

“Doelgroep? Dat zijn allochtonen”

*Onderzoek naar interetnische relaties bij de politie
Binnensticht*

Bachelorthesis Culturele antropologie
Universiteit Utrecht

Sophie Gunnink

Begeleidster: Miriam Geerse
Studentnummer: 3342352
E-mailadres: sophiegunnink@gmail.com
Juni 2010

Voorwoord

Deze scriptie is het resultaat van mijn eerste veldwerkervaring als antropoloog. De afgelopen maanden zijn de mooiste maanden van mijn gehele studietijd geweest. Ik heb voor het eerst al het geleerde in praktijk kunnen brengen en zelf onderzoek uit kunnen voeren. Het resultaat hiervan ligt voor u in de vorm van deze scriptie.

Ik had deze scriptie echter niet kunnen schrijven zonder de hulp van een flink aantal mensen. Allereerst Miriam Geerse, mijn fantastische scriptiebegeleidster. Zonder haar strenge commentaar en de manier waarop ze met me meedacht had het nooit tot dit resultaat kunnen komen. Naast Miriam is Marloes Huijsen tijdens het gehele onderzoek mijn steun en toeverlaat geweest: samen dachten we onze onderwerpen uit en overlegden we tijdens ons veldwerk als we het moeilijk hadden. Naast Marloes wil ik professor Boutellier, Ad Sanders en Henk Timmer bedanken. Zonder hen was ik niet bij het district Binnensticht terechtgekomen. Wellicht was het zonder hen zelfs helemaal niet gelukt om een onderzoeksplek bij de politie te krijgen. Verder wil ik alle politiemensen van Binnensticht bedanken: ze hebben de tijd en moeite genomen om al mijn vragen te beantwoorden, om me mee te nemen wanneer ik dat maar wilde, om me documenten toe te sturen en om anderen namens mij te bellen of mailen. In het bijzonder wil ik alle mensen bedanken die ik heb mogen interviewen.

Ten slotte wil ik vrienden en familie bedanken die mij in de laatste versie hebben geholpen de puntjes op de i te zetten: mijn vader Jan Willem, en Sam en Rianne.

Sophie Gunnink

Inhoudsopgave

Inleiding	7
1. Conceptueel kader	13
2. “Marokkanengemeente” Zeist en haar politie	27
3. Bekeuringssmachines, boevenvangers en mensenhelpers	35
4. Discriminatie en doelgroepenbeleid	43
5. Invloed van de media en van het beleid	49
6. Conclusies en aanbevelingen	57
Referenties	61
Bijlage 1: Glossary	65
Bijlage 1: Reflectieverslag	69
Bijlage 3: Samenvatting	72



REKAMASI

Foto 2: Politiebus

Inleiding

Op een zonnige zaterdagmiddag, vroeg in maart, rij ik rond in de auto met Rob en Kadir, twee oudere politiemannen. We krijgen een melding¹ door, iets waarvoor een burger de politie heeft gebeld, door: er is een ongeluk gebeurd waar een ambulance bij is geroepen. De ambulancebroeders ervoeren dreiging van omstanders waarop zij besloten om politieassistentie te vragen. We komen aan bij de plaats van het ongeval, een straat in een van de slechtere wijken van Zeist. Een oudere vrouw van Nederlandse afkomst is gevallen op straat en heeft een hoofdwond. De, vrijwel alleen Marokkaanse, buurtbewoners staan om haar heen om te helpen. Ze zijn boos op de ambulancebroeders omdat die er pas zo laat bij waren. Iedereen is geschrokken en probeert te helpen. Een jongetje van een jaar of twaalf staat iets te dicht bij het bloed op straat. Hij wordt langzaam wit en valt bijna flauw. Rob schiet hem te hulp en vraagt één van de ambulancebroeders er even naar te kijken. De gevallen vrouw ligt inmiddels in de ambulance en wordt naar het ziekenhuis gereden.

Nu moet het bloed nog worden opgeruimd. Rob vraagt aan de jongetjes die nieuwsgierig staan te kijken of ze willen helpen. Zij knikken gretig van ja. “Ga dan maar snel een emmer water halen! Dan spoelen we het weg!” Terwijl de jongetjes wegrennen ontstaat er een discussie tussen Rob en Kadir: Kadir vindt het tijdverspilling om de jongens erbij te betrekken. “Als we gewoon een van die ouders vragen om wat water dan gaat het veel sneller en kunnen we weer door”. De jongens komen terug met een colafles gevuld met water. Rob giet het water op straat en probeert het bloed weg te vegen met een bezem die hij uit de politieauto heeft gehaald. Er is echter nog meer water nodig, dus hij vraagt de jongens meer te halen. Kadir kijkt hem aan met een blik van “zie je wel!”. Nadat ook de tweede fles water is geleegd kan het bloed helemaal weg. De buurtbewoners gaan weer naar huis. Wij rijden weer door.

Uit bovenstaande anekdote blijkt dat politiemensen met eenzelfde situatie heel anders om kunnen gaan. Rob probeert de nieuwsgierige kinderen uit de straat bij de afhandeling van het ongeluk te betrekken. Ook uit andere situaties blijkt dat Rob mensen helpen als belangrijkste doel ziet in zijn werk. Hij maakt vaak praatjes met burgers als hij surveillance rijdt. Kadir wil liever snel werken: kinderen laten helpen kost meer tijd dan om het zelf te doen. Hij wil liever snel de weg weer op om door te kunnen gaan met zijn werk: om boeven te vangen en andere problemen op te lossen. De andere politiemensen die ik tegenkwam tijdens mijn onderzoek blijken ook ofwel het mensen helpen of het boeven vangen als belangrijkste te zien. Dit blijkt van invloed op

¹ In de bijlage is een glossary gevoegd. Alle relevante politietermen staan daarin vermeld met een uitleg. Als een term voor het eerst wordt genoemd zal er een asterisk (*) bijstaan.

hoe de agenten hun werk doen: boevenvangers rijden het liefst door de probleemwijken op zoek naar criminaliteit, terwijl de mensenhelpers tijd en energie steken in het praten met burgers. Juist de mensenhelpers blijken betere (interetnische) relaties met burgers te ervaren.

Er is in de Verenigde Staten, het Verenigd Koninkrijk en Australië veel onderzoek gedaan naar de interetnische relaties tussen politie en burgers. Deze onderzoeken hebben zich in de verklaring van hun data veelal slechts gericht op de individuele vooroordelen van agenten². Bovendien gebruiken alle onderzoekers louter kwantitatieve methoden. Daardoor ontstaat een smalle blik op de situatie: er kan worden gekeken naar leden van welke etnische groepen gemiddeld vaker worden aangehouden, en of agenten vooroordelen hebben, maar het is onmogelijk om te zien hoe aanhoudingen verlopen, hoe er aan de koffietafel wordt gepraat over de Ander en hoe de collegiale verhoudingen zijn. Dit zijn aspecten die van groot belang zijn als wordt getracht de interetnische relaties tussen politie en burgers te omschrijven. Auteurs als Weitzer & Tuch (2005) schrijven aan het eind van hun onderzoek naar interetnische relaties tussen politie en burgers dat er meer kwalitatief onderzoek naar dit onderwerp nodig is. De fundamentele doelstelling van dit onderzoek is dan ook om door middel van kwalitatieve methoden als participerende observatie een bredere blik te krijgen op de (interetnische) relaties tussen politie en burgers zodat bovengenoemde aspecten ook worden bekeken.

Naast een fundamentele doelstelling heeft dit onderzoek echter ook een belangrijke maatschappelijke doelstelling. Veel mensen baseren hun mening over 'allochtonen' op wat ze zien en horen in de media. Hieruit komt vaak naar voren dat 'allochtonen', en dan met name Marokkaanse Nederlanders, oververtegenwoordigd zijn in de criminaliteitscijfers (zie o.a. Pietersen 2010). Uit mijn onderzoek is echter gebleken dat de politie in Zeist crimineel gedrag veelal toeschrijft aan Marokkaanse jongens. Ze geven ook aan deze vaker te controleren dan bijvoorbeeld 'autochtone' vrouwen. Hierdoor is het aannemelijk dat Marokkaanse jongens ook vaker terechtkomen in de criminaliteitscijfers.

Mijn onderzoek heeft zich, zoals gezegd, gericht op het onderzoeken van de interetnische relaties tussen de politie en de burgers. Mijn centrale vraagstelling is als

² Alleen het onderzoek van Warren et. al. (2006) neemt meer van de context mee. Zij stelden een mechanisme op waarbij naast vooroordelen ook de bovengemiddelde surveillance in probleemwijken en het etnisch profileren als verklaring worden gegeven voor het feit dat Afro-Amerikanen en Hispanics gemiddeld vaker worden aangehouden dan blanke Amerikanen.

volgt: “Op welke manieren interacteren politiemensen in Zeist met burgers; hoe ervaren de politiemensen hun relaties met burgers van verschillende etnische achtergronden en welke rol spelen eventuele vooroordelen van agenten in de interacties en relaties met burgers?” Als locatie voor mijn onderzoek ben ik terechtgekomen in Zeist. Voor mijn onderzoek van start ging had ik een voorstel ingediend bij de korpsleiding van de politieregio Utrecht. Zij stelden als locatie voor mijn onderzoek de districten Binnensticht (Zeist) of Heuvelrug (Veenendaal) voor, waarop ik besloot om naar Zeist te gaan. De twee districten zijn qua problematiek en demografie vergelijkbaar, maar Zeist ligt wel een stuk dichterbij mijn woonplaats Utrecht en was daardoor praktischer. Mijn onderzoek heeft voor het grootste deel bestaan uit participerende observatie: ik zat achter in de auto, at mee op het bureau en was erbij als mensen op het bureau aangifte kwamen doen. Tijdens het meelopen heb ik veel informele gesprekken kunnen voeren met de agenten, met name als we in de auto zaten. Naast de participerende observatie heb ik een aantal agenten gevraagd voor een diepteinterview³. Deze interviews vonden plaats op het bureau.


In het voorgaande stuk zijn de termen ‘allochtoon’ en ‘autochtoon’ een aantal keer ter sprake gekomen. Dit zijn binnen de sociale wetenschappen omstreden termen, omdat ze een wij / zij categorisatie suggereren en omdat met name de term ‘allochtoon’ de laatste jaren een negatieve lading heeft gekregen. Ondanks dat ik zelf geen voorstander van deze termen ben, heb ik er toch voor gekozen om ze in deze scriptie te gebruiken. Dit om twee redenen: enerzijds vergemakkelijken deze termen het spreken over de twee ‘groepen’ waar het in mijn onderzoek om gaat: zij die in Nederland geworteld zijn en zij die dat in mindere mate zijn omdat zij zelf of één van hun ouders in een ander land zijn geboren⁴. Daarnaast zijn deze termen binnen de politie veelgebruikt: zodra je tegen een politieagent iets zegt over een ‘allochtoon’, dan weet hij of zij meteen waar je het over hebt. Dit in tegenstelling tot een term als bijvoorbeeld de

³ Deze interviews heb ik niet opgenomen met een geluidsrecorder, omdat dit gevoelig kan liggen bij de politie. In hun werk worden verhoren alleen opgenomen als de verdachte of het slachtoffer een kind is of geestelijk gehandicapt. In plaats daarvan maakte ik tijdens het interview aantekeningen die ik thuis uitwerkte. Deze mailde ik naar de agenten, die daarop eventueel aanpassingen konden terugsturen. Dit hebben ze vrijwel allemaal gedaan, hoewel het steeds om kleine wijzigingen ging.

⁴ Als definitie van “niet-Westerse allochtoon” wordt in dit onderzoek die van het CBS (2010) gebruikt: “Een (niet-Westerse) allochtoon is iemand die zelf, of waarvan minimaal één van de ouders, in een niet-Westers land is geboren. Niet-Westerse landen zijn alle landen binnen de werelddelen Latijns-Amerika, Afrika, Azië (met uitzondering van Indonesië en Japan) en het land Turkije.” Een ‘allochtoon’ is iemand die zelf, of waarvan één van de ouders in een ander land dan Nederland is geboren.

etnische Ander. Om toch te blijven markeren dat ik niet achter het gebruik van de termen staan staan ze in de gehele scriptie tussen aanhalingstekens.

In deze scriptie zullen eerst de belangrijkste concepten omtrent de hiervoor beschreven thematiek worden besproken in het conceptueel kader. Vervolgens zal in dat hoofdstuk worden ingegaan op een aantal onderzoeken naar interetnische relaties bij de politie, waarbij zowel onderzoeken naar onderlinge verhoudingen als naar de relatie tussen politie en burgers aan bod komen. Het tweede hoofdstuk zal de context van mijn onderzoek behandelen: de gemeente Zeist, die 'Marokkanengemeente' wordt genoemd door de problematiek met deze groep, de politie daar en hun hechte omgangsvormen, en hoe er met de 'allochtone' collega's wordt omgegaan. Dit hoofdstuk is een combinatie van literatuuronderzoek en empirische data. Het derde hoofdstuk zal volledig uit empirie bestaan. Het zal de relatie en het contact tussen de politie in Zeist en de burgers beschrijven. Ook zal een overzicht worden gegeven van redenen die de politiemensen geven waarom 'allochtonen' (en dan vooral Marokkaanse-Nederlanders) oververtegenwoordigd zijn in de criminaliteitscijfers. Het vierde hoofdstuk gaat over de invloed van vooroordelen en andere gedachten over de Ander op het werk van de politiemensen: houden ze bijvoorbeeld echt meer 'allochtonen' aan dan 'autochtonen'? Wie worden sneller gecontroleerd als er niets aan de hand is? Het vijfde hoofdstuk ten slotte behandelt twee factoren waardoor de agenten beïnvloed kunnen worden in hun denken: de media en het beleid dat de politie heeft op het gebied van diversiteit en omgangsvormen.



**ENERGIEKE
VEELPLEGERS
GEZOCHT**

**OMDAT HIJ MORGEN
TERUGKOMT
LIET HIJ HET LICHT
BRANDEN !**

Woutje

1. Conceptueel kader

Bij het bekijken van interetnische relaties tussen politie en burgers, is het van belang de verschillende concepten die daarbij een rol spelen te onderscheiden en in wetenschappelijk perspectief te plaatsen. Voor dit onderzoek is gekozen voor een interdisciplinair kader: niet alleen antropologische theorieën worden besproken; er zal ook aandacht worden gegeven aan theorieën uit de sociologie en de sociale psychologie. Dit om twee redenen: ten eerste wordt interdisciplinair onderzoek de laatste jaren toegejuicht (zie o.a. Wekker 2007) omdat het uitnodigt tot denken buiten de geldende paradigma's die gelden binnen de eigen discipline. Ten tweede is er vrijwel geen antropologisch onderzoek gedaan naar interetnische relaties tussen politie en burgers, waardoor een groot deel van de theorievorming tot nu toe van andere (sociaal wetenschappelijke) aard is.

In dit theoretisch kader zullen eerst de concepten "ethniciteit" en de daarbij horende interetnische relaties worden besproken. Vervolgens zullen een aantal onderzoeken naar de (interetnische) relaties tussen politiemensen worden besproken om af te sluiten met een overzicht van het onderzoek naar de relatie tussen de politie en de burgers.

In antropologisch onderzoek speelt de term ethniciteit al sinds de jaren zestig van de vorige eeuw een belangrijke rol (Eriksen 2002: 1). Voordat dit begrip centraal kwam te staan, werd vaak gedacht in termen van ras. Echter, sinds de jaren twintig van de vorige eeuw is al bekend dat er maar één menselijk ras bestaat. "Ras" is dus een sociaal construct en kan alleen op die manier worden onderzocht. Belangrijk is voor ogen te houden dat vooral het witte "ras" (de westerlingen) de Anderen een ras toeschreven. Uiteraard werden daarbij aan het eigen "ras" louter positieve eigenschappen toegekend (Eriksen 2002; Anderson 2006; Verkuyten 1999).

Als vervanging voor het begrip "ras" kwam het begrip ethniciteit in omloop. Er zijn verschillende visies op wat dit begrip precies betekent. Hieronder zal een aantal worden besproken. Max Weber wordt over het algemeen gezien als de eerste die het begrip gebruikte. Hij definieerde etnische groepen als volgt:

"Those human groups that entertain a subjective belief in their common descent because of similarities of physical type or of customs or both, or because of memories of colonization and migration; this belief must be important for group

formation; furthermore it does not matter whether an objective blood relationship exists" (Weber 1978: 389)

Weber zag het al dan niet bestaan van seksuele relaties tussen twee etnische groepen als belangrijk punt om een etnische grens aan te duiden. Als mensen van verschillende groepen elkaar niet aantrekkelijk vinden, dan zullen er grote verschillen zijn, is zijn redenatie. Daarnaast legt hij, zoals uit het bovenstaande citaat blijkt, de nadruk op een geloof in gemeenschappelijke afkomst van de groep.

Naroll (in Barth 1969) vindt dat een etnische groep aan andere kenmerken moet voldoen: zelfvoorzienendheid, het delen van belangrijke culturele kenmerken, het hebben van een eigen wijze van communicatie (bijvoorbeeld een eigen taal) en dat mensen zichzelf tot die bewuste groep rekenden. Fredrik Barth (1969) vond echter met name het laatste punt van belang omdat de andere factoren lang niet altijd opgaan. Zo zijn er groepen die onderling grote culturele verscheidenheid vertonen doordat ze in een groot gebied wonen met verschil in klimaat, maar die zichzelf toch als één etnische groep zien. Daarnaast is er zeer vaak sprake van symbiose tussen verschillende etnische groepen: ze zijn niet zelfvoorzienend in producten als voedsel en zijn van elkaar afhankelijk in de handel. Naast dat leden van de etnische groep zichzelf als groep beschouwen is het ook van belang dat ze door anderen als zodanig worden gezien. En ook al is het zo dat niet alle leden van de groep de (culturele) kenmerken van de groep in dezelfde mate met zich meedragen, als ze door zichzelf en door anderen als lid van die groep worden gezien, dan zijn ze leden van die bewuste groep, aldus Barth. Hij besteedt bovendien veel aandacht aan het bestaan van *ethnic boundaries*: sociale grenzen die de groepen markeren. Er is wel contact over de *boundaries* heen, maar de groepen in kwestie bepalen zelf wanneer dat contact plaatsvindt en welk doel het heeft (handel, interetnisch trouwen, etc.).

