

A portrait of Saniye Çelik, a woman with dark, curly hair, wearing a red dress and a light purple cardigan. She is looking slightly to the right of the camera with a neutral expression. The background is a solid, dark brown color.

Politiemensen willen weten hoe het zit. In *Het verhoor* voelen we mensen met invloed op ons werk daarom eens flink aan de tand. Dit keer: **Saniye Çelik**, hoogleraar Diversiteit en Inclusie. Ze werkte zeventien jaar bij de politie. ‘Het blauw zit nog steeds in mij.’

CV

SANIYE ÇELİK (49)
Functie Hoogleraar
aan Universiteit
Leiden. Bekleedt
de bijzondere
leerstoel Diversiteit
en Inclusie Politie.
Lector aan de
Hogeschool Leiden.
Getrouwd twee
kinderen **Werkte**
van 1993 tot 2009
bij de politie **Woont**
in Amsterdam



Dit verhoor vindt plaats op een donderdagmiddag. In een stilleruimte op de Hogeschool Leiden. Er staat een bureau met een computer en twee stoelen. Wanneer Saniye de deur dichtdoet, verstomt het geroezemoes van de studenten. Ze vraagt of de ruimte niet te krap is en lacht: 'Dit is net een verhoorkamer.'

Stel...

dat we nu in jouw zoekgeschiedenis zouden kijken, wat zien we dan?

'Ik heb een aantal auteurs en wetenschappelijke artikelen opgezocht. En een podcast over diversiteit en inclusie.'

Wat deed je gisteravond om 21.15 uur?

'Toen zat ik te schrijven aan een stuk voor de bijzondere leerstoel Diversiteit en Inclusie aan de Universiteit Leiden. Er staat onder meer in hoe ik het onderzoek naar diversiteit en inclusie bij de politie wil inrichten.'

Was de politie al bezig met diversiteit toen jij er in 1991 startte?

'Ja, er was net een programma gestart om meer diversiteit binnen te halen. Bij mijn selectie kreeg ik vragen over mijn culturele achtergrond. Ook deed ik aanvullende testen. Ze vonden me geschikt, maar ik moest nog een half jaar "schakelen" op het opleidingscentrum in Amsterdam. Die schakel-optie was ingesteld voor mensen van kleur. Geen idee waarom. Het kon niet aan taal of vooropleiding liggen want ik voldeed aan de eisen. In het schakeljaar kregen we algemene vakken die je ook op de politieopleiding kreeg. Na drie maanden werd ik een wandelend wetboek genoemd. Ik mocht eerder naar de politieopleiding.'

Dat is toch het tegendeel van inclusief?

'Als je terugkijkt, is het inderdaad een beetje raar. Geen idee waarom ik zo'n schakeljaar moest doen. Het is me destijds niet verteld. Ik stemde er mee in, want ik was al blij dat ik daarna naar de politie-

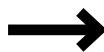
opleiding mocht. Wel voelde het alsof ik door gekleurde deuren, via een extra stap, bij de politie terecht kwam.'

Je was 19 jaar, vrouw en had een andere achtergrond. Hoe was dat?

'Na de opleiding werd ik geplaatst in Moerdijk. Ik was de tweede vrouw en de eerste van kleur. Ik was superjong en kwam in een team van hooguit veertig man dat opereerde in een mooie mix van Brabantse dorpen en platteland. Met mijn teamchef, Harry Berkhout, had ik meteen een heel goeie band. Ik voelde me zeer welkom. Je hoorde toen verhalen over stadse teams, waar het er toch een stuk harder aan toe ging. Er heerste nog best een machocultuur bij de politie. In sommige bureaus werden destijds net de Playboyfoto's van de muur gehaald, omdat dat echt niet meer kon. Soms werden typische grappen gemaakt. Om de vrouwelijke collega's te plagen, stuurden ze ons bijvoorbeeld naar een nepmelding over een parkeerprobleem op een nudistenstrand. Daar aangekomen was er natuurlijk helemaal niets aan de hand. Flauw, maar het voelde nooit onveilig.'

Waarom verruilde jij de politie voor de academische wereld?

