

## DE BEREIDHEID OM TE PARTICIPEREN IN CURSUSSEN EN TRAINING

# ETNISCH PROFILEREN

In meerdere landen, waaronder Nederland, staat het onderwerp etnisch profileren hoog op de politieke agenda. Hoewel studies nog geen goed beeld geven van de omvang en het 'structurele karakter' van het probleem (zie o.a. Cankaya, 2012; Mutsaers, 2014; Svensson en Saharso, 2014; Landman, 2015; Böing, 2015; Van der Leun, 2014; Lamers, 2015; FRA, 2016; Bezemer en Leerkes, 2021), kan de perceptie van een racistische politie verstrekkende gevolgen hebben voor de legitimiteit en het voortbestaan van de organisatie. Niet alleen zullen burgers van vooral etnische minderheidsgroepen minder snel geneigd zijn om de politie te vertrouwen en met hen samen te werken, ook bestaat de kans dat zij (en hun kinderen) minder snel kiezen voor een baan bij de politie.



### Over de auteurs

Drs. Bas Böing is projectleider en aanjager professioneel controleren voor de Nationale Politie en PhD-student aan de Universiteit Twente. Contact: Bas.boing@politie.nl.  
Dr. ir. Peter de Vries is werkzaam als universitair docent aan de Universiteit Twente, sinds 2011 bij de vakgroep Psychologie van Conflict, Risico en Veiligheid (PCRV), bij de faculteit Behavioural, Management, & Social Sciences (BMS). Contact: p.w.devries@utwente.nl.

### Wat zegt de literatuur over de omgang van politiemedewerkers met etnisch profileren?

Los van de vraag in hoeverre voornoemde interventies effectief zijn, lijken ze op de werkvloer op weinig draagvlak te rekenen (Landman en Sollie, 2018; Kuppens en Ferwerda, 2019). Onderzoeken uit vooral het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten tonen aan dat het thema door een groot deel van de politiemedewerkers wordt gezien als een non-issue. Ook roept het boosheid en onbegrip op. Suggesties en verwijten dat de politie etnisch profileert wordt als onrecht

ervaren en als een aanval op de beroepseer, met als gevolg dat ze in verweer gaan (Shiner, 2010; Cooper, 2021). Maatregelen worden gezien als verkeerd en politiek correct. Zo werd in het Verenigd Koninkrijk een voorstel om een stopformulier in te voeren door politiemedewerkers gezien als een "exercise in political correctness, a stick to bash us with, a weapon to use against us, a gimmick, a public relations stunt, an empty box and the work of 'ivory tower' politicians and bureaucrats, who do not support the police and were pandering to the demands of activists and pressure groups" (Shiner, 2010: 942).<sup>1</sup>

Daarnaast bestaat het beeld dat sommige politiemedewerkers dit soort thema's niet belangrijk vinden vanuit een bepaalde morele grondhouding. Zo kunnen vrouwelijke politiemedewerkers en politiemedewerkers met een migratieachtergrond zich meer verbonden voelen met dit soort thema's, omdat zij vaker ervaringen hebben met uitsluiting en discriminatie (Pickett, Ryon, 2017: 14). In dit verband is ook de 'warrior vs guardian' tegenstelling interessant. Agenten met een warrior-mindset identificeren zich sterk met de harde kant van het politiewerk, zoals handhaving en misdaadbestrijding, en meten het succes van controles af op basis van effectiviteit (Pollock, 2017). Zij zien de relatie burgers als minder relevant, moeilijk en soms zelfs conflictueus (Caldero e.a., 2018). Vooral met groepen burgers die zich asociaal gedragen, de politie uitdagen en haar gezag op de proef stellen (Van Maanen, 1978). Vergelijkbare observaties zijn overigens ook in Nederland gedaan (Cankaya, 2012; Bonnet en Caillault, 2015). Agenten met een guardian-mindset identificeren zich daarentegen sterk met de meer sociale aspecten van het werk, zoals verbinden en hulpverlening (Pollock, 2017). Onderzoekers gaan er tot dusver van uit dat vooral deze medewerkers eerder zullen participeren in sociale verandering/hervormingen dan agenten met een warrior-mindset, omdat dit niet resoneert met hun opvatting over goed politiewerk (Pickett, Ryon, 2017; McLean, 2020). Ook zijn er aan de kant van de warriors zorgen dat dergelijke maatregelen de discretionaire ruimte beperken en afbreuk doen aan de morele autoriteit van de politie. Dat zou de politie volgens hen minder in staat stellen om misdaad te bestrijden (Trinkner, 2019).<sup>2</sup>

