

## Een diverse politie ziet meer, maar erken ook de onvermijdelijke risico's

In Nederland zien we personeelsdiversiteit niet als een voldongen feit, maar als een ideologische keuze. Geen wonder dat het incident met de Marokkaans-Nederlandse agent direct escaleerde tot diversiteitskwesitie, meent *Grethe van Geffen*.



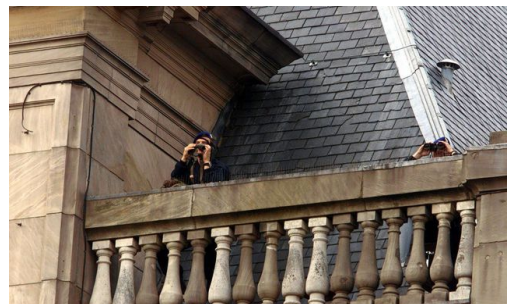
Foto Robin Utrecht / ANP



[Grethe van Geffen](#) is adviseur en trainer in diversiteit & inclusie. Haar nieuwste boek *Voorbij het verschil, het belang van inclusief leiderschap* is genomineerd voor Managementboek van het Jaar.

Vanuit de politiedienst die belast is met de bewaking van Geert Wilders en leden van het Koninklijk Huis is vertrouwelijke informatie gelekt naar een Marokkaans-Nederlandse criminele groepering. Saillant detail: de verdachte agent is zelf een Marokkaanse Nederlander. Dit nieuws, dinsdag gebracht door *NRC*, is een van de ergste dingen die een veiligheidsorganisatie kan overkomen.

„Als ik de Dienst (DBB) die mij moet beveiligen niet meer blind kan vertrouwen kan ik niet meer functioneren. Dit is onacceptabel @MinPres!”, [twitterde](#) de PVV-leider. En terecht. Eén van zijn volgers was cynischer: „Gaat u maar rustig slapen, de diversiteit waakt over uw veiligheid.” Was de agent niet van Marokkaanse komaf, dan was er geen lek, is de suggestie - en dat is niet per se onwaar.



De politiedienst [Bewaken en Beveiligen](#) kwam eerder in opspraak. In november stapte het hoofd op na een rapport over intimidatie door leidinggevenden. [Klachten](#) over de sfeer, de werkdruk en misbruik van privileges. En dan nu dit. Heette de verdachte agent maar Jan de Vries. Hoe sympathiek de pleidooien voor pluriformiteit ook zijn, het stille verlangen naar uniforme organisaties - waar we elkaar vanzelfsprekend begrijpen omdat we 'hetzelfde' zijn - blijft dominant. Niet alleen in Nederland, ook in Duitsland, Jordanië, Marokko en Tunesië. Landen waar ik diversiteitstrainingen geef.

Toch is er een verschil tussen Noordwest-Europa en Arabische landen. Jordanië, bijvoorbeeld, bestaat voor de helft uit Jordaniërs en voor de helft uit Palestijnen. „Misschien beoordelen jullie elkaar daar wel op”, suggereerde ik. Tot mijn verbazing brak er hilariteit uit. „Haha, ja dat doen

we”, beaamde er een. „Het eerste wat ik denk bij een nieuweling: is het een Jordaniër of een Palestijn?” Eerlijk, en met humor gebracht. En dat in een gemeenschap onder hoogspanning. Lach er eens om

In Nederland en Duitsland wordt er nauwelijks gelachen over dit onderwerp. Het is meteen beladen. De Nederlander zal niet snel toegeven dat hij - net als de meeste mensen - discrimineert in zijn primaire oordeel over anderen. Doet hij dat wel, dan volgt er geen lach maar boetedoening. Overigens laat ik het woord ‘discriminatie’ zelden vallen, dat verzuurt de hele training. Onderscheid maken, het idee alleen al, roept weerzin op - aangewakkerd door verkondigers van de heilstaat, waarin niemand discrimineert en we allemaal doen alsof we gelijk zijn.

