

'DAN GA JE TOCH NAAR EEN ANDERE DISCOTHEEK?'

*Een onderzoek naar het effect van de bewustwordingstraining
'Antidiscriminatie en diversiteit: probleem of uitdaging?' voor politieteams in de
regio Gelderland-Zuid.*



Masterthesis Erwin Verweij (Universiteit Utrecht, Algemene Sociale Wetenschappen).

Studentnummer: 3005488.

Cursusjaar: 2008-2009.

Onder begeleiding van: Maykel Verkuyten (Universiteit Utrecht)

Véronique Estourgie (Politie Stad Nijmegen)

Met medewerking van: Ralph Sluys (Antidiscriminatie Bureau Nijmegen)

Aart de Zeeuw (Politie Zaltbommel)

Voorwoord

Dit verslag is geschreven in het kader van de afronding van de Master *Multiculturalisme in vergelijkend perspectief*, welke ik, Erwin Verweij, aan de Universiteit Utrecht gevolgd heb.

Het onderzoek is in het bijzonder bestemd voor de politie Stad Nijmegen, waar de afgelopen jaren een bewustwordingstraining rondom de thema's diversiteit en antidiscriminatie opgezet is. Met name de initiators Aart de Zeeuw (politie Zaltbommel) en Ralph Sluys (ADB Nijmegen) toonden zich geïnteresseerd in de effecten op politiemensen door het volgen van de bewustwordingstraining *Antidiscriminatie en diversiteit: probleem of uitdaging?*

Tot slot wil ik Verónique Estourgie, van de politie Stad Nijmegen, en Maykel Verkuyten, van de Universiteit Utrecht, bedanken voor hun begeleiding tijdens het doen van het onderzoek.

Linschoten, juli 2009

Inhoudsopgave

	<i>Bladzijde</i>
Hoofdstuk één: Aanleiding	4
Hoofdstuk twee: Theoretische verdieping	9
<i>Paragraaf één: Achtergronden diversiteitbewustwordingstrainingen</i>	<i>10</i>
<i>Paragraaf twee: Kenmerken diversiteitbewustwordingstrainingen</i>	<i>12</i>
<i>Paragraaf drie: Resultaten diversiteitbewustwordingstrainingen</i>	<i>14</i>
Hoofdstuk drie: Methoden	17
<i>Paragraaf één: Kwalitatief onderzoek</i>	<i>17</i>
<i>Paragraaf twee: Kwantitatief onderzoek</i>	<i>18</i>
Hoofdstuk vier: Resultaten training ‘Antidiscrimatie en diversiteit’	23
<i>Paragraaf één: Achtergronden van bewustwordingstraining...</i>	<i>23</i>
<i>Paragraaf twee: Kenmerken van bewustwordingstraining...</i>	<i>28</i>
<i>Paragraaf drie: Resultaten van bewustwordingstraining...</i>	<i>33</i>
<i>Paragraaf vier: Kwantitatieve resultaten</i>	<i>36</i>
Hoofdstuk vijf: Discussie	44
<i>Paragraaf één: Verschillen</i>	<i>44</i>
<i>Paragraaf twee: Methodische bespreking resultaten</i>	<i>44</i>
<i>Paragraaf drie: Inhoudelijke bespreking resultaten</i>	<i>45</i>
<i>Paragraaf vier: Inhoudelijke aanbevelingen ‘Antidiscriminatie en diversiteit’</i>	<i>48</i>
<i>Paragraaf vijf: Aanbevelingen vanuit de literatuur</i>	<i>49</i>
<i>Paragraaf zes: Meerwaarde onderzoek ‘Antidiscriminatie en diversiteit’</i>	<i>51</i>
Literatuurlijst	53
Bijlage	55

HOOFDSTUK ÉÉN: AANLEIDING

Waarborging van orde en veiligheid voor de Nederlandse burgers: het is één van de belangrijkste punten op de agenda van politiek Den Haag. Het organiseren van een apparaat die hierover waakt heeft eeuwen in beslag genomen, maar leidde uiteindelijk tot een Nederlandse politieorganisatie, die aanzienlijke bevoegdheden geniet om de burgerlijke orde te bewaren (Lammers, 2004). Het bewaren van de maatschappelijke rust heeft voor de politie sinds de toename van migratie naar Nederland in de jaren '60, een extra dimensie gekregen. De komst van meerdere culturen brengt met zich mee dat politiemensen niet zelden voor nieuwe uitdagingen staan: wat immers te doen als iemand de Nederlandse taal niet beheerst of geen kennis heeft van de Nederlandse wet?

Antropologe Halleh Ghorashi stelt in haar boek *Ways to survive, battles to win* (2003) dat het behoren tot de Nederlandse samenleving relatief sterk verbonden wordt met etnische eigenschappen behorend bij de Lage Landen, zoals het hebben van een blanke huidskleur. Het gevolg is een frequente onderscheiding van degenen die wel en niet deze etnische kenmerken hebben (Ghorashi, 2003). Het is niet ondenkbaar dat ook onder politiekorpsen, die immers een afspiegeling van de Nederlandse samenleving beogen te zijn, deze neiging tot etnische indeling huist. De veronderstelling van Ghorashi wordt ondersteund door een wetenschappelijk onderzoek naar discriminatie op het werk op grond van ras, etniciteit, nationaliteit en godsdienst dat in 2006 verscheen. Najat Bochkah (2006), van het Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie, laat in haar stuk *Gediscrimineerd op de werkvloer en dan..?* optekenen: 'Tekenend is de situatie bij de politie waar, ondanks een multiculturaliseringsbeleid om meer allochtone agenten aan te trekken, veel allochtone politieagenten vertrekken door de sfeer op het werk' (p.14).

Niet alleen binnen politiekorpsen kunnen wrijvingen bestaan tussen mensen met een verschillende etnische achtergrond. Ook heerst er vaak twijfel over het optreden van autochtone politiemensen jegens allochtone burgers. De politiefunctionarissen zouden uit onbegrip bevooroordeeld te werk gaan en een steeds grotere kloof zou zichtbaar zijn tussen politiemensen met een Nederlandse achtergrond en inwoners die een andere etnische achtergrond hebben (Lammers, 2004). Onderzoeksrapporten geven tal van voorbeelden van gespannen verhoudingen tussen allochtone burgers en politiemensen. Zo brengen Coppes, de Groot en Sheerazi (1997) verslag uit van hun bevindingen in zes steden. Zij treffen daar een dusdanig gespannen situatie aan, dat volgens hen op ieder moment de situatie kan escaleren. Ze concluderen dat de politie nog lang niet tegen haar lastige taak van ordehandhaving en criminaliteitsbestrijding in een multiculturele samenleving is opgewassen.

Uit het rapport *Multiculturaliteit en politieonderwijs* van de politieonderwijsraad (2008), blijkt dat de politieacademie in haar opleiding serieuze stappen onderneemt om gespannen multiculturele verhoudingen te voorkomen door politiemensen te leren om met de multi-etnische samenleving om te gaan: *Inmiddels zet de Politieacademie met kracht in op een versterking van de aandacht voor multiculturaliteit onder de noemer multicultureel vakmanschap (...) Vooralsnog heeft dit een inventariserend karakter* (p. 16). De politieonderwijsraad geeft in ditzelfde rapport dan ook de aanbeveling aan de politieacademie: *Formuleer een integrale benadering van multiculturaliteit en politieonderwijs. Een benadering waaruit een duidelijke visie spreekt ten aanzien van multiculturaliteit en een samenhangend beleid in gang gezet wordt met betrekking tot het politieonderwijs in al zijn aspecten* (p. 23). Blijkens dit rapport zijn er nog veel uitdagingen om politiefunctionarissen te begeleiden totdat zij over een zogenaamd multicultureel vakmanschap beschikken. Het rapport stelt daarom dat *voor een leerinhoudelijke versterking van het politieonderwijs in brede zin een betekenisvolle inbreng van belang is vanuit wetenschappelijke disciplines zoals geschiedenis, geografie, sociologie, culturele antropologie en rechtswetenschappen* (p.16).

ANTIDISCRIMINATIE EN DIVERSITEIT: PROBLEEM OF UITDAGING?

In maart 2007 sloegen de politie Gelderland-Zuid en het Antidiscriminatie Bureau (ADB) uit Nijmegen de handen ineen, om de regionale politiemensen een stapje dichterbij te brengen naar multicultureel vakmanschap. Dit samenwerkingsverband kreeg gestalte door een deskundigheidsbevorderende training aan leidinggeevenden van de politie uit het district Stad Nijmegen welke zich toespitste op de thema's antidiscriminatie en diversiteit. Onder de volledige titel *Antidiscriminatie en diversiteit: probleem of uitdaging?* leidde het ADB Nijmegen bij verschillende korpsen in de regio Gelderland-Zuid themabijeenkomsten van een halve dag met als doel bewustwording op het gebied van discriminatie en diversiteit.

Evaluatie van de training bleek in zeer geringe mate plaatsgevonden te hebben en er is dan ook onduidelijkheid over het daadwerkelijke effect van deze trainingen. Op de vraag of de getrainde politiefunctionarissen bewuster zijn geworden op het terrein van antidiscriminatie en diversiteit kan dan ook nog geen antwoord geformuleerd worden. Het belang van een analyse van deze training bij de politie regio Gelderland-Zuid en haar effecten is drievoudig. Ten eerste draagt informatie over en het al dan niet succesvol zijn van deze bewustwordingstrainingen bij aan het vergroten van het *body of knowledge* in Nederland. Gevonden diversiteitsbewustwordingstrainingen en haar evaluaties komen immers vrijwel allen uit de Verenigde Staten. In het artikel *Practicing diversity awareness* heeft Jan Lewis (1996) een overzicht proberen te geven van de huidige stand van zaken van de

theorievorming rondom stigmatisering en het doorbreken van dit proces. In het stuk komt met betrekking tot bewustwording naar voren, dat een organisatie in al haar geledingen moet erkennen dat ze allen een verantwoordelijkheid hebben in het functioneren van een etnisch diverse organisatie. Hierbij stelt Maryloy Ramsey (1996) dat wanneer werknemers bewust worden van het multidimensionale karakter van culturen, dat trainees andere culturen als zijnde niet statisch zullen zien. Door op het veranderlijke karakter van culturele identificaties te wijzen, kan een begripvolle sfeer voor andere culturen gecreëerd worden. Door medewerkers te leren dat culturele diversiteit een meerwaarde voor een bedrijf kan betekenen, kunnen individuele verschillen nuttig gebruikt worden ten behoeve van de groei van een organisatie.

Een programma dat qua belangen veel raakvlakken kent met de bewustwordingstraining van de politie regio Gelderland-Zuid, is *Ontwikkeling van normen en waarden in een interculturele context* (Roede & Boogaard, 2006). Hierin worden leerlingen, ouders, leerkrachten en de schoolleiding getraind om vaardigheden te ontwikkelen om uitsluiting en discriminatie te herkennen. Speerpunten van het programma zijn: 'anderen' leren vertrouwen, reflecteren op eigen gedrag en de ontwikkeling van democratische normen en waarden. Deze leerdoelen worden in een context van maatschappelijke en culturele verschillen geplaatst. De groepen die het programma gevolgd hadden scoorden niet significant hoger of lager op sociale taken als 'omgaan met verschillen' dan scholen waar het programma niet gevolgd is. Of de doelstellingen betreffende leraren en ouders gehaald zijn is niet gemeten wegens een gebrek aan een goed meetinstrument. Ook konden niet alle beoogde vaardigheden gemeten worden. Wat betreft bestaand onderzoek over de condities waarin een antidiscriminatie training succesvol blijkt te zijn, kan daarom beter gekeken worden naar het artikel *Diversity Identity Development Training: Theory Informs Practice* (Ramsey, 1996). Hierin wordt gesteld dat zogenaamde confrontatiestrategieën, dichotomiseringsprocessen effectief doorbreken. Het ter sprake brengen van eenzijdige beeldvorming over zowel dominante als minderheidsculturen wordt hierbij gezien als speerpunt. Deze strategie blijkt het beste te werken als ingezien wordt dat er een gezamenlijk doel op het spel staat (bijvoorbeeld een goedlopende organisatie) en er sprake is van een gelijkwaardige basis van contact. Een toegevoegde rol is weggelegd voor trainingsbijeenkomsten waarbij leden van een gestigmatiseerde groep zelf aan het woord komen en wanneer de gegeven informatie zich specifiek op de doelgroep richt.

Ten tweede is er het maatschappelijk belang van de analyse van de bewustwordingstraining van de politie regio Gelderland-Zuid. Uit wetenschappelijk onderzoek naar communicatie tussen autochtone politiefunctarissen en allochtone burgers in Nederland, blijkt dat er regelmatig sprake is van wederzijds onbegrip, dat leidt tot gevoelens van discriminatie (Leenders en Wesselingh, 2003). Een beschrijvende analyse van de bewustwordingstrainingen met eventueel daarbij behorende feedback,

kan zorgen voor een aanscherping van de gegeven training. Verbetering van de bewustwording van politiemensen op het gebied van discriminatie en diversiteit zou het effect kunnen zijn en daaruit volgend een afname van onderscheidend gedrag op grond van huidskleur of etniciteit.

Een derde belangrijke partij die baat heeft bij een onderzoek naar de bewustwordingstraining bij de politie regio Gelderland-Zuid, is het korps zelf. De overheidsorganisatie wil immers rekening houden met het belang van de Nederlandse samenleving. Een gelijke behandeling zonder te kijken naar iemand zijn of haar etniciteit, is een belangrijk onderdeel hiervan. De politie is daarom gebaat bij een goed multicultureel beleid. Aansluiting bij de burgerbevolking is het belangrijkste instrument van de politie om rust en veiligheid te garanderen. Feedback op de bewustwordingstrainingen kan de politie regio Gelderland-Zuid meer leren op welke wijze zij zo goed mogelijk om kan gaan met het meer cultureel divers worden van de Nederlandse samenleving. Een politiekorps dient multicultureel vakmanschap te bezitten.

De doelstelling van dit onderzoek is dan ook een overzicht te verkrijgen van de achtergronden en kenmerken van de bewustwordingstraining *Antidiscriminatie en diversiteit*, om vervolgens in de politieteams te gaan kijken of deze training een verhoogd bewustzijn met betrekking tot discriminatie en diversiteit als gevolg heeft.

De hoofdvraagstelling die het onderzoek zal leiden luidt als volgt: Bereikt de bewustwordingstraining *Antidiscriminatie en diversiteit*, welke gegeven is aan politiekorpsen in de regio Gelderland-Zuid, haar vooraf opgestelde doelen?

Deze leidinggevende vraag zal in het onderzoek onderverdeeld worden in een drietal deelvragen, namelijk:

1. Wat zijn de achtergronden van de bewustwordingstraining *Antidiscriminatie en diversiteit* welke gegeven is aan politieteams in de regio Gelderland-Zuid?
2. Wat zijn de kenmerken van de bewustwordingstraining *Antidiscriminatie en diversiteit* welke gegeven is aan politieteams in de regio Gelderland-Zuid?
3. Wat zijn de resultaten van de bewustwordingstraining *Antidiscriminatie en diversiteit* bij politieteams in de regio Gelderland-Zuid?

ONDERZOEKSMETHODE

Het onderzoek naar de achtergrond van de bewustwordingstraining *Antidiscriminatie en diversiteit* zal zowel kwalitatief als kwantitatief van aard zijn. Zo zal er een beschrijvende analyse plaatsvinden om te achterhalen waarom voor deze specifieke training gekozen is, wat er beoogd wordt om aan te leren en op welke wijze er getraind wordt. Daarnaast zullen politiemensen uit de regio Gelderland-Zuid op meer kwantitatieve wijze ondervraagd worden over de bewustwordingstraining middels een enquête.

De populatie die onderzocht wordt zijn de politiefunctionarissen uit de regio Gelderland-Zuid die de training gevolgd hebben en een controlegroep bestaande uit politiemensen uit twee districten die nog niet deelgenomen hebben. Onder deze agenten zal een preëxperimentele meting gedaan worden. Dit houdt in dat er een nameting uitgevoerd zal worden onder de experimentele groep, de politiefunctionarissen die de training gevolgd hebben. Ook zal er één meting plaatsvinden bij een niet-gerandomiseerde controlegroep, namelijk agenten uit de politieregio Gelderland-Zuid die de cursus niet bijgewoond hebben.

Een voordeel van preëxperimenteel onderzoek is dat de onderzoeker kan aansluiten bij bestaande indelingen van groepen, in dit geval politiekorpsen die al dan niet de training hebben gevolgd. Een minder sterk punt is dat er voorzichtiger omgesprongen moet worden met het doen van causale uitspraken. Oorzaak-gevolg relaties kunnen immers beter verantwoord worden wanneer er een nulmeting is gedaan ('t Hart, 2005). Een nul- en nameting van dezelfde politieagenten is echter niet mogelijk.

Door middel van een vergelijkend onderzoek kan gekeken worden naar een eventueel verschil in intercultureel-sociale attitude van politiemensen die wel of niet de bewustwordingstraining gevolgd hebben. Er zal aan agenten uit de regio Gelderland-Zuid gevraagd worden enquêtes in te vullen, om zodoende hun attitude jegens de multiculturele samenleving te achterhalen. De vragen zullen zich met name richten op acceptatie van culturele verschillen en de omgang met verschillende etniciteiten, uiterlijk en (levens)opvattingen. Er wordt in dit onderzoek gekozen voor enquêtes omdat zo een grotere groep bereikt kan worden in vergelijking met kwalitatieve interviews binnen het tijdspad van dit onderzoek.

HOOFDSTUK TWEE: THEORETISCHE VERDIEPING

Om de hoofdvraag van het onderzoek *Bereikt de bewustwordingstraining Antidiscriminatie en diversiteit, welke gegeven is aan politiekorpsen in de regio Gelderland-Zuid, haar vooraf opgestelde doelen?* te voorzien van een theoretische ruggensteun, zal ingegaan worden op verschillende theoretische uitwerkingen van bewustwordingstrainingen, die voornamelijk hun oorsprong hebben in de Verenigde Staten. Het groot aantal wetenschappelijke artikelen uit de Verenigde Staten met betrekking tot diversiteitsbewustwordingstrainingen houdt verband met de enorme diversiteit aan inwoners.

Ten eerste zal in de theoretische verdieping ingegaan worden op de achtergronden van bewustwordingstrainingen. Dit betreft een uitwerking van de redenering achter het initiëren van dit soort trainingen.

Als tweede zal besproken worden hoe hoofdvormen van bewustwordingstrainingen er in de praktijk uitzien en op grond van welke aannamen trainingsmethoden geacht worden succesvol te zijn.

Als derde en laatste onderwerp zullen de resultaten van bewustwordingstrainingen aan bod komen. Door te kijken hoe deze trainingen op hun effect zijn beoordeeld kan relevante informatie verkregen worden over hun waarde.

