Jonge Nieuwe Nederlanders over werken bij de politie

-Kwalitatieve verdieping-

POLITIE
Politieacademie

motivaction
research and strategy

Rapportage | Auteurs: Ikrame Azaaj, Ahmed Ait Moha| Project Z6534

29-4-2016

Inhoudsopgave

Achtergrond, doel- en probleemstelling	Pagina 3
Conclusies en aanbevelingen	Pagina 5
Methode en opzet	Pagina 13
Resultaten	Pagina 14
Bijlage	Pagina 43

Achtergrond, doel- en probleemstelling

In opdracht van de politie, dienst HRM-afdeling IDU, in naam van mevrouw G. van den Brink en mevrouw R. van Spronsen, heeft Motivaction International B.V. een onderzoek uitgevoerd onder Nieuwe Nederlanders met een Turkse, Marokkaanse, Surinaamse of Antilliaanse achtergrond met als doel de wervingsactiviteiten van de politie optimaal te laten aansluiten bij de wensen en behoeften van deze doelgroepen.

Achtergrond

De politie gaat na een aantal jaren waarin weinig werving van kandidaten voor agentfuncties heeft plaatsgevonden, weer grote wervingstrajecten uitvoeren. Belangrijk criterium bij de werving is het realiseren van een etnisch diverse samenstelling van kandidaten, waarbij de focus ligt op niet-westerse allochtonen. Aangezien zowel de werving, de selectie als het behoud van Nieuwe Nederlanders aandacht behoeven, pleit dit voor een integrale diversiteitsaanpak waarbij alle drie de organisatieaspecten 'diversiteitsproof' worden gemaakt.

In dit onderzoek staat het aspect werving centraal. De focus binnen dit onderzoek ligt op Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders (TSMA-groep). Zij vormen met circa 70% de grootste groep binnen de doelgroep niet-westerse allochtonen.

Achtergrond, doel- en probleemstelling

Doelstelling

IDU heeft Motivaction gevraagd de optimalisatie van het wervingsproces te ondersteunen door middel van oriënterend onderzoek en het geven van advies op basis van haar uitgebreide ervaring met diversiteitsbeleid.

De doelstelling voor het traject is:

Inzicht bieden in de belangstelling voor de politie als werkgever bij Nieuwe Nederlanders en de achterliggende motieven om voor de politie te werken, met als doel het vormgeven van een strategie om de wervingsinspanningen van de politie richting Nieuwe Nederlanders effectiever te maken en uiteindelijk meer Nieuwe Nederlanders te werven.

Om dit te realiseren is het onderzoek opgedeeld in twee fasen:

- **Fase 1:** Inventarisatie door middel van kwantitatief onderzoek onder de TMSA-doelgroep en een referentiegroep autochtonen. De rapportage van het kwantitatieve onderzoek is begin januari aan IDU opgeleverd.
- **Fase 2:** Verdieping door middel van kwalitatief vervolgonderzoek onder potentiële doelgroepen. **Dit rapport bespreekt de resultaten van het kwalitatieve vervolgonderzoek.** In dit onderzoek is verdieping gezocht op de volgende thema's:
  - Wat zijn triggers en barrières om bij de politie te werken?
  - Wat is de kennis en houding ten aanzien van de selectieprocedure?

De drempel om bij de politie te werken ligt hoog voor Nieuwe Nederlanders

Het imago van de politie is onder Nieuwe Nederlanders weinig positief: Nieuwe Nederlanders verwijten de politie discriminatie op basis van etnische herkomst daar waar gelijkheid voor hen van belang is

- Zowel in het kwantitatieve als het kwalitatieve onderzoek komt naar voren dat Nieuwe Nederlanders veel waarde hechten aan gelijke kansen en behandeling. Men vindt het belangrijk om te werken in een bedrijfscultuur waar gelijkheid op de voorgrond staat, ongeacht etnische herkomst.
- Men heeft hoge verwachtingen van de politie ten aanzien van gelijkheid. Dit komt doordat de politie onderdeel is van de overheid. Volgens Nieuwe Nederlanders is de overheid namelijk dé partij in Nederland die haar best moet doen om iedereen in te sluiten.
- Echter, in de optiek van Nieuwe Nederlanders discrimineert de politie op basis van etnische herkomst. Nieuwe Nederlanders geven aan dat er binnen de politie sprake is van:
  - *Meten met twee maten:* autochtonen worden sneller geholpen dan personen met een andere etnische herkomst
  - *Etnische selectie:* burgers met een andere etnische herkomst worden sneller beboet dan autochtonen
  - *Machtsmisbruik:* burgers met een andere etnische achtergrond worden gepest door politiemedewerkers door hen te pas en te onpas aan te houden en te beboeten
- Het imago zorgt ervoor dat men zelf liever niet bij de politie wil werken en dat men verantwoording moet afleggen bij anderen in de omgeving als men er wel zou gaan werken.

Conclusies

De bedrijfscultuur binnen de politie is niet ingericht op diversiteit

Nieuwe Nederlanders verwachten zich weinig thuis te voelen bij de politie. Volgens Nieuwe Nederlanders is de bedrijfscultuur vooral ingericht op autochtonen en niet op hen. In de optiek van Nieuwe Nederlanders liggen hier een aantal zaken aan ten grondslag:

- Er werken vooral autochtonen waardoor hun normen en waarden overheersen. Men aardt er niet snel als politiemedewerker met een andere etnische herkomst.
- Er heerst een 'grapjescultuur'. Men verwacht dat er continu ongepaste grappen of opmerkingen worden gemaakt over Nieuwe Nederlanders.
- Er is sprake van discriminatie in de uitvoering van de werkzaamheden, onder andere richting burgers (meten met twee maten, etnische selectie en machtsmisbruik), daar waar gelijkheid voor Nieuwe Nederlanders zeer belangrijk is. Dit straalt af op de cultuur.

De houding van de omgeving weegt zwaar mee

Het merk politie is negatief geladen onder Nieuwe Nederlanders. Daardoor moeten zij rekening houden met wat hun omgeving ervan vindt dat zij bij de politie werken. Niet alleen verwacht men verantwoording af te moeten leggen als men ervoor kiest bij de politie te gaan werken, ook is de verwachting dat het contact met de omgeving zal verslechteren.

Conclusies

Er bestaat weinig tegenwicht op de negatieve beeldvorming ten aanzien van de politie

In de formatieve periode laat de politie zich te weinig van haar positieve kant zien
Het idee dat politiemedewerkers discrimineren op basis van etnische herkomst is veelal ontstaan tijdens de middelbare schoolperiode (12-18 jaar). Dit imago is gebaseerd op de eigen ervaringen of de ervaringen van bekenden (familie, vrienden, kennissen, buren). Men heeft zelf gezien hoe zij of bekenden anders werden behandeld door de politie dan autochtonen. Berichtgeving hierover via sociale media en nieuwskanalen bevestigen dit beeld.

