

■ Interview

*‘Sociale status van
allochtone collega is lager’*

'Allochtone collega moet solidariteit bewijzen'

Ondanks het diversiteitbeleid van de politie voelen agenten van niet-Nederlandse afkomst zich buitengesloten. Ze hebben het gevoel dat ze zich dubbel moeten bewijzen. Dat stelt cultureel antropoloog Sinan Çankaya. 'Je kunt niet hetzelfde en tegelijkertijd anders zijn dan de autochtone collega's.'

Begin 2007 reageerde cultureel antropoloog Sinan Çankaya (29) op een advertentie waarin de Amsterdamse politie twaalf academici zocht om een eigenzinnige, verfrissende en kritische blik op de gang van zaken binnen het korps te werpen. Zij mochten drie maanden meelopen en daarna een onderzoeksvoorstel inleveren. "Ik had totaal niets met de politie, maar sloeg aan op de termen in de vacature: *out of the box* denken, onconventioneel", zegt Çankaya. Hij stapte met open vizier de organisatie binnen. "Maar vanuit mijn achtergrond als antropoloog had ik natuurlijk al interesse in inter-ethnische relaties. Dat werd versterkt door een uitzending van Zembla, waarin de complexe positie van allochtonen binnen de politieorganisatie aan de orde kwam." Al op de eerste werkdag kreeg Çankaya hier zelf ook mee te maken. "Ik had een afspraak om een pasje te laten maken. Onze namen waren reeds doorgegeven aan de portier. Ik vind het niet meer dan logisch dat je je als onbekende moet legitimeren in een politiegebouw. Maar later bleek dat ik de enige van de twaalf was, die daarom was gevraagd. Ik was ook de enige allochtoon. Daardoor voelde ik een soort wantrouwen."

Etnische minderheden

Daarmee was het onderzoeksvoorstel een feit. Çankaya verdiepte zich in de in- en uitsluiting van etnische minderheden binnen de politieorganisatie. Dat leidde tot een rapport genaamd: 'Welkom in Politie'. Het project, Juxta genaamd, duurde anderhalf jaar; daarna verlengde de Amsterdamse politie het contract van Çankaya. Hij verzorgde allerlei projecten, schreef mee aan interne documenten en gaf trainingen en workshops. Zijn grootste project was echter het vervaardigen van zijn proefschrift

waarop hij onlangs promoveerde. "Mijn hoogleraar aan de Universiteit van Tilburg raadde me aan om van 'Welkom in Politie' mijn promotieonderzoek te maken."

De Amsterdamse politie gaf Çankaya toestemming langer bij het korps te blijven om zijn promotieonderzoek af te ronden. "Ik heb veel participierend veldonderzoek gedaan, diensten meegeëdraaid op de noodhulp, meegelopen met buurtregisseurs en talloze diepte-interviews gedaan met een dwarsdoorsnee van de politiemedewerkers. Zo ontstond een redelijk veelomvattend beeld."

Normbeelden

De rode draad daarin is dat allochtonen het niet makkelijk hebben binnen de politie. Zij moeten aan de ene kant bewijzen dat ze loyaal zijn aan de Nederlandse cultuur en passen binnen de politieorganisatie, terwijl aan de andere kant van hen wordt verwacht dat ze hun etnische achtergrond inzetten om de problemen van die groepen te lijf gaan. "Dat is de paradox", zegt Çankaya. "Je kunt niet hetzelfde zijn als de autochtone collega's en tegelijkertijd anders zijn. Daarbij komt dat de uitsluiting op basis van afkomst niet absoluut is. Die is warrig, ontstaat in specifieke situaties. Maar het is juist het steeds heen en weer geslingerd worden tussen de emoties van erbij horen en dan weer niet, waardoor de cohesie in de organisatie broos is en de verbinding zwak."