Een theoretische verdieping in de achtergronden, kenmerken en resultaten van bewustwordingstrainingen zal gezamenlijk een theoretisch kader vormen, waarin de empirische bevindingen van de bewustwordingstraining *Antidiscriminatie en diversiteit* van de politie regio Gelderland-Zuid geplaatst zullen worden. Op deze wijze kan deze training in een breder perspectief geplaatst worden. Ook kan vergelijking tussen theorie en empirie leiden tot relevante feedback op het door de politie verzorgde trainingsprogramma. Ten behoeve van een overzichtelijke verdieping zal als leidraad de volgende hoofdvraag van het theoretische gedeelte van dit onderzoek gelden:

Op welke wijze kan optimaal voordeel uit bewustwordingstrainingen gehaald worden en hoe kan haar uitwerking gemeten worden?

PARAGRAAF ÉÉN: ACHTERGRONDEN DIVERSITEITBEWUSTWORDINGSTRAININGEN

Het is een vraagstuk voor menig leidinggevende: hoe laat ik de werknemersgroep die onder mijn verantwoordelijkheid valt en bestaat uit een diversiteit van culturen, functioneren als zijnde één team? Steeds meer managers zoeken een antwoord op deze vraag met het omarmen van *diversiteitbewustwordingstrainingen*. Door middel van groepsbijeenkomsten kan er aan een werkomgeving gewerkt worden, waarin culturele verschillen worden gewaardeerd en op een nuttige manier gebruikt (Lewis, 1996).

WAT IS DIVERSITEIT?

In algemene termen refereert het woord 'diversiteit' naar de wijze waarop mensen verschillen. Hierbij kan gedacht worden aan religie maar bijvoorbeeld ook aan sociale klasse en seksuele oriëntatie. In de praktijk echter verwijzen bewustwordingsprogramma's met het woord 'diversiteit' alleen naar menselijke kenmerken die beschermd worden door antidiscriminatie wetten, zoals religie en handicaps. Er is met andere woorden een verschil in de officiële definitie en de daadwerkelijk toegepaste definitie van 'diversiteit'. Dit onderscheid vormt voor veel leidinggevendenden een probleem in het formuleren van doelen en methoden van diversiteitstrainingen en het meten van haar successen (Day, 1995).

DOELEN VAN DIVERSITEITBEWUSTWORDINGSTRAININGEN

In de literatuur wordt op verschillende voordelen van diversiteitbewustwordingstrainingen gewezen. De doelen die organisaties trachten te verwezenlijken zijn te ordenen in enkele hoofddoelen: bewustwordingstrainingen ten bate van (1) een hogere productiviteit, (2) een goede leefsituatie en (3) discussie.

DIVERSITEITBEWUSTWORDINGSTRAININGEN TEN BATE VAN EEN HOGERE PRODUCTIVITEIT

Door middel van bijeenkomsten en workshops zouden werknemers leren om het werk van hun collega's op waarde te schatten en accepteren ze dat verschillen van toegevoegde waarde kunnen zijn. De aanname is dat het team door middel van trainingen, zich bewust wordt van het verborgen potentieel in haar geledingen. Wanneer een team uit verschillende culturele achtergronden bestaat, kunnen vraagstukken in een organisatie bekeken worden vanuit een breed spectrum aan perspectieven. Een algemene aanleiding om diversiteitbewustwordingstrainingen te verzorgen, is dan ook werknemers bewust te maken van dit kansrijke potentieel. Door bewustwording van de positieve toevoeging van diversiteit, wordt aangenomen dat collegae met verschillende achtergronden elkaar beter op waarde zullen schatten en daardoor productiever met elkaar zullen samenwerken.

DIVERSITEITBEWUSTWORDINGSTRAININGEN TEN BATE VAN EEN GOEDE LEEFSITUATIE

Een tweede doel dat vaak genoemd wordt in de literatuur is dat bewustwordingstrainingen aan werknemers moet laten zien, dat contact met diverse achtergronden een extra dimensie kan geven en dat vooroordelen de persoonlijke ontplooiing afremmen. Deelnemers worden daartoe bewust gemaakt dat ze zichzelf als culturele wezens moeten zien, dat culturele diversiteit multi-gelaagd en een complex concept is, en laat participanten de impact van verschillende culturele identificaties ervaren in de omgang met 'anderen'. Het besef van de voordelen van een divers samengesteld werknemersveld, zal hét kerndoel van diversiteitsmanagement, een goede leefsituatie in de gehele organisatie, bevorderen. Wanneer mensen bewust zijn van hun meerwaarde van het bedrijf, zo luidt de aanname, zullen zij zich meer conformeren met een organisatie dan wanneer zij zich hier niet van bewust zijn (Lewis, 1996).

Naast bewustzijn op het gebied van diversiteitsvoordelen, moet de trainingsgroep in gaan zien dat hun meningsvorming niet zelden gegrond is op basis van zeer beperkte informatie die zij hebben over andere culturen (Ramsey, 1996). In de training wordt daarom gezocht naar persoonlijke obstakels om met diversiteit om te gaan. Daarbij leren trainees om te gaan met gevoelens van angst en argwaan jegens mensen met een andere achtergrond, ook ten bate van een goede leefsituatie in de organisatie (Lewis, 1996).

DIVERSITEITBEWUSTWORDINGSTRAININGEN TEN BATE VAN DISCUSSIE

Een doel dat eveneens frequent terug te vinden is in de literatuur, is het aanwakkeren en bevorderen van discussies over culturele conflicten. Het idee hierachter is dat conflicten niet opgekropt worden, maar aan de oppervlakte komen en daardoor uitgesproken kunnen worden. Door discussie zouden werknemers zich meer bewust worden van de rol die zij in het bedrijf kunnen vervullen, juist door hun achtergrond. Ook zouden werknemers zich meer betrokken weten bij de betreffende organisatie, dan wanneer ze zich niet bewust zijn van hun meerwaarde. Ook hierbij geldt de hypothese dat een grotere productiviteit zal volgen, wanneer werknemers verschillen leren accepteren en daardoor effectiever samen werken met collegae met verschillende achtergronden (Ramsey, 1996).

RELATIE HOOFDDOELEN

De drie genoemde hoofddoelen van diversiteitsbewustwordingstrainingen, een hogere productiviteit, een goede leefsituatie en discussie, staan niet op zich. In de literatuur wordt er bijvoorbeeld op gewezen, dat een hogere productiviteit niet behaald kan worden zonder het creëren van een goede leefsituatie en bewustwording op het gebied van de persoonlijke meerwaarde die

mensen kunnen hebben in een organisatie. Daarnaast wordt aangenomen dat een goede leefsituatie in een organisatie enkel kan bestaan, wanneer werknemers zich gerespecteerd voelen. Op verschillende wijzen kunnen de overkoepelende doelen daarom aan elkaar gekoppeld worden.

PARAGRAAF TWEE: KENMERKEN DIVERSITEITBEWUSTWORDINGSTRAININGEN

Het spectrum aan factoren die een positieve werking van een diversiteitsbewustwordingstraining bepalen, is erg breed. Er is echter een kern van hoofdkenmerken aan te duiden. In deze paragraaf zullen alleen kenmerken die frequent terug te vinden zijn in de bestudeerde diversiteitsbewustwordingstrainingen besproken worden.

INTERNE TRAINERS

Eén van de hoofdkenmerken is het belang van interne trainers. Aangenomen wordt dat interne trainers, meer dan externen, het voordeel hebben dat ze hun kennis kunnen blijven uitdragen en de boodschap kunnen verpersoonlijken, omdat zij weet hebben van de achtergronden van de werknemers. Daarbij hebben interne leidinggevendenden kennis van wat er speelt binnen een organisatie en kunnen ze zich instellen op zaken die binnen het specifieke bedrijf spelen. Ook zullen de trainers voor en na de training aanwezig zijn om vragen van werknemers te beantwoorden, terwijl externe mensen vaak alleen gedurende de bewustwordingstraining aanwezig zijn. Hierbij komt dat eventueel additionele bijeenkomsten relatief eenvoudig door interne trainers geregeld kunnen worden (Johnson en O'Mara, 1992).

REFLECTIE CULTURELE GROEPEN

Naast interne trainers zouden werknemers bewust gemaakt moeten worden van het feit dat gedragingen in de culturele context van een individu beschouwd moeten worden. Onder- of overschattingen van culturele verschillen kunnen tot onderlinge misverstanden tussen werknemers leiden. Werknemers zouden daarom frequent hun verkeerde beelden over andere culturen moeten reflecteren. Bewust kijken naar eigen vooroordelen kan een belangrijke stap zijn om een goede sfeer in een diverse omgeving te creëren en te behouden. Pas wanneer bewust rekening gehouden wordt met eigen misconcepties jegens andere culturen, kan er rekening worden gehouden met de behoeften en voorkeuren van 'de ander' (Jik Bae en Clark, 2005). De aanname hierbij is dat iedereen in zijn of haar houding gerespecteerd zal worden. Hoe meer een trainer of trainee immers uitdraagt dat iemand zijn of haar overtuiging de ware is, des te meer zal 'de ander' een verdedigende houding aannemen. In plaats van te vertellen hoe mensen zich zouden moeten voelen over datgene wat gezegd wordt, kan trainees beter worden verteld hoe belangrijk het is dat ze zich bewust zijn van culturele verschillen. Gedragingen die problemen opleveren kunnen veranderd worden, de culturele

baggage van een trainee kan door een bewustwordingstraining echter niet veranderd worden (Karp et al., 2000).

PERSOONLIJKE COMPETENTIES

Naast interne trainers en de reflectie op de eigen culturele concepten wordt er gewezen op competenties die trainees zich eigen zouden moeten maken. Als eerste wordt zelfkennis genoemd: het begrijpen dat je overtuigingen en gedachten andere werknemers kunnen beïnvloeden. Een bewuste werknemer onderkent zijn of haar persoonlijke waarden, vooroordelen en stereotypen, wanneer ze ten toon gespreid worden op de werkvloer. De aanname hierbij is dat wanneer werknemers bewust zijn van deze verschijnselen, dit er toe zal leiden dat onderliggende problemen in een organisatie eerder bediscussieerd worden (Karp et al., 2000). Werknemers zouden zich nu meer verantwoordelijk voelen om de problemen op te lossen, dan wanneer zij geen besef van de aanwezigheid van problemen hebben.

Een tweede competentie die terug gevonden kan worden in veel bewustwordingstrainingen is dat een bewuste werknemer begrijpt hoe hij of zij om moet gaan met een diversiteit aan collega's en daarmee overweg kan op de werkvloer. Ook ziet hij of zij de economische en organisatorische belangen van het aansturen van diversiteit. Een effectieve methode voor een bewustwordingstrainer is kennisneming van de demografische kenmerken van de werknemers onder zijn of haar hoede. Een bewuste werknemer begrijpt handelingen en denkbeelden van zijn of haar collega's in de context van hun cultuur, levensstijl en etniciteit. Onderling begrip, zo is de gedachte, zal leiden tot een meer effectieve werkwijze en een leefbaarder klimaat op een werkvloer met een diversiteit aan personeel (Johnson en O'Mara, 1992). In paragraaf drie zal besproken worden in hoeverre deze aanname aangetoond is.

Een persoonlijke competentie die leidinggevendenden zouden moeten ontwikkelen bij een diversiteitsbewustwordingstraining, is leiderschap. Zij worden verantwoordelijk gesteld voor het aankaarten van het belang van het bespreken van het thema diversiteit. De leidinggevende zou het voortouw moeten nemen in de discussie rondom diversiteit binnen de organisatie, door toewijding aan het onderwerp te laten zien en achter diversiteitsinitiatieven van de organisatie te gaan staan. De aanname hierbij is dat een bewuste leidinggevende zijn of haar team kent en daarom weet op welke manier hij of zij het beste het team kan instrueren als het gaat om diversiteitsbewustwording en weet hoe hij of zij op een positieve manier over de materie betreffende diversiteit moet communiceren naar zijn of haar ondergeschikten (Johnson en O'Mara, 1992). Hierbij wordt er vanuit

gegaan dat leidinggevendenden hun team goed kennen en dat zij een goede band hebben met hun werknemers.

PARAGRAAF DRIE: RESULTATEN DIVERSITEITBEWUSTWORDINGSTRAININGEN

In de literatuur verschijnen steeds meer voorbeelden van diversiteitstrainingen die geleid zouden hebben tot een verbeterd product, werksfeer en verhoogde omzetten. Er zijn veel verslagen waarin mensen zeggen dat zij gedurende de training in zijn gaan zien dat ze veel meer stereotyperen en vooroordelen hebben dan ze dachten. Trainees vinden het moeilijk om stereotyperingen bij zichzelf weg te nemen, maar kunnen door bewustwording van hun eigen vooroordelen wel op een betere wijze met bepaalde situaties om kunnen omgaan (Johnson en O'Mara, 1992). In de literatuur blijven evaluaties vaak beperkt tot het verzamelen van persoonlijke ervaringen, met als reden dat het moeilijk is om de invloed van bewustwordingstrainingen te meten, omdat organisaties vaak zelf niet helder kunnen formuleren welke effecten ze verwachten. Organisaties die diversiteitbewustwordingstrainingen hebben geïnitieerd, zouden daarom kunnen profiteren van meer systematische studie en analyse van organisaties waar de trainingen succesvol zijn geweest (Day, 1995).

EVALUATIEDESIGN

Om te bezien of diversiteitsbewustwordingstrainingen daadwerkelijk een verschil te weeg brengen in de houdingen, het bewustzijn en kennis over diversiteit, zijn er verschillende evaluatiestudies bestudeerd. Een optimaal evaluatiedesign kent een meting vóór en na de training. Hiernaast zou er een controlegroep in de meting aanwezig moeten zijn, om beïnvloeding van andere factoren zo veel mogelijk uit te kunnen sluiten ('t Hart, 2005). In de literatuur blijkt echter dat trainees enkel na afloop van de training werden geconfronteerd met een evaluatieformulier. Daarbij zijn de vragen een directe vertaling van wat men voor ogen had met de training, namelijk het ontdekken van vooroordelen en stereotyperingen van participanten, de bereidheid van participanten om diversiteit te waarderen en barrières te achterhalen die culturele verandering zouden kunnen tegenhouden. Omdat er bij verreweg de meeste evaluaties in de literatuur geen meting vóór de training is gedaan en geen controlegroep is gebruikt, is er weinig systematische kennis over het effect van de trainingen.

METHODEN VAN EVALUATIE

Voor de evaluatie van diversiteitbewustwordingstrainingen worden er verschillende uitkomsten onderzocht. Ondanks de diversiteit aan evaluatiewijzen is er echter wel een overlap te ontwaren. Zo wordt het meeste gebruik gemaakt van een evaluerende survey (enquête), waarin trainees op

stellingen moeten reageren met betrekking tot hun attitude ten aanzien van culturele adaptatie en cultuurbehoud van minderheden in de samenleving. Op een vijf-puntsschaal kunnen zij variëren in hun antwoorden van ‘helemaal mee oneens’ tot en met ‘helemaal mee eens’. Deze veelgebruikte vorm hanteert enkel een meting van attitudes nadat de training gegeven is.

Een methode waarbij wél verschillen tussen het begin en het einde van de training wordt gemeten en statistisch getoetst (met behulp van een gepaarde T-toets) is een experiment aan de universiteit van Oklahoma, waarin gemiddelde scores van bewustzijn, kennis, bereidheid en ervaring van 739 leidinggevendenden van de Federal Aviation Administration vóór en na de bewustwordingstraining vergeleken werden. Bij deze quasi-experimentele opzet (er was geen controlegroep aanwezig, red.) konden trainees hun bovengenoemde competenties met betrekking tot diversiteit zowel voor als na de training zelf beoordelen. Om deze competenties nog betrouwbaarder te meten werd een zogenaamde *two-statement measurement method* gebruikt worden. Dit houdt in dat een onderwerp van twee kanten bevroegd wordt. Op deze manier kan een betere betrouwbaarheid van de uitkomsten verwacht worden, omdat de kans op toevallige fouten verkleind wordt wanneer een topic van verschillende zijden bevroegd wordt (Tan en Morris, 1996).

EVALUATIE VAN VERMIJDEND GEDRAG

Naast de houding ten aanzien van diversiteit zijn trainees in verschillende evaluaties bevroegd op dimensies van vermijdend gedrag ten aanzien van diversiteit: allereerst werd naar de mate van aversie tegen diversiteit gevraagd, als tweede naar de mate van attent zijn op conflictsituaties en als derde werd de kennis over ‘onderdrukten’ bevroegd. De hypothese luidde dat leidinggevendenden minder vermijdend gedrag waarnemen bij hun werknemers als zij de training gevolgd hebben, ten opzichte van de tijd dat zij deze nog niet gevolgd hadden (Armour et al., 2004). Opvallend is dat in de literatuur geen antwoord op deze aanname wordt gegeven.

Als laatste zijn participanten van de training gevraagd de meest memorabele punten van de diversiteitsbewustwordingstraining te noteren op de vragenlijst. Zowel leuke als storende momenten mochten worden beschreven. Daarnaast diende men de gedachte of vaardigheid te beschrijven waaraan men zou willen werken om deze te verbeteren. Ook werd gevraagd hoe men tijdens de training opgedane bevindingen in de praktijk wil toepassen, om te groeien als leidinggevende. Als laatste moesten de deelnemers beschrijven welke concrete acties ze realistisch gezien konden ondernemen, om hun culturele competentie te verbeteren (Armour et al., 2004). Deze wijze van evaluatie is relevant, omdat er bij eventueel volgende bewustwordingstrainingen rekening gehouden kan worden met eerder aangegeven wensen en noden van deelnemers.

RESULTATEN VAN DIVERSITEITBEWUSTWORDINGSTRAININGEN

Bij de bestudering van diversiteitbewustwordingstrainingen wordt vrijwel altijd aangegeven dat en op welke wijze er een evaluatie plaatsgevonden heeft, maar vervolgens wordt er niet of nauwelijks aandacht geschonken aan concrete cijfers op het gebied van een veranderingen in bewustwording. Opvallend is dat er in vrijwel iedere bestudeerde evaluatie niet gemeten wordt of de bewuste bewustwordingstraining cijfermatig geleid heeft tot een verandering in scores op diversiteitsbewustwording. Frequent is terug te lezen dat er weliswaar na de training een evaluatieformulier aan de trainees wordt voorgeschied, maar dat er niet concreet wordt ingegaan op verschillen die de training heeft teweeggebracht. Alleen een nameting van attitudes van trainees wat betreft diversiteit geeft beperkte informatie over het effect van de diversiteitbewustwordingstraining, omdat er geen vergelijking is met scores voor de training. Wanneer er geen gebruik wordt gemaakt van een voormeting, kan er gebruik gemaakt worden van een controlegroep, die niet onderworpen is aan de diversiteitbewustwordingstraining. Echter, deze wijze van meten is in de literatuur nauwelijks terug te vinden. Met betrekking tot bewustwordingstraining is er zeer beperkt materiaal terug te vinden in de literatuur als het gaat om cijfermatige controle van haar concrete resultaten. Onder de gevonden bewustwordingstrainingen bleek alleen de training bij Federal Aviation Administration een aantoonbaar statistisch significant ($p < .001$) positief effect te hebben op het bewustzijnsniveau van trainees (Tan en Morris, 1996).

