

Wenselijkheidsrapport

Bijzondere Leerstoel 'Diversiteit en Inclusie bij de Politie'

Gevestigd bij:
Faculteit Governance and Global Affairs
Universiteit Leiden, Campus Den Haag

Inleiding

De Nationale Politie heeft het voornemen om de bijzonder Leerstoel "Diversiteit en Inclusie bij de Politie", te vestigen bij de Faculteit Governance and Global Affairs (FGGA) van de Universiteit Leiden. De leerstoel zal bezet worden door één bijzonder hoogleraar (voor 2/5 fte). Dit rapport bespreekt de wenselijkheid van deze bijzonder Leerstoel, en schuift een geprefereerde kandidaat naar voor.

1. Achtergrond van het oprichten van de bijzonder leerstoel Diversiteit en Inclusie bij de Politie

De politie grijpt in als omstandigheden, burgers of autoriteiten daar om vragen. Dat doet de politie in een in toenemende mate complexe samenleving.¹ Dat ingrijpen in een complexe samenleving roept allerlei praktische maar ook fundamentele vragen op. Dit leidt er toe dat er binnen de politie een sterke drang is tot meer wetenschappelijke inzichten in het politiewerk rond complexe vraagstukken, waaronder diversiteit en inclusie.

Er zijn verschillende redenen waarom diversiteit en inclusie zeer belangrijke thema's zijn voor de politie.² Ten eerste brengt het werk van politiemensen hen elke dag in contact met de burger, en dit vindt plaats in een morele ruimte: de politie wordt geacht zich rechtvaardig te gedragen en ook in de eigen organisatie rechtvaardigheid uit te dragen (rechtvaardigheids-perspectief). Enkel een diverse en inclusieve politiemacht heeft de mogelijkheid om dit te doen. Ten tweede hoort de politie het vertrouwen te genieten van de burger, en die burger wil zichzelf dan ook kunnen herkennen in de politie. Dat wordt bewerkstelligd door meer representativiteit van de demografische ontwikkeling van de bevolking in de organisatie. Zowel het politieke als maatschappelijke debat van de afgelopen jaren rondom dit vraagstuk wijzen op de noodzaak van diversiteit en inclusie voor de legitimiteit van de politie (legitimitetsperspectief). Ten derde creëert een maatschappij in constante beweging ook een politie die voortdurend lerende moet zijn. Door een groter aantal verschillende perspectieven toe te laten, vergroten diversiteit en inclusie zowel de algemene prestaties als het lerend vermogen van organisaties, zodat de politie in staat blijft om de huidige maatschappelijke uitdagingen aan te gaan (leerperspectief).³

¹ van Reenen, P. (2019). "De Essentie van Politiewerk". In: Devroe, E., Schmidt, A., Moor, L.G. & Ponsaers, P. (eds.), *Cahiers Politiestudies: De Essentie van Politiewerk*, Gompel&Svacina: Oud-Turnhout, 231-243

² Çelik, S. (2018). Diversiteit in bestuurskundig perspectief. *Bestuurskunde*, 27 (4), 67-78.

³ Nationale Politie (2020). *Politie voor iedereen: veilige, competentie en effectieve teams. Een vernieuwd perspectief op diversiteit, inclusie en divers vakmanschap*. Den Haag.

2. Het maatschappelijk en wetenschappelijk belang van de leerstoel

De nieuw in te stellen leerstoel (2/5 fte) past binnen de strategische doelstelling van de Nationale Politie om kennisopbouw en kennisdoorwerking verder uit te werken in samenwerking met diverse partijen. De strategische onderzoeksagenda van de politie⁴ verwijst verschillende keren naar diversiteit en inclusie, met name binnen de thema's "actieve transparantie" (openheid van de politie hoe zij te werk gaat), "gezond en weerbaar" (diversiteit als expliciet sub thema) en "legitimiteit en vertrouwen" (vragen over de functie en identiteitsontwikkeling van de politie).

De nieuwe leerstoel is van maatschappelijk belang omdat de Nationale Politie diversiteit en inclusie wel al geruime tijd hoog op de agenda heeft staan, maar dit is nog onvoldoende terug te zien in de systemen, structuren en het management van de politieorganisatie. Uit cijfers van CBS (2020)⁵ blijkt dat er nog winst te behalen is rond culturele diversiteit bij de politie: 87% van de organisatie heeft een Nederlandse achtergrond, 7% heeft een Westerse migratieachtergrond, en slechts 6% heeft een niet-Westerse migratieachtergrond. Daarnaast is er uiteraard de algemene maatschappelijke tendens, die meer aandacht vraagt voor diversiteit en inclusie in alle geledingen van de maatschappij. De urgentie van diversiteit en inclusie in de samenleving en bij de politie is dus hoog, en voor een duurzame aanpak is er behoefte aan wetenschappelijk onderbouwde kennis.