De centrale onderzoeksvraag was: hoe dragen normbeelden bij aan het in- en uitsluitingsproces van politiemedewerkers uit etnische minderheidsgroepen. Daarom schetst Çankaya eerst de normbeelden waaraan 'goede' politiemedewerkers moeten voldoen. Die vallen uiteen in somatische en culturele normbeelden. >>

■ Interview

>> “Somatische normbeelden hebben betrekking op het uiterlijk. Een agent moet neutraal, fatsoenlijk en daadkrachtig zijn. Culturele kenmerken betreffen het politieke gedrag: integer, neutraal, solidair, daadkrachtig, Nederlands sprekend en een multi-culturele vakman of -vrouw. Mijn onderzoek betreft ervaringen, beelden en werkbeleving van agenten die nu voor de politie werken.”

‘Goede agent’

De conclusie na vier jaar onderzoek is dat in specifieke, concrete situaties allochtone agenten worden uitgesloten op basis van het beeld van de ‘goede’ agent. Çankaya onderscheidt daarbij een aantal situaties. Bijvoorbeeld als een allochtone agent moet optreden tegen iemand met dezelfde achtergrond. “Dan wordt de norm van integere, neutrale en solidaire agent geactiveerd”, stelt de antropoloog. “De allochtone agent moet dan bewijzen dat hij solidair is aan de politie en directe collega’s. Bij contact tussen een autochtone agent en burger wordt dat vanzelfsprekend geacht. Je ziet dus dat loyaliteit, een belangrijk begrip voor agenten, wordt gereduceerd tot etnische loyaliteit. Het idee leeft dat allochtone agenten zich niet kunnen onttrekken aan de veronderstelde collectieve binding met familie, religie en cultuur. Er zullen best agenten zijn voor wie dat inderdaad geldt als ze in een dergelijke situatie komen, maar het gaat om de aanname dat het automatisch zo is voor elke allochtoon.”

‘Omarm een collega die Turks of Marokkaans spreekt’

Çankaya draagt het volgende voorbeeld aan om het verschil te schetsen. “Stel: een agent in Amsterdam is in Friesland geboren en moet tijdens zijn werk optreden tegen iemand die ook uit Friesland komt. Dan ontstaat een soortgelijke situatie, maar niemand maakt erom. Agenten hebben discretionaire bevoegdheid om boetes uit te delen. Als nu een Marokkaanse agent besluit een Marokkaanse automobilist geen boete te geven, dan krijgt hij het verwijt dat het te maken heeft met de overeenkomstige achtergrond. De agent moet zich dan dus verdedigen. Zeker als de bestuurder geen Nederlands spreekt en het gesprek in het Marokkaans gaat.”

Subtiel

De gebruikte taal is een ander punt dat onderling wantrouwen kan voeden. Volgens Çankaya staat voor alle politiemedewerkers buiten kijf dat iedere agent Nederlands dient te spreken. Maar tegelijkertijd heeft de politie ook te maken met mensen die het Nederlands niet machtig zijn. “Spreekt een agent zo iemand aan in het Engels, Spaans of Duits, dan kan dat nog. Maar gebeurt het in het Turks of Marokkaans, dan wordt de reactie anders. Er is een hiërarchie van talen die tijdens de dienst gesproken mogen worden. Turks en Marokkaans bungelen ergens onderaan. Ik zou zeggen: omarm de collega’s die een dergelijke taal spreken.”



“Het idee leeft dat allochtone agenten zich niet kunnen onttrekken aan de binding met familie, religie en cultuur.”

Paradoxaal genoeg sporen de leidinggevenden het personeel juist aan de culturele meerwaarde te benutten. Maar in de praktijk kan het leiden tot wantrouwen en relatieve uitsluiting.