HOOFDSTUK DRIE: METHODEN

Voor dit onderzoek zullen allereerst politiedocumenten op een kwalitatieve wijze bestudeerd worden om een overzicht te krijgen van de aanleiding, de inhoud en de gewenste uitwerking van de bewustwordingstraining van de politie regio Gelderland-Zuid. Vervolgens zal op een kwantitatieve manier getracht worden om te bezien of de training heeft geleid tot veranderingen bij politiemensen die de training gevolgd hebben op onderdelen als bewustzijn, kennis en het contact met andere culturen, ten opzichte van hen die de bewustwordingstraining *Antidiscriminatie en diversiteit* niet gevolgd hebben.

PARAGRAAF ÉÉN: KWALITATIEF ONDERZOEK

Gegevens die noodzakelijk zijn voor het kwalitatieve onderzoek zijn ten eerste politiedocumenten van de politie regio Gelderland-Zuid aangaande de aanleiding, de inhoud en de gewenste uitwerking van de bewustwordingstraining *Antidiscriminatie en diversiteit*. Daarnaast zullen ook de afgenomen interviews bij de initiators van de genoemde training gebruikt worden in het kwalitatieve gedeelte van het onderzoek. Het gaat hier om gesprekken met de portefeuillehouder *Diversiteit* van de politie Zaltbommel en een werknemer bij het Antidiscriminatie Bureau te Nijmegen.

DATA-ANALYSE

De kwalitatieve analyse van de politiedocumenten zal beginnen met het analyseren van de toespraak van de korpschef van politie regio Gelderland-Zuid, waarin het belang van de training bij aanvang van de trainingsdag werd aangegeven. Verder zullen de politiestukken 'Programma training leidinggevend', 'Discriminatiebeleid politie', 'Bewustwording antidiscriminatie en diversiteit' en de presentaties die op de training getoond werden: 'Aandacht voor discriminatie', 'Antidiscriminatie en diversiteit' en 'Discriminatiebestrijding' bestudeerd worden. Vervolgens zullen de opdrachten die tijdens de trainingsdag voorgelegd werd aan de politiemensen: 'Discriminatie of niet?' en het evaluatieformulier, dat aan het einde van de dag uitgedeeld zou moeten zijn, geanalyseerd worden. Het doel van de analyse van deze data is om systematisch zicht te krijgen op de aanleiding, de inhoud en de gewenste uitwerking van de bewustwordingstraining. Voor de analyse zullen verschillende categorieën worden geïdentificeerd en ondergebracht worden in bij elkaar passende thema's. Data die eenzelfde thema beschrijven worden met elkaar in verband gebracht, om achtereenvolgens een breed overzicht te krijgen van de aanleiding, de inhoud en de gewenste uitwerking van de trainingsdag ('t Hart, 2005).

THEMA'S

Met betrekking tot het kwalitatieve gedeelte van het onderzoek zullen drie thema's aan bod komen in het resultatenhoofdstuk. Allereerst zal besproken worden wat de aanleiding was voor de politie tot het geven van de bewustwordingstraining *Antidiscriminatie en diversiteit* aan politiemensen in de regio Gelderland-Zuid. Het tweede thema zal de inhoud van de trainingsdag behelzen, zoals die in de politiedocumenten staan weergegeven. Als laatste thema van de kwalitatieve analyse, zal de door de politie beoogde effecten van de genoemde bewustwordingstraining aan bod komen.

PARAGRAAF TWEE: KWANTITATIEF ONDERZOEK

De kwantitatieve studie is gedaan om op een meer objectieve, cijfermatige wijze te bezien of de training daadwerkelijk tot veranderingen leidt. Gevraagd zal worden naar de aandacht die politiemensen hebben voor de multiculturele samenleving, hun bewustzijn en kennis omtrent discriminatiezaken, hun interpretatie van ervaringen met en houding ten aanzien van de multiculturele samenleving en het daadwerkelijke contact met andere culturen. De scores van politiemensen die de training gevolgd hebben zullen statistisch vergeleken worden met de scores van politiefunctionarissen die niet deelgenomen hebben aan de bewustwordingstrainingen van de politie regio Gelderland-Zuid. In dit onderzoek wordt 'verandering' dus opgevat in de zin van groepsverschillen.

DATA-VERZAMELING

Voor het kwantitatieve gedeelte is een surveylijst verspreid over vijf politieteams in regio Gelderland-Zuid waar de training Antidiscriminatie reeds plaatsgevonden heeft en twee politieteams die deze (nog) niet hebben gevolgd. De politiemensen zijn aangespoord om de enquête in te vullen middels berichten op het intranet van de politie. Zij hadden omstreeks twee weken de tijd om de door de teamleiding uitgezette enquêtes weer in te leveren. De teamchefs kregen, naast aansporing tot het invullen van de enquêtes, als taak mee om de ingevulde enquêtes samen te binden en terug te sturen naar de politie Stad Nijmegen.

ONDERZOEKSGROEP

Om de effectmeting van de bewustwordingstraining te kunnen doen, is er gekozen om in alle politieregio's van het district Stad Nijmegen enquêtes af te nemen onder de rangen aspirant, agent, hoofdagent, brigadier, inspecteur en hoofdinspecteur. Dit district behelst vijf regio's waar de training reeds plaatsgevonden heeft (de regio's Dukenburg/Lindenholt, Oud&Nieuw West, Stadscentrum, Oud-Oost/Waalsprong en Midden-Zuid, red.) en twee waar deze nog moet gaan plaatsvinden (de politieregio's Wijchen en Bommelerwaard, red.), ofwel nog niet plaatsgevonden heeft. Er is geen specifieke reden voor het feit dat de verschillende teams al dan niet de training hebben gevolgd. Een

politieteam in Gelderland-Zuid bestaat uit vijftien tot twintig mensen, er zijn daarom naar elk van de zeven teams 20 enquêtes gestuurd. 70 politiemensen hebben aan het verzoek om de vragenlijst in te vullen gehoor gegeven en vormen de onderzoeksgroep. De verdeling van de onderzoeksgroep over de politieteams is als volgt:

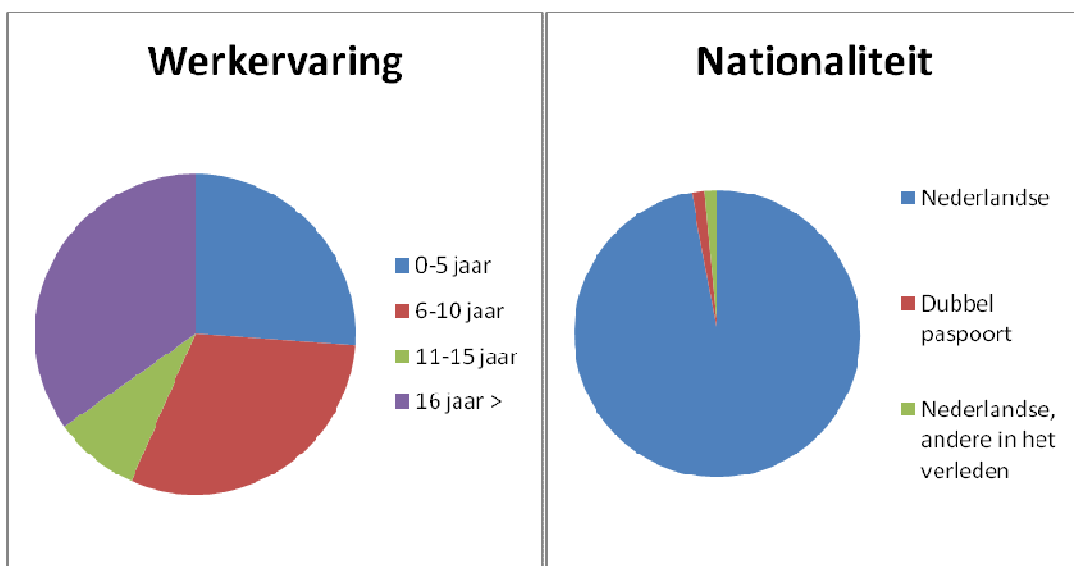
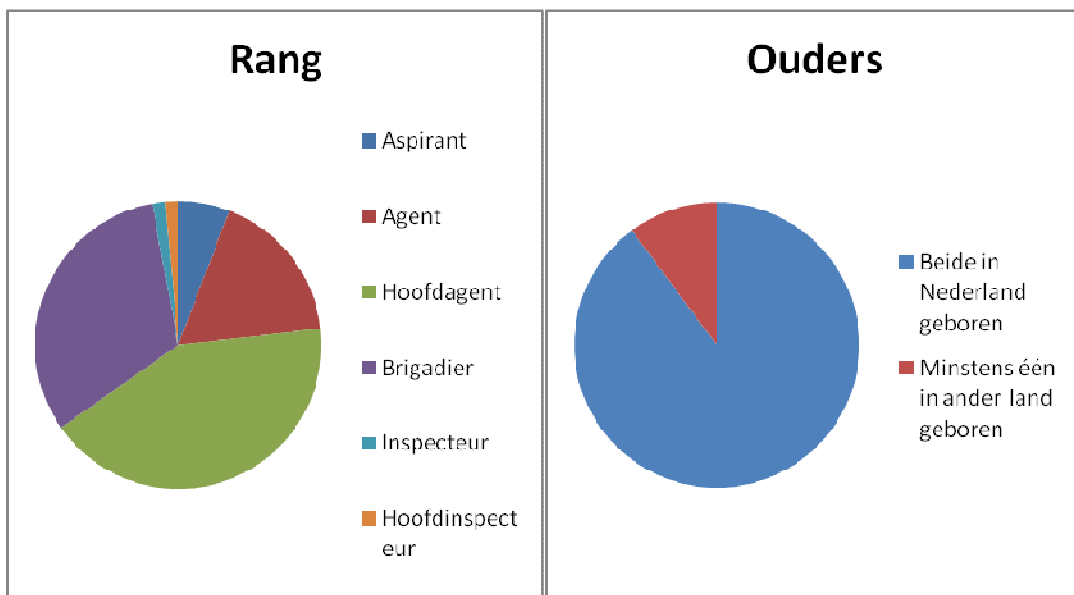
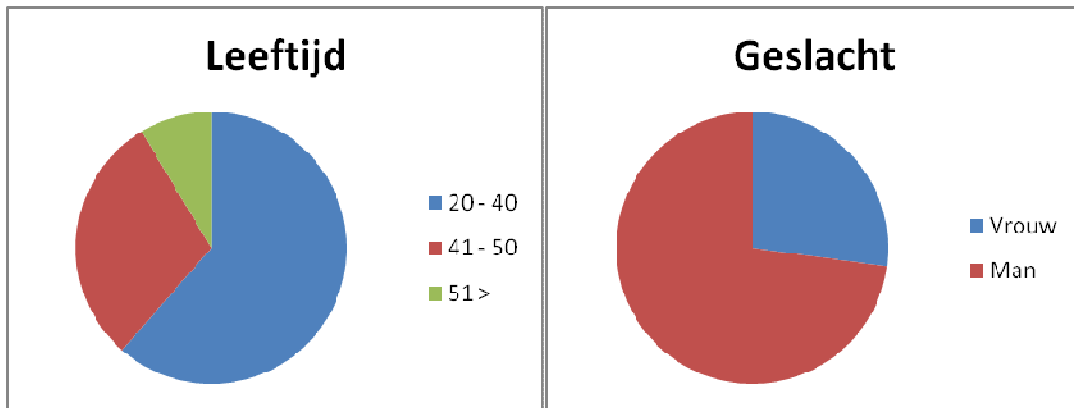
Politieteam	Aantal respondenten (N)
Dukenburg/Lindenholt	13
Oud&Nieuw West	8
Stadscentrum	13
Oud-Oost/Waalsprong	7
Midden-Zuid	14
Wijchen	7
Bommelerwaard	8
	----- +
	70

SAMENSTELLING ONDERZOEKSGROEP

Kijkend naar de samenstelling van de groep respondenten, valt op dat bijna driekwart van de ondervraagden man is. Van de zeventig respondenten is ruim de helft onder de 40 jaar, omstreeks een kwart tussen de 41 en 50 jaar is en een tiende is ouder dan vijftig jaar. Verder vertegenwoordigen zowel de rang 'hoofdagente' als 'brigadier' een derde van de respondentengroep. De overige één derde wordt gecompliceerd met agenten, enkele aspiranten, een inspecteur en een hoofdinspecteur. Van iets meer dan een tiende van de respondenten is tenminste één van de ouders in het buitenland geboren, terwijl de overige politiemensen allen ouders hebben die in Nederland zijn geboren. Daarnaast dragen, op twee mensen na, alle ondervraagden de Nederlandse nationaliteit. Meer dan een kwart van de zeventig respondenten werkt langer dan vijftien jaar bij de politie, een tiende tussen de elf en vijftien jaar, ruim een kwart tussen de zes en tien jaar en een kwart van de ondervraagden werkt korter dan zes jaar bij de politie.

Om een visuele indicatie van de kenmerken van de totale groep respondenten te geven, zijn er voor de volgende eigenschappen diagrammen samengesteld: leeftijd, geslacht, politierang, geboorteland van de ouders, werkervaring en eigen nationaliteit.

SAMENSTELLING RESPONDENTENGROEP (N=70)



THEMA'S

Omdat de laatste deelvraag, namelijk: *Bereikt de bewustwordingstraining Antidiscriminatie en diversiteit, welke gegeven is aan politiekorpsen in de regio Gelderland-Zuid haar vooraf opgestelde doelen?* de rode draad vormt in de effectmeting zijn de belangrijkste thema's met betrekking tot de uitwerking van de training allen terug te vinden in de enquête:

1. De enquête concentreert zich als eerste op de vraag met hoe de agenten denken over de frequentie waarin in hun team gediscussieerd wordt over veranderingen in de multiculturele samenleving.
2. De politie beoogt door middel van de bewustwordingstraining besef onder politiefunctionarissen te creëren voor de thema's antidiscriminatie en diversiteit. Door middel van stellingen zal het bewustzijn omtrent deze onderwerpen bevraagd en vervolgens vergeleken worden met het bewustzijn van politiemensen die de training niet ontvangen hebben.
3. Als derde zijn er stellingen voorgelegd om te achterhalen of de politieagenten voldoende kennis menen te hebben van discriminatiezaken.
4. Vervolgens is gevraagd hoe de politiefunctionarissen hun ervaringen met de diverse samenleving interpreteren of geïnterpreteerd hebben.
5. Als vijfde thema is de acceptatie ten aanzien van de multiculturele samenleving bevraagd.
6. Het laatste thema betreft de houding van politiemensen aangaande discriminatiezaken.

Ook werden de politiemensen bevraagd op de mate van identificatie met het politiekorps en de mate van contact met mensen met een andere culturele achtergrond, omdat geacht wordt dat deze condities een belangrijke invloed hebben op houdingen en eigenschappen van politiemensen.

Bij elk van de geformuleerde stellingen in de enquête hadden de ondervraagden vijf verschillende mogelijkheden om hun antwoord in te schalen. De antwoordcategorieën bestonden bij verreweg de meeste stellingen uit: 'helemaal mee oneens', 'een beetje mee oneens', 'neutraal', 'een beetje mee eens' en 'helemaal mee eens'. Enkele stellingen konden beantwoord worden met de antwoordcategorieën: 'nooit', 'hooguit één keer per maand', 'hooguit één keer per week', 'meerdere keren per week' en 'vrijwel iedere dag'.

RESULTATEN ENQUÊTE

Ten eerste is bij elk thema van de enquête (zie 'Thema's') een factoranalyse uitgevoerd om de onderliggende structuur van de stellingen in kaart te brengen. Het kan immers zo zijn dat er meerdere componenten in eenzelfde thema ingesloten zijn. Door middel van een factoranalyse kan er een overzicht verkregen worden van stellingen en hun ladingen op de gevonden componenten. In

principe zullen alle stellingen die .60 of hoger laden op een component, hieraan verbonden worden. Met andere woorden: alle stellingen die voldoende laden, worden toegevoegd aan de betreffende component. Bij de uitvoering van een factoranalyse in het statistiekprogramma SPSS, wordt ook de samenhang van de variabelen in de verschillende componenten berekend. Dit wordt de 'eigenwaarde' van een component genoemd.

De tweede stap is een test van de interne consistentie van de scores op de stellingen binnen eenzelfde thema. Door middel van *Cronbach's Alpha*, kan een overzicht verkregen worden van de *onderlinge samenhang van de scores* op de stellingen. In een tabel wordt door SPSS vervolgens aangegeven hoe hoog de interne consistentie van de scores zijn binnen een thema, wanneer een bepaalde stelling niet meegeteld wordt. Als het weglaten van een stelling voor een hogere Alpha, ofwel onderlinge samenhang, zorgt, zal deze in principe verwijderd worden. Dit zal niet het geval zijn wanneer er extra relevante informatie verkregen wordt door de stelling en deze slechts voor een relatief kleine verlaging van Cronbach's Alpha zorgt. Ook zal de interne consistentie tussen de items voor elk van de componenten in de resultaten weergegeven worden.

Als derde stap zullen de scores van de zeven politieteams hergecodeerd worden tot twee groepen, de experimentele groep, de politiemensen die de training hebben gevolgd, en de controlegroep, zij die deze niet gevolgd hebben. De teams Dukenburg/Lindholt, Oud&Nieuw West, Stadscentrum, Oud-Oost/Waalsprong en Midden-Zuid/Zuidrand zullen gecodeerd worden als zijnde de groep 'wel' (de training gevolgd, red.) en de politieteams Wijchen en Bommelerwaard als zijnde de groep 'niet'.

Als vierde stap zullen de experimentele en de controlegroep gecontroleerd worden op onderlinge vergelijkbaarheid. De groepen mogen niet significant verschillen op bijvoorbeeld geslacht, leeftijd en sekse, omdat deze variabelen van invloed kunnen zijn op eventueel verschillende resultaten tussen de experimentele en de controlegroep. De (eventueel) gelijke verdeling als het gaat om rang, geslacht, leeftijd, herkomst ouders, eigen nationaliteit en werkervaring van de respondenten uit beide groepen zullen getest worden door middel van de Chi Square-toets. Er is gekozen voor deze toets omdat het om categoriale variabelen gaat. De (eventueel) gelijke verdeling van de continue variabele 'Contact' (met andere culturen, red.) zal getest worden door middel van een T-toets.

