

Nooit meer wegkijken?

Over de aanpak van uitsluiting, discriminatie en racisme na 'de blauwe familie'

Maïke Gieling
Lector diversiteit en divers
vakmanschap



POLITIEACADEMIE



Ontslagen politieagenten verstuurd zeer racistische berichten: 'We gaan gelul krijgen met deze appgroep'

De vier Amsterdamse politieagenten die deze maand definitief werden ontslagen wegens ernstig plichtsverzuim uitten zich 'in een aantal gevallen zeer discriminerend'. Ze hadden het in groepsapps onder andere over 'kk nig ers'.



Jesper Roele

Algemeen verslaggever

23 januari 2025, 13:24



Zes medewerkers op non-actief na racistische opmerkingen

Schandaal bij politie

Zes politiewerkers zijn afgelopen weekend per direct buiten functie gesteld. In Parijs, waar ze een voetbalwedstrijd bezochten, filmde ze hun omgeving en sloegen ze racistische taal uit.

Edwin van der Aa
Carla van der Wal
Suzanne de Winter
Nijmegen

De medewerkers van de politie-eenheid Oost-Nederland spraken in een voertuig 'zeer ongepast' over wat ze in hun omgeving zagen, aldus de politie, die een onderzoek is gestart. Het filmpje is volgens de

politie gemaakt toen ze in privétijd een wedstrijd van Oranje in Parijs hadden bezocht.

'Er is maar één blanke', wordt geconstateerd als de omgeving wordt gefilmd. Er wordt gevraagd: 'Wil je meer of minder?', verwijzend naar het 'meer of minder Marokkanen' van Geert Wilders. Daarna is te horen hoe anderen 'minder, minder' roepen. En zo gaat het door. 'Dit is etnisch profileren', zegt één, waarna hard wordt gelachen. En: 'Er staat één met een bomgordel'.

De politiemensen vragen zich ondertussen vol afgrizen af of hun hotel echt in deze omgeving staat. 'Wil zijn wij erg geschrokken van deze beelden en uitspraken, want wij willen een politie zijn van en voor iedereen', zegt politiefchef van Oost-Nederland Janny Knol. 'Het gedrag van deze collega's, ook al was het in privétijd, past hier niet bij en is volstrekt onacceptabel.'

Het is weer een vlek op het blazoen van de politie. Vaker lekt uit hoe op schokkende wijze over anderen wordt gesproken. Wat dit filmpje zegt over de stand van zaken, daar willen nog niet veel partijen over praten. Politiefchef Martin Stalsing, portefeuillehouder diversiteit: 'Er zijn goede eerste stappen genomen, verder wil ik niet op de zaak ingaan.' Wim Groeneweg, van politievakbond ACP, zegt dat 'ontzettend veel werk wordt gemaakt' van het aanpakken van racisme binnen de politie.

Hubert Bruls, burgemeester van Nijmegen (deel van de politie-eenheid Oost-Nederland) en voorzitter van het Veiligheidsberaad, noemt de beelden 'walgelijk'. 'Ik wil niet vooruitlopen op het onderzoek, maar als het op deze manier gegaan is, is het schandelijk en ontoelaatbaar. Zo willen leden van de politie zich niet presenteren. Als het klopt wat we gezien hebben, moet dat consequenties hebben.'

De zes medewerkers is volgens een politiewoordvoerder de toegang tot alle politielocaties ontrond zolang het onderzoek loopt. Over hun functie wil de politie geen mededelingen doen. Een buschauffeur, die de beelden deelde op twitter, wil niet op de kwestie reageren.



NOS Nieuws • Dinsdag 30 maart 2021, 19:46

Dit werd gezegd in de omstreken appgroep van Rotterdamse agenten



Politieagenten op non-actief gesteld om racistische taal

Zes medewerkers van de politie zijn afgelopen weekend direct buiten functie gesteld. In Parijs, waar ze een voetbalwedstrijd bezochten, filmde ze hun omgeving en sloegen ze racistische taal uit.