Er zijn negatieve kanttekeningen aan het begrip "etniciteit". Banton (in Eriksen 2002) stelt dat etniciteit steeds meer een negatieve vorm van categorisering is geworden, waardoor vermeende culturele in plaats van uiterlijke verschillen stigmatiserend gaan werken. Bovendien wordt etniciteit door velen gezien als iets dat absoluut werkt (*in or out*). Dit houdt in dat iemand ofwel bij de groep hoort, ofwel er juist helemaal niet bij hoort. Als slechts wordt gekeken naar culturele kenmerken is deze overgang tussen groepen veel subtieler en is er meer sprake van continuïteit. Men kan er immers voor kiezen bepaalde kenmerken wel of juist niet over te nemen. Verkuyten (1999: 47) geeft hierbij het voorbeeld van Marokkanen die

“vernederlandsen”: ze nemen steeds meer elementen van de Nederlandse cultuur over, maar worden toch nog als Marokkaan gezien, door zichzelf en door anderen. Volgens Verkuyten (1999) is tevens uit verschillende onderzoeken gebleken dat mensen horende bij een etnische minderheidsgroep zich sterker identificeren met hun groep dan mensen die bij een meerderheidsgroep horen.

Interetnische relaties

Het begrip “ethniciteit” is een relationeel begrip: er kan alleen van de eigen etnische groep worden gesproken, als er ook een Andere groep is (Eriksen 2002; Barth 1969). Daarom is bij het bespreken van het concept ethniciteit, het concept interetnische relaties van groot belang. Hierboven is het concept *ethnic boundaries* van Barth (1969) kort besproken. Hierbij gaat het om insluiting van de leden van de eigen groep en uitsluiting van leden van de andere groepen. Het hebben van interetnisch contact is cruciaal voor het optrekken en in stand houden van *ethnic boundaries*: als dat niet plaats zou vinden, dan zouden er ook geen grenzen hoeven en kunnen zijn. Volgens Barth zijn voor goede interetnische relaties duidelijke en consistente regels van belang. Er is bijvoorbeeld alleen goed contact mogelijk op terreinen waarbij geen grote (culturele) verschillen zijn tussen de betreffende groepen. Zo is religie een terrein waar bijvoorbeeld vaak geen contact over is: er zijn aparte kerken en andere gebedshuizen voor verschillende etnische groepen in veel landen. Voor de terreinen waar wél interetnisch contact plaats kan vinden, zoals bijvoorbeeld de handel, moeten duidelijke richtlijnen zijn. Hij wijdt helaas niet uit over wat voor richtlijnen dit zouden moeten zijn en door wie deze moeten worden vastgesteld.

Volgens Eriksen (2002) is stereotypering zeer belangrijk bij het aangaan van interetnische relaties. Uit veel onderzoeken blijkt dat mensen als een van de eerste dingen bij een nieuwe ontmoeting vragen naar de etnische achtergrond van de ander (o.a. Eriksen 2002: 23). Hij stelt dat in alle multi-etnische samenlevingen stereotypen van de etnische Ander bestaan, hoewel niet iedereen die heeft en er ook altijd “uitzonderingen” op het stereotype bestaan. Hiermee bedoelt hij dat als mensen volgens een stereotype bepaalde eigenschappen hebben, zoals bijvoorbeeld wanneer men denkt dat alle Spanjaarden lui zijn, en ze een niet-luie Spanjaard tegenkomen, ze dat een “uitzondering” kunnen noemen. Dat die man niet lui is betekent voor hen dan niet dat het stereotype niet klopt. Eriksen geeft drie redenen voor het bestaan van

stereotypering: ten eerste scheidt het “orde in de chaos” van een multi-etnische samenleving. Ten tweede legitimeert het de dominerende groep of groepen om privileges te eisen. Ten derde scheidt het mogelijkheden om de grenzen van de eigen groep te markeren (“Wij zijn niet als zij”) (Eriksen 2002: 25).

De sociale psychologie heeft veel theorieën ontwikkeld omtrent de vorming van stereotypering en vooroordelen. Deze gaan grotendeels door op wat Eriksen (2002) stelt. Er zijn binnen de sociale psychologie drie leidende theorieën hierover: de sociale identiteitstheorie, de conflicttheorie en de contacttheorie, welke na elkaar besproken zullen worden. Volgens de sociale identiteitstheorie is het onmogelijk voor mensen om niet in stereotypen te denken. Dit heeft met twee factoren te maken. De eerste factor bestaat uit informatieverwerking: het is voor mensen onmogelijk om van iets of iemand altijd alle kenmerken te onthouden en te verwerken, dat zou teveel tijd kosten. Mensen gebruiken daarom alleen die kenmerken die ze als waardevol of nuttig beschouwen. De tweede factor is de positieve zelfidentiteit, die in vier fasen tot stand komt. Ten eerste de sociale categorisatie: er wordt een onderscheid gemaakt tussen de eigen groep (*ingroup*) en de rest (*outgroup*). Deze *outgroup* hoeft niet als één groep te worden beschouwd maar bestaat uit alle groepen behalve de eigen groep. Veelal is het echter wel het geval dat met name jegens één groep binnen de *outgroup* vooroordelen bestaan. De *ingroup* en *outgroup* zijn contextafhankelijk en dus niet altijd gelijk. Vervolgens maakt men een vergelijking tussen de *ingroup* en de *outgroup*. Hierna volgt de *psychological group distinctiveness*: de groepsverschillen worden benadrukt en de verschillen binnen de groepen worden genegeerd. Hierdoor wordt een positieve zelfidentiteit verworven (Taylor & Moghaddam 1989; Brown 2000). Uit stereotypering komt vaak de vorming van vooroordelen voort.

Zowel de conflicttheorie als de contacttheorie proberen te verklaren waarom sommige mensen meer vooroordelen hebben ten opzicht van de *outgroup* dan anderen. Zo stelt de conflicttheorie dat mensen die een zekere mate van conflict ervaren met de *outgroup* ook vaker vooroordelen ten opzichte van die *outgroup* zullen hebben. Het kan hier gaan om conflicten om huizen of bijvoorbeeld werkgelegenheid (Blumer 1958; Scheepers et. al. 2002; Sherif 1998), wat “realistische” conflicten worden genoemd omdat het gaat om tastbare zaken. Coser (1956) vult hierbij aan dat er naast de hiervoor genoemde realistische conflicten ook sprake kan zijn van symbolische conflicten over bijvoorbeeld normen en waarden of om religie. Contact is niet eens nodig voor het ervaren van conflict: krantenberichten of andere manieren om informatie

over de Ander te krijgen kunnen ook een gevoel van conflict oproepen en daarmee vooroordelen versterken.

De derde theorie omtrent de ontwikkeling van vooroordelen is de contacttheorie. Allport (1954/1979) stelt dat als mensen op een positieve manier contact met elkaar hebben, er vermindering van vooroordelen optreedt. Een negatieve vorm van contact, bijvoorbeeld in interacties waarin sprake is van machtsverschillen, kan vooroordelen juist versterken, aldus Allport. Hiermee doelt hij op, bijvoorbeeld, het contact dat een blanke man met zijn zwarte schoonmaker heeft. Als vorm van positief contact ziet Allport bijvoorbeeld het contact tussen collega's die hetzelfde werk doen, of tussen klasgenoten. Als iemand alleen negatief contact met de etnische Ander, dan kan dat zelfs vooroordelen vermeederen. Pettygrew & Tropp (2006) voerden een meta-analyse uit naar de effecten van contact. Hieruit bleek dat, netto gezien, contact altijd vooroordelen vermindert.

De Nederlandse multiculturele samenleving, criminaliteit en etniciteit

Nederland is, net als vrijwel alle andere landen, een multi-religieuze en een multiculturele samenleving waar veel interetnische relaties bestaan. De dominante groep bestaat uit de 'autochtone' Nederlanders. Daarnaast bestaan verschillende etnische minderheidsgroepen. De grootste etnische minderheidsgroep wordt gevormd door de Turkse-Nederlanders, gevolgd door de Indonesiërs en de Duitsers. Andere belangrijke groepen worden gevormd door Oost-Europeanen als Polen, Roemenen en Bulgaren en niet-Westerse groepen als Marokkanen, Surinamers, Afghanen en Irakezen.

De multi-etnische samenstelling van Nederland is eeuwenlang een feit, sinds protestanten, Joden en anderen in de zeventiende eeuw naar Nederland kwamen omdat ze in landen als Frankrijk en Spanje niet welkom waren. Na de Tweede Wereldoorlog nam de diversiteit van de samenleving in rap tempo toe toen de Nederlandse regering voor de wederopbouw 'gastarbeiders' uit de landen rond de Middellandse zee haalde en later ook hun gezinnen mochten overkomen. Ook bleek Nederland een land waar vluchtelingen zich graag vestigden. De laatste decennia is voor de multiculturalistische kenmerken van de samenleving in 'de politiek' meer aandacht gekomen, terwijl de politici er eerst het liefst over zwegen. Het politieke en sociale klimaat omtrent de houding ten opzichte van etnische minderheden veranderde, onder andere door opinieartikelen van Frits Bolkestein (1991), Paul Scheffer (2000) en

Paul Schnabel (2000). Mensen gingen, mede door de media, de migranten aanwijzen als zondebok. Zo komt het de laatste jaren vaak in het nieuws naar voren dat niet-Westerse allochtonen⁵, en dan vooral Marokkanen, oververtegenwoordigd zijn in de criminaliteitscijfers (zie o.a. Pietersen 2010; Reformatorisch Dagblad 2010). Politici als Geert Wilders maken hier handig gebruik van door het gedrag van een kleine groep op de hele cultuur of religie te verhalen en daarmee het xenofobisme te versterken (Lubbers e.a. 2009).

Mede vanwege de veranderende houding in de samenleving wordt er steeds meer onderzoek gedaan naar de identificatie van etnische minderheden. Dit onderzoek moet vragen beantwoorden als "Willen 'ze' nu echt wel bij 'ons' horen?". Anderson (2006) spreekt over het bestaan van *imagined communities*, het idee dat een groep mensen - in zijn discours naties - zich verbonden kunnen voelen met medegroepsgegoten ver weg in tijd of afstand. Dit betekent dat iemand met een andere etniciteit dan de Nederlandse zich toch verbonden kan voelen met het land van herkomst. Een Marokkaanse Nederlander die hier is geboren kan zich bijvoorbeeld meer verbonden voelen met Marokko en Marokkaans-zijn dan met Nederland en de Nederlandse etniciteit. Er wordt veel onderzoek gedaan naar etnische identificatie. Een voorbeeld hiervan is het onderzoek van Evelyn Ersanilli (2009) over de identificatie van Turks-Nederlandse jongeren. Uit dit onderzoek blijkt dat Turks-Nederlandse jongeren zich meer en positiever met het Turks-zijn associëren dan met de Nederlandse etniciteit⁶.

Het is echter van belang om niet alleen de etniciteit van de Ander te beschouwen, maar juist ook die van het Zelf. In 2007 bracht de Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid (WRR 2007) een rapport uit dat gewijd is aan de 'Nederlandse identiteit'. De auteurs stellen hierin ondermeer dat als niet naar de Nederlandse etnische identiteit wordt gekeken, de integratie van nieuwkomers ook nooit kan slagen. Immers, als de 'autochtone' Nederlanders hun eigen (culturele) identiteit niet kennen, dan kunnen 'allochtone' Nederlanders ook nooit 'Nederlander worden'. Niemand lijkt immers een beeld te hebben van wat dat is, 'Nederlander zijn'. Het eerste exemplaar van dit rapport werd overhandigd aan prinses Maximá, waarbij zij ook een toespraak

⁵ In het beleid wordt voor de term 'niet-Westerse allochtoon' tevens de definitie van het CBS, die al naar voren is gekomen in de inleiding, gebruikt: "Een (niet-Westerse) allochtoon is iemand die zelf, of waarvan minimaal één van de ouders, in een niet-Westers land is geboren. Niet-Westerse landen zijn alle landen binnen de werelddelen Latijns-Amerika, Afrika, Azië (met uitzondering van Indonesië en Japan) en het land Turkije."

⁶ De ondervraagde jongeren associëren zich nog iets meer met de groep moslims, maar deze wordt in dit stuk niet als etnische groep gezien.

gaf. Er ontstond in de pers en in de samenleving grote ophef omdat zij zou hebben gezegd dat Nederlanders geen identiteit hebben. Dit sluit haarfijn aan op de inhoud van dit rapport, waarin wordt gesteld dat 'Nederland' worstelt met de eigen identiteit, onder meer door de veranderende etnische samenstelling van de bevolking.

Het discours over 'de criminaliteit' van 'etnische minderheden' of 'niet-Westerse allochtonen' speelt een belangrijke rol in de constructie van 'de Nederlandse identiteit'. Belangrijk is om hierbij te beschouwen dat de definitie van criminaliteit een sociale constructie is. De meestgebruikte definitie van criminaliteit is de legalistische: "Crime is behavior which is prohibited by the criminal code" (Beirne & Messerschmidt: 13). Die *criminal code* kan verschillend zijn in verschillende landen en kan ook door de tijd heen veranderen. Een voorbeeld hiervan is het gedogen van softdrugs in Nederland, terwijl drugsgebruik in andere landen verboden is. Niet alleen is de definitie van criminaliteit tijd- en contextgebonden, daders verschijnen pas in de criminaliteitsstatistieken als zij door de politie opgepakt worden en door een rechter worden veroordeeld. Dit is alleen mogelijk als de politie 'aandacht' besteedt aan vermeende (groepen) daders. Omdat de politie een door 'autochtonen' gedomineerde organisatie is, en crimineel gedrag vooral wordt toegeschreven aan 'allochtonen', is de werkpraktijk van politieagenten bij uitstek een plek waar interetnisch contact vorm krijgt. Zoals eerder besproken komen bij interetnisch contact vaak vooroordelen kijken. En aangezien alle mensen in meerdere of mindere mate hun gedrag laten leiden door vooroordelen (Brown 2000; Taylor & Moghaddam 1987; Lubbers e.a. 2009; Coser 1956; Blumer 1958; Scheepers et. al. 2002; Allport 1954/1979; Pettygrew & Tropp 2002) zal dit ook het geval zijn voor politieagenten. Het zou dus zo kunnen zijn dat de criminaliteitscijfers gebaseerd zijn op vooroordelen. Van belang is dus om te onderzoeken hoe de interetnische relaties bij de politie in elkaar steken. Hierbij gaat het zowel om de (interetnische) relatie tussen politiemensen als om de relatie die zij hebben met de burgers.

In onderzoeken naar interetnische relaties bij de politie is een duidelijke driedeling te maken: ten eerste zijn er de onderzoeken die gericht zijn op interetnische relaties tussen agenten onderling. Vervolgens zijn er onderzoeken die zich richten op de interetnisch relatie tussen politie en burgers. Ten slotte zijn er ook nog onderzoeken die zich richten op specifieke "etnische" zaken als eerwraak en hoe de politie daarmee omgaat (Holdaway 2003). Alleen de eerste twee velden zijn van belang voor mijn onderzoek, omdat ik kijk naar hoe de politie in het algemeen omgaat met burgers, en

mij niet verder heb verdiept in “etnische” zaken. Deze eerste twee velden zullen daarom hierna besproken worden.

Interetnische relaties tussen collega's

Uit Brits onderzoek is gebleken dat blanke agenten hun collega's met een andere etnische achtergrond niet onderscheiden of anders zien dan de criminelen van een andere etnische achtergrond waar ze in hun werk mee te maken krijgen (Holdaway 1997). Ook hebben agenten van een andere etnische achtergrond dan de meerderheidsgroep de indruk dat ze op basis hiervan anders worden behandeld. In het Verenigd Koninkrijk is voor de agenten die zich gediscrimineerd voelen een speciale organisatie opgericht: de BPA (Black Police Association). De organisatie biedt alle agenten die afkomstig zijn uit een etnische minderheidsgroep een “veilige plek, zonder racisme”. De BPA stelt dat alle leden van etnische minderheden binnen de politie zich onderdrukt voelen. De organisatie bepleit het ontstaan van een “police ethnicity”: een specifieke etniciteit voor alle politiemensen met een andere etnische achtergrond dan de Britse. Holdaway en O'Neill (2006) betwijfelen de haalbaarheid van een dergelijke etniciteit, onder andere omdat claims op een nieuwe etniciteit vrijwel nooit werken.

Nederlands onderzoek van Boogaard en Roggeband (2010) benadrukt dat niet alleen moet worden gekeken naar etniciteit als mogelijke ‘as van identiteit’ die discriminerend kan werken, maar dat ook gender in ogenschouw moet worden genomen. Zij gebruiken hierbij het begrip “intersectionaliteit” dat ook in veel andere literatuur (zie o.a. Nagel 2003 en Wekker 2002) terug te vinden is. Dit betekent dat niet alleen etniciteit, maar ook gender, klasse en vele andere assen van identiteit betekenisgevend zijn voor hoe iemand wordt gezien. Zo is een “allochtoon” niet alleen een ‘allochtoon’, maar ook een man of een vrouw, van hoge of lage klasse, etc. Dit zijn allemaal factoren die meespelen in hoe hij of zij wordt gezien, en dus van betekenis. De onderzoekers stellen dat bij de Nederlandse politie het overgrote deel van de hogere functies binnen de politie wordt bezet door blanke mannen. De vrouwen en ‘niet-Westerse allochtonen’ (zowel mannen als vrouwen) bevinden zich onderin de organisatie. Ook is er een scherpe tweedeling tussen de administratieve functies en de “blauwe” functies⁷ in het bedrijf: alleen mensen die de Politieacademie hebben afgerond

⁷ Dit zijn alle mensen die een uniform dragen voor hun werk, dus bijvoorbeeld de agenten die patrouilleren op straat, of de wijkagent.

komen in aanmerking voor een blauwe functie, terwijl het afronden van de Politieacademie voor veel administratieve functies geen vereiste is. Dit heeft tot gevolg dat de administratieve medewerkers als minderwaardig worden gezien. Het gros van de vrouwen en van de allochtonen is juist werkzaam in deze functies, waardoor ook om die reden op hen wordt neergekeken.

