

‘Inclusie is geen stappenplan, maar een basishouding’

In gesprek met Ton Louhenapessy van de Nederlandse Politie

Lotte De Bruyne - Kenniscentrum Vlaamse Steden

Ton Louhenapessy is senior adviseur Diversiteit & Inclusie voor het Politie Dienstencentrum. Het Politie Dienstencentrum is het orgaan binnen de Nederlandse politie dat de bedrijfsvoering verzorgt. Daarnaast is hij onder andere ook strategisch adviseur voor het Indisch-Moluks politienetwerk.

Situering

Het is geen toeval dat de politie een plaats heeft in deze publicatie. De politie leek al vanaf de denkdag als een soort onbestemde vorm met het traject mee te zweven. Niet als specifiek onderzoeksobject, dat was niet het opzet, maar veelal toch als gespreksonderwerp en enkele keren als lokale politiemensen mee aan tafel schoven. Wanneer Saniye Çelik, die haar carrière begon als politievrouw op straat, voorstelde om Ton Louhenapessy van de Nederlandse politie uit te nodigen voor een masterclass, vonden we dat een goed idee. Want ja, we zaten toch een beetje gewrongen met de politie, ‘de speciale club van het stadspersoneel’, de beroepsgroep die zich op straat en tussen de mensen beweegt, dagelijks ageert in contexten van diversiteit, maar tegelijkertijd zelf zo weinig divers is. De politie dook in heel wat gesprekken op, weliswaar aan de zijlijn, maar toch met nadruk.

Het spanningsveld tussen de maatschappelijke opdracht van de politie en haar beperkte diversiteit bleef echter hangen. Naast waardering, en dit zeker voor wijkagenten, was er ook bezorgdheid. Niet alleen over de beperkte interne diversiteit van de politie, maar ook over

- De politieopleiding, de manier waarop politieagenten terechtkomen in een stad.
- Hiërarchie en leiderschap.
- De jonge leeftijd en beperkte ervaring en opleiding van agenten (in verhouding tot de context waarin ze terechtkomen).
- Administratieve lasten die wegen op het contact met wijkbewoners.
- Bepaalde zware wijken waar veel mensen met een kwetsbaar profiel samenleven op een beperkt oppervlak.
- Moeilijke relaties tussen jongeren en politie.
- Politiecultuur.
- Integriteit, racisme.
- Groepsdruk, zwijgcultuur (de blauwe muur).

Niet zelden werd er omfloerst gesproken, maar tegelijk was er ook stelligheid: sommige zaken moeten eruit.

Saniye Çelik en Ton Louhenapessy ontwikkelden samen een masterclass voor leidinggevenden van de politie. Die masterclass is geen wondermiddel, maar wel een voorbeeld van hoe je, ook binnen een harde context, ruimte kunt maken voor reflectie en het bevragen van je positie, je overtuigingen en je houding.

Ton Louhenapessy omschrijft inclusief handelen als 'het inzetten op verbinding' en 'mensen naar de ander doen kijken en luisteren en dat perspectief van de ander meenemen in het handelen'. Hier plaats voor maken, is volgens hem niet alleen belangrijk binnen de organisatie, maar binnen de hele samenleving.

Klinkt goed, maar hoe doe je dat? Hoe plaats je iemand in de positie van de ander? Hoe laat je iemand die diversiteit maar niets vindt, reflecteren over verschil en zijn eigen positie? En hoe ga je vervolgens van bewustzijn naar handelen?

Voor velen die met dit onderwerp bezig zijn, zijn dit de grote vragen. Die kwamen ook naar boven tijdens onze gesprekken met leidinggevend en het management. Ook in het verslag van de eerste denkdag over dit thema vind je deze kwesties terug, weliswaar onder verschillende bewoordingen en vraagstellingen. Vanuit het Kenniscentrum wilden we dan ook meer weten over deze masterclass en de aanpak en visie van Ton Louhenapessy en de Nederlandse politie.

