

PARTICIPEER, MAAR BLIJF WIE JE BENT

Voorafgaand aan de discussies aan de tafels, neemt Gerrit van Roekel, trainer en adviseur op het gebied van diversiteit, het verzamelde gezelschap mee op een boeiende reis langs de filosofie van het rapport 'Politie voor een ieder'. Dat rapport is de weerslag van de manier waarop de politie haar denken over de omgang met andere culturen heeft ontwikkeld. Gerrit van Roekel is bij die ontwikkeling in hoge mate betrokken geweest. 'Die filosofie wordt pluralisme genoemd. Ik heb het liever over bruggen bouwen, of over wat de Raad van Commissarissen multicultureel vakmanschap is gaan noemen.' Zelf van gemengde afkomst, en gevormd door het feit dat hij in India heeft gewoond en gewerkt, is Van Roekel ervan overtuigd dat cultuur niet statisch is maar dynamisch.

'Je kunt op verschillende manieren naar culturen kijken', zo begint hij zijn masterclass. 'Aan de ene kant staat het cultuurrelativisme: integreren met behoud van cultuur. Daar tegenover heb je het universalisme: de opgave om als je in een ander land bent, te assimileren. Hoe denkt een universalist? Elk mens is op de eerste plaats een uniek individu, dwars door culturen en religie heen. Voor een universalist is religie altijd een privé-aangelegenheid. Nee, zegt de cultuurrelativist, in de eerste plaats ben je onderdeel van een cultuur of een religie en elke cultuur heeft zijn eigen spelregels.'

Ter verduidelijking verhaalt Van Roekel over een dilemma dat hem is overkomen in India, 'een land dat je altijd met dilemma's confronteert en je in de spiegel laat kijken'. In de trein zit een kasteloze, al wat oudere vrouw. Er komt een dertiger van een hoge kaste binnen, die met een arrogant gebaar de vrouw van haar stoel jaagt. 'Hij meent dat hij op grond van zijn kaste recht heeft op die zitplaats. De vraag wat je daarvan vindt is niet interessant. De interessante vraag is of je gelegitimeerd bent om in te grijpen. Een universalist vindt van wel. Een cultuurrelativist zal zeggen: oei, ik vind het heel erg wat daar gebeurt, maar ik ben gast in dat land en het is hun cultuur.'

Assimileren is onmogelijk, vindt Van Roekel, want daarmee ontken je iemands eigenheid. Maar integreren met behoud van cultuur is even onmogelijk. 'Elke keer dat ik van A naar B verhuisde, veranderde ik. En nu ik weer in Brabant woon, zeggen ze tegen mijn Brabantse vrouw: wat ben jij veranderd. Ja, vind je



GERRIT VAN ROEKEL

Directeur/trainer, Buro Balans

'Een bruggenbouwer kan op de juiste tijd uit de juiste ruif plukken, zonder te polderen.'

dat gek als je overal hebt gewoond!’ Beide stromingen deugen, is zijn boodschap, mits zij niet eenzijdig worden gebruikt. Beide stromingen zijn een heel rijke ruif, waaruit je kunt plukken. Een bruggenbouwer kan op de juiste tijd uit de juiste ruif plukken, zonder te polderen.

Allochtonen laten Nederlandse mensen in de spiegel kijken. ‘Bij de politie willen een paar jongens op vrijdagmiddag naar de moskee. Kan niet, ze moeten werken. Maar als je katholiek bent mag je op zondag naar de zondagmis. We claimen heel veel voor onszelf, maar als andere mensen hetzelfde claimen, vertaald naar hun eigen context, dan gaan we steigeren.’

Organisaties worden niet vanzelf leuk als je maar veel doet aan instroom van allochtonen, vrouwen en homo’s, zo hield Van Roekel zijn gehoor voor. Doelgroepenbeleid en diversiteitbeleid is niet hetzelfde. ‘Ik heb in de jaren ‘90 de rampzalige instroom van allochtonen meegemaakt bij de politie. Die deden aan doelgroepenbeleid en het werkte fantastisch. Er kwamen veel Turkse en Marokkaanse mensen binnen, maar het diversiteitbeleid mislukte wanhopig. Een Turkse mevrouw in Spangen die aangifte deed van huiselijk geweld kreeg van een Turkse collega te horen: u moet beter naar uw man luisteren. Dan heb je misschien wel aan doelgroepenbeleid gewerkt, maar niet aan diversiteit. Je moet het echt managen.’