Ook buiten de formatieve periode voert negatieve beeldvorming de boventoon
Nieuwe Nederlanders zijn op oudere leeftijd meer genuanceerd en minder snel geneigd de behandeling van politiemedewerkers richting personen met een andere etnische herkomst te bestempelen als negatieve etnische discriminatie. Ondanks deze nuance, voert negativiteit de boventoon. Men komt op latere leeftijd namelijk nog steeds in aanraking met negatieve berichtgeving omtrent de politie. Berichten en video's op sociale media die 'aantonen' dat politieagenten etnisch profileren vragen namelijk regelmatig de aandacht van Nieuwe Nederlanders. Onder Antilliaanse en Surinaamse Nederlanders wordt het beeld daarnaast in stand gehouden door berichtgeving over het politieoptreden richting Mitch Henriquez.

Positieve berichtgeving over de politie ontbreekt
Nieuwe Nederlanders komen nauwelijks in aanraking met positieve berichten over de politie. De eigen ervaringen en de berichten in de media hebben voornamelijk een negatief karakter. Ook kan men zich geen campagnes herinneren waarin de politie zich 'goed' profileert.

Conclusies

De aantrekkelijke ondersteunende functies zijn weinig bekend

Ondersteunende functies worden aantrekkelijker bevonden dan de agentfunctie maar zijn niet top of mind wanneer men denkt aan werken bij de politie

Nieuwe Nederlanders denken bij werken bij de politie primair aan de agentfunctie. Echter is men positiever over de ondersteunende functies (zoals ICT, administratie) dan over de agentfunctie. Een aantal zaken liggen hieraan ten grondslag:

- ✓ Er is geen negatieve confrontatie met de omgeving: in een ondersteunende functie draagt men niet bij aan het straffen van burgers. Daardoor is de houding van de omgeving richting werken bij de politie positiever.
- ✓ Een ondersteunende functie biedt meer flexibiliteit: in een ondersteunende functie kan men op 'normale werktijden' werken (en hoeft men geen lange diensten te draaien). Ook is overleg mogelijk over werktijden en parttime werken waardoor werken bij de politie voor iedereen (ook moeders met kinderen) mogelijk is.

Selectieprocedure voor ondersteunende functies is weinig bekend

Hoewel Nieuwe Nederlanders goed bekend zijn met de selectieprocedure voor agentfuncties, is de procedure voor ondersteunende functies minder bekend. Men verwacht dat het selectieproces gelijk zal zijn aan die voor agentfuncties. Ook is de aanname dat men eerst de functie van agent moet uitoefenen, alvorens een ondersteunende functie voor de politie te mogen vervullen.

Kans op slagen voor de selectieprocedure laag geschat

Screening van familie vormt een belangrijke drempel voor aanmelding bij de politie
Hoewel Nieuwe Nederlanders aangeven dat ze gelijke kansen hebben als het gaat om werken bij de politie, geven ze aan dat deze gelijke kansen niet opgaan voor het onderdeel screening van de selectieprocedure. Nieuwe Nederlanders geven als verklaring daarvoor dat personen uit dezelfde etnische herkomstgroep als zij, in hun optiek, vaker in aanraking komen met de politie dan autochtonen. Doordat het screenen van familieleden onderdeel is van de selectieprocedure, verwachten Nieuwe Nederlanders minder kans te maken op een baan bij de politie dan autochtonen.

Duur van selectieprocedure vindt men te lang
De (maximale) duur van acht maanden voor de selectieprocedure vindt men veel te lang. Nieuwe Nederlanders geven aan dat zij niet zo lang willen of kunnen wachten op een baan die zij ‘misschien krijgen’. Ze begrijpen dat de zorgvuldigheid van de procedure belangrijk is, maar een duur van acht maanden vormt voor hen een drempel.

Triggers en barrières

De belangrijkste triggers en barrières voor werken bij de politie worden hieronder weergegeven

	Triggers	Barrières
Algemeen imago van de politie	✓ Werken voor de overheid	✗ Etnische profilering richting burgers/machtsmisbruik ✗ Negatieve discriminatie richting collegae met een andere etnische herkomst
De politie als werkgever	✓ Zekerheid ✓ Goede secundaire arbeidsvoorwaarden ✓ Gelijke kansen ✓ Goede interne opleidingen	✗ Weinig zichtbaar tijdens oriëntatiefase ✗ Screening van familieleden ✗ Te weinig diversiteit en daarmee onaantrekkelijke bedrijfscultuur
Het politiewerk	✓ Spannend werk (actie, schieten, motor rijden, arrestatieteam) ✓ Iets goeds doen voor burgers, iets betekenen voor de maatschappij ✓ Mensen helpen, dankbaar werk ✓ Ruimte voor eigen invulling in het werk dat men doet ✓ Veel sociaal contact met burgers ✓ Grote verantwoordelijkheid ✓ Buiten werken	✗ Gevaarlijke werkzaamheden ✗ Burgers straffen (boetes uitschrijven) ✗ Negatieve bejegening door de omgeving ✗ Emotioneel belastend vanwege aanraking met heftige gebeurtenissen ✗ Zien hoe de eigen herkomstgroep vaak in aanraking komt met de politie (teleurstelling) ✗ Vervullen van een voorbeeldfunctie buiten je diensten om (niet te veel drinken, geen drugs gebruiken etc.)

Verschillen tussen doelgroepen

Doelgroepen verschillen in de wijze waarop zij met negatieve dan wel positieve aspecten van werken bij de politie omgaan
De tabel hieronder toont de houding van voorstanders, twijfelaars en sceptici ten aanzien werken bij de politie. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen de houding ten aanzien van het imago van de politie, de politie als werkgever en het politiewerk.

	Voorstanders	Twijfelaars	Sceptici
Algemeen imago van de politie	+ -	- -	- -
De politie als werkgever	+	+ -	- -
Het politiewerk	+ +	+	+ -
Samengevat	**Voorstanders zijn overall positief over werken bij de politie en kunnen negatieve aspecten beargumenterend terzijde schuiven.**	**Twijfelaars zijn positief over werken bij de politie, maar vrezen de grote impact ten aanzien van hun omgeving vanwege het ervaren negatieve imago van de politie.**	**Sceptici vinden werken bij de politie weinig interessant. Volgens sceptici kleven er te veel negatieve aspecten aan werken bij de politie.**

Aanbevelingen

Zet in op imagoverbetering (corporate branding)

Nieuwe Nederlanders vinden het zeer belangrijk dat een werkgever gelijke kansen biedt, ongeacht etnische herkomst. Echter komt zowel in het kwantitatieve als het kwalitatieve onderzoek naar voren dat Nieuwe Nederlanders vinden dat de politie geen gelijke kansen biedt. In de optiek van Nieuwe Nederlanders discrimineert de politie op basis van etnische herkomst (meten met twee maten, etnische selectie en machtsmisbruik). Dit imago vormt momenteel de belangrijkste drempel om Nieuwe Nederlanders aan te trekken voor de politie. Wij adviseren de politie dan ook om in te zetten op imagoverbetering (corporate branding) om het merk politie aantrekkelijker te maken en vervolgens of parallel daaraan ook met werving richting deze doelgroep aan de slag te gaan.

Wees zichtbaar in de middelbare schoolperiode

De middelbare schoolperiode is een cruciale periode voor de politie als werkgever. Niet alleen oriënteren Nieuwe Nederlanders zich in deze periode op de loopbaan, ook komt het negatieve imago van de politie in deze periode tot stand. Wij adviseren de politie zichtbaar te zijn in deze cruciale periode zodat men de kans krijgt ook positieve ervaringen met de politie te creëren, maar ook zodat de politie als werkgever meer top of mind komt. Maak dan ook duidelijk welke mogelijkheden bestaan bij de politie en welke opleidingen daarvoor nodig zijn.