Carla van der Wal
Apeldoorn

De medewerkers van de politie-eenheid Oost-Nederland hadden zich in een voertuig in Parijs 'zeer ongepast' uitgesproken over wat ze in hun omgeving zagen, aldus de politie, die een onderzoek is begonnen. Het gewraakte filmpje zou volgens de politie geschoten zijn toen de zes in hun privétijd een wedstrijd van Oranje in Parijs hadden bezocht.

Op sociale media is te zien hoe ze zich dan uitlieten: overvloedig racistisch. 'Er is maar één blanke', wordt geconstateerd als de omgeving wordt gefilmd. Er wordt gevraagd: 'Wil je meer of minder?' verwijzend naar de 'meer of minder Marokkanen' uitspraak van Geert Wilders. Daarna is te horen hoe anderen 'minder, minder' roepen. En zo gaat het maar door. 'Dit is etnisch profileren', zegt iemand, waarna hard wordt gelachen. En: 'Er staat één met een bomgordel'.

'Dit gedrag, ook al was het in privétijd, is volstrekt onacceptabel', aldus politiefchef Janny Knol. 'Het gedrag van deze collega's, ook al was het in privétijd, past hier niet bij en is volstrekt onacceptabel.'

'Erg geschrokken' Dit alles leidt tot een onderzoek. 'Als politie zijn wij erg geschrokken van deze beelden en uitspraken, want wij willen een politie zijn van en voor iedereen', zegt politiefchef van Oost-Nederland Janny Knol. 'Het gedrag van deze collega's, ook al was het in privétijd, past hier niet bij en is volstrekt onacceptabel.'

Het is ook weer een vlek op het blazoen van de politie. Vaker lekt uit hoe op schokkende wijze over anderen wordt gesproken. In 2020

ontstond ophef nadat agenten in Rotterdam in een appgroep spraken over burgers met een migratieachtergrond als onder meer 'kantervolk', 'kar-Afrikanen' en 'pauperclochtonen'. Die agenten kregen een schriftelijke berisping, en volgden excessen van politiefchef Fred Westerboeke. In 2022 moest dezelfde politiefchef das optreden doen, vanwege een arrestatie waarbij een agent een betrokkene 'kanneg' noemde. In dat jaar werd ook de documentatie 'De blauwe familie' uitgezonden, waarin politiemensen vertelden hoe zij te maken kregen met discriminatie door hun eigen collega's. Die docu leidde tot Kamervragen. Over de vraag wat het filmpje dat nu is opgedoken zegt over de stand van zaken, willen nog niet veel partijen iets zeggen. Politiefchef Martin Stalsing, die de portefeuille diversiteit onder zijn hoede heeft, zegt: 'Er zijn goede eerste stappen genomen, verder wil ik niet op de zaak ingaan.' Wim Groeneweg van politievakbond ACP, zegt dat 'ontzettend veel werk wordt gemaakt' van het aanpakken van racisme binnen de politie. 'We moeten het onderzoek in deze zaak afwachten, ook al lijkt het althof dit niet goed is. Want als we niet spreken zijn ook in privétijd niet toelaatbaar.'

Dit gedrag, ook al was het in privétijd, is volstrekt onacceptabel
- Politiefchef Janny Knol

Nader onderzoek naar ongepaste uitlatingen collega's

Afgelopen weekend verschenen op social media beelden die waren gemaakt vanuit een busje rijdend door Parijs waarbij de inzittenden zich zeer...

“Buiten beschermen we. Buiten bekrachtigen we. Buiten begrenzen we. Kijken we naar de situatie en grijpen in als het nodig is. Met een luisterend oor als het kan, met de sterke arm als dat moet. Dat doen we toch intern ook?, denk je misschien. We werken toch al aan een ‘Politie voor Iedereen’? Ja, maar het is niet genoeg. Dat is de pijnlijke, maar waardevolle les uit de documentaire De Blauwe Familie. En ja, ook binnen kijken we eerst naar de situatie en die kan elke keer anders zijn. En ja, we willen leren van onze fouten. Maar wie de grens over gaat zal dat altijd voelen, daar hoort altijd een sanctie op te volgen. Altijd. En daar waar nodig volgt ontslag.” — statement Korpsleiding, Korpsmanagementteam, de Centrale Ondernemingsraad en de Nederlandse politievakbonden