Zoals bij alle bedrijven is er ook bij de politie sprake van een bedrijfscultuur: de politiecultuur. Van belang bij de politie is dat dit niet slechts een *canteen culture* is, wat inhoudt deze cultuur alleen binnen het bedrijf geldt, maar dat deze cultuur zich ook uit in contacten met burgers (Holdaway 1997; Holdaway & O'Neill 2006). Aangezien de politie in Nederland en andere Westerse landen van oudsher een blanke mannenorganisatie is, is deze politiecultuur door deze blanke mannen vormgegeven (Boogaard & Roggeband 2010; Holdaway & O'Neill 2006). Volgens Holdaway (1997) en Holdaway & O'Neill (2006) is het daarom van belang de (interetnische) relaties tussen collega's ook te onderzoeken als wordt gekeken naar de relaties tussen de politie en de burgers.

Interetnische relaties tussen politie en burgers

Een van de belangrijkste thema's in sociaalwetenschappelijk onderzoek bij de politie is het thema 'etnisch profileren'⁸. Dit houdt in dat etnische kenmerken worden gebruikt om een dader te zoeken. Als wordt verondersteld dat bijvoorbeeld Marokkanen veel inbreken, dan wordt er na een inbraak alleen gekeken naar Marokkaanse verdachten. Mensen met een andere afkomst worden buiten beschouwing gelaten. Sommige onderzoekers verdedigen het profileren, omdat ze denken dat het op de feiten gebaseerd is. De meeste onderzoekers echter denken dat discriminerend handelen altijd fout is en het bovendien niet op feiten is gebaseerd (Engel et. al. 2002).

De theorieën die besproken zijn in een voorgaande paragraaf komen veel naar voren bij het voorspellen en verklaren van de resultaten van onderzoeken bij de politie die kijken naar interetnische relaties. Zo spreken Weitzer & Tuch (2005) van de *Group Position Theory*. Dit is een variant op de Conflicttheorie. Deze theorie stelt dat er naast *perceived threats* ook *perceived advantages* kunnen zijn die vooroordelen ten opzichte van de outgroup kunnen verklaren. Hiermee bedoelen zij dat de dominante groep de politie als haar bondgenoot zal zien, en daardoor ongelijke behandeling van

8 In vrijwel alle literatuur wordt gesproken van "raciaal profileren". Aangezien de term ras door velen als problematisch wordt gezien wegens het niet bestaan van menselijke rassen, heb ik besloten deze term te vervangen voor etniciteit. Raciaal profileren wordt dus etnisch profileren.

bijvoorbeeld Afro-Amerikanen niet door zal hebben of zal negeren. De minderheidsgroepen echter zullen juist wel het idee hebben dat de politie bevooroordeeld tegen hen handelt. Uit hun resultaten blijkt inderdaad dat de meerderheid van de blanke Amerikanen denkt dat de politie onbevooroordeeld is, terwijl de meerderheid van de minderheidsgroepen als Hispanics en Afro-Amerikanen denkt dat de politie juist bevooroordeeld is. Blanken zeggen overigens wel dat zij denken dat etnisch profileren fout is, maar ze denken dat de politie dit niet doet.

Uitgaand van de contacttheorie denken Wortley & Homel (1995) dat negatief contact van politieagenten met etnische minderheden, dat vaak voorkomt in het politiewerk, vooroordelen zal vergroten. Om de agenten een positiever beeld van de Ander te geven heeft de Australische Politieacademie een trainingsprogramma ontwikkeld waarbij veel aandacht is voor de cultuur en tradities van de Aboriginals. De onderzoekers denken dat deze aandacht en kennis de vooroordelen van de agenten t.a.v. de Aboriginals zal verminderen. Om dit aan te tonen gebruiken ze drie meetpunten in hun onderzoek: voor de training, direct na de training, en nadat de agenten een jaar werkervaring hebben. Uit hun onderzoek blijkt dat de vooroordelen inderdaad tijdens de training iets verminderen, maar dat ze weer versterken tijdens het werk. Dit geldt vooral voor de agenten die werken in gebieden waar veel negatief contact is tussen de politie en de Aboriginals omdat de criminaliteit onder deze groep daar groot is.

Warren et. al. (2006) vonden grote verschillen tussen aanhoudingen van Afro-Amerikanen en Hispanics enerzijds en de blanke Amerikanen anderzijds. Ze hebben een eigen theoretisch framework opgesteld om deze verschillen in politieaanhoudingen te verklaren. Zij stellen dat er drie mechanismen zijn waardoor dit verschil in aanhoudingen verklaard kan worden: 1) Profilering: hierbij gaat het zowel om etnische daderprofilering als om out-of-place profilering: een zwarte man wordt in een blanke buurt sneller aangehouden dan in een zwarte buurt. 2) Er is meer politie aanwezig in 'probleemwijken' waardoor daar ook meer aanhoudingen worden verricht. In 'probleemwijken' wonen veelal meer etnische minderheden dan in wijken zonder problemen, waardoor ook dit een verklaring kan zijn voor verschillen in de cijfers. 3) Individuele vooroordelen van agenten. Deze drie mechanismen gaan meer in op het totaalplaatje van het politiewerk, in plaats van alleen het gedrag van de agenten te beschouwen zoals de hiervoor besproken onderzoeken deden. Echter, het eerste en het derde mechanisme lijken veel op elkaar. Dat een zwarte man niet in een witte buurt

“hoort” duidt op een vooroordeel bij de politie. Er wordt bijvoorbeeld niet gesproken over het al dan niet sneller aanhouden van een witte man in een zwarte buurt.

Ook in Nederland is onderzoek op het gebied van de (interetnische) relatie tussen politie en burgers uitgevoerd, hoewel er niet veel literatuur over te vinden is. Wel & Tilburg (1998) deden onderzoek in Utrecht naar het effect van een anti-discriminatiecampagne onder politiemensen. Zij concludeerden dat, in lijn met de conflicttheorie, de werknemers in de lagere salarisschalen meer vooroordelen hebben dan de mensen in de hogere schalen⁹. Ook hebben vrouwen minder vooroordelen dan mannen. Om dit te verklaren stellen zij dat vrouwen die buitenshuis werken minder vooroordelen hebben dan huisvrouwen omdat ze sowieso al ruimdenkender zijn. Anders zouden ze immers niet gaan werken, aldus de auteurs. De vrouwelijke participanten in dit onderzoek werkten uiteraard allemaal buiten de deur, dus dan zou dit een factor kunnen zijn. Echter, ook uit ander onderzoek (zie o.a. Taylor & Moghaddam 1987) is gebleken dat vrouwen gemiddeld genomen minder vooroordelen hebben dan mannen.

Engel et. al. (2002) schreven een stuk vol kritiek op het tot dan toe uitgevoerde onderzoek naar relaties tussen de politie en de burgers. Zij stellen dat in alle onderzoeken een centrale assumptie is dat verschillen in aanhoudingen van blanke Amerikanen en bijvoorbeeld Afro-Amerikanen altijd voorkomen uit individuele vooroordelen van agenten. In de door mij gelezen onderzoeken naar dit onderwerp blijkt dit inderdaad het geval. De onderzoeken van Wortley & Homel (1995) en van Weitzer & Tuch (2005)¹⁰ zijn inderdaad gebouwd rondom theorieën die persoonlijke vooroordelen en intergroepsgedrag verklaren. Warren et. al. (2006) doen dit echter anders: zij hebben duidelijk een framework opgezet waarbij een van de verklaringen draait om persoonlijke vooroordelen, maar de andere twee om andere concepten. Echter, zoals hierboven ook al kort besproken, zijn twee van de drie mechanismen wel gebaseerd op individuele vooroordelen.

Een ander punt van kritiek is het ontbreken van geground vergelijkingsmateriaal. Engel et. al. (2002) stellen dat als er wordt gekeken naar of politieagenten al dan niet discrimineren, er wel duidelijk moet zijn waarmee wordt vergeleken. Vaak wordt gesteld

⁹ Één van de conclusies van de conflicttheorie is dat mensen die relatief weinig verdienen meer conflict ervaren omdat zij het gevoel hebben te “strijden” om banen met leden van etnische minderheidsgroepen omdat die ook vaak minder goed verdienen.

¹⁰ Aangezien dit later is gepubliceerd dan het kritische artikel van Engel et. al. (2002), kan het onderzoek van Engel (ibid.) hier geen betrekking op hebben.

dat zwarte mensen bovengemiddeld vaak worden aangehouden, maar wordt niet duidelijk gemaakt wat het gemiddelde dan zou moeten zijn, of waarmee wordt vergeleken¹¹. De door hen geanalyseerde onderzoeken hadden allemaal een andere vergelijkingsbasis. De auteurs bedoelen hiermee dat soms wordt gekeken naar de totale populatie en de percentages mensen van Afro-Amerikaanse afkomst, terwijl in een ander onderzoek de populatie Afro-Amerikanen met een rijbewijs wordt gebruikt als totaalpopulatie. Dit kwam ook naar voren in de hierboven beschreven onderzoeken. Bovendien moet er volgens de onderzoekers rekening mee worden gehouden dat de politieagenten niet discrimineren, maar dat leden van etnische minderheden inderdaad vaker afwijkend gedrag vertonen dat strafbaar is of kan zijn (Engel et. al. 2002: 269-70).

11 Hiermee doelen de onderzoekers op bijvoorbeeld het totaal aantal Afro-Amerikanen in de samenleving, of het totaal aantal Afro-Amerikaanse weggebruikers, etc.



Foto 4: Aan de koffietafel

2. “Marokkanengemeente” Zeist en haar politie

Voor mijn onderzoek ben ik terecht gekomen in het politiedistrict Binnensticht, dat valt binnen de regio Utrecht. De grootste stad van het district is Zeist. In dit hoofdstuk zal eerst de demografie en vermeende problematiek van Zeist en, in mindere mate, de omgeving die ook binnen het district valt worden besproken. Vervolgens wordt gekeken naar hoe de politie in Zeist eruit ziet: gekeken wordt onder andere naar de sfeer op het bureau, de werkhouding en de onderlinge omgang tussen de politiemensen.

Zeist: een “Marokkanengemeente”

Zeist ligt in het midden van Nederland, vlak naast Utrecht, en heeft een inwonersaantal van ruim 60 000 mensen. Hiervan staat ongeveer 12% bekend als niet-Westerse allochtoon bij het CBS (2010). Dit ligt iets hoger dan het landelijk percentage van 11% niet-Westerse allochtonen. Zeist staat sinds maart 2010 in de top tien van de “Marokkanengemeenten”. Dit zijn gemeenten waarbij veel problematiek is met vooral jonge Nederlandse-Marokkanen (Pietersen 2010a). In het rapport van De Boom et. Al. (2010) is te lezen dat in Zeist Marokkanen vaker vroegtijdig hun school verlaten, vaker een uitkering hebben en vaker crimineel gedrag vertonen dan leden van andere etnische groepen, zoals de ‘autochtone’ Nederlanders. Op basis van dit rapport is voor de “Marokkanengemeenten” extra geld beschikbaar gesteld om de problemen te verminderen. Dit geld wordt grotendeels besteed aan de politie omdat er minder sprake moet zijn van oplossingen op de korte termijn maar juist van structurele verandering van de steden. Er kwam echter al snel kritiek op de plannen omdat het voor gemeenten lastig blijkt om heldere doelen te stellen waardoor eventuele verbetering moeilijk meetbaar is.

Een typisch voorbeeld van de wijze waarop extra geld wordt ingezet is de functie van Rolf van Dee. Hij was wijkagent bij de politie in Zeist en is nu voor vijftig procent gedetacheerd bij de gemeente daar. Hij leidt, samen met een team van afgevaardigden van woningcorporaties, jongerenwerkers en andere betrokkenen in de wijk, een aantal projecten die erop gericht zijn de leefbaarheid in één van de ‘probleemwijken’, Zeist West, te verbeteren. In het schema hieronder is te zien welke projecten er zijn en wat voor budget ze hebben in 2011 en 2012. Daar waar “nieuw beleid” staat moet de

gemeente, in samenspraak met het Rijk, nog bepalen wat voor budget het project gaat krijgen.

Naam project	Budget 2011	Budget 2012
Buurt in beeld ¹²	30.000	20.000
Projecten corporaties	5.000 per maand	5.000 per maand
Straatcoaches	140.000	60.000
ROC stagiaires	25.000 + restant 2010	12.500
Outreachend jongerenwerk	71.000	Nieuw beleid
Outreachend jeugdwerk	22.000	Nieuw beleid
Marokkaanse vaders en zonen ¹³	22.000	Nieuw beleid
Leer/werkvoorziening	100.000	?
Polarisatie / radicalisering	30.000	20.000

Tabel 1: Overzicht projecten en financiering in de wijk Zeist West

Het blijkt moeilijk te meten of de projecten resultaat boeken. Tijdens een vergadering die ik bijwoonde kreeg ik niet de indruk dat de gemeente zich bezighield met evaluatie van de projecten. Wellicht vindt men het nog niet nodig, omdat de meeste projecten nog lopen. Zoals hierboven te zien is moet de gemeente wel op de meeste projecten flink bezuinigen. Het is dus maar de vraag welke projecten blijven bestaan en of er ruimte komt voor evaluatie.

¹² Bij dit project geven buurtbewoners hun mening over de wijk. Vervolgens wordt de film die hieruit voort is gekomen getoond aan de buurt op speciale filmavonden en aan de verschillende instanties die in de buurt werkzaam zijn. Hier valt ook de politie onder.

¹³ In dit project worden de Marokkaanse vaders aangespoord zich meer te bemoeien met de opvoeding en het gedrag van hun zonen. De Marokkaanse jongens vormen de grootste groep overlast-veroorzakers in de buurt.

De politie in Zeist: een hecht team met een eigen cultuur

Zeist is een klein team: er zijn ongeveer 200 mensen werkzaam op het bureau. Dit zijn zowel administratieve- als executieve functies, mensen die op straat werken. Het bureau bestaat uit een aantal afdelingen. Voor mijn onderzoek zijn de volgende afdelingen van belang geweest:

- Intake / service¹⁴. Dit zijn de mensen die aan de balie komen als iemand het bureau binnenkomt en die aangiften opnemen. Daarnaast verzorgen ze de arrestanten in de cellengang. Tijdens de nachten in het weekend bekijken ze de beelden van de beveiligingscamera's in het uitgaansgebied.
- Wijkteam / incidentenafhandeling / noodhulp. Deze mensen komen als er 112 wordt gebeld ter plaatse. Daarnaast rijden ze surveillance door de wijken als er geen situaties zijn waar hun assistentie nodig is.
- Wijkagenten. Deze agenten zijn het eerste aanspreekpunt voor bewoners van "hun" wijk. Zeist is in meerdere wijken opgedeeld met elk twee wijkagenten en de omliggende dorpen als Odijk en Werkhoven vormen op zichzelf een wijk.
- Speciale afdelingen, afdeling "Woninginbraak" en afdeling "Verkeer". Deze afdelingen bestaan elk slechts uit twee mensen die zich alleen bezig houden met ofwel woninginbraken ofwel verkeer. De afdeling Verkeer houdt zich bezig met het organiseren van verkeerscontroles onder bijvoorbeeld scootrijders en het houden van alcoholcontroles. De Woninginbraakafdeling probeert woninginbraken, een groot probleem in Zeist, zoveel mogelijk in kaart te brengen om er meer op te kunnen lossen.

Daarnaast zijn er verschillende recherche- en managementafdelingen, maar daar heb ik tijdens mijn onderzoek vrijwel niets mee te maken gehad en zullen hier dus niet verder worden uitgewerkt.

De sfeer op bureau Zeist is hecht, "veel meer dan op andere bureaus", hoorde ik vaak. Er is een duidelijke bedrijfscultuur, politiecultuur, aanwezig. Deze wordt door agenten als volgt getypeerd: De politiemensen in Zeist zijn flexibel en makkelijk, ze zeggen waar

¹⁴ Voor elke afdeling is een aantal verschillende namen gebruikelijk. Wat opvallend is, is dat sommige namen door de mensen die zelf op de afdeling werkzaam zijn wordt gebruikt, en andere namen door mensen die niet op de bewuste afdeling werken. In het geval van "intake / service" gebruiken de mensen van die afdeling de term "intake", terwijl de mensen uit het wijkteam vaker "service" zeggen. Dit kan erop duiden dat de afdeling als minder dan de eigen afdeling wordt gezien, maar hiervoor heb ik verder geen aanwijzingen. In de meeste gevallen is het echter zo dat één van de namen vroeger werd gebruikt en dat een ander daarvoor in de plaats kwam. Niet iedereen went daar echter aan, en daardoor worden verschillende namen door elkaar gebruikt.

het op staat en ze van verwachten van anderen ook dat zij dat doen. Als je eenmaal bij het team hoort, dan ben je gelijk aan iedereen. Werkstudenten* zijn gelijk aan de brigadiers* en inspecteurs*: iedereen haalt bijvoorbeeld koffie voor elkaar, daar is geen verschil in. Er lijkt geen verschil te zijn in omgang tussen mannen, vrouwen en mensen van verschillende etnische achtergronden. De mannen op het bureau noemen elkaar graag “schatje” en knuffelen elkaar. Dit doen ze niet naar vrouwen toe, tenzij ze elkaar heel goed kennen.

Volgens mijn respondenten is bureau Zeist wel anders dan andere bureaus. Op mijn vraag of niet elk bureau dat zegt, wordt ontkennend gereageerd: verreweg de meeste mensen van Zeist hebben eerder op één of meerdere andere bureaus gewerkt, en kunnen verschillende bureaus dus met elkaar en met Zeist vergelijken. Bovendien bevestigen uitspraken van andere agenten dit: zo sprak ik een agent uit Amersfoort die zei blij te zijn als hij van hoofdagent* brigadier zou worden omdat dan iedereen koffie voor hém zou gaan halen. In Zeist is promotie niet meer dan een salarisopschaling, tenzij het takenpakket van de agent ook verandert.

De politiecultuur in Zeist is een informele cultuur. Iedereen spreekt elkaar aan met de voornaam en met je en jij. Ook worden er veel grapjes gemaakt en is sarcasme de politiemensen niet vreemd. Het was soms voor mij als relatieve buitenstaander wel moeilijk om te bepalen of ze iets menen, of dat ze weer een grapje maakten. Zo ging er tijdens een nachtdienst eens een foto rond van twee vermiste zwarte vrouwen. De foto was een onduidelijke kopie. Er werden direct grapjes gemaakt over de vrouwen: dat ze ze in het donker nooit zouden zien, alleen een rij tanden, net als op de foto.