Zorg voor transparantie zodat andere functies dan de agentfuncties beter bekend worden

De agentfunctie is top of mind als men denkt aan werken bij de politie. Dit terwijl de politie meer te bieden heeft dan agentfuncties alleen en ondersteunende functies vaker als aantrekkelijk worden beschouwd. Ook vormt het negatieve imago van de politie voor ondersteunende functies in mindere mate een drempel om te werken voor de politie. Om op korte termijn meer Nieuwe Nederlanders aan te trekken, adviseren wij om de bekendheid met dit type functies te vergroten (door bijvoorbeeld open dagen en ‘snuffelstages’ te organiseren). Daarmee kan ervoor gezorgd worden dat Nieuwe Nederlanders meer bekend raken met de ondersteunende functies bij de politie.

Methode en opzet

Het onderzoek heeft plaatsgevonden op dinsdag 29 en donderdag 31 maart 2016 in de middag- en avonduren bij Motivaction in Amsterdam.

De respondenten zijn geselecteerd op basis van hun houding ten aanzien van werken bij de politie*. Het onderzoek is uitgevoerd door middel van 8 duo-interviews van 60 minuten met twijfelaars en sceptici en een focusgroep van 120 minuten met voorstanders. Verder zijn de volgende selectiecriteria gehanteerd:

- Jongeren in de leeftijd 15-35 jaar
- Turkse, Marokkaanse, Surinaamse of Antilliaanse achtergrond
- Voornamelijk middelbaar opgeleid
- Spreiding naar leeftijd en geslacht

**Binnen het kwantitatieve onderzoek is de groep TMSA-jongeren ingedeeld in vier doelgroepen, op basis van de vraag: "Zou je zelf ooit bij de politie willen werken?". De jongeren die hierop zeker wel of waarschijnlijk wel hebben geantwoord (7%) worden gerekend tot de voorstanders van werken bij de politie. De ondervraagden die hierop misschien hebben geantwoord (10%) vormen de groep twijfelaars. De sceptici hebben op deze vraag waarschijnlijk niet geantwoord(27%), en bij het antwoord zeker niet (56%) is men in de categorie tegenstanders ingedeeld. Deze laatste groep is niet opgenomen in het kwalitatieve vervolgonderzoek.*

Leeswijzer	pagina 15
De politie als werkgever	pagina 17
Visie op politiewerk	pagina 22
Selectieprocedure	pagina 28
Imago van de politie	pagina 32
Tips van Nieuwe Nederlanders	pagina 40

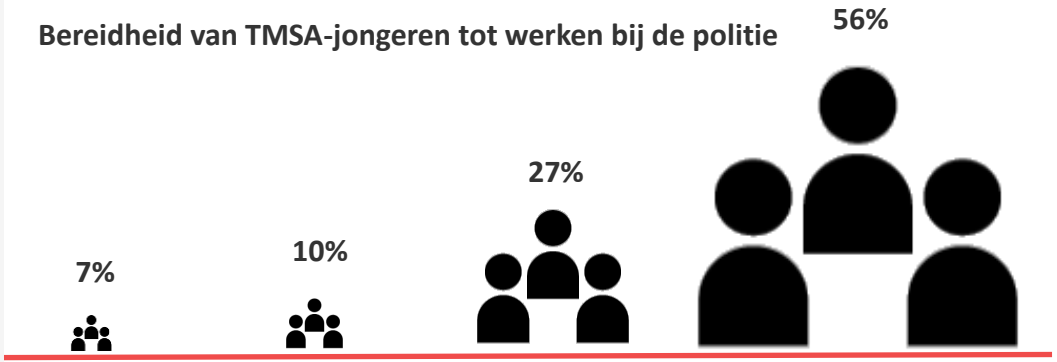
Leeswijzer

Houding ten aanzien van werken bij de Politie verschilt tussen doelgroepen
Voorgaand kwantitatief onderzoek liet zien dat de groep TMSA-jongeren ingedeeld kan worden in vier doelgroepen: voorstanders, tegenstanders, sceptici en tegenstanders*.

Ook binnen het kwalitatieve onderzoek komt duidelijk naar voren dat er verschillen bestaan tussen de doelgroepen. Om deze reden worden de resultaten waar nodig per doelgroep besproken.

** In overleg met IDU is ervoor gekozen om tegenstanders niet op te nemen in het kwalitatieve vervolgonderzoek*

Bereidheid van TMSA-jongeren tot werken bij de politie



Voorstanders
Willen graag en zien weinig drempels.

Twijfelaars
Zouden wel willen, maar zien veel drempels.

Sceptisch
Wantrouwig en ziet veel belemmeringen.

Tegenstanders
Staat er niet voor open. En is overtuigd tegenstander.

De groep TMSA-jongeren is ingedeeld in vier doelgroepen, op basis van de vraag: "Zou je zelf ooit bij de politie willen werken?". De jongeren die hierop zeker wel of waarschijnlijk wel hebben geantwoord worden gerekend tot de voorstanders van werken bij de politie. De ondervraagden die hierop misschien hebben geantwoord vormen de groep twijfelaars. De sceptici hebben op deze vraag waarschijnlijk niet geantwoord, en bij het antwoord zeker niet is men in de categorie tegenstanders ingedeeld.

Leeswijzer

De rapportage is opgedeeld in een aantal hoofdstukken:

- **De politie als werkgever.** In dit hoofdstuk worden de wensen van Nieuwe Nederlanders ten aanzien van werk besproken. Ook wordt ingegaan op de relevantie van de politie als werkgever.
- **Visie op politiewerk.** In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de visie van Nieuwe Nederlanders op politiewerk. Positieve en negatieve aspecten worden benoemd.
- **Selectieprocedure**. Dit hoofdstuk bespreekt de kennis van de selectieprocedure en de mate waarin de selectieprocedure een drempel vormt om bij de politie te werken.
- **Imago van de politie.** Dit hoofdstuk bespreekt het imago van de politie. Er wordt onder andere een beeld geschetst van de prototypische politiemedewerker en de wijze waarop men aankijkt tegen de bedrijfscultuur binnen de politie. Ook wordt ingegaan op de wijze waarop het imago tot stand is gekomen.
- **Tips van Nieuwe Nederlanders**. In dit hoofdstuk geven Nieuwe Nederlanders tips voor het werven van Nieuwe Nederlanders voor de politie.

Om de tekst te illustreren zijn quotes van Nieuwe Nederlanders opgenomen. Deze worden weergegeven in tekstballonnen. De kleur van de tekstballon geeft aan of men **voorstander** (groen), **twijfelaar** (geel) of **scepticus** (oranje) is. Ook wordt achter iedere quote de etnische herkomst van de Nieuwe Nederlander weergegeven.

