

**Positie en expertise van de allochtone politiemedewerker. Op weg naar een volwaardige plaats binnen de politie** (2007). J. Broekhuizen, J. Raven en F.M.H.M. Driessen (Bureau Driessen, Utrecht). Politiewetenschap 37

### Onderzoeksvragen

1. Is het zo dat allochtone politiemedewerkers in de omgang met allochtone burgers en bevolkingsgroepen meer resultaat behalen dan autochtone politiemedewerkers? Is deze meerwaarde etnisch (of cultureel) specifiek? Waaruit bestaat deze meerwaarde?
2. Wat zijn de obstakels – bejegening door collega's en chefs, eventueel tekortschietende vaardigheden – voor het optimaal functioneren van allochtone politiemedewerkers? Hebben deze obstakels invloed op instroom en vertrek van allochtone politiemedewerkers?
3. Gegeven het antwoord op vraag 1 en 2: hoe kan de meerwaarde van de allochtone agent het best worden ingezet en hoe kunnen obstakels worden overwonnen? Welke problemen doen zich daarbij voor?

### Methoden van onderzoek

- gesprekken met sleutelfiguren
- enquête onder allochtone politiemedewerkers (480/1338), autochtone collega's (323/636) en directe chefs (220/346)
- interviews met 22 allochtone medewerkers, 14 vertrokken allochtone medewerkers en 11 allochtone chefs

### Samenvatting

De politie wil het aandeel allochtone politiemedewerkers verhogen in verband met de legitimiteit van de politie en met het oog op de effectiviteit van het politie-optreden. Uit het onderzoek komen wat dit betreft zowel positieve als negatieve punten naar voren. Positief is dat er inmiddels vrij veel allochtone politiemedewerkers bij de politie werken (6.2%, circa 3.000 medewerkers), die bijzonder tevreden zijn over hun werk (93%), die er trots op zijn dat ze bij de politie werken (80%) en die het goed kunnen vinden met hun autochtone collega's (91%). Verder blijken de verschillen tussen allochtone en autochtone politiemedewerkers vrij klein te zijn. Zo hebben allochtone agenten wel vaker een geloof (76%) dan autochtone agenten (50%), maar ze zijn niet sterker op religie gericht (10% en 12%); de opvattingen over de rol van de vrouw of over normen en regels verschillen nauwelijks. Ook zijn er maar weinig verschillen te ontdekken in de mensen waarmee de agenten buiten het werk omgaan. Het grootste verschil is dat veel allochtone agenten optrekken met autochtone vrienden en kennissen (90%), terwijl omgekeerd autochtone agenten vrij weinig allochtone vrienden en kennissen hebben (21%). In het onderzoek zijn ook geen aanwijzingen gevonden dat er op een voor de politie zo belangrijk punt als integriteit verschillen zijn.

Door hun kennis en ervaring met allochtone culturen en omgangsvormen brengen allochtone agenten een speciale expertise mee. De autochtone chefs en collega's zijn goed te spreken over deze extra expertise, blijkt uit het onderzoek. Er bestaat ruime erkenning zowel van de algemene als van de specifieke expertise van de allochtone politiemedewerker.

Maar negatieve punten zijn er ook. Zo voelen allochtone politiemedewerkers zich minder veilig en vertrouwd op het werk en ook krijgen zij wel eens kwetsende opmerkingen te horen (20%, autochtonen 5%), maar de omvang van deze discriminatie is toch vrij beperkt.

Wel vinden allochtone politiemedewerkers dat zij vaak gepasseerd worden bij de selectie voor extra opleiding of promotie (28%) of voor belangrijke taken (18%). Al met al voelt ruim 40% van hen zich in meer of mindere mate achtergesteld; dat is twee keer zoveel als onder autochtone collega's. Mede hierop spelen vrij veel allochtone politiemedewerkers met de

gedachte de politieorganisatie vroeg of laat te verlaten (18%, autochtonen 8%). Hun vertrek zou een gevoelig verlies voor de politie zijn. De politieorganisatie zou daarom alles in het werk moeten stellen om de negatieve punten te verhelpen, zo concluderen de onderzoekers.