht te geven over minderheden.

Conclusie

Er kunnen verschillende redenen zijn om weg te gaan bij de politie. Het vertrek kan te maken hebben met een oneerlijke behandeling bij de politie (pushfactor). Maar het kan ook zo zijn dat politiemedewerkers aangetrokken worden door factoren van buiten de politieorganisatie (pullfactor). De doorslaggevende reden voor de politiemedewerkers om weg te gaan bij de politie blijkt een combinatie van push- en pullfactoren. Een belangrijke pushfactor, die voor alle geïnterviewden een rol speelde bij hun keuze om bij de politie weg te gaan, is discriminerende opmerkingen. Ook geringe promotiekansen en achterstelling bij de politie speelden een rol. Maar ook pullfactoren zijn belangrijk. Veel geïnterviewden vinden hun nieuwe baan aantrekkelijker en hadden al een nieuwe baan voordat zij weggingen. Het is aannemelijk dat cognitieve dissonantie reductie ook

een zekere rol speelt: men vindt de nieuwe baan aantrekkelijk, omdat men die nu eenmaal heeft aangenomen. Toch heeft meer dan de helft spijt dat zij bij de politie weg zijn.

De mening van de vertrokken politiemedewerkers over de situatie van allochtonen bij de politie is vrijwel hetzelfde als die van de politiemedewerkers en chefs die nog bij de politie werken. Wel valt op dat de toon van de vertrokken politiemedewerkers feller is. Ook lijken de geringe promotiekansen bij de vertrokken politiemedewerkers belangrijker. Wat tot slot opvalt is dat zij in tegenstelling tot de politiemedewerkers en chefs die nog bij de politie werken, het aannemen van meer allochtonen minder vaak als suggestie voor verbetering van de positie van allochtonen noemen.

Samenvatting

Er zijn diepte-interviews gehouden met allochtone politiemedewerkers (22 interviews) en chefs (11) die momenteel bij de politie werken en met allochtone politiemedewerkers die zijn vertrokken (14).

De geïnterviewden hebben hun keuze voor de politie en ervaringen tijdens de opleiding en het werk toegelicht. De belangrijkste redenen om bij de politie te gaan werken zijn: mensen helpen, afwisseling, uitdaging en het contact met mensen en collega's. Voor een aantal is het verkleinen van de kloof tussen de politie en de allochtone gemeenschap een bijkomende reden. Financiële motieven speelden volgens de geïnterviewden nauwelijks een rol. Voor de vertrokken politiemedewerkers was dit ook nauwelijks een reden om weg te gaan. Wel was het voor sommige chefs belangrijk dat de opleiding werd betaald.

Bij de werving van allochtonen hebben de politiemedewerkers en chefs de positieve discriminatie in de jaren 80 en 90 als negatief ervaren. Dit heeft geleid tot een negatieve beeldvorming bij de autochtone collega's. Verder zijn de geïnterviewden van mening dat selectiecriteria moeten worden nagelopen op een 'cultural bias' en bij de werving zouden meer allochtone politiemedewerkers moeten worden ingezet.

De politiemedewerkers en de chefs missen aandacht voor diversiteit tijdens de opleiding. Ook zou de opleiding beter moeten voorbereiden op de (harde) politiecultuur en voor allochtonen zouden assertiviteitstrainingen gegeven moeten worden. Een aantal van de geïnterviewden heeft wel eens te maken gehad met een vorm van achterstelling tijdens de opleiding. Over de opleiding zelf hebben de politiemedewerkers en chefs wel het een en ander op te merken, maar toch zijn bijna alle politiemedewerkers en chefs redelijk tevreden met de aansluiting van de politieopleiding op het werk.

Discriminerende opmerkingen en achterstelling

Allochtone politiemedewerkers krijgen regelmatig te maken met discriminerende opmerkingen. Opmerkingen door burgers die uit boosheid worden gemaakt of die het doel hebben onder een bekeuring uit te komen, begrijpen de geïnterviewden wel. Chefs hebben overigens niet het gevoel dat burgers discriminerende opmerkingen naar hen maken. De politiemedewerkers denken dat soms wel.

Kwetsende opmerkingen door collega's worden meestal niet rechtstreeks naar de geïnterviewden gemaakt. Die krijgen zij 'via via' te horen. Voor opmerkingen van col-

lega's hebben de geïnterviewden minder begrip, hoewel sommigen denken dat dit ook wel eens uit boosheid of jaloezie gebeurt.

De meeste politiemedewerkers en chefs vinden dat zij wel eens worden achtergesteld, dat er scherper op hen wordt gelet en dat zij minder promotiekansen krijgen. Meer dan de helft van de chefs en iets minder dan de helft van de politiemedewerkers heeft om deze reden wel eens overwogen bij de politie weg te gaan.

Niet alle vormen van achterstelling lijken reëel. Een Turkse chef zegt bijvoorbeeld dat er minder rekening wordt gehouden met zijn wensen om zes weken op vakantie te gaan. In de meeste organisaties is het überhaupt niet mogelijk om 6 weken vakantie achter elkaar op te nemen.

Meerwaarde

De geïnterviewden vinden dat allochtone politiemedewerkers een specifieke expertise meebrengen, onder andere doordat zij beter contact kunnen maken met allochtone burgers. Door kennis van het geloof, de taal en de cultuur van hun eigen groep kunnen allochtone politiemedewerkers beter contact leggen met deze groep. Kennis van het geloof maakt het makkelijker om een inhoudelijk gesprek hierover aan te gaan, als allochtone burgers uit naam van hun geloof dingen doen die niet mogen volgens de Nederlandse wet. Ook het aanspreken van allochtone burgers in de eigen taal werkt drempelverlagend. Allochtone politiemedewerkers weten hoe ze burgers of verdachten moeten benaderen en vooral ook hoe ze hen niet moeten benaderen. De meerwaarde van allochtone politiemedewerkers beperkt zich echter niet alleen tot de eigen groep, het 'allochtoon-zijn' of het 'anders-zijn' op zichzelf maakt het contact met de gehele allochtone bevolking gemakkelijker, vinden de meeste geïnterviewden.

Ook bij het verzamelen van informatie en bij het runnen van een informant in criminele allochtone groepen is volgens de geïnterviewden kennis van het geloof, de taal en de cultuur een belangrijke meerwaarde van de allochtone politiemedewerker. Het vertrouwen is vaak groter en het is gemakkelijker om informatie te krijgen. Ook het 'allochtoon-zijn' in algemene zin speelt een positieve rol. Politiemedewerkers en chefs denken hetzelfde over deze meerwaarde van allochtone politiemedewerkers.

Allochtone politiemedewerkers zijn volgens de geïnterviewden vaak beter in de omgang met allochtone burgers, maar autochtone collega's zijn volgens hen maar zelden beter met autochtone burgers. Contact maken met autochtone burgers beheersen allochtone en autochtone politiemedewerkers volgens de meesten even goed. Dit geldt ook voor het verzamelen van informatie en het runnen van een informant in criminele autochtone groepen.

Sommige allochtone medewerkers zeggen dat autochtone collega's meer kennis hebben van de autochtone bevolking, maar meestal vinden ze dat autochtone en allochtone politiemedewerkers wat dit betreft niet voor elkaar onder doen.

Vertrokken politiemedewerkers

De doorslaggevende reden voor de politiemedewerkers om weg te gaan bij de politie is een combinatie van zowel push- als pullfactoren. Een pushfactor, die voor alle geïnterviewden een rol speelde bij hun keuze om bij de politie weg te gaan, is de confrontatie met discriminerende opmerkingen. Ook geringe promotiekansen en achterstelling bij de politie spelen een rol. Maar ook pullfactoren zijn belangrijk. Veel geïnterviewden vin-

den hun nieuwe baan aantrekkelijker en hadden al een nieuwe baan voordat zij weggingen. Toch heeft meer dan de helft spijt dat zij bij de politie zijn weg gegaan.

Hoofdstuk 5

Etniciteit en achtergrond

In de nu volgende hoofdstukken 5-15 wordt ingegaan op de gegevens uit de enquêtes van de allochtone en autochtone politiemedewerkers en van de chefs. Soms wordt terugverwezen naar de hiervoor behandelde interviews. In dit hoofdstuk wordt uitgebreid ingegaan op de achtergrond van deze ondervraagde politiemedewerkers en chefs. Eerst worden de politiemedewerkers besproken, dan de chefs. Gezien de aard van dit onderzoek is er eerst aandacht voor de etniciteit van de politiemedewerkers en chefs. De etniciteit is op drie verschillende wijzen vastgesteld, namelijk de administratieve etniciteit, de subjectieve etniciteit en de etniciteit volgens de burgers.

Deze eerste analyses hebben betrekking op zowel de allochtone als de autochtone politiemedewerkers, omdat met deze analyses het onderscheid tussen beide groepen nader geïllustreerd wordt. Het is van belang er hier op te wijzen dat deze analyses betrekking hebben op een samenvoeging van twee steekproeven: een steekproef allochtone politiemedewerkers en een steekproef autochtone politiemedewerkers, maar dit samengevoegde bestand is niet representatief voor alle Nederlandse politiemedewerkers, omdat allochtone politiemedewerkers sterk oververtegenwoordigd zijn.

In dit hoofdstuk komen ook andere achtergrondkenmerken aan bod, zoals leeftijd, gezinssituatie, woonbuurt en opleiding. Op enkele van deze variabelen wordt het databestand van autochtone politiemedewerkers voor dit onderzoek gewogen, zodat allochtonen en autochtonen betrouwbaar met elkaar vergeleken kunnen worden, zonder dat er sprake is van vertekeningen door oververtegenwoordiging van bepaalde categorieën, bijvoorbeeld oudere autochtone politiemedewerkers.

Voor dit onderzoek is er via de administratie van de verschillende politiekorpsen een steekproef van politiemedewerkers getrokken. Onbedoeld zijn hierdoor ook een groot aantal niet-executieven (141) in het bestand opgenomen. In de analyses zullen deze niet-executieven buiten beschouwing worden gelaten. Ook niet-executieve chefs (9) zijn buiten beschouwing gelaten.

Tabel 5.1 **Administratieve** etniciteit. gecombineerde steekproef van allochtone en autochtone politiemedewerkers. N=684.

	geboorteland respondent	geboorteland moeder	geboorteland vader	administratieve etniciteit	
	% alle mede- werkers	% alle me- dewerkers	% alle me- dewerkers	% alle medewer- kers	% allochtone medewerkers
Nederland	58.9	48.5	46.9	41.7	---
Suriname	9.3	9.8	10.8	11.3	19.9
Antillen	3.5	3.1	2.9	3.7	6.5
Turkije	12.0	15.6	16.2	16.1	28.4
Marokko	5.0	6.7	7.6	7.4	12.9
Indonesië	2.6	5.8	5.8	8.5	15.0
Kaapverdiaans	0.7	0.7	0.7	0.7	1.3
Zuid-Europa ¹	1.9	3.4	3.4	3.8	6.7
overig Europa ²	1.2	1.9	1.0	1.8	---
Azië ³	2.0	1.6	2.0	2.3	4.1
Zuid-Amerika ⁴	1.3	0.9	0.6	1.0	1.8
Afrika ⁵	0.9	0.6	0.6	0.9	1.6
Noord-Amerika ⁶	0.6	0.0	0.1	0.1	0.3
Austr/NZ	0.3	0.0	0.0	0.1	0.3
onbekend	0.7	1.0	1.2	0.7	1.3
totaal	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

¹ Bosnië, Servië, voormalig Joegoslavië, Griekenland, Spanje, Portugal, Kroatië, Macedonië, Bulgarije, Italië, Slovenië. ² België, Denemarken, Duitsland, Hongarije, Polen, Rusland, Engeland. ³ China, India, Pakistan, Sri-Lanka, Iran, Irak, Syrië, Hong Kong, Zuid-Korea, Israël, Jordanië. ⁴ Chili, Ecuador, Colombia, Trinidad, Guyana, Brazilië, Argentinië, Venezuela. ⁵ Angola, Egypte, Tanzania, Kaapverdische Eilanden, Tunesië, Algerije. ⁶ VS en Canada.

Etniciteit

De etniciteit van de politiemedewerkers is in het onderzoek op verschillende manieren geïnventariseerd. Ten eerste is gevraagd waar de agent zelf, zijn moeder en zijn vader geboren zijn. Met deze informatie is de zogenaamde 'administratieve etniciteit' bepaald. Ten tweede is gevraagd bij welke etnische groep de agent zichzelf vindt horen. Dit noemen we de 'subjectieve etniciteit'. Ten derde is gevraagd hoe de agent denkt dat burgers hem over het algemeen zien, als allochtoon of autochtoon, oftewel 'de etniciteit volgens burgers'. Eerst wordt de etniciteit van de politiemedewerkers besproken, daarna wordt kort ingegaan op de etniciteit van de chefs.

Administratieve etniciteit

Om de etniciteit van de respondent voor de analyses te bepalen is in navolging van het CBS gekeken naar het geboorteland van de ouders. Als één van de ouders in het buitenland is geboren, bepaalt dat land de etniciteit van de respondent in de analyses. Als beide ouders in verschillende landen zijn geboren wordt uitgegaan van het armste land¹.

¹ Overeenkomstig de werkwijze van het Centrum voor Onderzoek en Statistiek, gemeente Rotterdam (2003).

Tabel 5.2 **Subjectieve** etniciteit, gecombineerde steekproef van allochtone en autochtone politiemedewerkers. N= 684.

	vindt zichzelf (onder andere) horen bij.....	vindt de belangrijkste groep
	%	%
Nederlanders	89.8	74.6
West-Europeanen	4.8	1.0
Zuid-Europeanen	3.4	0.5
Surinamers	9.2	3.3
Antillianen	4.2	0.8
Kaapverdianen	1.0	0.3
Marokko	7.3	4.1
Turken	15.4	8.1
Indonesiërs	3.7	0.2
Molukkers	1.3	0.2
Arabieren	2.5	1.5
Berbers	2.2	0.3
Hindoestanen	4.5	1.5
Creolen	1.8	0.2
Koerden	0.9	0.5
anders	7.9	3.0
totaal	n.v.t ¹	100.0

¹ Som percentages > 100% i.v.m. meerdere antwoordmogelijkheden. ² 78 van de respondenten heeft geen antwoord op deze vraag gegeven.

59% van de respondenten is in Nederland geboren, maar slechts 42% heeft administratief gezien de Nederlandse etniciteit. Hieruit blijkt dat 17% van de respondenten tweede-generatie allochtoon is. Vooral veel politiemedewerkers van Indonesische afkomst zijn in Nederland geboren. De grootste groepen allochtonen in dit onderzoek zijn Turken (28% van de administratieve allochtonen), Surinamers (20%), Indonesiërs (15%) en Marokkanen (13%; tabel 5.1). Opvallend is dat maar 7% van de allochtone politiemedewerkers van Antilliaanse afkomst is. Dit komt doordat de Antillianen ook één van de kleinere etnische groepen in de Nederlandse samenleving vormen (0,8% van de bevolking tegen bijv. 2% Surinamers, 2,2% Turken, 1,9% Marokkanen en 2,4 Indonesiërs¹).

Subjectieve etniciteit

Om de subjectieve etniciteit vast te stellen is de respondenten gevraagd bij welke etnische groep of groepen ze zelf vinden dat ze horen. Het merendeel van de respondenten vindt dat ze onder andere bij de Nederlanders horen (90%; tabel 5.2). Ook de Turken (15%), Surinamers (9%), Marokkanen (7%), Hindoestanen (5%), Antillianen (4%), Indonesiërs (4%) en West-Europeanen (5%) worden geregeld genoemd als etnische groep waar de politiemedewerker (onder andere) bij hoort.

¹ www.cbs.nl

De politiemedewerker is vervolgens gevraagd wat voor hem/haar de belangrijkste etnische groep is¹. Van de respondenten die antwoord hebben gegeven² zegt 75% het meeste bij de Nederlanders te horen, 8% vindt dat zij het meeste bij de Turken horen, 4% bij de Marokkanen, 3% bij de Surinamers, 2% bij de Hindoestanen, 1% bij de Antillianen, en 1% bij de West-Europeanen (tabel 5.2).

Veel etnische groepen worden wel genoemd, wanneer de mogelijkheid bestaat meerdere groepen aan te kruisen, maar vallen af wanneer de belangrijkste groep wordt gevraagd. Zo noemen maar weinig respondenten, die Indonesiërs als één van de groepen hebben aangekruist, de Indonesiërs de belangrijkste groep (van 3,7% naar 0,2%), omdat zij vaak Nederlanders de belangrijkste groep vinden.

Datzelfde geldt bijvoorbeeld ook voor Surinamers (9%). Dit percentage loopt terug naar 3% bij 'belangrijkste groep'. De Nederlanders worden in vergelijking met de andere groepen veel vaker zowel als één van de groepen en als belangrijkste groep gekozen.

Subjectieve en administratieve etniciteit

Vervolgens zijn de subjectieve en administratieve etniciteit tegenover elkaar gezet (zie bijlage 1 tabel 1). De administratieve etniciteit blijkt vaak niet overeen te komen met de subjectieve etniciteit. Vooral medewerkers die administratief gezien van Indonesische, Antilliaanse en Surinaamse afkomst zijn vinden vaak dat ze vooral bij de Nederlanders horen (96%, 67% en 45%), maar onder Marokkanen en Turken komt dit veel minder voor (slechts 34 en 39% vindt dat ze vooral bij de Nederlanders horen).³

Administratieve etniciteit en etniciteit volgens burgers

Aan de politiemedewerkers is ook gevraagd of burgers hem/haar over het algemeen als allochtoon of autochtoon zien⁴. Surinaamse, Antilliaanse, Marokkaanse, Turkse en Afrikaanse politiemedewerkers denken vaak dat ze meestal of altijd als allochtoon gezien worden door burgers (56-83%). Opmerkelijk is dat slechts 19% van de Turkse en 3% van de Indonesische medewerkers zegt door burgers altijd als allochtoon te worden beschouwd. Veel Turkse politiemedewerkers zeggen 'even vaak als allochtoon en autochtoon' gezien te worden (28%) of 'meestal als allochtoon' (36%) en veel Indonesische politiemedewerkers denken 'altijd als autochtoon' gezien te worden (45%). De politiemedewerkers uit Zuid-Europa zeggen vaker dan de overige Europeanen dat ze door burgers altijd als allochtoon beschouwd worden (12 tegen 0%).⁵ Uit de tabel komt naar

¹ 'Als u hierboven meer dan één kruisje heeft gezet, wilt u dan een rondje zetten om de groep waarvan u vindt dat u er het meest bij hoort'.

² 13% ontbreekt. De vraag is vaak door de respondenten over het hoofd gezien.

³ Er zitten enkele interessante gevallen in de tabel. Zo zegt 3% van de Surinamers zich Antilliaans te voelen en zegt 1,5% van de Surinamers zich Indonesiër te voelen. Nadere analyse wijst uit dat het geboorteland van de ouders van deze respondenten vaak verschillend is (bijvoorbeeld moeder uit Suriname, vader uit Indonesië).

⁴ De vraag in de lijst is: 'In deze lijst is vaak sprake van allochtone collega's. In deze vragenlijst worden daar die collega's mee bedoeld die door burgers over het algemeen als allochtoon gezien worden. Wordt u zelf door burgers over het algemeen als autochtoon of allochtoon gezien?' 10% van de medewerkers vindt dit moeilijk dit te zeggen, 66% niet moeilijk en 24% zegt niet of hij het wel of niet moeilijk vindt.

⁵ Opmerkelijk is dat 2% van de respondenten die administratief gezien Nederlands zijn, zegt dat ze even vaak als allochtoon als autochtoon gezien worden door burgers en 0,8% denkt meestal als allochtoon

voren dat vooral donker gekleurde politiemensen veel vaker door de burgers als allochtoon worden gezien, wat voor de hand ligt.

Subjectieve etniciteit en etniciteit volgens burgers

In bijlage 1 is een kruistabel opgenomen (tabel 3) van de door de agent ervaren etniciteit (subjectieve etniciteit) en de etniciteit die de burgers de agent toekennen.¹ Opvallend is dat van de politiemedewerkers die zichzelf als Nederlander zien 75% ook denkt dat hij door burgers meestal of altijd als autochtoon wordt gezien. Slechts 17% van de politiemensen die zich vooral Nederlands voelen, denkt dat de burgers hem meestal of altijd als allochtoon zien. Het zich Nederlander voelen is dus afhankelijk van hoe men door de burgers gezien wordt.

Ongeveer een vijfde van de Antilliaanse, Marokkaanse en Surinaamse politiemedewerkers voelt zichzelf vooral Nederlander, maar wordt door burgers niet zo gezien (18-22%). Bij Turkse en Indonesische politiemedewerkers komt dit iets minder vaak voor (16 en 13%).

Nationaliteit

Elke politiemedewerker heeft de Nederlandse nationaliteit. 11% van de respondenten heeft buiten de Nederlandse nationaliteit ook een andere nationaliteit, 7% Turks, 2% Marokkaans, 2% anders². Zoals bekend hebben alle nakomelingen van Marokkaanse staatsburgers volgens Marokkaans recht de Marokkaanse nationaliteit. 73% van de Marokkaanse politiemedewerkers zegt echter dat ze de Marokkaanse nationaliteit niet hebben, terwijl ze die de jure wel hebben. De Marokkaanse politiemedewerkers bedoelen waarschijnlijk dat ze geen Marokkaans paspoort hebben.

Verklaring van subjectieve etniciteit

Er is nagegaan wat nu vooral bepaalt of een allochtone agent zich Nederlander of juist allochtoon voelt. Uit een onderzoek van Verkuyten naar groepsidentificaties en inter-groepsrelaties onder Turkse Nederlanders blijkt dat vooral sekse effect heeft op de Turkse identificatie. Mannen hebben een sterkere Turkse identificatie dan vrouwen. Uit dat onderzoek blijkt ook dat er slechts een lichte correlatie is tussen een sterke Turkse identificatie en een zwakke Nederlandse identificatie (Verkuyten 2006). Het is dus niet zo dat een sterke Turkse identificatie het zich Nederlander voelen in de weg staat.

Om de effecten op de ervaring van de etniciteit vast te stellen is er een regressie-analyse uitgevoerd (tabel 5.3). Wat allereerst opvalt, is dat de variabelen 42% van de variantie in de subjectieve etniciteit verklaren. Allochtone politiemedewerkers waarvan de vader of de moeder in Nederland is geboren voelen zich minder vaak allochtoon (β -ta -0.16 en -0.12). Of een agent zelf in Nederland is geboren heeft geen significante in-

gezien te worden (zie bijlage 1 tabel 2). Nadere analyse van deze politiemensen wijst uit dat 3 van deze 5 politiemedewerkers zelf in het buitenland zijn geboren, maar hun ouders in Nederland (wellicht door adoptie).

¹ In deze paragraaf worden alleen de grote groepen ($N > 10$) besproken.

² Braziliaans, Brits, Canadees, Duits, Iraans, Kroaats, Portugees, Syrisch en Joegoslavisch.

Tabel 5.3 Regressie-analyse op zichzelf allochtoon voelen. N=318 allochtone politiemedewerkers.

Afhankelijke: subjectieve etniciteit ¹	Bèta
zelf in Nederland geboren	-.08
vader in Nederland geboren	**-.16
moeder in Nederland geboren	*-.12
ouders geboren in Marokko	** .15
ouders geboren in Turkije	** .18
ouders geboren in Suriname)	** .19
ouders geboren op Antillen	.05
ouders elders (niet in Nederland) geboren ²	.00
door burgers als allochtoon gezien	** .16
partner door burgers als allochtoon gezien	** .18
religiositeit	*.11
wel een geloof	.05
etnocentrisme	.02
sekse	-.03
verklaarde variantie (R ²)	41.7

** p <.01 * p<.05 + p<.10 ¹1=Nederlanders als enige groep; 2=ook andere groep gekozen, maar Nederlanders belangrijkste; 3=ook Nederlanders gekozen, maar andere groep belangrijkste; 4=Nederlanders niet gekozen. ² Referentiecategorie.

vloed op de subjectieve etniciteit, als rekening wordt gehouden met het geboorteland van de ouders.

Politiemedewerkers waarvan (één van) de ouders in Marokko, Turkije of Suriname is geboren, voelen zich vaker allochtoon (vergeleken met politiemedewerkers van andere afkomst buiten Nederland; bèta .15, .18, .19).

Hierboven is aan de orde geweest dat vooral donker gekleurde allochtonen door burgers als allochtoon worden gezien. Wanneer de agent door burgers vooral als allochtoon wordt gezien dan voelt hij zichzelf ook meer allochtoon (bèta .16). Hetzelfde geldt als zijn partner als allochtoon gezien wordt (bèta .18). Aangenomen kan worden dat politiemedewerkers die sterker op religie georiënteerd zijn of die meer etnocentrisch zijn zichzelf vaker als allochtoon zien. Dit is bij religie inderdaad het geval (.11), maar van etnocentrisme wordt geen significante invloed gevonden. Het is dus niet zo dat een sterke gerichtheid op de eigen groep, samengaat met zich meer allochtoon voelen. Iets vergelijkbaars vond Verkuyten (2006), zoals we hierboven zagen.

Tenslotte is gekeken naar sekse, het kenmerk dat volgens Verkuyten de meeste invloed heeft op de Turkse identificatie. In dit onderzoek wordt geen enkele invloed van sekse op de etnische identificatie van de allochtone politiemedewerker gevonden en dit is ook binnen de Turkse groep niet het geval.

Etniciteit in dit onderzoek

In het voorgaande is gebleken dat er vrij grote verschillen zijn tussen de administratieve en subjectieve etniciteit en de etniciteit in de ogen van anderen, in dit geval de burgers. Zo vinden veel Indonesische, Antilliaanse en Surinaamse politiemedewerkers dat ze vooral bij de Nederlanders horen en denken veel Indonesische en Turkse politiemedewerkers dat de burgers hen vooral als Nederlander zien. Men zou kunnen beargumen-

teren dat voor dit onderzoek de subjectieve (ervaren) etniciteit het belangrijkste is. Het gaat immers voor een belangrijk deel over de ervaringen op het werk, de ervaren achterstelling en dergelijke. Ook kan beargumenteerd worden dat voor het werk van de politie juist de etniciteit in de ogen van de burgers het belangrijkste is. Zo kan een allochtone agent, bijvoorbeeld bij het contact leggen met allochtone burgers, alleen een voor allochtonen specifieke meerwaarde hebben wanneer hij ook als allochtoon wordt gezien. Deze argumenten snijden zeker hout, maar toch ligt in de analyses voor dit onderzoek de nadruk op de administratieve etniciteit (bepaald door het geboorteland van de ouders). Hiervoor is gekozen omdat deze etniciteit aansluit op de etniciteit zoals bedoeld en vastgesteld in het beleid en op de door het CBS gebruikte definitie van etniciteit, waardoor de gevonden cijfers vergelijkbaar zijn. Deze etniciteit is overigens ook van meer politiemedewerkers bekend (679) dan de subjectieve etniciteit en de etniciteit volgens burgers (606 en 659). In nadere analyses zal overigens in elk hoofdstuk gekeken worden naar het effect van de subjectieve etniciteit.

Wanneer er een vergelijking wordt gemaakt tussen allochtone en autochtone politiemedewerkers worden behalve politiemedewerkers van Nederlandse etniciteit, ook de politiemedewerkers met een etniciteit overig Europa (zoals Duitsland, België, Engeland), Australië en Canada onder de autochtonen gevoegd. Alle andere etniciteiten vallen onder de 'allochtone politiemedewerkers'.

Andere achtergrondkenmerken van politiemedewerkers

In deze paragraaf worden de andere achtergrondkenmerken van de allochtone politiemedewerkers besproken. Deze achtergrondkenmerken worden vergeleken met die van de autochtone politiemensen. Deze vergelijkingen tussen allochtonen en autochtonen moeten overigens met voorzichtigheid bekeken worden, omdat het bestand in deze tabellen nog niet gewogen is en de steekproef autochtone politiemedewerkers niet helemaal representatief is.¹ Eerst wordt ingegaan op sekse en leeftijd, daarna op de gezinsamenstelling, de stad en buurt waarin de agent woont en tenslotte op zijn opleiding/werk (zie bijlage 1 tabel 4).

Sekse en leeftijd

75% van de allochtone politiemedewerkers in onze steekproef is man, 25% vrouw. Van de autochtone politiemedewerkers is een fractie minder man (71% man, 29% vrouw). De meeste allochtonen bevinden zich in de leeftijdscategorieën 19-33 jaar en 34-47 jaar (beide 46%). Slechts 7% van de allochtone politiemedewerkers is tussen de 48 en 65 jaar. De autochtone politiemedewerkers zijn een stuk ouder: 20% van de autochtone politiemedewerkers is tussen de 48 en 65 jaar (bijlage 1 tabel 4).

Gezinsamenstelling

13% van de allochtone politiemedewerkers in onze steekproef heeft geen relatie, 11% heeft een LAT-relatie, 23% woont samen en 53% is getrouwd. Slechts 2% van de al-

¹ Vergelijking van deze variabelen na weging heeft echter geen zin, omdat met deze variabelen gewogen wordt.

lochtone politiemedewerkers zegt een homoseksuele relatie te hebben. Ook bij de autochtone politiemedewerkers is dat percentage laag (3%). De allochtone politiemedewerkers hebben meestal een partner die volgens hen door burgers als autochtoon wordt gezien (56%), maar ook vaak een partner die door burger als allochtoon wordt gezien (36%). De autochtone politiemedewerkers hebben bijna allemaal een partner die door burgers als autochtoon wordt gezien (94%; bijlage 1 tabel 4). 62% van de allochtone politiemedewerkers heeft kinderen, 39% geen kinderen. Er is geen verschil met de autochtone politiemedewerkers.

Stad en buurt

Ongeveer de helft van de allochtone politiemedewerkers woont in één van de vier grote steden, de andere helft in de overige steden. De autochtone medewerkers in deze steekproef werken vaker in de vier grote steden (73%). Dit komt doordat deze autochtonen voornamelijk bij de grote korpsen benaderd zijn.

74% van de allochtone politiemedewerkers woont in een buurt waar vooral autochtonen wonen. Dit verschilt niet heel veel met de woonbuurt van de autochtone politiemedewerkers. Deze wonen slechts een fractie vaker in een autochtone woonbuurt (79%). Dat er geen verschil is hangt samen met het feit dat autochtonen in deze steekproef vaker in de grote steden wonen (bijlage 1 tabel 4).

Opleiding en werk

67% van de allochtone politiemedewerkers heeft een lage opleiding afgerond, 24% een gemiddelde opleiding en 9% een hoge opleiding¹. Autochtone politiemedewerkers lijken een fractie minder hoog opgeleid, maar de verschillen zijn erg klein. De politiemedewerkers is ook gevraagd hoeveel vreemde talen ze kennen. De allochtone politiemedewerkers kennen gemiddeld 1,9 vreemde talen, de autochtone politiemedewerkers 1,5. Dit is niet verrassend omdat allochtone politiemedewerkers vaak worden opgevoed in de taal van hun ouders, waardoor ze al één vreemde taal spreken.

De meeste allochtone politiemensen zijn sinds 1996 werkzaam bij de politie (mediaan). De meeste autochtone politiemensen sinds 1997. Dit is dus slechts een klein verschil.

14% van de allochtonen is aspirant, 63% een surveillant of (hoofd)agent, 18% brigadier en 5% (hoofd)inspecteur. Autochtone politiemedewerkers zijn veel minder vaak aspirant (4%) en vaker brigadier (28%) en hebben dus een hogere rang.

Sommige politiemedewerkers hebben in hun werkzaamheden een taakaccent, zoals bijvoorbeeld milieu of verkeer. 45% van de allochtone politiemedewerkers blijkt geen taakaccent te hebben, 10% heeft een accent op jeugd, 2% op milieu, 8% op verkeer en 29% op iets anders, zoals drugs, ME, zeden of horeca. 42% van de autochtone politiemedewerkers heeft geen taakaccent. De taakaccenten die ze hebben zijn vergelijkbaar met die van de allochtonen (9% jeugd, 1% milieu, 7% verkeer en 32% anders).

Er kan ook een onderscheid gemaakt worden naar de aard van het werk dat de politiemedewerkers doen. 42% van de allochtone politiemedewerkers heeft (onder andere) surveillance dienst, 42% doet noodhulp, 21% werkt bij de recherche, 14% werkt als

¹ Hoge opleiding is HBO of Universiteit, gemiddelde opleiding HAVO/VWO/Gymnasium, een lage opleiding LBO/VMBO/MAVO/MBO.

wijkagent of buurtregisseur, 8% doet (onder andere) ondersteunende diensten en 26% doet wat anders, bijvoorbeeld handhaving, verkeer, is leidinggevend of zit nog op de opleiding. Bij de autochtone politiemedewerkers ligt dit ongeveer hetzelfde. Ze doen wel minder vaak dan de allochtone politiemedewerkers ondersteunende diensten en researchewerk, maar de verschillen zijn vrij klein.

De politiemedewerkers is verder gevraagd of ze vol- of deeltijd (32 uur of minder) werken en of ze als leidinggevende werken of niet. 8% van de allochtone politiemedewerkers werkt deeltijd, dit is minder vaak dan de autochtone politiemedewerkers (11%) en 11% van de allochtone politiemedewerkers is leidinggevende, dit is ongeveer net zo vaak als bij de autochtonen. De allochtone leidinggevende geeft gemiddeld leiding aan 29 mensen, de autochtone leidinggevende gemiddeld aan 23 mensen. Dit verschil is niet significant.

Aan de politiemensen is gevraagd of hun chef een man of vrouw is en of hun chef een allochtoon of autochtoon is. 93% van de allochtone politiemedewerkers heeft een autochtone chef, 7% een allochtone. Zij hebben iets vaker een allochtone chef dan de autochtonen (5%). Verder heeft 88% van de allochtone politiemedewerkers een mannelijke chef, 12% een vrouwelijke. Autochtone politiemedewerkers hebben iets vaker een vrouwelijke chef (15%; bijlage 1 tabel 4).

Weging van de steekproef

Wanneer vergelijkingen tussen de allochtone en de autochtone groep politiemedewerkers plaatsvinden, is het van belang dat de medewerkers van beide groepen ongeveer dezelfde achtergrondkenmerken hebben. Het moet namelijk uitgesloten worden dat verschillen tussen beide groepen veroorzaakt worden door achterliggende factoren, bijvoorbeeld doordat de allochtone onderzoeksgroep relatief meer jongeren bevat dan de autochtone onderzoeksgroep. Het is dan onduidelijk of eventuele verschillen veroorzaakt worden door het verschil in afkomst en bijvoorbeeld een daarmee samenhangende bejegening door collega's en chefs, of door het leeftijdsverschil.

Uit de voorafgaande paragraaf blijkt dat er soms verschillen zijn tussen beide groepen. Om voor deze verschillen te corrigeren heeft er een weging plaatsgevonden van het databestand. Een weging houdt in dat sommige respondenten vaker of minder vaak worden meegeteld¹. Zo worden de autochtone aspiranten iets vaker meegenomen in de analyse om het percentage autochtone aspiranten gelijk te maken aan het percentage allochtone aspiranten. Bij de weging is uitgegaan van de allochtone groep. Alleen de autochtone politiemedewerkers zijn gewogen, omdat de politiemedewerkers van de allochtone groep representatief zijn voor alle allochtone politiemedewerkers in Nederland. In bijlage 1 tabel 5 is het resultaat van deze weging af te lezen (steekproef na weging). Deze gewogen steekproef wordt in het rapport gebruikt wanneer de allochtone medewerkers en de autochtone medewerkers vergeleken worden.

¹ Dit gebeurt door middel van een weegfactor, die maximaal op 3 is gesteld, zodat het niet mogelijk is dat een politieagent vaker dan driemaal mee wordt geteld. De gemiddelde weegfactor is 1,33.

Tabel 5.4 Administratieve etniciteit chefs. N = 202.

	geboorteland respondent	geboorteland moeder	geboorteland vader	vastgestelde administratieve eticiteit	
	%	%	%	N	%
Nederland	97.5	96.0	94.6	188	93.1
Suriname	0.5	0.5	0.5	1	0.5
Marokko	0.0	0.0	0.5	1	0.5
Indonesië	0.5	0.0	1.5	4	2.0
overig Europa ¹	0.0	1.5	1.0	5	2.5
onbekend	1.5	2.0	2.0	3	1.5
totaal	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

¹ Duitsland, België, Frankrijk.