Wetenschappelijk gezien zijn er recentelijk enkele onderzoeksinitiatieven ontwikkeld op het gebied van diversiteit en inclusie bij de politie. Zo is er het lectoraat Diversiteit van de Hogeschool Leiden en is er een practoraat Divers Vakmanschap bij de Politieacademie, en loopt er huidig een promovendustraject bij het Kenniscentrum Mens en Organisatie van de Politieacademie. Toch zijn er nog heel wat braakliggende terreinen, en zijn meer wetenschappelijk onderzoek en een betere inbedding in regulier academisch onderwijs en in onderwijs gericht op politieagenten een noodzaak.

3. De inhoud van de Leerstoel Politiestudies

Twee thema's van de leerstoel lopen gelijk met de intern gerichte prioriteiten in het realisatieplan "Politie voor Iedereen" van de Nationale Politie. Een derde thema gaat in op het meten van de resultaten van beleidsinterventies.

1. Veilige en inclusieve teams

Een succesvol diversiteit- en inclusiebeleid vraagt om initiatieven die een effect hebben op de mobiliteit en flexibiliteit van politiemensen, alsook de compositie van hun werkomgeving.⁶ Dat vergt meer wetenschappelijk onderzoek. Hier kan een link gelegd worden met de persoonlijke en professionele ontwikkeling van politiemensen, waar het noodzakelijk is dat alle politiemensen erkend en gewaardeerd worden. Een dergelijke

⁴ Politieacademie (2019). *Strategische Onderzoeksagenda voor de Politie 2019-2022*. Politieacademie: Apeldoorn

⁵ Zie cijfers CBS (2020) culturele diversiteit politie 2020: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2021/23/culturele-diversiteit-politie-2020>

⁶ Çelik, S. (2016). *Sturen op verbinden. De business case van diversiteit binnen de publieke sector*. Proefschrift. Universiteit Leiden; Leslie, L. A. (2019). Diversity initiative effectiveness: A typological theory of unintended consequences. *Academy of Management Review*, 44(3), 538-563.

cultuur is een belangrijke randvoorwaarde voor succesvol diversiteitsbeleid.⁷ Hoe politiemensen omgaan met elkaar en met anderen, hoe zij zich gedragen, speelt een belangrijke rol.⁸ Dat hangt dan weer samen met de vraag of er voldoende draagvlak is voor diversiteit en inclusie binnen de politieteams, en hoe dit draagvlak vergroot kan worden, resulterend in meer sociale veiligheid binnen de politie. Een adaptieve en accepterende omgeving houdt daarbij ook rekening met het perspectief voor de meerderheid. Hier opnieuw is een goede kennisoverdracht naar de professionals op het veld noodzakelijk. Het thema diversiteit en inclusie in de organisatie is ook een leiderschapsvraagstuk.⁹ Zowel het instromen van divers talent als het managen van verschillen vereisen leiderschapsvaardigheden. Termen als inclusief leiderschap en dienend leiderschap passeren daarbij vaak de revue, maar er is nood aan meer wetenschappelijk inzicht over welke competenties en vaardigheden belangrijk zijn voor leiders om diversiteit en inclusiviteit te vergroten, op zowel individueel-, en team-, als organisatieniveau.¹⁰ Hier is het ook belangrijk dat dit zich vertaalt naar bijscholing en onderwijs van politieagenten, om deze competenties en vaardigheden ook in te brengen in de organisatiepraktijk.

2. Diverse instroom

Een diverse en inclusieve organisatie denkt na over human resource managementinstrumenten, en zorgt er voor dat er een inbedding is van deze onderwerpen in bestaande organisatieprocessen,¹¹ zodat instromers veilig kunnen landen. De Nationale Politie moet daardoor voldoende wendbaar zijn om aspiranten en pas-afgestudeerde politieagenten te werven en te behouden. Het is weinig bekend wat de status hiervan is bij de Nationale Politie, noch naar wat meer algemeen de push- en pull-factoren zijn. Dit geldt zowel voor instrumenten rond werving, selectie en onboarding als voor instrumenten rond retentie en promotie.

Ook is het niet duidelijk in hoeverre en op welke manier meer diversiteit en inclusie bijdragen aan de doelstellingen van de Nationale Politie wat betreft doelmatigheid, rechtvaardigheid en veerkracht. Deze doelstellingen zijn voor een groot deel extern gericht, er kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het doel van de gebiedsgebonden politie (GGP) om de verbinding te versterken met de samenleving in wijk, web en wereld. De interne organisatieontwikkeling heeft met andere woorden een effect op de externe handelingen van en perceptie op de politie: van buiten naar binnen en andersom.

