

## Antwoorden hoofdstuk 13 Management van diversiteit

1 Bij de politie wordt voornamelijk gestreefd naar diversiteit om beter contact te kunnen leggen met diverse bevolkingsgroepen. Het perspectief dat hierin naar voren komt, is het toegang- en legitimiteitsperspectief. Door een afspiegeling te zijn van de samenleving zullen diverse burgers zich herkennen in de politie, zal de politie betere toegang tot hen hebben en hen beter begrijpen. Hierdoor zal de politie naar verwachting beter in staat zijn om haar kerntaken uit te voeren. Om beter te kunnen inspelen op problematiek als gevolg van de steeds diverser wordende maatschappij wordt ingezet op het werken vanuit diverse netwerken en teams. Hiermee wordt beoogd politieagenten verschillende perspectieven, ideeën en ervaringen met elkaar te laten delen om zo te komen tot effectievere probleemoplossing. Dit sluit aan bij een integratie- en lerenperspectief.

In de visie op diversiteit van de Rijksoverheid komt nadrukkelijk een integratie- en lerenperspectief naar voren. Dit komt tot uiting in het belang dat gehecht wordt aan het benutten van verschillende perspectieven, achtergronden en inzichten. Dit creëert een 'diversity of thought' die nodig is om te komen tot een beter afgewogen besluitvorming. In het diversiteitsbeleid wordt daarnaast benoemd dat de ministeries gelijke kansen willen bieden aan iedereen en wordt er gericht gewerkt aan de instroom en doorstroom van divers personeel. Dit sluit aan bij een discriminatie- en rechtvaardigheidsperspectief.

Diversiteit bij de politie wordt veel meer gemotiveerd vanuit het idee een betere aansluiting te vinden bij een diverse samenleving en op de tweede plaats bij het leren en integreren van verschillen. Bij de Rijksoverheid wordt diversiteit voornamelijk beschouwd als bron om van te leren om tot effectievere besluiten te komen.

Een mogelijke verklaring voor de verschillen is de afstand tot burgers. De politie staat in de dagelijkse praktijk veel dichterbij de burger dan het Rijk. Voor het uitoefenen van haar kerntaken is het noodzakelijk dat de politie aansluiting vindt bij diverse burgers en dat de interactie met burgers zo effectief mogelijk verloopt. Daarom wordt bij de politie meer nadruk gelegd op diversiteit vanuit een toegang- en legitimiteitsperspectief.

2 In het fragment worden verschillende aspecten genoemd die de doorstroom en het behoud van agenten met een migrantenafkomst kunnen belemmeren:

- Agenten met een migrantenafkomst ervaren minder mogelijkheden voor doorgroei en ontwikkeling dan hun autochtone collega's.
- Agenten met een migrantenafkomst ervaren dat verschillen niet worden geaccepteerd.
- Selectie vindt plaats door leidinggevendenden die personen selecteren die op hen lijken.
- Agenten met een migrantenafkomst voelen zich niet prettig in de politieorganisatie.

Er lijkt een disbalans te zijn tussen de waardering van verschillen (eigenheid) en de mate van verbondenheid. De waardering van verschillen komt vooral tot uiting in het uitvoeren van taken in de samenleving – daar waar de politie in contact staat met verschillende stakeholders. Dit is te herleiden tot differentiatie waarbij de waardering voor eigenheid hoog is voor de uitvoering van bepaalde taken, maar de verbondenheid vervolgens laag is (zie tabel 13.1). In de interne organisatie zou ook sprake kunnen zijn van assimilatie, wat wil zeggen dat agenten met een migrantenherkomst zich moeten aanpassen aan de dominante cultuur om verbondenheid te realiseren (er is geen waardering voor verschillen) en dat sprake kan zijn van uitsluiting van agenten doordat verschillen niet

## Antwoorden hoofdstuk 13 Management van diversiteit bij *Publiek management*

gewaardeerd worden en zij in de organisatie niet als insider gezien worden. Zo zijn er vrij weinig agenten met een migrantenherkomst die een leidinggevende functie uitoefenen.

Het vinden van een balans tussen waardering voor eigenheid en verbondenheid is cruciaal voor het bevorderen van inclusiviteit. Hiervoor is een cultuuromslag nodig die het mogelijk maakt om diversiteit te benutten (elaboratie) en die tegelijkertijd uitsluiting (categorisatie) voorkomt. Inclusief leiderschap dat expliciet gericht is op het managen van deze groepsprocessen kan daaraan bijdragen. In het fragment noemt korpschef Erik Akerboom ook dat er gewerkt wordt met selectieteams die divers zijn samengesteld. Dit zou moeten bevorderen dat een meer diverse groep personen wordt geselecteerd om bepaalde functies te vervullen.