De politiemensen zeggen dat ze een hekel hebben aan bureaucratie en aan alles wat erbij hoort. Vooral de mensen van het RAPT, het cellencomplex in Houten, moeten het ontgelden: die zouden de hele dag maar koffie zitten te drinken en helemaal niets doen. Ook het van bovenaf opgelegde computersysteem, het Basisvoorziening Handhaving (BVH)* is niet populair. Het oude systeem werkte veel sneller, en door dit systeem zijn ze minder op straat, aldus de politiemensen. De meesten zouden graag weer terug willen naar het oude systeem. Het wijkteam in Zeist neemt zelf echter ook graag pauzes: als het kan wordt er altijd om zes uur 's avonds gegeten, om acht uur koffie gedronken en zijn ze voor tien uur weer terug op het bureau voor de overdracht, die echter pas vlak voor elf uur plaatsvindt.

Er zit een keerzijde aan de omgang tussen collega's: tijdens het wintersportweekend kwam ik erachter dat er bij de politie ook graag in negatieve zin wordt gepraat over

collega's die er niet bij zijn. Zo moeten collega's die, volgens de anderen, onnodig lang ziek zijn of die op een andere manier "niet bij het team" horen het ontgelden. Het lijkt erop dat als je een beetje op ze lijkt je door de politiemensen in de armen wordt gesloten, maar zodra je heel anders bent, je er toch niet helemaal bij hoort.

De 'allochtone' collega's, mannen en vrouwen, horen helemaal bij het team. Als ze zich gedragen zoals de rest worden ze volledig geaccepteerd, en als ze dat niet doen en bijvoorbeeld heel lang ziek zijn, dan wordt er, net als bij de 'autochtonen', over ze geroddeld.

Een ander aspect dat typisch is voor de politie is de moeizame verhouding tot leidinggevenden. Dit is in Zeist zo, maar mij is door meerdere mensen verteld dat dit in de gehele politie het geval is. Een typische politie-uitdrukking is: "Alles boven schaal 8 [brigadier] is de natuurlijke vijand." Ondanks dat iedereen van het wijkteam gemoedelijk met elkaar rond de tafel zit, is er een scheiding tussen de verschillende afdelingen. Zo eten de wijkteamleden eigenlijk nooit met de mensen van de recherche, of van de intake. Ook de leidinggevenden vertonen zich nauwelijks in de wijkteam-ruimte: zij zitten in kantoren op de bovenste verdieping van het gebouw. Uit een gesprek met de vertrouwenspersoon, Henk, blijkt dat er in Zeist een grote kloof tussen de 'werkvloer' en de leidinggevenden bestaat. Hij vertelde een anekdote:

Toen de vorige districtschef er nog was, had het wijkteam bedacht om het muurtje in de keuken rood te verven. Tijdens een rustige nachtdienst besloten ze dat te doen. Toen de chef er de volgende ochtend achter kwam, werd meteen orde op zaken gesteld: een rode muur kon niet, dat was immers niet uniform met de rest van de politiebureaus in Nederland. Het muurtje werd weer wit. Toen kwam Eddy, de huidige districtschef. De werkvloer vertelde hem over het muurtje. Hij bestelde meteen rode verf en stond het nog net niet zelf rood te verven. Sinds de nieuwe districtschef er is is er dus veel verbeterd, maar er valt nog steeds "een slag te slaan" om de kloof te dichten.

Bij de politie kun je met problemen, van wat voor soort dan ook, terecht bij de vertrouwenspersoon. District Binnensticht heeft drie vertrouwenspersonen: twee mannen en een vrouw. Er zijn in Binnensticht bovengemiddeld veel meldingen bij de vertrouwenspersoon. Volgens Henk komt dat niet omdat het zo slecht gaat op het bureau, zeker niet zelfs, maar omdat de politiemensen niet weten naar wie ze van de leiding toe moeten als ze problemen hebben op het werk. Daarom komen ze maar naar hem.

Onderlinge omgang en positieve discriminatie

Uit het onderzoek van Holdaway (1997) naar de interetnische relaties tussen Britse politiemensen bleek dat Britse politiemensen hun niet-Westerse collega's als gelijk zagen aan de etnisch Andere burgers op straat. Dit is in Zeist zeker niet het geval. Ook 'allochtone' collega's zijn gewoon collega's, verzekeren de agenten mij. Dit is overeenkomstig met wat ik heb gezien tijdens mijn onderzoek. Ook Henk, de vertrouwenspersoon, denkt niet dat er onderscheid wordt gemaakt op het gebied van etnische herkomst. Volgens hem is Zeist een leuk bureau om te werken, met een goede sfeer. Hij zegt wel dat "je in het potje moet passen om erbij te horen", maar dat dat niets met etniciteit of geslacht te maken heeft.

Toen ik in interviews vroeg naar de omgang tussen collega's begon vrijwel iedereen meteen over positieve discriminatie. De leiding van de politieregio Utrecht is van mening dat er te weinig 'niet-Westerse allochtonen' en vrouwen werkzaam zijn bij de politie, al helemaal als wordt gekeken naar leidinggevende functies. Om hogere percentages te bereiken is daarom gekozen voor een positief-discriminatiebeleid: bij sollicitatie voor de Politieacademie wordt voorkeur gegeven aan vrouwen en 'niet-Westerse allochtonen' en ook bij promotie naar hogere posities wordt gekeken naar geslacht en afkomst (zie bijvoorbeeld De Vries e. a. 2011). Dit beleid is van grote invloed op hoe de blanke, mannelijke agenten hun Andere collega's zien. Bij de politie is, zoals hierboven al kort aan de orde is gekomen, presteren op het werk van groot belang. De agenten lijken door het positieve discriminatiebeleid de indruk te krijgen dat niet iemands kwaliteit, maar iemands identiteit van doorslaggevende betekenis is. Kevin, een jonge hoofdagent, zegt hierover:

Ze [vrouwelijke en niet-Westerse collega's] zijn aangenomen op kwalificaties die ze niet hebben. Als een Marokkaan op niveau 2 solliciteert, dan wordt hij op niveau 4 ingedeeld.

Johan ziet ook gevaren van positieve discriminatie voor de onderlinge verhoudingen:

Degenen die er op die manier door zijn gekomen hebben het heel zwaar. Ze moeten zich constant bewijzen: als ze iets fout doen, dan denken collega's meteen dat ze alleen door hun geslacht of huidskleur door de keuring heen zijn gekomen.

Los van of het klopt wat de agenten zeggen, is het belangrijk om te weten dat dit speelt. Kevin was niet de enige die zo denkt over zijn Andere collega's, en de schuld geeft aan het beleid van positieve discriminatie. Er gaan allerlei verhalen over wat er allemaal gezegd wordt als je als autochtone man solliciteert: dat ze je meteen vertellen dat je geen kans maakt, of dat je eerst de hele sollicitatieprocedure doormaakt en dat je dan een brief

thuis krijgt dat je uitermate geschikt bent maar dat je niet wordt aangenomen omdat je “niet het juiste kleurtje hebt”.

Ondanks de kritiek van de agenten op het beleid van positieve discriminatie erkennen ze het belang van een divers korps wel: idealiter moet de politie een afspiegeling van de samenleving zijn en bovendien is het “soms handig om mensen met verschillende achtergronden in huis te hebben omdat je met verschillende burgers te maken krijgt”. Gedoeld wordt op het contact met bijvoorbeeld Marokkaanse jongens dat wellicht beter verloopt als er een Marokkaanse collega bij betrokken is, hetzij voor advies, hetzij om het contact ook daadwerkelijk te maken.

Boogaard en Roggeband (2010) beschreven dat bij de politie niet alleen ‘allochtone’ werknemers het moeilijk kunnen hebben, maar ook vrouwen. In Zeist zijn erg weinig vrouwen werkzaam, zeker in functies op straat: het wijkteam en de wijkagenten. Ik heb in Zeist zelf niet gemerkt dat vrouwen anders behandeld worden, en iedereen aan wie ik ernaar heb gevraagd, zei dat dit niet het geval is. Alleen Kevin zei dat als er vrouwen bij zijn er anders wordt gepraat door de mannen: als ze alleen zijn gaat het écht alleen maar over seks. In een later hoofdstuk, over beïnvloeding door beleid, zullen trainingen over diversiteit worden behandeld waar de vermeende ongelijkheid tussen mannen en vrouwen wel weer een grote rol speelde.

Ik heb van twee voorvallen gehoord waarbij sprake lijkt te zijn van discriminatie. Één daarvan kwam van Orhan, een Turkse agent, waarmee ik sprak over omgang met collega's. Hij moest lang nadenken toen ik vroeg of hij het gevoel had dat hij door anderen voor vol werd aangezien. Hij zei dat dat door de mensen van het team zeker zo was: hij had altijd de indruk erbij te horen en net als de anderen te zijn. Wel had hij wat discriminerend gedrag meegemaakt vanuit de chefs van het bureau: toen hij ziek thuis was controleerden ze dat uitgebreid terwijl dat bij zijn Nederlandse collega's niet gebeurde. Toen hij ze daarmee confronteerde wisten ze ook niet goed wat ze daarop moesten antwoorden.



Foto 5: Demonstratie Kamp Zeist

3. Bekeuringismachines, boevenvangers en mensenhelpers

Bij politiewerk komt contact met burgers kijken. Niemand bij de politie zal dan ook ontkennen dat het belangrijk is dat er een goede relatie is met burgers. Immers, als de burger de politie niet laat weten wat er speelt, dan kan de politie ook geen actie ondernemen en hebben de politiemensen geen werk, is de gedachtegang van veel agenten. In dit hoofdstuk zal eerst het contact en de relatie tussen de politie en de mensen in Zeist worden beschreven. Niet elke politieman of -vrouw kijkt op dezelfde manier tegen burgers aan. Vervolgens zal dieper in worden gegaan op het contact dat de politie heeft met etnische minderheden en hoe de politie in Zeist over hen denkt.

Boevenvangers en mensenhelpers

We rijden door Zeist-West, een van de slechtere wijken van het district. Thomas ziet een Marokkaanse jongen in een oude auto rijden. Hij scheurt er achteraan en geeft een stopteken. De jongen schrikt zichtbaar. We stappen uit de politieauto en lopen erheen. “Hé Mohammed!” zegt Thomas “Hoe is het nu met je?” Mohammed was de dag ervoor betrokken geweest bij een melding* waar Thomas bij was geroepen. Hij wilde informeren hoe het nu met hem ging. Mohammed is zichtbaar verbaasd: “Je weet mijn naam nog!” zegt hij. “Natuurlijk, dat onthou ik toch gewoon?” zegt Thomas.

Bovenstaande anekdote is een mooi voorbeeld van hoe een politieagent kan omgaan met de burgers. Ondanks dat er geen directe aanleiding voor is, maakt Thomas een informeel praatje met Mohammed. Vaak wordt echter niet de tijd genomen voor dit soort contact. De meeste politiemensen zien burgers tijdens incidenten* en daarbuiten vrijwel nooit. Er wordt doorgaans geen tijd genomen om aan een band met de burgers te werken. Volgens Johan, een gepensioneerd wijkagent, is dat een groot probleem. Volgens hem moet je altijd een praatje maken met mensen, waar je de kans krijgt. Als mensen dan betrokken raken bij een incident, dan heb je die band al, waardoor het werk makkelijker wordt en beter gedaan kan worden. Als een burgere en bepaalde agent al kent, zal hij makkelijker praten over het ongeluk dat hij heeft gezien, bijvoorbeeld, of makkelijker aan de kant gaan als de politie dat vraagt.

Agenten hebben verschillende opinies over hoe het contact met burgers eruit zou moeten zien. Dit lijkt een verband te houden met de reden waarom ze ooit bij de politie zijn gegaan. In informele gesprekken en in interviews vroeg ik ze dan ook altijd naar die reden. Hierin zijn twee soorten antwoorden te onderscheiden: enerzijds voor de actie, het spannende, het “boevenvangen”. Een tweede is reden die wordt gegeven is voor het sociale, de relatie met mensen, het “mensen helpen”. Dit zijn geen en aantal agenten gaf ook een combinatie van de twee aan, waarbij meestal wel of de ene, of de andere, als belangrijker wordt gezien.

De “boevenvangers” houden er een andere visie op de relatie met burgers op nahielden dan de “mensenhelpers”. De eerste groep ziet de burger louter als crimineel of als partner: zonder burger zouden er immers ook geen meldingen binnenkomen over boeven die ze kunnen vangen. Het is dus van belang dat de burger een positief beeld heeft van de politie, want anders bellen ze 112 niet meer en kan de politie haar werk niet doen, is een gangbare opvatting onder boevenvangers. De relatie met de burgers hoeft niet per se goed te zijn, zolang de burgers maar een positief beeld hebben van “de politie” als geheel. Dit beeld kan wat hen betreft ook ontstaan door politie in andere steden of door de media. De mensenhelpers daarentegen zien het als één van hun belangrijkste taken om de relatie met burgers warm te houden, hoewel ook hier een zekere vorm van pragmatisme spreekt. Zij denken namelijk ook dat ze dan hun werk beter kunnen doen. “Als een groep hangjongeren je al kent, dan luisteren ze beter” en “Burgers die je al kent beantwoorden sneller moeilijke vragen als ze betrokken zijn geweest bij een incident” zijn ook hier veelgenoemde redenen. Een belangrijk verschil is echter wel dat het toch echt draait om het contact met burgers, en niet louter om het boevenvangen. Waar mensenhelpers praatjes maken met burgers als ze daar de tijd voor hebben, blijven boevenvangers liever in de auto zitten op zoek naar criminaliteit.

Agenten hebben het er erg moeilijk mee als de burgers negatief staat ten aanzien van de politie. Hieronder beschrijft Iris, een wijkagente, haar hoe ze het vindt hoe burgers soms doen:

Ik vind het niet eerlijk hoe burgers ons zien. Ze weten niet wat we meemaken! Ze zien ons alleen maar als bekeuringismachines. Dat doet mij best wel pijn. Soms wordt je zo afgezeken, terwijl je probeert het afvoerputje van de maatschappij schoon te houden. Gelukkig krijgen we ook vaak complimenten als we een zaak goed afhandelen. Daar doe je het dan ook voor.

Haar verhaal is niet uniek: alle politiemannen en -vrouwen missen de waardering die ze vinden dat ze verdienen voor hun werk. Anderen beschrijven de reacties die ze krijgen op verjaardagen als ze vertellen dat ze bij de politie zitten en hoe ze op straat soms behandeld worden. Bij het schrijven van een bekeuring wordt bijvoorbeeld vaak negatief gereageerd: sommige burgers denken dat dat het enige is dat de politie doet. Marten beschrijft hoe hij vroeger op verjaardagen zich nog verdedigde voor zijn vak als mensen de politie afkraakten. Tegenwoordig doet hij dat niet meer: het heeft toch geen zin, mensen blijven negatief denken.

Interetnisch contact

Tijdens hun werk zijn er verschillende manieren waarop politiemensen contact hebben met hun etnische Ander. Ten eerste is er een aantal politiemensen met een niet-Nederlandse achtergrond. Op bureau Zeist is een klein percentage 'allochtone' politiemensen werkzaam. De meesten zijn van Turkse afkomst, maar er zijn ook mensen met een Indische, een Surinaamse, een Antilliaanse of een Marokkaanse achtergrond werkzaam zijn. Naast het contact met collega's vindt interetnisch contact op het werk plaats met burgers. Het grootste gedeelte van het politiewerk is het opvolgen van meldingen. De dader en / of het slachtoffer kunnen afkomstig zijn uit etnische minderheidsgroepen maar ook van Nederlandse afkomst zijn, net als de betreffende agent. Buiten de incidentenafhandeling om is er ook contact tussen politie en burgers. De agenten kijken tijdens hun dienst uit naar de mensen in het "smoelenboek", een boek met afbeeldingen en namen van veelplegers uit de omgeving. Dit zijn vrijwel alleen Marokkaanse jongens. Tevens reageren de agenten op verdachte situaties op straat die ze zelf waarnemen. Hierbij kan het gaan om een groepje hangjongens, of om mensen die iets te grondig naar huizen kijken. De volgende anekdote is hier een voorbeeld van:

Het is mooi weer. Ik rijd samen met twee werkstudenten surveillance door Zeist West, een probleemwijk, op de fiets. Er staat een auto midden op de weg stil. Het is een rustige weg en er is geen verkeer, dus de auto houdt het niemand op. Toch ziet het er vreemd uit. Er zitten twee Marokkaanse jongens in. De ene stapt als hij ons ziet meteen uit en loopt weg. De agenten vragen hem waar hij heen gaat, en hij zegt dat hij naar huis gaat. Ze laten hem lopen. De andere jongen begint een opvallend vrolijk gesprek: hij praat over het weer en andere oppervlakkigheden. De agenten praten vriendelijk met hem. Frederik, een van de werkstudenten, belt het kenteken van de auto door: de auto blijkt op naam van een meisje met Marokkaanse naam te zijn. Hij gaat er vanuit dat het de vriendin van één van de jongens is. Er is verder

niets mee aan de hand. We rijden verder. Maarten zegt dat hij het niet vertrouwt omdat de ene jongen zo snel wegliep en omdat de auto uit een andere stad komt.

Wat moeten die jongens hier? Frederik wuift het weg: het was toch allemaal in orde?

Naast interetnisch contact met collega's en met burgers tijdens surveillance of bij een melding is er nog de mogelijkheid om op vriendschappelijke wijze met burgers te praten, zoals hiervoor al is aangegeven. Dit is echter iets dat alleen mensenhelpers doen. Buiten het werk om is er natuurlijk ook nog de mogelijkheid om contact te hebben met de etnische Ander, door bijvoorbeeld interetnische vriendschappen of goed contact met burens. Uit de interviews is echter gebleken dat een minderheid van de agenten zegt etnisch Andere vrienden te hebben. Als ze al spreken over etnisch Andere vrienden dan zijn dat vrijwel nooit Marokkanen¹⁵, terwijl de Marokkanen in Zeist een groep is waar ze zeggen doorgaans de meeste problemen mee te hebben in hun werk.