Interview

'Als mensen zich niet herkennen, is het vertrouwen weg'

Weergave diepte-interview met Ton Louhenapessy (28.04.2023)

De politievakbond is vragende partij voor een uitbreiding van de masterclass

Aandacht voor diversiteit is hard nodig. Je ziet een soort besef dat er stevig op doorgepakt moet worden. Ook de koning had het gisteren op Koningsdag over polarisatie en hoe hij de verbinder wil zijn. Verbinding is ook waar de masterclass 'Inclusief leiderschap voor politieleiders' op inzet. Mensen naar de ander doen kijken, luisteren. Het is evident dat we daar bij de politie aandacht voor hebben. Mensen kijken ook naar de politie. Wij zijn de grootste werkgever van Nederland en worden voortdurend onder een vergrootglas gehouden. Wanneer agenten bepaalde dingen doen die niet kunnen, dan komt ook meteen die vraag naar dat leiderschap. Voorbeeldgedrag en goed leiderschap zijn ontzettend belangrijk, zeker in het diversiteitsvraagstuk. We merken dan ook dat de vraag toeneemt. Ik krijg steeds meer verzoeken. Zelfs de vakbonden stellen dat we stevig op dit thema moeten doorpakken. Zij, en wij natuurlijk ook, willen dat die masterclass wordt uitgerold voor de hele politie, en dus niet enkel voor de Politie Dienstencentra. De vakbonden hebben haast. Ze zien de noodzaak, ze zien de beweging en voelen momentum. Het mag allemaal niet te lang duren.

Soms moet je het momentum pakken, de masterclass kwam er nadat iemand een boekje opendeed over de politie

Op een bepaald moment, ik was toen HR-adviseur bij de politie, deed een inmiddels ex-coach van de nationale politie een boekje over wat er allemaal misliep. Natuurlijk zorgde dat voor commotie, ook intern. De hele situatie raakte me en ik heb toen aan de directeur van HR gevraagd: 'Wat kan ik voor je betekenen?' Hij antwoordde: 'Investeer in leiderschap, geef een boost aan het programma *Politie voor iedereen*.'

Uiteindelijk ben ik overgestapt van Amsterdam naar Rotterdam. Ik was dan geen HR-adviseur meer, maar programmamanager Diversiteit. Het eerste wat we deden, was een gespreksronde organiseren in heel Nederland. We spraken honderdvijftig van de zeshonderd leidinggevende collega's van de Politie Dienstencentra en uit die gesprekken en thema's is uiteindelijk de masterclass *Inclusief leiderschap* ontstaan. Het waren werkelijk mensen op alle niveaus, directeuren, coördinatoren ...

Er was ook toen al een accent op diversiteit, maar nog niet zo heel uitgesproken. Je voelde in alles dat diversiteit een kerngegeven is, maar weinigen spreken dat echt zo uit en het is ook niet altijd goed om dat te doen. Een belangrijk uitgangspunt bij de ontwikkeling van de masterclass was de aansluiting op de *Schijf van vijf*, die centraal staat bij het programma *Politie voor iedereen* van de nationale politie.

Schijf van vijf:

- 1 Veilige en inclusieve teams.
- 2 Diverse instroom.
- 3 Aanpak discriminatie.
- 4 Professioneel controleren.
- 5 Netwerk Divers Vakmanschap & Bondgenoten.

Diversiteit gaat over meer dan kleur

We zijn in 2023 gestart met de masterclass *Inclusief leiderschap* en ontvingen ondertussen ongeveer honderdvijftig à tweehonderd collega's. Die mensen zijn eigenlijk onze beste publiciteit. 'Dat mag je niet missen', zeggen ze tegen hun collega's. We merken dat heel wat mensen aansluiten omdat ze er iets van hoorden via hun collega's. Ook in 2024 waren we meteen 'uitverkocht'.

Wanneer mensen het woord diversiteit horen, denken ze aan kleur en ja, dan heb je heel wat mensen, ook vakbondsleden niet mee. Wij hebben het dan ook over alles wat te maken heeft met diversiteit, neurodiversiteit, psychologische veiligheid, introvert, extrovert ... Daar zit altijd iets in dat iemand aanspreekt en met de bredere kijkt slaat het eigenlijk altijd aan. Kleur maakt daar natuurlijk deel van uit, maar kleur is niet hetgeen waarmee je de eerste ingang vindt bij mensen. Waar wij naar op zoek zijn is: hoe zorg je dat mensen zich niet meer uitgesloten voelen en niet meer uitsluiten?