DE POLITIE ALS WERKGEVER

De politie als werkgever

Gelijke kansen, salaris en status belangrijk bij kiezen werkgever

Jonge Nieuwe Nederlanders geven unaniem aan dat zij veel belang hechten aan een goede bedrijfscultuur: een cultuur waarin gelijkheid op de voorgrond staat, ongeacht etnische herkomst of religie. Evenals in het kwantitatieve onderzoek komt naar voren dat Nieuwe Nederlanders veel belang hechten aan gelijke kansen en behandeling. Dit komt tot uitdrukking in een omgeving waarin de leidinggevende vriendelijk is en waarin geen ongepaste grapjes of andere opmerkingen worden gemaakt over herkomst of religie in algemene zin of ten aanzien van collega's.

Ook de arbeidsvoorwaarden zijn belangrijk voor Nieuwe Nederlanders. Zo geven zij aan dat een goed salaris belangrijk is. Vrouwen met kinderen vinden het belangrijk dat zij parttime kunnen werken en dat de tijden flexibel zijn zodat ze het werk kunnen combineren met hun taken als moeder.

Tot slot is status erg belangrijk. Nieuwe Nederlanders willen graag een baan uitoefenen waar ze trots op kunnen zijn. Dit wordt geïllustreerd door een baan in pak en een werkgever met een goed imago.

Een veilige omgeving, dat je goed op je plek zit en dat je het goed kan vinden met collega's en je werkgever. Geen discriminatie, maar wederzijds respect. (Marokkaans).

Een ideale baan is een baan waar je goed geld verdient, maar daarnaast moet ik het wel echt leuk vinden (Marokkaans).

Grapjes over afkomt mogen niet de boventoon voeren. Als je ziet dat iemand het niet leuk vindt moet je stoppen. (Turks)

Mijn man verdient het meeste geld. Ik werk omdat ik het leuk vind. Het belangrijkste vind ik dat ik er naast mijn werk genoeg voor mijn kinderen kan zijn (Marokkaans)..

Ik zou nooit als schoonmaker willen werken. Dan wordt er zo op je neergekeken. (Surinaams).

Ik wil wel voor een grote naam werken, zoals de Deutsche bank. Het heeft te maken met een bepaald voorkomen. Voor mij is het wel belangrijk dat ik goed overkom op anderen (Turks).

De politie als werkgever

Nieuwe Nederlanders zeer te spreken over de politie als werkgever

Men verwacht dat de politie een goede werkgever is. Dit komt vooral doordat men de politie ziet als een onderdeel van de overheid. Werken voor de overheid wekt positieve associaties op bij jonge Nieuwe Nederlanders. Zo geven zij aan dat werken voor de overheid, en daarmee de politie, staat voor baanzekerheid, goede interne opleidingen en doorgroeimogelijkheden en goede secundaire arbeidsvoorwaarden.

De politie 'moet' gelijke kansen bieden

Men heeft hoge verwachtingen van de politie als het gaat om diversiteit. Unaniem wordt aangegeven dat men verwacht dat de politie gelijke kansen biedt. Volgens Nieuwe Nederlanders is de overheid namelijk dé partij in Nederland die haar best moet doen om iedereen in te sluiten, ongeacht religie of etnische herkomst. Enkele Nieuwe Nederlanders geven zelfs aan dat personen met een niet-Nederlandse herkomst de voorkeur genieten bij politie.

De politie is wel onderdeel van de overheid, dat is zeker wel een voordeel. Je hebt meer zekerheid, je reiskosten worden vergoed, je maakt meer kans op een hypotheek, dat zijn wel goede zaken (Marokkaans).

Ik heb op AT5 gelezen dat er bij de politie meer nationaliteiten moeten worden aangenomen. Ik denk zelfs dat ik als Turkse juist meer kans maak dan een Nederlander (Turks).

Ik denk wel dat er bij de politie gelijke kansen zijn. Juist de overheid is daar heel streng in. Ik denk niet dat het voor mensen met een andere achtergrond moeilijker is om daar te kunnen gaan werken. De politie wil denk ik juist zoveel mogelijk mensen met verschillende achtergronden aantrekken om iedereen te kunnen bedienen (Turks).

De politie als werkgever

De politie als werkgever is echter niet top of mind

Nieuwe Nederlanders geven aan dat zij een baan bij de politie weinig hebben overwogen. Volgens hen komt dit doordat de politie niet zichtbaar is geweest in de periode waarin zij zich oriënteerden op een beroep, namelijk de periode dat zij op de middelbare school zaten (circa 12-18 jaar). Daarnaast is de politie in deze leeftijdsperiode niet populair vanwege het negatieve imago. De Nieuwe Nederlanders die wel eens hebben gedacht aan een baan bij de politie werden daarop vooral geattendeerd door personen in de directe omgeving (vrienden, kennissen, familie).

Op latere leeftijd (25-35 jaar) ziet men de politie minder als optie. Men heeft zich qua opleiding al gericht op andere sectoren en banen en heeft in de meeste gevallen al werkervaring. De overstap naar de politie is te groot. Dit komt doordat men veel moet investeren in termen van tijd en geld om een functie bij de politie uit te mogen oefenen die bij hen past. Zo geven nieuwe Nederlanders aan dat je bij de politie onderaan de ladder moet beginnen (laag salaris, laag functieniveau) en een intensieve opleiding moet volgen voordat je écht aan de slag mag. Voor veel Nieuwe Nederlanders vormen deze zaken op latere leeftijd een drempel. Men verdient namelijk al een goed salaris en wilt niet 'opnieuw beginnen'.

In de periode dat ik na aan het denken was over mijn toekomst heb ik eigenlijk helemaal niets gezien van de politie (Surinaams).

Ik kan me eigenlijk helemaal geen reclame herinneren van de politie. (Marokkaans)

Toen ik van de HAVO kwam, dacht ik wel eens na over een baan bij de politie Mijn vader bracht me op het idee. De vrijheid, het omgaan met mensen, op straat zijn.. Dat leek me wel wat (Surinaams).

Om nu nog bij de politie te werken is wel lastig. Je moet helemaal opnieuw beginnen, weer in opleiding, laag salaris, alles accepteren, Dat is wel heel veel. (Marokkaans)

De politie als werkgever

Defensie vergelijkbaar met politie, maar geniet wel de voorkeur

De politie wordt vaak geassocieerd met defensie. Beide organisaties bieden spannende werkzaamheden waarvoor men eerst uitgebreid opgeleid wordt. Omdat de vooropleiding als intensief wordt gezien, geven jonge Nieuwe Nederlanders aan dat je 'er vroeg bij moet zijn' als je bij de politie of bij defensie wilt werken.

Wel is men positiever over defensie dan over de politie als werkgever. Imago speelt een belangrijke rol bij de positievere houding ten aanzien van defensie*. Vaak geven Nieuwe Nederlanders dan ook aan dat de politie een logische keuze is als het bij defensie niet is gelukt.

Ook is defensie meer top of mind onder Nieuwe Nederlanders dan de politie. Dit komt volgens hen doordat defensie veel aansprekende commercials op televisie laat zien (geschikt versus ongeschikt, beelden van stoere en spannende werkzaamheden).

Tot ongeveer mijn twintigste had ik ergens wel interesse in defensie en politie. Ik wilde een bijdrage leveren aan veiligheid. Uiteindelijk is het leven anders gelopen (Marokkaans).