Deze uitsluiting is vaak subtiel en indirect. Soms zelfs onbedoeld. Agenten van niet-Nederlandse afkomst die in burger een ander wijkteam bezoeken, worden niet zelden aangezien voor de schoonmaker. “Of, zoals mijzelf overkwam, voor een familielid van een verdachte. Maar ik ben ook aangezien voor de jongen die de frisdrankautomaat moest bijvullen”, zegt Çankaya. Daarin staat hij niet alleen. “De sociale status van allochtonen is lager. Het dominante beeld van de agent is van oudsher: blank, mannelijk, heteroseksueel. Voldoet iemand hieraan, dan wordt minder snel gevraagd: wie ben jij? Bij allochtonen gebeurt dat wel. En dan in het bijzonder bij jonge, mannelijke Marokkaanse agenten die laag in de hiërarchie staan. Zij lijken het meest op de jongeren op straat. De heersende negatieve beelden worden op hen geprojecteerd.”

Ervaringen

Çankaya sluit niet uit dat een deel van het gevoel van onvolledige acceptatie vermeend kan zijn. Iedereen is immers wel eens het middelpunt van spot, die helemaal niet zo zwaar genomen hoeft te worden. “Sommige mensen vinden dit een onderzoek vanuit slachtofferschap”, beaamt Çankaya. “Maar dan sla je wel de plank mis. We hebben het hier over een groep mensen die uitvoerig wordt getest op hun mentale weerbaarheid. Op straat krijgen zij te maken met de excessen in de samenleving. Om die mensen weg te zetten als zielige slachtoffers gaat wel ver.” Buiten dat is Çankaya ervan overtuigd dat het gevoel van buitensluiten niet illusionair is. “Soms wordt het erger ervaren dan het is, maar bij een groot deel is het echt een reeks van ervaringen. En heb je die eenmaal gehad, dan beïnvloedt dat ook hoe je nieuwe ervaringen interpreteert.” Met kritiek dat Çankaya, vanwege zijn

Turkse achtergrond, zelf met een gekleurde bril heeft gekeken, maakt hij korte metten. “Honderd procent objectiviteit is onmogelijk. En als dit argument enige houdbaarheid heeft, kunnen zowat alle onderzoeken overboord, behalve de natuurwetenschappelijke. Autochtonen doen immers ook onderzoek naar autochtonen, mannen naar mannen enzovoorts.”

Veilig

Volgens Çankaya zijn autochtonen zich er vaak niet eens van bewust dat ze anders kijken naar allochtonen. Ze gaan er luchtig mee om. Ook vonden sommige agenten de grieven van hun allochtone collega's wat overdreven. Zij meenden dat wie niet tegen een stootje kan, beter ander werk kan zoeken. Dat kwam naar voren tijdens een groepsinterview. “Een Marokkaanse agente gaf daarop aan dat ze op straat rekende op weerstand. Daar ben je immers in het publieke domein, in je uniform. Maar juist binnen het bureau, onder collega's, moet je je veilig kunnen voelen, zei ze. Althans: wanen. Daarmee zette zij een mooi beeld neer. Vandaar ook de titel van het onderzoek: ‘Buiten veiliger dan binnen’.”

‘Niemand roept een autochtone collega ter verantwoording voor de daden van Karst T.’

Spelen er problemen rond etnische minderheden, dan zijn het vaak de allochtone collega's die daarvoor ter verantwoording worden geroepen. Of uitleg moeten geven over hoe het nou zit met die zelfmoordterroristen of het conflict tussen Turken en Koerden. “Natuurlijk kun je dat positief uitleggen”, zegt Çankaya. “Dat collega's gewoon interesse hebben in de achtergronden van bepaalde gebeurtenissen. Daar is niets mis mee. Maar het beeld is vaak dat etnische minderheden zich moeten verdedigen voor het wangedrag van mensen uit dezelfde bevolkingsgroep. Andersom is dat niet zo. Niemand roept een autochtone agent ter verantwoording voor de daden van Karst T. Terwijl het heel normaal is dat andersom wel te doen. Dan blijkt dat het toch een manier is om een bepaalde negatieve uitsluiting in stand te houden.”