Je bent niet inclusief omdat je verschillende profielen in de rangen hebt. Het gaat erom dat mensen zich veilig en gelijkwaardig voelen. Vaak denkt men: ik moet mijn target halen. Zoveel vrouwen, zoveel van een andere achtergrond. Afvinken maar. Wij blijven weg van dat afvinken.

Soms zeggen mensen bij de eerste kennismaking: 'Ik heb niet zoveel met die diversiteit.' Dan zeggen wij: 'Oké.' En luisteren we naar hun verhaal. We zijn ook flexibel. We hebben een curriculum, maar gaan ook in op wat er leeft en wat mensen op dat moment nodig hebben.

We starten steeds met een schoolpleinoefening waarbij mensen aan elkaar moeten vertellen over hun schoolpleinervaringen. Vervolgens moet de gesprekspartner het verhaal van de ander aan de groep vertellen. Dat doet meteen iets. Als je het verhaal van een ander vertelt, voel je die ander ook een beetje. Ook maakten veel mensen iets mee op dat schoolplein. Vandaag, nu ze volwassen zijn, zijn zij de leiders, de leerkrachten op het schoolplein. Degenen die het verschil kunnen maken en de cultuur mee kunnen bepalen.

We evalueren altijd en willen een soort impacttoets ontwikkelen. We willen weten wat er gebeurt met zo'n team wanneer de leidinggevende naar zo'n masterclass gaat. Wat is er anders dan voorheen? Wat doet die persoon misschien anders? Hoe zit het met sfeer en aanpak? Moeilijker meetbaar, maar ook een beoogd effect is natuurlijk het effect op de bredere samenleving. Wanneer een leidinggevende via de masterclass tot nieuwe inzichten komt en bijvoorbeeld anders kijkt naar oorzaak en gevolg, en dat

vervolgens meeneemt naar collega's en in briefings, worden anderen daar ook weer door geraakt en zo heeft het uiteindelijk een breder effect, ook naar buiten toe.

Onveiligheid: de pijnlijke reden waarom studenten uitstromen

Vorig jaar deden we een onderzoek naar de redenen waarom studenten uitvallen alvorens ze de eindstreep halen. De selectie van studenten en agenten is een heel intensieve machine. Je moet weten, als je tienduizend nieuwe collega's nodig hebt, dan ben je met honderdduizend mensen in gesprek. En onderweg gebeurt er een filtering. Het is jammer als mensen die eigenlijk al in het systeem zitten, zelf besluiten weg te gaan. Uit dat onderzoek kwamen enkele pijnlijke dingen naar boven. Zo bleek dat vooral collega's met een andere achtergrond weggingen, omdat ze zich niet veilig voelden. Vaak heeft dat met de groepsdynamiek in bepaalde teams te maken. Op de politieschool is dat allemaal goed en wel, maar mensen belanden tijdens hun stage alleen in zo'n team met eigen gewoontes en een eigen cultuur. Zo van: 'Wij doen het hier zo, dit is onze wereld en jij hebt je daarnaar te gedragen.' Die studenten doen dat in eerste instantie, omdat ze bang zijn om hun punten niet te halen. Maar dat weegt en ze houden het ook niet altijd vol. En er zijn er ook die zeggen: 'Als dat hier zo zit, dan ben ik weg.' Zo'n student wordt begeleid door de politieacademiedocent, maar ook door de hogergeplaatste trajectbegeleider die over de jaren heen het traject opvolgt en door de praktijkbegeleider van het team ter plekke. Het is dus belangrijk dat die drie goed communiceren. Anders krijg je soms dat ze allemaal iets anders zeggen. Ook is het cruciaal dat alle partijen stilstaan bij de onveiligheid die speelt. Al die partijen samen noemen wij het begeleidingsteam. We ontwikkelden nu een aparte masterclass voor leden van die teams.