In het conceptueel kader is de contacttheorie ter sprake gekomen. Deze theorie beschrijft het belang van contact voor de versterking of afzwakking van individuele vooroordelen. Als er sprake is van een positieve vorm van contact, dus als er bijvoorbeeld geen sprake is van een machtsverschil en als het contact in een positieve context plaatsvindt, dan leidt dat tot vermindering van vooroordelen. Een voorbeeld van positief contact is het contact tussen burens of klasgenoten. Negatief contact kan juist leiden tot de versterking van vooroordelen. Belangrijk is om hierbij te weten dat dit niet is hoe "positief" en "negatief" doorgaans opgevat wordt: Allport doelt hier op het al dan niet bijdragen aan de versterking van vooroordelen, waarbij negatief contact hier wel aan bijdraagt en positief contact niet. Positief contact kan vooroordelen zelfs verminderen. Een voorbeeld van negatief contact is het contact tussen een werkgever en een schoonmaker, of contact met een groep vervelende hangjongeren op straat (Allport 1954/1979; Pettygrew & Tropp 2006).

Het uniform en de functie van de politie zorgen voor een machtsverschil tussen hen en de burgers. Dat zorgt ervoor dat eigenlijk al het contact met burgers tijdens het werk in de "negatieve" categorie valt omdat er ten alle tijden in feite een machtsverschil is. Dit kan hooguit worden verkleind als de agent op (bijna) informele manier contact heeft met een burgers, bijvoorbeeld bij het "gewoon een praatje maken". Echter, de agent draagt ook daarbij een uniform en is in functie. Daarnaast heeft slechts een kleine groep

¹⁵ Één van mijn respondenten heeft redelijk contact met een Marokkaanse buurman en een ander heeft een Marokkaanse zwager.

agenten, de mensenhelpers, de gewoonte om dit te doen. Het ontbreken van interetnische vriendschappen is een belangrijke factor voor de vorming van individuele vooroordelen: hierdoor zien de agenten bijna nooit etnisch Anderen in een neutrale of positieve context en kan dit de vorming van vooroordelen ernstig versterken. Het is altijd lastig om de causaliteit bij dit soort theorieën vast te stellen: krijgen mensen vooroordelen door het ontbreken van interetnische vriendschappen, of zijn ze geen vrienden met etnisch Anderen door het hebben van vooroordelen. Een voorbeeld van het eerste geval is Willem, een jonge agent. Hij komt uit een klein dorpje in de provincie Utrecht. Hij is hier opgegroeid en altijd blijven wonen. In dat dorp wonen geen etnisch Anderen, “behalve de Chinese familie die een restaurant hadden, en een Marokkaanse familie, maar ja, die man was de drugsdealer van het dorp, dus daar ga je ook niet echt mee om”. Hij heeft eigenlijk geen vrienden die niet uit het dorp komen. Daardoor ziet hij alleen de negatieve kant van bijvoorbeeld Marokkaanse jongeren: dat ze op de grond spugen als de politie eraan komt, volgens hem “een van de grootste beledigingen in die cultuur”. Of dat jongens niet luisteren als je als politieman iets tegen ze zegt.

Verklaring van verschillen

Tijdens interviews en informele gesprekken heb ik met de politiemensen gesproken over hun houding ten aanzien van ‘allochtonen’, met name Marokkanen. Al mijn respondenten ervaren de Marokkanen als een groep, en wel als de groep die de meeste problemen veroorzaakt, waarmee ze vooral oververtegenwoordiging in de criminaliteitscijfers bedoelen. Ze zeggen ook allemaal dat er een verband is tussen etniciteit en criminaliteit, hoewel ze wel meer redenen zien voor het criminele gedrag dan louter de etniciteit van de dader. De agenten geven daarnaast ook verschillende andere verklaringen voor dit gedrag.

De belangrijkste verklaring die wordt genoemd is de Marokkaanse cultuur. Marokkanen hebben een andere cultuur dan Nederlanders en dat kan botsen. Marcel, een politieman van rond de 50 jaar, wijdt de problemen met Marokkanen aan de cultuur *an sich*. De vermeende “Arabische cultuur” van de Marokkanen is volgens hem het probleem:

“Het ligt aan de cultuur, dat ze anders zijn, aan dat Arabische cultuurtje, niet aan de islam. We hadden een keer een cursus waarbij een Arabier zei dat Arabieren nooit direct de waarheid zullen vertellen. Ze zullen ook niet liegen, maar er meer omheen parten. En het was een Arabier hè, die dat zelf zei.”

Johan denkt dat cultuurbotsingen altijd tot problemen leiden, of het nu tussen Nederlanders en Marokkanen is of tussen Ghanezen en Polen. Hij denkt dat overal waar verschillende culturen samenkomen, problemen ontstaan. Gemengde wijken zijn dan ook geen oplossing voor probleemwijken volgens hem. Hij denkt dat segregatie beter werkt. Een groot deel van de politiemensen noemt als grootste probleem bij de Marokkanen het gebrek aan respect: voor de 'Nederlandse cultuur' en zeker ook voor de politie. Ze weten zelf niet goed waaraan dat kan liggen: in eigen land hebben Marokkanen namelijk wel gewoon respect voor de politie, maar in Nederland niet.

Een tweede verklaring die vaak wordt genoemd is ook cultureel: het verschil in opvoeding tussen Marokkanen en Nederlanders. Volgens de politiemensen die ik heb geïnterviewd worden Marokkanen veel meer op straat opgevoed: in Marokko zou het gebruikelijk zijn dat de buurvrouw een kind ook een klap geeft als het iets doet dat niet mag. Aangezien dit in Nederland niet gebruikelijk is, krijgen kinderen teveel vrijheid. Ze zijn namelijk alsnog veel op straat, maar worden daar niet opgevoed. Orhan denkt daarnaast dat Marokkaanse kinderen ook liever naar buiten willen dan Nederlandse kinderen, los van de opvoeding:

Ik had het er een keer met een [Marokkaanse] jongen over gehad, hoe komt dat nou dat je crimineel bent geworden. Hij zei: "Weet je wat het is, pa zit alleen maar Marokkaanse films te kijken. We hebben niets thuis om ons te vermaken, dus dan ga je meer op straat hangen. Het probleem is het geld, je wil stappen, *easy money* verdienen. Dan ga je inbreken.

De jongeren gaan vaak niet werken omdat ze zien hoe je veel sneller geld kunt verdienen met criminaliteit, volgens Orhan. Daarnaast zijn er vaak problemen met school. Roderick, een politiemans van rond de 30 jaar, beschrijft hoe hij denkt dat kinderen hun ouders kunnen manipuleren: ze krijgen een brief van school mee naar huis, maar die kunnen de ouders niet lezen. Het kind kan dan van alles verzinnen: dat het de beste is op school, en niet meer hoeft te komen bijvoorbeeld. Dan is er genoeg tijd om op straat te hangen.

Bovenstaande verklaringen werden door alle agenten aangedragen. De hierop volgende twee werden door slechts enkelen genoemd. Een derde factor die mee kan spelen volgens enkele agenten is het 'huidige maatschappelijke klimaat'. Hierbij worden meerdere punten genoemd. Een eerste punt is het verschil tussen arm en rijk. Johan noemde in het interview dat hij het niet vreemd vond dat Marokkanen en "Oostblokkers" vaker crimineel gedrag vertonen: ze komen hier vanuit een arm land en zien alle weelde

die wij hebben en dat willen ze dan ook. Iris noemt daarnaast sociaal-economische status als factor:

“De verhouding tussen hoe vaak we autochtonen en allochtonen zien is sam/sam. In werkelijkheid is de bevolkingssamenstelling natuurlijk niet zo. Ik denk dat het sowieso te maken heeft met de sociaal-economische status. Daar is de verhouding wel 50/50. Je ziet meer mensen met een lage sociaal-economische status. Dat zijn niet alleen Marokkanen, maar ook bijvoorbeeld veel Oost-blokkers.”

Ook stigmatisering van Marokkanen door ‘autochtone’ Nederlanders wordt als factor genoemd. Dit heeft een tweeledige uitleg: ten eerste is het voor Marokkanen volgens de politiemensen moeilijker om aan werk te komen dan voor anderen. Daardoor worden ze volgens de agenten sneller in de criminaliteit gedreven. Ten tweede heeft het te maken met burgers die 112 bellen: volgens de agenten vinden burgers een paar Marokkanen die naar huizen kijken sneller verdacht dan een paar ‘autochtone’ Nederlanders. Ze zullen in het eerste geval dus sneller 112 bellen, waardoor de Marokkanen sneller door de politie worden gepakt.

Twee politiemensen noemden ten slotte ook het functioneren van de politie als mogelijke factor waardoor Marokkanen en andere ‘allochtonen’ oververtegenwoordigd zijn in de criminaliteitscijfers. Hanna en Roderick, twee jonge agenten, zeggen dat als zijzelf en collega’s op zoek zijn naar inbrekers ze vaker Marokkanen controleren dan anderen (zoals Nederlanders, Polen etc.). Dit heeft te maken met twee factoren: ten eerste zeggen ze dat Marokkanen erom bekendstaan dat ze vaak inbreken, zoals ook blijkt uit het smoelenboek. Daarnaast noemt Roderick een ander belangrijk punt: Marokkaanse inbrekers werken in groepjes, terwijl Nederlanders alleen werken als ze inbreken. Het is niet te doen om alle Nederlanders die alleen in een auto zitten te controleren, terwijl auto’s met groepjes Marokkanen erin met minder zijn en het daardoor makkelijker is om die allemaal te controleren. Waar hij het op baseert dat Nederlanders alleen werken en Marokkanen in groepjes is mij echter niet duidelijk geworden. Het functioneren van de politie en of dat voortkomt uit individuele vooroordelen zal verder worden besproken in het volgende hoofdstuk.



Foto 6: Auto controle

4. Discriminatie en doelgroepenbeleid

Zoals hiervoor is beschreven bestaat een groot deel van het werk van politiemensen uit het opvolgen van meldingen. Daarnaast hebben politiemensen veel vrijheid in hun werk. Ze kunnen zelf indelen wanneer ze pauze hebben, wanneer ze een surveillanceronde rijden en wanneer ze hun administratieve taken uitvoeren. Voor wat ze doen tijdens de surveillance, in welke wijken ze rondrijden en in welke niet en waar ze precies op letten vanuit de auto, lijken geen harde richtlijnen te bestaan. Er is wel een aantal afspraken over welke auto wat doet: zo is er een auto die in principe als eerste wordt opgeroepen bij een incident*, nummer 2010, en een auto die ook de “buitenronde” rijdt, langs dorpen in de omgeving als Odijk en Werkhoven, nummer 2031.

Het hangt van de agent af hoe hij of zij invulling geeft aan de vrijheid die er is. Zoals hiervoor al beschreven zijn er “mensenhelpers” die hun tijd doorbrengen met het maken van praatjes met burgers, om de relatie te versterken. Thomas vertelde dat hij, als er niets anders te doen is, veel rondrijdt in een ‘probleemwijk’ en kijkt wat er gebeurt. “Er is altijd wel wat te beleven” zegt hij. Ook de “boevenvangers” rijden het liefst rond in de ‘probleemwijken’ en in wijken waar bijvoorbeeld veel wordt ingebroken. Daar is de kans op actie immers het grootst.

Zoals hiervoor besproken verklaarden Warren et. al. (2006) de grote verschillen tussen aanhoudingen van Afro-Amerikanen en Hispanics enerzijds en blanke Amerikanen anderzijds door een theoretisch framework bestaande uit drie punten. Het eerste punt is dat de politie meer aanwezig is in de, vaak zwarte, probleemwijken. Net als in Amerika is ook in Zeist een relatief groot percentage van de inwoners van de probleemwijken Vollenhove en Zeist-West van niet-autochtone komaf. En zoals hiervoor besproken besteden de meeste politiemensen veel tijd in probleemwijken. De kans dat ze mensen aanhouden die ‘allochtoon’ zijn is daardoor alleen al groot, omdat er in deze wijken relatief meer ‘allochtonen’ wonen. Het tweede en derde mechanisme die Warren et. al. (2006) beschrijven zijn de *out-of-place* profilering en de individuele vooroordelen van de politiemensen. Deze mechanismen lijken ook in Zeist aan de orde te zijn. Tijdens mijn onderzoek heb ik in informele gesprekken en tijdens interviews de agenten een drietal casussen voorgelegd. Een groot deel van het surveilleren bestaat uit het controleren van auto’s. Mensen die op straat lopen worden niet gecontroleerd tenzij ze daar aanleiding toe geven door bijvoorbeeld bij veel huizen naar binnen te kijken

(potentiële inbreker) of door weg te rennen zodra ze de politie zien (mogelijke gesignaleerde verdachte*). Om de casussen zoveel mogelijk aan te laten sluiten bij de dingen waar de politiemensen mee bezig zijn tijdens hun werk gaan twee van de drie casussen dan ook over het controleren van auto's.

De eerste casus legde ik als volgt voor: “Stel, ik rij in de auto van mijn moeder. Jij rijdt achter mij en vraagt de kentekengegevens van de auto op. Je hoort: auto staat op naam van ..., geboren in 1955. Je kijkt naar de bestuurder, naar mij, en ziet dat ik niet uit 1955 kom. Zou je me controleren?” Op één politieman na zeiden ze allemaal van niet, ondanks dat er iemand in een auto reed van wie die auto niet was. Na even doorvragen kwam ik erachter wat de, niet onvoorspelbare, redenen waren: ik ben een vrouw, zie er niet uit als een junk, dus “je zal de dochter wel zijn”. Op mijn vraag wie ze dan wel zouden controleren wordt altijd hetzelfde antwoord gegeven: jonge jongens, Marokkanen en mensen die er erg onverzorgd uitzien. Marokkanen worden door iedereen genoemd, de rest is iets minder vaak voorkomend.

De tweede casus behandelde het discrimineren door portiers van uitgaansgelegenheden. Volgens de wet is discriminatie verboden, en zou de politie ertegen moeten optreden. Mijn vraag was wat ze van discriminatie door portiers vonden, en wat ze zouden doen als ze het zouden merken. Zonder dat ik het eraan hoefde toe te voegen welke groep door portiers gediscrimineerd zou worden gingen alle geïnterviewden ervan uit dat het om het niet binnenlaten van Marokkanen ging. Behalve één agent vonden al mijn respondenten dat discriminatie nooit mag plaatsvinden en zouden ze ertegen optreden. Ze vinden dat uitgaansgelegenheden openbaar en toegankelijk horen te zijn voor iedereen. Bovendien is het zo dat je door mensen systematisch niet binnen te laten het probleem verplaatst naar de straat omdat de mensen die niet binnen worden gelaten vaak op straat gaan hangen. De vraag is of dat iets oplost. Toch begrepen ze de discriminatie bijna allemaal wel: Marokkanen (en sommigen noemen hierbij ook Turken) veroorzaken volgens hen veel problemen tijdens het uitgaan. Het is dan dus wel logisch dat de eigenaar van een kroeg of discotheek hen niet binnen wil hebben.

De derde casus behandelde wederom het controleren van auto's, ditmaal over een jongen die ik ken. Ik legde de casus als volgt voor: “Een vriend van mij is Irakees en ziet eruit als een Marokkaan. Hij voetbalt bij Sparta en verdient goed geld. Van dat geld heeft hij een mooie auto gekocht, een Audi. Hij wordt minimaal één keer in de week van de weg gehaald voor controle op rijbewijs en autopapieren. Wat vind je daarvan?”. Al

mijn respondenten antwoordden hierop dat ze het erg vervelend vinden voor die vriend van mij (overigens vroegen sommigen vroegen enigszins bezorgd of het ook “mijn vriend” was). Ze voegden hieraan toe dat dat helaas wel is hoe het gaat. Als zij zelf zo’n jongen in zo’n mooie auto zien, zouden ze ook zo handelen, zeggen ze. Marten zegt hierover:

“Iemand die in een auto rijdt die er niet uit ziet als de directeur van Phillips, die wordt vaker gecontroleerd. Een dure auto waar een Nederlander in zit die er niet heel goed uit ziet, die wordt ook gecontroleerd.”

Deze antwoorden geven zowel ondersteuning voor de *out-of-place* theorie als de individuele vooroordelen van de politiemensen. Uit de antwoorden komt naar voren dat de agenten mensen die er niet uit zien als junks, geen Marokkaan zijn, en er uit zien “alsof ze in de auto horen” niet zullen controleren, ook al geven ze hier wel reden toe door bijvoorbeeld duidelijk niet de tenaamgestelde van de betreffende auto te zijn. Als daarentegen iemand die er “niet uit ziet als de directeur van Phillips” in een mooie auto rijdt, dan is er grote kans dat hij of zij wel gecontroleerd wordt. Dit is in overeenstemming met de *out-of-place* theorie. Net als uit het onderzoek van Warren et. al. is gebleken dat een zwarte man in een rijke buurt meer kans heeft op controle dan in een slechte buurt, zo is het in Zeist ook met auto’s: een Marokkaan heeft meer kans op controle als hij in een chique auto zit dan als hij in een oude Volkswagen Golf zit. Uit de antwoorden blijkt ook dat de politiemensen deels handelen vanuit vooroordelen: ze zien Marokkanen, mannen en “mensen die er slecht uit zien” sneller als crimineel dan bijvoorbeeld vrouwen. De mensenhelers en de boevenvangers geven grotendeels gelijke antwoorden, hoewel de mensenhelers wel wat vaker genuanceerd spreken. De boevenvangers antwoorden veelal sneller en directer.