In werkelijkheid maken we voortdurend onderscheid: op de werkvloer benutten we elkaars kwaliteiten, want de een kan iets nou eenmaal beter dan de ander, juist vanwege zijn of haar achtergrond. Een divers personeelsbestand spreekt ook diverse klanten aan. Maar dan moet je de verschillen tussen werknemers wel erkennen en tonen.

Aan de andere kant is er gemor over diversiteit. Gemor dat in een professionele omgeving nauwelijks geuit wordt, maar des te luider klinkt in het publieke debat, vooral in de niet-gevestigde internetmedia. De kwaliteit van school en buurt zou achteruitgaan, om maar niet te spreken van ‘onze’ tradities (van Zwarte Piet tot paaseitjes in de Hema). De veelbezongen zegeningen van diversiteit wegen voor velen niet op tegen de nadelen: afnemende saamhorigheid, conflicten, veiligheidslekken. Uitersten die elkaar moreel de maat nemen. Die moreel-politieke benadering is overheersend, maar verre van functioneel. Waar in Arabische organisaties alras de hoe-lossen-we-het-op-vraag komt, blijven Nederlandse organisaties hangen in de discussie: hebben we er last van, hoe komt het, willen we veranderen, waarom. Beter om gewoon de werkelijkheid te erkennen: het land is divers en - of we het nu leuk vinden of niet - we maken voortdurend onderscheid. Altijd. Overal. Soms hoor ik iemand verontwaardigd opmerken dat allochtonen onderling ook discrimineren. Natuurlijk doen ze dat! Dat is mens-eigen.



Lees ook dit interview met Liesbeth Huyzer, die zich vanaf maart gaat inzetten voor meer diversiteit bij de politie: **‘Politiewerk vraagt om een mannelijke cultuur’**

Politiek-correcte bubbel

Zowel voor- als tegenstanders van diversiteit hebben gelijk, maar hun debat creëert vooral een patstelling. Dealen met de consequenties lijkt me daarom een beter idee. Haal de voordelen dichterbij en voorkom dat de nadelen ons opbreken. Als iemand nattigheid voelt, moet daar

adequaat op gereageerd worden. Zo voorkom je veiligheidslekken in teams die minder saamhorig zijn als ze lijken. Wat ik ook vaak aantref: managers die in hun blanke ivoren torens de loftrompet steken over diversiteit, terwijl ze geen oren hebben naar het onderlinge wantrouwen op de werkvloer. Geen werknemer die daar vervolgens over durft te klagen, want dan wordt hij beschuldigd van discriminatie. Dat deugdenken is funest. Pas recent zie ik verandering: diversiteitsproblemen dringen meer en meer door tot de top. Hoe nu verder?

Tekenend is de uitspraak van korpschef Erik Akerboom, nog voor de onthulling van het lek. „De politie is te wit”, [sprak](#) hij 3 februari op Radio 1. „Grote steden veranderen in hoog tempo en wij veranderen als politie onvoldoende mee.” Die nadruk op het voordeel van diversiteit, brengt hem nu in een lastig parket. Had liever gecommuniceerd dat diversiteit zowel een kans als een bedreiging is. En bovenal onvermijdelijk. Nu trekken de kampen zich terug in hun politiek-correcte bubbel of scharen ze zich achter het ‘minder, minder, minder’ van Wilders. In landen als Marokko, of Tunesië waar voortdurend de dreiging van een aanslag heerst, laten ze het wel na de oplossing te zoeken in ideologisering. Ze zien diversiteit als voldongen feit en verbeteren gewoon hun inlichtingen.



„Gaat u maar rustig slapen, de diversiteit waakt over uw veiligheid” - hoe cynisch die tweet van de Wilders-volger ook was, die woorden zijn wel het product van de Nederlandse ‘aanpak’. De korpschef doet er goed aan dit terug te twitteren: „Ook al is ons land divers geworden, wij zijn in staat te waken over uw veiligheid.” Met als toevoeging: „Als professionele organisatie, niet als debatclub.”