HOOFDSTUK VIER: RESULTATEN TRAINING ‘ANTIDISCRIMINATIE EN DIVERSITEIT’

In dit hoofdstuk zullen stapsgewijs de achtergrond, de kenmerken en de resultaten besproken worden op grond van bevindingen in politiemateriaal, interviews en enquêtes. Door kennis op te doen van de achtergrond en kenmerken van de bewustwordingstraining zullen de resultaten uit het kwantitatieve gedeelte beter geïnterpreteerd kunnen worden.

PARAGRAAF ÉÉN: ACHTERGRONDEN VAN BEWUSTWORDINGSTRAINING ‘ANTIDISCRIMINATIE EN DIVERSITEIT’

Anno 2009 bestaat de Nederlandse samenleving uit een grote diversiteit aan culturen. Ook de politie komt daarom steeds frequenter in aanraking met verschillende etniciteiten, nationaliteiten en een diversiteit aan opvattingen. *‘Omdat het politiekorps Gelderland-Zuid een afspiegeling van de samenleving beoogd te zijn, dient zij met de culturele trend mee te veranderen. De politie kan immers beter verantwoording van haar taken afleggen, wanneer het korps een afspiegeling van de Nederlandse samenleving is’* (videoboodschap korpschef). De politie-organisatie ziet dat zij heden ten dage echter een overwegend ‘witte’ mannenmaatschappij is. Hoewel de verhouding man/vrouw volgens de portefeuillehouder *Diversiteit* van de regio Gelderland-Zuid evenwichtiger wordt, komen er frequenter vraagstukken in de samenleving voor waar de politie niet altijd meer een antwoord op heeft. Hier kan wat aan gedaan worden door meer kennis van andere culturen, maar ook door bewustwording bij te brengen van wat er ‘buiten’ gebeurt. Een voorbeeld hierbij is een op de training besproken casus, waarin een Marokkaanse jongen bij een discotheek wordt geweigerd. De niet toegelaten jongeman dient daarop een klacht in bij de politie. In de casus werd de klacht niet serieus genomen en afgedaan met: ‘Dan ga je toch naar een andere discotheek?’

*‘Op zich doet de politie het op het gebied van discriminatie niet goed, maar het effect is dat als deze jongen in een Nijmeegse wijk woont en de politie informatie van hem nodig heeft, hij niet zo snel medewerking aan een politieonderzoek zal verlenen. En erger: als de politie Marokkaanse collega’s in dienst wil nemen, dan weet je het antwoord op de vraag of een politiebaan deze jongen zal aanspreken ook wel (..) De politie vond dat zij niet altijd meer aansluiting vond bij de samenleving en discriminatie is daar een onderdeel van.’ – Portefeuillehouder *Diversiteit*.*

SAMENWERKING ANTIDISCRIMINATIE BUREAU NIJMEGEN EN POLITIE GELDERLAND-ZUID

Het Antidiscriminatie Bureau (ADB) staat onder veel allochtone Nederlanders bekend als instantie om naar toe te gaan als aangifte van discriminatie door de politie niet serieus wordt genomen.

Wanneer mensen niet geholpen worden door de politie, wordt het Antidiscriminatie Bureau geregeld als alternatief gezien om hun klacht gehoord te krijgen (Interview werknemer ADB Nijmegen).

Door deze maatschappelijk functie van het ADB, is zij als partner gekozen om de politie regio Gelderland-Zuid te assisteren in het bewustwordingsproces rondom de thema's diversiteit en antidiscriminatie. De portefeuillehouder *Diversiteit* bij de politie en de werknemer van het ADB, de initiators van de bewustwordingstraining, bespraken al voor de training hun visies op casusniveau.

'Een mooi resultaat daarvan is dat je dan uiteindelijk ook samen de training verzorgt, wat heel effectief is. Omdat ik zelf politieagent ben, kan ik bepaalde dingen zeggen tegen andere agenten, maar als een ander vanuit een ander perspectief van bijvoorbeeld de slachtoffers vertelt, dan komt dat wel over. Net zoals een allochtone collega die zijn eigen ervaringen tijdens het uitgaan heeft verteld...dat is duizendmaal effectiever dan wat ik zelf vertel.' – Portefeuillehouder *Diversiteit*.

Een werknemer van het ADB die tevens initiator van de bewustwordingstraining is, achtte medewerking aan de bewustwordingstraining van de politie nuttig, mede omdat hij in zijn eerste jaren bij het Antidiscriminatie Bureau een aantal mindere ervaringen heeft gehad met de politie. Dit betrof voornamelijk mensen die bij het ADB met het verhaal kwamen, dat hun aangiften niet serieus genomen werden door de politie. Ook bij zijn aanwezigheid werden de aangiften soms niet serieus genomen. Met name in zijn beginjaren bemerkte hij dat discriminatie lang niet altijd serieus werd genomen binnen de politieorganisatie. Vaak komt dit omdat het klachten betreft, die niet of nauwelijks te bewijzen zijn. De medewerker heeft bij dit soort zaken verschillende keren als bemiddelaar opgetreden bij een gesprek tussen een allochtoon en een agent. Mensen stellen zijn bemiddelende rol erg op prijs, omdat hun klacht in ieder geval serieus genomen is. Klachten die niet serieus genomen worden kunnen leiden tot een vertrouwensbreuk tussen de politie en de betreffende persoon.

'Zo heb ik meegemaakt dat een vrouw niet serieus werd genomen toen zij aangifte van discriminatie wilde doen en ook nog eens niet serieus genomen werd toen zij daar een klacht over wilde indienen. Zij bleek voorzitter van een allochtone zelforganisatie en dat verhaal kwam daarop in die hele allochtone organisatie terecht. Zoiets heeft natuurlijk een enorme impact op een dergelijke groep' – Medewerker Antidiscriminatie Bureau Nijmegen.

BEWUSTWORDING

Eén van de oogpunten van de bewustwordingstraining van de politie Gelderland-Zuid is bewustwording van het feit dat discriminatie overal kan plaatsvinden: op straat, bij sollicitaties, in een winkel en bijvoorbeeld bij het uitgaan. Om politiemensen hiervan bewust te laten worden heeft

de medewerker van het Antidiscriminatie Bureau tijdens de training een filmpje gebruikt waarin iemand verteld over zijn eigen ervaringen van horecadiscriminatie. In het filmpje vertelde de gediscrimineerde persoon dat het veelvuldig en overal gebeurt. De persoon bleek zelf een allochtone politieagent te zijn. De medewerker merkte een bewustwordingsreactie van politieagenten hierop, dat discriminatie niet alleen bij anderen overkomt, maar ook bij een van hen.

‘Ook vertelde een blanke politieagent tijdens de training dat hij twee zwarte kinderen heeft en die ook regelmatig te maken kregen met horecadiscriminatie. Je zag op de training dat op deze manier komt het onderwerp discriminatie dichtbij komt.’ – Medewerker Antidiscriminatie Bureau Nijmegen.

Op de training vertelde de medewerker van het Antidiscriminatie Bureau aanvullend enkele anekdotes over zijn eigen ervaringen, de keren dat hij meeging om aangifte te doen of verhalen die hij te horen kreeg van cliënten van het ADB, om politieagenten inzicht te geven in de taken en werkwijzen van het Antidiscriminatie Bureau (presentatie ‘Aandacht voor Discriminatie’). Niet zelden merkte hij tijdens zijn verhaal een reactie van onbegrip over het gedrag van collega’s bij de politie. Op deze wijze wilde de medewerker van het Antidiscriminatie Bureau de politieagenten bewust laten worden van het feit dat niet iedere politieagent goed reageert op gevallen van discriminatie. De reacties hierop waren uiteenlopend van herkenning tot de kwalificatie ‘onzinverhalen’ (Interview medewerker ADB Nijmegen).

BELANG BEWUSTWORDINGSTRAINING

In het voorgaande is duidelijk geworden dat de politie een diversiteitsbewustwordingstraining belangrijk acht, om goed te kunnen functioneren in de multiculturele samenleving en om veiligheidsvraagstukken die daarmee samenhangen, succesvol aan te pakken. Inzicht in en vaardigheden om om te gaan met andere culturen is daarbij onmisbaar om contact te behouden/maken met de omgeving. Het goed omgaan met diversiteit is van eminent belang, omdat de politie waarde hecht aan de belangrijke plek die zij inneemt in de samenleving. Effectieve communicatie met de burgers uit de multiculturele samenleving geldt daarbij als een essentieel onderdeel van het politiewerk en is van belang om inzicht in de belangen en de belevingswereld te krijgen van de diverse groepen in Nederland. Een verbeterde omgang met diversiteit vergroot immers de burgergerichtheid van de politie en zal leiden tot een betere dialoog met burgers. Het omgaan met diversiteit moet volgens de politie-organisatie daarom een onderdeel zijn van de competenties die een professionele agent bezit. Kennis, vaardigheden en het gedrag van een agent bepalen het succes van het politiekorps (programma training leidinggevend).

VOORDELEN BEWUSTWORDINGSTRAINING

Wanneer het politiekorps een aantrekkelijke en potentiële werkgever kan zijn, kan de organisatie gebruik maken van al het talent en creativiteit uit de samenleving. Door minder blinde vlekken als het gaat om visies in de maatschappij, is het korps beter in staat een goed product te leveren en een antwoord te geven op de vraagstukken van de maatschappij. De kennis en vaardigheden van de politie heeft immers zijn weerslag in de maatschappij en bepaalt daarmee het imago van de politie. Dit vergt echter het mee veranderen van de politie met de samenleving, zodat burgers zich blijvend kunnen herkennen in de politie, maar ook om verbinding te maken met en bereikbaar te zijn voor iedereen in de samenleving. Het effectief omgaan met leefbaarheids- en veiligheidsvraagstukken in een multiculturele samenleving vraagt om inzicht in de belevingswereld van de diverse groepen. Diversiteit bij de politie is noodzaak, omdat de samenleving er om vraagt en ook voor het goed functioneren van de organisatie. Om dit te bereiken is een organisatiecultuur die verschillen erkent, respecteert, waardeert en er vervolgens gebruik van maakt van eminent belang. Hierbij is bewustwording binnen de politieorganisatie de eerste stap. ('Bewustwording antidiscriminatie en diversiteit').

PROGRAMMA POLITIE

In het programma van de trainingsbijeenkomsten wordt aangegeven dat de bewustwordingstrainingen een aftrap beogen te zijn om in de politieteams 'aan de slag te gaan' met diversiteit en antidiscriminatie. De training moet voor het besef zorgen van de consequenties die de themabijeenkomst heeft voor de werkwijze van de politie en wat de organisatie van haar medewerkers verwacht op dit gebied. Praktisch gezien kan dit doel omschreven worden als het creëren van een bewustzijn van benodigde kennis en vaardigheden op het gebied van diversiteit en antidiscriminatie (programma training leidinggevend). Hier gaat het onder meer om de herkenning en erkenning van eigen vooroordelen, stereotyperingen en discriminatie (presentatie 'Aandacht voor Discriminatie').

MEEVERANDEREN MET DE SAMENLEVING

Naast bewustwording van benodigde competenties moet de diversiteitsbewustwordingstraining van de politie regio Gelderland- Zuid bijdragen aan het 'mee veranderen met de samenleving' door het betreffende politiekorps. Ten eerste houdt dit een heldere uiteenzetting van het belang van een divers politiekorps in en welke omgangsvormen in een divers korps gewenst zijn (Interview medewerker ADB Nijmegen). Het mee veranderen met een divers wordende samenleving kan echter ook teweeg gebracht worden door het aanleren van 'multiculturele competenties' bij politiefunctionarissen (videoboodschap korpschef). Door middel van de training moeten agenten

bekend raken met wat er op straat gebeurt, om zo respect op straat te winnen (presentatie 'Aandacht voor Discriminatie'). Niet alleen uit maatschappelijke betrokkenheid, maar ook om dat het belangrijk is voor het professioneel uitvoeren van het politiewerk in haar breedste zin.

'Wanneer de politie bijvoorbeeld informatie nodig heeft van allochtone jongeren voor een politieonderzoek, zullen zij niet zo snel bereid zijn te helpen als hun klachten van discriminatie niet serieus genomen wordt door de politie. Of wanneer allochtone jongeren het idee hebben dat zij constant aangehouden worden en hun autochtone vrienden niet, dan is de kans vrij klein dat zij ook politieagent willen gaan worden' – Medewerker Antidiscriminatie Bureau Nijmegen.

VERBINDING MAKEN MET DE SAMENLEVING

De trainingssamenkomsten hebben als hoofddoel bewustwording te realiseren op het gebied van diversiteit en antidiscriminatie, om hier vervolgens in de teams mee aan de slag te gaan. Een doel op langere termijn is dat het project moet bijdragen aan goed contact tussen politie en verschillende groepen binnen de samenleving, een toegankelijke politie voor iedereen, een versterking van het politie-imago, haar burgergerichtheid en haar criminaliteitsbestrijding met name op het gebied van discriminatie. Daarbij zou de training moeten leiden tot een gewenste klanttevredenheid bij en vertrouwen in de politie bij alle groepen in de Nederlandse samenleving. Als gevolg zou er een vermindering van klachten op het gebied van discriminatie zichtbaar moeten worden in de toekomst (Bewustwording antidiscriminatie en diversiteit).

'Er moet daarom op een training niet verteld worden waarom mensen uit het Rif-gebergte hier zijn komen wonen, dat kunnen ze op internet ook wel vinden. Dan gaat het vooral om verbinding maken en dat agenten daar toe in staat zijn, ongeacht hun mening.' – Portefeuillehouder Diversiteit.

ANTIDISCRIMINATIE BUREAU NIJMEGEN

Het specifieke doel van de medewerker van het ADB tenslotte, was om over te brengen wat het Antidiscriminatie Bureau Nijmegen is en doet en zijn organisatie neer te zetten als een partnerorganisatie van de politie. Dit doel is ontstaan uit eigen ervaringen waarin de medewerker merkte, dat de politie hen weleens als 'lastig' ziet, omdat de antidiscriminatie-organisatie mensen helpt die naar het ADB komen met klachten over de politie.

'Ik voel soms een dubbele relatie met de politie: enerzijds ondersteun ik mensen met klachten over de politie maar anderzijds wil ik ook als een partner van de politie fungeren. Zo kwam ik bij het geven van de training personen tegen, over wie ik een klacht had ontvangen. Soms heb ik het idee dat ik

door politiemensen wordt gezien als een tegenstander – Medewerker Antidiscriminatie Bureau Nijmegen.

PARAGRAAF TWEE: KENMERKEN VAN BEWUSTWORDINGSTRAINING ‘ANTIDISCRIMINATIE EN DIVERSITEIT’

Na de inleidende videoboodschap van korpschef Van Zwam van de regio Gelderland-Zuid, waar het belang van de bewustwordingstraining geduid werd, begon de bewustwordingstraining bij wijze van test met voorbeelden uit de praktijk waarbij negen verschillende politieteams casussen moesten bediscussiëren (interview portefeuillehouder *Diversiteit*). In de oefening ‘Discriminatie of niet?’ werd bijvoorbeeld een casus voorgelegd waarin een man meldt dat hij een *white power*-teken op zijn garagedeur heeft aangetroffen. Hij woon al tien jaar in zijn huidige buurt en heeft nog nooit ergens last van gehad. De man heeft sinds kort een Marokkaanse vriendin. De agenten hadden bij elke casus een antwoordkeuze uit: a) sprake van discriminatie, b) vermoeden van discriminatie, c) geen oordeel en d) geen discriminatie. Voor sommige van de trainees was hier overduidelijk sprake van discriminatie, terwijl het gebruik van een *white power*-teken op zich niet strafbaar is als het gaat om discriminatie.

Voor het aanleveren van deze casussen aan de politieteams heeft de medewerker van het ADB te Nijmegen geïnformeerd bij collega’s van *RADAR Rotterdam*, die meer ervaring hebben met voorlichting geven aan de politie dan het Antidiscriminatie Bureau te Nijmegen. Uiteindelijk zijn enkele casussen van RADAR voor de bewustwordingstraining *Antidiscriminatie en diversiteit* gebruikt, maar zijn er ook gevallen waarbij het ADB Nijmegen zelf betrokken was gebruikt voor de training. Zelfs tijdens de bewustwordingstraining bleek dat de organisatie zich immers niet altijd bewust is van haar rol met betrekking tot diversiteit (Interview medewerker ADB Nijmegen):

‘Zo moest ik een keer een training, door omstandigheden, doen zonder Aart (De Zeeuw, red.) en waren er in de pauze worstenbroodjes. Toen stapte een allochtone agent op een leidinggevende af en zei: ‘Dat is al de zoveelste keer dat ik er wat van zeg en toch staat er weer een hapje dat ik niet mag, het zou fijn zijn als jullie daar rekening mee houden’. Als je de politie divers wilt hebben, dan moet je ook op dat soort terreinen je organisatie aanpassen en zul je bijvoorbeeld halal voedsel moeten aankopen voor in de kantine.’ – Medewerker Antidiscriminatie Bureau Nijmegen.

WERKWIJZE ANTIDISCRIMINATIE BUREAU

Ten faveure van een goed contact met diverse culturele groepen, kwamen gedurende de training ook de taken en werkwijzen van het Antidiscriminatie Bureau Nijmegen aan bod. De gedachte hierachter is om de politieteams bewust te maken van de rol die het ADB kan spelen in delicten die betrekking

hebben op discriminatie en diversiteit. Er werd de politiefunctionarissen verteld dat de doelstelling van het ADB het voorkomen en bestrijden van discriminatie is, door het behandelen van klachten, het registreren en monitoren van discriminatie, voorlichting te geven over het onderwerp, onderzoek naar discriminatie en beleidsadviezen te verstrekken. De klachtbemiddeling houdt in dat het ADB luistert, adviseert, bemiddelt en ondersteunt in gevallen van discriminatie. Het ADB behandelt de klachten gratis, zij is een onafhankelijke instantie, gaat vertrouwelijk met gegevens om en anonieme melding is er mogelijk (presentatie 'Aandacht voor Discriminatie').

VOOROORDELEN

Om politieteams op een bewuste wijze met diverse groepen in het gebied om te laten gaan, werd er gedurende de training ook aandacht geschonken aan de invloed en werking van vooroordelen. Zo werden de politiefunctionarissen er op attent gemaakt dat iedereen vooroordelen heeft, maar dat het voor de wet pas discriminatie is, wanneer mensen er naar handelen. Mensen gebruiken deze vooroordelen als bescherming tegen het onbekende, dat als bedreigend ervaren kan worden. Vooroordelen tasten het oordeelsvermogen aan en zorgen ervoor dat mensen selectief waarnemen. Immers, vooroordelen zijn bijna altijd stereotiep, wat wil zeggen dat één bepaald element van een groep mensen wordt benadrukt. Ze zijn moeilijk te bestrijden doordat ze sterk verbonden zijn met emoties. Bij het bemerken van een uitzondering op het vooroordelen wordt vaak gezegd dat het om een uitzondering gaat, waardoor ze het stereotype eigenlijk bevestigen ('We hebben een Turks meisjes op de afdeling, maar dat is zo'n vreselijk lief kind'). Deze vooroordelen zijn aangeleerd en kunnen daarom ook weer afgeleerd worden. Ook werd uitgelegd dat vooroordelen niet statisch zijn, maar worden beïnvloedt door omgevingsfactoren; zoals mensen in de omgeving, autoriteiten en argumentatie voor of tegen vooroordelen (presentatie 'Aandacht voor Discriminatie').