Samenhang tussen achtergrondkenmerken van de allochtone politiemedewerkers

In tabel 6 in bijlage 1 zijn verschillende achtergrondkenmerken met elkaar in verband gebracht. Aangezien allochtone politiemedewerkers met autochtone politiemedewerkers vergeleken worden, is het gewogen bestand gebruikt.

Wanneer gekeken wordt naar de combinatie tussen etniciteit en leeftijd valt op dat Turkse en Marokkaanse politiemedewerkers jonger zijn dan Surinaamse en Antilliaanse medewerkers en Indonesiërs vaak ouder. Dit laatste komt door onze immigratiehistorie. De Indonesiërs kwamen als eersten naar Nederland, gevolgd door de Surinamers en de Antillianen die weer gevolgd werden door de Turken en de Marokkanen. Deze ontwikkeling duidt erop dat vanaf het moment van immigratie een integratieproces wordt gestart waardoor men steeds vaker bij de politie gaat werken.

Bij de politie is er een oververtegenwoordiging van mannen in de hogere posities, zoals overall elders in de maatschappij. Dit zien we dan ook bij de autochtone politiemedewerkers in dit onderzoek. Hetzelfde beeld komt ook naar voren bij de allochtone medewerkers. Zo is 22% van de mannelijke allochtone politiemedewerkers brigadier en 6% inspecteur tegen 8% en 2% bij de vrouwelijk allochtone politiemedewerksters.

Opmerkelijk is dat de vrouwelijk politiemedewerkers veel jonger zijn dan de mannelijke politiemedewerkers en dit geldt in gelijke mate voor autochtonen en allochtonen. Het lijkt er op dat vrouwelijke politiemedewerksters niet tot de goede posities doordringen binnen de politie doordat ze op jonge leeftijd de organisatie weer verlaten¹. De afname van bij de politie werkende vrouwen van 19-33 tot 34-47 jaar zou hierdoor verklaard kunnen worden. Dat dit aandeel vrouwen ook nog fors afneemt in de leeftijdscategorie 48-65 komt doordat vrouwen pas recent in grotere aantallen bij de politie instromen. Dat deze instroom is toegenomen, is in termen van het minderhedenbeleid een positieve ontwikkeling.

Ten slotte blijken de Turkse, Marokkaanse en Indonesische politiemedewerkers vooral in de overige steden (70, 65 en 63%) en de Surinaamse en Antilliaanse politie

¹ Uit landelijke arbeidsparticipatiecijfers blijkt ook dat een aantal vrouwen na hun 25^e stopt met werken om kinderen te krijgen, waardoor het verschil in arbeidsdeelname tussen mannen en vrouwen vanaf dat moment groter wordt (www.cbs.nl).

Tabel 5.5 Subjectieve etniciteit chefs.

	hoort onder andere bij.....		vindt de belangrijkste groep	
	N	%	N	%
Nederlanders	193	97.0	164	95.9
West-Europeanen	48	24.1	4	2.3
Zuid-Europeanen	3	1.5	0	0.0
Surinamers	5	2.5	0	0.0
Turken	1	0.5	0	0.0
Marokko	2	1.0	2	1.2
Indonesiërs	4	1.9	0	0.0
Molukkers	1	0.5	0	0.0
Hindoestanen	2	1.0	0	0.0
Creolen	1	0.5	0	0.0
Anders	15	7.6	1	0.6
Totaal	n.v.t.	n.v.t. ¹	171 ²	100.0

¹ Som percentages > 100% i.v.m. meerdere antwoordmogelijkheden. ² 31 van de respondenten heeft geen antwoord op deze vraag gegeven.

medewerkers juist vaak in de vier grote steden te werken (79 en 68%). Hier hebben wij geen verklaring voor.

Etniciteit van de chefs

Om de zogenaamde 'administratieve etniciteit' van de chefs te bepalen wordt weer het geboorteland van de ouders gebruikt. 93% van de chefs heeft (administratief) de Nederlandse etniciteit, 2% is Indonesisch, 0,5% Surinaams, 0,5% Marokkaans, 3% overig Europees en van 2% is dit onbekend (tabel 5.4).

Om de subjectieve etniciteit van de chefs vast te stellen is gevraagd tot welke etnische groepen ze zichzelf vinden horen. 97% van de chefs vindt dat ze onder andere bij de Nederlanders horen, 24% onder andere bij de West-Europeanen, 3% bij de Surinamers en 2% onder andere bij de Indonesiërs. Wanneer de chefs gevraagd wordt tot welke groep ze het meest horen zegt 96% zich het meest Nederlands te voelen, 2% West-Europees, 1% Marokkaans en 0,6% kiest 'overig' (tabel 5.5).

91% van de chefs denkt dat hij door burgers altijd als autochtoon wordt gezien, 7% meestal als autochtoon en 1% even vaak als allochtoon als autochtoon. 1% van de chefs zegt dat burgers hem meestal als allochtoon zien, 0,5% altijd als allochtoon.

Alle chefs hebben de Nederlandse nationaliteit, 5 chefs zeggen ook een andere nationaliteit te hebben. Twee hebben ook de Duitse nationaliteit, de andere 3 geven geen antwoord op de vervolgvraag.

Sekse en leeftijd van de chefs

Van de chefs is 87% mannelijk en 13% vrouwelijk. Ze zijn geboren tussen 1948 en 1981. De gemiddelde leeftijd van de chefs is 46 jaar. De oudste chef is 58 jaar, de jongste 25.

Gezinssamenstelling van de chefs

3% van de chefs is niet getrouwd en heeft geen relatie, 3% heeft wel een relatie maar woont niet samen, 15% heeft een relatie en woont samen, 80% is getrouwd. 3% van de mannelijke chefs is homoseksueel en 27% van de vrouwelijke chefs is lesbisch (6 van de 22 vrouwen).

Van de chefs met de administratieve Nederlandse etniciteit zegt 95% dat burgers zijn/haar partner altijd of meestal als autochtoon zien, 0,5% even vaak allochtoon als autochtoon, 0,5% meestal als allochtoon en 4% meestal als allochtoon. De allochtone chefs hebben allen partners die door burgers altijd als autochtoon worden gezien.

Stad en buurt van de chefs

Van de chefs komt 68% uit de vier grote steden (Den Haag en Rotterdam) en 32% uit overige steden. 84% van de chefs woont in een buurt met vooral autochtonen, 11% met ongeveer evenveel allochtonen als autochtonen en 5% woont in een buurt met vooral allochtone inwoners.

Werk van de chefs

De chefs zijn gemiddeld 23 jaar en 8 maanden in dienst bij de politie (maximaal 37 jaar, minimaal 4 maanden) en ze zijn gemiddeld 3 jaar werkzaam bij de huidige eenheid (maximaal 15 jaar, minimaal 1 maand). Gemiddeld bestaat de eenheid uit 32 personen (tussen de 1 en 160 politiemedewerkers). De chefs geven gemiddeld aan 28 personen leiding (tussen de 7 en 120), waarvan er gemiddeld 26 executief (0-110) zijn. Het aandeel executieven in het team waaraan de chefs leiding geven is gemiddeld 92%.

De chefs geven gemiddeld aan 8 vrouwen leiding (0-32), aan 22 autochtonen (0-105) en aan 5 allochtonen (0-67). Gemiddeld is 16% van de medewerkers waaraan de chef leiding geeft allochtoon. Het aandeel autochtone politiemedewerkers is gemiddeld 82%.

93% van de chefs is inspecteur, 7% heeft een andere rang (brigadier of hoofdinspecteur). 13% van de chefs is (o.a) werkzaam in de ondersteunende diensten, 8% is ondermeer regisseur van een wijk, 33% is (onder andere) werkzaam in de surveillance-dienst, 39% (onder andere) in de noodhulp, 21% in de recherche en 61% (ook) anders (voornamelijk chef wijkteam of ploegchef).

Van de chefs spreekt 33% Frans, 92% Engels, 50% Duits, 3% Spaans en enkelen een andere taal zoals Italiaans, Russisch, Thais, Arabisch en Surinaams.

Samenvatting

In dit hoofdstuk is uitgebreid ingegaan op de etniciteit en andere achtergrondkenmerken van de politiemedewerkers. De etniciteit van de medewerkers is op verschillende wijzen vastgesteld. Eerst is gekeken naar de administratieve etniciteit, gebaseerd op het geboorteland van de ouders. Van de allochtone politiemedewerkers is 28% Turks, 19% Surinaams, 13% Marokkaans, 15% Indonesisch en 6% Antilliaans.

Vervolgens is gekeken naar de subjectieve etniciteit, dit is de groep waarvan de politiemedewerkers zelf vinden dat zij erbij horen. Bijna alle politiemedewerkers vinden dat ze (onder andere) bij de Nederlanders horen. Deze subjectieve etniciteit komt vaak niet overeen met de administratieve etniciteit. Zo vindt meer dan de helft van de politiemedewerkers wiens ouders geboren zijn in Indonesië of op de Antillen, dat ze vooral bij de Nederlanders horen.

Tenslotte is gekeken naar de etniciteit in de ogen van de burgers. Vooral politiemedewerkers waarvan de ouders uit Suriname, de Antillen, Turkije of Afrika komen zeggen vaak door burgers als allochtoon gezien te worden. Vooral donker gekleurde allochtonen worden vaak als allochtoon gezien.

Allochtone politiemedewerkers zien zichzelf vaker als allochtoon als hun vader en moeder niet in Nederland zijn geboren en met name als hun ouders in Marokko, Turkije of Suriname zijn geboren, wanneer zijzelf of hun partner door burgers als allochtoon worden gezien en wanneer ze sterker religieus zijn.

De etniciteit die in dit rapport gebruikt wordt is de administratieve etniciteit, omdat deze categorisering aansluit op het beleid. Om in de rest van het onderzoek een betrouwbare vergelijking tussen beide groepen te kunnen maken is het databestand op enkele punten gewogen.

Verder is in dit hoofdstuk gekeken naar enkele achtergrondkenmerken van de allochtone politiemedewerkers. De Turkse en Marokkaanse politiemedewerkers blijken jonger te zijn dan de Surinamers en Antillianen en deze weer jonger dan de Indonesiërs. Dit komt door verschillen in immigratiehistorie. Mannelijke politiemedewerkers bezetten vaker hoge posities dan vrouwelijk politiemedewerksters. De instroom van vrouwelijk allochtone politiemedewerksters blijkt overigens de laatste decennia te zijn toegenomen. Turkse, Marokkaanse en Indonesische politiemedewerkers werken vooral in de overige steden en de Surinaamse en Antilliaanse politiemedewerkers vooral in de vier grote steden.

Tenslotte is in het hoofdstuk ingegaan op achtergrondkenmerken van de chefs. Bijna alle chefs hebben de Nederlandse etniciteit (administratief gezien) en 96% van de chefs voelt zich vooral Nederlands. De chefs zijn meestal mannelijk (87%), getrouwd (80%) en komen uit de vier grote steden (68%). De chefs geven gemiddeld aan 8 vrouwen en 19 mannen leiding en aan 5 allochtonen en 22 autochtonen.

Hoofdstuk 6

Sociale netwerken

In het voorafgaande hoofdstuk is ingegaan op de etniciteit en andere achtergrondkenmerken van de politiemedewerkers. In dit hoofdstuk zullen de sociale netwerken van de politiemedewerkers aan de orde komen. Zoals in hoofdstuk 2 besproken is, zijn deze sociale netwerken niet alleen van groot belang voor het gedrag van mensen, maar ook voor de beoordeling van hun situatie. Het is daarom mogelijk dat allochtone politiemedewerkers die veel met autochtonen omgaan een ander beeld hebben van discriminatie en achterstelling.

Onze interesse gaat ten eerste uit naar de netwerken van de politiemedewerkers in het algemeen. Met hoeveel buurtgenoten en vrienden hebben ze contact en hoe vaak spreken ze elkaar.

Ten tweede wordt aandacht besteed aan de autochtone contacten die de allochtone politiemedewerkers in hun woonbuurt en vriendengroep hebben. Deze (informele) sociale contacten met autochtonen kunnen voor allochtone politiemedewerkers ook een belangrijke hulpbron zijn. Via autochtonen zullen zij immers beter toegang kunnen vinden tot de maatschappij, die overwegend autochtoon georiënteerd is. Voor een autochtone agent is het niet nodig om een netwerk op te bouwen, waaraan ook allochtonen deelnemen. Hij kan in onze maatschappij overal terecht zonder een (deels) allochtoon netwerk. Voor een allochtone agent geldt daarentegen dat sommige mogelijkheden zijn afgesloten als hij niet over de hulpbronnen van een deels autochtoon netwerk beschikt.

Ten derde is de medewerkers gevraagd of sommige van hun buurtgenoten, vrienden of mensen uit de familie ook werkzaam zijn bij de Nederlandse politie. Dergelijke zogenaamde overlap van netwerken zal de integratie binnen de politieorganisatie bevorderen. In dit hoofdstuk wordt tenslotte gekeken naar het aantal deviante personen in de netwerken van de politiemedewerkers. Het is mogelijk dat deze deviante mensen de integriteit (zie hoofdstuk 8), het gedrag en het functioneren van de politiemedewerker negatief beïnvloeden.

Tabel 6.1 Autochtone contacten van allochtone politiemedewerkers en allochtone contacten van autochtone politiemedewerkers. N = 382 allochtonen en 297 autochtonen.

	% allochtone politiemedewerkers			% autochtone politiemedewerkers		
	geen aut. contacten	enkele aut. contacten	veel aut. contacten	geen all. contacten	enkele all. contacten	veel all. contacten
alle medew.	8.9	43.2	47.8	79.4	18.9	1.7
Turks	+10.5	**50.5	**39.1			
Marokkaans	16.3	46.9	36.7			
Surinaams	10.8	62.2	27.0			
Antilliaans	0.0	29.2	70.8			
Indonesisch	3.5	26.3	70.2			
man	10.4	**44.4	**45.2	*83.0	+16.2	+0.9
vrouw	4.4	39.6	56.0	70.9	25.3	3.9
aspirant	7.7	51.9	40.4	67.5	21.5	**11.0
surv./agent	9.2	41.1	49.8	78.2	20.6	1.2
brigadier	7.7	43.1	49.3	86.3	13.4	0.4
(hoofd)insp.	11.1	44.4	44.4	84.9	15.1	0.0
19-33 jaar	10.1	+49.7	**40.2	78.3	21.7	+0.0
34-47 jaar	8.1	38.4	53.5	81.6	14.9	3.5
48-65 jaar	7.4	37.1	55.6	75.8	22.7	1.5
4 grote steden	*11.9	45.5	*42.6	**71.5	**25.2	*3.4
overige steden	5.8	39.9	54.3	87.1	12.9	0.0

** p <.01 * p<.05 + p<.10. Alleen in de eerste rij betreft significantie (*) de horizontale vergelijking tussen allochtone en autochtone politiemedewerkers. In de rest van de tabel betreft het een verticale vergelijking tussen groepen.

Contact met buurtgenoten, vrienden en kennissen

88% van de allochtone politiemedewerkers heeft contact met buurtgenoten en 71% spreekt zijn buurtgenoten frequent. 98% van de allochtone politiemedewerkers heeft contact met vrienden/kennissen en 68% spreekt zijn vrienden frequent¹. Dit is vergelijkbaar met de autochtone politiemedewerkers (bijlage 2 tabel 1).

Allochtone politiemedewerkers hebben meer contact met autochtone dan met allochtone buurtgenoten en vrienden. Autochtone politiemedewerkers hebben veel minder vaak contact met allochtone vrienden of buurtgenoten (bijlage 2 tabel 2).²

Autochtone contacten van allochtone politiemedewerkers

Om het totale aantal autochtone contacten te vergelijken tussen de verschillende groepen allochtone politiemedewerkers zijn de contacten met autochtone buurtgenoten en autochtone vrienden/kennissen bij elkaar opgeteld.³ Op dezelfde wijze is het totale aantal 'allochtone contacten' van de autochtone politiemedewerkers berekend.

¹ Eén keer per week of vaker.

² Er zijn geen gegevens beschikbaar over de etnische groep van de allochtone contacten.

³ Vooral contact met autochtone buurtgenoten of vrienden/kennissen levert een score van 2 op, even vaak contact met allochtone als autochtone buurtgenoten of vrienden/kennissen een score van 1. Een

Allochtone politiemedewerkers hebben behoorlijk veel autochtone contacten. Slechts 9% van de allochtone politiemedewerkers heeft geen enkel contact met autochtonen in de buurt of via vrienden, 43% heeft enkele autochtone contacten en 48% veel. Allochtone politiemedewerkers hebben veel meer inter-etnische contacten dan de autochtone politiemedewerkers. Dit komt waarschijnlijk doordat allochtonen in de Nederlandse samenleving in de minderheid zijn, waardoor de ontmoetingskansen kleiner zijn. De autochtone politiemedewerkers zouden er verder minder baat bij kunnen hebben om allochtonen in hun netwerk te hebben dan omgekeerd. Autochtone vrienden kunnen bijvoorbeeld de weg wijzen in een overwegend autochtone maatschappij.

Uit een nadere analyse blijkt dat de politiemedewerkers die zichzelf ook allochtoon voelen (subjectieve etniciteit) minder autochtone contacten hebben dan de politiemedewerkers die alleen administratief allochtoon zijn.

Inter-etnische contacten van verschillende allochtone en autochtone groepen

De Antilliaanse en Indonesische politiemedewerkers hebben in vergelijking met andere etnische groepen de meeste autochtone contacten.

Vrouwelijke allochtone politiemedewerksters hebben iets meer autochtone contacten en ook de vrouwelijke autochtone politiemedewerksters hebben meer inter-etnische contacten dan mannen. Oudere allochtone politiemedewerkers gaan vaker om met autochtonen dan de jongere allochtone medewerkers. Bij de autochtone politiemedewerkers is dit niet het geval (tabel 6.1).

Allochtone politiemedewerkers uit de vier grote steden hebben minder autochtone contacten dan de politiemedewerkers uit de overige steden (43% tegen 54% veel autochtoon contact). Dit komt doordat er in de vier grote steden meer allochtonen aanwezig zijn, wat autochtoon contact minder 'noodzakelijk' maakt. Men treft ook eerder iemand van de eigen afkomst. Autochtone politiemedewerkers gaan, om dezelfde redenen, in de vier grote steden juist meer om met allochtonen.

Overlap in netwerken

Overlap van het netwerk van de politie collega's met de sociale netwerken in de buurt, met de vrienden en met de familie kan voor de allochtone politiemedewerker belangrijk zijn. Deze overlap kan er allereerst voor zorgen dat hij bij de politie gaat werken en vervolgens kan overlap een goede integratie binnen de politieorganisatie bevorderen.¹

Zowel bij autochtone als bij allochtone politiemedewerkers is er een forse overlap tussen het sociale netwerk bij de politie en de familie en vriendennetwerken. Zo heeft 52% van de allochtone politiemedewerkers één of meer vrienden of kennissen die bij de politie werken², 34% heeft familie die bij de politie werkt en 22% van de allochtone politiemedewerkers gaat met buurtgenoten om die ook bij de politie werken.

resulterende score van 3 of 4 geldt vervolgens als 'veel autochtone contacten'; een score van 1 of 2 als 'enkele autochtone contacten'.

¹ Om in kaart te brengen in hoeverre de verschillende netwerken van de agenten overlappen zijn hen de volgende vragen gesteld: 'Heeft u in uw familie mensen die bij de Nederlandse politie werken of hebben gewerkt?', 'Hoeveel van deze buurtgenoten werken bij de Nederlandse politie?' en 'Hoeveel van deze kennissen/vrienden werken bij de Nederlandse politie?'.

² Inclusief collega's in andere korpsen.

Bij de autochtone politiemedewerkers zien we hetzelfde. Wel hebben zij een fractie vaker overlap tussen hun collega's en vrienden (57%). Uit deze gegevens blijkt dus geenszins dat de allochtone politiemedewerkers minder sociaal geïntegreerd zijn bij de politie.

Overlap vergeleken tussen verschillende groepen allochtone politiemedewerkers

Wanneer de politiemedewerkers van verschillende afkomst met elkaar vergeleken worden blijken Indonesiërs en Surinamers veel overlap te hebben tussen het collega- en familienetwerk en de Turken en Marokkanen minder (48 en 55% tegen 34 en 28%; tabel 3 bijlage 2).

Verder valt op dat veel meer mannen dan vrouwen buurtgenoten hebben die bij de politie werken (27 tegen 7%). Dit verschil is er ook bij autochtonen. Vrouwelijke autochtone politiemedewerksters hebben overigens veel vaker overlap tussen het collega- en het vriendennetwerk dan mannelijke (79 tegen 49%).

Oudere allochtone politiemedewerkers hebben veel vaker buurtgenoten die bij de politie werken dan jongere politiemedewerkers (25 tegen 14%). Dit is niet het geval bij de autochtone politiemedewerkers.

Deviante contacten

Om het aantal deviante contacten in kaart te brengen is de politiemedewerkers gevraagd of ze in hun directe omgeving (collega's, vrienden/kennissen, bevriende buurtgenoten en familie) mensen hebben die het niet zo nauw nemen met de wet¹. 39% van de allochtone politiemedewerkers heeft in tenminste één netwerk deviante mensen: 11% heeft deviante collega's, 22% deviante vrienden en kennissen, 15% deviante bevriende buurtgenoten en 27% deviante familieleden (bijlage 2 tabel 4).

Autochtone politiemedewerkers hebben even vaak mensen in hun netwerk die het niet zo nauw nemen met de wet als allochtone politiemedewerkers.² Autochtone politiemedewerkers gaan ongeveer net zo vaak als allochtone politiemedewerkers om met deviante collega's, vrienden/kennissen en familieleden en vaker met deviante bevriende buurtgenoten.

Netwerk van de chefs

Tenslotte zal in deze paragraaf kort ingegaan worden op het netwerk van de chefs. Bijna alle chefs (99,5%) hebben vrienden, 4% heeft met 0-2 vrienden contact, 96% met 3 of meer vrienden³. De chefs hebben vaak vooral autochtone vrienden (85%), soms evenveel allochtone als autochtone vrienden (10%) en een enkele chef heeft vooral contact met allochtonen (6%; bijlage 2 tabel 5). Het netwerk van de chefs is vrijwel gelijk aan

¹ Hiernaar wordt verder in deze paragraaf gerefereerd als 'deviante contacten'.

² Ook agenten die zichzelf als allochtoon ervaren (subjectieve etniciteit) hebben ongeveer even vaak deviante mensen in het netwerk (45%).

³ Er is hen alleen naar het vriendennetwerk gevraagd.

het netwerk van de autochtone agent. Dit is niet verrassend aangezien 97% van de chefs autochtoon is.

Samenvatting

In dit hoofdstuk zijn de sociale netwerken van de allochtone politiemedewerkers besproken. Er is gekeken naar contacten met buurtgenoten, familieleden en vrienden. Contacten met collega's komen aan bod in het hoofdstuk over werkbeleving.

Allochtone politiemedewerkers hebben vaak contact met buurtgenoten en vrienden en vaak ook met autochtone burens en vrienden. Vergeleken met de autochtone politiemedewerkers hebben ze wel minder contact met autochtone vrienden en buurtgenoten. Toch heeft slechts 9% van alle allochtone politiemedewerkers geen enkel autochtoon contact, 43% enkele autochtone contacten en 48% heeft veel autochtone contacten. Antilliaanse en Indonesische politiemedewerkers, allochtone politiemedewerkers uit de kleinere steden en oudere politiemedewerkers hebben meer autochtone contacten dan de andere allochtone politiemedewerkers. Autochtone politiemedewerkers hebben veel minder inter-etnische contacten dan de allochtone politiemedewerkers. Slechts enkele autochtone politiemedewerkers hebben veel contact met allochtonen (2%). Autochtone vrouwen, aspiranten en politiemedewerkers uit de grote steden hebben vaker allochtone contacten dan de andere autochtone politiemedewerkers.

Zowel allochtone als autochtone politiemedewerkers hebben vaak enkele vrienden, familieleden of burens die ook bij de politie werken. De overlap tussen het collegiale netwerk en het buurt-, familie- en vriendennetwerk is bij de allochtone politiemedewerkers hoog (22, 34, 52%) en dit is praktisch even hoog als bij autochtone politiemedewerkers (20, 36 en 57%). Het is dus niet zo dat allochtone politiemedewerkers minder sociaal geïntegreerd zijn bij de politie.

39% van de allochtone politiemedewerkers heeft mensen in het sociale netwerk die zich soms niet zo nauw aan de wet houden (vooral binnen de familie, 27%). Dit geldt in praktisch gelijke mate voor autochtone politiemedewerkers (42% in totaal en 27% binnen de familie). Autochtone politiemedewerkers hebben vaker dan allochtone politiemedewerkers contact met deviante buurtgenoten (21 tegen 15%). Het netwerk van de chefs lijkt tenslotte veel op het netwerk van de autochtone politiemedewerkers.

Hoofdstuk 7

Culturele oriëntatie

In de huidige samenleving wordt veel nadruk gelegd op culturele verschillen tussen allochtonen en autochtonen ter verklaring van bepaalde maatschappelijke situaties. Zo wordt bijvoorbeeld de oververtegenwoordiging van allochtone jeugd in de criminaliteit en de integratieproblemen van allochtonen vaak geweten aan cultuurverschillen¹. Ook de positie en het functioneren van de politiemedewerker worden vaak in verband gebracht met culturele aspecten. Allochtone politiemedewerkers zouden bijvoorbeeld moeilijk functioneren in de politieorganisatie, omdat hun culturele oriëntatie (te) veel van die van de autochtone medewerkers verschilt.

In zijn algemeenheid duidt de culturele oriëntatie op de mate waarin men bepaalde waarden en normen aanhangt. In dit onderzoek wordt deze culturele oriëntatie in kaart gebracht door te kijken naar het geloof dat de politiemedewerker heeft en naar vijf dimensies van culturele oriëntatie. De eerste dimensie ligt in het verlengde van 'het geloof', namelijk religiositeit. Deze dimensie meet in hoeverre de respondent godsdienstig is. De tweede dimensie is seksdifferentiatie, die meet hoe de rolverdeling tussen man en vrouw er uit zou moeten zien volgens de politiemedewerker. De derde dimensie is 'gerichtheid op collectieve goederen' en gaat over de mate waarin de politiemedewerker rekening houdt met andere mensen. De vierde dimensie is voor dit onderzoek ontwikkeld en meet hoe 'macho' de politiemedewerkers zijn. Ook de vijfde dimensie is voor dit onderzoek ontwikkeld. Met deze dimensie wordt vastgesteld hoe de agent denkt over minderheden bij de politie (vrouwen, homo's, allochtonen).

¹ Uit onderzoek naar criminele jongeren (Broekhuizen en Driessen 2006) blijkt dat deze culturele component minder belangrijk is dan de vriendjes en vriendinnetjes van de jongeren.

Tabel 7.1 Culturele oriëntatie van de allochtone en autochtone politiemedewerkers. N = 379 allochtonen en 339 autochtonen.

	% allochtone politiemedewerkers			% autochtone politiemedewerkers		
	zeer religieus ingesteld ¹	veel sekse-differentiatie ²	sterk gericht op collectieve goederen ³	zeer religieus ingesteld ¹	veel sekse-differentiatie ²	sterk gericht op collectieve goederen ³
alle medew.	10.0	*13.2	**71.8	12.0	*7.3	**59.8
Turks	10.2	13.9	+70.4			
Marokkaans	16.0	16.0	86.0			
Surinaams	9.1	16.9	70.1			
Antilliaans	8.0	16.0	60.0			
Indonesisch	12.1	10.3	62.1			
man	10.5	14.0	71.6	*14.2	8.8	59.5
vrouw	8.5	10.6	72.3	6.4	3.5	60.9
aspirant	13.5	13.5	75.0	+29.7	10.6	66.4
surv./agent	8.9	14.0	74.0	9.2	7.1	58.6
brigadier	7.4	8.8	66.2	10.1	9.6	60.1
(hoofd)insp.	22.2	16.7	61.1	25.1	0.0	57.4
19-33 jaar	11.6	11.6	74.6	12.7	8.4	57.0
34-47 jaar	8.0	13.1	69.9	10.1	5.1	62.1
48-65 jaar	14.3	25.0	67.9	14.9	13.0	60.0
4 grote steden	9.6	11.8	73.6	10.9	6.4	63.9
overige steden	10.1	14.0	69.9	12.2	7.4	57.0

** p <.01 * p<.05 + p<.10 Alleen in de eerste rij betreft significantie (*) de horizontale vergelijking tussen allochtone en autochtone politiemedewerkers. In de rest van de tabel betreft het een verticale vergelijking tussen groepen.¹ Eens met 3 of 4 stellingen (van 4).² Eens met 2-5 stellingen (van 5).³ Eens met 0-2 stellingen (van 4).

Geloof en religiositeit

Geloof

Allochtone politiemedewerkers hebben veel vaker een geloof dan autochtone politiemedewerkers (76 tegen 50%; zie bijlage 3 tabel 1). Autochtone politiemedewerkers zijn vaker katholiek of protestant, allochtone politiemedewerkers vaker islamitisch of hindoeïstisch. Allochtone politiemedewerkers gaan significant vaker dan de autochtone politiemedewerkers geregeld naar een godsdienstige instelling.

Vooraf de Turkse en Marokkaanse politiemedewerkers zijn vaak gelovig (87 en 96%) en zij zijn bijna altijd Islamitisch (82 en 90%). De Surinaamse politiemedewerkers zijn vrij vaak Hindoeïstisch (29%) en de Antilliaanse en Indonesische politiemedewerkers katholiek (50 en 31%). Een minderheid van de Marokkaanse politiemedewerkers gaat vaak naar een godsdienstige instelling (20% vaak tegen 5-8% andere allochtonen).

Wanneer gekeken wordt naar de verschillende groepen allochtone en autochtone politiemedewerkers komen enkele interessante verschillen naar voren. Zo zijn allochtone politiemedewerkers uit de vier grote steden vaker christelijk en minder vaak islamitisch dan die uit de overige steden. Dit komt doordat vooral Antilliaanse en Surinaamse politieme-

dewerkers (die vaak christelijk zijn) in de vier grote steden wonen. Bij de autochtone politiemedewerkers is precies het omgekeerde het geval, doordat het platteland in Nederland christelijker is dan de grote steden. Zowel bij allochtone politiemedewerkers als bij autochtone medewerkers zijn oudere politiemedewerkers vaker gelovig dan jongere politiemedewerkers.

Religiositeit

De politiemedewerkers zijn enkele stellingen voorgelegd over hun religieuze opvattingen. Zo is bijvoorbeeld gevraagd of de politiemedewerker het een probleem vindt als iemand uit zijn familie trouwt met iemand met een ander geloof en of hij vindt dat de school van zijn kinderen moet aansluiten bij zijn geloof¹.

Wat opvalt is dat er nauwelijks een verschil is tussen allochtone en autochtone politiemedewerkers in de mate van religiositeit (10% en 12% sterk religieus, tabel 7.1). Dit is opmerkelijk aangezien hiervoor bleek dat allochtone politiemedewerkers veel vaker een geloof hebben dan autochtone politiemedewerkers. Significante verschillen tussen allochtone politiemedewerkers met een verschillende achtergrond zijn niet gevonden.

Bij de autochtone politiemedewerkers zijn er enkele verschillen gevonden. Autochtone mannelijke politiemedewerkers zijn vaker sterk religieus dan autochtone vrouwelijk politiemedewerksters (14 tegen 6%). In de vorige paragraaf bleek ook al dat mannen vaker naar een godsdienstige instelling gaan. Verder zijn de autochtone (hoofd)inspecteurs en aspiranten veel religieuzer dan de andere medewerkers. De (hoofd)inspecteurs bleken hiervoor ook veel vaker een geloof hebben, maar dit is niet het geval voor de aspiranten. Dezelfde tendens is overigens ook te zien bij de allochtone politiemedewerkers, al zijn de verschillen daar niet significant.

Seksedifferentiatie

Om de opvattingen over seksedifferentiatie van de medewerkers te meten is hen onder andere gevraagd of ze vinden dat de vrouw het beste voor het huishouden kan zorgen en of de man het beste de verantwoordelijkheid voor het geld kan hebben². Medewerkers die veel tussen de seksen differentiëren vinden dat er duidelijke mannen- en duidelijke vrouwen taken zijn.

De allochtone medewerkers differentiëren vaker tussen de seksen dan de autochtone medewerkers (13 tegen 7%), maar in beide groepen ligt het percentage laag. De verschillen tussen de allochtone groepen zijn niet significant.

Gerichtheid op collectieve goederen

Om de gerichtheid op collectieve goederen in kaart te brengen is de medewerkers onder andere gevraagd of zij vinden dat mensen in dezelfde straat aan elkaar moeten denken, bijvoorbeeld door geen vuil op straat te gooien en 's avonds geen lawaai te maken en of de

¹ Cronbach's alfa = 0,74.

² Cronbach's alfa = 0,77.

verschillende groepen (Nederlanders, Marokkanen, Turken enz.) zoveel mogelijk moeten samenwerken¹.

Allochtone politiemedewerkers zijn meer gericht op collectieve goederen dan autochtone politiemedewerkers (72 tegen 60%). De allochtone agent is meer geneigd rekening te houden met andere mensen dan de autochtone agent. Indonesische en Antilliaanse politiemedewerkers zijn in vergelijking met politiemedewerkers van andere afkomst minder gericht op collectieve goederen (62% en 60% tegen 70-86% sterk gericht). Hun gerichtheid op collectieve goederen is vergelijkbaar met die van de autochtone collega's.

Etnocentrisme

Om het etnocentrisme van de politiemedewerkers vast stellen is hun visie op drie stellingen, zoals 'ik ben trots tot deze groep te behoren' gevraagd.² Van de allochtone politiemedewerkers is 44% het eens met alle drie de stellingen, zij zijn dus sterk etnocentrisch. De autochtone politiemedewerkers zijn veel minder vaak etnocentrisch (25% eens met 3 stellingen). De overige verschillen zijn niet significant.

Macho instelling

Met behulp van vijf stellingen is gemeten hoe 'macho' de politiemedewerkers zijn. Voorbeelden van deze stellingen zijn 'je maten verraadt je nooit', 'een vent die staat te huilen is een watje' en 'het zien van een verkeersslachtoffer doet me wat'³.

6% van de allochtone politiemedewerkers is macho ingesteld. Dit is iets minder dan bij de autochtone politiemedewerkers (11%). Allochtone aspiranten en 19-33 jarigen zijn meer macho ingesteld dan politiemedewerkers van hogere rang of leeftijd. Dit is ook bij de autochtone politiemedewerkers het geval. Bij de allochtone politiemedewerkers is er nauwelijks verschil in macho-instelling tussen mannen en vrouwen (6 en 4% macho), bij autochtone politiemedewerkers wel (14 en 3% macho) en in de voorspelde richting.

Visie op minderheden

De visie van de politiemedewerkers op het functioneren van minderheden binnen de organisatie is gemeten door een drietal stellingen: 'vrouwen zijn minstens even goede politiemedewerkers als mannen', 'homo's zijn minstens even goede politiemedewerkers als hetero's' en 'allochtonen zijn minstens even goede politiemedewerkers als autochtonen'.⁴ Een politieagent heeft een positieve visie op minderheden (zie tabel 7.2) wanneer hij het met alle 3 de stellingen eens is.

83% van de allochtone politiemedewerkers heeft een positieve visie op minderheden. Dit ligt opmerkelijk genoeg nauwelijks hoger dan het percentage bij de autochtone politie

¹ Cronbach's alfa = 0,50.

² De 'groep' uit deze stellingen is de groep waarvan de politiemedewerkers vindt dat hij daar het meeste bij hoort (de subjectieve etniciteit). Cronbach's alfa = 0,76.

³ Cronbach's alfa = 0,14 voor 5 items. Cronbach's alfa = 0,31 voor 3 items.

⁴ Cronbach's alfa = 0,74.