We mogen geen grapjes meer maken

We stellen vast dat het kijken vanuit die diversiteitsbril heel erg nieuw is voor de mensen van het begeleidingsteam. Ook de resultaten van het onderzoek over de redenen waarom studenten vertrekken, openen heel wat ogen. Dat onderzoek was niet echt makkelijk te verteren voor heel wat mensen. Zo van 'oei'. De begeleiders vonden de vaststellingen uit dat onderzoek best heftig. Ze voelden zich ook schuldig. Maar ze hebben ook zoiets van: 'Je mag niets meer zeggen, anders lopen ze weg en is het onze schuld. En we mogen geen grapjes meer maken.'

Wij zeggen dan: 'Je mag best grapjes maken, je mag zoveel grappen als je wil zolang je anderen maar niet kwetst.' Het is belangrijk om na te denken over hoe dingen aankomen. Dat zijn dingen die je met je omgeving kan aftoetsen. En nog beter is het wanneer je omgeving tegen jou zegt dat sommige dingen – dat kan ook gaan over bijvoorbeeld gewicht of uiterlijk – misschien niet goed vallen bij mensen. Als mensen dat durven doen, wil dat zeggen dat je een veilige omgeving hebt, waarin je iets kan zeggen tegen elkaar en waarin je feedback kan geven.

Bij grapjes is het altijd belangrijk na te denken waar je je grapjes maakt. Aan de lunchtafel, in de klas, bij vrienden en familie? Het is allemaal niet zo ingewikkeld, maar mensen maken het ingewikkeld.

Inclusie is een basishouding, geen streefdoel of een stappenplan

Het is belangrijk om mensen zoveel mogelijk zichzelf te laten zijn. Mensen zijn op hun best als ze dat gewoon kunnen zijn. Het is belangrijk om nieuwsgierig te zijn naar de ander. Luisteren dus. Daarom ook die schoolpleinoefening, waarbij je moet luisteren naar het verhaal van de ander. Al dan niet grapjes maken gaat ook over luisteren, over leren aanvoelen wat je kan zeggen.

De basishouding is werkelijk een houding van gelijkwaardigheid. Of je nu strepen op je jasje hebt of niet. Als het goed zit, dan kreeg je dat van thuis uit mee, maar dat is eerder niet dan wel het geval.

Soms antwoorden mensen: 'Ga maar eens vijftien jaar in Amsterdam werken, dan word je zo gevormd.' Ze verwijzen dan naar de vreselijke woorden die ze als politie over zich heen krijgen. Ja, dat is heftig. En

toch antwoord ik dan altijd dat ik dat niet in me heb, die reflex om dan te gaan uitsluiten of haatdragend te worden. Ik zeg hen dat het misschien iets is dat in hun systeem zit. En dat ze daar eens naar moeten kijken. Dat vinden ze best heftig als ik dat zo zeg, maar ik meen het. Het is iets in je. En ik geloof dat je daaraan kan werken, maar je moet je er wel bewust van worden. Tegelijkertijd vind ik het ook niet goed dat mensen te lang op dezelfde plek werken. Zeker niet op zware plekken. Daar werken we nu ook aan: mensen na vijf jaar wisselen en hen een andere, zachtere buurt geven.

Je moet weerstand niet uit de weg gaan

Uiteraard is er weerstand bij deelnemers van de masterclass. Maar ook bij de politie in het algemeen en in mijn directe omgeving. Het is niet dat elk ideetje met applaus wordt onthaald. Dat komt natuurlijk door dat onbekende. Mensen moeten iets loslaten en zich ergens anders aan wagen en ja, dan krijg je dat. Als je met mensen alleen spreekt, dan valt het meestal heel erg mee. Het is de groeps cultuur die vaak ervoor zorgt dat mensen bepaalde gedragspatronen vertonen. Het is belangrijk om je daarvan bewust te zijn en ook die individuele mens voldoende te benaderen. En tegelijkertijd voldoende aandacht te hebben voor de groep, want de groep bepaalt uiteindelijk of ze er iets mee wil doen of niet.

Zoals ik al zei, zitten er regelmatig mensen in de masterclass die diversiteit maar iets overdreven vinden. Maar ze komen toch eens luisteren dankzij het enthousiasme en de aansporing van collega's. Er zit heel wat in die masterclass wat mensen niet onmiddellijk koppelen aan diversiteit. Het is ook een terugblikken op je eigen verleden. Wie ben ik? Waar kom ik vandaan? Wat heb ik meegemaakt? Ben ik wel eens uitgesloten geweest ... Dat soort vragen en gedachtegangen. Dan helpen dingen die iedereen wel eens tegenkomt en die binnenkomen. En dat verklaart het enthousiasme. Met die weerstand is het ergens hetzelfde. Je moet die weerstand niet uit de weg gaan. Wel moet je het erover hebben, en dit best van persoon tot persoon.