Die reclame van defensie vind ik super sterk. We don't train you to become a manager but we train you to become a leader. Veel meer dan alleen een agent op straat. Als je in Afghanistan hebt gezeten kijken mensen toch anders naar je dan wanneer je bij een Feyenoord wedstrijd staat (Surinaams).

Ik had wel interesse in een baan bij defensie of de politie Maar toen ik keek bij de politie was het salaris schrikbarend laag. (Antilliaans).

** Op het imago van de politie wordt later in het rapport uitgebreid ingegaan*

Visie op politiewerk

Visie op politiewerk

Werken bij de politie primair geassocieerd met agentfunctie

Bij werken bij de politie wordt in eerste instantie gedacht aan een beroep als agent op straat. De mate waarin men denkt aan andere functies (ondersteunende functies en recherche) binnen de politie dan de agentfunctie verschilt tussen Nieuwe Nederlanders. De houding ten aanzien van werken bij de politie is daarvoor bepalend.

Voorstanders	Twijfelaars	Sceptici
Voorstanders hebben meer kennis over de mogelijkheden bij de politie. Zo wordt werken bij de politie niet alleen geassocieerd met agentfuncties, maar ook met recherchefuncties en ondersteunende functies als ICT en administratie.	Onder twijfelaars is de agentfunctie top of mind. Andere functies zijn bekend, maar daar wordt in eerste instantie niet aan gedacht.	Onder sceptici is de agentfunctie hét werk bij de politie. Andere functies kunnen zij niet benoemen.
Je kunt zoveel doen bij de politie. Administratie, recherche, aangiften opnemen, steun bieden, burgers informeren. Je moet echt goed nadenken voordat je een keuze kunt maken (Marokkaans).	*Ik ben me eigenlijk helemaal niet bewust van alle functies die de politie biedt. In eerste instantie denk ik direct aan het werk als agent. Maar nu we erover praten. Je hebt natuurlijk ook functies op kantoor. Dat weet ik wel, maar dat kwam niet direct bij me op (Marokkaans).*	*Ja, je hebt natuurlijk ook andere functies. De ene agent heeft een streepje, de andere meerdere. En je hebt ook van die kroontjes op hun uniform. En je hebt ook het arrestatieteam (Surinaams).*

Visie op politiewerk

Agentfunctie heeft zowel positieve als negatieve aspecten

Verschillende aspecten worden benoemd die behoren bij de agentfunctie. De positieve en negatieve aspecten die Nieuwe Nederlanders noemen worden hieronder beschreven.

Positieve aspecten

- ✓ Spannend werk (actie, schieten, motor rijden)
- ✓ Iets goeds doen voor burgers, iets betekenen voor de maatschappij
- ✓ Mensen helpen, dankbaar werk
- ✓ Ruimte voor eigen invulling in het werk dat men doet
- ✓ Veel sociaal contact met burgers
- ✓ Grote verantwoordelijkheid
- ✓ Buiten werken

Negatieve aspecten

- ✗ Gevaarlijke werkzaamheden
- ✗ Burgers straffen (boetes uitschrijven)
- ✗ Negatieve bejegening door omgeving (vrienden, kennissen, familie) vanwege politiewerk
- ✗ Emotioneel belastend vanwege aanraking met heftige gebeurtenissen
- ✗ Zien hoe de eigen herkomstgroep vaak in aanraking komt met de politie (teleurstelling)
- ✗ Vervullen van een voorbeeldfunctie buiten je diensten om (niet te veel drinken, geen drugs gebruiken etc.)

Veel contact met verschillende mensen. Dat zorgt er ook voor dat je je als mens ontwikkelt. (Marokkaans).

Het is wel heel eervol werk, mensen zijn je erg dankbaar als je ze helpt (Surinaams).

Het lijk met geen gemakkelijke baan. Je moet dan de hele dag horen dat ene Mohamed is opgepakt. Daarvoor moet je wel heel sterk in je schoenen staan (Marokkaans).

Visie op politiewerk

De mate waarin aspecten meewegen is afhankelijk van de houding ten aanzien van werken bij de politie.

Hoewel er zowel positieve als negatieve aspecten worden genoemd wegen deze niet voor iedereen even zwaar. De mate waarin men een aspect laat meewegen wordt namelijk bepaald door de houding ten aanzien van werken bij de politie.

Voorstanders	Twijfelaars	Sceptici
Voorstanders kennen vooral positieve eigenschappen toe aan het werk van de politie. De negatieve aspecten kunnen zij verklaren en vinden zij geen belemmering	Twijfelaars kennen zowel positieve als negatieve eigenschappen toe aan werken bij de politie.	Voor sceptici wegen de negatieve factoren zwaarder dan de positieve aspecten.
Politiemedewerkers zijn ontzettend sociaal betrokken personen en verrichten zulk goed werk. Al die negatieve vooroordelen komen slechts uit de mond van hangjongeren die het niet goed doen. (Marokkaans).	*Je hebt veel discipline nodig, want je bent ook buiten je werk om agent, je vervult namelijk continue een voorbeeldfunctie. Het is niet perse negatief want aan de andere kant doe je veel voor de maatschappij. Je moet het er in ieder geval voor over hebben (Antilliaans).*	*Je doet zeker goede dingen voor de maatschappij, maar waarom zou je zoveel moeten inleveren, terwijl je ook gewoon voor een andere werkgever kunt werken en in je vrije tijd ook echt vrij kunt zijn? (Surinaams)*

Visie op politiewerk

De recherchefunctie geniet veel aanzien, maar wordt gezien als niet haalbaar

Nieuwe Nederlanders zijn veel positiever over de recherchefunctie dan over de agentfunctie. In de optiek van Nieuwe Nederlanders is de recherchefunctie een functie met veel aanzien omdat je niet zomaar rechercheur kunt worden. Men moet in de visie van Nieuwe Nederlanders hoog opgeleid zijn en zeer sterke analytische vaardigheden hebben om de recherchefunctie uit te mogen oefenen. Ook spreekt de recherchefunctie meer tot de verbeelding vanwege de misdaadseries op televisie. Beide zaken maken de recherchefunctie zowel voor sceptici, als twijfelaars en voorstanders aantrekkelijk.

Ondersteunende functies vaak aantrekkelijker dan agentfunctie

Ook ondersteunende functies (zoals ICT, administratie) worden anders beoordeeld dan de agentfunctie. Jonge Nieuwe Nederlanders zijn namelijk positiever over deze ondersteunende functies dan over de agentfunctie. Een aantal zaken liggen hieraan ten grondslag:

- ✓ In ondersteunende functies zijn de werkzaamheden minder gevaarlijk
- ✓ Men helpt burgers in een ondersteunende functie, daar waar in een agentfunctie burgers ook gestraft worden
- ✓ Het werk in een ondersteunende functie wordt gezien als emotioneel minder zwaar (niet direct in aanraking met heftige gebeurtenissen)
- ✓ In een ondersteunende functie hoeft men geen uniform (op straat) te dragen. Dit zorgt ervoor dat men niet herkenbaar werkzaam is bij de politie en daardoor niet door mensen op straat en ‘in de buurt’ negatief wordt bejegend. Ook hoeft men daardoor geen ‘voorbeeldfunctie’ in de vrije tijd te vervullen. Kortom het negatieve imago van de politie is dan minder belemmerend.