DISCRIMINATIE

Na het onderwerp 'Vooroordelen', kregen de trainees te horen, dat discriminatie ongelijke behandeling is op kenmerken die niets met de capaciteiten van mensen te maken heeft. Het verschil tussen vooroordelen en discriminatie is dat het bij laatstgenoemde niet alleen gaat om gedachten, maar ook om gedrag en uitlatingen in de omgang met anderen. Discriminatie is het maken van onderscheid op grond van kenmerken die in de context van de handeling geen aanvaardbaar motief vormen (presentatie 'Discriminatiebestrijding') en kan op tal van diverse gronden voorkomen: herkomst, geloof, levensbeschouwing, geslacht, leeftijd, handicap enzovoorts. Omdat discriminatie een breed begrip is, is er een onderverdeling gemaakt in de uitleg op de bewustwordingstraining: het onderscheid tussen indirecte en directe discriminatie en tussen incidentele en structurele discriminatie. Incidentele discriminatie moet per geval behandeld worden. Bij structurele

discriminatie is er sprake van herhaalde discriminatie of stelselmatige benadeling van mensen door bepaalde regels of wetten (presentatie 'Aandacht voor Discriminatie').

TRAIN-DE-TRAINERS-MODEL

Betreffende de opzet van de themabijeenkomsten is er in eerste instantie gekozen voor het 'train-de-trainer-principe'. Dit houdt in dat alle medewerkers in de politieregio Gelderland-Zuid de themabijeenkomst in hun eigen team volgen. De leidinggevendenden zullen themabijeenkomsten leiden, met behulp van een trainingsdag die is ontwikkeld door de politie Gelderland-Zuid en het Antidiscriminatie Bureau Nijmegen. Per korps zijn portefeuillehouders antidiscriminatie/diversiteit aangewezen, die een training voor de leidinggevendenden zullen verzorgen. Deze bijeenkomst bereidt hen voor op het leiden van de themabijeenkomst binnen de teams. Bij deze trainingen zullen leidinggevendenden ondersteund worden door de portefeuillehouders. ('Bewustwording antidiscriminatie en diversiteit').

Er is gekozen voor dit zogenaamde train-de-trainers-model (leidinggevendenden worden getraind te trainen), omdat de politieleiding het belangrijk vond dat leidinggevendenden in gesprek gaan met hun eigen team. Beoogd werd, dat in de teams discussies zouden gaan plaatsvinden:

'Wanneer je de training extern laat verzorgen, dan laat de politie de agenten achterover leunen. Dit is wat de politieleiding niet wilde, want een discussie binnen het team werkt veel krachtiger volgens de politie.' – Portefeuillehouder *Diversiteit*.

In deze opzet werden didactische en technische vaardigheden vereist van de leidinggevendenden, die soms nog ontbraken. Daarom hebben de medewerker van het ADB en de portefeuillehouder *Diversiteit* ervoor gekozen om zelf de discussie op gang te brengen, maar de teamchef diende daarin wel een rol te hebben (interview portefeuillehouder *Diversiteit*). Relatief snel werd echter aangegeven en opgemerkt dat de leidinggevendenden niet capabel genoeg waren om dit te doen. De leidinggevendenden waren bijvoorbeeld niet betrokken genoeg bij het onderwerp discriminatie of hadden minder ervaringen ermee en konden het daardoor ook minder goed overbrengen (Interview medewerker ADB Nijmegen).

WAAROM DISCUSSIE?

Gedurende de training merkte de portefeuillehouder *Diversiteit* op, dat er van alles werd besproken over de leiding en de organisatie, maar dat de agenten zelf nooit de discussie met elkaar aangingen. Wat de training beoogde is daarom een aanzet geven om te praten over hoe collega's handelen in bepaalde situaties. Ook zouden agenten onderling moeten bespreken waar hun belemmeringen zitten:

‘In bepaalde gemeenschappen is homoseksualiteit bijvoorbeeld een taboe. En als politieagenten zelf onderdeel uitmaken van de maatschappij, dan kan ik wel tegen een agent zeggen dat hij of zij professioneel moet handelen, maar het kan zijn dat er op grond van de achtergrond van een agent daar belemmeringen inzitten. Als politieagenten zich hierover kunnen uitspreken is dat alleen maar goed’ – Portefeuillehouder Diversiteit.

Het bespreken van casuïstiek rondom diversiteit draagt bij aan de bevordering van bewustwording over diversiteit als politie issue. In alle teams dienen daarom casussen ten aanzien van diversiteit te bespreken (Bewustwording antidiscriminatie en diversiteit). De portefeuillehouder *Diversiteit* heeft hiertoe een eigen training opgestart, omdat hij meent bijna niets praktisch te kunnen vinden met betrekking tot diversiteitsbewustwording. Bijna alle informatie rondom dit thema is erg gericht op theorie. De portefeuillehouder meent echter dat het gaat om de discussie op gang te brengen aan de hand van voorbeelden.

‘Want als ik een bepaalde waarheid vertel en een politieagent is het daar stilletjes niet mee eens, dan kan ik honderd trainingen geven, maar als die mening er niet uitgehaald wordt, dan heeft een training geen zin’ – Portefeuillehouder Diversiteit.

Vaak leidde het onderwerp diversiteit tot verhitte discussies. Dit vond de portefeuillehouder *Diversiteit* echter niet erg, omdat hij liever heeft dat agenten zich uitspreken dan dat ze de training voor lief nemen. Door de felheid van veel politieagenten heen, merkte de portefeuillehouder een gedachteverandering onder agenten. Steeds na de training kwam er een discussie op gang en tal van agenten zijn daardoor anders tegen diversiteit en discriminatie gaan kijken. Dit zag de portefeuillehouder onder anderen terug in het aantal registraties betreffende discriminatie (interview portefeuillehouder *Diversiteit*).

WAARTOE DISCUSSIE?

De training is op deze praktische wijze ingevuld, omdat politiemensen volgens de initiators wars zijn van wetenschappelijke argumenten. De medewerker van het ADB en de portefeuillehouder *Diversiteit* hebben daarom gekozen om casussen te bespreken en filmmateriaal te laten zien om een discussie te starten. Ze wilden niet ‘artikel zoveel en zoveel van discriminatie’ uitleggen, omdat agenten dat zelf wel kunnen vinden. Formeel is de basis van de training echter wel terug te vinden op de geschreven artikelen en is dat uiteindelijk de basis waarop de politie handelt.

‘Het hoeft echter niet zo te zijn dat er altijd naar strafrecht gekeken wordt als het gaat om discriminatie. Verbinding maken met de doelgroep en weten wat er speelt is al heel belangrijk. Als er

puur naar de cijfers gekeken wordt, is er in Gelderland-Zuid helemaal geen probleem. Maar naar aanleiding van gesprekken die ik gehad heb met het ADB, weiger ik te geloven dat er geen probleem is. Zo hoorde ik vanuit de doelgroep, bijvoorbeeld de COC, dat veel mensen gewoon geen aangifte doen.’ – Portefeuillehouder Diversiteit.

Op deze aversieve houding om aangifte te doen, wilden de portefeuillehouder *Diversiteit* en de medewerker van het ADB de politiemensen attenderen en bewustmaken dat dit ook wel eens met de benaderingswijze van de politie te maken kan hebben. Zo hebben ze tijdens de training een filmpje laten zien van twee mannen, waarvan er één in elkaar geslagen wordt. De mannen doen vervolgens hun beklag bij een agent, maar vertellen niet dat ze homoseksueel zijn en dat dat wellicht de reden zou kunnen zijn dat de man in elkaar geslagen is. De bedoeling van het filmpje is dat politiemensen doorvragen en dat die achtergrondkenmerken aan de oppervlakte komen. Daarmee willen de initiators laten zien dat een andere aanpak, vanuit het gegeven dat er net iets ernstigs is gebeurd, effectief kan zijn (interview portefeuillehouder *Diversiteit*).

Net als dit voorbeeld lag de focus van de bewustwordingstraining met name op externe discriminatie, datgene wat burgers overkomt. Hier werd echter ook verteld dat discriminatie buiten de politie van invloed kan zijn op de interne organisatie en dat dit soort dingen ook intern gebeuren.

‘Door bewust te zijn voor dingen die ‘buiten’ gebeuren, krijg je ook interne effecten en gaan agenten inzien dat er ook intern dingen gebeuren waarop zij alert dienen te zijn.’ – Portefeuillehouder Diversiteit.

Interne discriminatie kwam vaak ter sprake in de discussies en als dat niet gebeurde werd de politiemensen gevraagd of zulke zaken ook in de eigen teams zouden kunnen voorkomen. Bijna in alle gevallen brandde de discussie dan los. Ook agenten moeten zich realiseren dat wanneer ze een grapje maken over een homo, dat hun collega homoseksueel kan zijn. De politie kiest daarom voor deze vorm van trainen, omdat ze op deze manier agenten kunnen uitdagen om de discussie met elkaar aan te gaan (interview portefeuillehouder *Diversiteit*).

Door zich op deze manier te verplaatsen in de slachtoffers, wilden de initiators de politieagenten laten zien wat voor impact discriminatie kan hebben op mensen. De politie ging in het verleden redelijk zakelijk om met discriminatoire voorvallen of wezen naar de cijfers om vervolgens te melden dat er geen probleem is.

‘Er kan natuurlijk gezegd worden: Als mensen geen aangifte willen doen vinden wij dat prima. Daarbij kan er gesteld worden dat er geen probleem is. De agenten realiseren zich wel dat discriminatie verschrikkelijk moet zijn voor slachtoffers, maar het gaat er om, om een ‘extra slag’ te willen maken

naar het slachtoffer toe, door het begrip ook daadwerkelijk te laten zien.’ – Portefeuillehouder Diversiteit.

De portefeuillehouder *Diversiteit* plaats de training daarom onder de grote noemer van ‘verbinding maken’. Naar zijn mening is dat een meerzijdig concept, omdat de politie met heel veel verschillende mensen te maken heeft en dat alle aanwezige diversiteiten samengevoegd moeten worden in het politieapparaat (interview portefeuillehouder Diversiteit politie).

PARAGRAAF DRIE: RESULTATEN VAN BEWUSTWORDINGSTRAINING ‘ANTIDISCRIMINATIE EN DIVERSITEIT’

De medewerker van het Antidiscriminatie Bureau Nijmegen meent dat de bewustwordingstraining periodiek herhaald zal moeten worden, omdat er bij de politie een snelle doorstroom en instroom van mensen plaatsvindt. Hiertoe zal een verdieping van de training relevant zijn voor eventuele herhalingen hiervan. Ten bate van een diepgaandere bewustwordingstrainingen in de toekomst werden aan het einde van de training de kennis- en opleidingbehoefte betreffende diversiteit en antidiscriminatie gepeild (programma training leidinggevend).

MONDELINGE EVALUATIE

Toen na afloop gevraagd werd naar de kennisbehoefte van de trainees, kwamen er over het algemeen geen vragen over discriminatie, maar vaker over andere culturen. Discriminatie is wel redelijk bekend bij leidinggevend, maar de wijze van omgang met andere culturen is voor veel leidinggevend nog een belangrijke vraag. Die vragen richten zich voornamelijk op de multiculturele samenleving:

‘Dat gaat dan over de ‘spelregels’ in de Marokkaanse gemeenschap en hoe om te gaan met een Turkse jongere. Er is wel vraag naar trainingen op dat gebied. De politieleiding probeert daar op in te spelen, maar tegelijkertijd wil zij voorkomen dat er een les ‘Turkije’ en een les ‘Marokko’ wordt gegeven. De stelling van de politie is dan ook: Je ontmoet geen culturen, maar je ontmoet mensen. Er kan niet gezegd worden bij de politie dat iemand afkomstig uit Oost-Turkije die een moord pleegt, dat het dan wel eerwraak zal zijn geweest.’ – Portefeuillehouder Diversiteit.

Toch merkte de portefeuillehouder *Diversiteit* dat veel collega’s meer willen weten over bijvoorbeeld de Marokkaanse cultuur. Voor dit soort vragen zou in de toekomst het genoemde Landelijk Expertise Centrum Diversiteit moeten gaan dienen (interview portefeuillehouder Diversiteit politie).

BESCHRIJVING EIGEN GEBIED

‘De politie vindt het belangrijk dat hun agenten weten wat er aan de hand is in hun gebied. Als een politieagent geen kennis heeft van dat er drie homo-ontmoetingsplaatsen zijn in zijn of haar gebied, dan word het lastig om goed te kunnen functioneren als diender.’ – Portefeuillehouder Diversiteit.

Bij wijze van evaluatie moesten de trainees na de themadag hun gebied naar multi-ethniciteit beschrijven. Door het maken van een inventarisatie van de vertegenwoordiging van diverse groepen in hun wijk konden de agenten zichzelf testen op kennis van de aanwezige diversiteit in hun werkgebied. Daarbij kan gedacht worden aan scholen, religieuze organisaties, verenigingen, stichtingen en welzijnsorganisaties. De politiemensen dienden bij zichzelf te rade gaan of het team contacten heeft met al deze groepen in het gebied (Format: opdracht aan het team).

EVALUATIEFORMULIER

Volgens de officiële notulen zou er na de training een formulier uitgereikt moeten worden aan alle politieagenten betreffende de evaluatie van de themadag. Op dit formulier konden de agenten vragen en opmerkingen stellen. Vervolgens konden ze op een vijf-puntsschaal aangeven op welke wijze de discussie had plaatsgevonden. Dit betrof de sfeer, activiteit, kwaliteit van, motivatie en de acceptatie gedurende de discussie. Hieronder was ruimte om een toelichting te geven. Hierna werd gevraagd of er behoefte was aan vervolopleidingen en waarop deze gericht diende te zijn. Het evaluatieformulier zou aan de portefeuillehouder *Diversiteit* opgestuurd dan wel meegegeven worden (Evaluatie discriminatie en diversiteit).

‘Ik heb nooit evaluatieformulieren teruggezien en die zijn volgens mij ook niet of nauwelijks ingevuld. Bij de trainingen aan de agenten hebben ze verschillende keren een mondeling evaluatierondje gemaakt, waar vooral oppervlakkige reacties uit voort kwamen. Mensen zeiden dan dat ze het wel goed en leuk vonden. Ik heb er wel enkele keer naar gevraagd bij de politie, maar vindt dat verder niet mijn taak, omdat de opzet en het initiatief van de training bij de politie ligt.’ – Medewerker Antidiscriminatie Bureau Nijmegen.

Wél hebben de initiators een keer mondeling besproken hoe de training verliep, hebben ze de kwaliteit van de casussen bekeken en de lengte van de training geëvalueerd (en uiteindelijk ingekort).

TERUGKOPPELING EN CIJFERS

Behalve evaluatieronden tijdens de training, heeft de politie ook in haar notulen enkele evaluatietechnieken opgenomen. Zo dienen alle teams een themaoverleg te plannen, na voltooiing

van de bewustwordingstraining. Officieel dienen alle leidinggevenden ook een terugkoppeling te geven aan de portefeuillehouders. Laatstgenoemden zouden de wensen uit de verschillende teams inventariseren (programma training leidinggevenden). Om deze te achterhalen dienen in verdere onderzoeken over de politie diversiteit als onderwerp betrokken te worden, om antwoord te kunnen geven op de vraag of diversiteitsbeleid bijdraagt aan een beter functionerende politieorganisatie. Dit kan bijvoorbeeld onderzocht worden in klanttevredenheidsonderzoeken, waarin het vertrouwen in de politie onder diverse bevolkingsgroepen gemeten wordt. Hiernaast kan de politie klachten met betrekking tot discriminatie en het aantal aangiften monitoren ('Bewustwording antidiscriminatie en diversiteit').

AANZET TOT BEWUSTWORDING

Met betrekking tot een evaluerend oordeel is het volgens de portefeuillehouder *Diversiteit* te veel om te zeggen dat de politie haar doel bereikt heeft met deze training. Wél vindt hij dat de politie een 'mooie start' heeft gemaakt als het gaat om diversiteitsbewustwording onder agenten. Ook meent de portefeuillehouder dat dit onderhoud nodig heeft en dat hierin een rol is weggelegd voor mensen met zijn functie, maar ook teamleiders om het onderwerp steeds weer terug te laten komen in hun eigen teams en daar ook kritische vragen over te stellen.

Wanneer de medewerker van het ADB met een evaluerende blik naar de training kijkt vindt hij deze om allerlei redenen succesvol: ten eerste weten de politiemensen die de training gevolgd hebben nu immers wat het Antidiscriminatie Bureau is en doet. Daarbij heeft hij zijn eigen netwerk verbreed door het contact met verschillende mensen van de politie. Vroeger had de medewerker van het ADB het beeld van de politie dat discriminatie niet serieus genomen wordt, omdat hij dat regelmatig proefde bij de allochtone doelgroep van het ADB. Dat beeld is verschoven, omdat de ADB-medewerker nu weet dat er mensen bij de politie zijn die discriminatie wel heel serieus nemen en er intern hard aan wordt gewerkt om dat te verbeteren. Ook bij presentaties op scholen kan hij nu vertellen dat het Antidiscriminatie Bureau samenwerkt met de politie en kan de medewerker van het ADB daarom het beeld wegnemen dat aangifte van discriminatie geen zin heeft (Interview medewerker ADB Nijmegen).

UITEINDELIJKE EVALUATIE

Op het einde van de trainingsdagen merkte de portefeuillehouder *Diversiteit* een soort van uitputting bij de deelnemers. Om de trainees niet verder te vermoeien met een schriftelijk evaluatie, hebben de initiators er voor gekozen om een discussie aan te gaan met de politiemensen. Zij melden dat er veel positieve reacties, met name over de vorm van de training, waren. Ook vertelden de politiemensen

dat de training een middel was om met elkaar in gesprek te komen over diversiteit en discriminatie. De training heeft wat los gemaakt in de zin dat ze er verder over willen praten binnen hun eigen teams. Ook de portefeuillehouder merkte dat er ogen geopend zijn door de training. Sommige politiemensen hadden zich bijvoorbeeld niet gerealiseerd dat het effect van discriminatie zo groot is.

‘Daarom ben ik benieuwd naar het effect...en daarom vind ik dit gesprek ook een mooi initiatief’. – Portefeuillehouder Diversiteit.