Een aanjager die van buiten naar binnen kijkt

Ik ben iemand die voortdurend om zich heen kijkt. Ik kijk wat er buiten gebeurt. Ik kijk altijd van buiten naar binnen. Wat gebeurt er buiten en hoe moeten wij daarop als politieorganisatie reageren.

Neem nu Ketu Koti, de herdenking van de afschaffing van de slavernij die in Nederland steeds op 1 juli gevierd wordt. Toen de koning in 2023 namens het koningshuis zijn excuses voor het koloniale verleden uitsprak richting de nazaten, was dat groot nieuws, dat ook volledig werd uitgezonden op televisie. Toen het kabinet bekendmaakte dat dit zou gebeuren, heb ik gezegd: 'Wij gaan hier aandacht aan besteden!' We kunnen natuurlijk niet allemaal naar dat evenement, maar we kunnen ons wel verzamelen en het erover hebben. We zullen dan ook Ketu Koti-tafels organiseren in vijf grote panden van de Politie Dienstencentra. Er zullen televisies zijn, waardoor de panden in verbinding kunnen staan en ook de gebeurtenis bekeken kan worden. Er zullen dertig deelnemers per locatie zijn. De bedoeling is om hierover een gesprek te hebben. Wat doet dit met mij? Heb ik hier iets mee? Of niet? Er zal ook een maaltijd gelinkt aan het slavernijverleden zijn en natuurlijk muziek, de slavenliederen. Alles om mensen bewust te maken van in dit geval het slavernijverleden.

Uiteraard werd ook dat idee niet onmiddellijk met gejuich ontvangen, maar het gebeurt nu wel. Ik doe gewoon. Wanneer iets juist lijkt te zijn, doe ik het en dan zien we wel. Er schuilt natuurlijk ook een persoonlijke drijfveer in. Ik ben van Molukse afkomst en in de geschiedenis van het Molukse volk in Nederland zit best wel wat pijn. Wij, de generatie van mijn ouders dus, zijn in 1951 naar hier gekomen met de belofte dat we na zes maanden terug naar huis konden, maar die belofte werd nooit nagekomen. De Molukkers werden werkelijk heel slecht behandeld en die pijn zit er nog. Dus ja, wanneer je je afvraagt waarom politie soms niet welkom lijkt in de Molukse wijken en waarom Molukkers die oude wijken en oude wereld zo aanhangen, moet je een beetje naar die geschiedenis gaan kijken.

Het is niet zo dat ik dit altijd heb gedaan. Tot drie jaar geleden was ik echt gewoon HR-adviseur, maar het is inderdaad zo dat ik me kan vastbijten in dingen en dat dit onderwerp me persoonlijk nauw aan het hart ligt. Het is allemaal drie jaar geleden begonnen met dat ene schandaal. Ik had zoiets van 'nee dit kan niet'. En ik ben dan werkelijk gaan nadenken: 'Wat mis ik bij de politie?' Het is niet zo dat dit altijd mijn roeping was, maar nu is het dat wel. Het is indrukwekkend hoe je iets in gang kan zetten. Het is werkelijk een olievlek die zich verspreidt. En ja, soms heb je momentum nodig. En dan vasthouden. En zorgen dat je de stroomversnelling kan volgen.

