



*'Ik ben voorstander van
een divers korps'*

'Een handboek cultuur werkt niet'

Gerrit van Roekel traint veel bedrijven en organisaties op het gebied van diversiteit. Hij kijkt mensen niet als vertegenwoordigers van een bepaalde groep of cultuur, maar als individu. 'In de Schilderswijk wonen 171 culturen. Daar heb je niks aan een handboek 'Hoe ga ik om met Turken en Marokkanen?' De vraag is: hoe ga je om met een ander.'

Veel mensen die zich met diversiteit bezighouden zijn bijna uitsluitend gefocust op etnische cultuur. Terwijl er veel meer verschillen zijn tussen mensen, zoals gender en leeftijd. Onder andere in het politievak is het de grote kunst om met al die verschillen op een goede manier om te gaan. Een meisje van twintig benader je anders dan een dame van tachtig en iemand in de Betuwe anders dan een Rotterdammer. Maar behalve verschillen zijn er vooral ook heel veel overeenkomsten tussen mensen. Mijn doel is om mensen als mens te beschouwen en niet als vertegenwoordiger van een cultuur. Dé Turk, dé Surinamer en dé Nederlander bestaan niet. Op zich is het best begrijpelijk dat mensen de neiging hebben om in hokjes te denken. Als je met een nieuwe, vreemde cultuur geconfronteerd

wordt, zie je in eerste instantie vooral de verschillen en val je terug op je eigen cultuur. Maar na verloop van tijd ga je zien dat een dorp in India helemaal niet zo anders is dan een dorp in de Betuwe, maar dat de uitingvormen verschillen. Ik heb dat zelf meegemaakt toen ik in India ging wonen en werken. Ter voorbereiding volgden mijn vrouw en ik in Nederland een training in cultuurverschillen, hoe om te gaan met 'de Indiërs'. Later hebben we weleens tegen elkaar gezegd: 'Als we ons aan die adviezen hadden gehouden, hadden we het niet overleefd'. Er wonen in India een miljard mensen en er zijn daar een miljard manieren om met elkaar om te gaan. Sommigen geven vrouwen bijvoorbeeld geen hand, maar een heleboel ook wel."

Gerrit van Roekel

Gerrit van Roekel is oprichter en directeur/trainer van Buro Balans, dat scholing biedt over diversiteit, professionele weerbaarheid, eigentijds vakmanschap en -leiderschap. Hij is opgeleid als geschiedkundige, deed internationaal ontwikkelingswerk en residentiële hulpverlening en maatschappelijk werk (in achterstandswijken). Tegenwoordig is hij trainer en adviseur binnen de publieke sector, onder andere bij politiekorpsen, de Politieacademie, onderwijs, gemeentebesturen, gemeentelijke sociale diensten, maatschappelijke instellingen en veelvuldig gevraagd keynote-spreker en deelnemer aan denktanks, onder andere voor de Politieacademie. Van Roekel heeft zeer ruime ervaring met alle facetten en dilemma's van het politiewerk. Hij geeft netwerktrainingen binnen het sociale domein en (bij)scholing aan internationale schakelklassen en hogescholen.

'Als je met een nieuwe, vreemde cultuur geconfronteerd wordt, zie je in eerste instantie vooral de verschillen'