Ter evaluatie kan de politie ook monitoren of het aantal aangiften van discriminatie stijgen. Die resultaten vallen tegen, omdat agenten het lastig blijven vinden om daar aangifte van te doen. Tóch bemerkte de politieleiding wel een lichte toename van meldingen van gevallen van discriminatie en ook in de specifieke discussie rondom portiers merkt de portefeuillehouder *Diversiteit* vooruitgang. Meer politiemensen zijn het gesprek aangegaan met horecaondernemingen om duidelijk te maken dat discriminatie in en rondom het café ongewenst is. Ook leidinggevende politiemensen zijn het gesprek aangegaan met horecaondernemers. De politie gaat in gesprek met partners, om zo duidelijk te maken dat de verantwoordelijkheid van diversiteit- en discriminatiezaken niet alleen bij de politie ligt, maar ook bij hen.

‘Iedereen wil graag snelle resultaten zien, maar de training moet vooral gezien worden als een groeiproces en dat de politie eigenlijk al tevreden moet zijn dat er een stukje bewustwording is gekomen. Tegelijkertijd is dit een kwestie van onderhouden. De realiteit is dat de politie met veel onderwerpen geconfronteerd wordt en als al deze onderwerpen als prioriteit behandeld worden, dat het effect op een gegeven moment weg is. Als het gaat om bewustwording en discussie, dan vind ik dat we iets moois in gang hebben gezet.’ – Portefeuillehouder Diversiteit.

PARAGRAAF VIER: KWANTITATIEVE RESULTATEN

Voor de analyse van de gegevens die zijn verkregen uit de enquêtes is het van belang om de onderlinge samenhang, interne consistentie (en de vergelijkbaarheid van de verschillende groepen) te onderzoeken. Door middel van een factoranalyse is als eerste de samenhang van de variabelen onderzocht. Ook is het percentage verklaarde variatie van een schaal uit de factoranalyse berekend (zie Tabel 1, pagina 37). Een verklaarde variatie van 25% of hoger wordt over het algemeen als ‘sterk’ beoordeeld (Nijdam, 2003).

Tevens is de *Cronbach’s Alpha* opgevraagd om de interne betrouwbaarheid te achterhalen. In Tabel 1 (pagina 37) wordt aangegeven hoe hoog de interne consistentie van de scores zijn binnen elk van de schalen. Als vuistregel kan aangehouden worden dat een interne consistentie van .60 of hoger, als een voldoende samenhangend geheel gezien kan worden (Nijdam, 2003). Enkel bij de schaal

‘Houding ten aanzien van de multiculturele samenleving’ (zie Tabel 1) wordt deze vuistregel niet gehaald. Echter kan gezegd worden dat zij dusdanig intern consistent is, om relevant te zijn voor het onderzoek. Verder is in Tabel 1 het aantal items per component opgenomen. Ook het aantal oorspronkelijke items is hierbij aangegeven. Het thema ‘Ervaringen met de diverse samenleving’ (zie Bijlage) is in het verdere onderzoek niet opgenomen, omdat er te weinig samenhang tussen de antwoorden op de tien stellingen bleek te zijn om een schaal te vormen dat voldoende intern met elkaar samenhangt. Enkel de items met een * in de Bijlage zijn opgenomen in de desbetreffende schaal.

Tabel 1: Factoranalyse.

Verklaring van de schaalnamen:

- ‘Aandacht’: Aandacht voor de multiculturele samenleving
 ‘Kennis’: Mate van kennis ten behoeve van discriminatiezaken
 ‘Disdivbew’: Mate van bewustzijn op het gebied van discriminatie en diversiteit
 ‘Houdingms’: Houding ten aanzien van (acceptatie jegens, red.) de multiculturele samenleving
 ‘Houdingd’: Houding ten aanzien (het serieus nemen van, red.) discriminatiezaken

Schaal	Factoranalyse	Cronbach's Alpha (N=70)	Aantal items (oorspronkelijk)
Aandacht	Eigenwaarde = 2,28 % verklaarde var. = 37,98	.663	6 (6)
Disdivbew	Eigenwaarde = 4,36 % verklaarde var. = 54,53	.781	8 (10)
Kennis	Eigenwaarde = 3,12 % verklaarde var. = 51,93	.803	6 (6)
Houdingms	Eigenwaarde = 2,23 % verklaarde var. = 37,18	.639	6 (6)
Houdingd	Eigenwaarde = 1,86 % verklaarde var. = 37,24	.578	5 (5)
Identificatie	Eigenwaarde = 3,14 % verklaarde var. = 62,76	.868	6 (6)
Contact	Eigenwaarde = 1,74 % verklaarde var. = 58,03	.609	3 (3)

VERGELIJKBAARHEID GROEPEN

Om te meten of de bewustwordingstraining van de politie regio Gelderland-Zuid leidt tot hogere scores op bijvoorbeeld bewustzijn en kennis op het gebied van diversiteit worden de teams die de training gevolgd hebben vergeleken met twee politieteams die deze niet gehad hebben. Voordat de groep trainees vergeleken wordt met politiemensen die de training niet gevolgd hebben, moet er eerst worden nagegaan of de beide groepen met elkaar vergeleken kunnen worden. Om na te gaan of de experimentele en de controlegroep onderling *vergelijkbaar* zijn wat betreft een aantal kenmerken, is gebruik gemaakt worden van de *Pearson's Chi-Square Test* (Nijdam, 2003).

KENMERKEN

De test die is gedaan ter vergelijking van de experimentele en controlegroep wijst uit dat er geen significant verschil ($p < .05$) is tussen de twee groepen als het gaat om het kenmerk 'Rang' ($X^2(69, 5) = 7.409, p > 0.05$). Hetzelfde geldt voor de kenmerken 'Geslacht' ($X^2(70, 1) = .002, p > 0.05$), 'Leeftijd' ($X^2(70, 2) = .779, p > 0.05$), 'Ouders' ($X^2(69, 1) = .254, p > 0.05$), 'Nationaliteit' ($X^2(70, 2) = 3.968, p > 0.05$) en 'Werkervaring' ($X^2(69, 3) = 3.516, p > 0.05$).

IDENTIFICATIE

Ook werden de politiemensen door middel van stellingen bevroegd in hoeverre zij zichzelf identificeren met het korps waarin zij werken. Deze variabele is in het onderzoek gebruikt omdat verondersteld kan worden dat de mate van identificatie met het korps invloed kan hebben op de wijze waarop politiemensen tegen de multiculturele samenleving kijken, kennis van discriminatiezaken hebben etc. Omdat de antwoorden bij kenmerk 'Identificatie' in de enquête geen categorieën betreft, maar een ordinale verdeling, kan er geen gebruik van de Chi-Square Test gemaakt worden om de experimentele en de controlegroep te vergelijken. Om toch deze groepen te vergelijken is de zogenaamde T-test gebruikt. De gemiddelde scores van de beide groepen liggen op kenmerk 'Identificatie' relatief dicht bij elkaar (wel-getrainden: 3.006 en niet-getrainden: 2.878). Concluderend kan gesteld worden dat de experimentele en controlegroep niet significant ($p < .05$) van elkaar verschillen als het gaat om de mate van identificatie met het politiekorps ($t(68) = .622, p > 0.05$).

CONTACT

Ook het kenmerk 'Contact' is opgenomen in het onderzoek, omdat verondersteld kan worden dat de mate van contact met mensen uit andere culturen invloed kan hebben op de wijze waarop politiemensen tegen de multiculturele samenleving kijken, kennis van discriminatiezaken hebben, tegen discriminatie aankijken etc. Ook bij dit kenmerk zijn de antwoordcategorieën ordinaal verdeeld. De vergelijking van de trainees en de groep die de bewustwordingstraining niet gevolgd

hebben, zal daarom net als bij 'Identificatie' geschieden door middel van een T-test. De kans dat de experimentele en controlegroep verschillen op het kenmerk 'Contact' is significant ($p < .05$) is ($t(68) = 2.711$, $p > 0.05$). De experimentele groep lijkt meer contact te hebben met mensen uit andere culturen dan de controlegroep. Conclusie uit alle vergelijkbaarheidstesten is dat alleen de mate van contact met mensen uit andere culturen significant verschillend is tussen de experimentele en controlegroep. Op de rest van de kenmerken zijn de groepen niet significant verschillend samengesteld.

ONDERLINGE SAMENHANG COMPONENTEN

Omdat uit voorgaande gebleken is dat de experimentele en controlegroep alleen significant van elkaar verschillen op de controlevariabele 'Contact', is het voor het onderzoek belangrijk om te kijken in hoeverre dit kenmerk samenhangt met de te meten schalen. Wanneer de mate van contact met mensen uit een andere cultuur significant ($p < .05$) hiermee samenhangt, moet er met dit kenmerk rekening gehouden worden in de vergelijking tussen de experimentele en controlegroep. In Tabel 2 blijkt echter dat geen van de te vergelijken schalen significant samenhangt met 'Contact'.

Tabel 2: Correlaties schalen.

Schaal	Aandacht	Kennis	Disdivbew	Houdingms	Houdingd
Aandacht	x				
Kennis	.316*	x			
Disdivbew	.370*	.435*	x		
Houdingms	.199	.357*	.528*	x	
Houdingd	.096	.427*	.262*	.175	x
Contact	.057	.022	-.012	.105	.133

*NB: De cijfers met een * geven een significant ($p < .05$) verband aan tussen de kruislingse schalen.*

Waar de mate van contact met mensen uit andere culturen geen samenhang vertoont, zijn er wel significante verbanden ($p < .05$) tussen verschillende schalen. Zo blijkt uit Tabel 2 dat aandacht voor de multiculturele samenleving (schaal 'Aandacht') significant positief samenhangt met de mate van kennis die politiemensen hebben ten behoeve van discriminatiezaken (schaal 'Kennis'). Daarnaast hangt aandacht voor de multiculturele samenleving ook significant positief samen met de mate van bewustzijn van de politiefunctionarissen op het gebied van diversiteit en discriminatie (schaal 'Disdivbew'). Ook blijkt dat de mate van bewustzijn op de thema's diversiteit en discriminatie

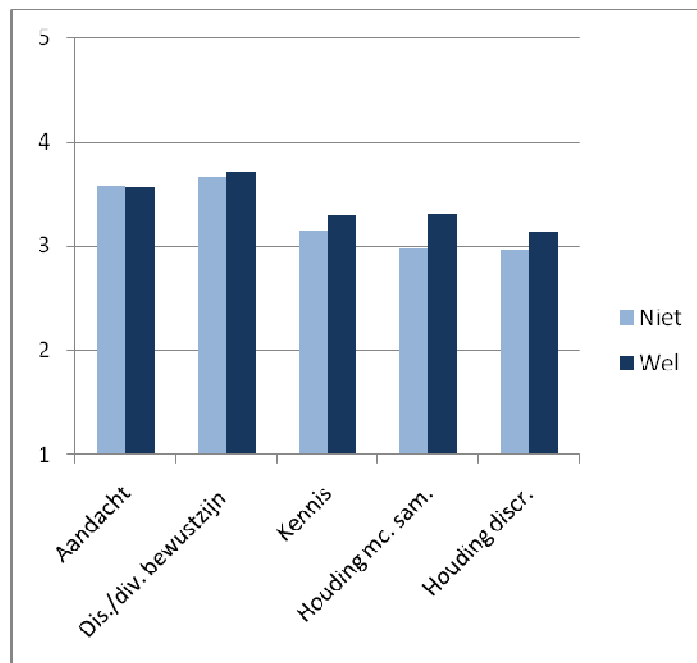
significat positief correleert met de mate van kennis van politiemensen uit de regio Gelderland-Zuid op het gebied van discriminatiezaken. De acceptatie van de politiefunctionarissen ten aanzien van de multiculturele samenleving (schaal 'Houdingms') houdt een significant positief verband met de mate van kennis ten behoeve van discriminatiezaken en de mate van bewustzijn op het gebied van diversiteit en discriminatie. Als laatste correleert ook het serieus nemen van discriminatiezaken (schaal 'Houdingd') significant positief met de mate van bewustzijn op het gebied van diversiteit en discriminatie en kennis ten behoeve van discriminatiezaken. Tabel 2 wijst kortom uit dat aandacht voor de multiculturele samenleving significant positief samenhangt met twee van de vijf te vergelijken schalen, terwijl de overige vier schalen allemaal significant positief met elkaar correleren. Gesteld kan daarom worden dat de te vergelijken schalen intern relatief sterk met elkaar samenhangen.

VERGELIJKING GROEPEN

Omdat de samenstelling van de experimentele groep vergelijkbaar is met die van de controlegroep en het significante verschil in 'Contact niet samenhangt met de andere schalen, zijn T-testen uitgevoerd om de gemiddelde scores van de beide groepen met elkaar te vergelijken (zie Tabel 6). De dikgedrukte cijfers in Tabel 6 geven de gemiddelde scores voor elk van de schalen weer voor zowel de politiemensen die de bewustwordingstraining hebben gevolgd ('wel') als de mensen die deze niet gevolgd hebben ('niet'). Uit de tabel blijkt weliswaar dat beide groepen op variabele 'Aandacht' nagenoeg gelijk scoren, maar tegelijkertijd is in Tabellen 3 en 4 (pagina 41) af te lezen, dat getrainden steeds iets hogere scores dan degenen die niet getraind zijn. Op vier van de vijf gemeten schalen, namelijk de mate van bewustzijn op het gebied van discriminatie en diversiteit ('Disdivbew'), de mate van kennis ten behoeve van discriminatiezaken ('Kennis'), acceptatie jegens de multiculturele samenleving ('Houdingms') en het serieus nemen van discriminatiezaken ('Houdingd'), scoort de experimentele groep hoger dan de controlegroep.

Tabel 3: Gemiddelde scores wel- en niet-getrainde politiemensen.

Schaal	Training	Aantal respondenten (N)	Gemiddelde score	Standaarddeviatie
Aandacht	Wel	55	3.570	.592
	Niet	15	3.578	.690
Disdivbew	Wel	55	3.714	.678
	Niet	15	3.658	.711
Kennis	Wel	55	3.297	.694
	Niet	15	3.156	.793
Houdingms	Wel	55	3.303	.482
	Niet	15	2.978	.633
Houdingd	Wel	55	3.138	.552
	Niet	15	2.973	.384

Tabel 4: Gemiddelde scores wel- en niet-getrainde politiemensen.

In Tabel 4 (pagina 41) is te zien dat getrainde politieteams, op schaal 'Aandacht' na, hoger scoren op de schalen dan de teams die niet de bewustwordingstraining *Antidiscriminatie en diversiteit* ontvangen hebben. Of deze verschillen significant zijn, is onderzocht met een *Independent Samples Test*. Uit Tabel 5 is op te maken dat de positieve verschillen aangaande bewustzijn op het gebied van discriminatie en diversiteit ('Disdivbew'), kennis ten behoeve van discriminatiezaken ('Kennis') en houding ten aanzien van discriminatiezaken ('Houdingd') niet significant zijn. Alleen voor de houding ten aanzien van de multiculturele samenleving ('Houdingms') geldt dat politiemensen die de bewustwordingstraining hebben gevolgd significant hoger scoren dan niet-getrainde politiefunctionarissen.

Tabel 5: Verschil gemiddelden experimentele en controlegroep.

Schaal	Verschil gemiddelde van de experimentele groep t.o.v. de controlegroep
'Aandacht'	-.008
'Disdivbew'	.055
'Kennis'	.141
'Houdingms'	.325*
'Houdingd'	.165

*NB: Het getal met een * geeft een significant ($p < .05$) verschil aan tussen het gemiddelde van de experimentele en controlegroep.*

VERGELIJKING OP DE KENMERKEN

Naast een vergelijking tussen de experimentele en de controlegroep, kan er ook gekeken worden naar verschillen op de schalen als het gaat om persoonskenmerken. Zo is in Tabel 6 (pagina 43) af te lezen dat de respondenten tot en met veertig jaar significant minder kennis ten behoeve van discriminatiezaken lijken te hebben, dan de referentiegroep, de politiemensen van eenenvijftig jaar en ouder. Behalve minder kennis lijkt de jongste groep onderzochten ook discriminatiezaken minder serieus te nemen dan de politiefunctarissen ouder dan vijftig jaar (zie Tabel 7, pagina 43).

Zoals het persoonskenmerk 'leeftijd' invloed lijkt te hebben als het gaat om de mate van kennis ten behoeve en houding ten aanzien van discriminatiezaken, lijkt de afkomst van de ouders van politiemensen invloed te hebben op de mate van aandacht voor de multiculturele samenleving. Respondenten waarvan tenminste één ouder in het buitenland geboren is, lijken significant meer belangstelling hebben in zaken aangaande de multiculturele samenleving, dan hun autochtone collega's (zie Tabel 8, pagina 43).

Alle verschillende categorieën in de persoonskenmerken leeftijd, geslacht, rang, nationaliteit ouders, eigen nationaliteit en werkervaring zijn met elkaar vergeleken binnen alle gemeten schalen. Enkel de drie genoemde bevindingen bevatten zowel significante verschillen binnen het betreffende kenmerk als relevante informatie voor het onderzoek.

Tabel 6: Kennis ten behoeve van discriminatiezaken.

Leeftijd respondenten	B-parameter	Significantie
Training gevolgd	-.219	.277
21-40 jaar	-.616	.043*
41-50 jaar	-.360	.261
51> jaar (referentiecategorie)	---	---

*NB: Het getal met een * geeft een significant ($p < .05$) verschil weer met de referentiecategorie.*

Tabel 7: Houding ten aanzien van discriminatiezaken.

Leeftijd respondenten	B-parameter	Significantie
Training gevolgd	-.226	.125
21-40 jaar	-.548	.014*
41-50 jaar	-.352	.131
51> jaar (referentiecategorie)	---	---

*NB: Het getal met een * geeft een significant ($p < .05$) verschil weer met de referentiecategorie.*

Tabel 8: Aandacht voor de multiculturele samenleving.

Werkervaring respondenten	B-parameter	Significantie
Training gevolgd	-.059	.720
Ouders beiden in Nederland geboren	-.652	.003*
Tenminste één ouder in het buitenland geboren (referentiecategorie)	---	---

*NB: Het getal met een * geeft een significant ($p < .05$) verschil weer met de referentiecategorie.*

HOOFDSTUK VIJF: DISCUSSIE

In dit laatste hoofdstuk zullen de bevindingen in zowel het theoretische, het kwalitatieve als het kwantitatieve gedeelte van het onderzoek bediscussieerd worden. Zo zal de bewustwordingstraining van de politie regio Gelderland-Zuid besproken worden aan de hand van soortgelijke trainingen gevonden in de literatuur. Ook zal er een verband gelegd worden tussen de resultaten van het beschrijvende en het cijfermatige onderdeel, met als doel de kwantitatieve resultaten te onderbouwen met de kwalitatieve bevindingen in de politiedocumenten. Daarnaast zullen de resultaten van het onderzoek teruggekoppeld worden naar eerder gedane onderzoek. Tot slot zullen er concrete aanbevelingen worden gedaan.