⁷ Bernstein, R. S., Bilimoria, D., Crary, M., & Blancero, D. M. (2015). Reflections on Diversity and Inclusion Practices at the Organizational, Group, and Individual Levels. In R. Bendl, I. Bleijenbergh, E. Henttonen, & A. J. Mills (Eds.), *The Oxford handbook of diversity in organizations*. Oxford; New York: Oxford University Press.

⁸ Shore, L.M., Randel, A.E., Chung, B.G., Dean, M.A., Holcombe Ehrhart, K., & Singh, G. (2011). Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research. *Journal of Management*, 37 (4): 1262-1289.

⁹ Carmeli, A., Reiter-Palmon, R., & Ziv, E. (2010). Inclusive leadership and employee involvement in creative tasks in the workplace: The mediating role of psychological safety. *Creativity Research Journal*, 22(3): 250-260.

¹⁰ Randel, A.E., Galvin, B.M., Shore, L.M., Ehrhart, K.H., Chung, B.G., Dean, M.A., & Kedharnath, U. (2018). Inclusive leadership: realizing positive outcomes through belongingness and being valued for uniqueness. *Human Resource Management Review*, 28: 190-203.

¹¹ Konrad, A. M., Yang, Y., & Maurer, C. C. (2016). Antecedents and outcomes of diversity and equality management systems: An integrated institutional agency and strategic human resource management approach. *Human Resource Management*, 55(1), 83-107.

3. Kwaliteitsontwikkeling

Gelet op het principe 'weten is meten', is er een behoefte aan dataverzameling en monitoring om zo het meten van de effectiviteit van beleidsinterventies rond diversiteit en inclusie bij de Nationale Politie mogelijk te maken. Het is bekend: deze thema's leven al enige tijd bij de politie. De organisatie heeft reeds beleidsinitiatieven ontwikkeld en handelingskaders opgesteld. Een evaluatie kan naar boven brengen wat de onderliggende beleidstheorieën waren voor de interventies, hoe het proces is verlopen, en welke resultaten behaald werden. Hieruit kan naar de toekomst toe een handreiking worden ontwikkeld om D&I-trajecten te evalueren ex ante, ex durante en ex post. Dit bevordert ook de handelingsbereidheid binnen de politieorganisatie.

4. De inpassing in faculteit en universiteit

De Universiteit Leiden, en dan meer bepaald de Faculteit Governance and Global Affairs, heeft goede troeven om een voortrekkersrol te spelen in onderwijs en onderzoek naar diversiteit en inclusie bij de politie, in samenwerking met de Nationale Politie. Vanuit het Centre for Professional Learning binnen de faculteit is reeds expertise opgebouwd rond diversiteit, inclusie en leiderschap, specifiek wat betreft de politie, en is aan de hand van leergangen deze expertise reeds vertaald naar de praktijk van de organisatie. Aan de Faculteit Governance and Global Affairs loopt daarenboven reeds een samenwerking met de Nationale Politie, wat zich vertaald heeft in een team Politiestudies binnen het Institute of Governance and Global Affairs. Een samenwerking rond diversiteit en inclusie bij de politie zou dus een versteviging betekenen van reeds bestaande structuren, waardoor een integratie vlot kan verlopen.

Tenslotte staat bij de faculteit het thema diversiteit en inclusie zelf ook hoog op de agenda. De facultaire strategie en het nieuw strategisch document van het Institute for Security and Global Affairs besteden uitgebreid aandacht aan de onderwerpen. De faculteit heeft bijkomend een concreet actieplan opgesteld, dat op dit moment uitgevoerd wordt. Het feit dat dit thema leeft binnen de faculteit en het Instituut, en dat deze ook wat betreft de eigen organisatie verder kennis wil ontwikkelen, biedt vertrouwen dat een team dat zich hier specifiek op richt, ook gemakkelijk ingebed kan worden in de organisatie.

5. Omvang, duur en financiën van de leerstoel

De omvang van de leerstoel bedraagt 2/5 fte. De financiering vindt plaats vanuit de Nationale Politie, op basis van een samenwerkingsovereenkomst met de Universiteit Leiden. De aanstelling van de hoogleraar zal zo mogelijk aanvangen per 1 januari 2022. De duur van de aanstelling zal een periode van vijf jaar bestrijken, tot 31 december 2026. De te benoemen hoogleraar wordt aangesteld in dienst van de Nationale Politie en benoemd als bijzonder hoogleraar bij de Universiteit Leiden, FGGA, Campus Den Haag.

De hoogleraar maakt standaard gebruik van de huisvestingsfaciliteiten van de faculteit wanneer zij bij FGGA, Campus Den Haag zijn. Die kosten worden gedragen door de desbetreffende faculteit.