Eén opdracht heeft Van Roekel voor iedereen in dit land, allochtoon en autochtoon: participeren. ‘Daarom hou ik zo van New York. Iedereen doet daar mee. Je krijgt er gewoon energie van als je daar bent. Participeer, maar blijf alsjeblieft wie je bent. Op basis van wederkerigheid, respect, individuele integriteit.’

Terug naar de trein in India. ‘Mijn vrouw begreep dat het geen enkele zin had om in discussie te gaan met die Brahman. Je brengt die mevrouw in verlegenheid, er is commotie in de trein. Je kunt principes hebben, vechten, maar wat bereik je ermee. De pluralist begrijpt dat als je niets doet, je belabberd de trein uit gaat en jezelf misschien wel laf vindt. Dus mijn vrouw staat meteen op en biedt die mevrouw haar zitplaats aan. Mevrouw zei trouwens dat ze niet naast mij kon zitten. En ik zie die man naar mij kijken, terwijl ik opsta: wat vindt hij mij een slapzak! Maar dat is denken in de richting die cultureel pluralisme heet: je komt op voor jezelf, maar je probeert de situatie naar zijn waarde te schatten.’



HARDE AFSPRAKEN

‘Voor de politie is gezag en aanzien bepalend en daardoor hebben ze minder speelruimte om te zeggen: op één vraag passen vier goede antwoorden. Door die ankerpunten te formuleren gaan ze toch naar eenduidige antwoorden en regels. Ik zou in het algemeen zeggen: leer mensen de ijkpunten, artikel 1 van de Grondwet of andere ijkpunten, maar leer ze vooral de vaardigheden om met vakgenoten te discussiëren over hoe met dilemma’s om te gaan. Dan kan het best zijn dat daar meerdere goede antwoorden uitkomen, als jij maar als professional kunt verantwoorden waarom jij vanuit jouw vakmanschap in die bepaalde context die keuze hebt gemaakt. Overigens is het onontkoombaar dat de culturen steeds meer vermengen. Er is een fase waarin het schuurt en je keuzes moet maken, maar de behoefte aan spelregels om het diversiteitsprobleem te managen is een voorbijgaand verschijnsel.

‘Iets anders is hoe je zorgt voor een heel divers personeelsbestand. Waarom zou je van diversiteit niet een nevenschikt selectie-criterium maken. Daar kun je volgens mij best harde afspraken over maken. Je formuleert een diversiteitsdoelstelling op teamniveau of op directieniveau en je pakt alleen die mensen eruit van wie je denkt dat ze bijdragen zowel aan een goede kwalitatieve bezetting van die vacature als aan het realiseren van de diversiteitsdoelstelling. Guusje ter Horst benoemt ambassadeurs die diversiteit moeten bevorderen, maar ik heb liever dat ze zo’n soort spelregel met mij afspreken.’

Jan Willem Dieten
Eerste onderhandelaar sector Rijk en landelijk
bestuurder ABVAKABO FNV

‘Werken met quota kan een middel zijn om werkgevers te dwingen tot een divers samengesteld personeelsbestand. Een van de aanstellingseisen kan een biculturele achtergrond zijn.’



DENKTANK

'Ik hoop dat het CAOP een voorhoederol blijft spelen en een denktank gaat vormen die klankt met de werkvloer. Die culturele dilemma's blijft verzamelen en een intelligente discussie voert die richting geeft.'

Gerrit van Roekel is hoopvol na de expertmeeting. 'De opkomst was grandioos. Dat zegt wat. Iedereen worstelt met dezelfde thematiek. Er is nog geen eenduidig antwoord op en dat zal er voorlopig ook niet komen. Het pluralisme duidt wel in een richting. Ik heb van veel mensen positieve reacties gekregen. Met name de tafelgesprekken vonden ze zeer zinvol. Je zit met gelijken aan tafel en hoort nieuwe initiatieven.

'In de velden waar ik werk, merk je dat het pluralisme openingen biedt. Voor de politieacademie wordt het een integraal onderdeel van alle opleidingen. Het Rotterdamse schoolbestuur BOOR ziet bijvoorbeeld aanknopingspunten en wil er mee verder. Als ik hoor wat er in de zorg speelt, dan zullen ze daar ook antwoorden moeten gaan verzinnen.

'De critici hebben laten zien dat we er nog niet zijn. Maar de dag biedt een richting, dat is de grote uitkomst ervan.'

Gerrit van Roekel
Directeur/trainer, Buro Balans