Doelgroepen

Tijdens het participierend observeren kwam vaak de term “doelgroep” ter sprake. Aangezien ik mij afvroeg of alle agenten dit begrip hetzelfde opvatten heb ik ze tijdens de interviews gevraagd wat ze dachten dat hiermee bedoeld werd. Ook hieruit kwamen de bekende vooroordelen naar voren, hoewel vooral opviel dat dit begrip niet door iedereen hetzelfde wordt gedefinieerd. Een greep uit de eerste reacties die ik kreeg toen ik informeerde naar de betekenis van de term “doelgroep”:

“Doelgroep? Dat zijn allochtonen.” (Marcel)

“Doelgroepen zijn degenen die wij kennen die eerder overlast hebben gepleegd of betrokken zijn geweest bij criminele activiteiten. Het kan aan de mensen liggen, dus die jongen van de briefing*, maar ook aan de locatie waar ze staan. Er is in Zeist een plek, voor de Jumbo, en welke groep daar ook staat, die zijn doelgroep [...] Maar, ook, dat als we brommers gaan controleren en we zoeken doelgroepen, dan vallen ouderen en vaak ook meisjes daar niet onder (Roderick)

Doelgroepen zijn groepen waar we veel mee te maken krijgen. De Marokkaanse jeugd van Zeist West. Daar zijn de overlastplegers 100% Marokkaans. Het gaat om de leeftijdscategorie 10-18 jaar. De doelgroep is ook jongeren op scooters, en snorfietsen. Er rijden hier veel brommers rond die niet kloppen of met mensen die geen rijbewijs hebben. Een doelgroep is een specifieke groep waar we veel aandacht aan geven. De Polen zijn ook een doelgroep, net als de Laan van Vollenhove. De psychisch gestoorden, dat zijn ook een doelgroep (Thomas)

Doelgroepers zijn de veelplegers* en de mensen die bijna veelpleger zijn. Dat zijn vaak Marokkanen. Je weet door ervaring wie je moet hebben (Kevin)

Doelgroepen? Dat zijn je nekharen. Het is een intuïtief begrip. Dat waaruit in het verleden is gebleken dat er iets niet goed is (Iris)

Het is wel confronterend... Als jij zegt doelgroepen, dan denk ik aan die Marokkaantjes in die golfjes, en die groepjes [Marokkaanse] jongens op de hoek. Als ik het concreet moet maken, dan zijn het een aantal Marokkanen. Of één Marokkaan die veel heeft ingebroken. De doelgroep, dat zijn jongens die hebben bewezen dat ze zich met criminele dingen bezighouden (Marten)

Ondanks de variëteit aan antwoorden is ook hierin een patroon te zien: nooit worden vrouwen of ouderen als doelgroep genoemd, en ook nooit specifiek autochtonen. Het gaat wel altijd om jongeren en (vrijwel) altijd om allochtonen. Meestal worden hierbij specifiek Marokkaans-Nederlandse jongens genoemd. In het laatste citaat zegt Marten dat hij het confronterend vindt. Hij bedoelde hiermee dat hij bij het woord “doelgroep” meteen dacht aan Marokkanen, maar zich daar helemaal niet prettig bij voelde. De mensenhelers antwoorden hier een stuk genuanceerder: ze hebben vaak meerdere “doelgroepen” naast alleen de “Marokkaanse jongens” en zijn soms ook kritisch op het eigen handelen.

De vraag is of het erg is dat de politie selectief handelt: het is als politie niet mogelijk om bij de surveillance alles te controleren, er moeten selecties worden

gemaakt. Zoals hiervoor al ter sprake is gekomen, worden volgens Roderick Marokkanen vaker gecontroleerd omdat die, als ze inbreken, in groepjes werken terwijl Nederlanders alleen werken. Het is makkelijker om alle groepjes Marokkanen te controleren dan alle Nederlanders die alleen zijn. Dan kun je wel bezig blijven. Uit de criminaliteitscijfers en uit het smoelenboek* blijkt bovendien dat Marokkaanse- en Nederlandse mannen criminelier zijn. Deze zijn natuurlijk wel beide gebaseerd op het handelen van de politie. Aan de andere kant wordt hierdoor wel het systeem in stand gehouden: als Nederlandse meisjes in auto's op iemand anders naam nooit worden gecontroleerd, worden ze nooit gepakt als ze die auto wel gestolen zouden hebben en blijven de misdaadstatistieken vol mannelijke jonge Marokkaanse Nederlanders.



Foto 7:Locatie MCV de werkvloer

5. Invloed van de media en van het beleid

De keuzes die politiemensen maken in hun werk zijn niet alleen aan henzelf toe te schrijven. Er zijn verschillende factoren die van invloed kunnen zijn op die keuzeprocessen. Twee belangrijke zaken die invloed kunnen hebben op het handelen van de politie zijn organisatiebeleid en de media. In dit hoofdstuk wordt de invloed van de media besproken: welke media consumeren de agenten en wat vinden ze van de berichtgeving over niet-Westerse allochtonen? Daarnaast wordt het beleid omtrent diversiteit en multiculturalisme¹⁶ en de trainingen die hieruit voortgekomen behandeld.

Media

Weitzer & Tuch (2005) vroegen hun burgerrespondenten in vragenlijsten of ze vaak in de media hoorden of lazen dat de politie discrimineerde om erachter te komen of de media invloed heeft op de perceptie van politiediscriminatie. Tijdens mijn onderzoek vroeg ik de agenten of ze weleens in de media lazen of hoorden over oververtegenwoordiging van niet-Westerse allochtonen in de criminaliteit. Ik vroeg daarbij ook welke media ze consumeerden en of ze dachten dat de berichtgeving objectief is en in lijn is met wat ze zien in hun werk. Uit de antwoorden blijkt dat de agenten het nieuws goed bijhouden. Ze vinden dat dat hoort bij hun werk omdat het belangrijk is om te weten wat er speelt in de maatschappij. Mijn respondenten kijken vooral naar het nieuws op tv (het NOS journaal, RTL nieuws, teletekst), ze lezen de kranten Telegraaf en het AD en ze bezoeken sites als nu.nl en telegraaf.nl. Dit doen ze zowel tijdens het werk, op rustige momenten, als thuis. Op het bureau ligt altijd wel de nieuwste Telegraaf of AD.

Over het algemeen geloven de agenten wel wat de media hen vertellen. Ze denken eerder dat de criminaliteit onder Marokkaanse jongeren onderschat wordt dan overschat. Toch plaatsen sommigen kritische kanttekeningen bij de objectiviteit van de media: Marten beschreef hoe hij zelf eens bij een politieoptreden betrokken was en het daarna heel anders teruglas in de krant. “Als ze daarover zo vertekend kunnen schrijven, dan kunnen ze dat ook over andere groepen, zoals Marokkanen”, zegt hij.

¹⁶ Er is natuurlijk veel meer beleid van belang voor het handelen van de politie, maar er is voor gekozen dat in dit onderzoek buiten beschouwing te laten.

Ook Roderick denkt dat de media niet altijd de waarheid brengen: “Je kunt altijd wel goochelen met cijfers om er iets uit te krijgen dat je wil”, zegt hij.

Daarnaast geven twee agenten aan dat ze merken dat ze zelf met een “gekleurde bril” naar de media zijn gaan kijken sinds ze dit werk doen. Zodra er over een bepaalde misdaad, zoals een roofoverval, wordt gesproken gaan ze er vanuit dat de daders wel Marokkanen zullen zijn, ook al wordt dat in de berichtgeving vaak in het midden gelaten.

De agenten denken niet dat de media hen in hun handelen beïnvloeden. Ze zeggen dat wat zij zelf zien vele malen erger en explicieter is dan wat er in de kranten staat. “Als je kijkt naar wat wij in de cellengang hebben zitten, daar is de krant niks bij”, is een vaak gehoorde reactie. Ze doelen hier op het grote aantal Marokkanen dat door ze wordt opgepakt. Toch denken ze wel dat de media een rol spelen in de beïnvloeding van mensen. Hierbij gaat het om de beïnvloeding van burgers. Meerdere agenten denken dat burgers als ze een groepje Marokkanen zien rondlopen sneller de politie bellen dan als het een groepje Nederlanders is, door wat ze horen in de media. Soms zeggen burgers dit ook als de politie bij een melding komt.

Beleid en training

Binnen de Nederlandse politie speelt het Landelijk Expertise Centrum Diversiteit (LECD) een grote rol als het gaat om beleid en trainingen op het gebied van diversiteit. Op hun eigen site omschrijven ze zichzelf als volgt:

Het LECD ondersteunt politie Nederland in de ontwikkeling van multicultureel vakmanschap door kennis en kunde te bieden op gebied van cultuur, instroom, onderwijs, doorstroom en behoud. Het LECD verzorgt het geven van interviews, trainingen of presentaties, maar stimuleert ook het halen van kennis en delen van *good practices*, zowel binnen als buiten de Politieorganisatie (LECD 2011)

Er zijn mijns inziens twee belangrijke “basisartikelen” over diversiteit bij de politie. Uit deze stukken komt het beleid voort. De belangrijkste is het boekje *Politie voor éénieder*, uitgegeven door het LECD in 2009. Het LECD maakt het leeuwendeel van het beleid op het gebied van diversiteit. In dit boekje wordt de visie op diversiteit uiteengezet. Leidinggevend is hierbij artikel 1 van de grondwet: “Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.” Ook wordt hierin beschreven dat diversiteit geen *social issue* meer is, maar een *business issue*. Die kentering kwam in 2004. Voor die tijd werden vrouwen en

‘allochtonen’ binnengehaald “omdat het zielig was”, en omdat ‘de politiek’ het nodig vond. Nu is dit niet meer het geval: diversiteit wordt als eigenbelang gezien. Door een diverse organisatie kan de politie beter functioneren, omdat er door diversiteit een breder draagvlak in de samenleving ontstaat voor de politie en omdat diversiteit in een organisatie leidt tot creatiever denken. Vervolgens wordt het ‘cultureel pluralisme’ als leidinggevend denkkader voorgesteld.

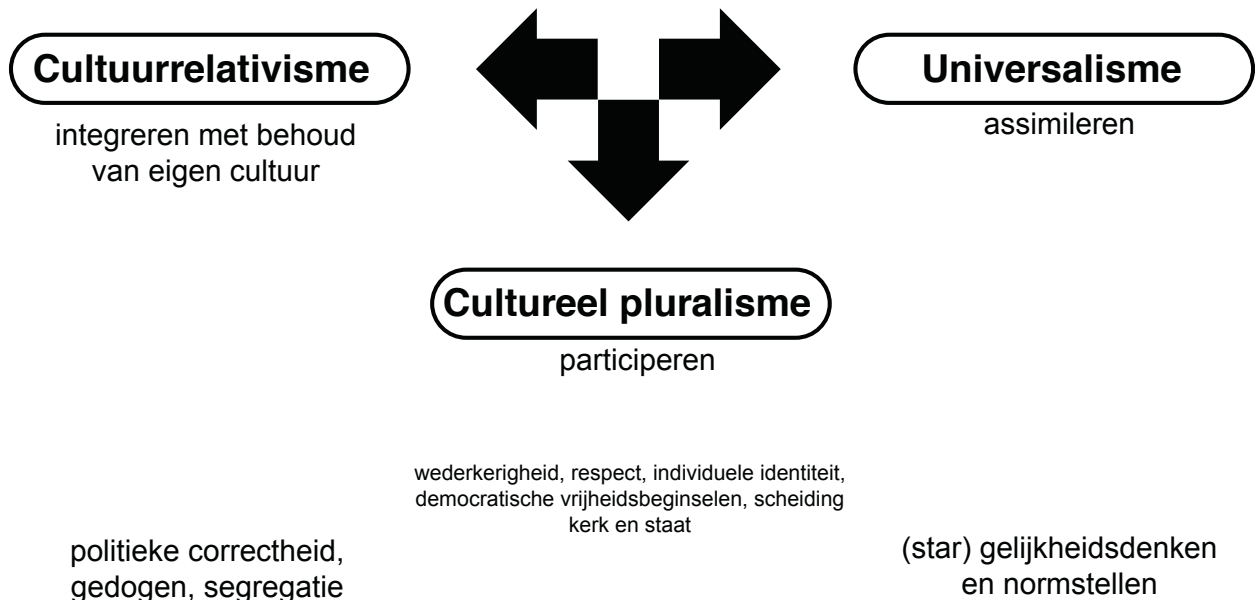


Diagram 1: Schematische weergave van hoe cultureel pluralisme zich verhoudt tot universalisme en cultuurrelativisme.

In het schema hierboven is te zien hoe dit wordt vergeleken met wat het LECD opvat als cultuurrelativisme en universalisme. Leidinggevend voor de rol van de politie binnen een pluralistisch kader is het losmaken van doelgroepenbeleid: mensen moeten niet meer als lid van een bepaalde (etnische, religieuze, etc.) groep worden gezien, maar als individuen. Dat iemand Marokkaans is, maakt hem nog niet gelijk aan de rest van de leden van de Marokkaanse gemeenschap in Nederland.

Een ander belangrijk stuk is van de hand van dr. Sjiera de Vries. Zij is als sociaal wetenschapper twee jaar lector geweest aan de Politieacademie op het gebied van diversiteit. In die hoedanigheid deed zij onderzoek naar bijvoorbeeld de doorstroom van ‘allochtone’ politiemensen binnen de organisatie, gaf zij colleges op de academie en gaf ze het leidende begrip Multicultureel vakmanschap (MCV) vorm. In het stuk ‘E = MCV² (oftewel: Effectiviteit = Multicultureel Vakmanschap²)’ brengt ook zij diversiteit

naar voren als een *business issue*. Vervolgens beschrijft zij hoe ze multicultureel vakmanschap ziet:

Multicultureel vakmanschap is de professionaliteit van uitvoerenden en leidinggevendenden in de politieorganisatie om te kunnen omgaan met de vele culturen en leefstijlen in de eigen organisatie en in de samenleving. [...] Dit is dus niet hetzelfde als omgaan met allochtonen (De Vries 2009: 6).

Er zijn volgens De Vries (2009) drie onderdelen van MCV. De eerste is het hoofd, de kennis. Er is kennis nodig van de Ander om er goed mee om te kunnen gaan, maar culturen zijn veranderlijk. Het is dus belangrijker om kennis over mechanismen, zoals zij ook het pluralisme ziet, aan de politiemensen te geven. Het tweede onderdeel zijn de handen, de vaardigheden. Agenten moeten handelen naar de kennis die ze hebben en ze moeten weten hoe ze dat moeten doen. Een belangrijk punt hierbij is communicatie. Niet iedereen vat een boodschap op dezelfde manier op. Een derde onderdeel is het hart, de houding. Respect is hierbij het belangrijkste: je kunt wel kennis hebben en goed communiceren, maar als er geen respect is voor de Ander, dan is er geen sprake van Multicultureel Vakmanschap. Naast deze onderdelen noemt ze een tweetal randvoorwaarden voor MCV: goed en divers leiderschap en diversiteit in de eigen organisatie. Dit laatste zorgt voor een diversiteit aan ideeën, iets dat volgens De Vries onmisbaar is.

De trainingen op het gebied van diversiteit en MCV die aan de politie worden gegeven gaan hierop door. Elke politieregio regelt eigen trainingen voor hun mensen. Soms worden hierbij trainingen die in een andere regio worden gegeven overgenomen, maar meestal worden eigen trainingen ontwikkeld. In de regio Utrecht is Ahmed Marouan vanuit het Regionaal Expertisecentrum Diversiteit, een afdeling van het LECD, coördinator van de trainingen. Hij vertelde mij over de trainingen op het gebied van diversiteit die op dit moment plaatsvinden of die in het recente verleden hebben plaatsgevonden. Bij twee van deze trainingen ben ik zelf aanwezig geweest. Daar zal ik dan ook meer over uitweidden.

Een training die op dit moment nog loopt en die tot nu toe een groot succes is gebleken, is de Empowerment training voor ‘allochtone’ politiemedewerkers. De training gaat over “persoonlijk leiderschap” en is ontstaan naar aanleiding van de grote uitstroom van allochtone politiemensen. Er is, onder andere door Ahmed Marouan zelf, veel gesproken met ‘allochtone’ agenten. Uit die gesprekken kwam naar voren dat ze “geen tools hebben om te knokken”. Ze kunnen zich, met andere woorden, moeilijk handhaven in de cultuur van de politie. Ahmed:

“Ik heb dat zelf ook meegemaakt en het ligt echt aan de allochtonen zelf. Hun communicatie en assertiviteit is niet goed. Ik zeg in die trainingen ook tegen ze: ‘Jullie klagen alleen over de anderen, maar je moet ook naar jezelf kijken!’ Dan knikken ze allemaal. Het is wel een proces, het duurt lang om dit soort dingen te veranderen.”

In totaal doen in de regio Utrecht 360 mensen onder werktijd mee aan de training, allemaal van niet-Nederlandse komaf. Er zijn ook ‘autochtonen’ die minder goed functioneren, maar daar is deze training niet voor. Bovendien zijn die voor de politie minder belangrijk om binnen te houden: ‘autochtonen’ zijn er immers genoeg, volgens Ahmed.

Naast de Empowerment training loopt er een Buddy project. Zogenaamde “cultuurdragers” worden aan elkaar gekoppeld om van elkaar te leren. Ik vermoed dat het hier om interetnische koppels gaat, waarvan waarschijnlijk één van de twee ‘autochtoon’ is en de ander niet, maar helemaal duidelijk is het mij niet geworden. Ook neem ik aan dat ze op de een of andere manier contact met elkaar hebben voor die leermomenten, maar ook dat is me niet duidelijk geworden. In het verleden heeft tevens een Discriminatie training plaatsgevonden. Dit was een training die theoretisch van aard was: de politiemensen leerden over het beleid dat bestaat om discriminatie tegen te gaan en kregen “handvaten uitgereikt die hulp moeten bieden voor handelen in de praktijk”.

Zoals gezegd ben ik bij twee trainingen aanwezig geweest. Deze trainingen werden beiden gegeven onder dezelfde titel, namelijk Multicultureel Vakmanschap. De eerste training was voor leidinggevenden en duurde een hele dag. In deze training werd de visie van de politie op diversiteit besproken. Dit ging aan de hand van het begrip “pluralisme” dat hiervoor al ter sprake is gekomen. Ook werd in deze training duidelijk gemaakt dat er definitief afscheid wordt genomen van het denken in groepen, het doelgroepenbeleid, maar dat mensen wals individu worden gezien en zo worden behandeld. Het systematisch controleren van bepaalde (etnische) groepen wordt ten strengste afgekeurd.

De training “Multicultureel Vakmanschap voor de werkvloer” was echter heel anders van aard. Het begrip “pluralisme” is in deze training niet één keer gevallen. De training duurde een stuk korter dan MCV voor leidinggevenden en moest in twee uur zijn afgerond. De groep was gemengd: de groep bestond uit politiemannen en -vrouwen van verschillende bureaus en districten. Het onderwerp van de training was groepsprocessen, over hoe iedereen zich aanpast aan de meerderheid. Het ging hier

om diversiteit binnen de politie, om de bedrijfscultuur, en niet om het contact met burgers. De training werd gegeven door twee vrouwen en was erg theoretisch van aard. Ze gebruikten ingewikkelde modellen en Engelse vaktermen, dingen die je bij de politie niet moet doen, zegt ook Ahmed Marouan. Bovendien werd de politiecultuur als één homogene cultuur beschouwd waarin geen verschillen tussen bureaus mogelijk waren. Op basis van één ochtend meelopen op één bureau baseerden de vrouwen dat bij de politie erg op rang wordt gelet en dat vrouwen in een zwaar benadeelde positie zitten. Hierom draaide de training. Dit is in Zeist echter totaal niet aan de orde. Toen ik de mensen uit Zeist in de pauze van de training sprak, bleken ze zeer verbaasd: ze herkenden zichzelf en hun bureau totaal niet in het beeld dat de vrouwen schetsten.

