

Veilig binnen?

Sinan Çankaya (2011). *Buiten veiliger dan binnen. In- en uitsluiting van etnische minderheden binnen de politieorganisatie.* Delft, Uitgeverij Eburon.



Peer van der Helm (2011). *First do no harm. Living group climate in secure juvenile correctional institutions.* Amsterdam, uitgeverij SWP.



Hoewel al weer ruim twee jaar geleden verschenen zijn beide proefschriften nog steeds de moeite waard om in dit tijdschrift besproken te worden. Het proefschrift van Çankaya laat zien dat politieagenten van etnische minderheden zich op straat veiliger voelen dan in de beschermde omgeving van het politiebureau tussen hun autochtone collegae; Van der Helm deed onderzoek naar het opvoedingsklimaat in gesloten Justitiële Jeugdinstellingen, en

concludeert dat de doelstellingen van de pedagogische medewerkers in dergelijke instellingen (opvoeding, behandeling en resocialisatie) beter bereikt kunnen worden als er sprake is van een open sfeer dan wanneer er sprake is van een repressieve houding. In beide gevallen gaat het dus om fenomenen die we kennen uit de groepsdynamica, zoals veiligheid, cohesie, in- en exclusie, stereotypering, leiderschap, groeps(leef)klimaat, beïnvloeding.

Normbeeld

De antropoloog Sinan Çankaya kreeg veel publiciteit met zijn proefschrift, waarschijnlijk mede omdat hij zelf bij de politie werkte en er dus sprake was van participerende observatie in zijn onderzoek. In het *NRC* van 19 oktober 2011 valt te lezen: ‘Met zijn baardje, spijkerbroek en blauwe All Stars-gympen wekte [...] Çankaya (29) niet direct het vertrouwen van de oudere dienders van het korps Amsterdam-Amstelland. Hun eerste indruk van hem was: Turks. (Waarop hij antwoordde dat hij ‘Nijmeegs’ is, wat voor sommige Amsterdamse agenten weinig beter was). Hij werd ook wel eens aangezien voor de jongen die de koffieautomaat kwam bijvullen of familie van een verdachte.’

Naast participerende observatie hield Çankaya 44 diepte interviews met politieagenten van Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Nederlandse komaf.

Diversiteit is al jaren een belangrijk thema voor politieorganisaties. De gedachte hierbij is dat politiemedewerkers afkomstig van etnische minderheidsgroepen bruggen kunnen bouwen naar hun ‘eigen’ groepen. Ondanks veel aandacht in werving en selectie worden de landelijk gestelde normen (8,5% van het gemiddelde personeelsbestand van politiekorpsen zou uit etnische minderheden moeten bestaan) niet gehaald. Een deel van hen blijft namelijk niet lang binnen de politieorganisatie werken, omdat ze zich vaak achtergesteld voelen bij promoties en beoordelingen en zich vaker onveilig voelen dan hun ‘witte’

collega's. Een deel kan verklaard worden uit individuele achterstanden van etnische minderheden, waardoor ze niet aan de vereiste kwalificaties voldoen, maar een deel wordt ook verklaard door etnische stereotypering en beeldvorming. Ten slotte zou de organisatiecultuur als verklaring genoemd kunnen worden, waarbij bedoeld wordt een openlijke discriminerende sfeer. Centrale onderzoeksvraag in de studie van Çankaya is in hoeverre normbeelden bijdragen aan de in- en uitsluitingsprocessen. De vraag wordt uitgesplitst in de volgende deelvragen: welke dominante normbeelden beïnvloeden interacties binnen de politieorganisatie; welke effecten sorteren de dominante normbeelden op etnische minderheden binnen de politieorganisatie; wat verklaart de variaties in de ervaringen met in- en uitsluiting tussen en binnen etnische minderheidsgroepen; hoe reageren politiemedewerkers op in- en uitsluiting?

Normbeeld is een antropologisch begrip dat oorspronkelijk verwees naar fysieke, somatische kenmerken die door de groep als normatief en ideaal gezien worden (bijvoorbeeld in het Caraïbisch gebied: hoe lichter de huidskleur, des te hoger de persoon op de maatschappelijke ladder werd ingeschaald). Later is het begrip geëvolueerd naar culturele aspecten, waarbij impliciet binnen een groep eisen gesteld worden met betrekking tot omgangsvormen, taalvaardigheid en flexibiliteit van een persoon, waaraan een duidelijk morele component gekoppeld zit in de vorm van impliciete ideaaltypische opvattingen over goed en slecht (gedrag).

Bewijslast

Çankaya participeerde op de surveillance-dienst, met alle randactiviteiten die daar bij horen, zoals samen lunchen, roken of koffie drinken en het bijwonen van (de)briefings. Een ander deel van de participerende observatie vond plaats tijdens vergaderingen, congressen, en in zijn dagelijkse werk als onderzoeker en trainer binnen de politie. De 44 diepte-interviews waren semi-structureerd van aard. De rest van de informatie kwam uit informele gesprekken op de werkvloer of locatie. Als laatste methodiek hield Çankaya groepsinterviews (focusgroepen).