Visie op politiewerk

De mate waarin ondersteunende functies aantrekkelijk worden bevonden verschilt tussen doelgroepen

Hoewel ondersteunende functies positiever worden beoordeeld dan agentfuncties is men niet even positief over deze functies. Net als voor agentfuncties geldt voor ondersteunende functies dat de mate van aantrekkelijkheid afhankelijk is van de houding ten aanzien van werken bij de politie.

Voorstanders	Twijfelaars	Sceptici
Zowel ondersteunende functies als agentfuncties worden positief beoordeeld.	Ondersteunende functies worden vaker aantrekkelijk bevonden dan agentfuncties. Men zou deze functies serieus overwegen.	Voor sceptici zijn ondersteunende functies aantrekkelijker dan agentfuncties, maar niet voldoende aantrekkelijk om deze daadwerkelijk te overwegen. Men is namelijk geïnteresseerd in andere sectoren dan de politie.
Het lijkt me wel heel leuk om als wijkagent burgers te informeren en te helpen. Maar ik zou ook wel iets met maatschappelijk werk willen doen binnen de politie (Marokkaans).	*Bij een niet-buitenbaan zou ik wel solliciteren, achter de schermen ziet niemand je (Surinaams).*	*Alleen als ik echt helemaal geen werk meer kan vinden (Surinaams).*

Selectieprocedure

Selectieprocedure

Selectieprocedure agentfunctie goed bekend onder Nieuwe Nederlanders

Met Nieuwe Nederlanders die voorstander zijn van werken bij de politie is in het kwalitatieve verdiepingsonderzoek gesproken over de selectieprocedure. Hierin komt naar voren dat Nieuwe Nederlanders goed bekend zijn met de selectieprocedure. Spontaan noemen Nieuwe Nederlanders de verschillende stappen van het selectieproces. Wel bestaat twijfel over het al dan niet toestaan van religieuze uitingen zoals een hoofddoek. Ook vraagt men zich af of tatoeages of andere bijzondere uiterlijke kenmerken zijn toegestaan. Minder bekend onder Nieuwe Nederlanders is het thuisbezoek als onderdeel van het selectieproces.

Je moet brandschoon zijn, je familie ook. Ook moet je motivatie goed zijn. En je moet natuurlijk representatief zijn. Als je dreadlocks en een gouden tand hebt kom je er volgens mij niet in. Met een hoofddoek weet ik eigenlijk niet. (Surinaams).

Een sporttest, een backgroundcheck, psychologische testen. (Marokkaans).

Veel vraagtekens bij het selectieproces voor ondersteunende functies.

Hoewel Nieuwe Nederlanders goed bekend zijn met het selectieproces voor agentfuncties, is het selectieproces voor ondersteunende functies minder bekend. Men verwacht dat het selectieproces gelijk zal zijn aan die voor de agentfunctie. Ook is de aanname dat men eerst de functie van agent moet uitoefenen, alvorens een ondersteunende functie voor de politie te mogen vervullen.

Selectieprocedure

Men is weinig te spreken over de duur van het selectieproces

Nieuwe Nederlanders geven spontaan aan dat het selectieproces bij de politie langer duurt dan bij andere werkgevers. Dit vinden zij ook logisch omdat zij vinden dat ‘niet iedereen’ zomaar bij de politie mag werken. Nieuwe Nederlanders vinden de kwaliteit van politiemedewerkers zeer belangrijk. De aanname is dat het selectieproces drie á vier maanden duurt. Een duur die zij als redelijk beschouwen om sollicitanten op de verschillende onderdelen van de selectieprocedure te kunnen testen. De daadwerkelijke (maximale) duur van acht maanden komt voor Nieuwe Nederlanders dan ook geheel onverwachts. Men vraagt zich af waarom de selectieprocedure zo lang duurt. Aangezien men niet zo lang wil en kan wachten op ‘een baan die je misschien krijgt’ vormt de duur van het selectieproces dan ook een drempel om te werken bij de politie.

Ik denk wel dat je bij elke fase te horen krijgt of je er doorheen bent gekomen of niet. Dan hoeft zo’n selectieprocedure ook niet lang te duren (Surinaams).

Acht maanden! Dat is driekwart jaar. Ik dacht meer aan drie of vier maanden. Zo lang wachten en dan heb je nog geen cent verdiend en waarschijnlijk heb je ondertussen al een nieuwe baan gevonden. Ik zou daar niet op blijven wachten (Marokkaans).

Ik vind acht maanden zeker wel lang, maar ik zou wel een agent willen die goed in zijn schoenen staat. (Antilliaans).

Screening van familieleden vormt voor velen een drempel

Hoewel Nieuwe Nederlanders aangeven dat ze gelijke kansen hebben als het gaat om werken bij de politie, geven ze aan dat deze gelijke kansen toch niet opgaan door het onderdeel screening van de selectieprocedure. Ditzelfde beeld zagen we binnen het kwantitatieve onderzoek. Nieuwe Nederlanders geven als verklaring daarvoor dat personen uit dezelfde etnische herkomstgroep als zij, in hun optiek, vaker in aanraking komen met de politie dan autochtonen. Doordat het screenen van familieleden onderdeel is van de selectieprocedure, verwachten Nieuwe Nederlanders minder kans te maken op een baan bij de politie dan autochtonen.

Ik ben ook afgehaakt door het screenen, als je familieleden in aanraking zijn gekomen met de politie dan houdt het op (Antilliaans).

Mijn beste vriendin is politieagente, het bevalt haar goed. Ik heb er wel kort over nagedacht, maar uiteindelijk heb ik het niet gedaan. Ik ging er ook niet vanuit dat ik werd aangenomen. Mijn broertje komt namelijk continu in aanraking met de politie (Marokkaans).

De politie 'heeft volgens Nieuwe Nederlanders zelfs voorkeur voor personen met een niet-Nederlandse afkomst.