PARAGRAAF ÉÉN: VERSCHILLEN

Uit het kwantitatieve gedeelte van dit onderzoek blijkt dat de bewustwordingstraining *Antidiscriminatie en diversiteit* een significant positieve invloed lijkt te hebben op de acceptatie van politiemensen jegens de multiculturele samenleving. Dat het verschil op een relatief kleine onderzoeksgroep significant is, lijkt het er op dat de training daadwerkelijk een verandering heeft bewerkstelligd in de houding van de getrainden ten aanzien van de multiculturele samenleving. Bovendien blijkt dat schalen 'Mate van kennis ten behoeve van discriminatiezaken' en 'Mate van bewustzijn op het gebied van diversiteit en discriminatie' beiden significant verband houden met de schaal 'Houding ten aanzien van de multiculturele samenleving'. Hoewel de training geen significant effect heeft gehad op de kennis ten behoeve van discriminatiezaken en het bewustzijn op het gebied van diversiteit en discriminatie, kan wel gesteld worden dat deze twee schalen wél significant correleren met een schaal waarop de bewustwordingstraining wél een significant positief effect heeft gehad. Gesteld kan worden dat de verbeterde houding ten aanzien van de multiculturele samenleving extra belangrijk is, daar deze samenhangt met twee andere schalen.

PARAGRAAF TWEE: METHODISCHE BESPREKING RESULTATEN

Na vergelijking van de scores van de getrainde en niet-getrainde politiemensen blijkt dat de getrainde politiemensen op alle schalen, op 'Aandacht' na, hoger scoren dan niet getrainde collega's. Ondanks deze hogere scores, blijkt dat de bewustwordingstraining op vier van de vijf onderdelen ('Aandacht voor de multiculturele samenleving', 'Mate van kennis ten behoeve van discriminatiezaken' 'Mate van bewustzijn op het gebied van diversiteit en discriminatie' en 'Houding ten aanzien van discriminatiezaken') niet heel erg groot en niet significant zijn. Eén van de methodische redenen die hiervoor gegeven kan worden is dat er een relatief groot verschil moet zijn tussen de experimentele en controlegroep, als het onderlinge verschil op een onderzoeksgroep van 70 respondenten

daadwerkelijk significant moet zijn. Hierbij geldt dat hoe groter de onderzoeksgroep is, des te groter is de kans dat het gemeten verschil tussen de getrainde en niet-getrainde politiemensen als zijnde significant beoordeeld kan worden. Dat het verschil tussen de experimentele en controlegroep op het onderdeel 'Houding ten aanzien van de multiculturele samenleving' wél als significant beoordeeld wordt, wijst dan ook op een grote invloed van de bewustwordingstraining op de wijze waarop politiemensen naar de multiculturele samenleving kijken.

Naast een relatief kleine onderzoeksgroep kan ook de aanvaardbare, maar niet al te grote interne consistentie van de verschillende te meten schalen aangewezen worden als methodische verklaring voor de beperkte significante verschillen tussen de experimentele en controlegroep. De scores op *Cronbach's Alpha* varieerden op de te meten schalen van .578 tot .803. Als vuistregel wordt vaak gehanteerd dat een vragenlijst met een Cronbach's Alpha van .600 of hoger bruikbaar is voor onderzoek. Kleine verschillen worden met een hoge interne consistentie eerder als zijnde significant beoordeeld, dan dezelfde verschillen met een lagere score op Cronbach's Alpha. Dat het verschil tussen de getrainden en niet-getrainden niet als significant beoordeeld wordt, moet bij een schaal als 'Kennis' daarom in het licht gezien worden van een niet heel hoge interne consistentie (zie Tabel 1).

PARAGRAAF DRIE: INHOUDELIJKE BESPREKING RESULTATEN

De kernvraag waar het gehele onderzoek om draait is: *Bereikt de bewustwordingstraining Antidiscriminatie en diversiteit, welke gegeven is aan politiekorpsen in de regio Gelderland-Zuid haar vooraf opgestelde doelen?* Om een antwoord op deze hoofdvraag te formuleren heeft in eerste instantie een kwalitatief onderzoek plaatsgevonden om te kijken welke doeleinden de politie Gelderland-Zuid voor ogen had met de bewustwordingstraining. Vervolgens is op een cijfermatige wijze nagegaan of deze doeleinden, door het geven van de training *Antidiscriminatie en diversiteit*, behaald zijn. Uit het kwalitatieve gedeelte van dit onderzoek is op te maken dat de belangrijkste doelstellingen van de politie Gelderland-Zuid vooraf aan de training waren:

1. Bewustwording onder politiemensen van het brede karakter van discriminatie,
2. Erkenning, respect en waardering voor andere culturen,
3. Een start maken in de teams om 'aan de slag' te gaan met diversiteit en antidiscriminatie,
4. Bewustwording onder politiemensen van het belang van een divers politiekorps,
5. Kennis van wat de politieorganisatie van haar werknemers verwacht op het gebied van antidiscriminatie en diversiteit,
6. Inzicht in wat discriminatie in de multiculturele samenleving teweeg brengt.

DOELEINDEN 1 EN 4

In het kwantitatieve gedeelte van dit onderzoek werd door middel van de schaal 'Mate van bewustzijn op het gebied van discriminatie en diversiteit' bovenstaande doeleinden 1. en 4. getest op succes. Er is een licht positief verschil in positieve richting te ontwaren op de scores van de politiemensen, wanneer zij deelgenomen hebben aan de bewustwordingstraining. Onder deze schaal werd met name bevraagd in welke mate de politiemensen diversiteit belangrijk achten voor een 'goede' politie-organisatie. In de politiedocumenten komt naar voren dat diversiteit binnen de politie van groot belang is voor de geloofwaardigheid van en de vermindering van 'blinde vlekken' in de overheidsorganisatie. Via verschillende presentaties is dit belang bij de politiemensen van de regio Gelderland-Zuid getracht over te brengen. Dat het verschil tussen het bewustzijn van de experimentele en controlegroep zeer klein en niet-significant is, pleit niet voor een succesvolle overdracht als het gaat om het overbrengen van de noodzaak van een divers samengesteld korps. Deze conclusie kan echter genuanceerd worden door het feit dat de niet-getrainden op deze schaal al het hoogste scores ten opzichte van andere schalen. Doordat er reeds een relatief hoge mate van bewustzijn op het gebied van discriminatie en diversiteit is, is het voor de experimentele groep relatief moeilijker om zich in positieve zin af te scheiden van de controlegroep, dan bij de andere schalen. Concluderend kan gesteld worden dat beide doeleinden cijfermatig gezien niet behaald zijn, maar dat de training wél heeft geleid tot een licht positieve invloed.

DOELEINDE 2

Met behulp van de schaal 'Houding ten aanzien van de multiculturele samenleving' is gemeten in welke mate politiemensen uit de regio Gelderland-Zuid andere culturen accepteren, nodig achten en respecteren. In de training is getracht de politiemensen oog te laten krijgen voor de diversiteit aan talent en creativiteit dat een multiculturele samenleving biedt. De politiemensen van regio Gelderland-Zuid werden bewust gemaakt dat acceptatie, respect en waardering van verschillen nodig zijn, om dit talent en creativiteit optimaal te kunnen benutten. Uit het kwantitatieve gedeelte van het onderzoek blijkt dat de bewustwordingstraining van de politie Gelderland-Zuid een significant positieve invloed op de houding van de politiemensen jegens andere culturen heeft gehad. Ook achten getrainden diversiteit in het korps in hogere mate nodig, dan hun collega's die niet te training gevolgd hebben. Concluderend kan daarom gesteld worden dat de bewustwordingstraining doeleinde 2 succesvol heeft behaald.

DOELEINDE 3

In het kwantitatieve onderzoek is vervolgens met behulp van de schaal 'Mate van aandacht voor de multiculturele samenleving' gemeten of de politiemensen zich bewust zijn van het feit dat de

onderwerpen antidiscriminatie en diversiteit steeds belangrijker worden geacht door de politieorganisatie om goed te kunnen blijven functioneren. In de geanalyseerde politiedocumenten wordt aangegeven dat de training als aftrap dient om in de teams aan de slag te gaan met de onderwerpen antidiscriminatie en diversiteit. Dat de politiemensen die de training gevolgd hebben hetzelfde scoren op de schaal 'Aandacht' als de niet-getrainden, wekt de indruk dat die 'aftrap' niet van de grond is gekomen. Politiemensen zijn door de training niet bewuster gaan beseffen dat de politieorganisatie de onderwerpen antidiscriminatie en diversiteit belangrijker acht dan voorheen. Concluderend kan gesteld worden dat de bewustwordingstraining er niet in is geslaagd om de aandacht van de politiemensen uit regio Gelderland-Zuid meer te vestigen op de politithema's antidiscriminatie en diversiteit en niet heeft geleid tot het verwezenlijken van doeleinde 3.

DOELEINDE 5

Met behulp van schaal 'Mate van kennis ten behoeve van discriminatiezaken' is gemeten of de politiemensen uit regio Gelderland-Zuid weten wat de politieorganisatie van hen verwacht op het gebied van antidiscriminatie en diversiteit. Aangaande de kennis ten behoeve van discriminatiezaken werd bevraagd of de politiemensen zichzelf genoeg kennis toedichten om te weten wat te doen bij discriminatoire delicten en of zij bekend zijn met het Antidiscriminatie Bureau. Blijkens de statistische vergelijking tussen de experimentele en de controlegroep is er geen significant positief effect van de training op de schaal 'Kennis'. In de kwalitatieve analyse is naar voren gekomen dat de werkwijze en de doelstellingen van het Antidiscriminatie Bureau tijdens de training ruimschoots aan bod is geweest. Duidelijk minder aandacht wordt er echter geschonken aan wat er praktisch gezien verwacht wordt van politiemensen wanneer zij in aanraking komen met discriminatoire delicten. Concluderend kan daarom gesteld worden dat de training te weinig aandacht heeft besteed aan de praktische afhandeling van gevallen van discriminatie, om de experimentele groep in positieve zin af te scheiden van de controlegroep. Doeleinde 5 is door het geven van de bewustwordingstraining weliswaar niet behaald, wél is er een licht positieve invloed van de training te zien op de kennis van politiemensen ten behoeve van discriminatiezaken.

DOELEINDE 6

Om te meten of de training een positief effect heeft gehad op het inzicht bij politiemensen in wat discriminatie in de multiculturele samenleving teweeg brengt, is de schaal 'Houding ten aanzien van discriminatiezaken' gebruikt. Onder deze schaal werd vooral bevraagd naar hoe serieus gevallen van discriminatie genomen dienen te worden naar de mening van de politiemensen. Tijdens de training werden de politiefunctionarissen geconfronteerd met filmpjes en verhalen van gevallen van discriminatie, waarin slachtoffers niet serieus worden genomen. Ondanks het bespreken van veel van

deze casussen scoort de experimentele groep niet significant hoger dan de controlegroep. Concluderend kan gesteld worden dat de vele voorbeelden en casussen er niet toe leiden dat politiemensen gevallen van discriminatie serieuzer zullen gaan behandelen. Ook hier kan daarom gesteld worden dat doeleinde 6 niet behaald is door het geven van de training, maar wél dat er een licht positieve invloed van de training te ontwaren is op de houding ten aanzien van discriminatie van politiemensen.

CONCLUSIE

De bewustwordingstraining *Antidiscriminatie en diversiteit* heeft één doeleinde (3) niet bewerkstelligd en bij vier doeleinden (1, 4, 5 en 6) een verschil in positieve richting teweeg gebracht. De verschillen tussen de experimentele en controlegroep én de onderzoeksgroep waren echter te klein om de verschillen op de schalen als significant te kunnen beoordelen. Eén doeleinde (2), meer erkenning, respect en waardering voor andere culturen lijkt wél significant verbeterd te zijn door het geven van de bewustwordingstraining. Zij lijkt er over het algemeen gezien in geslaagd te zijn om de persoonlijke mening en kennis van de politiemensen over discriminatie en diversiteit positief te veranderen. Uit het onderzoek blijkt dat de politiewerknemers die de training hebben gevolgd meer lijken te beseffen dat diversiteit belangrijk is om goed te kunnen blijven functioneren als politieorganisatie. Dat de overheidsorganisatie dit zelf ook belangrijk vindt, is echter niet duidelijk geworden voor de politiemensen die de training hebben gevolgd.

PARAGRAAF VIER: INHOUDELIJKE AANBEVELINGEN 'ANTIDISCRIMINATIE EN DIVERSITEIT'

De conclusie van het onderzoek stelde dat het belang van diversiteit door de werknemers ingezien wordt na de training, maar dat het gewicht van de boodschap niet afgelezen wordt bij de politie als organisatie. Het kwalitatieve onderzoek naar de politiedocumenten leert dat de politieleiding het goed omgaan met diversiteit echter van eminent belang acht, omdat de organisatie waarde hecht aan de plek die zij inneemt in de samenleving en deze daarom wil behouden.

CONCRETE DOELSTELLINGEN

De eerste aanbeveling ten behoeve van het organisatorisch gewicht geven aan de bewustwordingstraining, is het maken van duidelijk afspraken maken met teams om zich nauwlettend te houden aan taken, verwachtingen en deadlines. Gedurende het analyseren van de bewustwordingstraining van de politie region Gelderland-Zuid viel op dat er veel gesproken wordt over het belang van diversiteit en dat er weliswaar goede discussies plaatsvonden, maar nergens dat er duidelijke afspraken gemaakt worden om de vrijblijvendheid na afloop van de training teniet te doen. Aanbevolen wordt dan ook om meer concrete, kwantificeerbare doelstellingen met betrekking

tot de training voor te leggen aan de teams en het al dan niet behalen van deze doelstellingen op een daarvoor afgesproken datum te bespreken. Door het maken van duidelijke afspraken weet iedere politiemedewerker waar hij of zij aan toe is en zijn de verwachtingen van de bewustwordingstraining eenvoudiger na te komen, dan wanneer hier onduidelijkheid over is.

CONCRETE LINK ORGANISATIEDOELEN EN DIVERSITEIT

Na analyse van de politiedocumenten werd duidelijk dat de politie regio Gelderland-Zuid veel aandacht besteed had aan het aangeven van het belang van diversiteit om goed te kunnen blijven functioneren als politie-organisatie in de multiculturele samenleving. Daarnaast wordt echter niet gesproken over het duidelijk maken van een concrete link tussen diversiteit en de organisatiedoelen van de politie regio Gelderland-Zuid. Wanneer helder uiteengezet wordt welke veranderingen er moet plaatsvinden om concreet uiteengezette doelen van de politie te behalen, worden de belangrijke omstandigheden weergegeven waarin de bewustwordingstraining wordt gegeven. Deze uitleg zal iedereen bij de politie helpen te begrijpen waarom een bewustwordingstraining noodzakelijk is en hoe diversiteit zich relateert aan het succes van de organisatie.

LIJN BEWUSTWORDINGSTRAINING CONCREET DOORTREKKEN

Een laatste raadgeving om de bewustwordingstraining *Antidiscriminatie en diversiteit* meer organisatorisch gewicht te bieden, betreft het formeel afspraken maken om geregeld het thema diversiteit te bespreken. Analyse van de bewustwordingstraining *Antidiscriminatie en diversiteit* wijst uit dat er, buiten het themaoverleg na de training, geen concrete afspraken zijn om vaker dan één keer problemen en uitdagingen van de politieteams rondom de multiculturele samenleving te bespreken. Om de lijn van de training vol te houden zou er gewerkt moeten worden aan het frequenter bespreken van het onderwerp diversiteit, waardoor dit thema sterker wordt gewaardeerd als zijnde een noodzaak voor het goed functioneren van het politieteam.

PARAGRAAF VIJF: AANBEVELINGEN VANUIT DE LITERATUUR

Naast inhoudelijke aanbevelingen die uit dit onderzoek naar voren komen, kan er ook voorspraak gedaan worden voor andere initiatieven, die vanuit de literatuur op de bewustwordingstraining *Antidiscriminatie en diversiteit* toegepast kunnen worden. Zo beveelt de literatuur ten behoeve van de doorwerking van de training aan, dat het belang van diversiteit bij de politie duidelijk gecommuniceerd zou moeten worden, om intern een organisatiesfeer te behouden, die diversiteit als een toegevoegde waarde voor de politie Gelderland-Zuid ziet.

Ten tweede zouden leidinggevenden de door de politie Gelderland-Zuid gewenste houdingen en competenties van werknemers voor moeten leven. De leiding van een team kan door haar voorbeeldrol laten zien, dat de organisatie de besproken thematiek rondom diversiteit serieus neemt en op deze manier ook van haar werknemers eisen dit gedrag te kopiëren.

Een derde aanbeveling ten behoeve van een langere doorwerking van de bewustwordingstraining is duidelijk afspraken maken met teams om zich nauwlettend te houden aan afgesproken taken, verwachtingen en deadlines. Door het maken van duidelijke afspraken weet iedere politiemedewerker waar hij of zij aan toe is en zijn de verwachtingen eenvoudiger na te komen, dan wanneer hier onduidelijkheid over is.

Een vierde aanbeveling op het gebied van de doorwerking van de bewustwordingstraining *Antidiscriminatie en diversiteit* betreft het geregeld bespreken en bediscussiëren van eigen stereotypen en vooroordelen binnen de politieteams. Om de lijn van de training vol te houden zou er gewerkt moet worden aan een openstaande en sturende organisatie, waarin diversiteit wordt begrepen, gewaardeerd en aangemoedigd (Johnson en O'Mara, 1992).

WAT LEIDINGGEVENDEN MOETEN DOEN

Leidinggevenden zouden voor de training helder aan moeten geven dat diversiteitsbewustzijn een taak is waarin iedereen van de organisatie verantwoording voor draagt (Karp et al., 2000). Diversiteitsexpert Roosevelt Thomas adviseert daartoe dat leidinggevenden duidelijk de redenen en verwachtingen, alvorens een bewustwordingstraining te starten, uiteen te zetten. De belangrijkste factor voor succes is het helder krijgen van de rationale van de training. Het helpt immers programma's te onderscheiden die daadwerkelijk tot actie willen overgaan en die zijn ontworpen om diversiteit te waarderen en besturen. Leidinggevenden zouden daarbij de link tussen diversiteit en organisatiedoelen moeten leggen. Dit geeft de omstandigheden weer waarin de bewustwordingstraining wordt gegeven. Deze uitleg helpt iedereen te begrijpen waarom een training noodzakelijk is en hoe diversiteit zich relateert aan het succes van de organisatie.

Bij de planning zouden leidinggevenden realistische en praktische doelen moeten opstellen. Daarbij moeten praktische methoden opgesteld worden waarin een diversiteit aan collega's aangemoedigd wordt in de dagelijkse werkomgeving. Daar komt bij dat verschillen tussen werknemers gewaardeerd worden en dat mensen over culturele karakteristieken van hun collega's heen kunnen kijken. Ook minder gevoelige thema's als werk- en denkstijlen van collega's komen echter aan bod. Bewustwordingstrainingen zouden diversiteit aan moeten moedigen door te wijzen op de nieuwe

perspectieven in organisatorische vraagstukken door de culturele verscheidenheid van een organisatie.