Personeelsnetwerken die niets met labels te maken hebben

In Amsterdam, maar eigenlijk in heel Nederland, heb je netwerken waar politiemensen van dezelfde achtergrond in samenkomen. Achtergrond kan culturele achtergrond zijn, maar het kan ook voor LGBTQ zijn of andere dingen. Je hebt in Amsterdam bijvoorbeeld het Moluks netwerk, waarvan ik ook voorzitter ben, maar er is ook een Joods netwerk, een Marokkaans netwerk, noem maar op. Die netwerken draaien rond de drie V's:

- **Verbinding.** Verbinding met die samenleving en gemeenschappen, verbinding met de politie intern.
- **Veilige haven.** Een veilige plek voor de collega's van het netwerk, voor mensen die een belangrijk stuk identiteit delen. Soms heb je wel eens dat een collega niet helemaal zijn ding kwijt kan bij een leidinggevende die een bepaalde cultuur of achtergrond niet kent of snapt. En dan begrijpen we het onderling soms beter en kunnen we elkaar helpen om dat dan weer naar die leidinggevende te vertalen.
- **Vakmanschap.** Educatie en sensibilisering van andere politiemensen over bepaalde gemeenschappen, gewoonten, codes ... Er zit heel wat belangrijke informatie binnen die netwerken.

Neem nu de Molukkers. Zij leven sinds de jaren 1950 vrij zelfstandig in die wijken. Een beetje zoals er vroeger in het kamp geleefd werd. Dat is eigenlijk nooit echt veranderd en dat willen ze ook niet. Je zit dus met honderdtwintig à honderdvijftig gezinnen in een gebied. Een gebied vol mensen die zich ergens nog steeds belazerd voelen door die overheid en dus ook door de politie. Via het netwerk kunnen wij die geschiedenis en dat wantrouwen delen en duiden. Het staat immers niet in de geschiedenisboeken. Dus ja, ik adviseer politiemensen dan ook om te voet de wijk binnen te gaan en niet met de auto. Ik vertel hen de geschiedenis en maak die pijn voelbaar, zodat ze beter kunnen reageren en zich ook meer empathisch kunnen opstellen. Maar evengoed gaat het over voetbal. Zo was onlangs het Marokkaans netwerk heel belangrijk in het vermijden van rellen. Dat is ook echt gelukt, er was geen amok.

We hebben ook een Roze in Blauw netwerk, het LHBTIQA+ netwerk. Elke dag opnieuw zien we homogereleerd geweld. Wel, iemand die daarmee te maken heeft en slachtoffer wordt, zal zich beter voelen wanneer hij zijn verhaal kan doen bij iemand van die gemeenschap die misschien net wat meer inleving heeft. Het gebeurt nog steeds dat een collega tegen zo'n slachtoffer iets zegt over bijvoorbeeld 'handen vasthouden in bepaalde buurten'. Alsof die mensen dat zouden uitlokken? Dat soort, vermoedelijk niet slecht bedoelde, maar wel schadelijke opmerkingen, zal je niet krijgen bij agenten uit die gemeenschap. Daarom heb je ze dus ook echt wel nodig. Zij weten en voelen dingen waar de doorsnee agent niet spontaan aan denkt. En zo kan je elkaar dingen aanleren, informatie uitwisselen. Die personeelsnetwerken hebben niets met labels te maken. Wij labelen niet, wij geven mensen een veilige haven, het gevoel dat ze zichzelf kunnen zijn. Wanneer ze zich even wat minder goed voelen, kunnen ze terugvallen op die eigen identiteit. Uiteraard zou ik heel graag willen dat dit ook in het grote geheel het geval zou zijn. Maar zover zijn we nog niet. Dus heb je dit soort plaatsen nodig. Sorry, dat is gewoon zo. Het gaat niet om verdelen en labelen, het gaat net om verbinden. Via die veilige plaatsen, via die netwerken en programma's ga je voor verbinding.

Dus ja, dat netwerk is belangrijk voor de samenleving, maar tegelijkertijd is het ook echt een plaats voor het personeel. Ik kan dat echt aanraden.

Voorwaarden, tips en raad

Ten eerste denk ik dat het belangrijk is om te weten wat je motivatie is. Waarom vind je het belangrijk? Je moet het wel echt belangrijk vinden, anders houd je het ook niet vol. Het is ook altijd belangrijk om de weerstand goed te meten en in te schatten. Waar zit die weerstand precies en waar draait het om? Cruciaal is ook dat je sponsors hebt. Wanneer je bazen niet achter je staan, ga je gegarandeerd onderuit. Er gaan veel mensen onderuit op dit thema. Er moeten echt wel een paar randvoorwaarden vervuld zijn:

- 1 Steun van de top.
- 2 Geld. Als je geen geld hebt, kan je dit soort dingen niet doen.
- 3 Ruimte om te kunnen bewegen. Ruimte voor creativiteit en experiment.
- 4 Durf en lef.
- 5 Klein beginnen.
- 6 Risico incalculeren. Weten dat het niet altijd een succes zal zijn.
- 7 Weerstand incalculeren. Rekening houden met tegenwind.