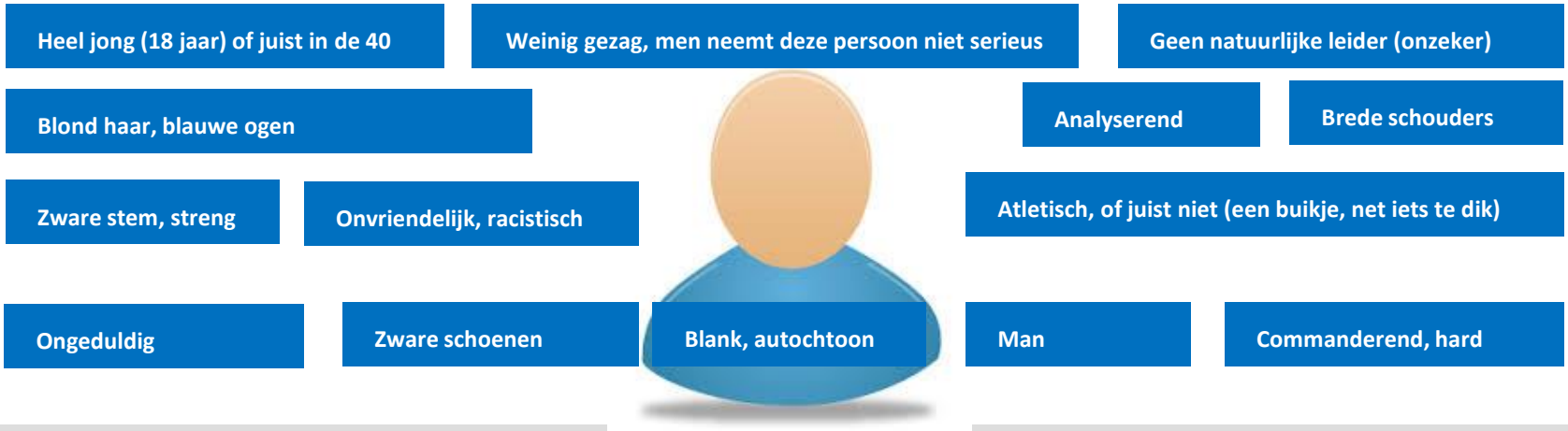
Nieuwe Nederlanders verwachten dat personen met dezelfde etnische achtergrond als zij juist meer kans maken op een baan bij de politie dan autochtonen. In hun optiek wenst de politie namelijk meer diversiteit zodat zij beter aan kunnen sluiten bij de maatschappij. Hoewel dit positief is voor Nieuwe Nederlanders geven ze tegelijk aan dat de kwaliteit van het personeelsbestand van de politie gewaarborgd moet worden. De politie mag van hen daarom best een voorkeur hebben voor Nieuwe Nederlanders, zolang kwaliteit de doorslaggevende factor blijft.

Imago van de politie

Nieuwe Nederlanders verwachten zich weinig thuis te voelen bij de politie

Aan Nieuwe Nederlanders is gevraagd de prototypische politiemedewerker te beschrijven. De figuur hieronder laat zien dat er weinig sprake is van identificatie met de 'prototypische politiemedewerker'. Nieuwe Nederlanders benoemen vooral kenmerken die niet op hen van toepassing zijn. In een bedrijfscultuur die gerepresenteerd wordt door deze prototypische medewerker verwachten Nieuwe Nederlanders zich dan ook weinig thuis te voelen.

De prototypische politiemedewerker



Men verwacht dat de bedrijfscultuur extern formeel is en intern juist informeel

Volgens jonge Nieuwe Nederlanders hangt er een andere sfeer tussen politiemedewerkers wanneer zij zichtbaar zijn voor burgers dan wanneer zij zich niet in het zicht van burgers bevinden. Men geeft aan dat politiemedewerkers zich richting burgers toe 'formeel' presenteren. Echter verwachten jonge Nieuwe Nederlanders het tegengestelde als het gaat om de omgang tussen politiemedewerkers onderling. Onderling verwacht men namelijk dat de bedrijfscultuur juist informeel is. Zo wordt aangegeven dat politiemedewerkers waarschijnlijk als familie met elkaar omgaan, veel grapjes maken en bereid zijn om voor elkaar door het vuur te gaan.

Ik denk dat er twee kanten aan zit. Ik denk dat politiemedewerkers maatjes zijn onderling, maar als ze aan het werk zijn, zijn ze ook echt serieus bezig. Maar er is wel ruimte voor een leuke relaxte sfeer (Surinaams)

Een collegiale sfeer, bijna familie. Je gaat wel voor elkaar door het vuur (Antilliaans).

Wel gezellig, maar tijdens werktijden wel serieus. Ze hoeven ook niet de hele dag serieus bezig te zijn, dat maakt werken juist leuk (Marokkaans).

De verklaring voor het gebrek aan diversiteit is de ongelijkheid binnen de politie*

Nieuwe Nederlanders geven aan dat er weinig sprake is van diversiteit binnen de politie. Zij denken niet dat dit voor niets is. Verschillende redenen worden hiervoor gegeven:

- Er heerst intern een ‘blanke cultuur’ waar men niet snel aardt als politiemedewerker met een andere etnische achtergrond.
- Er heerst een ‘grapjescultuur’. Men verwacht dat er continue ongepaste grappen of opmerkingen worden gemaakt over Nieuwe Nederlanders
- Er wordt door politiemedewerkers richting burgers toe met twee maten gemeten. In de optiek van Nieuwe Nederlanders worden autochtonen sneller geholpen en minder snel gestraft dan personen met een andere etnische herkomst.
- Er is sprake van machtsmisbruik. Volgens Nieuwe Nederlanders worden burgers met een andere etnische achtergrond gepest door politiemedewerkers door hen te pas en te onpas aan te houden en te beboeten.

Op de volgende sheet worden quotes weergegeven om deze resultaten te illustreren.

Imago van de politie

Ze houden een Marokkaan of een Turk sneller aan dan een Nederlander op een scooter (Surinaams).

Je hoort dat ze roekeloos handelen, zinloos schieten op mensen. Ja, dat is dan niet echt heel positief (Antilliaans).

Je ziet vaak berichten over dat ze bij de politie racistisch zijn,. Bepaalde agenten treden harder op tegen bepaalde bevolkingsgroepen dan tegen autochtonen (Marokkaans).

Ik denk wel dat er op de werkvloer sprake is van discriminatie (Antilliaans).

Ik denk dat ze bij de politie ook in 'hokjes' denken (Turks).

Ze zijn wel corrupt, sommige mensen helpen ze heel goed en anderen helemaal niet (Turks).

Ik zou kunnen doen alsof ik me er thuis voel, maar dat zou niet echt zijn. Ik zou dan echt met een masker naar mijn werk gaan, ik zou me dan anders voordoen dan ik echt ben. Ergens weet je toch dat ze anders over je denken (Surinaams).

Allochtonen moeten zich altijd bewijzen, dat zie je op elke werkvloer. (Surinaams).

De grootste criminelen zijn toch wel allochtoon, of gekleurd. Als je als 'gekleurde' agent binnen komt dan heb je een label (Surinaams).

Ongelijkheid geladen door ervaringen met etnische discriminatie

Het beeld dat politiemedewerkers zowel op de werkvloer als richting burgers onderscheid maken op basis van etniciteit is ontstaan vanuit het idee dat er bij de politie sprake is van etnische profilering richting burgers. Dit beeld is vaak gevormd tijdens de middelbare schoolperiode waar Nieuwe Nederlanders zelf hebben ervaren dat politiemedewerkers onderscheid maken op basis van etniciteit. Deze ervaringen hebben destijds veel indruk gemaakt en zijn daardoor goed bijgebleven.

Vroeger zaten we met een groepje vrienden in het park en dan kwam de agenten om ons weg te sturen. We deden helemaal niets vervelend. Ze gaven dan ook aan dat het preventief was (Surinaams).

Ik ben zo vaak door de politie weggestuurd als ik samen met mijn vrienden buiten aan het relaxen was. Ze haalden ons uit elkaar vanwege samenscholing. Alsof ze dat ooit bij een groepje Nederlanders zouden doen. (Turks).

Ik was een keer aan het verhuizen, bezig met allemaal dozen op straat. Toen bleven twee agenten mij in de gaten houden, alsof ik een inbreker ben. Dat vond ik niet zo leuk,. (Turks).