Tabel 7.2 Culturele oriëntatie van de allochtone en autochtone politiemedewerkers. N = 377 allochtonen en 342 autochtonen.

	% allochtone politiemedewerkers			% autochtone politiemedewerkers		
	zeer etnocentrisch ¹	zeer macho ²	positief minderheden ³	zeer etnocentrisch ¹	zeer macho ²	positief minderheden ³
alle medew.	*43.5	*5.5	82.5	*25.3	*11.2	79.9
Turks	52.3	2.9	87.6			
Marokkaans	39.1	6.3	85.7			
Surinaams	44.6	5.3	77.9			
Antilliaans	36.0	8.0	66.7			
Indonesisch	44.6	8.8	77.2			
man	46.4	5.8	*80.0	29.2	**14.0	**72.8
vrouw	40.7	4.4	90.2	22.0	3.0	97.6
aspirant	+39.2	11.5	85.2	34.7	10.1	**100.0
surv./agent	44.7	5.0	81.5	23.7	13.5	77.0
brigadier	54.4	2.9	80.6	37.1	6.4	75.7
(hoofd)insp.	22.2	0.0	100.0	20.6	0.0	100.0
19-33 jaar	39.9	**9.7	82.5	27.0	*16.2	80.4
34-47 jaar	48.5	1.2	84.9	25.0	7.2	79.8
48-65 jaar	53.6	7.1	70.4	39.9	5.5	79.9
4 grote steden	46.1	5.2	+79.3	24.3	9.1	83.9
overige steden	43.6	4.7	86.6	28.3	14.2	77.4

** p <.01 * p<.05 + p<.10 Alleen in de eerste rij betreft significantie (*) de horizontale vergelijking tussen allochtone en autochtone politiemedewerkers. In de rest van de tabel betreft het een verticale vergelijking tussen groepen. ¹ Eens met 3 stellingen (van 3). ² Eens met 2 of 3 stellingen (van 5). ³ Eens met 3 stellingen (van 3).

medewerkers (80%). Wanneer naar de afzonderlijke items gekeken wordt, blijkt dat allochtone politiemedewerkers in vergelijking met autochtone politiemedewerkers een fractie negatiever zijn ten opzichte van homoseksuelen (6 tegen 3% negatief), minder negatief ten opzichte van allochtonen (6 tegen 12% negatief) en ongeveer even negatief over vrouwen (11 en 13% negatief). Deze verschillen zijn dus klein.

Vrouwelijke allochtone politiemedewerksters zijn veel positiever over minderheden dan de mannelijke allochtone politiemedewerkers, wat voor de hand ligt. Bijna alle autochtone vrouwelijk politiemedewerksters en alle autochtone aspiranten en hoofdinspecteurs zijn positief over minderheden.

Culturele oriëntatie van politiemedewerkers die zichzelf als allochtoon beschouwen

In deze paragraaf wordt ingegaan op de culturele oriëntatie van de politiemedewerkers die zichzelf allochtoon vinden (subjectieve etniciteit). Er zijn vrij grote verschillen in de culturele oriëntatie van deze politiemedewerkers die zichzelf als allochtoon beschouwen in vergelijking met de grotere groep medewerkers die administratief gezien allochtoon zijn. Allochtonen die zichzelf als allochtoon zien hebben vaker een geloof (85 tegen 76%), zijn

een fractie vaker sterk religieus (13 tegen 9%), differentiëren vaker tussen de seksen (19 tegen 13%), zijn ethnocentrischer (50 tegen 45%) en zijn minder vaak macho ingesteld (3 tegen 6%).

Chefs

Ook van de chefs is de culturele oriëntatie in beeld gebracht (bijlage 3 tabel 2). Allereerst blijkt dat 57% van de chefs geen geloof heeft. 25% van de chefs is katholiek, 16% protestant, 13% gereformeerd en 5% anders ('niet praktiserend', 'wens mijzelf niet in een hokje te plaatsen'). De chefs lijken qua seksedifferentiatie, gerichtheid op collectieve goederen en ethnocentrisme vooral op de autochtone politiemedewerkers. Qua religiositeit en houding ten opzichte van minderheden lijken de chefs, allochtonen en autochtonen allemaal op elkaar en qua macho instelling lijken de chefs juist op de allochtone politiemedewerkers, die minder macho zijn.

Aan de chefs zijn nog twee extra stellingen voorgelegd: 'allochtonen die bij de politie niet mee kunnen komen, hebben dat deels ook aan zichzelf te danken'. Daar is 19% het mee eens (en volgens 53% klopt dat een beetje), en met 'allochtonen bij de politie vervallen nog al eens in een slachtofferrol', stemt slechts 6% van de chefs mee in (en volgens 34% klopt dat een beetje).

Samenvatting

In dit hoofdstuk is de culturele oriëntatie van de politiemedewerkers in kaart gebracht.

De allochtone politiemedewerkers hebben vaak een geloof (76%), maar bezoeken niet vaak een godsdienstige instelling (8%) en zijn niet vaak sterk religieus ingesteld (10%). Ze differentiëren niet vaak tussen de seksen (13%) en ze zijn sterk gericht op collectieve goederen (72%). De allochtone politiemedewerkers zijn vrij ethnocentrisch ingesteld (44%), ze zijn zelden macho ingesteld (6%) en ze zijn sterk positief ingesteld ten opzichte van minderheden (83%).

Wanneer allochtone met autochtone politiemedewerkers vergeleken worden komt naar voren dat autochtone medewerkers minder vaak een geloof hebben, maar opmerkelijk genoeg even religieus zijn ingesteld. De allochtone en autochtone politiemedewerkers hebben ook een vergelijkbare visie op het functioneren van minderheden. De allochtone politiemedewerkers differentiëren wel meer tussen de seksen en zijn meer op collectieve goederen gericht dan de autochtone medewerkers. Ook zijn de allochtone politiemedewerkers meer ethnocentrisch, maar zij zijn juist minder macho ingesteld dan de autochtone politiemedewerkers. Behalve bij ethnocentrisme zijn de verschillen niet erg opzienbarend te noemen. Zo is er bijvoorbeeld wel een vrij groot verschil in de opvatting over seksedifferentiatie, maar bij beide zijn maar weinig voorstanders van seksedifferentiatie te vinden (13 en 7%).

Wanneer naar de verschillende groepen allochtonen gekeken wordt, blijken de Marokkaanse politiemedewerkers het meeste van de anderen af te wijken. De Marokkaanse politiemedewerkers hebben een sterk geloof, differentiëren tussen de seksen, zijn sterk gericht op collectieve goederen en hebben een zeer positieve visie op minderheden. Indonesische politiemedewerkers lijken qua culturele oriëntatie meer op autochtone politiemedewerkers. Wel zijn Indonesiërs in tegenstelling tot de autochtonen erg ethnocentrisch ingesteld.

De oriëntatie van de allochtone (hoofd)inspecteurs blijkt af te wijken van die van de collega's met een lagere rang. De allochtone (hoofd)inspecteurs zijn religieuzer ingesteld, zijn minder gericht op verschaffing van collectieve goederen, zijn minder etnocentrisch, minder macho, maar juist zeer positief ten opzichte van minderheden.

De culturele oriëntatie van de chefs is vergelijkbaar met die van de autochtone politiemedewerkers. Bijna alle chefs zijn ook autochtoon. Qua macho-instelling lijken de chefs echter meer op de allochtone politiemedewerkers.

Conclusie

In de huidige samenleving wordt aangenomen dat er grote culturele verschillen zijn tussen allochtonen en autochtonen. Zo denkt men soms dat de culturele oriëntatie van de allochtone agent veel van die van de autochtone agent verschilt.

Uit het onderhavige onderzoek blijkt de culturele oriëntatie van allochtone en autochtone politiemedewerkers niet zoveel te verschillen. Allochtone politiemedewerkers hebben wel vaker dan autochtone medewerkers een geloof, maar ze zijn niet meer religieus ingesteld. Ook qua visie op minderheden is er geen verschil. De allochtone politiemedewerkers differentiëren wel meer tussen de seksen dan autochtone politiemedewerkers, maar slechts een kleine minderheid doet dit. Allochtone politiemedewerkers zijn ook meer gericht op collectieve goederen en ze zijn minder macho dan autochtone medewerkers, maar ook deze verschillen zijn klein. Beide groepen zijn sterk op collectieve goederen gericht en weinig macho. Allochtone politiemedewerkers zijn wel veel etnocentrischer ingesteld dan autochtone politiemedewerkers. Dit is het enige grotere verschil in culturele oriëntatie tussen allochtonen en autochtonen.

Hoofdstuk 8

Integriteit

Integriteit wordt als een zeer belangrijke eigenschap beschouwd wanneer je bij de politie werkt. Zoals de politie zelf zegt: *'Burgers moeten erop kunnen vertrouwen dat de politie de belangen van de rechtsorde dient. Alle korpsen hebben inmiddels Bureaus interne onderzoeken (BIO's), die het wel of niet integere gedrag van politiemedewerkers onder de loep nemen.'*¹ Dit betekent onder andere dat de politiemedewerker niet omkoopbaar mag zijn of bepaalde conflicterende nevenfuncties of belangen mag hebben.

Uit de Monitor Interne Onderzoeken Politie (MIOP) blijkt dat in 1999 in totaal 746 interne onderzoeken hebben plaatsgevonden en in 2000 804 onderzoeken². Deze interne onderzoeken worden meestal door de hiervoor genoemde BIO's uitgevoerd, soms door de Rijksrecherche. Aangiften en klachten die aanleiding waren tot deze onderzoeken zijn afkomstig van burgers, leidinggevendenden of van collega's (Lamboos en Huberts 2005).

In 13% van de gevallen leidde het interne onderzoek tot ontslag, in 19% tot een disciplinaire maatregel, in 7% tot een strafrechtelijke sanctie, in 23% tot een maatregel zoals overplaatsing of een waarschuwing en in 47% van de gevallen had het onderzoek geen gevolg. In dat geval bleek er toch geen sprake te zijn van plichtsverzuim of een strafbaar feit (Lamboos e.a. 2002).

Bij ernstige strafbare feiten, zoals corruptieonderzoek tegen een politieambtenaar of een mogelijk misdrijf door een leidinggevende, wordt de Rijksrecherche ingeschakeld. In 2001 waren er 116 ingekomen zaken, in 2002 97 en in 2003 102. Dit duidt niet op een stijging van ernstige strafbare feiten (Lamboos en Huberts 2005).

Uit een integriteitsonderzoek bij regiokorps Zaanstreek-Waterland blijkt dat de politiemedewerkers vooral de ernst van een inbreuk op de integriteit inzien als het gaat om drugsgebruik (XTC) of het kopen van softdrugs. De meldingsbereidheid ligt bij dergelijke zogenaamde 'conflicterende privé gedragingen' hoog.

¹ www.politie.nl

² Er zijn geen recentere gegevens van deze monitor bekend.

De politiemedewerkers vinden het minder ernstig wanneer een politiemedewerker soms een bordeel bezoekt of zijn politieke middelen privé misbruikt (bijvoorbeeld door zijn politielegitimatiebewijs te laten zien als hij wordt aangehouden voor te hard rijden, zodat hij wellicht onder een boete uitkomt). Bij dergelijke incidenten ligt de meldingsbereidheid dan ook lager (Van Bree en Lasthuizen 2006).

Een conflict van belangen kan ook ontstaan wanneer een politiemedewerker een bekende die een criminele activiteit heeft gepleegd moet aangeven. Bij sommigen bestaat het idee dat allochtone politiemedewerkers in dergelijke gevallen minder integer zijn dan autochtone medewerkers en minder snel bekenden zullen aangeven of makkelijker informatie zullen doorspelen. Huberts en Naeyé (2005: 36) opperen die mogelijkheid, maar gaan er verder niet op in. In dit hoofdstuk wordt nagegaan of er volgens de politiemedewerkers zelf inderdaad verschillen zijn in integriteit tussen de allochtone en autochtone politiemedewerkers.

Ten eerste is de politiemedewerker gevraagd hoe ze zouden reageren wanneer ze erachter komen dat respectievelijk een buurtgenoot, vriend/kennis of een familielid een gestolen telefoon heeft gekocht. Ten tweede is gevraagd hoe de medewerkers denken dat collega's zouden reageren wanneer zij weten dat een collega overtredingen begaat. Dit is ook aan de chefs gevraagd. Aan de chefs is ook gevraagd of ze denken dat de integriteitsproblemen bij de politie de afgelopen jaren zijn toegenomen.

Reactie van politiemedewerker zelf op criminele activiteiten bekenden

De meeste allochtone politiemedewerkers zeggen dat ze een vriend, familielid of buurtgenoot er op aan zouden spreken, als ze die zouden betrappen op het kopen van een gestolen telefoon (81-91%). Een minderheid zou zo'n geval melden (17-24%) en maar enkele politiemedewerkers zeggen dat ze niets zouden ondernemen (2-5%; bijlage 4 tabel 1). Naarmate de politiemedewerker dichterbij de 'schuldige' staat, zegt hij vaker dat hij hem persoonlijk zal aanspreken en minder vaak dat hij hem zal aangeven. Familieliden zouden minder vaak worden aangegeven dan vrienden en vrienden weer minder vaak dan buurtgenoten.

Er blijkt een lichte correlatie te bestaan tussen het hebben van collega's, vrienden, buurtgenoten en familie die het niet zo nauw nemen met de wet (zie hoofdstuk 6) en de reactie op het betrappen van een bekende (bijlage 4 tabel 2). Als een agent meer mensen kent die de wet overtreden, dan zal de agent minder snel vrienden aangeven die in overtreding zijn, maar de reactie op een overtreding van familieleden is onafhankelijk van het aantal deviante mensen in zijn netwerk. Uit deze relatie tussen aantal deviante bekenden en de antwoorden op de integriteitsvragen blijkt dat deze antwoorden vrij betrouwbaar zijn.

De reacties die allochtone en autochtone politiemedewerkers zeggen te geven op het waarnemen van een criminele activiteit van een buurtgenoot, vriend/kennis of familielid verschillen nauwelijks. Allochtone politiemedewerkers zeggen alleen iets vaker melding te zullen maken van het kopen van een gestolen telefoon door vrienden en familie dan autochtone politiemedewerkers (20 en 17 tegen 14 en 7%; bijlage 4 tabel 5).

Hierbij moet opgemerkt worden dat het gaat om een gedragsintentie. Wat de politiemedewerker daadwerkelijk zou ondernemen weten wij niet.

Wat opvalt, is dat de integriteit bij de politieorganisatie vrij laag lijkt te liggen. Weliswaar zijn er slechts enkelen die zeggen helemaal geen actie te zullen ondernemen,

Tabel 8.1 Reactie op crimineel gedrag van mensen in de omgeving van de politiemedewerkers, volgens 377 allochtone politiemedewerkers en 399 autochtone politiemedewerkers¹.

	% allochtone politiemedewerkers			% autochtone politiemedewerkers		
	meestal ² melden	meestal aanspreken	meestal niets	meestal melden	meestal aanspreken	meestal niets
alle medew.	*18.3	+89.9	1.6	*12.3	+90.2	2.0
Turks	21.3	91.7	0.9			
Marokkaans	24.0	92.0	2.0			
Surinaams	19.5	81.8	2.6			
Antilliaans	8.0	92.0	0.0			
Indonesisch	10.9	94.6	1.8			
man	16.9	91.2	1.1	12.0	89.8	2.5
vrouw	22.6	86.0	3.2	13.0	91.2	0.7
aspirant	1.3	90.6	0.0	**10.9	89.1	0.0
surv./agent	17.6	90.1	2.6	10.5	91.7	2.0
brigadier	22.4	88.1	0.0	1.3	89.6	3.1
(hoofd)insp.	27.8	94.4	0.0	42.6	74.9	0.0
19-33 jaar	18.0	+87.8	*3.5	8.9	92.3	6.7
34-47 jaar	18.8	93.2	0.0	13.8	89.2	3.2
48-65 jaar	18.5	81.5	0.0	18.4	84.7	2.3
4 grote steden	19.8	88.1	*0.0	9.8	92.8	1.8
overige steden	16.3	92.7	2.8	14.4	87.5	2.3

** p < .01 * p < .05 + p < .10 Alleen in de eerste rij betreft significantie (*) de horizontale vergelijking tussen allochtone en autochtone politiemedewerkers. In de rest van de tabel betreft het een verticale vergelijking tussen groepen. ¹9 respondenten hebben deze 3 vragen overgeslagen. ²Bij tenminste 2 van de 3 groepen (buurtgenoten, vrienden/kennissen, familie).

maar slechts 20% van de politiemedewerkers zou melding van het gepleegde feit maken.

Reactie van politiemedewerker vergeleken tussen groepen

In deze paragraaf wordt bekeken of de reactie op een bekende die de wet overtreedt bij bepaalde medewerkers anders is. De reactie van de politiemedewerkers op overtredingen van buurtgenoten, vrienden of kennissen en familie zijn samengevoegd tot één variabele (tabel 8.1). 18% van de allochtone politiemedewerkers zou 'bekenden' meestal aangeven, 90% zou ze op de overtreding aanspreken en 2% zou meestal niets doen. De allochtone politiemedewerkers zouden overtredingen van hun bekenden vaker melden dan autochtone politiemedewerkers (18 tegen 12%).

Opvallend is dat 43% van de autochtone hoofdinspecteurs zegt melding te maken van een overtreding. Dit is viermaal meer dan bij de autochtone agenten en aspiranten. Bij de allochtone hoofdinspecteurs treedt dit effect ook op, maar het is zwakker.

Tussen de groepen (zoals Marokkanen-Turken of mannen-vrouwen) zijn geen of geen grote significante verschillen gevonden.

Reactie van collega's op overtreding collega's

Aan de politiemedewerkers en chefs is ook gevraagd hoe ze denken dat hun collega's reageren wanneer ze weten dat een andere collega de regels overtreden heeft. Opvallend is dat er geen enkel verschil in mening is tussen de allochtone en autochtone medewerkers over de reacties van de collega's. De meeste collega's zullen volgens de autochtone en allochtone politiemedewerkers de collega op de overtreding aanspreken en het er met collega's over hebben (rond de 60-70%; bijlage 4 tabel 3).

De politiemedewerkers denken vooral dat collega's melding maken als ze weten dat een collega CIE-informatie¹ doorgeeft (58 en 53%), gevolgd door wanneer een collega een burger onnodig slaat (41 en 36%) en tenslotte wanneer een collega een gestolen telefoon heeft gekocht (37 en 32%).

De allochtone en autochtone medewerkers schatten de meldingsbereidheid van collega's hoger in dan hun eigen meldingsbereidheid. Wel gaat het hier om een collega die in overtreding is en niet om buurtgenoten, vrienden of familieleden. Maar weinig politiemedewerkers (rond de 10%) denken dat hun collega's niets ondernemen wanneer ze een collega op een overtreding betrappen en vrij veel medewerkers denken dat hun collega's de overtreding zullen melden. Wel is vooral de ingeschatte meldingsbereidheid ten aanzien van CIE-informatie laag te noemen. De chefs schatten de integriteit van ondergeschikten iets hoger in dan de politiemedewerkers.

Integriteitsproblemen

Aan de chefs is vervolgens gevraagd of ze vinden dat de integriteitsproblemen bij de politie de laatste jaren zijn toegenomen. 56% van de chefs vindt dat deze problemen de afgelopen jaren inderdaad zijn toegenomen, ondanks dat ze de integriteit van hun ondergeschikten vrij hoog inschatten. Kennelijk vinden de chefs de integriteit van de politiemedewerkers pas in orde wanneer 100% van hen overtredingen van collega's zou melden.

Volgens 77% van de chefs die zeggen dat de integriteitsproblemen zijn toegenomen, komt dit door verkeerde normen en waarden, volgens 26% door afgenomen idealisme, volgens 3% door meer allochtonen in het korps, volgens 4% door de verdergaande verwijdering tussen allochtonen en autochtonen en 33% geeft een andere reden, zoals: *'doordat integriteit steeds beter bespreekbaar wordt, worden er meer incidenten zichtbaar'*, wat eigenlijk impliceert dat de problemen wel gelijk zijn gebleven, maar nu vaker bekend worden. Ook de volgende redenen worden genoemd: *'ontwikkeling/verharding/verandering in de maatschappij'*, *'te vrijblijvende screening bij de aanname'* en *'slechte opleiding'*.

Samenvatting

Integriteit wordt als één van de belangrijkste eigenschappen van een goede agent gezien. In alle situaties behoren de politiemedewerkers 'de belangen van de rechtsorde te dienen', aldus de politie zelf. Eén van de vooroordelen betreffende allochtone politiemedewerkers is dat zij minder integer zouden zijn.

¹ Criminele Inlichtingen Eenheid.

Uit dit onderzoek komt naar voren dat allochtone medewerkers zichzelf net zo integer vinden als de autochtone medewerkers. Ze zeggen ongeveer net zo vaak als de autochtone politiemedewerkers (en soms zelfs vaker) dat ze een overtreding van iemand uit hun omgeving zouden melden of de overtreder zouden aanspreken.

Van de allochtone politiemedewerkers zeggen de Turken, Marokkanen en Surinamers het meeste meldingsbereid te zijn. Bij de autochtone politiemedewerkers steken de hoofdinspecteurs qua meldingsbereidheid met kop en schouders boven de politiemedewerkers van lagere rang uit. Bij de allochtone hoofdinspecteurs is dit iets minder het geval.

Volgens de allochtone en autochtone politiemedewerkers ligt de meldingsbereidheid bij collega's die een andere collega betrapten op een overtreding (gestolen telefoon kopen, CIE-info doorgeven, burger onnodig slaan) niet heel hoog. Tussen de 30 en 60% denkt dat collega's het incident zouden melden. Chefs schatten de meldingsbereidheid iets hoger in (44-67%).

De chefs hebben echter geen positieve visie op de integriteit binnen de politieorganisatie. Volgens 56% zijn de integriteitsproblemen bij de politie de afgelopen jaren toegenomen. De meeste chefs wijten dit aan verkeerde normen en waarden. Slechts enkele chefs zeggen dat dit komt doordat er meer allochtonen bij het korps zijn gekomen of doordat er een verdergaande verwijdering is tussen allochtonen en autochtonen.

Politiemedewerkers met meer deviante interactiepartners onder hun vrienden of buurtgenoten blijken een iets minder integere instelling te hebben dan andere politiemedewerkers. In hoeverre de gerapporteerde integriteit de feitelijke integriteit weerspiegelt kan in dit onderzoek niet worden vastgesteld, maar omdat er duidelijke relaties worden gevonden met andere relevante variabelen is het niet aannemelijk dat het 'alleen maar' sociaal wenselijke antwoorden zijn.

Hoofdstuk 9

Bij de politie in dienst gaan

Eén van de beleidsdoelen van de politie is, zoals al eerder gesteld, het aandeel allochtonen bij de politie op een acceptabel niveau te brengen. Om dit te bereiken zullen allereerst meer allochtonen bij de politie moeten gaan werken, vervolgens moeten ze voor de organisatie te behouden blijven.

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de eerste kwestie, het gaan werken bij de politie. Enerzijds worden de redenen die de politiemedewerkers geven voor hun keuze om bij de politie te gaan besproken. Anderzijds komt de selectiewijze van nieuwe medewerkers door chefs aan bod. Er wordt vooral ingegaan op de keuze voor een allochtone of juist voor een autochtone nieuwe medewerker (bij gelijke capaciteiten).

Redenen die politiemedewerkers geven om bij politie te gaan

Uit de interviews blijkt dat de meeste allochtone politiemensen vooral bij de politie gaan werken, omdat ze mensen willen helpen, het werk afwisselend en uitdagend vinden en ze contact met mensen en collega's op prijs stellen. De geïnterviewden noemen nauwelijks financiële motieven. Alleen de chefs zeggen soms dat ze het belangrijk vonden dat hun opleiding werd betaald. De motieven om bij de politie te gaan blijken voor allochtone en autochtone politiemedewerkers verder in grote lijnen hetzelfde te zijn. Het enige verschil is dat bij allochtonen soms een rol speelt dat ze de kloof tussen allochtonen en autochtonen willen verkleinen.

In de enquête is ook aan de politiemedewerkers gevraagd wat de reden is geweest dat ze voor de politie hebben gekozen. Ze kregen 11 redenen voorgelegd die in vier groepen verdeeld kunnen worden¹. Ten eerste de meer economische redenen: 'het

¹ De respondenten mochten meer dan één reden aankruisen.

Tabel 9.1 Redenen om bij de politie te gaan. N = 372 allochtonen en 343 autochtonen.

	% allochtone medewerkers dat deze reden geeft om bij politie te gaan				% autochtone medewerkers dat deze reden geeft om bij politie te gaan			
	econo- misch	sociaal	multicul.	intrinsiek	econo- misch	sociaal	multicul.	intrinsiek
alle medew.	**65.3	98.2	**51.6	**90.0	**50.9	98.1	**13.0	**89.1
Turks	+75.2	99.1	**70.6	92.7				
Marokkaans	59.2	95.9	67.4	87.8				
Surinaams	63.2	97.4	47.4	89.5				
Antilliaans	45.8	95.8	33.3	91.7				
Indonesisch	62.1	98.3	22.4	87.9				
man	*69.5	97.5	53.7	88.4	51.8	98.0	11.8	91.2
vrouw	53.7	100.0	45.2	94.6	49.1	98.2	16.1	83.8
aspirant	75.9	**100.0	50.0	*96.3	*76.6	**100.0	**39.3	81.9
surv./agent	66.1	99.6	53.7	89.7	46.7	99.6	12.3	91.4
brigadier	55.2	94.0	46.3	90.0	57.3	96.5	7.7	83.9
(hoofd)insp.	61.1	88.9	44.4	72.2	42.6	82.5	0.0	92.4
19-33 jaar	64.0	*100.0	50.3	**96.6	47.2	+100.0	14.4	**96.8
34-47 jaar	65.9	96.5	53.8	85.6	53.9	96.4	10.8	85.8
48-65 jaar	67.9	96.4	42.9	75.0	52.8	97.0	17.7	68.9
4 grote steden	63.0	+96.7	53.0	90.1	54.9	+99.4	*17.3	90.3
overige steden	66.9	99.4	49.7	55.6	46.3	96.6	8.2	87.1

** p <.01 * p<.05 + p<.10 Alleen in de eerste rij betreft significantie (*) de horizontale vergelijking tussen allochtone en autochtone politiemedewerkers. In de rest van de tabel betreft het een verticale vergelijking tussen groepen.

verdient goed', 'opleiding wordt betaald', 'het is een goede opstap naar een andere baan' en 'ik kon moeilijk ergens anders werk vinden'. Ten tweede de sociale redenen: 'ik help graag mensen', 'maak graag contact met mensen' en 'werk graag samen met (veel) collega's'. Ten derde zijn er redenen die samenhangen met de multiculturele samenleving¹: 'ik verwachtte bij de politie niet gediscrimineerd te worden' en 'ik wil een brug slaan tussen de politie en de allochtone gemeenschap'. Ten vierde zijn er redenen met betrekking tot de intrinsieke waarde van het politiewerk: 'politiewerk is spannend' en 'een politiemedewerker is een belangrijk iemand'.

Economische redenen

65% van de allochtone politiemedewerkers zegt dat ze (onder andere) om economische redenen bij de politie zijn gegaan. Allochtone politiemedewerkers zeggen dit vaker dan de autochtone medewerkers (65% tegen 51%). Opvallend is dat deze redenen in de interviews niet vaak werden genoemd.

De economische voordelen van werken bij de politie worden vooral door veel Turken belangrijk en door wat minder Antillianen belangrijk gevonden (75 en 46%). Verder noemen de allochtone mannelijke politiemedewerkers vaker economische redenen om bij de politie te gaan dan vrouwelijke politiemedewerksters.

¹ Deze redenen worden in de rest van dit stuk als 'multiculturele redenen' aangeduid.

Sociale redenen

Bijna alle allochtone en autochtone politiemedewerkers zeggen dat ze (onder andere) om sociale redenen bij de politie zijn gegaan (beide 98%). Er is hierin dus geen enkel verschil tussen de allochtone en autochtone politiemedewerkers. Ook de geïnterviewden zeggen bijna allemaal om sociale redenen bij de politie te zijn gegaan.

Er is wel een verschil tussen de allochtone politiemedewerkers van verschillende rang. Hoger geplaatste allochtone politiemedewerkers noemen minder vaak een sociale reden om bij de politie te gaan. Dezelfde tendens is er bij de autochtone politiemedewerkers.

Redenen die samenhangen met de multiculturele samenleving

De helft van de allochtone politiemedewerkers zegt dat ze (onder andere) om zogenaamde multiculturele redenen bij de politie zijn gegaan. Vanzelfsprekend zeggen veel meer allochtone dan autochtone politiemedewerkers dit (52 tegen 13%). Opmerkelijk is dat het vooral de Marokkaanse en Turkse politiemedewerkers zijn die deze redenen opgeven. Zelfs meer dan de helft van de Marokkaanse en Turkse politiemedewerkers zegt dat multiculturele redenen een rol speelden bij het gaan werken bij de politie (71% en 67%). Multiculturele redenen speelden voor vooral Indonesische veel minder vaak een rol (22%). Dit percentage gaat zelfs in richting de van de 13% autochtone medewerkers die multiculturele redenen hebben gegeven.

Redenen met betrekking tot de intrinsieke waarde van het politiewerk

90% van de allochtone politiemedewerkers gaat om zogenaamde intrinsieke redenen bij de politie. Evenveel autochtone medewerkers noemen deze redenen (89%).

Binnen de allochtone groepen geven (hoofd)inspecteurs en oudere politiemedewerkers minder vaak dan de medewerkers met een lagere rang of jongere politiemedewerkers intrinsieke redenen als motief om bij de politie te gaan. Dit is niet verrassend aangezien jongere mensen meer gericht zijn op 'spanning' dan oudere mensen. Het verschil tussen leeftijdsgroepen is er overigens ook bij de autochtone politiemedewerkers, het verschil door rang niet.

Redenen van politiemedewerkers die zichzelf als allochtoon beschouwen

Er is gekeken of er een verschil is in redenen om bij de politie te gaan tussen de politiemedewerkers die administratief als allochtoon gezien worden (in dit hoofdstuk besproken) en de politiemedewerkers die zichzelf vooral als allochtoon zien (subjectieve etniciteit). Deze laatste politiemedewerkers geven vaker economische redenen en vaker multiculturele redenen om bij de politie te gaan dan politiemedewerkers waarvan de ouders niet in Nederland zijn geboren (administratieve etniciteit).

Selectie van nieuwe medewerkers

Aan de chefs is gevraagd of zij bij sollicitaties bij gelijke geschiktheid van kandidaten wel eens de voorkeur aan een allochtoon hebben gegeven. 35% zegt dit wel eens

Tabel 9.2 Redenen van de chef om voor de autochtone of allochtone sollicitant te kiezen.

<i>Tenminste 1 reden genoemd betreffende.....</i>	% reden chef kiest voor	
	allochtone sollicitant (N=102)	autochtone sollicitant (N=39)
<i>de verhouding allochtonen/ autochtonen</i>	83.3	56.4
afspiegeling bevolking	79.4	50.0
evenveel all. als aut.	5.9	5.3
team divers genoeg	0.0	23.7
<i>het functioneren van allochtonen/autochtonen</i>	63.7	53.8
specifieke expertise	62.7	39.5
beter communiceren	0.0	2.6
meer vertrouwen functioneren	2.0	13.2
<i>principiële redenen</i>	9.8	26.3
vóór positieve discriminatie	9.8	0.0
tegen positieve discriminatie	0.0	26.3
<i>anders</i>	14.7	10.5

gedaan te hebben, 65% niet. Vervolgens is de chefs de vraag voorgelegd voor welke kandidaat de chef *nu* zou kiezen wanneer zo een situatie zich voor zou doen. De helft van de chefs (51%) zegt op dit moment bij gelijke geschiktheid voor een allochtone collega te kiezen, 19% voor een autochtone collega, 12% maakt geen keuze en 18% beantwoordt de vraag niet. Aan de chefs is vervolgens gevraagd waarom ze op dit moment kiezen voor de allochtone of juist voor de autochtone agent.

Chefs die op dit moment de voorkeur geven aan een allochtone sollicitant, verwijzen vooral naar de verhouding van allochtone en autochtone medewerkers in het team die meer een afspiegeling van de bevolking moet worden. Verder kunnen ze de specifieke expertise van de allochtone politiemedewerkers kennelijk goed gebruiken en sommige chefs (10%) zijn een voorstander van positieve discriminatie.

Chefs die op dit moment de voorkeur geven aan een autochtone sollicitant, noemen ook vaak de verhouding van allochtonen en autochtonen, maar een aantal van deze chefs vindt het team divers genoeg (24%), of wil specifieke autochtone expertise (40%), heeft meer vertrouwen in autochtonen (13%) of is tegen positieve discriminatie (26%). Dit laatste percentage is hoog en merkwaardig, want het ging in deze vraag uitdrukkelijk om gelijke geschiktheid, dus van positieve discriminatie kan geen sprake zijn.

Verband tussen aandeel allochtonen en werving

Er is een nadere analyse uitgevoerd om te kijken of er een verband is tussen het aandeel allochtonen binnen een team en het wervingsbeleid van de chef (bijlage 5 tabel 1). Uit deze analyse blijkt dat chefs meer gericht zijn op het kiezen van allochtonen als er in zijn team een lager aandeel allochtonen is (minder dan de beoogde 10%). De chefs streven de in het beleid gewenste situatie na.

Samenvatting

Allochtonen gaan vooral bij de politie werken om sociale en intrinsieke redenen (98 en 90%), maar ook economische redenen spelen vaak een rol, evenals ideële redenen in

verband met de multiculturele samenleving, zoals een brug willen slaan tussen de allochtone en autochtone bevolking of een rolmodel willen zijn voor allochtone jongeren. Allochtone en autochtone politiemedewerkers komen wat betreft deze motieven volledig overeen, met uitzondering van de zogenaamde multiculturele motieven die door allochtonen veel vaker benadrukt worden.

In het licht van het beleidsdoel van de politie om meer allochtone werknemers te werven, zou aan de economische en multiculturele redenen aandacht besteed kunnen worden. Zo zou in wervingscampagnes voor allochtonen de nadruk gelegd kunnen worden op de economische voordelen van het werken bij de politie. Ook de mogelijkheid voor allochtone politiemedewerkers om een brug te slaan tussen de politie en de allochtone gemeenschap kan benadrukt worden.

66% van de chefs zegt tijdens de selectie van nieuwe medewerkers nooit aan een allochtoon boven een autochtoon de voorkeur te hebben gegeven (bij gelijke capaciteiten). 50% zegt dat hij dat op dit moment wel zou doen, omdat de politieorganisatie een afspiegeling van de samenleving moet zijn en omdat allochtonen specifieke expertise meebrengen.

19% van de chefs zou echter juist voor een autochtone collega kiezen bij gelijke geschiktheid, omdat ze al genoeg allochtonen binnen het team hebben omdat ze de specifieke expertise van autochtonen nodig hebben of omdat ze tegen positieve discriminatie zijn. Het blijkt dat deze chefs inderdaad al een groot aandeel allochtonen in hun team hebben, wat werving van allochtone politiemedewerkers minder noodzakelijk maakt.

Hoofdstuk 10

Werkbeleving en collegiale contacten

Wanneer de positie van allochtonen binnen de politieorganisatie aan de orde komt wordt meestal vooral over obstakels gesproken. Vaak gaat het dan over discriminatie van allochtonen binnen de organisatie (zie hoofdstuk 12) of over cultuurverschillen tussen allochtonen en autochtonen die hun functioneren bemoeilijken (zie hoofdstuk 7). In dit onderzoek komen ook positieve facetten van de allochtone arbeidsparticipatie bij de politie aan de orde. Zo wordt er in hoofdstuk 11 ingegaan op de meerwaarde van de allochtone politiemedewerkers en in dit hoofdstuk wordt uitgebreid ingegaan op hun werkbeleving binnen de politieorganisatie.