Politiemensen moeten, zoals eerder gezegd, niet veel hebben van leidinggevend. Trainingen en beleid kunnen dan ook gevoelig liggen, zeker als een training verkeerd wordt aangepakt zoals in het geval van MCV voor de werkvloer. Toch blijkt het wel effect te hebben: de meeste van de agenten handelen en denken in zekere mate zoals de beleidsmakers willen dat ze denken en handelen. Als ik vraag naar de mening van agenten over een diverse politieorganisatie, dan antwoorden ze allemaal dat ze denken dat dit heel belangrijk is. De redenen die ze hierbij noemen zijn gelijk aan die die worden genoemd in *Politie voor éénieder* (LECD 2009) voor diversiteit als *business issue*. Er is echter een groot aantal punten waarop het beleid afwijkt van wat er op de werkvloer gebeurt. Het beste voorbeeld is hierbij de omslag van doelgroepenbeleid naar pluralistisch denken. Niet alleen wordt de term “doelgroep” nog veelvuldig gebruikt, de agenten handelen er ook naar. In de casussen die ik ze voorlegde gaven ze aan systematisch jonge Marokkanen te controleren, terwijl ouderen en vrouwen worden overgeslagen. Dit duidt op stereotypering en denken in groepen.

Ook de manier waarop beleid wordt overgedragen aan de werkvloer kan beter. Tijdens mijn onderzoek was er één moment waarop dit gebeurde. Om veranderingen aan te kondigen werd een ontbijt gehouden waarbij de hoofdinspecteur sprak over de toekomst van de politie. In de pauze hiervan bleek echter dat er niet veel vertrouwen was: de meesten hadden dit “al zeker tien keer gehoord” en “er verandert toch nooit iets”. Dit zeiden ze echter niet direct tegen de hoofdinspecteur: daar zeiden ze allemaal “hoop te hebben” en dat het zeker mooi klonk. De hiervoor besproken stukken ‘Politie voor éénieder’ en ‘E = MCV²’ waren bij sommige agenten bekend, maar bij velen ook niet.



Foto 8: Twee jassen op de gang van het bureau

6. Conclusies en aanbevelingen

In deze scriptie is geprobeerd een antwoord te geven op de vraag: “Op welke manieren interacteren politiemensen in Zeist met burgers, hoe ervaren de politiemensen hun relaties met burgers van verschillende etnische achtergronden, en welke rol spelen eventuele vooroordelen van agenten in de interacties en relaties met burgers?” In dit hoofdstuk zal ik een overzicht geven van wat hiervoor ter sprake is gekomen en tevens een aantal aanbevelingen doen.

In het eerste hoofdstuk na de theorie kwam de omgang tussen collega's ter sprake. De sfeer op bureau Zeist is goed: iedereen gaat op een gelijkwaardige manier met elkaar om. Ik heb niet gezien dat er onderscheid wordt gemaakt tussen 'allochtone' of 'autochtone' collega's, in tegenstelling tot wat uit onderzoek van Holdaway (1997) en Boogaard en Roggeband (2010) bleek. Wel was het opvallend dat alle agenten bij “omgang met 'allochtone' collega's meteen begonnen over positieve discriminatie. Ondanks dat alle politiemensen zeggen een divers korps zeer belangrijk te vinden, zijn ze allemaal fel tegen positieve discriminatie. Ze krijgen er sterk het gevoel van dat er mensen op posities komen die daar de kwalificaties niet voor hebben en dat er betere kandidaten worden afgewezen. Doordat ze dit denken, gaan ze op een negatieve manier naar hun collega's kijken, alsof ze niet goed zijn in hun werk. Dit geldt voor zowel 'autochtone' als 'allochtone' politiemensen. Het zou verstandig zijn als werving en selectie dit beleid goed onder de loep gaat nemen. Wellicht kan het in ieder geval niet meer “positieve discriminatie” worden genoemd. Het woord “discriminatie” heeft namelijk meteen een negatieve bijklank bij de politie omdat het volgens de wet verboden is. Een divers korps is zeer belangrijk, maar een goede verstandhouding tussen werknemers is wellicht belangrijker.

Wat verder van belang is voor de onderlinge omgang is de grote kloof tussen leidinggevenden en de werkvloer. Boogaard en Roggeband (2010) spraken ook al over ongelijkheid tussen verschillende posities bij de politie. Ten eerste is er in Zeist erg weinig contact tussen de werkvloer en de leidinggevenden waardoor ze elkaar niet goed leren kennen. Daarnaast toont het grote aantal meldingen bij de vertrouwenspersoon aan dat de agenten niet weten naar welke leidinggevende ze met hun vragen of problemen toe moeten. Ten slotte heb ik tijdens mijn onderzoek van twee gevallen van discriminatie door leidinggevenden gehoord, waarvan één besproken is in

deze scriptie. Beide gevallen waren nadrukkelijk door leidinggevenden, en niet door mensen met een gelijke positie binnen de politie. In beide gevallen ging het om discriminatie van 'allochtone' collega's. Er valt dus zeker wat te verbeteren als het gaat om het contact en de relatie tussen de leidinggevenden en de werkvloer. Dit zou kunnen door de leiding letterlijk dichterbij de werkvloer te plaatsen: nu zitten de kantoren twee verdiepingen boven die van het wijkteam. Door kantoren te verplaatsen is meer contact mogelijk en leren ze elkaar en de werkzaamheden van de ander beter kennen.

Het tweede hoofdstuk behandelde het contact dat agenten hebben met de 'allochtone' burger en hoe zij die burger zien. Hier vallen een aantal zaken op. Ten eerste zijn er onder de agenten twee groepen te onderscheiden die de interactie met de burgers anders aanpakken: de boevenvangers en de mensenhelpers. De boevenvangers hebben het liefst slechts vluchtig contact met burgers: zij willen liever de auto weer in om crimineel gedrag op de sporen. De mensenhelpers investeren veel meer tijd in de relatie met mensen. Als er een ongeluk is gebeurd blijven ze lang napraten en als ze zomaar een burger op straat zien die ze kennen, maken ze daar graag een praatje mee. Vaak gaat het hierbij juist om de burgers tot de groep behoren die zij zien als de "probleemveroorzakers": de Marokkaanse Nederlanders. Hoe de agenten omgaan met het contact met burgers blijkt van belang voor hoe zij aankijken tegen allochtone burgers, en dan met name als gesproken wordt over waarom Marokkaanse Nederlanders oververtegenwoordigd zijn in de criminaliteitscijfers. Over het algemeen zien politiemensen opvoeding, cultuur en cultuurbotsingen als belangrijkste verschillen. Dit geldt voor zowel boevenvangers als mensenhelpers. De mensenhelpers zien daarnaast "de maatschappij", en dan met name de grote verschillen tussen rijk en arm en de stigmatisering van Marokkanen door de 'autochtone' Nederlanders, als belangrijke verklaringen van het criminele gedrag van Marokkaanse-Nederlanders en andere 'allochtonen'. Daarnaast noemt een enkele mensenhelper het functioneren van de politie als belangrijke factor: zij letten bij het surveilleren meer op bijvoorbeeld 'allochtone' jongens dan op 'autochtone' meisjes waardoor de kans dat ze 'allochtonen' betrappen op crimineel gedrag groter is. Naast het contact dat de agenten hebben met 'allochtonen' in hun werk heeft slechts een enkeling 'allochtone' vrienden. Hierdoor hebben de meeste agenten alleen op de, volgens Allport (1954/1979) negatieve manier, contact met 'allochtone' burgers. Zowel mensenhelpers als boevenvangers geeft aan het erg moeilijk te vinden dat burgers

vaak zo negatief op ze reageren. De mensenhelpers lijkt dit meer te doen dan de boevenvangers. Zij investeren ook meer van hun tijd in het contact en de relatie met burgers.

Uit het derde hoofdstuk blijkt dat de agenten inderdaad bepaalde mensen overslaan bij het surveilleren. Aan de hand van een drietal casussen kwam ik erachter dat bepaalde groepen veel worden gecontroleerd, zoals jongeren, Marokkanen en andere 'allochtonen' en "mensen die er niet goed uitzien". Vrouwen, ouderen en 'autochtonen' in het algemeen worden veel minder vaak gecontroleerd en vaak zelfs overgeslagen al is er in principe genoeg aanleiding. Een voorbeeld hiervan is de casus die ik gaf waarin ik reed in de auto van mijn moeder. De agent kreeg door dat de auto niet op mijn naam stond, maar niemand zei mij te controleren omdat ik "geen auto's steel". Een Marokkaanse jongen in een dure Audi zeggen ze echter wel bijna allemaal te controleren, ook al staat de auto op zijn eigen naam. Ook de term "doelgroepen" speelt hierbij een rol. Deze term valt vaak als wordt besproken wat er tijdens de surveillance extra aandacht verdient. De agenten hebben van deze term niet exact dezelfde definitie, maar veelal worden ook hier de bekende "groepen" genoemd: jongeren, 'allochtonen', en Marokkanen. Soms worden hierbij ook junks of "psychisch gestoorden" genoemd. Het is van belang dat de politie zich bewust is van de eigen blinde vlekken. Bepaalde groepen in de bevolking worden systematisch gecontroleerd, terwijl anderen vaak de dans ontspringen. Het zou kunnen dat er veel meer inbrekers worden gepakt als ook de 'autochtone' autobestuurders vaker worden gecontroleerd, of dat gestolen auto's sneller worden opgespeurd als ook meisjes worden gecontroleerd. Bovendien kan het zo zijn dat de criminaliteitscijfers een vertekend beeld opleveren: daaruit blijkt immers dat 'allochtonen', en dan vooral Marokkaanse Nederlanders oververtegenwoordigd zijn in de criminaliteitscijfers. Echter, uit mijn onderzoek is gebleken dat deze groep ook veel vaker wordt gecontroleerd. De kans dat ze dan worden aangehouden is veel groter dan voor iemand die tot een groep hoort die bijna nooit wordt gecontroleerd.

Uit het laatste hoofdstuk kwam naar voren dat de politie de media op de voet volgt: de agenten willen weten wat er gebeurt in de samenleving. Ze denken niet dat ze in hun werk beïnvloed worden door de media, maar wel dat ze er met een gekleurdere blik naar zijn gaan kijken. Een andere factor die de handelingswijze van de politie kan beïnvloeden is het beleid. Er is binnen de politie een duidelijk officieel beleid is op het gebied van diversiteit. De geldende denkwijze is sinds 2004 het "pluralisme". Dit gaat uit

van denken in individuen en niet in groepen. Cultuur wordt niet als star, maar als veranderlijk gezien. Er zijn verschillende trainingen geweest die uitgaan van deze denkwijze. De training MCV voor leidinggevenden sloot het meest aan bij het officiële beleid: er werd in een gehele dag uiteengezet wat het pluralisme betekent en hoe dit invloed heeft op de werkwijze van de politie. MCV voor de werkvloer betekende echter iets heel anders: deze training ging alleen over bedrijfscultuur en groepsprocessen die hierin een rol spelen. Er werd uitgegaan van een homogene politiecultuur, wat door de agenten uit Zeist als beledigend werd gezien: op hun bureau wordt bijvoorbeeld wél gelijkwaardig met vrouwen omgegaan. Daarnaast was de training weinig op de praktijk gefocust. Zo werden er theoretische modellen gepresenteerd, maar werd niet aangegeven hoe deze in de praktijk werken. De leidinggevenden proberen beleid over te brengen op de werkvloer door middel van het houden van presentaties. De vraag is echter of dit effectief is: de meeste politiemensen zeggen weinig vertrouwen te hebben in wat ze daar wordt verteld. Uit het onderzoek van Wortley & Homel (1995) bleek echter dat als agenten een effectieve training krijgen over de Ander, ze minder vooroordelen ontwikkelen. De politie is dus zeker gebaat bij goede trainingen.

Al met al blijkt dat diversiteit bij de politie een issue is: de organisatie is ermee bezig, maar zal goed naar het eigen functioneren moeten kijken om er zeker van te zijn dat er iets verandert.

Referenties

Alle foto's die in deze scriptie gebruikt zijn, zijn door mijzelf tijdens mijn onderzoek gemaakt

Algemeen Dagblad

2010 <http://www.ad.nl/ad/nl/1038/Rotterdam/article/detail/515843/2010/09/29/Rapper-Zonder-reden-geslagen-door-politie.dhtml> Auteur onbekend. Laatst gewijzigd: 29-09-2010. Bekeken op 22-01-2010

Ali, A. H.

2004 *De Maagdenkooi*. Amsterdam: Augustus.

Allport, G. W.

1979 The Effect of Contact. In: *The Nature of Prejudice (25th Anniversary Edition)*. New York: Basic Books.

Anderson, Benedict

2006 *Imagined Communities : Reflections on the Origin and Spread of Nationalism*. London [u.a.]: Verso.

Beirne, P. & Messerschmidt

2006 *Criminology*. New York: Oxford University Press

Bolkestein, Frits

1991 *Integratie van minderheden moet met lef worden aangepakt*. *De Volkskrant*(19).

Boogaard, Brendy & Conny Roggeband

2010 'Paradoxes of Intersectionality: Theorizing Inequality in the Dutch Police Force through Structure and Agency.' *Organization* 17(1):53-75.

Boom, de, et.al

2010 *Nederlandse Marokkanen 2010, een nulmeting op de terreinen van onderwijs, arbeid en uitkering en criminaliteit in 22 gemeenten*, Rotterdam: Risbo

Bovenkerk, Frank

1978 *Omdat zij anders zijn : patronen van rasdiscriminatie in Nederland*. Meppel: Boom.

Brown, R.

2000 'Social Identity Theory: Past Achievements, Current Problems and Future Challenges.' *European Journal of Social Psychology* 30(6):745-778.

Commissie Blok

2004 Samenvatting en conclusie. In: *Onderzoek Integratiebeleid*. 517-549 Den Haag: Sdu Uitgevers.

Coser, L.

1956 'The Functions of Social conflict.' London: *Kegan Paul*.

- Engel, Robin Shepard, Jennifer M. Calnon & Thomas J. Bernard
2002 'Theory and Racial Profiling: Shortcomings and Future Directions in Research.' *Justice Quarterly* 19(2):249-273.
- Eriksen, Thomas Hylland
2002 *Ethnicity and Nationalism : Anthropological Perspectives*. London: Pluto.
- Ersanilli, Evelyn
2009 'Identificatie Van Turkse Migrantenjongeren in Nederland, Frankrijk En Duitsland.' *Justice Quarterly* 25(1):42-58.
- Hankel, Arne
2009 Veel Marokkanen en Turken onder criminele veelplegers. <http://www.elsevier.nl/web/Nieuws/Nederland/254503/veel-Marokkanen-en-Turken-onder-criminele-veelplegers.htm?rss=true>, accessed 01-01-2011
- Holdaway S. & O'Neill M.
2006 'Ethnicity and Culture: Thinking about 'Police Ethnicity'.' *The British Journal of Sociology* 57(3):483-502.
- Holdaway, Simon
2003 'Victimization within Constabularies in England and Wales: The Legacy of Immigration.' *International Review of Victimology* 10(2):137-156.
- Holdaway, Simon
1997 'Responding to Racialized Divisions within the Workforce -- the Experience of Black and Asian Police Officers in England.' *Ethnic and Racial Studies* 20(1):69-90.
- Jean, Peter K. B. St
2008 'Explaining Strained Community-Police Relations in a Racially and Ethnically Homogeneous Community: Grand Bay, Dominica.' *Journal of Ethnicity in Criminal Justice* 5(2-3):1-27.
- Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit (LECD)
2009 *Politie voor éénieder*. Apeldoorn: Politieacademie
- Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit (LECD)
2011 'Visie en missie LECD', www.lecd.nl, bekeken op: 10 juni 2011
- Lubbers, Marcel, Peer Scheepers & Eva Jaspers
2009 'De dynamiek in het Nederlandse ver rechtse electoraat rond en na de eeuwwisseling.' *Migrantenstudies* 25(3):237-259.
- Mansel, Jurgen
1994 'Do Foreigners Disavow "Criminality"? A Reply to Jo Reichertz and Norbert Schroer.' *Kolner Zeitschrift Fur Soziologie Und Sozialpsychologie* 46(2):299-307.
- Nagel, Joane
2003 *Race, Ethnicity and Sexuality: Intimate Intersections, Forbidden Frontiers*. Oxford: Oxford University Press

- Perrott, Stephen B.
1999 'Visible Minority Applicant Concerns and Assessment of Occupational Role in the Era of Community-Based Policing.' *Journal of Community & Applied Social Psychology* 9(5):339-353.
- Pettigrew, T. F. & L. R. Tropp
2006 'A Meta-Analytic Test of Intergroup Contact Theory.' *Journal of Personality and Social Psychology* 90(5):751.
- Pietersen, Rob
2010a 'Kleine gemeenten, grote problemen', *Trouw*, 2 maart 2010
2010b 'Marokkanengemeenten weigeren doelen te stellen'. *Trouw*, 15 juli 2010
- Scheffer, Paul
29-01-2000 *Het Multiculturele Drama. NRC-Handelsblad*:6.
- Schnabel, Paul
2000 *De multiculturele illusie*. Lezing in Utrecht: Forum
- Sherif, M
1998 'Experiments in Group Conflict'. In: *Human Emotions, a Reader*, Jennifer M. Jenkins et al, eds. Pp. 245-252. Oxford: Blackwell Publishers Ltd.
- Taylor, D. M. & F. M. Moghaddam
1987 Social Identity Theory. In: *Theories of Intergroup Relations*. Praeger Westport, Conn.
- Verkuyten, M.
1999 *Etnische Identiteit : Theoretische En Empirische Benaderingen*. Amsterdam: Het Spinhuis.
- Vries, Sjiera de, Ronald van der Wal, Laura Keijzer en Nicolien Kop
2011 *Allochtonen naar de top?! Een onderzoek naar factoren die de doorstroom van allochtone politiemensen bevorderen*. Apeldoorn: Politieacademie
- Vries, Sjiera de
2009 *E = MCV² (oftewel: Energie = Multicultureel Vakmanschap²)*. Lezing accepteren lectoraat Multicultureel Vakmanschap & Diversiteit. Politieacademie, Apeldoorn.
- Warren, Patricia, Donald Tomaskovic-Devey, William Smith, Matthew Zingraff & Marcinda Mason
2006 'Driving while Black: Bias Processes and Racial Disparity in Policy Stops.' *Criminology* 44(3):709-709.
- Weitzer, Ronald & Steven A. Tuch
2005 'Racially Biased Policing: Determinants of Citizen Perceptions.' *Social Forces* 83 (3):1009-1030.
- Wekker, Gloria
2007 'Disciplinariteit als strijdtoneel: Gloria Anzaldúa en interdisciplinariteit'. In: *Gender in media, kunst en cultuur*. Bussum: Coutinho

Wel, Frits van & Rian van Tilburg

1998 'Away with Prejudice': An Anti- Discrimination Campaign among Municipal Officials in the Netherlands.' 24(1):99-101.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR)

2007 *Identificatie met Nederland*. Amsterdam; Den Haag: Amsterdam University Press

Wortley, Richard K. & Ross J. Homel

1995 'Police Prejudice as a Function of Training and Outgroup Contact, A Longitudinal Investigation.' 19(3):317.

