We willen allemaal naar een inclusieve samenleving: dat een ieder kan zijn wie hij of zij is. Een samenleving waarin iedereen verschillend mag en kan zijn, de kans krijgt en grijpt om eigen talenten te ontplooien. Een samenleving waarin dus niet de groep, maar het individu prevaleert. Een samenleving waarin het er niet toe doet waar je vandaan komt, maar waar je naartoe gaat. Een samenleving waarin niet je afkomst, geaardheid of geloof leidend is, maar wie jij bent. Dus niet ‘wat’ je bent, maar ‘wie’ je bent. Een samenleving waarin juist ruimte is voor die verschillen.

De nationale politie (NP) is een werkgever die een inclusieve werkomgeving moet bieden; waarin plaats is voor verschillen. Dit betekent dat medewerkers zichzelf kunnen zijn, zonder angst voor bewuste of onbewuste uitsluiting. Het betekent respect hebben voor anderen die anders denken. Het betekent dat we een cultuur hebben die niet alleen deze verschillen erkent, maar omarmt, respecteert en de toegevoegde waarde ziet van deze verschillen. Dat collega’s zich een onderdeel voelen van onze organisatie, ongeacht leeftijd, sekse, geaardheid of culturele achtergrond. We doen bij de NP ons best en veel om die inclusieve werkomgeving te bieden; te denken valt aan het programma Kracht van het verschil, de interne netwerken, het netwerk divers vakmanschap, Feest van verbinding in Oost Brabant, de politie Iftar in Amsterdam, verschillende projecten rondom dit thema, maar het blijft een taai vraagstuk.

Ik zie dat er een dominante groep is, die veel moeite heeft met de veranderende cultuur en moet wennen aan het feit dat we willen bouwen aan een organisatie met collega’s die niet eigen of anders zijn. De ambitie om diverser te worden, zet zogenoemde ‘onbesproken’ (voor de dominante groep vanzelfsprekende) machtsverhoudingen onder spanning. In een cultuur die gelijkheid en collegialiteit hoog in het vaandel heeft, zoals de politie, is het spreken over machtsverschillen een taboe. Het leidt tot groot ongemak.

Des te meer reden om diversiteit nadrukkelijk te blijven agenderen omdat de interne organisatie hier kennelijk (veel) moeite mee heeft. Diversiteit wordt maar moeizaam geaccepteerd. Er zijn veel te veel getuigenissen van collega’s die vanwege geloof, seksuele geaardheid of kleur op meer of minder expliciete wijze worden uitgesloten. Nog steeds worden collega’s binnen onze organisatie bewust en onbewust gediscrimineerd, gewantrouwd en belachelijk gemaakt vanwege kenmerken die niets met hun professionele vakmanschap te maken hebben. Dit is beschadigend, en niet enkel voor een collega, maar voor een mens en zijn of haar waardigheid als mens zijn. Dit mag en kan niet zo zijn. De vraag is dan ook of we “buiten” een geloofwaardige politie kunnen zijn voor een ieder als we “binnen” niet goed omgaan met onze onderlinge verschillen.

Meer diversiteit binnen de politieorganisatie vergroot de kans op goed politiewerk. In een diverse samenleving helpt het voor het vertrouwen in de politie als de politie zelf ook divers is. Het gaat om herkenning (‘ik zie dat het mijn politie is, ze lijken ook op mij’) en om erkenning (‘ik merk dat het ook mijn politie is, aan mij wordt recht gedaan’).

Een inclusieve organisatie is richtinggevend: daarin staan leiderschap, cultuur en het empoweren van alle talenten centraal. De binding van collega’s met de organisatie vereist bovendien een gunstig organisatieklimaat, en bij het managen van de verschillen is een belangrijke rol weggelegd voor leidinggevenden. Hoe kunnen leidinggevenden bijdragen aan een inclusieve organisatiecultuur, aan de binding en betrokkenheid van medewerkers? Onder welke voorwaarden zijn diversiteitsinitiatieven, gericht op het individu, effectief? Het creëren van ruimte voor elkaars ideeën bevordert de samenwerking en zorgt voor creatieve oplossingen. De betrokkenheid van leidinggevenden en de verbondenheid met het onderwerp zijn cruciaal.