6. Profiel van de geprefereerd kandidaat voor de leerstoel: Dr. Saniye Çelik.

Dr. Saniye Çelik

Hierna volgt een opsomming van lopende en afgeronde onderzoeksprojecten binnen de politie:

- Behoud hoger opgeleiden voor de gebiedsgebonden politiezorg (Start mei 2023).
- Inclusief leiderschap: identiteiten en interventies bij de eenheden Den Haag & Amsterdam. (Promotieonderzoek, afronding 2023).
- Een onderzoek, in opdracht van de politie-eenheid Den Haag, naar een inclusief werkklimaat en kansen en uitdagingen in de huidige diversiteits- en inclusieaanpak van de eenheid (afronding sept-okt. 2021).
- Beperken van uitstroom onder jonge dienders tijdens en na de initiële politieopleiding. (afronding sept. 2021).
- Procesevaluatie van de aanhouding van een Amsterdamse hoofdagent in relatie tot etnisch profileren. (afgrond in januari 2021).

Enkele van haar recente onderzoekspublicaties:

- Çelik, S. (2021). [Diversiteit en Inclusie bij de rijksoverheid: met beleid vooruit. *Beleid en Maatschappij*](#). Online first.
- Çelik, S., Van Miert & Van Oijen (2021). *Verkenning naar inclusiebeleving binnen de politie-eenheid Den Haag. Over de schaduwzijde van een familiecultuur*. Hogeschool Leiden.
- Berndsen, M., Çelik, S., & Baggen, M. (2021). *Procesevaluatie van de aanhouding van een Amsterdamse hoofdagent. Weinig oog voor de menselijke maat*. Politie-eenheden Oost-Nederland en Amsterdam.
- Çelik, S. (2020). [Meer vrouwen in het openbaar bestuur: lessen uit de publieke sector. *Beleid en Maatschappij*](#), 47 (1), 63-74.
- Çelik, S., Geutjes, L-L., Van Oijen, J., Sabajo, N., & Van Miert, M. (2021). *Een kritische blik in de spiegel. Lessen en bouwstenen voor een inclusieve hogeschool*. Hogeschool Leiden.
- Çelik, S., van Oijen, J., & Kedar, T. (2019). *De vrijblijvendheid voorbij. Hoog tijd voor inclusie. Quickscan diversiteit & Inclusie*. Ministerie van Economische Zaken en Ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit. Hogeschool Leiden.
- Çelik, S. (2019). [Diversiteit vanuit het perspectief van waarden. *Filosofie & Praktijk*](#), 40 (2), 45 - 59.
- Çelik, S. (2019). [The business case for diversity in public organizations: A study using mixed methods. *SAGE Research Methods Cases*](#). doi:10.4135/9781526485717
- Çelik, S. (2018). Transformational Leadership and Organizational Culture: Keys to Binding Employees to the Dutch Public Sector. In Vveinhardt, J. *Organizational Culture* (pp. 145-165), Intech Open.
- Çelik, S. & Hopman, N. (2018). Leiderschapsdilemma's van burgemeesters in tijden van verandering. *Bestuurswetenschappen*, 72 (3), 59-66.
- Çelik, S. (2018). [Diversiteit in bestuurskundig perspectief. *Bestuurskunde*](#), 27 (4), 67-78.

- Çelik, S. & Hopman, N. (2018). [Leiderschapsdilemma's van burgemeesters in tijden van verandering](#). *Bestuurswetenschappen*, 72 (3), 59-66.

Vanuit de samenwerkingsovereenkomst worden een aantal verwachtingen gesteld naar dr. Çelik toe:

- Ontwikkeling van een onderwijsprogrammering die initieel gericht is op organisatie van workshops en studiedagen, seminars, congressen, en trainingen. Op relatief korte termijn moet ook onderwijs worden uitgewerkt binnen de reeds bestaande reguliere bachelor en masterstructuur. Tevens wordt verwacht dat er op korte termijn aansluiting wordt gezocht met de Politieacademie, om opgedane kennis door te laten stromen naar politieagenten in opleiding.
- Ontwikkeling van een onderzoeksprogrammering die initieel gericht op contract-onderzoek, maar tevens een netwerk uitbouwt waardoor het mogelijk is mee te dingen met nationale (e.g. NWO) en Europese (e.g.: Horizon Europe) oproepen toe onderzoek. Daarbij kan onder coördinatie van d. Celik het Institute for Security and Global Affairs als penhouder van een consortium optreden.
- Promotorschap van twee promovendi binnen het thema van de leerstoel.

Den Haag, 22 november 2021

Wenselijkheidscommissie:

- Prof. Dr. Joachim Koops
- Prof. Dr. Edwin Bakker
- Drs. Hans de Vries
- Secretaris: Dr. Joery Matthys