De voornoemde emoties en overtuigingen lijken een belangrijke rol te spelen bij de weerstand tegen het thema onder politiemedewerkers (zie ook: Pickett en Ryon, 2017). Daarbij is ook het effect relevant dat beschuldigingen van etnisch profileren hebben op medewerkers. In met name de Verenigde



De **perceptie** van een racistische politie kan verstrekkende **gevolgen** hebben voor de **legitimiteit** en het **voortbestaan** van de organisatie

Staten is aangetoond dat politiemedewerkers zorgen en angsten hebben dat hun gedrag weleens geïnterpreteerd zou kunnen worden als racistisch, en dat dit kan leiden dat zij controles vermijden (zg. *stereotype threat*; MacDonald, 2015; Nix en Wolfe 2017, 2018; Trinkner, 2019; Wolfe, 2020). Vooralsnog is het onbekend of en in hoeverre dit ook in de Nederlandse context een rol speelt.

Kortom, het is van belang om de (effecten van de) weerstand tegen maatregelen te begrijpen, zodat er gewerkt kan worden aan interventies die zinvol zijn en bijdragen aan het voorkomen van etnisch profileren. Engel (2020) stelt vast dat dergelijk onderzoek vaak niet wordt gedaan door tijdgebrek en urgentiegevoel, met als gevolg dat politieorganisaties jarenlang ineffectief beleid voeren. Deze politieorganisaties zetten in op interventies waarvan slechts wordt verondersteld dat ze effectief zijn, terwijl dat nooit is onderzocht en aangetoond (Engel, 2020: 160). Gelukkig wordt vanuit de programmaleiding 'Politie van Iedereen' ruimte geboden voor onderzoek dat specifiek naar die participatie van politiemedewerkers kijkt en hoe dat kan worden vergroot (zie realisatieplan PVI 2021). Een tweetal verkennende analyses geven een eerste beeld van de situatie in Nederland.

- 1 Ook vakbonden vereren zich tegen maatregelen. Recentelijk viel dit op bij de proef met burgerwaarnemers bij preventief fouilleren in Amsterdam, waarbij de NPB aankondigde eigen waarnemers te zullen inzetten die op hun beurt de burgerwaarnemers zouden observeren.
- 2 Hoewel 'warrior vs guardian' een theoretische tegenstelling betreft is de praktijk dat veel politiemedewerkers een combinatie van de twee typologieën zijn (McLean, 2020).
- 3 Zie hierover het artikel van de auteurs op [www.websitevoordepolitie.nl](http://www.websitevoordepolitie.nl).

Agenten van een basisteam in Amsterdam bekijken samen de NPO-documentaire 'Verdacht'. Hierin delen een aantal donkere Nederlanders, die bijvoorbeeld van Surinaamse, Marokkaanse of Turkse afkomst zijn, hun vervelende ervaringen met de politie.  
Foto: Bas Böing



## Methode

Studie 1 bestaat uit een survey (N=345). Hierin zijn medewerkers gevraagd in welke mate zij (willen) participeren in trainingen die etnisch profileren tegengaan en hebben we gekeken hoe dit samenhangt met verschillende psychologische variabelen, zoals werkplezier, de ervaren vrijheid om vrijuit te spreken over 'moeilijke' onderwerpen (d.w.z. psychologische veiligheid), en het type werk waarmee politiepolicie-medewerkers zich identificeren. Dat laatste is interessant om vast te stellen of ze meer een warrior- of guardian-signatuur hebben. Ook is gekeken naar specifieke achtergronden als geslacht, leeftijd, dienstjaren en politieke voorkeur. Studie 2 richt zich op *stereotype threat*, en bestaat uit interviews waarbij zogeheten 'ambassadeurs' zijn geïnterviewd (N=13), die op het thema een voortrekkersrol hebben en directe collega's coachen in het gewenste handelen (Kuppens en Ferwerda, 2019).