Na 'de Blauwe familie'

- Landelijk coordinator aanpak Uitsluiting, Discriminatie en Racisme
- Plan van aanpak: Nooit meer weggijken (Van Renswoude, 2022)
- Beleid bij uitsluiting, discriminatie en racisme (UDR): vier actiesporen
 - 1) Expliciteren en uitdragen van de norm
 - 2) Herzien disciplinair proces
 - 3) Erkenning en herstel
 - 4) Leiderschapsontwikkeling



Onderzoek

Hoe verloopt de opvolging en afhandeling van meldingen van uitsluiting, discriminatie en racisme binnen de politieorganisatie en wat zijn bevorderende en belemmerende factoren voor een succesvol verloop van het interne meldproces?

Gieling, M. & Sikkens, E. (2026). *Nooit meer weggijken?* Een verkennend onderzoek naar de afhandeling van meldingen van uitsluiting, discriminatie en racisme binnen de nationale politie. Politieacademie.



Een betekenisvolle opvolging van meldingen: proces, interacties en uitkomsten



“Als je het over succesvolle meldingen hebt, dan is het enerzijds de melder, die weet zich gehoord en die heeft ook voor zichzelf heel bewust kunnen benoemen wat speelt, wat scheelt er. Vervolgens in het contact met de leidinggevende, dat hij of zij openstaat voor hetgeen gemeld is. En uiteindelijk ook de daadwerkelijke aanpak. Dus niet alleen maar zeggen, ja, we gaan er wat mee doen, maar nee, weet je, die leidinggevende zocht echt de communicatie met het team waar het over ging. Daar zijn echt concrete acties op gericht geweest.”



Het uitdragen & expliciteren van de norm

- Communiceer actiever over verschillende vormen van uitsluiting, discriminatie en racisme en benut casuïstiek om duidelijkheid te scheppen over wat de norm is.
- Benut (fictieve) voorbeelden om de 'ondergrens' te verduidelijken én het gesprek aan te gaan over gedragingen die mogelijk in een grijzer gebied liggen.
- Het uitdragen van de norm betekent ook heldere consequenties bij het overtreden van die norm: lijkt nog onvoldoende gehandhaafd.
- Deel actief goede voorbeelden van meldingen die hebben geleid tot maatregelen die effect hebben gehad.



Het disciplinair proces

- Inrichting triagecommissies: onafhankelijkheid, kennis & expertise.
- Mogelijkheden om breder en vanuit verschillende perspectieven te kijken naar het probleem en mogelijke oplossingsrichtingen in plaats van eenzijdige focus op (mogelijk) plichtsverzuim.
- Aandacht voor uitsluiting
- Spanningsveld tussen het centraal stellen van de melder en opvolging door middel van triage



Erkenning en herstel

- Herstel vraagt om een lange adem
- Herstel als vertrekpunt in de aanpak van uitsluiting, discriminatie en racisme
- Erkenning en herstel is alleen mogelijk als het probleem écht wordt begrepen. De 'schuldvraag' en 'begrijpvraag' zijn zeker niet altijd verenigbaar in één onderzoek
- Monitoren van de opvolging over een langere periode
- Begeleiding en ondersteuning van de diverse betrokkenen in een disciplinair onderzoek
- Casushouders met overzicht én mandaat.



Leiderschaps- ontwikkeling

- Ondersteuning van leidinggevenden tijdens en na afloop van de formele afhandeling van een melding
- Aandacht aan integriteitsvraagstukken, inclusief uitsluiting, discriminatie en racisme, in de verschillende leiderschapsopleidingen
- Benut bestaande casuïstiek en eigen ervaringen van leidinggevenden en breng verschillende perspectieven in (melders, veroorzakers, teamleden en betrokken professionals)



“Uiteindelijk wil je maar één ding hè: geaccepteerd worden en erkend worden, als mens. Dat overstijgt zelfs... als politie collega. Maar het gaat meer... als mens. Dat is dus wat ik bedoel. Het is groter dan uitsluiting, discriminatie en racisme.”