In een alledaags gesprek zijn etnische verschillen tussen collega's niet van belang, maar op specifieke momenten komen ze aan de oppervlakte. Dan worden niet-Nederlanders toch gezien als ‘de ander’. Bijvoorbeeld bij overplaatsing naar een andere afdeling. “Het winnen van vertrouwen is een belangrijk kenmerk van de politiecultuur. Dat geldt voor iedereen. Maar allochtonen moeten niet alleen laten zien dat ze hun vak verstaan, maar ook dat ze niet onder invloed staan van allerlei verschillende loyaliteiten. Ze moeten zich dubbel bewijzen.” Dat uit zich soms in overcompensatie. “Die agenten voelen zich op een bepaalde manier bekeken. Zij zullen bijvoorbeeld juist harder optreden tegen mensen met dezelfde culturele achtergrond om maar te voldoen aan het beeld van de neutrale agent. Terwijl ze die bon – op basis van objectieve argumenten – anders niet hadden gegeven.”

Solidariteit

Çankaya richtte zich puur op de aard van het verschijnsel. Hij heeft dus niet de hoeveelheid incidenten geturfd of opgestapte agenten bevraagd. Toch kan hij wel de gevolgen inschatten van het sluimerende wantrouwen. “Minder betrokkenheid”, stelt hij. “Solidariteit is een groot goed binnen de politie, maar er is een groep allochtone agenten die het werk door de gevoelde uitsluiting meer invult vanuit collegialiteit dan solidariteit. Zij zien het werk puur als werk, nemen de grapjes op de koop toe en zijn blij met hun salaris. Een soort overlevingsstrategie dus. Je mag aannemen dat een groot deel van hen de politie voortijdig verlaat.”

Allochtone vrouwen kampen volgens Çankaya met dezelfde problematiek, al liggen de nuances anders. “Mannen krijgen vooral te maken met inferieure en criminaliserende grappen, vrouwen niet zozeer. Bij hen gaan de geintjes over het stereotiepe beeld dat ze passief, onderdanig en seksueel gereserveerd zouden zijn.” Hoe de politieorganisatie ook haar best doet om agenten uit etnische minderheidsgroepen binnen te halen en te houden, door de genoemde voorbeelden blijven de resultaten achter bij de gestelde doelen. Het percentage allochtonen bij de politie is al jaren stabiel. “En de oplossing heb ik ook niet”, zegt Çankaya.

Respect

Het onderzoek betrof de dagelijkse gang van zaken binnen de politie Amsterdam-Amstelland. “Daarvoor ben ik het korps ontzettend dankbaar. Ik heb veel respect voor de agenten op straat. Mijn beeld van de politie is logischerwijs compleet veranderd. Ik verdedig de politie nu tegenover mensen die kritiek uiten. Zelf heb ik die ook, maar wel onderbouwd.” Ondanks de focus op het hoofdstedelijke korps, zijn de resultaten wat de antropoloog betreft van toepassing op de hele Nederlandse politie. “Ik heb gekeken naar de minimale normen waaraan iedere agent moet voldoen. Die zijn overal hetzelfde. In vergelijking met andere korpsen doet Amsterdam het goed op het gebied van diversiteit. Verder schets ik algemene patronen en routines. Agenten treden op als een eenheid en ook in andere korpsen wordt de eenheid doorbroken als een agent afwijkt van het gangbare. In de praktijk blijkt dat allochtone agenten nog steeds de Turk of de Marokkaan zijn, die voortdurend hun loyaliteit moeten bewijzen.” ■

Het promotieonderzoek van Sinan Çankaya is in boekvorm uitgebracht onder de titel ‘Buiten veiliger dan binnen, in- en uitsluiting van etnische minderheden binnen de politieorganisatie’. Uitgeverij Eburon. ISBN 978-90-5972-576-8

Erik.van.der.veen@politieacademe.nl

Voor meer informatie:

[PKN](#) > [Arbocatalogus](#) > [Sociale veiligheid](#) > [Interne discriminatie en intimidatie](#)