## Resultaten

### *Is er weerstand?*

Hoewel een meerderheid van de respondenten in de survey zegt het thema belangrijk te vinden (63%), lijkt het enthousiasme voor trainingen en cursussen een stuk minder groot. Slechts een derde (34%) geeft aan hierin te willen participeren. De interviews bevestigen het beeld dat politiemedewerkers verdeeld zijn: er zijn duidelijke voorstanders

die zeggen 'trots' te zijn dat het thema op hun team wordt gesproken en aangepakt, maar ook tegenstanders die dit enthousiasme niet delen. Deze politiemedewerkers geven aan moe, boos en gefrustreerd te zijn van alle media-aandacht en beschuldigen van racisme. Dat beeld vindt ondersteuning in de enquête, waar een meerderheid (54%) aangeeft zich emotioneel op te winden. Sommigen geven aan dat het goede imago van de politie wordt 'vernietigd' door de 'polariserende taal' van non-profitorganisaties die voor dit vraagstuk aandacht vragen. Ook wordt opgemerkt dat kwaadwillende personen het onderwerp misbruiken om onder een controle, aanhouding of bekeuring uit te komen. Ten slotte lijkt een deel van de respondenten boos en gefrustreerd, omdat de politie zich onvoldoende zou weren in de media tegen de verkeerde beelden die over etnisch profileren bestaan. Sommigen vinden dat 'beschamend'. Ongeveer een kwart geeft aan regelmatig tot vaak verweten te worden dat ze etnisch profileren. Dit is volgens hen een modewoord geworden, dat te pas en te onpas wordt gebruikt. Dat voelt voor veel politiemedewerkers onrechtvaardig en zorgt voor irritatie. Een relatief klein deel (9%) geeft aan hierdoor terughoudender te zijn geworden en/of gestopt te zijn met het uitvoeren van controles. Respondenten merken op angst te hebben als racist te worden gezien.

In de interviews wordt duidelijk dat de weerstand niet alleen is gericht op het thema zelf,

maar ook dat er weerstand is jegens het voeren van gesprekken m.b.t. etnisch profileren. Dat laatste lijkt vooral gevolg van feller verzet en toenemende polarisatie binnen politieteams. Een 33-jarige hoofdagent zegt hierover: “Er is een polarisatie ontstaan. Er is een groep [collega’s] die vindt dat het niet snel genoeg gaat en een groep die het allemaal onzin vindt.” Sommige ambassadeurs merken op dat er ‘kleine groepen schreeuwers’ aan weerszijde van de discussie staan en een ‘grote stille groep in het midden’. Dit maakt dat medewerkers die een minder uitgesproken mening hebben of het thema welgezind zijn, er toch niet voor kiezen om met andersdenkende collega’s een dialoog aan te gaan, om ongemakkelijke situaties op de werkvloer te voorkomen.

Het uitblijven van dialogen kan onterecht worden opgevat als weerstand tegen het thema, terwijl het net zo goed angst kan zijn om zich op het thema uit te spreken. Het is daarom goed om twee typen weerstanden te onderscheiden: tegen het thema zelf en tegen deelname aan een dialoog hierover. In beide gevallen worden gesprekken en training ontlopen. In beide gevallen is het interessant om meer over weerstand te weten en de personen die dit ervaren.

#### **Wie ervaren weerstand?**

Als ten eerste wordt gekeken naar de weerstand op het thema, dan wordt in de survey een zwak verband gevonden met geslacht, leeftijd, dienstjaren en politieke oriëntatie. Politie-medewerkers met relatief weinig dienstjaren, maar ook vrouwen en politiek linksgeoriënteerde politiemedewerkers lijken training en cursussen op dit thema meer te steunen. Sterker is echter de relatie met werk(on)tevredenheid en de mate waarin politiemedewerkers zich boos maken door de (media)aandacht voor etnisch profileren. Hoe meer ontevreden en boosheid, des te kleiner de interesse voor training, zo lijkt het op basis van de enquête-uitslagen. Ten slotte bleken respondenten met een warrior-mindset, zoals verwacht, minder bereid te participeren in training.

Geheel tegen de verwachting in valt in de enquête op dat de bereidheid om te parti-



Er moet gewerkt worden aan **interventies** die **zinnig** zijn en **bijdragen** aan het **voorkomen** van **etnisch profileren**

ciperen in trainingen onder respondenten met een guardian-mindset ook tegenvalt. Mogelijk is het zo dat uitgesproken guardians geen oplossing (meer) zien in trainingen. De open antwoordvelden in de survey, maar ook de interviews, lijken dat beeld te bevestigen. Sommigen zeggen trainingen te zien als ‘symptombestrijding’. Anderen merken op dat het ook op een gegeven moment ook ophoudt, omdat sommige mensen hardleers zijn. Tegen hen zouden andere maatregelen genomen moeten worden. Kortom, politiemedewerkers met een meer uitgesproken warrior- of guardian-signatuur lijken in mindere mate geïnteresseerd in training en cursussen.