De grootste criminelen zijn toch wel allochtoon, Als je als 'gekleurde' agent binnen komt dan heb je een label. Dat weet ik omdat een vriendin van mij is weggepest. Ze is Antilliaanse en daar werden continu grapjes over gemaakt (Antilliaans).

Ik wordt heel vaak aangehouden op de scooter, terwijl de Nederlanders gewoon door mogen rijden (Surinaams).

Imago van de politie

De mate waarin het imago een rol speelt in de overweging om voor de politie te werken verschilt tussen doelgroepen

Hoewel ‘werken bij de politie’ negatief geladen is, verschilt de mate waarin men dit imago mee laat wegen in de overweging om te werken bij de politie. Leeftijd speelt hierbij een belangrijke rol. Hoe ouder de Nieuwe Nederlander, hoe minder bepalend het imago van de politie is in de overweging om te werken bij de politie. En hoe jonger de Nieuwe Nederlander, hoe groter de rol van het imago in de overweging om te werken bij de politie. De jonge Nieuwe Nederlanders bezwijken namelijk het meest onder de sociale druk.

Jonge Nieuwe Nederlanders	Oudere Nieuwe Nederlanders
Mijn omgeving zou het echt niet accepteren. Zij zijn echt niet blij met de politie. Ik denk dat ze me zouden zien als een verrader en daardoor zou ik echt moeten verhuizen (Antilliaans).	*Mijn ouders zouden misschien nadenken over de gevaren ervan, maar niet omdat het de politie is. Mijn vrienden zouden normaal reageren denk ik. Als je eerlijk werkt voor je geld dan is het goed (Marokkaans).*
Ik zou er elke dag mee te maken krijgen. Mensen zouden steeds zeggen dat je een slaaf van de staat bent geworden. Mijn moeder zou het minder erg vinden, maar mijn vader is ook niet dol op de politie (Surinaams).	*Ja, je hoort dat wel eens, maar als ik daarmee eerlijk mijn brood verdien en mijn kinderen te eten kan geven, dan interesseert het me niet wat anderen van me vinden (Marokkaans).*

Sociale media houden het negatieve imago in stand

Media spelen naast de eigen ervaringen een belangrijke rol in het in stand houden van het imago van de politie. Vooral berichten en video's op sociale media die 'aantonen' dat politieagenten etnisch profileren en hun macht misbruiken vragen regelmatig de aandacht van Nieuwe Nederlanders.

Voor Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders spelen daarnaast de mediaberichten uit de Verenigde Staten een belangrijke rol. Zo geven Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders aan dat er in de Verenigde Staten in zeer zorgelijke mate sprake is van etnisch profileren. In hun optiek zijn de gebeurtenissen in de Verengde Staten een voorbode op hetgeen Nederland staat te wachten. De zaak van Mitch Henriquez wordt herhaaldelijk genoemd als voorbeeld hiervan.

Uit de media. In nu.nl bijvoorbeeld stond een kopstuk over een Amerikaanse agent die iemand doodschoot zonder reden. Het is echt heel erg daar, en alles wat daar gebeurd komt langzamerhand naar Nederland toe (Surinaams).

Tips van Nieuwe Nederlanders

Volgens Nieuwe Nederlanders is diversiteit binnen de politie een urgent thema

Nieuwe Nederlanders geven unaniem aan dat er meer diversiteit nodig is binnen de politie. Volgens hen is het niet wenselijk dat een organisatie die burgers hoort te beschermen discrimineert op basis van etniciteit. Door meer diversiteit binnen de politie kan volgens Nieuwe Nederlanders etnisch profileren worden tegen gegaan. Daarnaast wensen Nieuwe Nederlanders meer diversiteit omdat zij geloven dat problemen onder Nieuwe Nederlanders beter aangepakt kunnen worden. Door kennis van gebruiken en culturen sluiten politieagenten in hun optiek namelijk beter aan op verschillende lagen van de bevolking.

Als er bij mij een Antilliaanse agent aan de deur zou komen, dan zou ik het gevoel krijgen dat ik beter wordt begrepen en dat ik serieuzer wordt genomen. Wij hebben namelijk dezelfde normen en waarden. Ik heb er dan veel meer vertrouwen in. Als dat zou gebeuren, dan zou ik er dagen over praten omdat het zo bijzonder is (Antilliaans).

Het heeft voordelen want een Turkse agent kan bijvoorbeeld beter luisteren naar de Turkse jeugd dan een agent met een andere achtergrond. Ze snappen elkaar beter (Turks).

Tips van Nieuwe Nederlanders

Aan de Nieuwe Nederlanders is gevraagd of zij tips hebben voor de politieacademie om meer Nieuwe Nederlanders te werven. Hieronder worden hun tips weergegeven

Maak video's waarin politiemedewerkers met een niet-Nederlandse etnische achtergrond hun ervaringen bij de politie delen.

Wees er vroeg bij, ga bijvoorbeeld langs middelbare scholen zodat jongeren op een positieve manier in aanraking komen de politie. En herinner hen aan weken bij de politie.

Zorg voor snuffelstages en open dagen zodat men zelf een beeld kan vormen van werken bij de politie.

Maak reclame, laat je net als defensie zien zodat men herinnert wordt aan de politie als werkgever.

Versoepel de screening. Al wil men graag voor de politie werken, door familieleden die in aanraking zijn gekomen met de politie lukt het toch niet.

Bijlage

Bijlage | Onderzoekstechnische informatie - kwalitatief

- Veldwerkperiode
  - Het veldwerk is uitgevoerd op dinsdag 29 en donderdag 31 maart 2016
- Methode respondentenselectie
  - Uit het StemPunt-panel van Motivaction
- Incentives
  - De respondenten hebben als dank voor deelname aan het onderzoek een kleine vergoeding ontvangen
- Bewaartermijn primaire onderzoeksbestanden
  - Digitaal beschikbare primaire onderzoeksbestanden worden tenminste 12 maanden na afronden van het onderzoek bewaard. Beeld- en geluidsopnames op cd en niet digitaal beschikbare schriftelijke primaire bestanden zoals ingevulde vragenlijsten, worden tot 12 maanden na afronden van het onderzoek bewaard.
- Overige onderzoekstechnische informatie
  - Overige onderzoekstechnische informatie en een exemplaar van de bij dit onderzoek gehanteerde vragenlijst is op aanvraag beschikbaar voor de opdrachtgever

Auteursrecht

Het auteursrecht op dit rapport ligt bij de opdrachtgever. Voor het vermelden van de naam Motivaction in publicaties op basis van deze rapportage – anders dan integrale publicatie – is echter schriftelijke toestemming vereist van Motivaction International B.V.
Zie ook ons Pers- en publicatiebeleid.

Beeldmateriaal

Motivaction heeft datgene gedaan wat redelijkerwijs van ons verwacht kan worden om de rechthebbenden op beeldmateriaal te achterhalen. Mocht u desondanks menen recht te kunnen doen gelden op gebruikt beeldmateriaal, neem dan contact op met Motivaction.

motivaction
research and strategy

Motivaction International B.V.
Marnixkade 109
1015 ZL Amsterdam
Postbus 15262
1001 MG Amsterdam

T +31 (0)20 589 83 83
M moti@motivaction.nl

www.motivaction.nl
www.facebook.com/stempunt