Twee inspirerende en belangrijke figuren voor mij zijn Sifan Hassan en Abdi Nageeye:

- Sifan Hassan raakte geblesseerd tijdens het lopen van de marathon van Londen, maar won toch. Je zag die pijn in haar ogen, maar ze liep verder. 'Ik val, ik sta weer op', dat is wat zij voor mij symboliseert. Weten dat er veel weerstand is, maar het je niet laten raken. Het je niet laten deren.
- Abdi Nageeye kwam tijdens de marathon van Rotterdam de Belg Bashir Abdi te hulp en hielp hem finishen. Hij heeft hem letterlijk over de streep getrokken. 'Altijd omkijken naar de ander', dat is Abdi Nageeye voor mij.

Zij zijn mijn voorbeelden. Altijd achteromkijken. En je niet laten doen. Zo zit ik erin.

Geen prioriteit maken van diversiteit is een absoluut verkeerde inschatting

Als je bespaart op geen prioriteit maken van diversiteit, dan heb je er op lange termijn last van. Niet investeren, is niet goed voor je relatie met de samenleving.

Kijk naar die vluchtelingenstromen. We moeten wat doen met die nieuwe inwoners en beseffen dat over tien jaar deze samenleving alweer helemaal veranderd zal zijn. Je moet je afvragen of je daar als overheid, als gemeente, als grote stad, als politie voor uitgerust bent. Als je nu je klassen volsteekt met enkel witte agenten en niets van diversiteit hebt, dan zit je met een gigantisch probleem. Wetenschappers zijn het daarover eens. Het moet gewoon. Als mensen zich niet herkennen, is het vertrouwen weg. Dan heb je gedoe. Spanning en vechtpartijen in de wijken. Bommities. Brandjes. Dat wil je toch niet. Je wil toch een stabiele samenleving waar iedereen ertoe doet en iedereen veilig op straat kan lopen.

Ik heb een missie. En dat is dat de generatie die na mij komt veilig kan landen in de samenleving. Dat ze mogen zijn wie ze willen zijn. En dat niet aan hen gevraagd wordt waar ze vandaan komen. Maar dat aan hen gevraagd wordt waar ze naartoe willen en hoe ze daarbij geholpen kunnen worden. Daarom doe ik het. Dat is mijn droom en daar vecht ik voor. Maar we zijn daar nog niet! Ik vertel nu wel een heel mooi verhaal over die masterclass en dergelijke, maar ik weet ook wat er gebeurt en welke praat er soms verkocht wordt. Er is nog veel werk.

Begin klein, kijk rond en doe iets met wat leeft

We moeten ook niet heel Nederland of België ineens bekeren, begin klein en kijk hoe het uitpakt. Wie weet wordt het wel een olievlek.

Voorbeeld: politieagenten met andere achtergronden die hun verhaal doen aan de pers niet berispen, maar inzetten als adviseurs

Een tijd terug was er een documentaire op televisie waarin verschillende agenten met andere achtergronden hun verhaal deden over wantoestanden bij de politie.

Op zo'n moment moet je durven zien wat er speelt en niet altijd in de verdediging schieten. Want zoals ik eerder al zei, we zijn er nog niet. Het is belangrijk dingen toe te geven. Als je zegt dat er geen racisme is in de teams of dat *racial profiling* niet gebeurt in jouw stad, teams of korps, dan ben je aan het vergoelijken en dat is gevaarlijk. Je moet het toegeven. En luisteren. Dit alles vraagt geduld, veerkracht, maar ook versnelling. Als je dat niet doet, loop je niet alleen achter de feiten aan, maar organiseer je ook je eigen vertraging. Meer kleur in de topposities is zo'n plaats waar versnelling nodig is. En dat is geen positieve discriminatie. Het is een correctieve maatregel. Je past een correctie toe op iets wat al heel lang geleden had moeten gebeuren.<einde voorbeeld>