Er wordt in dit hoofdstuk ook aandacht geschonken aan de extra aandacht die allochtone politiemedewerkers krijgen in de organisatie. Ook komen de contacten van de allochtone politiemedewerkers met hun collega's aan de orde. Er wordt besproken of de politiemedewerkers vertrouwen in hun collega's hebben (en vice versa) en hoe het contact met de collega's verloopt. Tenslotte wordt op de werkbeleving van chefs ingegaan.

Werkbeleving

Om de werkbeleving vast te stellen is aan de politiemedewerkers gevraagd of ze met hun werk en de organisatie tevreden zijn. Ook is gevraagd of ze trots zijn dat ze bij de politie werken.

Tevredenheid over verschillende facetten van politiewerk

De politiemedewerkers is gevraagd of ze tevreden zijn over 8 zaken betreffende het werken bij de politie. Deze 8 zaken zijn verdeeld onder vier kopjes:

- tevredenheid met politiewerk (werkdruk, aard van werkzaamheden, politiewerk algemeen),

Tabel 10.1 Tevredenheid over verschillende facetten van politiewerk. N = 375 allochtone politiemedewerkers en 342 autochtone politiemedewerkers. Gewogen bestand.

	% allochtone medewerkers tevreden over.....				% autochtone medewerkers tevreden over.....			
	politie-werk ¹	econo-misch ¹	collega's	leiding-gev.	politie-werk ¹	econo-misch ¹	collega's	leiding-gev.
alle medew.	92.9	54.1	90.8	81.7	93.7	61.4	94.4	86.8
Turks	89.2	52.5	91.5	81.1				
Marokkaans	93.9	46.0	84.0	77.6				
Surinaams	93.1	56.8	89.2	84.0				
Antilliaans	84.0	56.6	80.0	80.0				
Indonesisch	94.7	50.9	96.5	73.2				
man	91.6	52.5	90.0	80.3	93.2	61.2	94.1	86.0
vrouw	96.7	59.1	93.4	85.9	95.1	61.7	95.1	88.7
aspirant	98.1	*74.0	88.2	+97.2	89.4	*86.9	*85.1	89.4
surv./agent	92.4	52.0	92.1	79.0	93.7	58.6	96.1	87.2
brigadier	90.9	47.8	92.5	82.4	93.9	57.1	91.2	80.8
(hoofd)insp.	88.9	55.6	77.8	76.5	100.0	74.9	100.0	100.0
19-33 jaar	+96.4	+61.1	*93.5	*87.0	94.7	64.8	95.3	+85.2
34-47 jaar	90.4	48.5	86.6	75.6	93.2	59.9	93.7	90.3
48-65 jaar	92.9	50.0	100.0	85.7	91.5	49.7	93.8	75.6
4 grote steden	92.4	53.1	**86.3	82.9	92.7	+56.2	92.3	88.0
overige steden	92.4	54.4	95.4	79.9	95.2	66.2	96.5	86.4

** p <.01 * p<.05 + p<.10 Alleen in de eerste rij betreft significantie (*) de horizontale vergelijking tussen allochtone en autochtone politiemedewerkers. In de rest van de tabel betreft het een verticale vergelijking tussen groepen. ¹ Tevreden met 2 van 3 aspecten.

- economische tevredenheid (inkomen, secundaire arbeidsvoorwaarden, mogelijkheden om verder te komen),
- tevredenheid met collega's,
- tevredenheid met leidinggevenden.

Bijna alle allochtone politiemedewerkers zeggen tevreden te zijn over het politiewerk in het algemeen (93%). Slechts de helft van de allochtone politiemedewerkers zegt tevreden te zijn over de economische kant van het politiewerk (54%), maar veel allochtone politiemedewerkers zijn tevreden over hun collega's en leidinggevenden (91 en 82%). De autochtone politiemedewerkers zijn ongeveer net zo tevreden als de allochtone medewerkers.

Allochtone aspiranten zijn tevredener met hun economische positie bij de politie dan de politiemedewerkers van hogere rang (74% tegen 48-56%). Wanneer naar de verschillende leeftijdsgroepen wordt gekeken, blijkt dat vooral de 34-47 jarigen iets minder tevreden zijn.

De allochtone politiemedewerkers uit de vier grote steden zijn tenslotte minder tevreden over hun collega's dan de politiemedewerkers uit de overige steden (86 tegen 95%). Dit verschil is er ook, maar kleiner, bij de autochtone politiemedewerkers (92 tegen 97%).

Trots op de politie

In de vorige paragraaf is besproken of de politiemedewerkers tevreden zijn over verschillende facetten van het politiewerk. In deze paragraaf wordt ingegaan op de vraag

Tabel 10.2 Trots om bij de politie te werken. N= 378 allochtone politiemedewerkers en 340 autochtone politiemedewerkers.

	% trots dat hij bij politie werkt volgens allochtone politiemedewerker				% trots dat hij bij politie werkt volgens autochtone politiemedewerker			
	agent zelf	familie	vriend./ kennis.	buren	agent zelf	familie	vriend./ kennis.	buren
alle medew.	79.6	81.8	56.4	29.1	86.1	65.4	35.4	13.9
Turks	74.1	83.3	63.0	**41.7				
Marokkaans	77.6	89.8	57.1	26.5				
Surinaams	79.2	74.0	55.8	44.6				
Antilliaans	80.0	84.0	56.0	20.0				
Indonesisch	81.0	74.9	41.4	17.2				
man	80.0	81.8	55.4	29.5	84.2	*62.0	**30.8	13.0
vrouw	78.5	81.7	59.1	28.0	90.8	74.6	46.8	16.3
aspirant	*94.2	*94.2	71.2	+40.4	89.4	**57.7	37.8	0.0
surv./agent	77.5	80.9	53.2	25.1	85.9	71.8	36.1	15.7
brigadier	76.5	72.1	54.4	26.5	81.7	58.7	33.1	15.6
(hoofd)insp.	72.2	88.9	55.6	44.4	100.0	24.8	43.4	7.3
19-33 jaar	+84.3	*87.8	**65.7	32.6	86.3	**80.0	**45.3	*18.9
34-47 jaar	75.0	77.3	48.9	27.3	87.4	57.3	28.6	11.1
48-65 jaar	82.1	71.4	46.4	21.4	77.9	38.4	22.0	5.5
4 grote steden	79.2	82.0	58.4	28.7	85.4	65.8	38.1	*10.0
overige steden	82.0	81.5	53.9	28.7	86.6	64.1	32.6	18.5

** p <.01 * p<.05 + p<.10 Alleen in de eerste rij betreft significantie (*) de horizontale vergelijking tussen allochtone en autochtone politiemedewerkers. In de rest van de tabel betreft het een verticale vergelijking tussen groepen.

of de politiemedewerkers er trots op zijn dat ze bij de politie werken. Aan de politiemedewerkers is ook gevraagd of hun familie, vrienden en buurtgenoten er volgens hen trots op zijn dat zij bij de politie werken.

Veel allochtone politiemedewerkers zeggen dat zijzelf en hun familie trots zijn dat zij bij de politie werken (80 en 82%). Ook vrienden en kennissen zijn vaak trots op hen (56%), buurtgenoten minder vaak (29%). De autochtone politiemedewerkers zijn net zo vaak zelf trots als de allochtone politiemedewerkers, maar schatten de trotsheid van hun familie, vrienden en kennissen en buurtgenoten lager in dan de allochtone medewerkers (65, 35, 14%).

Turkse en Surinaamse politiemedewerkers zeggen significant vaker dat hun burens trots op hen zijn dan de politiemedewerkers van andere afkomst (42 en 45%).

Familie, vrienden en buurtgenoten zijn vaker trots op jonge politiemedewerkers dan op oude. Ook bij de autochtone politiemedewerkers worden deze verschillen gevonden. Na verloop van tijd zijn de familieleden of de buurtgenoten er kennelijk aan gewend dat een broer of buurman agent is en neemt de trots af. Er zijn ook verschillen tussen de allochtone politiemedewerkers van verschillende rang. Deze verschillen zijn waarschijnlijk terug te voeren op verschillen in leeftijd en treden ook bij de autochtonen op.

Bij de allochtone politiemedewerkers zijn geen verschillen gevonden tussen mannen en vrouwen. Bij de autochtone politiemedewerkers zeggen de vrouwen veel vaker dan de mannen dat familie en vrienden en kennissen trots zijn dat zij bij de politie werken. Deze cijfers liggen dicht tegen die van de allochtone politiemedewerkers aan. Dit valt te verklaren doordat beide (vrouwen en allochtonen) een minderheidspositie binnen de politieorganisatie bekleden.

Afwijzend tegenover werken bij de politie

Er is ook gevraagd naar afwijzende reacties van familie, vrienden en kennissen. 2,7% van de allochtone politiemedewerkers en 2,2% van de autochtone medewerkers zeggen dat er in hun omgeving één of meerdere mensen zijn die er juist afwijzend tegenover staan dat zij bij de politie werken. Dit is verrassend aangezien wel wordt aangenomen dat er weinig allochtonen bij de politie gaan werken omdat de allochtone bevolkingsgroepen afwijzend tegenover de politie zouden staan (zie hoofdstuk 2). Dit blijkt dus nauwelijks het geval te zijn.

Turkse politiemedewerkers zeggen wel een fractie vaker afwijzende vrienden/ buurtgenoten/familieleden (5%) te hebben dan de andere medewerkers, evenals de allochtone aspiranten (4%). Bij de autochtone politiemedewerkers hebben vrouwen iets vaker te maken met een afwijzende houding (5%). Deze percentages zijn echter nog steeds erg laag.

Veiligheid en vertrouwen binnen de organisatie

Wanneer men zich veilig voelt binnen een organisatie en er wederzijds vertrouwen is tussen de collega's dan kan dat het werkplezier en het functioneren van de medewerkers ten goede komen.

De meeste allochtone politiemedewerkers voelen zich veilig binnen de politieorganisatie (86%), 14% niet altijd (soms of helemaal niet). Slechts 5% van de allochtone politiemedewerkers denkt dat hij door collega's niet altijd vertrouwd wordt, terwijl 12% zelf zegt zijn collega's niet altijd te vertrouwen (tabel 10.3).

Vergeleken met allochtone medewerkers voelen autochtone politiemedewerkers zich veiliger binnen de organisatie (93 tegen 86% veilig), denken autochtonen vaker dat ze door collega's vertrouwd worden (99 tegen 95%) en vertrouwen zij hun collega's vaker (96 tegen 88%). Het wantrouwen bij de allochtone politiemedewerkers is dus een fractie groter dan bij de autochtone politiemedewerkers, maar gezien de toch vrij lage percentages met onveiligheidsgevoelens en wantrouwen bij de allochtone politiemedewerkers zal de werkbeleving waarschijnlijk slechts in geringe mate hierdoor beïnvloed worden.

Marokkaanse en Turkse medewerkers voelen zich vaker onveilig binnen de organisatie (21 en 20%). Antilliaanse politiemedewerkers denken vaker dat ze niet vertrouwd worden dan politiemedewerkers van andere afkomst en vertrouwen hun collega's ook minder goed (12 en 24% geen vertrouwen).

Allochtone politiemedewerkers uit grote steden vertrouwen hun collega's minder dan allochtone politiemedewerkers uit de overige steden (15 tegen 8%). Zij voelen zich ook vaker onveilig dan allochtone politiemedewerkers uit de overige steden (18 tegen 10%). Deze laatste twee verschillen zijn bij de autochtone politiemedewerkers ook aanwezig, maar minder sterk.

Autochtone aspiranten voelen zich vaker niet veilig en de autochtone hoofdinspecteurs voelen zich vaker wel veilig. Bij de allochtone medewerkers zijn er geen significante verschillen, maar lijkt het er juist op dat de allochtone hoofdinspecteurs zich vaker onveilig voelen binnen de organisatie dan de andere medewerkers (22 tegen 12-15%). Dit kan veroorzaakt worden doordat er weinig allochtone hoofdinspecteurs zijn, wat hen tot 'eenlingen' maakt.

Tabel 10.3 Veiligheid en vertrouwen binnen de organisatie. N = 368 allochtonen en 340 autochtonen.

	% allochtone politiemedewerkers			% autochtone politiemedewerkers		
	voelt zich soms/niet veilig	wordt soms/niet vertrouwd door collega's	vertrouwt collega's soms/niet	voelt zich soms/niet veilig	wordt soms/niet vertrouwd door collega's	vertrouwt collega's soms/niet
alle medew.	**14.4	*5.2	**12.0	**6.6	*1.2	**4.0
Turks	20.6	4.7	10.3			
Marokkaans	20.4	6.1	8.2			
Surinaams	12.3	5.5	15.1			
Antilliaans	16.0	12.0	24.0			
Indonesisch	5.4	1.8	10.7			
man	14.9	5.1	10.5	7.3	1.6	3.8
vrouw	13.0	5.4	16.3	5.6	0.0	5.5
aspirant	12.5	4.2	12.5	**21.2	**10.6	10.6
surv./agent	14.9	5.7	13.6	5.9	0.4	4.7
brigadier	11.8	4.4	7.4	4.6	0.0	1.1
(hoofd)insp.	22.2	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0
19-33 jaar	14.3	4.8	13.7	7.6	2.0	5.8
34-47 jaar	15.9	5.3	10.6	6.3	0.6	3.3
48-65 jaar	7.1	7.1	10.7	6.2	0.0	1.6
4 grote steden	*17.7	5.7	+14.9	8.5	+2.3	5.2
overige steden	9.9	3.5	8.1	4.6	0.0	3.4

** p < .01 * p < .05 + p < .10 Alleen in de eerste rij betreft significantie (*) de horizontale vergelijking tussen allochtone en autochtone politiemedewerkers. In de rest van de tabel betreft het een verticale vergelijking tussen groepen.

Werkbeleving van politiemedewerkers die zichzelf als allochtoon beschouwen

In deze paragraaf wordt ingegaan op de werkbeleving van politiemedewerkers die zichzelf vooral bij 'de allochtonen' vinden horen' (subjectieve etniciteit). De werkbeleving van allochtone politiemedewerkers die zichzelf als allochtoon zien is een fractie slechter te noemen dan die van de politiemedewerkers die administratief allochtoon zijn (hun ouders zijn niet in Nederland geboren) doordat ze zich vaker onveilig voelen en iets minder tevreden over hun collega's zijn. Ze zeggen wel even vaak dat ze mensen in hun omgeving trots op hen zijn.

Contact tussen collega's

Om het contact van de politiemedewerkers met collega's in kaart te brengen zijn er verschillende vragen gesteld. Er is gevraagd of de politieagent het in zijn eenheid wel eens over persoonlijke dingen heeft, of de agent problemen kan bespreken in de eenheid en er is gevraagd naar het contact van de agent met collega's buiten werktijd.

89% van de allochtone politiemedewerkers heeft het in zijn eenheid wel eens over persoonlijke dingen (bijlage 6 tabel 1). Van hen spreekt 30% vooral met autochtone collega's over persoonlijke dingen, 62% even vaak met allochtone als met autochtone collega's en 8% vooral met allochtone collega's.

Autochtone politiemedewerkers hebben het vaker dan allochtone politiemedewerkers over persoonlijke dingen (94%) en ze spreken veel vaker vooral met politiemedewerkers van hun eigen afkomst over persoonlijke zaken dan allochtone politiemedewerkers. Dit komt doordat er meer autochtonen dan allochtonen bij de politie werkzaam zijn. Een vraag naar het bespreken van problemen waarmee men liever niet naar de chef gaat, geeft eenzelfde beeld.

63% van de allochtone politiemedewerkers spreekt zijn collega's ook wel eens buiten werktijd, 37% niet. Dit is bij de autochtone politiemedewerkers precies hetzelfde (63% wel, 37% niet). Allochtone politiemedewerkers spreken vaker autochtone collega's buiten werktijd dan autochtone politiemedewerkers allochtone collega's buiten werktijd spreken.

Chefs

De veiligheidsgevoelens van de chefs zijn veel groter dan die van de autochtone en allochtone politiemedewerkers. Ook vertrouwen de chefs collega's veel meer (bijlage 6 tabel 2). Dit is een interessante bevinding.

Vergeleken met allochtone en autochtone politiemedewerkers hebben de chefs het ook vaker over persoonlijke zaken met collega's en ze spreken hun collega's vaker buiten werktijd. Het is dus niet zo dat deze 'bazen' een zekere afstand bewaren tot hun collega's.

Extra aandacht voor allochtone politiemedewerkers

De politieorganisatie kan ervoor kiezen om allochtone politiemedewerkers meer aandacht te geven, bijvoorbeeld door meer coaching of taallessen. Dit kan soms nodig zijn om eventuele achterstanden bij het in dienst treden weg te werken (bijvoorbeeld in Nederlandse taal) en het kan de werkbeleving en het functioneren van de allochtone agent positief beïnvloeden.

23% van de allochtone politiemedewerkers zegt dat allochtone collega's in de eenheid inderdaad deze extra aandacht krijgen, door middel van meer begeleiding (5%), extra taallessen (8%), door coaching (6%) of op een andere manier (8%; bijlage 6 tabel 3). Autochtone medewerkers zeggen min of meer hetzelfde. De chefs zeggen vaker dat er extra aandacht is voor de allochtone politiemedewerkers dan de allochtone en autochtone medewerkers (37%).

Aan de politiemedewerkers en chefs is ook gevraagd wat ze van deze extra begeleiding of cursussen voor allochtone politiemedewerkers vinden. 13% van de allochtone politiemedewerkers vindt dat er te weinig aandacht is (tegen 4% autochtonen), 63% vindt het juist goed (tegen 62% autochtonen), 1% te veel (tegen 3% autochtonen). Ook hier loopt de visie van allochtone en autochtone politiemedewerkers dus nauwelijks uiteen en ook de antwoorden van de chefs geven geen ander beeld. Het grootste verschil is dat 13% van de allochtone medewerkers vindt dat de extra steun te weinig is, tegen 4% van de autochtonen.

Veel chefs zeggen dat allochtone politiemedewerkers niet standaard meer aandacht moeten krijgen, maar alleen indien dit nodig is (individuele aanpak). Er moet sprake zijn van maatwerk en ook de autochtoon moet soms extra aandacht krijgen.

Samenvatting

In dit hoofdstuk zijn verscheidene kanten van de werkbeleving van de allochtone agent binnen de politieorganisatie belicht. Er is ingegaan op de werktevredenheid van de agent, zijn contacten met collega's en de extra aandacht voor de allochtone politieagent.

Werktevredenheid

Wat werktevredenheid betreft blijkt er weinig verschil tussen allochtone en autochtone politiemedewerkers te zijn. Ze zijn beide iets minder tevreden over de financiële kant van het werk en zeer tevreden over het politiewerk, hun collega's en de leidinggevendenden. De allochtone medewerkers hebben ook veel mensen in hun omgeving die er trots op zijn dat zij bij de politie werken, zelfs meer dan de autochtone politiemedewerkers.

Wel blijkt dat de allochtone medewerkers zich onveiliger voelen dan de autochtone medewerkers, dat ze hun collega's minder vertrouwen en ook denken ze dat zijzelf door hun collega's minder vertrouwd worden. De werkbeleving van allochtone medewerkers is op dit vlak dus iets minder positief dan van de autochtone medewerkers, maar het percentage allochtone politiemedewerkers dat zich onveilig voelt of dat de collega's niet vertrouwd is vrij laag (14% en 12%).

Contact met collega's

Ondanks dit wat geringere vertrouwen hebben de allochtone medewerkers een bijna even goed contact met hun allochtone en autochtone collega's als de autochtone medewerkers. De allochtone politiemedewerkers zijn meer gericht op autochtone collega's dan de autochtone politiemedewerkers dat zijn op allochtone collega's. Dit komt doordat er minder allochtone politiemedewerkers bij de politie werken. Maar ook blijkt hieruit dat de allochtone politiemedewerkers sociaal goed geïntegreerd zijn bij de politie.

Tenslotte blijkt dat het sociale netwerk van de chefs binnen de politieorganisatie sterker is dan dat van de politiemedewerkers. De chefs praten vaker over persoonlijke dingen met collega's, voelen zich vaker veilig binnen de organisatie en vertrouwen collega's vaker dan de autochtone en allochtone politiemedewerkers.

Extra aandacht

Volgens een kwart van de politiemedewerkers krijgen allochtone politiemedewerkers extra aandacht binnen de organisatie (zoals extra begeleiding of cursussen). Een grote meerderheid van de medewerkers vindt dat er voldoende extra aandacht wordt gegeven aan de allochtone medewerkers. De meeste medewerkers en chefs pleiten ervoor de extra aandacht meer op maat te snijden en alleen te geven als dat echt nodig is.

Hoofdstuk 11

De meerwaarde

In onderzoek naar het functioneren en de positie van allochtone medewerkers in organisaties wordt meestal vooral aandacht geschonken aan de problemen waarmee zij te kampen krijgen. In dit hoofdstuk wordt juist aandacht geschonken aan een aspect dat nog niet eerder onderzocht is, namelijk de specifieke meerwaarde van de allochtone medewerkers.

Meerwaarde van politiemedewerkers

Om de meerwaarde van de allochtone politiemedewerkers in kaart te brengen is de allochtone en autochtone politiemedewerkers en de chefs gevraagd of een aantal vaardigheden beter door allochtone of door autochtone politiemensen beheerst worden: *'Hieronder wordt een aantal vaardigheden genoemd. Kunt u beoordelen wie dit volgens u over het algemeen beter kan, allochtone of autochtone collega's?'* Er waren drie antwoordmogelijkheden: *'allochtone collega's beter'*, *'even goed'*, *'autochtone collega's beter'*.

Ook is aan de politiemedewerkers gevraagd of zij vinden dat ze bepaalde vaardigheden zelf beter beheersen dan andere politiemedewerkers: *'Kunt u ook aangeven of u zelf deze vaardigheid over het algemeen beter beheerst dan uw collega's?'*

De geïnterviewden (zie hoofdstuk 3) vinden dat de meerwaarde van de allochtone politiemedewerkers vooral daaruit bestaat dat ze beter contact kunnen leggen met allochtone burgers en dat ze beter informatie kunnen verzamelen. Dit kunnen ze volgens de geïnterviewden beter (onder andere) doordat ze soms bekend zijn bij een allochtone gemeenschap, de taal spreken en doordat ze weten hoe ze allochtone burgers of ver-

dachten het beste aan kunnen spreken. Ook begrijpen ze de allochtone burger of verdachte beter en ze kunnen deze beter op zijn gemak kunnen stellen.

De verschillende vaardigheden waarnaar gevraagd is (afzonderlijk te zien in tabel 11.1) sluiten hier op aan. Het om de volgende drie categorieën vaardigheden:

1. Kennis van de allochtone/autochtone bevolkingsgroep (geloof, taal, cultuur)¹.
2. Vaardigheden in het leggen van contact met en voorbeeldfunctie vervullen voor de allochtone/autochtone bevolkingsgroep (aanspreken, contact leggen, terechtwijzen, bekeuren, voorbeeldfunctie, gevoel politie voor hen)².
3. Informatie verzamelen (informant runnen, informatie verzamelen in criminele groepen, verhoren)³.

Deze drie categorieën zijn in twee versies gevraagd: 'allochtone' en 'autochtone' vaardigheden (zie tabel). Daarnaast is ten vierde naar algemene vaardigheden gevraagd.

4. Algemene vaardigheden (fysieke, technische en sociale vaardigheden, kennis van Nederlandse taal en kennis van maatschappij)⁴.

In tabel 11.1 en 11.3 worden de afzonderlijke vaardigheden besproken. Wanneer groepen worden vergeleken (tabel 11.2) wordt gebruikt gemaakt van de vier categorieën.

Meerwaarde van allochtone politiemedewerkers

In de linker helft van tabel 11.1 staat de visie van de allochtone en autochtone politiemedewerkers en van de chefs op de meerwaarde van de *allochtone* politiemedewerkers. De rechterhelft van de tabel gaat in op de meerwaarde van de *autochtone* politiemedewerkers. Bovenin in tabel staan de meer 'allochtone' vaardigheden zoals 'kennis taal van allochtone bevolking' en 'verhoren van allochtone burgers' (gegroepeerd per categorie, zoals hierboven beschreven). Daaronder staan de meer 'autochtone' vaardigheden, zoals 'kennis geloof van autochtone burgers' en 'bekeuren van autochtone burgers'. Onderin de tabel staan algemene vaardigheden, Nederlandse algemene vaardigheden zoals 'spreken en schrijven van de Nederlandse taal' en de puur algemene vaardigheden als 'fysieke vaardigheden' en 'technische vaardigheden', die in principe niet in een allochtone en autochtone variant bestaan.

Wat meteen opvalt wanneer in tabel 11.1 naar de 'allochtone vaardigheden' wordt gekeken is dat niet alle, maar wel veel allochtone politiemedewerkers vinden dat ze deze vaardigheden beter beheersen dan autochtone politiemedewerkers. De meerwaarde van de allochtone agent komt het best naar voren bij de kennis van de taal, cultuur en geloof van de allochtone bevolking. 76-77% van de allochtone medewerkers is van mening dat allochtone politiemedewerkers over het algemeen de taal van de allochtone bevolking beter beheersen dan de autochtone politiemedewerkers en de cultuur en het geloof beter kennen. De allochtone politiemedewerkers die deze stellingen niet onderschrijven (25%), hebben er wellicht oog voor dat er verschillen zijn tussen allochtone groepen.

¹ Alfa = 0,89 en 0,74. De eerste alfa betreft de 'allochtone' vaardigheden, de tweede de 'autochtone' vaardigheden (zie tabel).

² Alfa = 0,78 en 0,62.

³ Alfa = 0,65 en 0,62.

⁴ Alfa = 0,53.

Tabel 11.1 Meerwaarde van allochtone en autochtone politiemedewerkers. Gewogen bestand. N = 373 allochtonen en 339 autochtonen¹. Chefs N=220.

	allochtone politiemede- werker beter			autochtone politieme- dewerker beter		
	% all.	% aut.	% chefs	% all.	% aut.	% chefs
'allochtone' vaardigheden						
kennis taal van allochtone bevolking	76.3	72.8	84.4			
kennis cultuur van (deel van) all. bevolk.	76.7	70.1	80.5			
kennis geloof van allochtone bevolking	76.6	72.8	80.9			

aanspreken van allochtone burgers	55.3	31.9	35.9			
contact leggen met allochtone burgers	55.2	32.5	40.2			
terechtwijzen van allochtone burgers	41.4	27.3	34.4			
bekeuren van allochtone burgers	13.6	10.1	11.1			
bieden van een voorbeeldf. voor all. jeugd	55.2	42.5	50.5			
all. gevoel geven dat pol. ook voor hen is	44.7	21.3	31.4			

informant runnen in crim. all. groepen	54.5	61.1	68.0			
info verzamelen over crim. in all. groepen	56.1	47.8	60.8			
verhoren van allochtone verdachten	45.0	34.2	36.8			
'autochtone' vaardigheden						
kennis taal van autochtone bevolking				33.3	55.2	61.7
kennis cultuur van autochtone bevolking				33.5	53.1	59.0
kennis geloof van autochtone bevolking				36.4	58.2	57.3

aanspreken van autochtone burgers				6.3	17.8	19.7
contact leggen met autochtone burgers				12.8	21.4	24.2
terechtwijzen van autochtone burgers				9.1	15.2	16.1
bekeuren van autochtone burgers				4.0	8.0	6.3
bieden van een voorbeeldf. voor aut. jeugd				13.9	25.2	26.0
aut. gevoel geven dat pol. ook voor hen is				8.7	14.8	19.5

informant runnen in crim. aut. groepen				28.7	47.8	55.0
info verzamelen over crim. in aut. groepen				25.9	38.3	46.7
verhoren van autochtone verdachten				6.4	16.9	22.3
algemene 'autochtone' vaardigheden						
spreken en schrijven van de Nl. taal				36.0	49.7	60.8
kennis van de maatschappij				17.0	26.8	26.9
algemene vaardigheden						
fysieke vaardigheden	6.8	1.3	1.5	0.3	3.5	1.5
technische vaardigheden	4.1	0.0	0.0	0.8	2.1	3.6
sociale vaardigheden	7.9	0.1	2.1	7.6	11.6	9.8

¹ Enkele allochtone en autochtone politiemedewerkers hebben deze hele vraag overgeslagen.

Deze vaardigheden zijn overigens geen specifieke politievaardigheden. Maar ook specifieke politievaardigheden als 'informatie verzamelen over criminelen in allochtone groepen', 'het bieden van een voorbeeldfunctie voor allochtone jeugd' en 'het aanspreken van en contact leggen met allochtone burgers' kunnen volgens veel allochtone politiemedewerkers over het algemeen beter door allochtone dan door autochtone politie-

medewerkers uitgevoerd worden (tussen de 41 en 56%). De allochtone politiemedewerkers zien nauwelijks de meerwaarde van 'het allochtoon zijn' bij het bekeuren van allochtone burgers. Enkele allochtone geïnterviewden vertellen dat allochtonen die in overtreding zijn en betrapt worden door een allochtone agent wel eens proberen om onder een straf uit te komen onder het mom van '*wij zijn toch één*'. Uit de interviews kwam ook naar voren dat allochtone politiemedewerkers het moeilijk vinden iemand te bekeuren uit de eigen groep als niet eerst een waarschuwing is gegeven.

Wanneer naar de visie van de autochtone politiemedewerkers op de meerwaarde van de allochtone agent gekeken wordt (tweede kolom in tabel 11.1), valt op dat zij de visie van de allochtone politiemedewerkers sterk ondersteunen, al zien zij over het algemeen wel een fractie minder meerwaarde. Dat wil zeggen dat veel autochtone politiemedewerkers ook vinden dat allochtone politiemedewerkers op bepaalde vlakken meerwaarde hebben (meestal tussen de 30 en 75%) en dan vooral op het 'kennisvlak' (70-73%). Maar, net zoals de allochtone politiemedewerkers, denken weinig autochtone politiemedewerkers dat de allochtone agent beter is in het bekeuren van allochtone burgers (10%). Ook denken niet zoveel autochtone politiemedewerkers dat allochtonen er beter in zijn de burgers het gevoel te geven dat de politie er ook voor hen is (21%). De allochtone politiemedewerkers denken vaker dat zij daar beter in zijn (45%).

Ook de visie van de chefs op de meerwaarde van de allochtone politieagent (derde kolom tabel 11.1) komt sterk overeen met de visie van de allochtone en autochtone politiemedewerkers. Tussen de 31 en 84% van de chefs denkt dat de allochtone politiemedewerkers bepaalde specifiek allochtone vaardigheden beter beheersen, zij schatten de meerwaarde van allochtone politiemedewerkers over het algemeen zelfs een fractie hoger in dan de politiemedewerkers.

Concluderend kan gesteld worden dat de meerderheid van de allochtone politiemedewerkers een meerwaarde claimt op het gebied van de specifieke 'allochtone' vaardigheden. Dat is niet zo verwonderlijk. Wel verrassend is dat deze claims krachtig ondersteund worden door hun autochtone collega's en hun autochtone chefs. Daarmee staat deze meerwaarde feitelijk buiten kijf.

Meerwaarde van autochtone politiemedewerkers

Er is aan de politiemedewerkers en chefs ook gevraagd of de autochtone politiemedewerker een meerwaarde heeft ten opzichte van de allochtone medewerker (rechter middendeel van tabel 11.1). In grote lijnen komt bij autochtone politiemedewerkers hetzelfde beeld naar voren als bij de allochtone politiemedewerkers. De meerwaarde van autochtone politiemedewerkers wordt echter (veel) minder hoog ingeschat dan de meerwaarde van de allochtone politiemedewerkers. De visie van autochtone politiemedewerkers en de visie van chefs op de meerwaarde van de autochtone politiemedewerker komen sterk overeen. Allochtone politiemedewerkers vinden minder vaak dan de autochtone politiemedewerkers en chefs dat autochtone politiemedewerkers bepaalde vaardigheden beter beheersen (zoals kennis van de autochtone taal; 33% allochtone politiemedewerkers, 55% autochtone, 62% chefs). De meerwaarde van de autochtone politiemedewerkers wordt dus niet zo sterk onderschreven door de allochtone collega's.

Tabel 11.2 Visie op de meerwaarde van allochtone politiemedewerkers tussen groepen vergeleken. Gewogen bestand (N= 373 allochtonen 339 autochtonen).

	% allochtone politiemedewerkers dat zegt dat allochtone medewerkers beter zijn in tenminste 1 vaardigheid				% autochtone politiemedewerkers dat zegt dat allochtone medewerkers beter zijn in tenminste 1 vaardigheid			
	kennis allocht. groep	contact allocht. groep	info. allocht. groep	algem. vaardigh.	kennis allocht. groep	contact allocht. groep	info. al-locht. groep	algem. vaardigh.
alle medew.	81.5	**78.6	69.7	**18.2	76.9	**60.6	68.7	**3.5
Turks	81.7	80.7	74.3	18.4				
Marokkaans	88.0	90.0	74.0	26.0				
Surinaams	76.6	64.0	61.0	22.1				
Antilliaans	76.0	80.0	72.0	24.0				
Indonesisch	79.3	71.7	69.8	9.4				
man	80.7	*81.4	69.9	+20.4	78.1	*63.2	71.1	3.2
vrouw	84.0	70.2	69.2	11.7	73.4	53.6	62.2	4.1
aspirant	84.6	80.8	67.3	9.6	63.3	**55.8	**64.7	*10.6
surv./agent	80.5	77.5	68.4	18.2	77.3	60.2	72.6	1.7
brigadier	80.3	74.2	69.7	24.2	77.0	53.5	51.5	7.1
(hoofd)insp.	83.3	94.4	83.3	22.2	92.4	100.0	92.7	0.0
19-33 jaar	82.9	75.9	69.4	15.3	75.8	62.4	72.7	2.5
34-47 jaar	81.6	80.5	70.1	21.8	74.9	58.8	65.3	4.6
48-65 jaar	74.1	81.5	70.4	11.1	89.8	64.4	70.4	2.4
4 grote sted.	80.0	80.6	68.3	+21.7	79.2	64.3	68.0	4.2
overige sted.	82.0	76.7	72.1	14.0	74.6	57.1	69.0	2.8

** p <.01 * p<.05 + p<.10 Alleen in de eerste rij betreft significantie (*) de horizontale vergelijking tussen allochtone en autochtone politiemedewerkers. In de rest van de tabel betreft het een verticale vergelijking tussen groepen.

Ook autochtone politiemedewerkers hebben vooral meerwaarde in 'kennisvaardigheden': kennis van de taal, cultuur en geloof van de autochtone bevolking (33-62% van de respondenten ziet meerwaarde). Volgens de politiemedewerkers en chefs hebben de autochtone politiemedewerkers daarnaast een voordeel boven de allochtone politiemedewerkers bij het verzamelen van informatie over criminelen in autochtone groepen, het bieden van een voorbeeldfunctie voor autochtone jeugd en het runnen van een informant in criminele autochtone groepen.

Algemene vaardigheden

De medewerkers is ook gevraagd naar de meerwaarde van de allochtone of autochtone politiemedewerker met betrekking tot meer algemene vaardigheden, zoals fysieke en sociale vaardigheden (onderste deel tabel 11.1). Zowel de allochtone als autochtone politiemedewerkers hebben volgens de politiemedewerkers en chefs weinig meerwaarde door fysieke, technische of sociale vaardigheden. Volgens veel politiemedewerkers en chefs spreken en schrijven de autochtone politiemedewerkers wel beter de Nederlandse taal (36-61%) en hebben ze meer kennis van de maatschappij dan de allochtone politiemedewerkers (17-27%).

Visie op de meerwaarde van allochtone politiemedewerkers vergeleken tussen groepen

Wanneer de verschillende allochtone groepen vergeleken worden blijken er nauwelijks verschillen te zijn (steeds $p > .05$, niet significant; tabel 11.2). Alleen allochtone mannen zien iets meer meerwaarde van allochtone politiemedewerkers dan allochtone vrouwen en hetzelfde geldt voor allochtone politiemedewerkers uit de grote steden.

Ook autochtone mannen zien meer allochtone meerwaarde dan vrouwen en hier treedt ook een scherp verschil naar rang op. Hoe hoger de rang van de autochtone politiemedewerker hoe meer allochtone meerwaarde hij ziet.