Het is cruciaal dat de hele organisatie betrokken wordt in de diversiteitsinitiatieven. De gehele organisatie moet daartoe op de hoogte zijn van de doelen van de training en hoe deze gerelateerd zijn aan het individuele dagelijkse werklevens. Werknemers hebben praktische, gedragsgerelateerde voorbeelden nodig wat het betekent om diversiteit te waarderen. Ze behoeven concrete informatie over hoe ze dit in de praktijk kunnen toepassen. Enkel het stellen dat 'het bedrijf zich gaat inspannen om diversiteit op waarde te schatten', zegt werknemers vaak weinig.

Wanneer externe trainers worden aangetrokken zouden zij eerst gesprekken aan moeten gaan met werknemers van de organisatie om hoogte te krijgen van opvattingen. Op deze wijze zou de trainer issues die in het bedrijf spelen kunnen begrijpen en in kunnen spelen op de behoeften van werknemers gedurende de bewustwordingstraining (Day, 1995).

WAT TRAINERS MOETEN DOEN

Om een training succesvol te maken is het van cruciaal belang dat er op goede voet gestaan wordt met de trainees. Door bijvoorbeeld enkel trainers te gebruiken met een minderheidsachtergrond, kan ervoor zorgen dat trainees geconfronteerd worden met een eenzijdige visie en kunnen zij afhaken. Door een trainer met een minderheidsachtergrond én een uit de dominante samenleving te kiezen, wordt eerder voorkomen dat er vanuit een zogenaamde tunnelvisie wordt gekeken door het trainersgezelschap (Karp et al., 2000). De trainers zijn immers degenen die de cruciale set aan richtlijnen moeten opstellen over wat diversiteit betekent in praktische zin en voor de specifieke organisatie. Deze zijn belangrijk omdat het iedereen kan helpen om diversiteit te zien als een organisatorische behoefte tot goed functioneren. Ook hebben de bewustwordingstrainers mede de leiding over het definiëren van de doelen en het opstellen van technieken om deze te bereiken. Bewustwordingstrainingen behelzen meer educatie van bewustzijn dan het aanleren van vaardigheden en gedragingen. Omdat diversiteitsmanagement voor veel organisaties nieuw is, moeten zij beseffen dat wanneer 'bewustwording' het doel is, dat de organisatie het ook op deze wijze moet formuleren in haar doelstelling. Vaak wordt er echter nog gesproken over diversiteitsvaardigheden, wat specifieke gedragsveranderingen zou kunnen impliceren (Day, 1995).

PARAGRAAF ZES: MEERWAARDE ONDERZOEK 'ANTIDISCRIMINATIE EN DIVERSITEIT'

In de literatuur is er zeer beperkte informatie te vinden als het gaat om cijfermatige resultaten van bewustwordingstrainingen als die van de politie regio Gelderland-Zuid. De enige gevonden kwantitatieve toetsing is de meting van gemiddelde scores van de schalen 'Bewustzijn', 'Kenni-

‘Bereidheid’ en ‘Ervaring’ van 739 leidinggevendenden van de Federal Aviation Administration vóór en na de bewustwordingstraining. De verschillen werden door de universiteit van Oklahoma statistisch significant bevonden. Dat in dit onderzoek wél op alle schalen significante verschillen werden aangetroffen is relatief eenvoudig te verklaren. De onderzoeksgroep van de universiteit van Oklahoma is meer dan tien maal groter dan de groep respondenten van de politie Gelderland-Zuid. Relatief kleine verschillen, zoals die ook bij de politieteams werden aangetroffen, worden bij een grotere onderzoeksgroep eerder significant bevonden.

De meerwaarde van de resultaten verkregen in dit onderzoek ten opzichte van de gevonden bewustwordingstrainingen en hun resultaten in de literatuur, is dat dit onderzoek zowel een kwalitatief als een kwantitatief analyse bevat. In het onderzoek van de universiteit van Oklahoma bij de Federal Aviation Administration is enkel een cijfermatig onderzoek gedaan naar de resultaten van de bewustwordingstraining en in de rest van de gevonden evaluaties is er enkel een vragenlijst achteraf ingevuld of een mondelinge evaluatie gedaan. Om het onderzoek completer in haar analyse te maken is eerst een kwalitatief onderzoek vaak geschikt is om onderliggende processen van de bewustwordingstraining te achterhalen door het beschrijven van de training en is er vervolgens een kwantitatief onderzoek gedaan om op een meer objectieve wijze te onderzoeken wat de veranderingen zijn na het ondergaan van de bewustwordingstraining. De verkregen cijfers kunnen ook beter verklaard en begrepen worden, doordat eerder in het onderzoek een beschrijvende analyse van de training heeft plaatsgevonden.

LITERATUURLIJST

Arends-Tóth, J. & Vijver, F.J.R. van de (2000). Multiculturalisme: Spanning tussen ideaal en realiteit. *Nederlands tijdschrift voor de psychologie en haar grensgebieden*, 55, 159-168.

Armour et al. (2004). An evaluation study of diversity training for field instructors: a collaborative approach to enhancing cultural competence. *Journal of Social Work Education, Winter2004, Vol. 40 Issue 1, p27-38, 12p; (AN 12167351)*.

Bochhah, N. (2006). *Gediscrimineerd op de werkvloer en dan..? Onderzoek naar discriminatie op het werk op grond van ras, etniciteit, nationaliteit en godsdienst*. Rotterdam.

Coenders et al. (2005). Kerncijfers 2004. Jaaroverzicht discriminatieklachten bij antidiscriminatiebureaus en meldpunten – Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten (LVADB), Amsterdam.

Day, L.E. (1995). The pitfalls of diversity training. *Training & Development, Dec95, Vol. 49 Issue 12, p24, 6p, 3 color; (AN 9601044037)*.

Ghorashi, H. (2003). Ways to survive, battles to win. Iranian women exiles in the Netherlands and the United States. Nova Science Publishers Inc., New York.

't Hart, H. (2005). *Onderzoeksmethoden*. Boom onderwijs, Amsterdam.

Jaarverslag 2007. Stichting Antidiscriminatie Bureau Nijmegen e.o.

Jik Bae, S. en Clark, G.M. (2005). Incorporate Diversity Awareness in the Classroom: What Teachers Can Do. *Intervention in School & Clinic, Sep2005, Vol. 41 Issue 1, p49-51, 3p, 3 illustrations; (AN 17997214)*.

Johnson, R.B. en O'Mara, J. (1992). Shedding New Light on Diversity Training. *Training & Development, May92, Vol. 46 Issue 5, p44, 8p; (AN 9128982)*.

Karp et al. (2000). Workforce diversity: choices in diversity training programs & dealing with resistance to diversity. *College Student Journal, Sep2000, Vol. 34 Issue 3, p451, 8p; (AN 3728498)*.

Koopmans, R. (2003) *Het Nederlandse integratiebeleid in international vergelijkend perspectief: Etnische segregatie onder de multiculturele oppervlakte*. In: Pellikaan, H. en Trappenburg, M. (red.). *Politiek in de multiculturele samenleving*, Amsterdam, Boom. Pp. 64-100.

Lammers, J.B. (2004). *Oordelen over de politie: een analyse over de invloed van contacten op het oordeel van burgers over het functioneren van de politie*. Universiteit Twente.

Leenders, F. en Wesselingh, B. (2003). *Blauw en andere kleuren*. Centrum voor Verslavingsonderzoek, Utrecht.

Lewis, J. (1996). Practicing diversity awareness. *Women in Business*, 00437441, May/Jun96, Vol. 48, Issue 3.

Luijters et al. (2008). Cultural diversity in organizations: Enhancing identification by valuing differences. *International Journal of Intercultural Relations*, 32(2), 154-163.

Oerlemans, W.G.M. & Peeters, M.C.W. (geaccepteerd voor publicatie). Interactive acculturation and intergroup relations in the multicultural workplace. *Journal of Managerial Psychology*.

Politieonderwijsraad (2008). *Multiculturaliteit en politieonderwijs*. Den Haag.

Ramsey, M. (1996). Diversity Identity Development Training: Theory Informs Practice. *Journal of Multicultural Counseling & Development*; Oct96, Vol. 24 Issue 4, p229-240, 12p.

Roede, E. & Boogaard M. (2006). Het meten van waarden en normen in interculturele context. Stichting Centrum voor Onderwijsonderzoek van de Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen, Universiteit van Amsterdam (SCO-rapport nr. 758, projectnummer 44477).

Tan, D.L. en Morris, L. (1996). Changes in attitude after diversity training. *Training & Development*, Sep96, Vol. 50 Issue 9, p54, 2p; (AN 9609291753).

Bijlage:

Enquête politie Gelderland-Zuid

‘Diversiteit en antidiscriminatie’

Beste politiemedewerker,

De politie komt steeds vaker in aanraking met verschillende culturen, nationaliteiten en een diversiteit aan opvattingen. Met name de laatste jaren voelt de politie-organisatie regio Gelderland-Zuid zich meer verantwoordelijk om mee te veranderen met de Nederlandse samenleving. Dit kan door een diverse samenstelling van het politiekorps, maar ook door het leren van ‘multiculturele vaardigheden’ door politiemensen. Om de juiste vaardigheden aan te kunnen leren, is het van belang dat de organisatie een goed beeld heeft op welke wijze politiemensen tegen een diverse samenleving aankijken en welke problemen/uitdagingen ze in hun dagelijkse werk tegenkomen. Om hier zicht op te krijgen vraag ik u, mede namens Aart de Zeeuw (portefeuillehouder Diversiteit, politie Zaltbommel) en Ralph Sluys (Antidiscriminatie Bureau Nijmegen), om deze enquête zorgvuldig in te vullen.

Met vriendelijke groet,

Erwin Verweij (Universiteit Utrecht).



Het invullen van de enquête zal ongeveer 20 minuten duren. Naar uw naam zal in de enquête niet gevraagd worden en uw gegevens zullen vertrouwelijk behandeld worden. Gelieve het antwoord dat op u van toepassing is, aan te kruisen. Dank u wel.

Persoonlijke kenmerken

1. Momenteel werk ik in politieteam:

- | | | | |
|-----------------|--------------------------|----------------|--------------------------|
| A. Lindenholt | <input type="checkbox"/> | F. Oud-Oost | <input type="checkbox"/> |
| B. Nieuw-West | <input type="checkbox"/> | G. Midden-Zuid | <input type="checkbox"/> |
| C. Oud-West | <input type="checkbox"/> | H. Dukenburg | <input type="checkbox"/> |
| D. Stadscentrum | <input type="checkbox"/> | I. Zuidrand | <input type="checkbox"/> |
| E. Waalsprong | <input type="checkbox"/> | | |

2. Mijn rang bij de politie:

- | | | | |
|----------------|--------------------------|--------------------|--------------------------|
| A. Aspirant | <input type="checkbox"/> | E. Brigadier | <input type="checkbox"/> |
| B. Surveillant | <input type="checkbox"/> | F. Inspecteur | <input type="checkbox"/> |
| C. Agent | <input type="checkbox"/> | G. Hoofdinspecteur | <input type="checkbox"/> |
| D. Hoofdagent | <input type="checkbox"/> | | |

3. Mijn geslacht:

- | | | | |
|----------|--------------------------|--------|--------------------------|
| A. Vrouw | <input type="checkbox"/> | B. Man | <input type="checkbox"/> |
|----------|--------------------------|--------|--------------------------|

4. Ik ben ... jaar:

- | | | | |
|----------|--------------------------|----------------|--------------------------|
| A. 0-20 | <input type="checkbox"/> | C. 41-50 | <input type="checkbox"/> |
| B. 21-40 | <input type="checkbox"/> | D. 51 en ouder | <input type="checkbox"/> |

5. Achtergrond ouders:

- A. Mijn beide ouders zijn in Nederland geboren.
- B. Tenminste één van mijn ouders is in een ander land als Nederland geboren.

6. Eigen nationaliteit:

- A. Ik heb altijd de Nederlandse nationaliteit gehad.
- B. Ik heb een dubbel paspoort. Naast de Nederlandse, heb ik eenpaspoort.

C. Ik heb niet altijd de Nederlandse nationaliteit gehad. Eerder had ik een
paspoort.

7. Ik werk nu ... jaar bij de Nederlandse politie:

- A. 0-5 jaar C. 11-15 jaar
 B. 6-10 jaar D. 16> jaar

Nu volgen er een aantal stellingen. Gelieve het antwoord aan te kruisen, wat op u (het meest) van toepassing is. De serie staat respectievelijk voor: 'helemaal mee oneens', 'een beetje mee oneens', 'neutraal', 'een beetje mee eens' en 'helemaal mee eens'. Stellingen die op u niet van toepassing zijn, kunt u overslaan zonder een vakje aan te kruisen.

Aandacht voor de multiculturele samenleving

helemaal mee oneens - helemaal mee eens

1. Ik merk dat de thema's diversiteit en discriminatie steeds belangrijkere aspecten van het politiewerk worden.*
2. Mijn politiekorps verandert voldoende mee met de meer divers wordende Nederlandse samenleving.*
3. Ik merk dat diversiteit en antidiscriminatie een belangrijk thema is in ons team.*
4. In ons team worden culturele verschillen openlijk bediscussieerd.*
5. Het contact tussen de politie en allochtonen in mijn teamgebied ontwikkelt zich in de goede richting.*
6. Mijn politieteam heeft een organisatiecultuur die verschillen erkent en respecteert.*

Discriminatie, diversiteit en bewustzijn

helemaal mee oneens - helemaal mee eens

1. Ik betrap mijzelf regelmatig op vooroordelen.
2. Om haar geloofwaardigheid te behouden dient de politie een divers samengesteld korps te hebben.*

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 3. De effecten van discriminatie zijn vaak erg groot.* | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Discriminatie heeft vrijwel altijd te maken met de afkomst van personen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Een divers team draagt bij aan onze professionaliteit en effectiviteit.* | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Een divers korps is nodig om blijvend succesvol te zijn in een veranderende samenleving.* | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Goed contact met allochtone jongeren is van groot belang voor het functioneren van de politie.* | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Het goed omgaan met diversiteit is van belang voor de acceptatie van de politie Gelderland-Zuid in de samenleving.* | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. Verschillende culturen zijn een meerwaarde voor een politieteam.* | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. Het kunnen omgaan met diverse culturen moet een onderdeel zijn van de vaardigheden die een professionele agent bezit.* | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Kennis ten behoeve van discriminatiezaken

helemaal mee oneens - helemaal mee eens

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Ik weet voldoende van andere culturen om hier als politiemedewerker goed mee om te gaan.* | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Als ik vragen heb over (vermoedelijke) gevallen van discriminatie, dan weet ik waar ik terecht kan bij de politie.* | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Ik weet goed wat de 'Aanwijzing discriminatie' inhoudt.* | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Ik weet waar het Antidiscriminatie Bureau Nijmegen voor staat en wat zij doet.* | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Ik weet goed wat mijn korps van mij verwacht op het gebied van diversiteit en antidiscriminatie.* | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Ik heb genoeg kennis en vaardigheden om gevallen van discriminatie goed af te handelen. * | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Ervaringen met de diverse samenleving

helemaal mee oneens - helemaal mee eens

1. 'Klanten' van de politie uit verschillende culturen botsen geregeld met elkaar.
2. Tijdens mijn werk weet ik altijd goed hoe ik moet handelen als ik in aanraking kom met 'klanten' uit andere culturen.
3. 'Klanten' met een andere culturele achtergrond hebben geregeld een negatieve houding ten opzichte van politiemensen.
4. 'Klanten' met een andere culturele achtergrond, hebben vertrouwen in mijn vakmanschap.
5. Het contact tussen mijn politieteam en allochtonen is goed.
6. In het korps heb ik geregeld te maken met conflicten tussen verschillende culturen.
7. Ik merk dat mensen bereid zijn om gevallen van discriminatie te melden.
8. Gedurende mijn werk heb ik regelmatig te maken met gevallen van discriminatie tussen 'klanten' van de politie.
9. Het Antidiscriminatie Bureau Nijmegen heb ik weleens als tegenstander van de politie ervaren.
10. Ik bemerk wel eens discriminatie tussen politiemensen in mijn team.

Houding ten aanzien van de multiculturele samenleving

helemaal mee oneens - helemaal mee eens

1. Autochtone Nederlanders moeten accepteren dat Nederland uit allerlei culturele en godsdienstige groepen bestaat.*
2. Mensen die er zelf voor kiezen om naar Nederland te komen, dienen zich aan te passen.*
3. Het is het beste voor Nederland als allochtonen hun culturele achtergrond zo snel mogelijk vergeten.*

4. Hoe meer culturen er zijn, hoe beter het is voor Nederland.*
5. Allochtonen mogen hun eigen waarden en normen behouden, ook buitenshuis.*
6. Nieuwkomers moeten zoveel mogelijk hun eigen cultuur opgeven en de cultuur van Nederlanders overnemen.*

Houding ten aanzien van discriminatie

helemaal mee oneens - helemaal mee eens

1. Aangiften van discriminatie moeten altijd serieus genomen worden.*
2. Mijn korps moet meer aandacht besteden aan discriminatie tussen collega's.*
3. Tijdens mijn werk praat ik vaak over discriminatie.*
4. Discriminatie vind ik net zo erg als elk ander delict waarbij de politie betrokken is.*
5. Mensen die beweren dat ze gediscrimineerd zijn, overdrijven geregeld.*

Identificatie met het korps

helemaal mee oneens - helemaal mee eens

1. Politieagent zijn, is erg belangrijk voor hoe ik mezelf zie en voel.*
2. Ik ben er trots op dat ik bij de politie werk.*
3. Ik identificeer mij sterk met de politie.*
4. Ik voel me erg betrokken bij de politie.*
5. Ondanks allerlei verschillen in ons korps, is er het gevoel dat we echt één team zijn.*
6. Er zijn in ons korps aparte groepjes en er is niet echt een gevoel dat we elkaar nodig hebben.*

De volgende stellingen wijken qua antwoordcategorieën af van de rest. Gelieve het antwoordvakje aan te kruisen die uw situatie het meest benaderd. De serie staat respectievelijk voor (1) Nooit, (2) hooguit 1 keer per maand, (3) hooguit een keer per week, (4) meerdere keren per week, (5) vrijwel iedere dag.

Contact met andere culturen

- | | <i>Nooit</i> | | | | <i>Iedere dag</i> |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Tijdens het politiewerk heb ik contact met 'klanten' van andere culturen.* | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Binnen mijn team heb ik contact met mensen uit andere culturen.* | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. In mijn vrije tijd heb ik contact met mensen uit andere culturen* | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Bedankt voor het invullen van de enquête!