#### **Wat doet weerstand toe-/afnemen?**

In de interviews wordt psychologische veiligheid als belangrijke voorwaarde genoemd voor de participatie in trainingen. Sommigen hebben het gevoel dat tegenwoordig, vanwege de scherpere tegenstellingen, niet alles meer gezegd kan worden. Anderen wijzen naar de ‘oude’, ‘harde’, ‘cowboy-cultuur’, die ertoe zou leiden dat politiemedewerkers geen fouten toegeven en zich kwetsbaar opstellen, of durven op te stellen uit vrees voor oordelen.

Naast psychologische veiligheid wordt ook teamcohesie en vertrouwen genoemd als voorwaarde voor de participatie in trainingen. Als politiemedewerkers elkaar niet kennen, is er volgens de ambassadeurs meer onveiligheidsgevoel en is daarmee de kans groter dat ze niet willen participeren. Toch kunnen onderlinge



## Literatuur

De volledige literatuurlijst is op te vragen bij de onderzoekers.

relaties er volgens hen ook voor zorgen dat agenten liever hun mond houden. Neutraal taalgebruik en een onderzoekende houding kan helpen om dat zwijgen te doorbreken. Om die reden zouden ambassadeurs ook liever de term professioneel controleren gebruiken in plaats van etnisch profileren, omdat deze term minder beladen zou zijn. Hiermee zeggen zij te voorkomen dat er 'eilandjes' ontstaan en dat zij in hun rol als ambassadeur gestigmatiseerd worden.

Dit alles pleit voor veilige teams en trainingen die qua taalgebruik neutraal zijn en zowel door medewerkers met een warrior- en guardian-signatuur nuttig worden gevonden.

## Conclusie

Politieleiders staan voor een ingewikkelde opgave. Enerzijds wordt van hen verwacht dat zij aandacht hebben voor vooroordelen en maatregelen nemen om (gevoelens van) etnisch profileren te voorkomen. Denk aan stopformulieren, bodycams, meer diversiteit op de werkvloer, en trainingen die agenten meer cultureel sensitief maakt. Anderzijds zorgen dit soort maatregelen voor weerstand. Onderzoek naar de participatie van politiemedewerkers in dergelijke maatregelen is schaars. Bestaande literatuur geeft een grof idee van hoe dit wordt beïnvloed door emoties, rationele en morele overtuigingen die politiemedewerkers hebben. In twee studies is gekeken hoe in de Nederlandse context, en in welke mate, enkele psychologische constructen en achtergrondkenmerken van invloed zijn op die participatie.

Hierin valt op dat politiemedewerkers verdeeld zijn over het thema. Er is een groep die trots is en blij dat er (eindelijk) aandacht aan het thema wordt besteed, maar ook een groep die zich hierover opwindt. Gevoelens van boosheid en onrecht hebben een negatieve invloed op de bereidheid om deel te nemen aan trainingen en ook – weliswaar in mindere mate – op het uitvoeren van politiecontroles. Een klein deel van de respondenten geeft aan dit niet meer te doen uit angst om als racist te worden gezien. Dit komt overeen met literatuur over *depolicing* als gevolg van *stereotype threat*. Toch lijken niet alle voorstanders voor verandering ook voorstanders voor training en cursussen, die door hen als '(te) soft' worden ervaren. Het contrast tussen politiemedewerkers op dit emotionele thema maakt dat een relatief grote groep in het midden zich liever afzijdig houdt in dialogen om ongemakkelijke situaties te vermijden. Hun participatie is echter wel van belang om de gewenste verandering op het team voor elkaar te krijgen. De vraag is echter wat ervoor nodig is om deze groep in beweging te krijgen.

In deze verkennende studie worden psychologische veiligheid, teamcohesie en vertrouwen opgemerkt als belangrijke voorwaarden voor participatie, evenals neutraal taalgebruik en een waarderend onderzoekende houding. Momenteel vinden proeven plaats waarbij gebruik wordt gemaakt van een gecontroleerde praktijkomgeving in *virtual reality*<sup>3</sup> waarna deelnemers met elkaar het gesprek aangaan over de gemaakte keuzes en hoe dat zich verhoudt tot effectief, rechtvaardig en professioneel politiewerk. Een eerste studie toont aan dat deze manier van casuïstiek bespreken politiemensen aanspreekt en tot nieuwe inzichten leidt. Of dit ook op termijn aanzet tot (duurzame) gedragsverandering en minder weerstand, zal nader worden onderzocht. •