De meerwaarde volgens politiemedewerkers die zichzelf als allochtoon beschouwen

In het voorgaande is de visie van allochtone en autochtonen politiemedewerkers op de meerwaarde van respectievelijk de allochtone en autochtone medewerkers bekeken. Het onderscheid tussen allochtonen en autochtonen is hierbij gemaakt op basis van de administratieve etniciteit (gebaseerd op het geboorteland van de ouders).

In deze paragraaf worden de politiemedewerkers niet van elkaar onderscheiden door de administratieve etniciteit maar middels de zogenaamde subjectieve etniciteit, de etnische groep waarvan de politiemedewerker zelf vindt dat hij er het meeste bij hoort.

Uit tabel 1 uit bijlage 7 blijkt dat politiemedewerkers die zichzelf allochtoon voelen de meerwaarde van allochtone medewerkers hoger inschatten dan politiemedewerkers die alleen administratief als allochtoon gezien worden.

Van de politiemedewerkers die zichzelf allochtoon voelen vindt 79-85% dat allochtone politiemensen meerwaarde hebben op het kennisvlak, 47-69% in het contact leggen met allochtone burgers en 60-68% in het vergaren van informatie. Dit is circa 10% meer dan bij een indeling naar administratieve etniciteit.

Politiemedewerkers over hun eigen vaardigheden

Aan de politiemedewerkers is ook gevraagd of ze vinden dat ze *zelf* bepaalde vaardigheden beter beheersen dan de andere politiemedewerkers. Het gaat hier dus niet om de vaardigheden van allochtone of autochtone politiemensen over het algemeen, maar om de individuele vaardigheden van de medewerker zelf.

Wat meteen opvalt, is dat veel meer allochtone dan autochtone politiemedewerkers vinden dat ze bepaalde dingen beter kunnen dan collega's (tabel 11.3). Ten eerste zijn er meer allochtonen die vinden dat ze allochtone vaardigheden beter beheersen dan dat er autochtonen zijn die vinden dat ze de autochtone vaardigheden beheersen. Ten tweede zijn er zelfs meer allochtonen dan autochtonen die vinden dat zij zelf de autochtone vaardigheden beter beheersen dan hun collega's, waaronder zich veel autochtonen bevinden. Er is niet één vaardigheid waarvoor geldt dat meer autochtone dan allochtone politiemedewerkers zich geschikter achten.

Dat veel allochtone politiemedewerkers zichzelf beter vinden in allochtone vaardigheden wordt deels veroorzaakt doordat er veel meer autochtone dan allochtone politiemedewerkers zijn. Hierdoor zal de allochtone politiemedewerker zich vooral vergelijken met autochtone collega's ten opzichte van wie hij inderdaad een etnisch specifieke

Tabel 11.3 Meerwaarde van politiemedewerker zelf. Gewogen bestand. N= 369 allochtonen en 337 autochtonen.

	zegt dat hij/zijzelf dit beter kan dan collega's		verschil allochtoon meer dan autochtoon
	% allochtone politiemedewerkers	% autochtone politiemedewerkers	
'allochtone' vaardigheden			
kennis taal van allochtone bevolking	28.1	1.5	26.6
kennis cultuur van (deel van) all. bevolking	32.8	1.5	31.3
kennis geloof van allochtone bevolking	26.2	2.0	24.2
aanspreken van allochtone burgers	43.7	11.6	32.1
contact leggen met allochtone burgers	29.5	5.8	23.7
terechtwijzen van allochtone burgers	27.7	5.9	21.8
bekeuren van allochtone burgers	9.3	4.8	4.5
informant runnen in crim. all. groepen	19.5	0.8	18.7
verhoren van allochtone verdachten	26.5	5.2	21.3
info verzamelen over crim. in all. groepen	21.0	1.1	19.9
bieden van een voorbeeldf. voor all. jeugd	27.5	2.5	25.0
all. gevoel geven dat pol. ook voor hen is	24.8	5.8	19.0
'autochtone' vaardigheden			
kennis taal van autochtone bevolking	8.9	3.3	5.6
kennis cultuur van autochtone bevolking	10.8	1.9	8.9
kennis geloof van autochtone bevolking	9.1	3.5	5.6
aanspreken van autochtone burgers	15.8	9.2	6.6
contact leggen met autochtone burgers	11.6	5.9	5.7
terechtwijzen van autochtone burgers	10.9	6.5	4.4
bekeuren van autochtone burgers	8.2	5.6	2.6
informant runnen in crim. aut. groepen	7.6	1.1	6.5
verhoren van autochtone verdachten	8.6	5.0	3.6
info verzamelen over crim. in aut. groepen	7.1	0.8	6.3
bieden van een voorbeeldf. voor aut. jeugd	11.8	4.2	7.6
aut. gevoel geven dat pol. ook voor hen is	9.1	3.4	5.7
algemene 'autochtone' vaardigheden			
spreken en schrijven van de Nl. taal	15.4	11.4	4.0
kennis van de maatschappij	15.8	4.1	11.7
algemene vaardigheden			
fysieke vaardigheden	9.1	4.9	4.2
technische vaardigheden	9.6	4.3	5.3
sociale vaardigheden	20.1	8.2	11.9

¹ De categorie 'even goed' en missende waarden zijn in deze tabel buiten beschouwing gelaten.

meerwaarde heeft (zoals we in de vorige tabel hebben gezien). De autochtone politiemedewerker vergelijkt zich echter behalve met allochtone collega's vooral met andere

autochtone politiemedewerkers, ten opzichte van wie hij geen etnisch specifieke meerwaarde heeft.

Het gegeven dat meer allochtone politiemensen zichzelf beter vinden in algemene vaardigheden dan de autochtone politiemensen kan hierdoor echter niet verklaard worden. En het is ook opmerkelijk dat meer allochtonen dan autochtonen zichzelf beter vinden in autochtone vaardigheden. Allochtone politiemedewerkers blijken dus meer vertrouwen in hun eigen capaciteiten te hebben dan de autochtone politiemedewerkers.

Aan de politiemensen is ook gevraagd of zij vinden dat zij harder werken dan hun collega's en of zij over het algemeen beter zijn in hun werk¹. Wanneer niet naar specifieke vaardigheden wordt gevraagd, maar meer algemeen naar het functioneren op het werk, vinden allochtone politiemedewerkers niet vaker dan autochtone medewerkers dat ze beter zijn.

Samenvatting

In dit hoofdstuk is de meerwaarde van de allochtone politiemedewerkers in kaart gebracht. Nog niet eerder is dit in onderzoek aan de orde gekomen, er is vaak alleen aandacht voor de obstakels voor de allochtone agent. Aan allochtone en autochtone politiemedewerkers en chefs is gevraagd of allochtone of juist autochtone politiemensen bepaalde vaardigheden beter beheersen. Deze vaardigheden zijn allereerst in drie algemene groepen verdeeld: 'allochtone vaardigheden', 'autochtone vaardigheden' en 'algemene vaardigheden'.

Allochtone meerwaarde

Een groot aantal allochtone politiemensen zegt dat allochtone politiemedewerkers over het algemeen bepaalde 'allochtone' vaardigheden beter beheersen dan de autochtone medewerkers (41-77% uitgezonderd bekeuren). De allochtone politiemedewerkers vinden vooral dat een allochtone agent meer kennis heeft van de taal, de cultuur en het geloof van de allochtone bevolking. Het minste meerwaarde heeft het 'allochtoon zijn' bij het bekeuren van allochtone burgers. Hetzelfde bleek uit de diepte-interviews.

Autochtone politiemedewerkers en chefs hebben vrijwel dezelfde visie op deze meerwaarde als de allochtone politiemedewerkers zelf. De meerderheid van hen zegt dat de allochtone politiemedewerkers bepaalde vaardigheden beter beheersen, vooral de 'kennisvaardigheden'. Zij schatten de meerwaarde van de allochtone politiemedewerker slechts iets lager in dan de allochtone agent zelf.

Het is overigens opmerkelijk dat toch nog een substantieel gedeelte van de autochtone collega's en chefs geen meerwaarde ziet (rond de 30%).

Autochtone meerwaarde

De meerwaarde van autochtone politiemedewerkers lijkt in grote lijnen op die van de allochtone politiemedewerkers, zo is er vooral meerwaarde op het kennisvlak, maar de

¹ De volgende vragen zijn gesteld: 'Als u uw collega's in gedachten neemt die hetzelfde werk doen als u, in hoeverre werkt u dan harder of juist minder hard dan deze collega's?' en 'Als u uw collega's in gedachten neemt die hetzelfde werk doen als u, in hoeverre bent u beter of minder goed in uw werk'.

meerwaarde van autochtonen is minder groot dan die van de allochtonen. Allochtone medewerkers hebben dus meer etnisch specifieke meerwaarde voor de politieorganisatie dan autochtone medewerkers.

Autochtone politiemedewerkers beheersen volgens de geënquêteerden verder beter de algemene autochtone vaardigheden als 'spreken en schrijven van Nederlandse taal' en 'kennis van de maatschappij' dan allochtone medewerkers. De algemene vaardigheden, zoals fysieke vaardigheden, worden door allochtone en autochtone politiemedewerkers evengoed beheerst.

Allochtone meerwaarde op vier gebieden

Veel allochtone politiemedewerkers vinden dat allochtone politiemedewerkers een meerwaarde hebben door hun kennis van de allochtone groep (82%), hun contactmogelijkheden binnen deze groep (79%) en de informatiemogelijkheden bij de allochtone groep (70%). Slechts een minderheid zegt dat allochtone politiemedewerkers beter de algemene vaardigheden beheersen (18%). Autochtone politiemedewerkers zien een fractie minder meerwaarde van de allochtone agent in het leggen van contact met de allochtone groep (61%) en veel minder in algemene vaardigheden (4%).

Binnen de allochtone groep zijn het vooral de Marokkanen en de mannen die de meerwaarde van de allochtone politiemedewerkers hoog inschatten.

Politiemedewerkers over hun eigen vaardigheden en functioneren

De politiemedewerkers is ook gevraagd of ze vinden dat zij *zelf* in vergelijking met collega's bepaalde vaardigheden beter beheersen. Allochtone medewerkers schatten hun eigen capaciteiten hoger in dan de autochtone politiemedewerkers. Ook zeggen ze dat ze beter zijn dan collega's in algemene vaardigheden en vaak zelfs beter in specifiek autochtone vaardigheden.

Wanneer echter gevraagd wordt of de politiemensen vinden dat zij harder werken dan collega's of hun werk beter doen dan collega's dan vinden allochtone politiemedewerkers niet dat zij daarin beter zijn.

Conclusie

De meerwaarde die allochtone politiemedewerkers zichzelf toeschrijven wordt door hun collega's en chefs onderschreven en kan zodoende als reëel beschouwd worden. Deze meerwaarde ligt op het vlak van kennis van taal, cultuur en geloof van allochtone groepen en het leggen van contact en het verzamelen van informatie bij allochtone groepen.

Hoofdstuk 12

Obstakels

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de obstakels waar allochtone politiemensen binnen de politieorganisatie mee te maken kunnen krijgen. Er worden verschillende soorten obstakels besproken. Eerst wordt ingegaan op onderschatting van allochtone politiemedewerkers. Daarna worden discriminerende en kwetsende opmerkingen besproken en tot slot komt het achterstellen of het voortrekken van medewerkers aan bod. Verschillende soorten obstakels voor de allochtone agent worden vergeleken met de obstakels voor de autochtone collega's. Ook zal de visie van de chefs op discriminatie binnen en buiten de politieorganisatie aan de orde komen.

Er is sprake van discriminatie als allochtone politiemedewerkers feitelijk stelselmatig onderschat worden, regelmatig geconfronteerd worden met kwetsende opmerkingen of systematisch worden achtergesteld. In dit onderzoek zijn niet deze feitelijke obstakels vastgesteld, maar de perceptie van deze obstakels door allochtone en door autochtone politiemedewerkers. Kleinere verschillen in deze perceptie tussen allochtone en autochtone politiemedewerkers kunnen mogelijk samenhangen met een andere manier van waarnemen door beide groepen, maar grote en systematische verschillen tussen beide groepen worden hier geacht gebaseerd te zijn op reële verschillen in de bejegening door chefs en collega's. Er wordt hier met andere woorden aangenomen dat grote verschillen in de perceptie van deze obstakels een indicatie vormen voor het feitelijke ondervinden van discriminatie.

Onderschatting en overschatting

Allereerst wordt in deze paragraaf ingegaan op het overschatten en/of onderschatten van de capaciteiten van politiemedewerkers. Om dit in te kaart te brengen is de allochtone en autochtone politiemedewerkers gevraagd of hun chef of collega's wel eens denken dat zij iets niet kunnen terwijl ze het eigenlijk goed kunnen (onderschatting) of juist omgekeerd (overschatting).

Tabel 12.1 Gevoelens van onder- en overschatting door de chef en collega's volgens de politiemedewerkers. N=382 allochtone politiemedewerkers en 343 autochtone politiemedewerkers. Gewogen bestand.

	% allochtone politiemedewerkers				% autochtone politiemedewerkers			
	onderschatting		overschatting		onderschatting		overschatting	
	chef	collega's	chef	collega's	chef	collega's	chef	collega's
alle medew.	30.9	**46.5	+28.2	*34.0	27.9	**33.7	+34.0	*43.1
Turks	36.5	45.3	26.6	36.5				
Marokkaans	27.1	51.0	34.0	34.7				
Surinaams	32.0	53.2	23.7	26.0				
Antilliaans	41.7	64.0	37.5	37.5				
Indonesisch	23.1	37.0	31.5	38.9				
man	28.8	45.6	27.8	32.1	+30.7	34.2	36.2	**48.1
vrouw	37.6	49.5	29.7	39.6	20.8	32.5	28.1	29.9
aspirant	+27.7	50.0	32.7	40.0	+17.5	+24.9	+28.5	**33.2
surv./agent	34.7	48.3	25.9	31.2	31.5	36.3	35.9	45.3
brigadier	17.9	36.8	34.3	36.9	24.2	23.4	24.4	31.9
(hoofd)insp.	35.3	50.0	27.8	43.8	7.3	50.1	57.4	74.9
19-33 jaar	29.6	44.7	25.4	33.5	31.8	*41.8	36.4	45.6
34-47 jaar	32.2	47.1	30.1	33.3	23.9	26.6	31.0	41.7
48-65 jaar	29.6	50.0	32.1	39.3	31.5	33.8	38.3	38.9
4 grote steden	30.1	47.8	+23.0	30.1	25.3	30.4	32.9	+39.1
overige steden	29.2	43.4	33.0	37.4	30.5	37.9	35.3	48.8

** p < .01 * p < .05 + p < .10 Alleen in de eerste rij betreft significantie (*) de horizontale vergelijking tussen allochtone en autochtone politiemedewerkers. In de rest van de tabel betreft het een verticale vergelijking tussen groepen.

Wanneer een chef een medewerker ten onrechte minder gekwalificeerd acht dan hij feitelijk is, dan zal de chef deze medewerker minder snel voor een promotie in aanmerking laten komen. Ook overschatting kan ten nadele van de agent zijn. Hij kan als gevolg van deze overschatting te moeilijke taken krijgen toebedeeld door de chef, die hij niet naar behoren kan uitvoeren.

Onderschatting

Allochtone politiemedewerkers vinden geregeld dat ze door chefs en collega's worden onderschat (tabel 12.1). Ze vinden veel vaker dan autochtone politiemedewerkers dat ze onderschat worden door collega's (47 tegen 34%). Beide groepen vinden de onderschatting door de chef ongeveer even groot (31 en 28%).

Vooral veel Antilliaanse politiemedewerkers vinden dat ze door de chef onderschat worden (42%), Indonesische politiemedewerkers minder vaak (23%). Vooral veel Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse politiemedewerkers vinden dat ze door collega's onderschat worden (51 tot 64%). Indonesische politiemedewerkers denken dit minder vaak (37%). De Indonesische politiemensen schatten hun onderschatting ongeveer op hetzelfde niveau in als de autochtone medewerkers.

Van de allochtone medewerkers die zeggen dat collega's hen wel eens onderschatten, zegt 71% dat dit vooral de autochtone collega's zijn, 2% vooral de allochtone collega's

en 27% wordt even vaak door allochtone als autochtone collega's onderschat. De autochtone politiemedewerkers denken minder vaak dat autochtone collega's diegenen zijn die hen onderschatten (42%) en vaker dat dit even vaak autochtone als allochtone collega's zijn (52%). 6% autochtone politiemedewerkers zegt dat vooral allochtone collega's hen onderschatten.

Uit nadere analyse op de allochtone politiemedewerkers blijkt dat er geen significante verschillen zijn tussen de verschillende groepen al lijken vrouwen vaker onderschat en brigadiers minder vaak onderschat te worden.

Overschatting

28% van de allochtone politiemedewerkers zegt dat ze wel eens overschat worden door hun chef, 34% door hun collega's. Allochtone politiemedewerkers hebben minder vaak dan autochtone politiemedewerkers het idee dat de chef of collega's hen overschatten (28 en 34% tegen 34 en 43%).

De medewerkers van verschillende afkomst voelen zich ongeveer even vaak overschat door collega's en chef (geen significante verschillen). Bij de autochtone politiemedewerkers voelen mannen zich vaker overschat door collega's dan vrouwen en de hoofdinspecteurs voelen zich veel vaker overschat dan politiemedewerkers van lagere rang.

Het is opvallend dat de mate van overschatting niet veel verschilt van de mate van onderschatting.

Kwetsende opmerkingen

Uit de interviews (hoofdstuk 4) blijkt dat kwetsende opmerkingen door collega's meestal niet direct maar via via gemaakt worden. Opmerkingen door burgers worden vaak wel direct gemaakt. De geïnterviewden vinden de discriminerende opmerkingen van burgers minder vervelend wanneer deze gemaakt worden uit boosheid of wanneer de burger onder een bekeuring probeert uit te komen dan wanneer ze 'zomaar' gemaakt worden.

In de enquête is aan de allochtone en autochtone politiemedewerkers gevraagd of ze bepaalde kwetsende opmerkingen¹ wel eens rechtstreeks of via via te horen hebben gekregen van collega's of burgers. Bij deze opmerkingen is een onderscheid gemaakt tussen zogenaamde 'etnische opmerkingen', gericht op de afkomst van de agent en 'niet-etnische opmerkingen' zoals 'je bent lui' of 'je bent dom'. Dit laatste impliceert niet dat de opmerking niet gemaakt is naar aanleiding van de etniciteit van de agent, maar de opmerking gaat niet in op de etniciteit van de agent.

¹ Waarbij de volgende antwoordmogelijkheden zijn gegeven: 'Je bent lui', 'Je bent dom', 'Leer fatsoenlijk Nederlands'. Het volgende werd genoemd door de allochtone agenten: 'Door jou is een Nederlander werkloos', 'Heb je in je eigen land niets te doen', 'Ik praat niet met buitenlanders' en 'Ga lekker terug naar je eigen land'. Autochtone medewerkers noemen onder andere: 'Heb je niets beters te doen?', 'Homo's, nazi's', en 'Alles met kanker erin'.

Tabel 12.2 Etnische en niet-etnische kwetsende opmerkingen van collega's en burgers. N=374 allochtone politiemedewerkers en 339 autochtone politiemedewerkers. Gewogen bestand.

	% allochtone politiemedewerkers kwetsende opmerking				% autochtone politiemedewerkers kwetsende opmerking			
	etnisch		niet-etnisch		etnisch		niet-etnisch	
	door collega	door burgers	door collega	door burgers	door collega	door burgers	door collega	door burgers
alle medew.	** 11.8	**13.9	**10.7	**7.2	**1.9	**3.3	**4.0	**15.4
Turks	**10.4	+17.9	+8.5	8.5				
Marokkaans	24.5	16.3	16.3	4.1				
Surinaams	10.4	5.2	15.6	10.4				
Antilliaans	12.5	8.3	20.8	4.2				
Indonesisch	1.8	10.5	3.5	3.5				
man	*13.8	*16.3	10.6	8.2	1.7	3.1	+5.3	17.2
vrouw	5.4	6.5	10.9	4.4	2.5	3.9	0.7	11.0
aspirant	9.8	9.8	3.9	3.9	+0.0	10.6	0.0	4.3
surv./agent	12.1	15.2	11.7	8.2	1.2	2.6	2.9	16.8
brigadier	11.8	14.7	13.2	5.9	6.0	3.4	5.9	15.2
(hoofd)insp.	16.7	11.1	5.6	11.1	0.0	0.0	17.5	17.5
19-33 jaar	+8.3	*10.7	9.5	6.5	0.7	3.9	2.7	16.0
34-47 jaar	16.0	18.9	12.6	8.0	3.6	3.2	6.0	16.0
48-65 jaar	7.1	3.6	7.1	7.1	0.0	0.9	0.7	11.2
4 grote steden	13.6	+10.8	12.5	9.7	1.5	4.5	*4.7	18.8
overige steden	9.6	18.1	7.9	5.1	2.5	1.5	3.4	12.6

** p <.01 * p<.05 + p<.10 Alleen in de eerste rij betreft significantie (*) de horizontale vergelijking tussen allochtone en autochtone politiemedewerkers. In de rest van de tabel betreft het een verticale vergelijking tussen groepen.

De allochtone politiemedewerkers krijgen niet vaak, maar wel veel vaker dan autochtone medewerkers etnisch kwetsende opmerkingen te horen van collega's en burgers (12 en 14% tegen 2 en 3% wel eens). De allochtone medewerkers krijgen ook vaker niet-etnische opmerkingen van collega's te horen krijgen dan autochtone medewerkers (11 tegen 4%). Autochtone medewerkers horen vaker niet-etnische kwetsende opmerkingen van burgers dan de allochtone medewerker (15 tegen 7%).

Wanneer etnische en niet-etnische opmerkingen van burgers worden samengenomen blijken autochtone en allochtone politiemedewerkers ongeveer even vaak vervelende opmerkingen te krijgen van burgers (19 en 18%). Als etnische en niet-etnische opmerkingen van collega's worden samengenomen blijkt 20% van de allochtone politiemedewerkers wel eens kwetsende opmerkingen van collega's te hebben gehoord tegen slechts 5% van de autochtone politiemedewerkers.

Vooraf Marokkaanse politiemedewerkers zeggen dat ze etnische opmerkingen te horen krijgen van collega's en Turkse politiemedewerkers vooral van burgers (25 en 18%).

Allochtone mannelijke politiemedewerkers worden veel vaker dan vrouwen geconfronteerd met etnische opmerkingen van collega's en burgers (14 en 16% tegen 5 en 7%). Ook autochtone mannen krijgen meer kwetsende opmerkingen dan vrouwen, maar dan de niet-etnische opmerkingen.

Vooral de allochtone politiemedewerkers tussen de 34 en 47 jaar krijgen veel etnisch kwetsende opmerkingen te horen van collega's en burgers (16 en 19%). Bij autochtone medewerkers is iets dergelijks niet het geval.

Allochtone politiemedewerkers uit de grote steden horen tenslotte minder etnische opmerkingen van burgers (11 tegen 18%). Dit komt waarschijnlijk doordat er in de grote steden veel meer allochtone inwoners zijn dan in de overige steden. Daardoor zijn de autochtone burgers meer gewend aan interactie met allochtonen en allochtone agenten.

De politiemedewerkers is gevraagd door wie de opmerkingen zijn gemaakt.¹ De meeste allochtone politiemensen noemen autochtone collega's en burgers (21 en 22%). Autochtone politiemensen zeggen meestal dat vervelende opmerkingen zowel door autochtone als allochtone burgers werden gemaakt (beide 15%). Enkele allochtone politiemensen zeggen ook wel eens vervelende opmerkingen van autochtone en allochtone leidinggevenden te horen (6 en 1%).

14%² van alle allochtone politiemedewerkers heeft overwogen om naar aanleiding van dergelijk opmerkingen bij de politie weg te gaan (10% soms, 2% geregeld, 2% vaak). Hiertegenover staan slechts 3 autochtone politiemedewerkers die naar aanleiding van deze opmerkingen overwogen hebben bij de politie weg te gaan.

Al met al ligt de mate van vervelende en kwetsende opmerkingen in de lijn van dat wat men zou kunnen verwachten op basis van eerder onderzoek. De omvang van deze vorm van discriminatie lijkt verder enigszins mee te vallen en merendeels van incidentele aard te zijn, want er is gebruik gemaakt van een ruime vraagstelling ('wel eens meegemaakt').

Achterstelling van politiemedewerkers

In dit hoofdstuk bleek al dat allochtone politiemedewerkers vaker dan autochtone politiemedewerkers zeggen dat ze onderschat worden en dat ze vaker discriminerende opmerkingen van collega's te horen krijgen. In deze paragraaf wordt ingegaan op achterstelling. De politiemedewerkers is gevraagd of ze op verschillende punten tijdens of na de opleiding wel eens achtergesteld zijn.

Achterstelling volgens de politiemedewerker zelf

22% van de allochtone politiemedewerkers vindt dat ze tijdens de opleiding zijn achtergesteld³ (bijlage 8 tabel 1). Deze gepercipieerde achterstelling is niet heel groot, maar wel iets groter dan bij de allochtone politiemedewerkers (12%). Ook uit de interviews komt naar voren dat de achterstelling tijdens de opleiding 'wel mee valt'.

Na de opleiding is de achterstelling volgens de allochtone politiemedewerkers echter fors toegenomen: 43% van de allochtone politiemedewerkers voelt zich dan achtergesteld. Ze vinden vooral dat er scherper op hen wordt gelet en dat ze minder promotiekansen krijgen (31 en 28%). Dit komt ook uit de interviews naar voren. Dat deze medewerkers het gevoel hebben dat ze minder promotiekansen krijgen kan mede veroorzaakt

¹ Hierbij kon meer dan één antwoord worden gegeven.

² 26% van de allochtone politiemedewerkers die discriminerende opmerkingen te horen hebben gekregen.

³ Vooral doordat ze slechtere beoordelingen kregen en er scherper op hen werd gelet (11 en 15%).

Tabel 12.3 Gevoelens van achterstelling tijdens en na de opleiding, vergeleken tussen verschillende groepen, volgens de agent zelf. N = 382 allochtonen en 343 autochtonen.¹ Gewogen bestand.

	% allochtone politiemedewerkers achterstelling		% autochtone politiemedewerkers achterstelling	
	tijdens de opleiding	na de opleiding	tijdens de opleiding	na de opleiding
alle medewerkers	**22.3	**42.9	**12.4	**19.7
Turks	*27.8	**50.0		
Marokkaans	38.0	54.0		
Surinaams	16.0	49.3		
Antilliaans	24.0	56.0		
Indonesisch	11.1	18.5		
man	23.6	+54.7	11.5	*22.5
vrouw	18.7	34.1	14.6	11.8
aspirant	36.0	----	**36.7	**0.0
surveillant/agent	21.3	**47.4	10.7	22.8
brigadier	17.9	50.8	6.3	22.0
(hoofd)inspecteur	22.2	66.7	17.5	0.0
19-33 jaar	24.9	**30.8	+16.6	15.1
34-47 jaar	21.3	52.9	10.3	23.0
48-65 jaar	15.4	50.0	3.6	24.2
4 grote steden	23.9	*48.9	**7.0	21.3
overige steden	17.8	37.9	17.1	18.8

** p < .01 * p < .05 + p < .10 Alleen in de eerste rij betreft significantie (*) de horizontale vergelijking tussen allochtone en autochtone politiemedewerkers. In de rest van de tabel betreft het een verticale vergelijking tussen groepen.

zijn doordat bevorderingen weinig transparant zijn. Er wordt weinig gecommuniceerd over de beslissing, waardoor de agent niet weet waarom niet hij, maar een ander de promotie heeft gekregen.

De allochtone politiemedewerkers vinden dat ze na de opleiding twee keer zo vaak worden achtergesteld als de autochtone politiemedewerkers (43 tegen 20%).¹ Opmerkelijk is wel dat èn bij allochtone èn bij autochtone politiemedewerkers de gepercipieerde achterstelling na de opleiding zeer is toegenomen.

De allochtone politiemedewerkers die zich achtergesteld voelen, vinden dat ze vooral achtergesteld worden door autochtone leidinggevenden (34%), autochtone collega's (24%) en autochtone leraren (9%). De autochtone politiemedewerkers die zich achtergesteld voelen, voelen zich vooral door autochtone leidinggevenden (14%) achtergesteld.

De allochtone politiemedewerkers, zo blijkt uit een open vraag, voelen zich vooral achtergesteld doordat ze niet in aanmerking komen voor bepaalde opleidingen, promoties en belangrijke taken. Volgens hen zijn zij vaak het beste gekwalificeerd, maar krijgt de autochtone collega de opleiding, baan of taak toebedeeld. Ook voelen alloch-

¹ Volgens een allochtone chef kan de achterstelling door allochtone agenten hoog ingeschat worden doordat hen bij sollicitatie een te rooskleurig beeld is geschetst van de promotiekansen.

tone politiemedewerkers zich soms achtergesteld doordat ze het idee hebben dat er meer op hen wordt gelet en ze moeten zich meer bewijzen.

Aan de politiemedewerkers die zich achtergesteld voelen is vervolgens gevraagd of ze naar aanleiding van de achterstelling overwogen hebben om weg te gaan bij de politie of te stoppen met de opleiding. Van de allochtone politiemedewerkers die zich achtergesteld voelen zegt 47% dat wel eens overwogen te hebben (34% soms, 9% regelmatig, 4% vaak). Dat betekent dat meer dan een kwart van *alle* allochtone medewerkers wel eens overwogen heeft bij de politie weg te gaan omdat ze vinden dat ze worden achtergesteld (26%). Van de autochtone politiemedewerkers die vinden dat ze zijn achtergesteld heeft 33% wel eens overwogen om bij de politie weg te gaan, dit betreft slechts 11% van alle autochtone politiemedewerkers.

Verschillende groepen

Vooraf de Marokkaanse politiemedewerkers vinden dat ze tijdens de opleiding zijn achtergesteld (38%), Indonesische medewerkers vinden dit niet vaak (11%). Na de opleiding vinden vooral de Marokkaanse, Turkse, Surinaamse en Antilliaanse politiemensen dat ze zijn achtergesteld (49-56%). Indonesische politiemedewerkers voelen zich opnieuw niet vaak achtergesteld na de opleiding (19%, dit is op het niveau van de autochtone politiemedewerkers).

Mannelijke politiemensen voelen zich zowel in de allochtone als de autochtone groep vaker achtergesteld na de opleiding dan de vrouwelijk politiemedewerksters.

De allochtone aspiranten voelen zich in vergelijking met politiemedewerkers met een hogere rang tijdens de opleiding meer en na de opleiding veel minder achtergesteld (36 en 8%). Dit komt doordat de aspiranten nog in opleiding zijn. Dit is ook bij de autochtone politiemedewerkers het geval (37 en 0%). Opvallend is dat politiemedewerkers met een hogere rang zich vaker achtergesteld voelen. Dit kan komen doordat de medewerkers van hogere rang meer gedreven zijn om (nog) meer promotie te maken.

De allochtone politiemedewerkers uit de vier grote steden vinden vaker dan de andere medewerkers dat ze na de opleiding zijn achtergesteld (49 tegen 38%). Dit is voor de autochtone politiemedewerkers niet het geval. Bij de autochtone politiemedewerkers is er wel een groot verschil in achterstelling tussen medewerkers uit de vier grote steden en overige steden tijdens de opleiding: 17% tegen 7%.

Achterstelling van collega's

De politiemedewerkers is ook gevraagd of zij vinden dat hun collega's wel eens worden achtergesteld. Volgens 40% van de allochtone medewerkers is dit het geval (bijlage 8 tabel 2). De autochtone medewerkers vinden dit bijna even vaak (37%). De allochtone politiemedewerkers zeggen ongeveer even vaak dat collega's worden achtergesteld als dat ze zeggen dat ze zelf worden achtergesteld (43 en 40%).

Volgens 46% van de allochtone medewerkers die zeggen dat hun collega's wel eens achtergesteld worden, zijn deze collega's even vaak autochtoon als allochtoon, volgens 30% vooral autochtoon en volgens 24% vooral allochtoon. Bij de autochtone politiemedewerkers zijn deze cijfers 62%, 36% en 2%. Dat vooral allochtone politiemensen worden achtergesteld, wordt door hun autochtone collega's dus niet bevestigd.

Voortrekken van politiemedewerkers

Er is aan de politiemedewerkers niet alleen gevraagd of zij wel eens achtergesteld worden, maar ook of zij wel eens worden voorgetrokken en of hun collega's wel eens denken dat zij worden voorgetrokken. Hiernaar is gevraagd om eventuele positieve discriminatie, die volgens sommigen aan de allochtone politiemedewerkers te beurt valt, in kaart te brengen.

82% van de allochtone politiemedewerkers zegt nooit voorgetrokken te worden. Dit cijfer is hetzelfde voor autochtone politiemedewerkers: 81%.

17% van de allochtone politiemedewerkers denkt dat collega's vinden dat zij wel eens worden voorgetrokken tegen 12% van de autochtone politiemedewerkers. Volgens de allochtone politiemedewerkers denken vooral autochtone collega's dat ze worden voorgetrokken (72%). Volgens autochtone medewerkers denken even vaak allochtone als autochtone collega's dat ze worden voorgetrokken.

Voortrekken van collega's

De politiemedewerkers is vervolgens gevraagd of zij vinden dat hun collega's wel eens voorgetrokken worden. 47% van de allochtone politiemedewerkers vindt dat de collega's in de eenheid wel eens voorgetrokken worden en dan vooral de autochtone collega's (78%). Minder autochtone medewerkers denken dat hun collega's wel eens worden voorgetrokken (12%; bijlage 8 tabel 2). Zij denken meestal dat autochtone als allochtone collega's even vaak worden voorgetrokken. Slechts 7% van de autochtone politiemedewerkers denkt dat de allochtone collega's worden voorgetrokken. Al met al lijken ideeën over positieve discriminatie wel voor te komen, maar slechts een geringe rol te spelen.

Obstakels voor politiemedewerkers die zichzelf als allochtoon beschouwen

Politiemedewerkers die zichzelf als allochtoon zien (subjectieve etniciteit) vinden een fractie vaker dat ze met obstakels geconfronteerd worden dan de politiemedewerkers die administratief allochtoon zijn: 55% (tegen 47%) wordt onderschat door collega's, 17% (tegen 12%) krijgt etnische opmerkingen van collega's en 58% tegen 43% heeft te maken met achterstelling na de opleiding. Dit komt waarschijnlijk doordat zij ook vaker een allochtoon uiterlijk hebben, zo worden ze door burgers ook vaker als allochtoon gezien.

Obstakels en discriminatie volgens de chefs

In deze paragraaf wordt ingegaan op de visie van de chefs op obstakels voor de allochtone collega's.

Discriminatie onder collega's

De chefs is eerst gevraagd of er wrijvingen zijn tussen de allochtone en autochtone politiemedewerkers in hun teams. 15% van de chefs heeft geen enkele allochtone medewerker in de eenheid, 60% zegt dat er geen wrijvingen zijn, 25% spreekt van 'soms

wrijvingen' en 0,5% zegt dat er vaakrijvingen zijn. Volgens de chefs is in bijna één kwart van alle teams waarin allochtonen en autochtonen werkzaam zijn (soms) sprake vanrijvingen tussen beide groepen.

Slechts 2% van de chefs die zeggen dat er wel eensrijvingen zijn, zegt dit te negeren, 94% zegt de betrokkenen erop aan te spreken en 18% van de chefs zegt specifieke eisen voor de toekomst te stellen¹. De chefs lijken dus bijna steeds op te treden tegen dezerijvingen.

Bijna de helft van de chefs zegt wel eens gemerkt te hebben dat zijn ondergeschikten andere collega's discrimineren (42%). Volgens 2% worden vooral de autochtone collega's gediscrimineerd, volgens 37% vooral de allochtone collega's, volgens 44% beide groepen en volgens 46% vooral vrouwelijke collega's. Volgens de chefs worden vrouwelijk politiemedewerksters dus vaker gediscrimineerd dan de allochtone politiemedewerkers. Dit is opmerkelijk.

De collega's die discrimineren zijn volgens 44% van de chefs de autochtone collega's, volgens 6% de allochtone collega's, volgens 33% beide groepen even vaak en volgens 37% de mannelijke collega's. 6% van de chefs zegt deze discriminatie te negeren, 90% zegt de betrokkene erop aan te spreken en 23% zegt concrete eisen voor de toekomst te stellen. De chefs lijken dus net als bijrijvingen in het team ook bij discriminatie binnen het team vaak actie te ondernemen.