'Ik werkte vijftien jaar op straat, heb alles gedaan: noodhulp, boeven vangen, de ongelukken, de vechtpartijen, meedraaien op rechercheonderzoeken. Dat vormt je als mens. Het blauw zit nog steeds in me, dat zal altijd wel zo blijven. Daarna ging ik werken op een personeelsafdeling. Daar viel me op dat veel vrouwen en collega's met een migratieachtergrond vaak vrij snel de politie weer verlieten. Op dat moment volgde ik in deeltijd de masterstudie Personeelswetenschappen in Tilburg. Voor mijn scriptie zocht ik naar het antwoord op de vraag waarom die groep ervoor koos om zo snel weer te vertrekken. Dat onderzoek leidde in 2007 tot mijn eerste publicatie: *Kleur in blauw*.'



‘Ik zie het onvermogen om discriminatie en racisme echt uit te bannen’

Wat was je conclusie?

‘Ik zag dat mensen die zich aanpasten aan de norm minder geneigd waren te vertrekken en meer tevreden waren over hun loopbaan. Voor degenen die dat niet deden, was dat andersom. Het advies aan de politie was: let op, als je mensen niet helpt en ruimte geeft voor behoud van eigenheid en cultuur, aarden ze niet en verlaten ze vaak op korte termijn de organisatie. Dat is iets dat nog steeds speelt.’

Hoe heb jij dat zelf ervaren?

‘Ik had geluk dat ik binnenkwam in een tijd dat nieuwe collega’s heel goed begeleid werden. Het team waarin ik werkte, was voor mij een veilige haven, waarin ik me altijd prettig heb gevoeld. Wel had ik op een gegeven moment een leidinggevende die mij een keertje grappend “sollicitatiekampioen” noemde. Ik was ambitieus, wilde doorgroeien, maar merkte dat ik het telkens niet werd. Ik kwam niet verder. Om me heen zag ik dat ook, bij vrouwen en collega’s met een andere achtergrond. Als je kijkt naar de toename van diversiteit in de breedste zin van het woord is er sindsdien gelukkig wel wat veranderd. Als je alleen al kijkt naar de politietop: nu is 48 procent vrouw. Dat was in mijn tijd echt niet zo. Ook op het gebied van de LHBTIQ+-gemeenschap, en de acceptatie daarvan, zijn grote stappen gezet.’

Zo’n verandering zien we lang niet op alle vlakken. In 2017 kwam het ‘Zwartboek discriminatie’, in 2018 was er de documentaire ‘Verdacht’, over etnisch profileren door de eigen collega’s. Vorig jaar

verscheen de documentaire ‘De Blauwe Familie’. En dan heb je de incidenten met ongepaste filmpjes of appgroepen. Hoe kijk jij tegen al dit soort zaken aan?

‘In mijn recente onderzoeken naar vertrekredenen van pas afgestudeerde politiemensen komen altijd weer gevoelens van uitsluiting terug. Ik heb ‘De Blauwe Familie’ samen met de korpsleiding bekeken. Ik zag daar oprechte emotie. En de wil om dit echt aan te pakken. Ik zie die urgentie ook bij andere leidinggevenden. Maar ik zie ook een soort onvermogen om discriminatie en racisme echt uit te bannen. Het gaat te traag. Er is sprake van handelingsverlegenheid bij veel leidinggevenden. Je ziet bij veel mensen teleurstelling. Ze hebben soms pijnlijke dingen meegemaakt en voelen zich niet gehoord of vinden dat het te langzaam gaat. En dan is er ineens weer een documentaire, of mensen stappen naar de pers. Dat is een signaal dat niet goed naar deze mensen geluisterd is.’

Dat brengt ons bij de belangrijkste vraag: hoe gaan we dit oplossen?

‘Ik denk dat je niet de illusie moet hebben dat programma’s als Politie voor Iedereen of Kracht van het Verschil de grote veranderingen gaan brengen. Natuurlijk dragen ze bij aan bewustwording en de hoop dat het tot cultuurverandering leidt. Maar je moet hier continu aandacht voor hebben en het veel breder aanpakken. Een goed begin is er nu: sinds kort zijn er duidelijke normen en consequenties bij grensoverschrijdend gedrag. De boodschap is helder: “Als je dit flikt, lig je eruit.” Dat moet je echt consequent blijven volhouden.’