Het waarderen en inzetten van diversiteit begint bij de acceptatie van verschillen. Het inspelen op de verschillende behoeften, wensen en talenten van de collega’s vereist een persoonsgerichte oriëntatie van de leidinggevenden. Alleen dan kunnen de voordelen van heterogene teams zichtbaar worden. De rol van leidinggevenden is dus essentieel. Leiders kunnen de nadelige effecten van verschillen verminderen, en de efficiëntie en prestatie van collega’s vergroten. Leidinggevenden spelen tevens een wezenlijke rol bij veranderingsprocessen en de vorming van een organisatiecultuur met ruimte voor individuele verschillen; immers zijn zij degenen die, meer dan anderen, ontwikkelingen (kunnen) beïnvloeden.

Ik heb het idee dat de gedachte over diversiteit en inclusiviteit bij de TOP (61) wel redelijk okay is. Volgens mij ligt het knelpunt meer bij sectorhoofden, teamchefs en de laag, operationeel leidinggevenden, daaronder. Vanuit de organisatie zouden wij deze management lagen moeten helpen bij het blijven kijken, het proberen te begrijpen en beoordelen van situaties indien collega’s zich buitengesloten voelen door anderen.

Helaas laat de weerbarstige realiteit ons ook zien dat sommige leidinggevenden dit gewoonweg niet kunnen of willen, anderen zien het probleem niet eens, en soms is het een combinatie van beiden. Soms is het een gebrek aan lerend vermogen of het gebrek aan sensitiviteit. Maar wie betaalt de rekening voor deze ‘struisvogelpolitiek’? Het gemak van de een is het ongemak, of erger de pijn, van de ander. Wanneer een (leidinggevende) collega echt niet mee wilt in deze (cultuur)verandering, of zelfs ondermijnend gedrag laat zien, moet je als organisatie leiderschap tonen (moed) door de conclusie te trekken dat er geen ruimte meer is voor deze collega op een leidinggevende functie en in enkele gevallen zelfs geen ruimte meer is binnen de organisatie.

Oog hebben voor diversiteit en inclusiviteit betekent eerder een opgave om de organisatie te veranderen en te ontwikkelen met als doel waardecreatie door en voor individuele medewerkers. Om te vermijden dat diversiteit een doel op zich wordt, is een strategische aanpak vereist met een vanzelfsprekende samenhang tussen de diversiteitsambities, de kernwaarden (moedig, integer, betrouwbaar, verbinden) en de lange termijndoelen van de organisatie.

**Interventies (op weg naar een inclusieve politie organisatie)**

* Aannemen van docenten met een specifieke achtergrond om beter aan te sluiten bij studenten met diverse achtergronden, en het inzetten van speciale recruiters;
* Extra stageplaatsen of speciale traineeprogramma’s voor minderheidsgroepen om de instroom uit dergelijke groepen te verhogen;
* Workshops voor sectorhoofden, teamchefs, coördinatoren, trajectbegeleiders, OE’s en OS-A’s (bewustwording);
* Wijs mensen uit deze lagen aan om de workshops te geven, zij die het al ‘begrijpen’ (train de trainer);
* Rolmodellen en boegbeelden in positie brengen;
* Haal een (leidinggevende) collega, die niet meer wendbaar genoeg is voor deze (cultuur)verandering of zelfs ondermijnend gedrag laat zien, van zijn functie af;
* Behoud: zorg voor doorstroom, vanaf het niveau teamchef en hoger, voor collega’s met een diverse (culturele) afkomst, stel quota voor en laat dit terugkomen in de rapportage overleggen tussen de politiechef van de eenheid en de Korpsleiding. Dit echter met behoud van kwaliteit. Kwantiteit mag niet prevaleren boven kwaliteit;
* Blijf in verbinding met de verschillende bevolkingsgroepen in de samenleving. Je schept daarmee vertrouwen (legitimiteit)
* De programmanager diversiteit en inclusie PDC breed heeft ook een signaalfunctie voor de NP. Neem zijn signalen serieus en pak daarop door (maatwerk, moed). Dit geeft vertrouwen aan de mensen die bij de politie willen solliciteren en/of aan de collega’s binnen de organisatie die geconfronteerd worden met discriminatie, uitsluiting etc.

Waar een wil is, is een weg! We moeten als NP echt aan de slag. De tijd van veel praten, wegkijken en niet doorpakken is voorbij. Laten wij het verschil maken en ik wil als programmanager diversiteit en inclusie daar graag aan bijdragen.