Discriminatie door burgers en door politiemedewerkers

Maar liefst 81% van de chefs zegt wel eens gemerkt te hebben dat burgers zijn ondergeschikten discrimineren. Andersom heeft echter ook een groot deel van de chefs (71%) wel eens gemerkt dat de politiemedewerkers burgers discrimineren. Er is tussen burgers en politiemensen over en weer dus veel discriminatie. Volgens de chefs discrimineren allochtone en autochtone politiemedewerkers de burgers praktisch even vaak.

Samenvatting

In dit hoofdstuk is gekeken naar onderschatting, kwetsende opmerkingen en achterstelling van allochtone en autochtone medewerkers binnen de politieorganisatie.

Het blijkt dat allochtone politiemedewerkers veel vaker zeggen dat ze onderschat worden door collega's, dat ze etnische en niet-etnische kwetsende opmerkingen van collega's te horen krijgen en dat ze vaker achtergesteld worden dan de autochtone collega's. Er kan aangenomen dat er sprake is van discriminatie, wanneer allochtone medewerkers *stelselmatig* veel meer van dergelijke obstakels rapporteren dan hun autochtone collega's. Dit blijkt dus het geval te zijn, en het is niet aannemelijk dat de gevonden verschillen uitsluitend op verschillen in perceptie berusten. Maar bovendien bevestigen de chefs deze visie van de allochtone politiemedewerkers, want ook de chefs zeggen dat vooral de allochtone politiemedewerkers door hun collega's gediscrimineerd worden. Ook blijkt dat de autochtone politiemedewerkers vaker dan de allochtone politiemedewerkers zeggen dat ze overschat en voorgetrokken worden.

¹ Som percentages > 100% i.v.m. meerdere antwoordmogelijkheden.

In dit hoofdstuk wordt de verwachting bevestigd dat allochtone medewerkers te maken hebben met discriminatie. De omvang van de kwetsende opmerkingen verdient aandacht, maar lijkt al met al toch niet alarmerend hoog te zijn en deze opmerkingen worden door de slachtoffers niet altijd zwaar opgenomen. Bijna de helft van de allochtone politiemedewerkers voelt zich onderschat door collega's, maar dit is ook bij één derde van de autochtone medewerkers het geval. De achterstelling van allochtone politiemedewerkers na de opleiding is echter zorgwekkend te noemen en dit vormt in de beleving van de betrokkenen een serieus probleem.

Hoofdstuk 13

Weggaan bij de politie

Eén van de doelen van het politiebeleid is het aandeel allochtone medewerkers bij de politie te vergroten zodat er een goede afspiegeling van de bevolking bij de politie werkt. Om dit doel te bereiken moet ten eerste gezorgd worden dat allochtonen bij de politie gaan werken (zie hoofdstuk 9) en ten tweede dat ze ook bij de politie blijven. Zaken die op het weggaan bij de politie van invloed kunnen zijn, zoals achterstelling en kwetsende opmerkingen zijn eerder in dit rapport aan bod gekomen (hoofdstuk 12). In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de politiemedewerkers die zeggen dat zij bij de politie weg willen en de redenen die zij hiervoor geven.

Weggaan bij de politie

18% van de allochtone politiemedewerkers is van plan om bij de politie weg te gaan. Dit percentage ligt bij de autochtone medewerkers veel lager (8%). Allochtone politiemedewerkers kijken dan ook vaker dan autochtone politiemedewerkers vaak naar personeelsadvertenties (18 tegen 7%).

Van deze politiemedewerkers die zichzelf als allochtoon zien (subjectieve etniciteit) wil 24% weg bij de politie. Zij willen dus vaker weg bij de politie dan de politiemedewerkers die administratief gezien allochtoon zijn. Het is aannemelijk dat dit komt doordat deze allochtonen met meer obstakels geconfronteerd worden (hoofdstuk 12). Ook hun uiterlijk is vaker allochtoon (in de ogen van de burgers, zie hoofdstuk 5).

De termijn waarop de politiemedewerkers weg willen is vaak niet helemaal duidelijk, ze zeggen nogal eens 'zo spoedig mogelijk' of 'wanneer zich een mogelijkheid voordoet'. De 33 politiemedewerkers die een tijdsaanduiding geven, willen gemiddeld binnen 3,4 jaar weg bij de politie¹. Erg urgent lijkt de behoefte te vertrekken van de allochtone politiemedewerkers dus niet en tegen die achtergrond vallen de hier boven genoemde percentages mee.

¹ 'Zo spoedig mogelijk' e.d. gecodeerd als 4 maanden.

Tabel 13.1 Weg gaan en redenen om weg te gaan bij de politie.

	% allocht medew. weggaan bij de politie	% van allochtone medewerkers die weg willen N=62			% autocht. medew. ² weggaan bij de politie
		verharding klimaat ¹	harde politiecultuur	tijd voor iets anders	
alle medew.	**17.5	27.0	39.7	22.2	**7.7
Turks	21.4	22.7	31.8	18.2	
Marokkaans	27.1	61.5	76.9	15.4	
Surinaams	19.7	14.3	42.9	28.6	
Antilliaans	26.1	16.7	16.7	50.0	
Indonesisch	9.1	0.0	0.0	0.0	
man	18.7	29.4	35.3	19.6	8.2
vrouw	13.8	16.7	58.3	33.3	6.4
aspirant	+5.9	0.0	0.0	66.7	11.8
surv./agent	20.5	31.1	40.0	20.0	7.7
brigadier	15.2	20.0	40.0	10.0	8.0
(hoofd)insp.	23.5	25.0	50.0	25.0	0.0
19-33 jaar	14.9	32.0	48.0	24.0	8.3
34-47 jaar	20.1	27.3	36.4	21.2	7.5
48-65 jaar	18.5	0.0	20.0	20.0	6.2
4 grote steden	*21.8	21.6	46.0	24.3	*10.9
overige steden	12.9	31.8	31.8	22.7	4.0

** p <.01 * p<.05 + p<.10 Alleen in de eerste rij betreft significantie (*) de horizontale vergelijking tussen allochtone en autochtone politiemedewerkers. In de rest van de tabel betreft het een verticale vergelijking tussen groepen. ¹Percentages tellen niet op tot 100 omdat meerdere antwoorden gegeven konden worden. De 'anders' categorie is niet in deze tabel opgenomen. ² De redenen om weg te gaan, zijn niet in de tabel opgenomen vanwege een lage N (23). Ook bij de allochtonen betreft het vaak een lage N.

Van de Marokkaanse politiemensen wil een kwart (27%) weg bij de politie. En van de Turkse, Surinaamse en Antilliaanse politiemedewerkers wil respectievelijk 21, 20 en 26% weg bij de politie. Van de Indonesische politiemensen wil 9% weg bij de politie, dit is ongeveer net zo vaak als de autochtone politiemedewerkers.

De allochtone aspiranten willen in vergelijking met de andere allochtone politiemedewerkers minder vaak weg bij de politie (6% tegen 15-24%). Dit lijkt logisch omdat de aspiranten pas recent bij de politie zijn gaan werken, maar bij de autochtone politiemedewerkers is dit niet het geval, daar willen de aspiranten zelfs vaker bij de politie weg. Het gaat hierbij echter maar om 3 van de 24 aspiranten.

Allochtone politiemedewerkers uit de vier grote steden willen vaker weg bij de politie dan politiemedewerkers uit de overige steden. Dit is ook het geval bij de autochtonen.

Redenen om weg te gaan bij de politie

27% van de allochtone politiemedewerkers die weg willen (N= 62) zegt dit te willen vanwege de verharding van het klimaat na 11 september, 40% vanwege de harde politiecultuur en 22% vindt dat het tijd is voor wat anders. 68% geeft (ook) andere redenen om bij de politie te vertrekken. Zo zegt 17% weg te gaan omdat ze geen kans op promotie krijgen, de doorgroeimogelijkheden zijn slecht. Ook de slechte betaling speelt voor allochtone politiemedewerkers soms een rol (17%). Vrij weinig allochtone poli-

tiemedewerkers zeggen dat ze weggaan bij de politie vanwege de discriminatie binnen de organisatie (8%) of omdat ze niet gewaardeerd worden (6%). 7% gaat met pensioen.

Vooraf Marokkaanse politiemedewerkers noemen de verharding van het klimaat na 11 september en de harde politiecultuur als reden om bij de politie weg te gaan (62 en 77%). Antilliaanse medewerkers zeggen daarentegen vaak weg te willen bij de politie omdat het tijd is voor iets anders (50%).

Meer allochtone vrouwen dan mannen gaan bij de politie weg vanwege de harde politiecultuur en omdat het tijd is voor wat anders. Deze verschillen zijn echter niet significant.

Reden om weg te gaan die eerder naar voren zijn gekomen

In het vorige hoofdstuk bleek dat 47% van de allochtone politiemedewerkers die zich achtergesteld voelt, wel eens overwogen heeft om vanwege de achterstelling bij de politie weg te gaan. Dat betekent dat 26% van alle allochtone medewerkers wel eens overwogen heeft bij de politie weg te gaan omdat ze vinden dat ze worden achtergesteld. Bij de autochtone politiemedewerkers betreft dit slechts 11% van alle medewerkers, twee keer minder dan bij de allochtone medewerkers.

26% van de allochtone politiemedewerkers die wel eens kwetsende opmerkingen te horen krijgen zegt wel eens overwogen te hebben weg te gaan. Dit betreft dus 14% van alle allochtone politiemedewerkers. Slechts 3 autochtone politiemedewerkers hebben naar aanleiding van discriminerende opmerkingen overwogen bij de politie weg te gaan.

Samenvatting

Bijna één vijfde van alle allochtone politiemedewerkers (18%) is van plan de politieorganisatie binnen afzienbare tijd te verlaten, tegen slechts 8% van de autochtone medewerkers. Vooral veel Marokkaanse politiemedewerkers willen weg bij de politie, vooral vanwege de verharding van het klimaat na 9/11 en door de harde politiecultuur. Meer dan een kwart van alle allochtone medewerkers heeft wel eens overwogen om bij de politie weg te gaan omdat ze het gevoel hebben dat ze worden achtergesteld (tegen 11% van de autochtone politiemedewerkers) en 14% heeft dit wel eens overwogen ten gevolge van de confrontatie met kwetsende opmerkingen (tegen 1% van de autochtone politiemedewerkers).

Als de termijn bezien wordt waarop deze allochtone medewerkers weg willen blijkt het echter enigszins mee te vallen. Gemiddeld wil men pas over 3,4 jaar weg.

Hoofdstuk 14 *Discriminatie* *op individueel niveau*

In hoofdstuk 12 is uitgebreid ingegaan op de discriminatie die allochtone politiemedewerkers binnen de politieorganisatie rapporteren. In dit hoofdstuk wordt onderzocht welke factoren op *individueel* niveau deze discriminatie kunnen verklaren. In het volgende hoofdstuk wordt ingegaan op de rol van de sociale werkomgeving (chefs, team en autochtone collega's), dus op factoren op het niveau van de *politiebureaus*. Omdat het niet om feitelijk vastgestelde discriminatie gaat, maar om discriminatie zoals die door de allochtone politiemedewerkers gerapporteerd wordt, wordt in dit hoofdstuk en in hoofdstuk 15 veelal gesproken over 'gerapporteerde discriminatie'.

In dit hoofdstuk wordt er gekeken naar de invloed van vier groepen kenmerken die in de eerdere hoofdstukken afzonderlijk besproken zijn:

- achtergrondkenmerken (hoofdstuk 5),
- etniciteit (hoofdstuk 5),
- netwerken (hoofdstuk 6),
- culturele oriëntatie (hoofdstuk 7).

De analyses zijn alleen uitgevoerd over de allochtone politiemedewerkers. Het feit dat allochtone politiemedewerkers meer achterstelling rapporteren dan autochtone politiemedewerkers is in de vorige hoofdstukken uitvoerig gedocumenteerd. In dit hoofdstuk gaat het er om welke allochtone politiemedewerkers vaker discriminatie melden en welke allochtone politiemedewerkers minder vaak.

Per afzonderlijke groep variabelen is er een regressieanalyse gedaan (tabellen in bijlage 9), waarbij onderschatting, kwetsende opmerkingen en achterstelling en 'discriminatie' als afhankelijke variabele worden opgenomen. Deze laatste variabele is geconstrueerd aan de hand van de drie voorafgaande variabelen en geeft de gerapporteerde discriminatie op een breed gebied weer¹.

Per onderwerp is er vervolgens met deze regressie een 'voorspelde waarde' berekend, een \hat{y} (y-hoed). Deze voorspelde waarde representeert alle variantie die door de kenmerken van bijvoorbeeld de achtergrond van de agenten voorspeld kan worden in de

¹ Deze samengestelde index heeft een alfa van .62.

gerapporteerde discriminatie van de allochtone politiemedewerkers. Deze waarde wordt vervolgens weer in een volgende regressie-analyse opgenomen om te kijken wat de relatieve invloed van de verschillende groepen kenmerken is. De \hat{y} komt in deze analyse terug onder het kopje 'effect'.¹

Effect van achtergrondkenmerken

Allereerst wordt er in dit hoofdstuk gekeken naar het effect van achtergrondkenmerken op de gerapporteerde discriminatie van de politiemedewerkers. Als achtergrondkenmerken zijn in de regressie de volgende onafhankelijke variabelen opgenomen: sekse, leeftijd, rang, vier grote steden en opleiding. Deze variabelen blijken slechts 2% van de gerapporteerde discriminatie te verklaren. Er is dan ook geen enkel achtergrondkenmerk dat een significant effect heeft op de gerapporteerde discriminatie (bijlage 9 tabel 1)².

Effect van etniciteit

Bepaalde etnische groepen zullen vaker met discriminatie geconfronteerd worden dan andere groepen, bijvoorbeeld doordat hun uiterlijk duidelijker allochtoon is of doordat hun cultuur meer afwijkt of doordat zij in Nederland een slecht imago hebben. Er is inderdaad een effect van etniciteit op de gerapporteerde discriminatie van de politiemedewerkers, maar dit effect is vrij beperkt. Antilliaanse politiemedewerkers, politiemedewerkers die vaker als allochtoon worden gezien en ook politiemedewerkers die zichzelf als allochtoon zien, zeggen vaker gediscrimineerd te worden (bèta's .18, .15, .14).

Gezamenlijk verklaren de variabelen administratieve etniciteit (ouders geboren in Turkije, Marokko, Suriname, de Antillen), zichzelf als allochtoon zien (subjectieve etniciteit) en door burgers als allochtoon gezien worden, 11% van de variantie in de gerapporteerde discriminatie van de agent (bijlage 9 tabel 2).

Effect van de netwerken

Veel contact met autochtone collega's of vrienden zou de discriminatie kunnen doen verminderen, bijvoorbeeld doordat de allochtone agent zich door socialisatie de autochtone omgangsvormen beter eigen heeft gemaakt of doordat de agent bepaalde opmerkingen of een gemiste promotie minder snel als discriminatie ervaart. Het effect van netwerken op de gerapporteerde discriminatie van de politiemedewerkers is echter niet erg groot. 5% van de variantie in deze discriminatie wordt verklaard door de sociale en collegiale netwerken (bijlage 9 tabel 3). Opmerkelijk is wel dat vooral contact met autochtone vrienden de gerapporteerde discriminatie beïnvloedt. Naarmate de agent meer

¹ In deze samengestelde variabelen zijn alleen de predictoren opgenomen die als verwacht samenhangen met discriminatie of één van de subschalen en die een bèta-coëfficiënt $> .10$ hebben. Toevalstreffers zijn dus buiten beschouwing gelaten.

² Omdat enkele variabelen wel een bèta-coëfficiënt boven de .10 hebben (op de subschalen) is de voorspelde waarde (\hat{y}) van 'achtergrondkenmerken' wel meegenomen in verdere analyses.

Tabel 14.1 Effect van verschillende kenmerken.

	gerapporteerde discriminatie	onderschatting	kwetsende opmerkingen	achterstelling
	Bèta	Bèta	Bèta	Bèta
effect achtergrondkenmerken	** .14	.08	+.09	** .20
effect etniciteit	** .25	.07	** .14	** .31
effect netwerken	+.11	* .13	* .12	-.01
effect culturele oriëntatie	.04	-.05	.08	.08
verklaarde variantie (R ²)	12.3	3.2	6.1	14.2

** p <.01 * p<.05 + p<.10

autochtone vrienden heeft, zegt hij minder vaak dat hij gediscrimineerd wordt (bèta - .17).

Effect van de culturele oriëntatie

Culturele verschillen kunnen leiden tot discriminatie. Autochtone politiemedewerkers zullen zich eerder gerechtigd voelen een allochtone collega te discrimineren naarmate een allochtone collega duidelijker andere normen heeft dan onder autochtone collega's gangbaar. In hoofdstuk 7 bleek echter al dat de allochtone en autochtone politiemedewerkers niet heel sterk verschillen in culturele oriëntatie. Om het effect van de culturele oriëntatie van de politiemedewerker op discriminatie te onderzoeken zijn de volgende schalen opgenomen: wel/niet geloven, religiositeit, seksedifferentiatie, collectieve goederen, visie op minderheden en macho instelling. Al deze schalen, oftewel de culturele oriëntatie, verklaren slechts 3% van de variantie in de gerapporteerde discriminatie van de allochtone politiemensen (bijlage 9 tabel 4). Er is ook geen enkele schaal die een significant effect heeft op deze discriminatie.¹

Effect alle kenmerken

Uit de hiervoor beschreven regressie-analyses is per onderwerp met behulp van de variabelen die in de regressies een bèta boven de .10 genereerden en in de verwachte richting waren een voorspelde waarde afgeleid (\hat{y}). Deze voorspelde waarden zijn in een nieuwe regressie-analyse opgenomen om de relatieve verklaringskracht van de verschillende kenmerken te bepalen.

Uit tabel 14.1 komt duidelijk naar voren dat etniciteit de meest bepalende factor is in het verklaren van de gerapporteerde discriminatie van allochtone politiemedewerkers. Etniciteit is significant van invloed op discriminatie (bèta .25), kwetsende opmerkingen (bèta .14), en achterstelling van de allochtone politiemedewerkers (bèta .31).

Buiten etniciteit zijn er nog twee groepen kenmerken van invloed op discriminatie van de allochtone politiemedewerkers, de achtergrondkenmerken (bèta .14) en de

¹ Omdat enkele variabelen wel een bèta-coëfficiënt boven de .10 hebben (op de subschalen) is de voorspelde waarde (\hat{y}) van 'culturele oriëntatie' wel meegenomen in verdere analyses.

netwerken (β .11)¹. De culturele oriëntatie van de allochtone politiemedewerkers heeft geen enkele invloed op de mate waarin zij discriminatie rapporteren, ook niet bij de subschalen.

De samengestelde variabelen (\hat{y}) verklaren tezamen slechts 12% van de variantie in de discriminatie.

Effecten op de subschalen

Uit de regressie op de zogenaamde subschalen, onderschatting, kwetsende opmerkingen en achterstelling komen enkele interessante zaken naar boven. Zo ervaren vooral politiemensen die zichzelf als allochtoon zien (subjectieve etniciteit) vaker kwetsende opmerkingen (β .20). Opvallend is verder dat vooral Turken en Marokkanen zich achtergesteld voelen, terwijl ze zich juist niet vaker onderschat voelen.

Ook is het opmerkelijk dat allochtone politiemedewerkers die een sterker geloof hebben en meer tussen seksen differentiëren iets vaker vinden dat ze achtergesteld worden (β .13 en .11), dat allochtone politiemedewerkers die een geloof hebben vaker kwetsende opmerkingen te horen krijgen (β .17) en tenslotte dat politiemedewerkers die meer ethnocentrisch zijn ingesteld iets meer onderschatting rapporteren (β .11).

Samenvatting

In dit hoofdstuk is nagegaan of het mogelijk is te verklaren welke individuele allochtone politiemedewerkers meer discriminatie rapporteren dan andere allochtone politiemedewerkers. Het blijkt dat de individuele kenmerken van de politiemedewerker inderdaad een rol spelen, maar deze rol is vrij beperkt.

De etnische groep, waartoe de allochtone politiemedewerker behoort, heeft het meeste effect. Vooral Antillianen en in iets minder mate Marokkanen zeggen vaker dat ze gediscrimineerd worden. Daarnaast blijkt dat allochtone politiemedewerkers die zichzelf als allochtoon zien (of die door burgers als allochtoon gezien worden) vaker discriminatie rapporteren dan allochtone politiemedewerkers die zichzelf minder als allochtoon zien. Voor een deel zal dit samenhangen met het uiterlijk, maar misschien speelt ook de subjectieve ervaring van het allochtoon zijn een rol.

Naast de etniciteit spelen achtergrondkenmerken een rol. Oudere politiemedewerkers en politiemedewerkers in de vier grote steden zeggen iets vaker dat ze gediscrimineerd worden. Vrouwelijk allochtone politiemedewerkers zeggen dit opmerkelijk genoeg niet vaker dan hun mannelijke allochtone collega's.

De contacten met autochtonen zijn ook van belang. Allochtone politiemedewerkers met meer contacten met autochtone burens, vrienden en collega's ervaren minder vaak discriminatie. Dit komt niet doordat deze allochtone politiemedewerkers er bijvoorbeeld minder allochtoon uitzien want voor dergelijke effecten wordt in het model gecontroleerd. Het is dus een zelfstandig effect van de omgang met autochtonen.

¹ Het is opmerkelijk dat de afzonderlijke achtergrondkenmerken (seks, leeftijd, rang, vier grote steden, en opleiding) nauwelijks iets van de discriminatie verklaren, maar onder constanthouding van andere variabelen wel. Waarschijnlijk is dit terug te voeren op samenhang tussen achtergrond en etniciteit.

Hoofdstuk 15

Discriminatie per bureau

In het vorige hoofdstuk is een analyse op individueel niveau uitgevoerd om de gerapporteerde discriminatie van de allochtone politiemedewerkers te verklaren. Enkele kenmerken van allochtone politiemedewerkers, zoals subjectieve etniciteit en contact met autochtone vrienden bleken van invloed te zijn op deze discriminatie. De verklaarde variantie bleef echter vrij laag. Daarom wordt in dit hoofdstuk een analyse op bureau-niveau uitgevoerd. Er wordt gekeken welke factoren binnen een politiebureau van invloed zijn op de discriminatie die de daar werkende allochtone politiemedewerkers rapporteren. Per bureau wordt informatie gebruikt die afkomstig is van chefs, van allochtone politiemedewerkers en van autochtone politiemedewerkers. Soms betekent dit dat er van meerdere chefs, meerdere allochtone en meerdere autochtone politiemedewerkers data zijn, die worden geaggregeerd tot één samengestelde maat, soms zijn er slechts data van één chef, één allochtone agent en één autochtone agent¹. Er zijn over 55 bureaus data beschikbaar (korpsen: Rotterdam Rijnmond, Haaglanden, Groningen, Flevoland, West Midden Brabant).

In dit hoofdstuk wordt eerst ingegaan op de rol van de chefs bij de discriminatie van de allochtone politiemedewerkers. Daarna wordt de rol van het team besproken. Vervolgens komen de kenmerken van de autochtone collega's aan bod en tenslotte wordt op bureauniveau (dus anders dan in hoofdstuk 15) gekeken naar het effect van kenmerken van de allochtone politiemedewerkers zelf. Uit alle regressies worden voorspelde waarden (y-hoed) berekend die in één regressiemodel worden gevoegd, waardoor de relatieve invloed van de kenmerken van de allochtone medewerker zelf, de chefs, het team en de autochtone collega's te bepalen is.

¹ Soms alleen van de chef en de allochtone agent. Van 50 bureaus zijn data beschikbaar van alle bronnen (allochtone politiemedewerkers, chefs en autochtone collega's), van 5 zijn er geen autochtone data. Om deze missende waarden aan te 'vullen' zijn gemiddelden gebruikt.

Effect van de chefs

Om de invloed van de chefs op de gerapporteerde discriminatie van allochtone politiemedewerkers op de politiebureaus te bepalen wordt gekeken naar verschillende kenmerken van de chefs: achtergrondkenmerken, culturele oriëntatie, het omgaan met allochtone vraagstukken en de inschatting van de meerwaarde van de allochtone agent. De etniciteit van de chefs wordt buiten beschouwing gelaten aangezien er maar enkele allochtone chefs zijn, waarvan er weer slechts enkele niet-westers allochtoon zijn.

Achtergrondkenmerken

De achtergrondkenmerken van de chefs blijken 17% van de variantie in de gerapporteerde discriminatie van allochtonen in het bureau te verklaren (bijlage 10 tabel 1).¹ Naarmate de chefs langer in dienst zijn, wordt er in dat bureau minder discriminatie gerapporteerd door de allochtone medewerkers (bèta -.32). Mogelijk komt dit doordat chefs die al langer in dienst zijn meer overwicht hebben en doordat ze meer ervaring hebben met de aanpak van deze problematiek dan chefs die nog niet zo lang bij de politie werken.

Zeer opmerkelijk is dat in de bureaus waar er meer vrouwelijke chefs zijn, meer discriminatie door allochtone politiemedewerkers gemeld wordt dan in andere bureaus. Enerzijds is het mogelijk dat de allochtone politiemedewerkers meer discriminatie aangeven (ook van hun chef) omdat ze het moeilijk vinden dat een vrouw hun baas is. Anderzijds kan het zijn dat vrouwelijke chefs minder snel ingrijpen bij discriminatieproblemen omdat ze zelf moeite hebben zich als vrouw staande te houden als leidinggevende.

Culturele oriëntatie

De culturele oriëntatie van de chefs op een bureau verklaart 19% van de variantie in de discriminatie van allochtone politiemedewerkers op dat bureau (bijlage 10 tabel 2). De schaal die bijna geheel alleen voor deze invloed verantwoordelijk is, is de positieve instelling ten opzichte van minderheden. Bureaus waar de chefs meer positief denken over homo's, allochtonen en vrouwen hebben beduidend minder te maken met discriminatie van allochtone politiemedewerkers dan bureaus waar de visie van de chefs op minderheden minder positief is. Opmerkelijk is dat geen van de andere schalen (macho instelling, seksedifferentiatie, religiositeit, ethnocentrisme en twee extra stellingen over allochtone politiemedewerkers) invloed heeft op de gerapporteerde discriminatie van de politiemedewerkers².

¹ De verklaarde varianties liggen hier automatisch hoger dan in het vorige hoofdstuk, omdat het geaggregeerde gegevens betreft.

² Ook wanneer een regressie wordt uitgevoerd waarin 'visie op minderheden' buiten beschouwing wordt gelaten hebben de andere schalen nog steeds geen significante invloed op de discriminatie. Seksedifferentiatie en religie hebben allebei wel een bèta boven de 10, dus zouden daarom beide in de \hat{y} opgenomen moeten worden. Het is echter niet duidelijk waarom op bureaus waar chefs meer tussen de seksen differentiëren minder discriminatie van allochtonen plaatsvindt, dus zal seksedifferentiatie niet in de verdere analyse meegenomen worden.

Tabel 15.1 Effect van **chef** op gerapporteerde discriminatie allochtone politiemedewerkers. N=55.

Gerapporteerde discriminatie	Bèta
<u>effect achtergrondkenmerken chef</u> (jaren in dienst, vrouw)	*.30
<u>effect culturele oriëntatie chef</u> (visie op minderheden, religiositeit)	*.33
effect omgaan met allochtone 'vraagstukken' door chef	---
<u>effect van door chef ingeschatte meerwaarde</u> (van autochtonen en allochtonen)	.12
verklaarde variantie (R^2)	27.3

** p <.01 * p<.05 + p<.10 Onderstreepte variabelen opgenomen in \hat{y} .

Omgaan met allochtonen en met allochtone problematiek

Wanneer wordt gekeken naar de invloed van de omgang van de chefs met allochtonen en de allochtone problematiek, blijkt dat dit geen enkele invloed heeft (bijlage 10, tabel 3). Ook wanneer chefs bij gelijke geschiktheid voor een allochtoon kiezen wanneer er een vacature is of wanneer ze geregeld contact hebben met allochtone vrienden/ collega's vindt er niet minder discriminatie plaats. Aangezien geen enkel effect in deze regressie significant is zal de omgang van de chef met allochtonen en met de allochtone problematiek in de samengevoegde regressie buiten beschouwing blijven.

Inschatting van de meerwaarde van allochtone politiemedewerkers door chefs

Uit de regressieanalyse blijkt dat er op bureaus, waar chefs werken die veel meerwaarde van de *autochtone* agent zien, meer discriminatie door allochtone politiemedewerkers gerapporteerd wordt (bèta .31), terwijl op bureaus, waar de chefs veel meerwaarde van de *allochtone* agent zien, de allochtone politiemedewerkers minder discriminatie ervaren (bèta -.11 p>.10; bijlage 10 tabel 4).

Interessant is dat allochtone politiemedewerkers zich vaker gediscrimineerd voelen wanneer de chefs de meerwaarde van de allochtone agent bij het informatie inwinnen bij de allochtone bevolkingsgroep onderschrijven. Wellicht komt dit doordat op deze bureaus de verschillen tussen allochtone en autochtone politiemedewerkers meer benadrukt worden, wat de afstand tussen beide groepen vergroot. Aangezien we hier niet zeker over zijn zal het effect van deze variabele niet in de \hat{y} opgenomen worden.

Alle kenmerken van de chefs

In tabel 15.1 wordt het regressiemodel getoond waarin alle kenmerken van de chefs zijn opgenomen. Uit deze regressie blijkt dat de kenmerken van de chefs 27% van de variantie in de gerapporteerde discriminatie van allochtone politiemedewerkers op het bureau verklaren. Alleen de achtergrondkenmerken en de visie op minderheden van de chefs hebben een significante invloed (bèta .30 en .33).

Effect van het team

In dit hoofdstuk is voornamelijk ingegaan op de rol van de chefs binnen de politiebureaus. In deze paragraaf wordt gekeken naar de invloed van het team zelf. Er wordt gekeken naar het aandeel allochtonen en vrouwen, de stedelijkheid en de aard van het

Tabel 15.2 Effect van kenmerken van **het team** op de gerapporteerde discriminatie allochtone politiemedewerkers. N=55.

Gerapporteerde discriminatie	Bèta
aandeel allochtone collega's	.07
aandeel vrouwelijke collega's	-.07
<u>grote steden</u>	*.30
verklaarde variantie (R ²)	8.7

** p <.01 * p<.05 + p<.10 Onderstreepte variabelen opgenomen in \hat{y} .

Tabel 15.3 Effect van kenmerken **autochtone politiemedewerkers** op discriminatie allochtone politiemedewerkers. N=55.

Gerapporteerde discriminatie	Bèta
<u>positieve visie op minderheden van autochtone collega's</u>	-.23
contact van autochtone collega's met allochtonen	.04
autochtone collega onderkent allochtone meerwaarde door.....	
kennis allochtone bevolkingsgroep	.07
<u>contact allochtone bevolkingsgroep</u>	-.15
informatie allochtone bevolkingsgroep	.23
<u>algemene vaardigheden</u>	-.22
verklaarde variantie (R ²)	12.3

** p <.01 * p<.05 + p<.10 Onderstreepte variabelen opgenomen in \hat{y} .

werk van het team. Uit de regressieanalyse blijkt dat alleen de stedelijkheid van invloed is op de gerapporteerde discriminatie van de allochtone politiemedewerkers (tabel 15.2). In de grotere steden voelen de allochtone politiemedewerkers zich vaker gediscrimineerd. Een verklaring kan zijn dat men in de grote steden over het algemeen negatiever is over allochtonen. De buitenwereld beïnvloedt de gevoelens die in de organisatie zelf spelen. In totaal verklaren de kenmerken van het team 9% van de variantie.

Effect van de autochtone collega's

Er is ook gekeken naar de invloed van kenmerken van de autochtone collega's op de discriminatie van allochtone politiemedewerkers (tabel 15.3). 12% van de variantie van deze discriminatie wordt verklaard door kenmerken van autochtone politiemedewerkers. Vooral een positieve visie op minderheden (bèta -.23) heeft invloed. Hoe positiever de autochtonen binnen een politiebureau zijn over minderheden des te minder vaak voelen de allochtone politiemedewerkers zich gediscrimineerd. Wanneer de autochtone politiemedewerkers de meerwaarde van de allochtone agent wat betreft contact met de allochtone bevolkingsgroep en algemene vaardigheden ook iets hoger inschat lijkt er minder discriminatie te zijn (bèta -.15 en -.22 niet significant).

Tabel 15.4 Effect van verschillende kenmerken van de **allochtone politiemedewerkers** op hun gerapporteerde discriminatie. N=55.

Gerapporteerde discriminatie	Bèta
<u>effect achtergrondkenmerken allochtone medewerkers zelf</u>	** .39
<u>effect etniciteit allochtone medewerkers zelf</u>	* .32
effect netwerken allochtone medewerkers zelf	-.01
effect culturele oriëntatie allochtone medewerkers zelf	.09
verklaarde variantie (R^2)	25.6

** p <.01 * p<.05 + p<.10 Onderstreepte variabelen opgenomen in \hat{y} .

Tabel 15.5 Het effect van chefs, het team, autochtonen en de allochtone politiemedewerkers zelf op hun gerapporteerde discriminatie op bureauniveau. N=55.

Gerapporteerde discriminatie	Bèta
effect chefs	** .41
effect teams	+.23
effect autochtone collega's	* .27
effect kenmerken allochtone politiemedewerkers zelf	* .30
verklaarde variantie (R^2)	48.9

** p <.01 * p<.05 + p<.10

Effect van de kenmerken van de allochtone politiemedewerkers zelf

Tenslotte zijn de kenmerken van de allochtone politiemedewerkers zelf in een regressie op bureauniveau opgenomen. De significante variabelen uit hoofdstuk 15 (regressie op individueel niveau) zijn gebruikt (tabel 15.4). De kenmerken van de allochtone politiemedewerkers zelf verklaren 26% van de variantie in de door hun gerapporteerde discriminatie. Alleen de achtergrondkenmerken (vier grote steden en leeftijd) en de etniciteit van de allochtone politiemedewerkers hebben op bureauniveau invloed op de discriminatie. De culturele oriëntatie en netwerken spelen geaggregeerd geen rol.

Alle effecten in één regressie

In deze laatste paragraaf wordt een regressie besproken waarin alle effecten zijn opgenomen. Met behulp van de variabelen die in de hiervoor uitgevoerde regressieanalyses een bèta boven de .10 hadden en in de verwachte richting waren is een voorspelde waarde berekend, \hat{y} (y-hoed). Deze \hat{y} komt in de analyse in deze paragraaf terug onder bijvoorbeeld het label 'het effect van de chefs' of 'het effect van de teams'. Deze variabelen representeren alle variantie die door de kenmerken van bijvoorbeeld de chef voorspeld kan worden in de discriminatie van allochtone politiemedewerkers op basis van de hier gehanteerde hypothesen. Om die reden zijn significante effecten op de gerapporteerde discriminatie die niet corresponderen met de voorspellingen niet opgenomen in deze samenvattende variabelen.

De kenmerken van de chefs, teams, autochtone collega's en van de allochtone politiemedewerkers zelf verklaren bijna de helft van de variantie in de gerapporteerde dis-

criminatie van de allochtone politiemedewerkers binnen de politiebureaus (49%). De chefs hebben de meeste invloed op de gerapporteerde discriminatie (bèta .41). De autochtone collega's en de allochtone politiemedewerkers hebben ook een significant effect op de discriminatie (bèta .24 en .26). Het teams heeft het minste effect op de discriminatie (bèta .23)

Samenvatting

In dit hoofdstuk is onderzocht of op het niveau van politiebureaus verklaard kan worden of op een bureau de allochtone politiemedewerkers zich gediscrimineerd voelen. Uiteindelijk blijkt 49% van de variantie in deze gerapporteerde discriminatie verklaard te kunnen worden, dus dit is goed geslaagd.