Bijlage 1: Glossary

De politie is gek op afkortingen en vakjargon. Hieronder is een overzicht om de belangrijkste en meest gebruikte termen te kunnen duiden.

Politieterm	Uitleg
Cono	Letterlijk: coördinator van de noodhulp. De cono is degene die de leiding heeft over de agenten die naar buiten gaan en ze eventueel taken meegeeft.
Daco	Letterlijk: coördinator van de dag. De daco zit zoveel mogelijk op een vaste plek op het bureau en zorgt ervoor dat alles goed verloopt. Hij of zij zit de briefings voor en is eerste aanspreekpunt als er problemen zijn.
Incident	Een incident is een gebeurtenis buiten het bureau waar de politie bij wordt geroepen. Dit kan van alles zijn: van een auto-ongeluk tot woninginbraak of roofoverval.

Politieterm

Uitleg

Melding

Een melding kan zowel op het bureau als daarbuiten plaatsvinden. Een burger kan een melding komen maken van een incident dat eerder heeft plaatsgevonden (hier is al dan niet politie bij geweest). Dit wordt in het systeem gezet als vorm van dossieropbouw. Het is niet hetzelfde als een aangifte, omdat dan wordt verzocht tot opsporing en vervolging.

Een melding kan echter ook buiten het bureau plaatsvinden en is dan vergelijkbaar met een incident: de politie verzocht ter plaatse te komen. Als er iets aan de hand is, dan is dat het incident. De melding is het verzoek.

Aangifte

Een burger kan naar aanleiding van een incident aangifte doen tegen de persoon waar hij of zij slachtoffer van is geworden. Dit kan op het bureau gebeuren, en eventueel ook ter plaatse. Een aangifte wordt in het systeem gezet en roept op tot opsporing en vervolging van de dader.

BVH

BVH is het softwaresysteem waar de politie mee werkt. Alle incidenten, meldingen en aangiftes worden hierin verwerkt.

Buitengewoon

Opsporings

Ambtenaar (BOA)

De laagste rang bij de politie. BOA's zitten op het bureau en doen veelal administratief werk. Ze nemen echter ook aangiftes en meldingen op van burgers die op het bureau langskomen.



Politieterm

Werkstudent (soms ook aspirant genoemd)



Surveillant



Agent



Hoofdagent



Brigadier



Uitleg

Werkstudenten volgen de opleiding aan de Politieacademie. Er bestaan opleidingen voor alle niveaus, van het laagste tot het hoogste. Alle werkstudenten dragen één streep op hun schouder zolang ze nog studeren.

Dit is de tweede rang bij de politie. Een surveillant draagt twee strepen op de schouder. Hij of zij zit in Zeist vaak de helft van de tijd op de intake-afdeling en werkt de andere helft van de tijd op straat

De derde rang bij de politie. Een agent draagt die strepen op de schouder. Agenten werken vrijwel altijd op straat en rijden daar surveillance.

Noot: in dit stuk wordt “agent” ook gebruikt als overkoepelende term voor alle executieve politiemensen, net zoals bij de politie zelf gebruikelijk is.

De vierde rang. Een hoofdagent draagt vier strepen op de schouder. Een hoofdagent heeft iets meer verantwoordelijkheden dan een agent. Soms krijgen ze bijvoorbeeld de functie van wijkagent, hoewel ze meestal in het wijkteam werkzaam zijn.

De vijfde rang, gekenmerkt door een soort krans op de schouder. Brigadiers hebben vaak de functie van teamchef (met ongeveer vijf mensen onder zich in het wijkteam) of wijkagent.

Politieterm

Inspecteur



Briefing

Veelplegers (soms
gesignaleerde
verdachten)

Smoelenboek

Uitleg

De zesde rang. Inspecteurs hebben een kroontje op de schouder en zijn vaak wijkagent, leider van een team of hulpofficier van justitie (nodig bij aanhoudingen)

Op vaste tijden, in principe aan het begin van elke dienst, is er een briefing voor het wijkteam. De daco leidt deze overdag, 's avonds is het meestal de cono. Op de briefing wordt een overzicht gegeven van recente gebeurtenissen in het district: waar is ingebroken, welke mensen zoeken we (ofwel vermist, ofwel veelpleger), etc.

Er is in Zeist een "smoelenboek" met foto's en namen van veelplegers, mensen die zeer vaak gepakt zijn voor dezelfde vergrijpen. Vaak gaat het om woninginbraak. Een klein aantal hiervan komt ook voor op de briefing. Deze staan 'gesignaleerd', wat betekent dat als ze gezien worden, ze meteen mee mogen naar het bureau.

Boek waarin alle veelplegers van het district met naam en foto staan. De bedoeling is dat wanneer een agent een veelpleger ziet, hij deze controleert. Het smoelenboek is daarmee een hulpmiddel om gezichten en namen te onthouden.

Bijlage 1: Reflectieverslag



Foto: Ik in kogelvrij vest

Bovenstaande foto is gemaakt op het bureau Zeist. Één van de agenten grapte dat als ik met hem mee wilde in de auto, ik wel een kogelvrij vest aan moest, net als hij. Hierop liep ik naar de gang om er één in mijn maat uit te zoeken en aan te trekken. Hij vond het zo'n mooi gezicht dat hij mij zijn gordel (met portofoon en wapen) omdeed en een foto maakte.

Tijdens mijn onderzoek heb ik mij zoveel mogelijk geprobeerd te gedragen als de agenten zelf. Dit hield in dat ik me niet al te vrouwelijk kleepte, in donkere kleuren, en dat ik meelachte om de grapjes die ze maakten. Ik praatte net zoals zij, ik bestelde eten als zij dat deden ("Zondag-Chineesdag"). Ik had de indruk dat de agenten mij, zeker aan het einde van mijn onderzoek, als een collega begonnen te zien. Als er "buitenstaanders" op het bureau kwamen werd dat extra duidelijk. In één van de laatste dagen was er een groep die advies kwam geven over technologie bij de politie. Ze deden dit aan de hand van een brainstormsessie waar ik ook bij was. Aan het eind van de sessie liepen we naar buiten. "Heb je die schoenen gezien? Echt heel vreemd hè?"

zei Maaïke van het wijksecretariaat tegen mij. Ook toen ik meeging naar de training MCV voor de werkvloer, die in mijn scriptie aan de orde is geweest, werd ik als één van de agenten gezien. Tijdens de pauze en na afloop stonden we in een groepje erover te praten hoe stom de training was geweest en hoe weinig we ervan geleerd hadden.

Er is tijdens mijn onderzoek één moment geweest waarop ik het moeilijk vond om aan de kant van de politie te staan en met hen geïdentificeerd te worden. Er was een demonstratie bij een uitzettingskamp voor vreemdelingen, Kamp Zeist. De demonstranten maakten lawaai om de gevangenen asielzoekers een hart onder de riem te steken. Achter hun rug om praatten de meeste agenten over ze alsof ze gevaarlijke, vieze, gemene criminelen waren. Zelf stond ik echter achter de demonstratie: ik ben ook tegen de gevangenzetting van mensen die niets misdaan hebben. Het was duidelijk dat de actie gewaardeerd werd door de gevangenen: door de tralies waren zwaaiende handen te zien. Ik merkte dat de demonstranten ook naar mij keken alsof ik bij de politie hoorde: ik had een oortje in en stond bij de agenten, wat me in de ogen van de demonstranten “één van hen” maakte. Verschillende agenten vroegen me na afloop wat ik vond van de demonstratie. Ik heb gezegd dat het spannend was, omdat het voor mij de eerste keer is. Ik heb niets laten merken van het feit dat ik het eens was met de demonstranten omdat ik bang was dat dit het zorgvuldig opgebouwde rapport met de agenten zou schaden.

Ik heb veel geleerd van mijn tijd in het veld. De politie is en blijft een macho-wereld, een wereld die ik nog nooit van zo dichtbij had meegemaakt. Het is mij meegevallen hoe makkelijk je er als vrouw in kunt rollen. Ik denk zelfs dat het als onderzoeker in mijn voordeel heeft gewerkt dat ik vrouw ben: de agenten vonden het wel leuk om een meisje mee de auto in te nemen. Hierdoor kon ik kiezen met wie ik mee wilde rijden en was ik minder afhankelijk van wie mij mee wilde hebben.

Een volgend onderzoek zou ik denk ik grotendeels net zo aanpakken als ik bij dit onderzoek heb gedaan. Het enige wat beter had gekund was de kennis vooraf: ik had geen idee hoe de politie was georganiseerd, welke rangen en afdelingen er waren en hoe een normale werkdag eruit zou zien. Ik had dit beter van te voren uit kunnen zoeken, hoewel het geen probleem was tijdens mijn onderzoek: iedereen vond het leuk om het me uit te leggen, en ik kreeg zo al snel een rol van “leerling”. Een voordeel hierbij was wel dat ik de eerste week op het bureau heb doorgebracht: ik bleef op de intake-afdeling en ging niet mee naar buiten. Hierdoor had ik veel tijd om rond te lopen en om mensen te leren kennen. Ook werd ik door deze mensen uitgenodigd om mee te

gaan skiën, wat zeker heeft bijgedragen aan de rapport-opbouw. Daarnaast had ik door mijn ervaring op de intake-afdeling meer kennis om beter te kunnen observeren toen ik met de agenten mee naar buiten ging. Hierdoor heb ik mij niet vaak onzeker gevoeld over mijn kennis van de politie. Mijn veldwerk bij de politie is verreweg de leukste tijd geweest van mijn hele studie antropologie.

Bijlage 3: Samenvatting

In deze scriptie ben ik ingegaan op de relatie tussen de politie en de burgers. Deze relatie kan vanuit beide kanten als positief worden opgevat: de politie is er immers om de burgers te helpen. Het kan echter ook zo zijn dat er een bepaalde spanning ontstaat. Dit kan komen omdat de politie in haar werk keuzes moet maken. De keuze om de ene burger wel, en de andere burger niet te controleren. Of om de verklaring van de ene burger meteen te geloven terwijl die van de andere burger in twijfel wordt getrokken. In dit onderzoek heb ik proberen aan te tonen op basis waarvan de politie welke keuzes maakt en hoe ze daarin beïnvloed worden. Extra nadruk lag hierbij op eventuele verschillen op basis van de etniciteit van burgers.

In het theoretisch kader werd een overzicht gegeven van de geldende theorieën op het gebied van etniciteit en interetnische relaties. De concepten *ethnic boundaries* van Barth (1969) en de visie van Weber (1978) voor seksuele relaties tussen groepen als belangrijkste vorm van contact werden besproken. Daarnaast kwamen modernere auteurs aan de orde: Eriksen (2002) en Verkuyten (2002) stellen dat etniciteit steeds meer als negatieve vorm van categorisering wordt gebruikt, terwijl het eerste en vorm van positieve groepsidentificatie was. Bij het aangaan van interetnische relaties bleek stereotypering en daaruit voortkomende vooroordelen van belang. Bij het ontstaan van vooroordelen kwamen drie grote theorieën uit de sociale psychologie naar voren: de sociale identiteitstheorie, de contacttheorie en de conflicttheorie. Onderzoeken naar interetnische relaties bij de politie maken ook veel gebruik van deze theorieën. Met name de contacttheorie en de conflicttheorie nemen een voorname plek in (zie bijvoorbeeld Boogaard en Roggeband (2010) en Weitzer & Tuch 2005). In de multi-etnische samenleving van Nederland is veel interetnisch contact. De laatste jaren ligt hier echter een steeds negatievere lading op door opkomst van het xenofobisme.

In het contexthoofdstuk werd zowel een beeld geschetst van de stad Zeist als van de politie die daar werkzaam is. Zeist is een zogenoemde 'Marokkanengemeente', wat inhoudt dat er vanuit het Rijk extra geld beschikbaar wordt gesteld om de problematiek met de lokale Marokkaans-Nederlandse jeugd aan te pakken. In Zeist is een relatief klein politieteam werkzaam: er werken in totaal ongeveer 200 mensen op verschillende afdelingen. De sfeer op het bureau is erg hecht en vriendschappelijk. Er wordt vaak benadrukt dat iedereen gelijkwaardig is, er geen verschil is tussen de verschillende

rangen en seksen en dat iedereen erbij hoort. Ook uit mijn observaties blijkt dat dit het geval is. Er is een moeizame verhouding ten aanzien van leidinggevenden. Dit is bij uitstek in Zeist het geval, volgens de vertrouwenspersoon. De weinige 'allochtone' agenten die werkzaam zijn op bureau Zeist zijn echt deel van het team, net als ieder ander. Uit interviews is echter wel gebleken dat het positieve discriminatiebeleid dat wordt gevoerd van grote invloed is op hoe de 'autochtone' politiemensen hun etnisch Andere collega's zien. Twee agenten vertelden mij dat hij ooit het gevoel te hebben gehad gediscrimineerd te zijn door leidinggevenden.

In het contact met burgers zijn politiemensen grofweg op te delen in twee groepen: de boevenvangers en de mensenhelpers, hoewel een grote groep agenten tot beide categorieën behoort. De mensenhelpers maken "zomaar" praatjes met burgers om de relatie te verbeteren, de boevenvangers daarentegen speuren het liefst de hele dag op zoek naar criminaliteit die ze aan kunnen pakken. Agenten hebben het er erg moeilijk mee als de burger negatief over hen praat, iets dat vaak voorkomt. Het grootste deel van het contact met 'allochtone' burgers vindt plaats tijdens het afhandelen van incidenten en het surveillance rijden. De groep waarmee alle agenten zeggen de meeste problemen te hebben zijn de Marokkanen. Hiermee is veel contact. Volgens de contacttheorie is echter al het contact dat de politie heeft, behalve het "praatje maken" dat de mensenhelpers doen van negatieve aard door het machtsverschil, en leidt daarom tot de versterking van vooroordelen. De politiemensen geven aan bijna geen 'allochtone' vrienden te hebben, en Marokkaanse vrienden komen helemaal niet voor.

De agenten hebben verschillende verklaringen voor het criminelere zijn van de Marokkanen. Zo zien ze het cultuurverschil tussen Nederlanders en Marokkanen als oorzaak, waarbij ook de verschillen in opvoeding worden genoemd. Daarnaast wordt "culturbotsingen" genoemd. Hierbij ligt het dus niet aan "de Marokkanen" maar aan het feit dat er verschillen bestaan. Er zijn ook twee verklaringen die slechts door enkele politiemensen worden aangedragen. De eerste is het huidige maatschappelijke klimaat: het verschil tussen rijk en arm en stigmatisering van de Marokkaanse bevolking. Als laatste wordt het functioneren van de politie genoemd door twee agenten: zij erkennen dat ze als politie meer letten op Marokkanen en dat de kans dat ze Marokkanen aanhouden daardoor groter is.

Zoals al ter sprake is gekomen rijden politiemensen tijdens hun dienst veel surveillance. Ze kunnen daarbij zelf kiezen wat ze doen, waar ze heen rijden en wie ze controleren. Op het eerste gezicht lijken ze hierbij niet te handelen uit vooroordelen.

Echter, na het behandelen van een drietal casussen is gebleken dat dit niet het geval is. De agenten geven aan alleen mensen die zij verdacht vinden te controleren. Hierbij gaat het om jonge Marokkanen en om “mensen die er niet goed uit zien”. Vrouwen, ouderen en de meeste ‘autochtonen’ worden stelselmatig niet gecontroleerd. Discriminatie door portiers wordt als kwalijk, maar wel begrijpelijk gezien. De antwoorden op deze casussen zijn in overeenstemming met zowel de *out-of-place* theorie als de individuele vooroordelen uit het framework van Warren et. Al. (2006). Daarnaast heb ik de betekenis van de term “doelgroepen”, een term die vaak valt als het gaat om surveillance, besproken. Het blijkt dat er geen standaardantwoord is op wie precies de doelgroep is, maar er zijn wel groepen die vaak worden genoemd, zoals “jongeren” en “allochtonen”. Vaak gaat het specifiek om Marokkaans-Nederlandse jongens.

In het laatste hoofdstuk kwam het beleid en de media ter sprake. Politie mensen volgen het nieuws op de voet. Ze geven aan zelf niet beïnvloed te worden door de media, maar denken wel dat dit voor burgers geldt. Ook zeggen ze met een gekleurde bril naar de media te zijn gaan kijken. Er is veel beleid omtrent diversiteit bij de politie. Dit beleid is gebaseerd op het cultureel pluralisme. De trainingen over diversiteit gaan hier ook over, hoewel dat vooral naar voren kwam in MCV voor leidinggevend en niet in MCV voor de werkvloer. Deze training was erg theoretisch en ging over groepsprocessen. De leidinggevend proberen het beleid over te brengen op de werkvloer door middel van bijeenkomsten. De vraag is echter of dit effectief is: de meeste politiemensen zeggen weinig vertrouwen te hebben in wat ze daar wordt verteld.