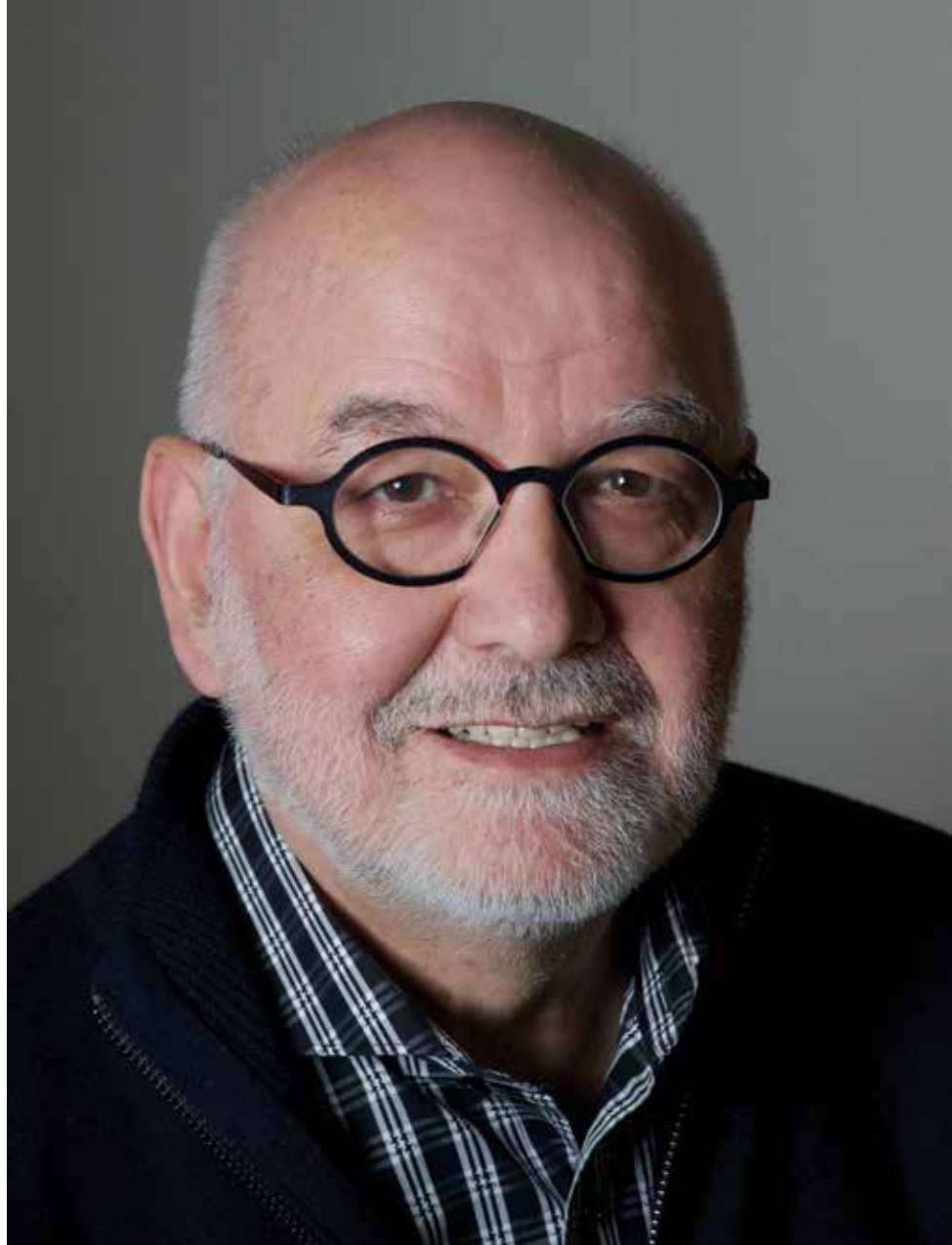
Pluralisme "De filosofie in de jaren zeventig was dat mensen die uit een ander land naar Nederland kwamen, moesten kunnen integreren 'met behoud van cultuur'. De cultuur stond centraal. Dit zogeheten cultuurrelativisme gaat ervanuit dat mensen worden gevormd door hun cultuur met de bijbehorende normen en waarden en dat een cultuur maar nauwelijks verandert. Dus Nederlanders die er moeite mee hadden dat een moslim hen geen hand wilde geven, die moesten op cursus: hoe ga ik om met moslims. Want dat is nou eenmaal de cultuur van die ander en die moet je respecteren. Dat cultuurrelativisme roept bij veel mensen