Vooraf de chefs blijken veel invloed te hebben op de discriminatie van allochtone politiemedewerkers. Er wordt minder vaak discriminatie gerapporteerd wanneer de chefs positiever denken over minderheden en wanneer ze de meerwaarde van allochtone politiemedewerkers meer onderkennen. Ook op bureaus waar de chefs langer in dienst zijn en waar minder vrouwelijke chefs werkzaam zijn wordt minder discriminatie gerapporteerd.

Naast de kenmerken van de chefs hebben de kenmerken van autochtone collega's effect op de discriminatie van de allochtone politiemedewerkers. Er wordt minder discriminatie ervaren op het bureau wanneer de autochtone politiemedewerkers een meer positieve visie hebben op minderheden en de meerwaarde van de allochtone politiemedewerker meer inzien.

Ook de kenmerken van de allochtone politiemedewerkers zelf zijn van invloed op de discriminatie. Vooral de (ervaren) etniciteit van de allochtone politiemedewerkers speelt hierbij een rol. Dit was ook op individueel niveau het geval.

In grote steden wordt er tenslotte door de allochtone politiemedewerkers meer discriminatie gerapporteerd dan in de kleinere steden.

Hoofdstuk 16

Samenvatting, conclusie en aanbevelingen

Binnen de politieorganisatie wordt gestreefd naar een divers personeelsbestand, men wil dat de politie een afspiegeling is van de Nederlandse samenleving in verband met de legitimiteit van de politie in de ogen van de burgers, maar ook in verband met de efficiëntie van het politie-optreden. Eén van de beleidsdoelen van de politie is zodoende het aandeel allochtone politiemedewerkers te doen toenemen, aangezien deze groep nog niet voldoende vertegenwoordigd is binnen de politieorganisatie.

In dit onderzoek is in opdracht van het Programma Politie en Wetenschap ingegaan op de positie van de allochtone politiemedewerker binnen de politieorganisatie. Nagegaan is wat de meerwaarde van de allochtone politiemedewerkers voor de politie is, welke obstakels voor hun functioneren, zoals discriminatie en achterstelling, zij bij de politie ondervinden en welke redenen zij kunnen hebben om de politieorganisatie te verlaten. Het doel van het onderzoek is op basis van de resultaten aanbevelingen te doen, zodat allochtone politiemedewerkers beter kunnen functioneren en behouden blijven voor de organisatie.

Voor het onderzoek zijn op veel verschillende manieren gegevens verzameld. Diepte-interviews zijn gehouden met 22 allochtone politiemedewerkers in dienst, met 14 bij de politie vertrokken allochtone politiemedewerkers en met 11 allochtone chefs. Daarnaast zijn alle korpsen benaderd om mee te werken aan het onderzoek. 18 korpsen werkten mee, 8 niet. In deze korpsen zijn er enquêtes afgenomen bij 498 allochtone politiemedewerkers, dit is 36% van alle executieve allochtone politiemedewerkers in deze korpsen. Om vergelijkingen te kunnen maken tussen allochtone en autochtone politiemedewerkers zijn in 5 korpsen ook 323 autochtone politiemedewerkers geënquêteerd met dezelfde vragenlijst als de allochtone politiemedewerkers. De geënquêteerde autochtone politiemedewerkers werken op dezelfde bureaus als de geënquêteerde allochtone politiemedewerkers en deze gegevens geven zodoende ook een beeld van de sociale werkomgeving van de geënquêteerde allochtone politiemedewerkers. Om dit beeld

van de werkomgeving verder te completeren zijn tenslotte 220 chefs van de allochtone politiemedewerkers geënquêteerd. Al deze gegevens tezamen geven een compleet beeld van het reilen en zeilen van de allochtone agent bij de Nederlandse politie.

In dit laatste hoofdstuk wordt het rapport eerst kort samengevat. Aan het eind van ieder hoofdstuk is een uitvoeriger samenvatting van de onderzoeksresultaten te vinden. Ter afsluiting van dit hoofdstuk worden enkele conclusies getrokken en worden er suggesties gedaan om de positie van de allochtone politiemedewerkers te verbeteren.

Achtergrondkenmerken van de allochtone politiemedewerkers

De omvangrijkste groepen allochtone politiemedewerkers zijn Turken (28% van de allochtone politiemedewerkers), Surinamers (19%), Indonesiërs (15%) en Marokkanen (13%). Er zijn vrij grote verschillen tussen de administratief bepaalde etniciteit¹ en de etniciteit, zoals die door de allochtone politiemedewerkers zelf ervaren wordt. 55% van de allochtone politiemedewerkers voelt zich namelijk op de eerste plaats Nederlander en maar 15% Turks, 7% Marokkaans en 6% Surinaams.

Het valt op dat de allochtone politiemedewerkers veel inter-etnische contacten hebben (43% heeft enkele autochtone contacten, 48% heeft veel autochtone contacten). Ze hebben veel meer inter-etnische contacten dan de autochtone politiemedewerkers (19% enkele allochtone contacten en 2% veel).

Wat deviante contacten betreft verschillen allochtone en autochtone politiemedewerkers niet. Autochtone politiemedewerkers hebben redelijk vaak deviante mensen in hun sociale netwerken, dit zijn mensen die het niet zo nauw nemen met de wet. 10% heeft contact met deviante collega's, 19% met deviante vrienden, 21% met deviante burens en 27% met deviante familieleden. Voor allochtone politiemedewerkers ligt dit praktisch hetzelfde, namelijk op respectievelijk 11%, 22%, 15% en 27%.

Hoe integer de politiemedewerkers zijn, is nagegaan door hen te vragen wat ze zouden doen als ze merken dat een collega, een vriend, een familielid of een buurman een flinke misstap begaat, zoals het kopen van een gestolen telefoon. Slechts een enkele allochtone agent onderneemt in zo'n geval helemaal niets (2%). Meestal spreken ze de betrokkene er op aan (90%), maar een melding wordt maar zelden gedaan (18%²). Allochtone en autochtone politiemedewerkers ontlopen elkaar ook wat dit betreft niet (autochtone politiemedewerkers respectievelijk: 2%, 90%, 12%). Het betreft de gerapporteerde integriteit, maar uit verbanden met andere variabelen blijkt dat de antwoorden op deze vragen niet 'gratuit' zijn geweest.

De culturele verschillen tussen allochtone en autochtone politiemedewerkers zijn over het geheel genomen vrij beperkt. Allochtone politiemedewerkers zijn vaker gelovig (76%, autochtone politiemedewerkers 50%), maar ze zijn opmerkelijk genoeg nauwelijks vaker georiënteerd op religie (12%, autochtone politiemedewerkers 10%). Allochtone politiemedewerkers zijn iets meer op de eigen groep gericht (ethocentrisch: 44%, autochtonen 25%), maar dit ethocentrisme staat een bereidheid om zich in te zetten voor anderen, ook buiten de eigen groep, bepaald niet in de weg (gericht op collectieve goederen: 72%, autochtonen 60%). Allochtone politiemedewerkers hebben verder iets minder vaak karaktertrekken die je als 'macho' zou kunnen omschrijven en differen-

¹ Als vader of moeder in een ander land geboren is, heeft de agent de etniciteit van dat land (bij verschillende landen wordt armste land gekozen).

² Som > 100% omdat er voor meerdere reacties gekozen kon worden.

tiëren meer tussen de seksen dan de autochtone politiemedewerkers. Opvallend is dat allochtone en autochtone politiemedewerkers precies even positief over minderheden denken.

Gaan werken bij de politie

Allochtone politiemedewerkers zijn om ongeveer dezelfde redenen bij de politie gaan werken als autochtone politiemensen. Vooral de sociale kant van het werk sprak velen aan (98%, autochtone politiemedewerkers 98%), zoals het helpen van mensen, het contact met mensen en het werken met (veel) collega's, maar ook economische motieven (65%, autochtone politiemedewerkers 51%), zoals de verdiensten en de betaalde opleiding, spelen vaak een rol, evenals de aard van het werk (90%, autochtone politiemedewerkers 89%), zoals 'politiewerk is spannend' en 'een politiemedewerker is een belangrijk iemand'.

Door allochtone politiemedewerkers worden daarnaast vaak motieven genoemd die samenhangen met de multiculturele samenleving (52%, autochtone politiemedewerkers 13%). Men verwachtte bijvoorbeeld bij de politie niet gediscrimineerd te worden of men wilde laten zien dat de politie er ook voor allochtonen is. 71% van de Turken is mede vanwege dergelijke 'multiculturele' redenen bij de politie gegaan.

Werkbeleving

Over het geheel genomen zijn de allochtone politiemedewerkers goed te spreken over hun werk bij de politie. Zij zijn tevreden over hun werk (93%, autochtone politiemedewerkers 94%) en de allochtone politiemedewerkers zijn er vaak trots op dat ze bij de politie werken (80%, autochtone medewerkers 86%). De familie en de vrienden zijn volgens de allochtone medewerkers heel vaak trots op de allochtone agent en dit is volgens hen ook vaker het geval dan volgens de autochtone politiemedewerkers (82% en 56% tegen 65% en 35%). De allochtone politiemedewerkers trekken verder veel met collega's op buiten het werk en ze kunnen hun problemen goed met deze collega's bespreken. Wat dat betreft verschillen ze niet van autochtone politiemedewerkers. Wel voelen de allochtone politiemedewerkers zich vaker onveilig op het werk dan autochtone politiemedewerkers (14% tegen 7%) en ze hebben vaker geen vertrouwen in hun collega's (12%, autochtone politiemedewerkers 4%).

Ondanks deze over het geheel genomen positieve werkbeleving willen allochtone politiemedewerkers toch twee keer zo vaak als autochtone politiemedewerkers de politie verlaten (18 tegen 8%). Wel is het zo dat bij de allochtone politiemedewerkers die weg willen de nood nog niet zo hoog gestegen is dat ze zo snel mogelijk weg willen. Gemiddeld wil men pas over 3,4 jaar vertrekken.

Meerwaarde

Het is bekend dat veel allochtone politiemedewerkers van mening zijn dat zij een voor de politie bijzonder nuttige extra expertise meebrengen door hun vertrouwdheid met allochtone culturen en met allochtone omgangsvormen. Uit het onderzoek blijkt dan ook dat de meerderheid van de allochtone politiemedewerkers vindt dat zij een belangrijke meerwaarde hebben voor de politieorganisatie, vooral door hun kennis van allochtone bevolkingsgroepen (76%-77%), maar ook doordat zij beter zijn in het contact leggen

met allochtone burgers (41-55%) en in het verzamelen van informatie bij allochtone burgers (45-65%).

Bijzonder opvallend is dat deze visie van de allochtone politiemedewerkers op hun meerwaarde in ruime mate zowel door hun autochtone collega's, als door hun autochtone chefs onderschreven wordt. Ook de meeste autochtone politiemedewerkers en chefs zijn van mening dat allochtone collega's meer kennis hebben van allochtone bevolkingsgroepen (respectievelijk 70-73% en 81-84%), dat allochtone collega's gemakkelijker contact leggen met allochtone burgers (27-43% en 31-51%) en dat zij beter zijn in het vergaren van informatie onder allochtone groepen (34-61% en 37-68%). Ook blijkt dat er maar heel weinig autochtone politiemedewerkers en chefs zijn die vinden dat autochtonen beter zijn dan allochtonen in drie algemene politievaardigheden (2-12%, fysieke, technische en sociale vaardigheden).

Doordat de meerwaarde van de allochtone politiemedewerkers bevestigd wordt door ter zake deskundigen (collega's en chefs) die er bovendien geen enkel belang bij hebben de zaken anders voor te stellen dan ze zijn, kan de meerwaarde van de allochtone politiemedewerker met deze gegevens als een vaststaand feit beschouwd worden¹. Een korps dat beschikt over (meer) allochtone politiemedewerkers heeft dus een operationeel voordeel.

Obstakels

Geen erkenning van iemands kwaliteiten, kwetsende opmerkingen en achterstelling, bijvoorbeeld bij promotie, kunnen een obstakel vormen voor een goede vervulling van de functie. Er is sprake van discriminatie als allochtone politiemedewerkers feitelijk stelselmatig onderschat worden, regelmatig geconfronteerd worden met kwetsende opmerkingen of systematisch worden achtergesteld. In dit onderzoek zijn niet deze feitelijke obstakels vastgesteld, maar de perceptie van deze obstakels door allochtone en door autochtone politiemedewerkers. Kleinere verschillen in deze perceptie tussen allochtone en autochtone politiemedewerkers kunnen mogelijk samenhangen met een andere manier van waarnemen door beide groepen, maar grote en systematische verschillen tussen beide groepen worden hier geacht gebaseerd te zijn op reële verschillen in de bejegening door chefs en collega's.

Allochtone politiemedewerkers vinden geregeld dat ze worden onderschat, vooral door hun collega's (47%), maar ook door hun chefs (31%). Allochtone politiemedewerkers vinden ongeveer even vaak als autochtone politiemedewerkers dat ze door de chef worden onderschat (31 tegen 28%), maar allochtonen worden aanzienlijk vaker door hun collega's onderschat (47 tegen 34%).

Allochtone politiemedewerkers zeggen daarnaast op het werk soms lastig gevallen te worden met vervelende opmerkingen, die naar hun herkomst verwijzen (12% wel eens etnische opmerkingen, autochtone politiemedewerkers 2%). Opvallend is dat de allochtone medewerkers ook vaker zeggen niet-etnische opmerkingen van collega's te horen te krijgen dan autochtone medewerkers (11 tegen 4%). De allochtone medewerker rapporteert dus veel vaker dan de autochtone collega kwetsende opmerkingen van collega-

¹ Ondanks het feit dat er geen 'objectieve' meting plaats heeft gevonden van bijvoorbeeld productie per uur of iets dergelijks. Er is immers sprake van zogenaamde intersubjectiviteit: een gelijklopend oordeel van verschillende categorieën onafhankelijke en belangeloze deskundigen, vergelijkbaar met het peer-review in de wetenschap.

s, maar toch lijkt de omvang van dergelijke discriminatie enigszins mee te vallen en merendeels van incidentele aard te zijn, want er is gebruik gemaakt van een ruime vraagstelling ('wel eens meegemaakt').

Ook een gevoel van achterstelling komt veel vaker voor bij allochtone dan bij autochtone politiemedewerkers. 22% van de allochtone politiemedewerkers vindt dat ze tijdens de opleiding zijn achtergesteld, vooral doordat ze slechtere beoordelingen kregen en er scherper op hen werd gelet. Deze achterstelling is niet heel groot, maar wel groter dan bij de autochtone politiemedewerkers (12%). Ook uit interviews komt naar voren dat de achterstelling tijdens de opleiding 'wel mee valt'.

Na de opleiding neemt de gerapporteerde achterstelling van de allochtone politiemedewerkers echter fors toe: 43% van de allochtone politiemedewerkers voelt zich op het werk achtergesteld en deze achterstelling na de opleiding is ruim twee keer zo groot als die van autochtone politiemedewerkers (43 tegen 20%). Allochtone politiemedewerkers vinden dat ze niet in aanmerking komen voor bepaalde opleidingen, promoties en belangrijke taken. Zij vinden zichzelf vaak het beste gekwalificeerd, maar toch krijgt volgens hen de autochtone collega de opleiding, baan of taak toebedeeld. Sollicitanten wordt vaak niet duidelijk verteld waarom de één wel de promotie krijgt en de ander niet en deze geringe transparantie bij bevorderingen versterkt het idee bij de allochtone politiemedewerkers dat ze 'gepasseerd' worden. Ook wordt er volgens de allochtone politiemedewerkers meer op hen gelet en moeten ze zich meer bewijzen.

Het blijkt dus dat allochtone politiemedewerkers veel vaker zeggen dat ze onderschat worden door collega's, dat ze etnische en niet-etnische kwetsende opmerkingen van collega's te horen krijgen en dat ze vaker achtergesteld worden dan de autochtone collega's. Zoals gezegd, kan aangenomen dat er sprake is van discriminatie, wanneer allochtone medewerkers *stelselmatig* veel meer van dergelijke obstakels rapporteren dan hun autochtone collega's. Dit blijkt het geval te zijn, en het is niet aannemelijk dat de gevonden verschillen uitsluitend op verschillen in perceptie berusten. Maar bovendien bevestigen de chefs deze visie van de allochtone politiemedewerkers, want ook de chefs zeggen dat vooral de allochtone politiemedewerkers door hun collega's gediscrimineerd worden. Ook blijkt dat de autochtone politiemedewerkers vaker dan de allochtone politiemedewerkers zeggen dat ze overschat en voorgetrokken worden.

In dit onderzoek wordt derhalve de verwachting bevestigd dat allochtone medewerkers te maken hebben met discriminatie. De omvang van de kwetsende opmerkingen verdient aandacht, maar lijkt al met al toch niet alarmerend hoog te zijn en deze opmerkingen worden door de slachtoffers niet altijd zwaar opgenomen. Bijna de helft van de allochtone politiemedewerkers voelt zich onderschat door collega's, maar dit is ook bij één derde van de autochtone medewerkers het geval. De achterstelling van allochtone politiemedewerkers na de opleiding is echter zorgwekkend te noemen en dit vormt in de beleving van de betrokkenen een serieus probleem.

Determinanten van gerapporteerde discriminatie

In het onderzoek is nagegaan of er bepaalde allochtone politiemedewerkers zijn die vaker zeggen dat ze gediscrimineerd worden dan anderen en of er omstandigheden op het werk zijn, zoals de houding van de chef of van de collega's, waardoor er meer discriminatie gerapporteerd wordt. De kenmerken van de allochtone politiemedewerkers zelf hebben echter maar weinig invloed op de discriminatie die ze ondervinden (achterstelling, kwetsende opmerkingen, onderschatting). Slechts 12% van de variantie wordt ver-

klaard door individuele kenmerken. Oudere allochtone politiemedewerkers, Antilliaanse politiemedewerkers, politiemedewerkers die zichzelf meer als allochtoon zien en die door burgers vaker als allochtoon gezien worden, rapporteren iets meer discriminatie. Allochtone politiemedewerkers die veel contact hebben met autochtone vrienden rapporteren minder discriminatie.

De houding van de chef en van de collega's zijn veel bepalender voor het optreden van discriminatie dan de individuele kenmerken van de allochtone politiemedewerkers. Hoeveel discriminatie er volgens de politiemedewerkers op een bureau plaatsvindt, kan voor ruim één derde voorspeld worden uit deze houding van de chef en van de collega's. Vooral de chef is belangrijk. Als de chef niet positief over minderheden denkt en weinig meerwaarde van allochtone politiemedewerkers ziet, dan wordt er veel meer discriminatie op het bureau gerapporteerd. Er wordt ook meer discriminatie gerapporteerd als de chef een vrouw is of als de chef pas kort in dienst is.

Maar ook de autochtone collega's spelen een rol. Meer politiemedewerkers zeggen dat ze gediscrimineerd worden, wanneer de autochtone collega's minder positief over minderheden denken en minder meerwaarde van de allochtone politiemedewerkers onderkennen. De samenstelling van het team (zoals aandeel allochtonen of aandeel vrouwen) speelt nauwelijks een rol bij de gerapporteerde discriminatie van de allochtone politiemedewerkers.

Verschillen tussen categorieën allochtone medewerkers

Tenslotte wordt hier nog kort ingegaan op verschillen tussen categorieën allochtone medewerkers. Anders dan verwacht blijken vrouwelijke allochtone medewerkers niet vaker met discriminatie en achterstelling geconfronteerd te worden dan hun mannelijke allochtone collega's. Juist allochtone mannen hebben vaker te maken met achterstelling en met kwetsende opmerkingen.

De verschillen tussen de etnische groepen blijken over het geheel genomen klein te zijn en niet systematisch. Het is niet zo dat een bepaalde groep er steeds uitspringt. Er is één uitzondering op deze regel en dat zijn de Indonesiërs. Politiemedewerkers met een Indonesische achtergrond lijken op bijna alle punten meer op de autochtone politiemedewerkers dan op de andere allochtone agenten. Voor zover dat afgelezen kan worden uit de percentages op de voor dit onderzoek gemeten variabelen, is de integratie bij de politie van de Indonesiërs inmiddels grotendeels voltooid. Dit heeft ongetwijfeld te maken met het feit dat zij al langer dan de andere groepen in Nederland verblijven.

De Turken en de Surinamers nemen de middenpositie in, zij wijken duidelijk af van de autochtone politiemedewerkers, maar meestal wat minder sterk dan de Antillianen en de Marokkanen. Deze laatste twee groepen rapporteren vooral meer obstakels voor hun functioneren, ze voelen zich minder veilig op het werk en ze ervaren vrij vaak meer wantrouwen van hun collega's dan de andere allochtone groepen.

Deze onderlinge verschillen treden echter niet heel stelselmatig op en ze zijn vaak kleiner dan de verschillen tussen allochtonen enerzijds en autochtonen anderzijds, uitgezonderd de verschillen tussen Indonesiërs en de andere allochtone groepen.

Tenslotte lijkt er in de vier grote steden wat vaker van discriminatie sprake te zijn dan in de kleinere steden. Zo worden in de grote steden meer kwetsende opmerkingen en meer achterstelling gerapporteerd door de allochtone politiemedewerkers. Maar ook autochtone politiemedewerkers in de grote steden rapporteren dit vaker. De conclusie

schijnt te moeten zijn dat in de grote steden de omgangsvormen in het algemeen wat ruwer zijn.

Conclusie

Uit het onderzoek komt zowel een aantal positieve als een aantal negatieve punten naar voren. Om met de positieve punten te beginnen: bij de politie werken inmiddels vrij veel allochtone politiemedewerkers, die bijzonder tevreden zijn over hun werk, die er trots op zijn dat ze bij de politie werken, die daarin door hun trotse familie gesteund worden en die het goed kunnen vinden met hun autochtone collega's, waarmee ze ook hun problemen kunnen bespreken.

Er blijken verder wel verschillen tussen allochtone en autochtone politiemedewerkers te bestaan, zoals in religie, in culturele oriëntatie, in de samenstelling van de sociale netwerken en dergelijke, maar deze verschillen zijn steeds zeer gematigd. Nergens blijkt dat er een onoverbrugbare wereld van verschil is tussen allochtone en autochtone politiemedewerkers. En er zijn in dit onderzoek geen aanwijzingen gevonden dat er op een voor de politie zo belangrijk punt als de integriteit wel verschillen zijn. Allochtonen en autochtonen verschillen niet in hun benadering van vrienden en familie die een flinke misstap hebben begaan. Evenmin zijn er verschillen in de aantallen interactiepartners die het niet zo nauw nemen met de wet. Deze gegevens wijzen er op dat conflicten tussen loyaliteit aan de politieorganisatie enerzijds en aan de vrienden en familie van de eigen etnische groep anderzijds, in ieder geval zo sporadisch voorkomen, dat ze in deze algemene gegevens niet zijn terug te vinden¹.

Tenslotte blijkt uit het onderzoek ondubbelzinnig dat de allochtone politiemedewerkers een speciale expertise meebrengen door hun kennis en ervaring met allochtone culturen en omgangsvormen. Deze expertise of meerwaarde wordt in ruime mate onderschreven door hun autochtone chefs en door hun autochtone collega's en bovendien vinden deze collega's en chefs niet dat allochtone politiemedewerkers onderdoen voor autochtone politiemedewerkers in algemene politievaardigheden. Er bestaat dus in algemene zin ruime erkenning zowel voor de algemene als voor de specifieke expertise van de allochtone politiemedewerkers.

Met deze drie positieve punten, een gunstige werkbeleving, gematigde verschillen tussen allochtone en autochtone politiemedewerkers en vooral de ruime erkenning voor de allochtone expertise, is er een bijzonder stevige basis voorhanden voor verdere integratie van de allochtone politiemedewerkers in de politieorganisatie, anders gezegd voor het te boven komen van de negatieve punten, die er zeker ook zijn en die hieronder besproken worden.

Op de eerste plaats blijkt dat allochtone politiemedewerkers zich minder veilig en vertrouwd voelen binnen de politieorganisatie dan autochtone politiemedewerkers. Ook is er wel erkenning voor de allochtone expertise in algemene zin, maar veel individuele allochtone politiemedewerkers voelen zich soms onderschat en krijgen soms kwetsende

¹ Huberts en Naeyé (2005: 36) opperen deze mogelijkheid, maar gaan er verder niet op in.

opmerkingen te horen. Zonder iets af te willen doen aan het feit dat discriminerende opmerkingen en onderschatting niet getolereerd dienen te worden, kan gesteld worden dat de omvang van deze vormen van discriminatie beperkt is. De beperkte omvang van deze discriminatie kan zodoende als een goed uitgangspunt worden opgevat, want deze vormen van discriminatie zijn beslist niet zo omvangrijk dat er 'geen beginnen aan is'.

De allochtone politiemedewerkers voelen zich op de tweede plaats zeer vaak achtergesteld bij uitverkiezing voor extra opleiding, voor promotie of voor belangrijke taken. In hoeverre met name de geringere kansen op promotie deels alleen in de perceptie bestaan, bijvoorbeeld in de hand gewerkt door ondoorzichtige bevorderingsprocedures, en deels reëel zijn, kon met dit onderzoek niet worden nagegaan. Wel kan gesteld worden dat dit gevoel achtergesteld te worden zo algemeen gedeeld wordt, ook door mensen die zich verder prima in de organisatie thuis voelen, dat aangenomen kan worden dat er in ieder geval deels een reële basis aan ten grondslag ligt.

Mede in verband met deze geringere kansen wil op de derde plaats een vrij groot aantal allochtone politiemedewerkers de politieorganisatie verlaten. Uit het feit dat zij daar geen grote haast mee willen maken, blijkt dat het water hen niet aan de lippen staat, maar als een vijfde deel van de allochtone politiemedewerkers op termijn daadwerkelijk zou vertrekken, zoals zij nu zeggen, dan zou dat een gevoelig verlies voor de politie zijn.

Zoals eerder gezegd heeft een korps dat kan beschikken over een flink aandeel allochtone medewerkers een belangrijk operationeel voordeel in de huidige multiculturele samenleving. De recente verschuiving in de aandacht van diversiteit als 'social issue' naar 'diversiteit als business issue' wijst er op dat dit ook door de politieorganisatie onderkend wordt.

Alleen al om dergelijke bedrijfsmatige redenen, maar uiteraard ook met het oog op ruimere doelstellingen van legitimiteit en integratie, zal de politieorganisatie alles in het werk moeten stellen om de genoemde negatieve punten te verhelpen. Hoe dat zou kunnen gebeuren komt in de volgende paragraaf aan de orde. Daaraan voorafgaand kan gesteld worden, dat het oplossen van de genoemde negatieve punten ook een uitdrukkelijke taak voor de politieorganisatie is, want deze negatieve punten komen niet van buiten, maar ze komen uit de organisatie zelf voort. Het betreft geen losstaande incidenten, maar op sommige plaatsen in de organisatie verankerde opvattingen. Dat blijkt uit de sterke relatie tussen de houding van de chefs en de collega's enerzijds en het optreden van discriminatie anderzijds.

Beleid

Het is hier niet de plaats om uitvoerige beleidsvoorstellen te formuleren. In het onderstaande worden alleen enkele grote lijnen aangegeven voor het te voeren beleid om de genoemde positieve punten verder uit te bouwen en de negatieve punten op te lossen. Sommige van deze aanbevelingen maken overigens al deel uit van bestaand beleid in politiekorpsen.

Uit het onderzoek blijkt dat in sommige teams veel meer discriminatie gerapporteerd wordt dan in andere teams en dit hangt op de eerste plaats sterk samen met de leidinggevende. Veel leidinggevendenden onderkennen de meerwaarde van allochtone politiemedewerkers, staan positief tegenover minderheden en nemen bij gelijke geschiktheid graag een allochtone kandidaat aan, maar er zijn ook leidinggevendenden voor wie dat niet geldt. En als de leidinggevende negatief staat ten opzichte van allochtonen, dan rapporteren de allochtone medewerkers veel meer discriminatie in het team, zo blijkt uit het onderzoek. In de opleiding en in de begeleiding van leidinggevendenden zal er derhalve meer nadruk gelegd moeten worden op het professionele belang van allochtonen binnen de politieorganisatie.

Maar niet alleen de opvattingen van de leidinggevende spelen een rol. Er wordt ook meer discriminatie gerapporteerd als de leidinggevende minder ervaring heeft of als zij een vrouw is. Waarschijnlijk hangt dit samen met het feit dat onervaren en vrouwelijke chefs beide een minder stevige positie hebben ten opzichte van hun ondergeschikten en daardoor minder krachtig stelling durven te nemen, als dit aangewezen is. Omdat er steeds nieuwe chefs bij komen zal onervarenheid blijven bestaan, maar het gebrek aan overwicht van onervaren chefs kan gecompenseerd worden door professionele steun van collega-chefs en vanuit de hogere regionen. Het is belangrijk hier meer aandacht aan te besteden.

Dat vrouwelijke chefs meer discriminatie laten passeren is waarschijnlijk een gevolg van het feit dat zij zelf als groep worden achtergesteld. Hierdoor is hun positie minder stevig en achterstelling op het ene gebied (vrouwen) creëert zodoende achterstelling op een ander gebied (allochtonen). Enerzijds onderstreept dit het belang van het bestrijden van achterstelling op alle gebieden, anderzijds geldt hier hetzelfde als wat hierboven is gesteld over de onervaren chefs: steun van collega-chefs en van hogere chefs zal compensatie moeten bieden. Om de positie van de vrouwelijke chef te verstevigen zouden ook meer vrouwen benoemd kunnen worden.

Hoewel de chef het belangrijkste blijkt, speelt ook de houding van de autochtone collega's van de allochtone agent, onafhankelijk daarvan, een rol. Ook hier geldt dat veel autochtone collega's de meerwaarde van allochtone politiemedewerkers onderschrijven en positief staan ten opzichte van minderheden, maar dat er nog steeds groepen zijn voor wie dat niet geldt. Er moet dus meer aandacht besteed worden aan de houding van autochtone politiemedewerkers. Van allochtone politiemedewerkers wordt verwacht dat zij grondig op de hoogte zijn van autochtone cultuur en gewoonten. Omgekeerd is dat veel minder het geval en dat is niet ten onrechte, maar autochtone politiemedewerkers zou het belang en de waarde van de allochtone politiemedewerker voor de politieorganisatie tijdens de opleiding nadrukkelijker onder ogen gebracht moeten worden.

Maar het geleerde op de opleiding verdampt al gauw in de praktijk van alledag. En ingebakken vooronderstellingen slijten niet vlot weg. Doorlopende herhaling is nodig. Daarom verdient het aanbeveling dergelijke zaken regelmatig te laten terugkomen in aanvullende opleidingen, opfriscursussen en dergelijke.

Ook professioneel overleg op de werkvloer is zeer geschikt om een dergelijke doorlopende herhaling te bewerkstelligen. Tijdens professioneel overleg kunnen politieme-

werkers ervaringen uitwisselen en van elkaars ervaringen leren. Dergelijk overleg dient natuurlijk niet uitsluitend rond deze problematiek georganiseerd te zijn. Allerlei aspecten van de professionele beroepsbeoefening, zoals sociale vaardigheden, technische vaardigheden en wetenschappelijke kennis, dienen aan de orde te komen (vergelijk Bureau Driessen 1997: 191) en af en toe kan er dan worden ingegaan op de omgang met andere culturen en dergelijke.

Tenslotte is er het punt van de beperkte doorstroommogelijkheden voor allochtone politiemedewerkers. Voor de allochtone politiemedewerkers feitelijk de belangrijkste klacht. Een grotere doorstroom zal enerzijds de uitstroom verminderen, doordat er minder teleurgestelde politiemedewerkers zijn. Anderzijds kunnen allochtone chefs een grote bijdrage leveren aan het veranderen van de houding ten opzichte van allochtonen en het geven van professionele steun aan onervaren collega-chefs.

Doorstroming moet dus krachtig gestimuleerd worden. Het gevaar is natuurlijk dat het idee ontstaat dat er van positieve discriminatie sprake is. Duidelijk en bij herhaling moet worden uitgedragen dat de lat voor allochtone en voor autochtone politiemedewerkers precies even hoog ligt.

Een deel van de beperkte doorstroming kan waarschijnlijk teruggevoerd worden op verkeerde percepties bij allochtone politiemedewerkers. De autochtone kandidaat was wel degelijk beter, maar om welke reden, dat is de allochtone en afgewezen kandidaat niet duidelijk. Op dit punt kan op een eenvoudige wijze veel gewonnen worden door expliciet aan te geven, waarom een bepaalde kandidaat de voorkeur heeft gekregen. Dit zal overigens niet altijd mogelijk zijn.

Bij al deze aanbevelingen is maatwerk van belang. Extra aandacht en maatregelen moeten worden afgestemd op de plaatselijke situatie.

Tot slot moet hier een opmerking gemaakt worden over de manier waarop sommige leidinggevenden met deze problemen omgaan. Bij de uitvoering van het onderzoek bleek het domweg negeren van de hele problematiek (niet antwoorden, geen standpunt innemen, niet meewerken, ontkenning) soms de favoriete strategie. Het hoeft geen betoog dat dat geen productieve strategie is.

Bovenstaande aanbevelingen zijn gericht aan de politieorganisatie, maar ook voor sommige allochtone politiemedewerkers zelf zijn de resultaten van dit onderzoek van belang. Sommigen van hen zijn uitgesproken negatief over de politieorganisatie en trekken zich soms terug. Zij kunnen uit dit onderzoek opmaken dat de situatie genuanceerder ligt dan het beeld dat zij soms schetsten. Er is een vrij algemeen gedeelde erkenning van expertise en er is zeker bereidheid om verder te komen, maar veranderingen vragen tijd.

Dat veranderingen met de tijd komen, leert de positie van de Indonesiërs en de sterk verbeterde positie van vrouwen bij de politie. Maar dat wil niet zeggen dat er maar afgewacht moet worden. Door krachtige en doelgerichte actie moet het mogelijk zijn het integratieproces, dat alleen op eigen kracht misschien wel een generatie zou vergen, aanzienlijk te bespoedigen en op hoofdlijnen te voltooien binnen een klein decennium.

Afsluiting

De politieorganisatie kan zeer zeker trots zijn hoeveel er al is bereikt: tevreden allochtone medewerkers, op bepaalde punten beperkte discriminatie en erkenning van de specifieke allochtone expertise. Op basis daarvan moet het mogelijk zijn ook de resterende obstakels voor de allochtone politiemedewerkers op te ruimen.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1 Tabellen bij hoofdstuk 5

Tabel 1 Administratieve en subjectieve etniciteit. N =606. Rijpercentages.

Administrat. eticiteit²	Subjectieve etniciteit¹								
	N	Ned.	Sur.	Ant.	Turk.	Mar.	Indon.	Zeur.	
Nederland									
Suriname									
Antillen									
Kaapverdianen									
Turkije									
Marokko									
Indonesië									
totaal									
	WEur	Kaapv	Moluk.	Arab.	Berb.	Hind.	Creool.	Koerd	and.
Nederland									
Suriname									
Antillen									
Kaapverdianen									
Turkije									
Marokko									
totaal									

¹ Belangrijkste groep. ² Geboorteland van de ouders.

Tabel 2 Administratieve etniciteit en etniciteit volgens burgers. N = 659. Rijpercentages.

Etniciteit volgens burgers. Percentages.							
Administrat. etniciteit	N	altijd autocht.	meestal autocht.	even vaak allochtoon /autocht.	meestal allocht.	altijd allocht.	meestal/ altijd allocht.
Nederland	266	90.6	6.4	2.3	0.8	0.0	0.8
Suriname	77	6.5	10.4	13.0	36.4	33.8	70.2
Antillen	25	12.0	32.0	0.0	20.0	36.0	56.0
Turkije	108	1.9	14.8	27.8	36.1	19.4	55.5
Marokko	49	2.0	12.2	12.2	38.8	34.7	73.5
Indonesië	58	44.8	25.9	8.6	17.2	3.4	20.6
Zuid-Europa	26	26.9	26.9	19.2	15.4	11.5	26.9
overig Europa	11	90.9	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0
Azië	16	6.3	12.5	31.3	43.8	6.3	50.1
Zuid-Amerika	7	28.6	28.6	0.0	14.3	28.6	42.9
Noord-Amerika	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0
Afrika	6	0.0	16.7	0.0	16.7	66.7	83.3
Austr/NZ	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Kaapv. Eilanden	4	25.0	0.0	0.0	25.0	50.0	75.0
onbekend	4	0.0	0.0	50.0	25.0	25.0	50.0
totaal	659	45.5	12.6	10.5	17.9	13.5	31.4

Tabel 3 Subjectieve etniciteit en etniciteit volgens burgers. N= 586. Rijpercentages.