Toch zagen we dat de benoeming van een collega bij de vreemdelingenpolitie (AVIM) werd teruggedraaid omdat die eerder was berispt wegens een discriminerende uitspraak. Wat vind jij daarvan?

‘De norm stellen is stap één, ernaar handelen is kennelijk nog een uitdaging. Dat voorbeeld liet weer zien dat er onvoldoende besef is over de gevoeligheid van dit thema. De politie wordt goed in de gaten

gehouden. De intentie was wellicht niet verkeerd. Maar ik vraag me af of bij dergelijke situaties voldoende wordt gereflecteerd. Je moet de leiders van nu en de toekomst op dit soort zaken voorbereiden. Dat begint al bij de selectie van nieuwe politiemensen. Probeer mensen aan te nemen die zichzelf goed kennen, die weten hoe je je verhoudt tot een ander. Leg sollicitanten bijvoorbeeld casussen over diversiteit en inclusie uit de politiepraktijk voor. Maak dat ook een onderdeel van beoordelingsgesprekken. Eigenlijk net zoals schietvaardigheid regelmatig wordt getoetst, zou je ook een toets kunnen invoeren voor inclusief gedrag. Ik denk dat er binnen de politie een grote groep is die al dit soort incidenten en documentaires met kromme tenen heeft bekeken. Ik hoor ze bijna zeggen: “Dit is niet mijn organisatie.” Maar tegelijkertijd gebeurt het wel. Ik denk dat die groep zich deels niet durft uit te spreken. Omdat ze zich altijd de vraag stellen: wat betekent dit voor mijn baan? Er is op dat vlak nog een hoop te doen. Want je kunt als leiding wel zeggen: spreek je uit, doe melding, maar als dat negatieve gevolgen kan hebben, kijken mensen wel twee keer uit.’

Hoe los je dat dan op?

‘Ik denk dat operationele leidinggevenden aanvullende trainingen moeten krijgen over diversiteit en inclusie. Hoe geef je leiding op een fatsoenlijke en rechtvaardige manier? Het zou goed zijn als ze – wellicht in hun functioneringsgesprekken – verantwoording afleggen over diversiteit en veiligheid in het team. Zelf had ik als jonge diender een heel goede begeleiding. Als er iets was, kon ik altijd ergens terecht. Daar ligt een deel van de sleutel. In de rapporten zie je dat telkens weer terug: in het onderwijs gaat de begeleiding vaak wel goed, maar als nieuwe mensen in de teams komen, is er vaak te weinig begeleiding voor ze.’

Ben jij hoopvol dat het goed gaat komen?

‘Ik zie dat de leiding oprecht vindt dat er verandering moet komen, maar het is niet zo dat je op een knopje drukt en het ineens beter gaat. Ik hoop dat het net zo gaat als met de acceptatie van vrouwen in leidinggevende functies. Probeer zo ook meer kleur te krijgen in de top. Meer diversiteit is het tegengif voor discriminatie en racisme.’

Saniye Çelik, vertel...

Als over diversiteit wordt gesproken gaat het vaak over roots die niet in Nederland liggen of over andere geaardheid. Voor mij is diversiteit meer dan dat. Hoe breed is diversiteit voor jou?

*Marga Groenendijk,
Leiding Dienst Bedrijfsvoering (Eenheid NN)*

‘Diversiteit gaat over alle aspecten waarin mensen van elkaar verschillen, zichtbaar en

onzichtbaar. Bijvoorbeeld over gender, cultuur, opleidingsachtergrond, neurodiversiteit, waarden, normen, persoonlijkheidskenmerken. Zeker niet alleen over mensen met een migratieachtergrond.’

Hoe zit het met collega's met een andere culturele achtergrond die er wel voor kiezen om lang bij de politie te werken. Wat maakt dat deze groep wel blijft?

Welke factoren spelen mee? *Gülsah Çalik, klachtbehandelaar (Eenheid NH)*

‘De belangrijkste factoren om te blijven zijn het je thuis voelen, jezelf kunnen zijn, je uniciteit kunnen en mogen laten zien en het leiderschap in de organisatie. Als mensen gewaardeerd en gerespecteerd worden en het gevoel hebben waarde toe te kunnen voegen aan de organisatie blijven ze.’