>>

>> weerstand op. Die nemen hun toevlucht tot cultuurabsolutisme. Hun reactie is: 'Mensen uit een andere cultuur die naar Nederland komen, moeten zich aan ons aanpassen of oprotten.' Het probleem daarbij is dat compleet aanpassen oftewel assimileren onmogelijk is. Stel je voor dat je je in een relatie compleet zou moeten aanpassen aan de ander; dat is geen goede basis om iets moois op te bouwen. Ik ben daarentegen voorstander van het pluralisme. Dat gaat ervanuit dat we in de eerste plaats mensen zijn en daarna pas onderdeel van een cultuur of religie. Mensen vormen een cultuur en die cultuur verandert daardoor ook voortdurend. Dat kan alleen als iedereen – nieuwkomers en oudgedienden – openstaat voor verandering en participeert, werkt, naar school gaat, kortom: meedoet. Als mensen met elkaar leven en werken, dan veranderen ze namelijk allebei. Het pluralisme gaat uit van universele normen en waarden, zoals gelijkwaardigheid, rechtvaardigheid, wederzijds respect en dat je geen vrouwen verkracht, om maar iets te noemen. Cultuurrelativisten zeggen dan: 'Universele mensenrechten zijn onderdeel van het westers denken en dus arrogant om die aan een ander op te leggen. Ik zal een voorbeeld geven uit de politiepraktijk.

Relatief gezien zijn veel allochtone vrouwen slachtoffer van huiselijk geweld en de politie bemiddelt vaak in dit soort situaties. Wat zouden we die vrouwen enorm te kort doen en in de steek laten als de politiemans of -vrouw zich zou laten leiden door de culturele gewoontes en tradities van de omgeving van die vrouw. Zeggen we tegen haar: 'Je bent een goede echtgenote als je je man gehoorzaamt'. Of zeggen we: 'Een man behoort zijn vrouw niet te slaan'. Dan is het goed dat wetgeving en mensenrechten haar beschermen en niet haar zogenaamde cultuur. De rechten van de mens zijn er namelijk om burgers op individueel niveau te beschermen tegen de tirannie van een collectief, zoals de staat, of een cultuur of een religie. En daar is niets arrogants aan."

Training "De cultuurtrainingen die ik eerder noemde, zorgen ervoor dat mensen anderen in een mal plaatsen, dat ze anderen gaan zien als vertegenwoordigers van een cultuur. Die gespist-



"Zonder feedback is van en aan elkaar leren onmogelijk."

'Als mensen met elkaar leven en werken, dan veranderen ze allebei'

heid op cultuur kan zelfs leiden tot etnisch profileren. Ik geef dan ook geen cultuurtrainingen, wel trainingen in het omgaan met anderen. Mijn centrale vraag is: hoe ga je met anderen om in het publieke domein zonder jezelf geweld aan te doen. Bijvoorbeeld

verplegers die vanuit hun geloof geen mannen of juist geen vrouwen mogen wassen. Zo kun je agenten ook trainen in: met wat voor attitude ga je de Schilderswijk in? In zo'n multiculturele wijk heb je echt niks aan een handboek 'Hoe ga ik om met Turken en Marokkanen', want er wonen 171 culturen in de Schilderswijk. De vraag is niet hoe om te gaan met andere culturen, de vraag is: hoe ga je om met een ander en waar spreek je elkaar

op aan. Elkaar feedback geven is een pijler van het pluralistisch gedachtegoed. Zonder feedback is van en aan elkaar leren onmogelijk. Zonder feedback kun je een integere organisatie vergeten. Persoonlijk vind ik dat we dat aanspreken zijn verleerd, met name in cross-culturele situaties. In plaats van feedback te geven, zijn

we gaan gedogen. Cultuurrelativisme heeft ons handelingsverle- gen gemaakt en voor veel onderhuidse irritaties gezorgd. Geen wonder dat het populisme zo populair is in deze tijd. Een stevig antwoord daarop is volgens mij het pluralistisch gedachtegoed. Het verslaat het gedoogbeleid en waarborgt een open en moderne samenleving.”