Etniciteit volgens burgers						
Subjectieve etniciteit	N	altijd autochtoon	meestal autochtoon	even vaak allochtoon /autochtoon	meestal allochtoon	altijd allochtoon
Nederlanders	433	61.9	13.4	8.1	10.6	6.0
Surinamers	20	5.0	5.0	5.0	45.0	40.0
Antillianen	5	0.0	0.0	0.0	20.0	80.0
Turken	48	2.1	16.7	22.9	31.3	27.1
Marokkanen	25	0.0	0.0	8.0	52.0	40.0
Indonesiërs	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
Z-Europa	3	0.0	33.3	0.0	33.3	33.3
W-Europeanen	6	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0
Kaapverdianen	2	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
Molukkers	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
Arabieren	9	0.0	22.2	11.1	44.4	22.2
Berbers	2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
Hindoestanen	9	0.0	11.1	0.0	55.6	33.3
Creolen	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
Koerden	3	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0
anders	18	16.7	11.1	16.7	22.2	22.2
totaal	586	47.1	12.5	9.9	17.2	13.3

Tabel 4 Steekproef. Ongewogen bestand.

	N = 382	N= 297
	% allochtone politiemedewerkers	% autochtone politiemedewerkers
man	75.1	71.3
vrouw	24.9	28.7
19-33 jaar	46.3	29.8
34-47 jaar	46.3	40.5
48-65 jaar	7.4	19.7
geen relatie	13.3	8.8
relatie, lat	11.1	10.8
relatie, samenwonend	22.5	26.1
getrouwd	53.1	54.2
partner wordt gezien als allochtoon	35.9	3.7
partner wordt gezien als allochtoon/aut.	7.9	2.2
partner wordt gezien als autochtoon	56.2	94.0
homoseksueel	2.1	2.7
heteroseksueel	97.9	97.3
wel kinderen	61.5	59.5
geen kinderen	38.5	40.5
lage opleiding	67.4	73.1
gemiddelde opleiding	23.6	21.8
hoge opleiding	9.0	5.1
aspiranten	14.4	4.1
surveil./ (hoofd)agent	62.8	65.4
brigadier	18.1	27.8
(hoofd)inspecteur	4.8	2.7
deeltijd	8.4	10.8
voltijd	91.6	89.2
leidinggevend	10.8	9.8
niet-leidinggevend	89.2	90.2
4 grote steden	50.6	72.9
overige steden	49.4	27.1
vooral all. woonbuurt	7.1	4.7
all. en aut. woonbuurt	18.7	16.6
vooral aut. woonbuurt	74.1	78.7

Tabel 5 Steekproef voor en na weging.

	originele steekproef		gewogen steekproef	
	% allochtonen	% autochtonen	% autochtonen	gem. weegfactor ²
man	75.1	71.3	72.2	1.3
vrouw	24.9	28.7	27.8	1.3
aspiranten ¹	14.4	4.1	8.2	1.6
surveil./ (hoofd)agent	62.8	65.4	66.7	1.3
brigadier	18.1	27.8	20.2	1.1
(hoofd)inspecteur	4.8	2.7	5.0	1.7
19-33 jaar	46.3	29.8	44.4	1.4
34-47 jaar	46.3	40.5	46.2	1.4
48-65 jaar	7.4	19.7	9.4	0.9
4 grote steden	50.6	72.9	53.0	1.1
overige steden	49.4	27.1	47.0	1.7

¹ Dit verschil kan niet helemaal weggewogen worden, omdat het originele verschil zo groot is dat de weegfactor te ver over de 3 heengaat. ² De weegfactoren liggen bijna allemaal boven de 1 omdat de autochtonen uiteindelijk zijn gewogen tot 382 (totale N= 730).

Tabel 6 Allochtone politiemedewerkers. Rijpercentages (gewogen bestand).

	aspi- rant	surv./ agent	briga- dier	inspec- teur	19-33 jaar	34-47 jaar	48-65 jaar	4 gr. steden	over. steden
Turks	8.4	72.9	12.1	6.5	51.9	47.2	0.9	30.4	69.6
Marokkaans	10.2	67.3	12.2	10.2	62.0	36.0	2.0	35.4	64.6
Surinaams	16.9	57.1	24.7	1.3	32.5	54.5	13.0	78.6	21.4
Antilliaans	16.0	52.0	28.0	4.0	32.0	60.0	8.0	68.0	32.0
Indonesisch	14.3	50.0	28.6	7.1	37.9	41.4	20.7	37.5	62.5
man	13.4	59.5	21.5	5.6	39.3	51.2	9.5	51.7	48.3
vrouw	17.4	72.8	7.6	2.2	67.4	31.6	1.1	47.2	52.8
totaal	14.4	62.8	18.1	4.8	46.3	46.3	7.4	50.6	49.4

Bijlage 2 Tabellen bij hoofdstuk 6

Tabel 1 Contact met volwassen buurtgenoten. Gewogen bestand. N = 382 allochtonen en 297 autochtonen.

	% allochtone politiemedewerkers	% autochtone politiemedewerkers
<i>buurtgenoten</i>		
wel contact ¹	88.4	88.9
geen contact	11.6	11.1
0-2 buurtgenoten contact	33.4	33.1
3 of meer buurtgenoten contact	66.3	66.9
frequent spreken	71.4	70.3
niet frequent spreken	28.6	30.7
vooral contact met autochtonen	**59.8	**84.6
even vaak autochtonen als allochtonen	32.1	12.5
vooral contact met allochtonen	8.0	3.0

** p <.01 * p<.05 + p<.10 ¹In alle rijen betreft significantie (*) de horizontale vergelijking tussen allochtone en autochtone politiemedewerkers.

Tabel 2 Contact met vrienden/kennissen. Gewogen bestand. N = 382 allochtonen en 297 autochtonen.

	% allochtone politiemedewerkers	% autochtone politiemedewerkers
<i>vrienden/kennissen</i>		
wel contact ¹	97.6	98.3
geen contact	2.4	1.7
0-2 vrienden contact	11.8	8.2
3 of meer vrienden contact	88.2	91.8
frequent spreken	+68.4	+60.0
niet frequent spreken	31.6	40.0
vooral contact met autochtonen	**31.9	**87.9
even vaak autochtonen als allochtonen	42.2	10.1
vooral contact met allochtonen	26.0	2.0

** p <.01 * p<.05 + p<.10 ¹In alle rijen betreft significantie (*) de horizontale vergelijking tussen allochtone en autochtone politiemedewerkers.

Tabel 3 Overlap in netwerk collega's en buurt/familie/vrienden en kennissen. N= 319 allochtonen en 270 autochtonen.

	% allochtone politiemedewerkers			% autochtone politiemedewerkers		
	overlap collega's/ buurtgen.	overlap collega's/ familie	overlap collega's/ vrienden	overlap collega's/ buurtgen.	overlap collega's/ familie	overlap collega's/ vrienden
alle medew.	21.6	33.9	51.5	20.0	36.4	57.2
Turks	20.0	*33.6	53.3			
Marokkaans	20.0	28.0	46.9			
Surinaams	23.8	48.1	47.3			
Antilliaans	23.8	36.0	50.0			
Indonesisch	16.7	55.2	54.6			
man	**26.6	37.1	50.5	*23.1	38.4	**48.5
vrouw	7.3	40.0	54.4	12.1	31.4	78.8
aspirant	+14.3	40.7	57.7	17.2	30.3	44.3
surv./agent	19.9	35.7	50.4	21.7	34.8	60.2
brigadier	33.9	45.6	46.9	19.8	47.4	57.0
(hoofd)insp.	25.0	33.3	76.5	0.0	27.1	42.3
19-33 jaar	*16.4	36.6	+57.7	21.4	38.6	**63.8
34-47 jaar	23.4	36.4	46.5	18.4	34.0	55.6
48-65 jaar	43.5	50.0	44.4	16.5	38.3	33.7
4 grote steden	22.1	38.1	53.1	**26.4	40.4	57.3
overige steden	20.9	35.4	49.7	13.0	32.7	57.7

** p <.01 * p<.05 + p<.10 Alleen in de eerste rij betreft significantie (*) de horizontale vergelijking tussen allochtone en autochtone politiemedewerkers. In de rest van de tabel betreft het een verticale vergelijking tussen groepen.

Tabel 4 Mensen in de omgeving die het niet zo nauw nemen met de wet. N=382 allochtonen en 297 autochtonen.

	% allochtone politiemedewerkers	% autochtone politiemedewerkers
<i>mensen die wet niet zo nauw nemen.....</i>		
tenminste in één netwerk	39.0	41.9
collega's	+11.0	9.7
vrienden/kennissen	21.9	18.8
bevriende buurtgenoten	+14.5	21.4
familie	26.9	26.5

** p <.01 * p<.05 + p<.10 ¹In alle rijen betreft significantie (*) de horizontale vergelijking tussen allochtone en autochtone politiemedewerkers. Som percentages > 100% i.v.m. meerdere antwoordmogelijkheden.

Tabel 5 Netwerken van de chefs en allochtone en autochtone politiemedewerkers.

	% wel contact vrienden	% 0-2 vrienden contact	% 3 of meer vrienden contact	% vooral autochtonen	% evenveel autochtonen/allochtonen	% vooral allochtonen
chefs	99.5	4.1	95.9	84.5	9.8	5.7
all. politiemed.	97.7	11.6	88.4	34.1	40.8	25.1
aut. politiemed.	98.2	8.4	91.6	88.0	10.2	1.8

** p <.01 * p<.05 + p<.10

Bijlage 3 Tabellen bij hoofdstuk 7

Tabel 1 De godsdienst van de politiemedewerkers. Percentages. N=374 allochtonen en 342 autochtonen.

	% allochtone politiemedewerkers				% autochtone politiemedewerkers			
	met geloof ¹	vaak ² bezoek	christelijk	islamitisch	met geloof	vaak ² bezoek	christelijk	islamitisch
alle medew.	**75.5	*7.7	**23.2	**40.8	**50.4	*6.4	**46.2	**0.0
Turks	**87.2	*8.4	**0.9	**81.7				
Marokkaans	96.0	20.0	6.0	90.0				
Surinaams	71.4	5.2	28.6	9.1				
Antilliaans	76.0	8.0	60.0	0.0				
Indonesisch	51.7	5.2	44.8	1.7				
man	74.8	8.8	22.7	42.7	53.2	**8.6	48.1	0.0
vrouw	77.7	4.4	24.5	35.1	43.4	0.8	41.2	0.0
aspirant	*60.4	9.8	+24.5	*28.3	**65.0	10.6	*60.7	0.0
surv./agent	77.0	8.6	19.6	43.8	44.6	5.3	40.9	0.0
brigadier	79.4	4.4	35.3	32.4	55.5	5.7	52.3	0.0
(hoofd)insp.	83.3	5.6	22.2	61.1	85.2	17.5	67.7	0.0
19-33 jaar	75.6	9.9	**17.1	**47.7	*44.1	9.2	+40.6	0.0
34-47 jaar	75.3	6.3	24.1	39.1	53.4	4.8	48.4	0.0
48-65 jaar	75.0	3.6	57.1	3.6	66.8	1.6	62.4	0.0
4 grote steden	73.6	6.7	+28.0	**30.2	46.8	6.1	41.9	0.0
overige steden	79.1	8.5	20.3	52.0	53.5	7.2	49.6	0.0

** p <.01 * p<.05 + p<.10 Alleen in de eerste rij betreft significantie (*) de horizontale vergelijking tussen allochtone en autochtone politiemedewerkers. In de rest van de tabel betreft het een verticale vergelijking tussen groepen. ¹Hindoeïsme, Boeddhisme en Jodendom zijn niet in de tabel opgenomen, maar worden indien interessant wel in de tekst wel besproken. ² 1 keer per week of vaker bezoek aan een godsdienstige instelling, zoals een kerk of moskee, inclusief ongelovigen.

Tabel 2 Culturele oriëntatie van de chefs en allochtone en autochtone politiemedewerkers.

	% zeer religieus ingesteld ¹	% veel seksedifferentiatie ²	% sterk gericht op collectieve goederen ³	% zeer etnocentrisch ⁴	% zeer macho ⁵	% positief minderheden ⁶
chefs	12.1	5.5	60.8	19.0	2.5	81.8
allochtone pol. med.	10.0	13.2	71.8	43.5	5.5	82.5
autochtone pol. med.	12.0	7.3	59.8	25.3	11.2	79.9

** p <.01 * p<.05 + p<.10 ¹Eens met 3 of 4 stellingen (van 4) ²Eens met 2-5 stellingen (van 5) ³Eens met 0-2 stellingen (van 4).⁴Eens met 3 stellingen (van 3) ⁵Eens met 2 of 3 stellingen (van 5) ⁶Eens met 3 stellingen (van 3).

Bijlage 4 Tabellen bij hoofdstuk 8

Tabel 1 Reactie van politiemedewerkers op crimineel gedrag buurtgenoten, vrienden en familie. N= 377 allochtone politiemedewerkers en 339 autochtone politiemedewerkers¹.

	% reactie allochtone politiemedewerkers	% reactie autochtone politiemedewerkers
buurtgenoten gestolen tel. gekocht		
niets ²	5.1	5.0
aanspreken	80.6	80.6
melden	23.9	20.5
vrienden/kennissen gestolen tel. gekocht		
niets	1.6	2.0
aanspreken	88.9	89.0
melden	*19.9	*13.8
familie gestolen tel. gekocht		
niets	1.6	1.0
aanspreken	*91.0	*95.2
melden	**16.7	**7.3

** p <.01 * p<.05 + p<.10 ¹9 respondenten hebben deze 3 vragen overgeslagen. ²In alle rijen betreft significantie (*) de horizontale vergelijking tussen allochtone en autochtone politiemedewerkers. Som percentages > 100% i.v.m. meerdere antwoordmogelijkheden.

Tabel 2 Correlatie tussen mensen die het niet zo nauw nemen met de wet in de netwerken van de politiemedewerkers en de integriteit van de politiemensen wanneer een bekende een overtreding begeeft. N= 688.

	aard van reactie op overtreding door.....		
	vrienden	buurtgenoten	familieleden
deviante vrienden	*-.10	-.07	-.04
deviante buurtgenoten	**-.16	-.05	-.05
deviante familieleden	**-.11	*-.09	-.04

Tabel 3 Reactie van collega's op crimineel gedrag collega's volgens de politiemedewerkers. N = 358 allochtonen en 313 autochtonen, gewogen bestand. N = 202 chefs.

	% reactie meeste/alle collega's volgens.....		
	allochtone agent	autochtone agent	chef
collega gestolen telefoon gekocht			
meestal niets ¹	13.1	12.0	10.1
aanspreken	62.4	60.8	58.3
bespreken andere collega	72.5	68.4	81.9
melden	*37.0	*31.7	48.5
collega CIE-info doorgegeven			
meestal niets	10.1	10.3	4.4
aanspreken	59.8	60.9	51.1
bespreken andere collega	76.0	73.1	75.0
melden	58.0	53.4	66.8
collega burger onnodig slaat			
meestal niets	13.9	14.3	11.5
aanspreken	64.1	61.9	58.3
bespreken andere collega	73.3	69.6	70.8
melden	+41.3	+36.2	44.7

** p <.01 * p<.05 + p<.10 ¹ In alle rijen betreft significantie (*) de horizontale vergelijking tussen allochtone en autochtone politiemedewerkers. Som percentages > 100% i.v.m. meerdere antwoordmogelijkheden.

Bijlage 5 Tabel bij hoofdstuk 9

Tabel 1 Verband aandeel allochtonen in team en werving.

	% autochtoon		% allochtoon		kies-variabele ¹
	chef kiest	chef kiest niet	chef kiest	allochtoon	
aandeel allochtonen minder dan 10%	18.2	8.1	+57.6		**2.2
aandeel allochtonen 10% of meer	21.7	7.6	43.5		1.7

** p<.01 * p<.05 + p<.10 ¹ 1 = kiezen voor autochtoon 2 = niet kiezen 3 = kiezen voor allochtoon

Bijlage 6 Tabellen bij hoofdstuk 10

Tabel 1 Contact met allochtone/autochtone collega's.

	% allochtone politiemedewerkers	% autochtone politiemedewerkers
bespreekt geen persoonlijke zaken	11.3	6.4
vooral met allochtone collega's	6.6	5.5
even vaak allochtone als autochtone collega's	55.4	51.4
vooral met autochtone collega's	26.6	36.7

Tabel 2 Vertrouwen chefs vergeleken met allochtone en autochtone politiemedewerkers.

	% voelt zich soms/niet veilig	% wordt soms/niet vertrouwd door collega's	% vertrouwt collega's soms/niet
chefs	2.0	1.0	1.5
allochtone pol. med.	14.4	5.2	12.0
autochtone pol. med.	6.6	1.2	4.0

Tabel 3 Extra aandacht voor allochtone collega's in de eenheid volgens politiemedewerkers. N= 369 allochtone politiemedewerkers en 343 autochtone politiemedewerkers. Gewogen bestand. N = 162 chefs.

	% allochtone politiemedewerkers	% autochtone politiemedewerkers	% chefs met allochtonen in zijn eenheid
extra aandacht	23.4	27.2	37.0
meer begeleiding	5.2	4.4	13.6
extra taalcursussen	8.4	9.3	17.3
meer coaching	6.0	5.2	13.0
anders.....	8.1	13.1	16.7
te weinig aandacht ²	12.7	3.8	5.0
juist goed	63.3	61.5	50.9
te veel	1.3	2.6	2.5
anders ¹	22.8	32.1	41.9

¹ Onder andere 'Ik dacht dat een ieder aan dezelfde eisen moest voldoen, dit geeft soms een raar beeld naar de anderen', 'is mij niets over bekend', 'soms ook waar niet nodig', 'dit zou voor alle medewerkers moeten zijn', 'alleen indien nodig', 'hebben mijn teamleden niet nodig', 'individu afhankelijk'. ² N = 78 autochtone politiemedewerkers, N = 79 allochtone politiemedewerkers, N= 60 chefs.

Bijlage 7 Tabellen bij hoofdstuk 11

Tabel 1 Meerwaarde van allochtone en autochtone politiemedewerkers. Subjectieve etniciteit. Gewogen bestand. N= 146 allochtone politiemedewerkers en 465 autochtone politiemedewerkers.¹

	allochtone politiemede- werker beter			autochtone politiemede- werker beter		
	% all.	% aut.	% chefs	% all.	% aut.	% chefs
'allochtone' vaardigheden						
kennis taal van allochtone bevolking	83.0	72.5	84.4			
kennis cultuur van (deel van) all. bevolk.	79.0	71.4	80.5			
kennis geloof van allochtone bevolking	84.5	72.0	80.9			

aanspreken van allochtone burgers	68.6	35.7	35.9			
contact leggen met allochtone burgers	68.8	36.3	40.2			
terechtwijzen van allochtone burgers	46.8	29.4	34.4			
bekeuren van allochtone burgers	16.1	11.2	11.1			
bieden van een voorbeeldf. Voor all. jeugd	68.6	44.2	50.5			
all. gevoel geven dat pol. ook voor hen is	55.8	26.0	31.4			

informant runnen in crim. all. groepen	59.6	56.7	68.0			
info verzamelen over crim. in all. groepen	68.1	47.8	60.8			
verhoren van allochtone verdachten	59.9	33.8	36.8			
'autochtone' vaardigheden						
kennis taal van autochtone bevolking				37.1	47.4	61.7
kennis cultuur van autochtone bevolking				39.0	46.2	59.0
kennis geloof van autochtone bevolking				39.0	51.7	57.3

aanspreken van autochtone burgers				8.7	13.6	19.7
contact leggen met autochtone burgers				12.9	19.1	24.2
terechtwijzen van autochtone burgers				8.5	14.3	16.1
bekeuren van autochtone burgers				3.3	7.5	6.3
bieden van een voorbeeldf. voor aut. jeugd				15.6	22.8	26.0
aut. gevoel geven dat pol. ook voor hen is				10.6	13.0	19.5

informant runnen in crim. aut. groepen				29.2	40.7	55.0
info verzamelen over crim. in aut. groepen				29.7	33.3	46.7
verhoren van autochtone verdachten				6.0	13.7	22.3
algemene 'autochtone' vaardigheden						
spreken en schrijven van de Nl. taal				37.3	45.6	60.8
kennis van de maatschappij				18.0	24.1	26.9
algemene vaardigheden						
fysieke vaardigheden	9.2	2.6	1.5	1.3	1.7	1.5
technische vaardigheden	7.2	0.6	0.0	1.3	1.3	3.6
sociale vaardigheden	10.6	1.5	2.1	5.3	11.4	9.8

¹ Veel allochtone en autochtone politiemedewerkers hebben de vraag naar ervaren etniciteit overgeslagen.

Bijlage 8 Tabellen bij hoofdstuk 12

Tabel 1 Achterstelling tijdens en na de opleiding. N = 382 allochtonen en 343 autochtonen. Gewogen bestand.

	% allochtone politiemedewerkers		% autochtone politiemedewerkers	
	tijdens mijn opleiding	na mijn opleiding	tijdens mijn opleiding	na mijn opleiding
Eén of meer achterstellingen	**22.3	**42.9	**12.4	**19.7
ik krijg slechtere beoordelingen	11.4	13.7	5.3	6.8
ik krijg minder vaak een nieuwe kans voor mij worden minder uitzond. gemaakt	4.1	16.5	2.1	7.8
mij wordt minder verteld	7.2	14.4	1.9	2.8
er wordt scherper op mij gelet	3.9	15.1	0.9	5.4
ik krijg minder verantwoordelijkheden	15.1	31.0	4.5	8.1
ik krijg minder promotiekansen	3.3	15.2	2.7	5.1
ik krijg minder promotiekansen	3.3	28.2	2.4	10.1
ik krijg de rotklussen	3.6	13.5	3.0	5.0
ik krijg minder belangrijke taken	2.7	17.6	2.9	5.0

Tabel 2 Achterstelling en voortrekken collega's. N = 382 allochtone politiemedewerkers en 340 autochtone politiemedewerkers.

	% allochtone politiemedewerkers		% autochtone politiemedewerkers	
	collega's achtergesteld	collega's voorgetrokken	collega's achtergesteld	collega's voorgetrokken
nee nooit	60.1	63.0	73.3	87.9
ja soms	35.1	33.4	23.6	11.9
ja regelmatig	4.3	2.7	2.2	0.1
ja vaak	0.5	0.9	0.9	0.0

Bijlage 9 Tabellen bij hoofdstuk 14

Tabel 1 Effect van achtergrondkenmerken.

	discriminatie	onderschatting	kwetsende opmerkingen	achterstelling
	Bèta	Bèta	Bèta	Bèta
seks	.02	.08	-.05	-.04
<u>leeftijd</u>	.11	+.13	-.08	.09
rang	-.01	-.08	.01	.09
<u>vier grote steden</u>	.09	.04	+.10	.09
opleiding (niet politie)	.03	-.00	.08	-.05
verklaarde variantie (R ²)	2.0	1.6	2.7	4.3

** p <.01 * p<.05 + p<.10 Onderstreepte variabelen opgenomen in \hat{y} .

Tabel 2 Effect van etniciteit.

	gerapporteerde discriminatie	onderschatting	kwetsende opmerkingen	achterstelling
	Bèta	Bèta	Bèta	Bèta
<u>Turks</u>	.08	.04	-.09	** .18
<u>Marokkaans</u>	+.12	-.01	+.12	** .21
<u>Surinaams</u>	.06	.03	.02	.10
<u>Antilliaans¹</u>	** .18	* .15	+.11	* .13
<u>als allocht. gezien worden</u>	* .15	+.12	.08	* .14
<u>zichzelf als allocht. zien</u>	* .14	.02	** .20	.07
verklaarde variantie (R ²)	11.2	4.1	10.1	10.8

** p <.01 * p<.05 + p<.10 Onderstreepte variabelen opgenomen in \hat{y} .

Tabel 3 Effect van netwerken.

	gerapporteerde discriminatie	onderschatting	kwetsende opmerkingen	achterstelling
	Bèta	Bèta	Bèta	Bèta
buren bij politie	-.01	-.04	-.01	+.10
familie bij politie	.04	.07	.01	.04
vrienden bij politie	.00	-.01	.00	-.05
<u>contact met aut. buren</u>	-.06	-.02	-.10	-.02
<u>contact met aut. vrienden</u>	** -.17	* -.16	-.09	+-.11
contact met aut. collega's	-.04	-.03	.00	-.03
verklaarde variantie (R ²)	4.8	3.5	2.5	2.7

** p <.01 * p<.05 + p<.10 Onderstreepte variabelen opgenomen in \hat{y} .

Tabel 4 Effect van culturele oriëntatie op discriminatie.

	gerapporteerde discriminatie	onderschatting	kwetsende opmerkingen	achterstelling
	Bèta	Bèta	Bèta	Bèta
<u>wel geloven</u>	.06	-.02	** .17	-.01
<u>religiositeit</u>	.10	.05	.04	* .13
<u>seksdifferentiatie</u>	.02	-.08	.08	+.11
gericht op coll. goederen	.03	.05	-.02	.06
positief over minderheden	.03	.02	-.03	.03
macho ingesteld	-.01	.01	-.00	-.07
<u>etnocentrisme</u>	.07	* .11	.01	.01
verklaarde variantie (R ²)	2.7	2.0	4.7	4.1

** p <.01 * p<.05 + p<.10 Onderstreepte variabelen opgenomen in \hat{y} .

Bijlage 10 Tabellen bij hoofdstuk 15

Tabel 1 Effect van achtergrondkenmerken **chef** op de gerapporteerde discriminatie allochtone politiemedewerkers. N = 67 bureaus

Gerapporteerde discriminatie	Bèta
gemiddelde leeftijd chefs	.01
gemiddeld aantal jaren in dienst chefs	*-.32
percentage vrouwelijk chefs	*.29
verklaarde variantie (R ²)	17.4

** p <.01 * p<.05 + p<.10 Onderstreepte variabelen opgenomen in \hat{y} .

Tabel 2 Effect van culturele oriëntatie **chef** op de gerapporteerde discriminatie allochtone politiemedewerkers.

Gerapporteerde discriminatie	Bèta
positieve instelling t.o.v. minderheden chefs	**-.41
macho ingesteld chefs	-.02
seksedifferentiatie chefs	-.13
religiositeit chefs	-.15
etnocentrisme chefs	.03
'allochtonen die niet meekunnen. aan zichzelf te danken' volgens chefs	-.07
'allochtonen vervallen nog al eens in slachtofferrol' volgens chefs	.14
verklaarde variantie (R ²)	19.3

** p <.01 * p<.05 + p<.10 ¹De Indonesiërs zijn weggelaten om multicollineariteit te voorkomen. Onderstreepte variabelen opgenomen in \hat{y} .

Tabel 3 Effect van omgaan met allochtonen en allochtone 'vraagstukken' door **chef** op discriminatie allochtone politiemedewerker.

Gerapporteerde discriminatie	Bèta
chef kiest voor allochtoon bij vacature en gelijke geschiktheid	-.01
chef heeft allochtone contacten (vrienden/collega's)	.06
verklaarde variantie (R ²)	0.0

** p <.01 * p<.05 + p<.10 Onderstreepte variabelen opgenomen in \hat{y} .

Tabel 4 Effect van inschatting meerwaarde door **chef** op discriminatie allochtone politiemedewerkers.

Gerapporteerde discriminatie	Bèta
chef onderkent allochtone meerwaarde ¹	-.11
chef onderkent autochtone meerwaarde	+.31
chef onderkent allochtone meerwaarde door.....	
kennis allochtone bevolkingsgroep	-.01
contact allochtone bevolkingsgroep	-.06
informatie allochtone bevolkingsgroep	.27
algemene vaardigheden	.01
verklaarde variantie (R ²)	10.2

** p <.01 * p<.05 + p<.10 Onderstreepte variabelen opgenomen in \hat{y} . ¹Er zijn zes maten gebruikt. Twee maten komen voort uit algemene vragen: 'hebben allochtone politiemedewerkers meerwaarde?' en 'hebben autochtone politiemedewerkers meerwaarde?'. De andere 4 maten zijn reeds in hoofdstuk 11 aan bod gekomen.

Literatuur

- ACP, Politieacademy en LECD (2004) Kwaliteit door Diversiteit. Landelijke rapportage diversiteitsmonitor Nederlandse Politie. Juni 2004.
- Baron JN, Pfeffer J (1994) The social psychology of organizations and inequality. *Social Psychology Quarterly* 57: 190-209.
- Berkhout A, Homburg GHJ, Van Waveren RC (1996) *Bereik en effecten WBEAA*. Amsterdam: Regioplan.
- Boerman P (2003) Omstreden wet Samen opgedoekt. In: *PW Vakblad* 11-10-03.
- Bovenkerk F, Van San M, De Vries S (1999) *Politiewerk in een multiculturele samenleving*. Apeldoorn: LSOP
- Broekhuizen J, Driessen FMHM (2006) *Van je vrienden moet je het hebben. Structurele of culturele determinanten van de jeugdcriminaliteit?* Utrecht: Bureau Driessen.
- Bukman B, Politie en positieve discriminatie. *Haagse Post* 18 februari 1994.
- Burt RS (1992) *Structural Holes. The Social Structure of Competition*. Cambridge: Harvard University Press.
- Burt RS (1987) Social contagion and innovation: cohesion versus structural equivalence. *American Journal of Sociology* 92: 1287-1335.
- Burt RS en Ronchi D (1990) Contested control in a large manufacturing plant. Pp. 121-157 in Jeroen Weesie & Henk Flap (eds.) 1990. *Social Networks through Time*. ISOR, Utrecht.
- CBS (2004) *Allochtonen in Nederland 2004*. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (2003) *Allochtonen in Nederland 2003*. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Carillho M, Schaafraad P, Van Zeben N, Glastra F (2004) *Dwars door alle verschillen heen. Een literatuurstudie van onderzoek naar de positie van vrouwen en allochtonen in de werving & selectie, onderwijs en werkpraktijk van de politieorganisatie*. LECD I-Nova.
- Crijns JJAM, Van den Ham DR (2003) Zero tolerance voor terroristen? *Tijdschrift voor de Politie* 65 6 32-35.
- De Vries S, Houdijk D, Van Vierssen D (1997) *Acceptatie van allochtone agenten. Een onderzoek naar de factoren die acceptatie bevorderen en bemoeilijken*. LSOP en Rijksuniversiteit Leiden
- De Vries S, Kwee J, Waldring I (1998) *Uitstroom van allochtonen uit de executieve politiedienst. In opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken*. Leiden Rijksuniversiteit
- De Vries S (1999) Het veranderde gezicht van de Nederlandse politie. In: Bovenkerk F, Van San M en De Vries S (1999) *Politiewerk in een multiculturele samenleving*. LSOP en Politie Onderwijs en Kenniscentrum.
- Driessen, Bureau (1997) *Politie en Publiek, een onderzoek naar de interactie politie - publiek tijdens de surveillancedienst*. *Politiestudies* 19 (ed.: Fijnaut CJCF). Deventer: Gouda Quint/ Antwerpen: Kluwer Rechtswetenschappen.
- El Yattoui K (2005), Multiculturele politieorganisatie? Niet in 2005! *Het tijdschrift voor de politie, april 2005, 32-33, jaargang 66, Elsevier Overheid*.
- Flap H, Bulder B, Volker B (1998) Intra-organizational networks and performance. A review. *Computational and Mathematical Organization Theory* 4: 1-39.

- Goodwin J (1998) *Lords of the horizons, a history of the Ottoman empire*. New York: Henry Holt.
- Hasnaoui M (2005) *Marokkanen over de Nederlandse politie. Een evaluatie onderzoek naar de beeldvorming van de Marokkaanse gemeenschap over de politie en het effect daarvan op haar gezag*. Amsterdam: Vrije Universiteit Amsterdam, afstudeerscriptie.
- Huberts LWJC en Naeyé J (2005) Politieïele integriteit: het analysekader. In: *Huberts LWJC en Naeyé J (2005) Integriteit van de politie. State-of art van kennis en inzichten*. Politie en Wetenschap nr. 22. Zeist: Kerckebosch.
- Kruitbosch REN (2002) *Het multiculturele politieteam. Bestaat het of niet?* Afstudeeronderzoek Universiteit Utrecht.
- Lamboos MED, Naeyé J, Nieuwendijk A, Van der Steeg M (2002), Politie neemt integriteitsschendingen serieus, in *Het Tijdschrift voor de Politie*, jrg. 64, nr.10: 4-11.
- Lamboos MED en Huberts LWJC (2005) Integriteitsonderzoek in vogelvlucht. In: *Huberts LWJC en Naeyé J (2005) Integriteit van de politie. State-of art van kennis en inzichten*. Politie en Wetenschap nr. 22. Zeist: Kerckebosch.
- Lammers CJ (1987) *Organisaties vergelijkenderwijs*. Utrecht: Het Spectrum, Emmanuël
- Landelijk Expertise Centrum Diversiteit (2005) *Mondelinge mededeling*.
- Landelijk Expertise Centrum Diversiteit (2005-2007) *LECD Beleidsplan diversiteit Nederlandse politie 2005-2007*.
- Landelijk Expertise Centrum Diversiteit (2005) Jaarverslag 2004.
- Lazersfeld P, Berelson B, Gaudet H. (1944) *The People's Choice*. New York: Columbia University Press.
- Leenders RAJ en Gabbay SM (1999) *Corporate Social Capital and Liability*. Boston: Kluwer Academic Publishers.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2006) *Werkplan Diversiteit Politie 2001-2005*.
- Ministerie van Binnenlandse zaken en koninkrijksrelaties (2005) *Jaarverslag Nederlandse Politie 2004*. Rijswijk: Artoos.
- Ministerie van Binnenlandse zaken en koninkrijksrelaties (2006) *Jaarverslag Nederlandse Politie 2005*. Rijswijk: Artoos.
- Motivaction (2004) *Trendmeter van het Middenbedrijf*. Amsterdam: Motivaction.
- Muller ER (2003) Modern terrorisme. *Tijdschrift voor de Politie* 65 6 12-17.
- Multikulkrant (2006) *Politie komt Marokkaanse en Turkse agenten tekort*. 23-05 2006.
- Naeyé J, Van Zweden C, Busato V, Berger B (2004) *Integriteit in het dagelijkse politiewerk. Mening en ervaringen van politiemensen*. Centrum voor Politiewetenschappen, VU Amsterdam, 2004.
- Nohria N, Eccles RG (eds.) (1992) *Networks and Organizations: Structure, Form, and Action*. Boston: Harvard University Press.
- Pennell CR (2000) *Morocco since 1830, a history*. London: Hurst.
- Perrow C (1986) *Complex Organizations. A Critical Essay*. New York: Mc-Graw Hill.
- Raub W (1997) *Samenwerking in duurzame relaties en sociale cohesie*. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Roethlisberger FJ en Dickson WJ (1939) *Management and the Worker*. Cambridge: Harvard University Press.
- Sandfort T, Vanwesenbeeck I (2000) *Omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de Nederlandse politie*. Delft: Uitgeverij Eburon.

- Van Bree R en Lasthuizen K (2006) Een blauwe kijk op het leven? Integriteitsonderzoek bij regiokorps Zaanstreek-Waterland. In: *Tijdschrift voor de politie juni 2006 jaargang 68, nr.6: 36-40.*
- Van Overbeek S (2002) *Ontwikkeling en inzetbaarheid van een divers personeelsbestand. Een onderzoek ter verbetering van allochtoon personeel bij de Nederlandse Politie.* Brabant: Katholieke Universiteit Brabant. Afstudeerscriptie.
- Verkuyten M (2006) Groepsidentificaties en intergroepsrelaties onder Turkse Nederlanders. *Mens en Maatschappij, 81 1 (maart 2006) 64-84.*
- Weesie J, Raub W (eds) (2000) *The management of Durable Relations.* Amsterdam: Thela Thesis.