Voorbeeld: een award voor mensen die het verschil maken

Een ander voorbeeld is de award voor mensen die het verschil maken. Vorig jaar zei ik: 'Ik vind dat we iets moeten doen voor die mensen die het verschil maken.' De eerste reacties waren negatief. Men vreesde weer voor labelen en begon over allerlei kosten. Ik liet me niet doen, want ik geloofde hier echt in. Weet je, de politie ligt voortdurend onder een vergrootglas. We doen iets verkeerd en we staan in de krant. Ik dacht: laten we het ook eens over het goede hebben. Dus ik start het op en laat de eenheden mensen nomineren. Voor we het wisten hadden we zestien genomineerden, van wie twee mensen uit de masterclass.

Uiteindelijk hebben we twee mensen een award gegeven. De een had zich opgeworpen voor een collega met autisme en heeft het voor mekaar gekregen dat er meer collega's met autisme aangeworven werden. Zij zijn bijvoorbeeld erg goed in het bekijken van camerabeelden. Ze heeft dan ook een stem gekregen in de banenafspraken met de overheid. Ook is er nu een ambassadeursnetwerk voor mensen met autisme.

De ander was iemand uit de masterclass die verantwoordelijk is voor de garages, geen evidente werkplek. Het is ook een werkplek waar diversiteit eerder moeilijk ligt. Zij heeft het voor mekaar gekregen dat er nu meer vrouwen werken en ook iemand die slechthorend is, maar schitterend is met auto's en techniek. De psychologische veiligheid zou op die werkplekken ook zijn toegenomen.

Door aandacht te geven aan dit soort dingen en mensen, vestig je aandacht op een ander soort waarden. Opnieuw die olievlek. Kleine dingen laten uitdeinen. Maar dat gaat natuurlijk niet vanzelf. Daar moet je dingen voor bedenken.<einde voorbeeld>

Lef en doen; met alleen praten kom je er niet

Ja, er is wel wat lef nodig. Als je begint met: 'Ja maar, ze gaan het woke vinden', dan ga je er niet geraken. En met alleen praten kom je er ook niet. En soms moet je achteraf een keer 'sorry' zeggen, zo van 'het was niet ideaal'. Maar ik ben uiteindelijk altijd blij dat ik het gedaan heb. Er beweegt altijd ergens wel iets. Daarom is veiligheid en een goed contact met je leidinggevenden zo belangrijk. Weten dat je niet zal worden ontslagen omwille van een experiment.

Ik heb nog vier jaar te gaan. En ik wil nog veel doen. Ik heb nu die kennis en inzichten en contacten en wil ze delen. Met het land. Met België. Ik zit graag met jullie politie en met jullie burgemeesters aan tafel, en ik zoek graag mee naar ingangen hoe dit soort acties, masterclasses, bewegingen in België ook kunnen. Ik

doe het omdat ik het belangrijk en noodzakelijk vind, en als ik zie wat we in drie korte jaren hebben kunnen doen en hoe dingen nu in gang gezet zijn, dan denk ik dat er in die vier jaar die ik nog heb, nog heel wat kan. Bij deze dan ook een uitgestoken hand aan de Belgische burgemeesters en politieleiders.

De trekker van de roetpiet tot ridder geslagen

Wat er ook gebeurde en wat toch wel indrukwekkend is en een illustratie van hoe het soms toch snel kan gaan. Bij elke koninklijke verjaardag worden er mensen voorgedragen tot ridder. Toen ik de lijst doornam, merkte ik op dat er toch wel veel mensen met een diverse achtergrond en mensen die voor meer verbinding zorgen, genomineerd werden. Zo werd Mitchell Esajas, een van de voormannen van de protestbeweging Kick Out Zwarte Piet, benoemd tot Ridder in de Orde van Oranje-Nassau. Dat is toch mooi. En sterk. Zeker als je kijkt hoeveel weerstand en protest daartegen was. En nu is hij ridder. Het is toch ergens gekeerd. Redelijk snel toch. Dus ja, cultuur en snelheid, het kan wel. Soms moet je vertragen en soms moet je versnellen. En nu moeten we echt wel versnellen.