Politie “Bij de werving van politiemensen moet je dan ook op hele andere zaken letten dan op afkomst of cultuur. Bij de zee- havenpolitie komt de hele wereld op bezoek; als je daar een Filipijns schip binnengaat, heeft iedere politiefunctaris de- zelfde problemen, wat zijn of haar achtergrond ook is. Ik ben voorstander van een kleurrijk korps, maar vooral van een divers korps. De organisatie moet openstaan voor iedereen die bij de politie wil komen werken en daar geschikt voor is. Politie van vrouw is een bijzonder beroep en daar mag je hoge eisen aan stellen, bijvoorbeeld ook dat iemand goed Nederlands spreekt. Wat (toekomstige) politiemensen vooral nodig hebben, is een open blik naar zichzelf, naar anderen en een brede kijk op de ver- anderende samenleving. Dat zal ook de interne cultuur binnen de politie openbreken en dan bedoel ik niet de etnische cultuur. Ook zij- instromers lopen tegen de politiecultuur aan; als ze niet blauw worden, komen ze er niet tussen. Ik hoop dat er - door eigenzin- nige geesten en veel aandacht voor feedback - verandering bij de politie op gang komt. Feedback geven en krijgen vraagt binnen de politie nog de nodige aandacht. Politiemensen kunnen wel burgers aanspreken maar niet elkaar. Leidinggevendenden hebben daar een belangrijke voorbeeldfunctie in. Goede leidinggevendenden organiseren regelmatig werkoverleg om over heikele onderwer- pen te discussiëren. Zo is het volstrekt begrijpelijk dat politiemen- sen die in moeilijke wijken werken na verloop van tijd in hokjes gaan denken. Dat geeft een soort kokervisie. Als je maar vaak genoeg Marokkaanse drugsrunners moet oppakken, denk je op een gegeven moment dat alle Marokkaanse jongens drugsrunner zijn. Een goede leidinggevende maakt dat bespreekbaar.”

‘Politiemensen kunnen wel de burger aanspreken maar niet elkaar’

Roma “Ik merk echter dat juist als het over cultuur gaat, mensen elkaar vaak niet durven aan te spreken. Dat kan zelfs tot handelingsverlegenheid leiden. Zo gaf een wijkagente ooit een presentatie, over twee meisjes Janssen, die van hun ouders moesten bedelen en zelfs werden geprostitueerd. En dat werd al jaren niet aangepakt. De toehoorders vonden dat onbegrijpelijk. Totdat de wijkagente zei: ‘O nee, ik heb me vergist, die meisjes

‘Ik zie dat veel mensen bij de politie wel een beetje zijn ‘uitgecultuurd’

heetten Joanovich.’ Toen zag je de mensen achterover gaan zitten, zo van: ‘O, het waren zigeuners, die sturen hun kinderen na hun twaalfde toch niet meer naar school.’ Dan ben je dus onderscheid aan het maken, dan sta je niet meer neutraal in je werk. Elk kind heeft recht op onderwijs, behalve als je Joanovich heet blijkbaar. Ieder ander krijgt een boete, maar als de ouders komen met het culturele smoesje: ‘In onze cultuur gaan kinderen niet naar school’, dan gebeurt er niks. Ook zo bijzonder: als ik de minnaar van mijn vrouw iets aandoe, heet het een *crime passionel*, als een Pakistaan het doet, heet het eerwraak. In mijn cursussen stel ik het verbindend perspectief aan de orde: niet de cultuur maar de overkoe- pelende waarden zijn uitgangspunt voor handelen en gedrag: openheid, respect, compassie, naar elkaar omzien en streven naar gelijkheid en rechtvaardigheid. En vooral: wederkerigheid. Ik zie dat veel mensen bij de politie wel een beetje zijn ‘uitgecultuurd’ en dat begrijp ik. Want als ze bepaalde dingen willen aanpakken - zoals de ouders van die Romameisjes - dan bestaat de angst dat ze beticht worden van racisme. Openbaar bestuurders en leiding- gevendenden durven namelijk vaak niet door te pakken uit angst om negatief in de krant te komen. Dat frustrereert politiemensen. Dan zijn cultuur en religie dus een excuus om dingen te doen die wettelijk verboden zijn. En dat kan nooit de bedoeling zijn. Dan gedoog je zaken die in de kern niet deugen.”

Wilt u reageren op dit artikel?

Mail naar: rosmarijn.zuring@politieacademie.nl

Voor meer informatie:

Binnen de politie startte in september 2015 het programma ‘De Kracht van het Verschil’. In een volgend nummer van Blauw meer over hoe De Kracht van het Verschil de eenheden ondersteunt in het realiseren van meer variëteit, gelijkwaar- digheid en verbinding.