In de resultaten van zijn onderzoek komt het volgende naar voren: de normbeelden zijn niet etnisch neutraal. Processen van etnische categorisatie en stereotypering leiden tot ongelijkheden. Stereotype beelden over etnische minderheden zoals die naar voren komen in de media en de samenleving komen ook voor binnen de politieorganisatie. De negatieve contacten tussen politieagenten en burgers van etnische minderheden reproduceren deze etnische stereotypen, en dat werkt door in de interactie tussen politiemedewerkers van de etnische minderheid en de etnische meerderheid. Etnische minderheden binnen het politieapparaat moeten vaak aantonen dat zij neutraal en objectief kunnen blijven wanneer ze optreden tegen mensen van hun eigen etnische achtergrond, terwijl dit voor de etnische meerderheid niet geldt. Als politieagenten van een etnische minderheid onderling samenwerken, samen lunchen of

samen roken, leidt dat tot wantrouwen bij de etnische meerderheid, zeker als er ook in de taal van herkomst gecommuniceerd wordt. Met betrekking tot het normbeeld van de neutrale politieagent is het impliciete uitgangspunt dus dat witte politiemedewerkers in het optreden tegenover hun eigen groepen neutraal zijn, terwijl politiemedewerkers van etnische minderheden in soortgelijke situaties een bewijslast dragen. Dit speelt sterker als een politiemedewerker nieuw is in de organisatie of naar een nieuwe afdeling wordt overgeplaatst, en moet aantonen dat hij te vertrouwen is (integriteit) en collegiaal is (solidair met de collegae). Na deze tijdelijke testfase zullen de verhoudingen zich vaak normaliseren, mits de persoon in kwestie aan de bewijslast heeft voldaan. Ook als een politieagent van een etnische minderheid in burger op een politiebureau rondloopt waar men hem niet kent, veroorzaakt dat vaak een negatieve statusoekening (de man die de koffieautomaat komt bijvullen).

Andere aspecten als gender en leeftijd kunnen voor variatie in de uitsluitingsprocessen zorgen: een jonge Marokkaanse politieagent zal daar meer mee te maken krijgen dan een oudere Marokkaanse collega, vanwege de congruentie met de uiterlijke kenmerken van deviante Marokkaanse jongeren. Uiteraard speelt ook de hiërarchische status een rol: een inspecteur van een etnische minderheid zal minder te maken krijgen met uitsluitingsprocessen dan een surveillant uit dezelfde etnische groep.

Het proefschrift van Çankaya staat vol met

citaten uit de interviews die hij afnam, hetgeen de leesbaarheid vergroot en soms pijnlijk duidelijk maakt hoe de uitsluitingsprocessen tot stand komen.

Balans behandeling en controle

Peer van der Helm deed onderzoek naar het leefmilieu van adolescenten met ernstige gedragsproblemen tussen de 12 en 18 jaar die in een Justitiële Jeugdinstelling opgesloten zijn. Een dergelijke opname dient als straf, als afschrikking, maar evenzeer als behandeling en rehabilitatie. Of dat laatste, gemeten naar het recidive percentage, zo succesvol is, valt te betwijfelen: op basis van cijfers uit de VS, Duitsland en Nederland blijkt gemiddeld tussen de 40% en 55% binnen een jaar na detentie te recidiveren. Het gaat hierbij niet om kleine groepen: jaarlijks zijn in Nederland zo'n 7.000 jongeren enige tijd in genoemde instellingen gedetineerd. De meesten worden in groepen behandeld, bestaande uit 8 tot 12 personen, onder leiding van twee of drie sociotherapeuten.

Een voor de hand liggend probleem in een dergelijke setting is het wederzijds negatief beïnvloeden, dus elkaar besmetten met het deviante gedrag (*deviant training*).

Daarnaast bestaat het probleem van de juiste balans vinden tussen behandeling en controle uitoefenen. Adolescenten met ernstige gedrags- of psychiatrische problemen laten zich moeilijk disciplinaire regels opleggen en kunnen met geweld reageren op hun opsluiting. De sociotherapeuten worden regelmatig bedreigd of fysiek

aangevallen, en kunnen als reactie onnodig machtsvertoon of rigide controle uitoefenen, wat uiteraard interfereert met het succesvol behandelen van de gedragsproblemen. Een cyclus van repressie en geweld als reactie op de repressie kan dan gemakkelijk ontstaan, met als gevolg (nog meer) schade voor de ontwikkeling van de adolescent en minder kans op een succesvolle behandeluitkomst (minder recidive).

Uitgangspunt voor Van der Helm was dan ook de hippocratische eed die artsen moeten afleggen, maar die evenzeer voor Justitiële Jeugdinstellingwerkers zou moeten gelden: *primum non nocere*, of in het Engels vertaald: *first do no harm*, wat de titel van zijn proefschrift werd.

In het eerste onderdeel van zijn onderzoek wordt getracht een valide en betrouwbaar instrument te construeren om het leefklimaat van een groep in een Justitiële Jeugdinstelling te meten. De belangrijkste leefklimaatfactoren (na factoranalyse) waren *steun* (aandacht en steun van de sociotherapeut voor de jongeren, het idee dat de jongere de sociotherapeut kan vertrouwen), *groei* (de jongere moet het idee hebben dat zijn detentie zinvol is en dat hij wat kan leren), *repressiviteit* (als jongeren het idee krijgen dat regels oneerlijk en niet consequent worden toegepast wordt het leefklimaat als negatief ervaren) en *onderlinge atmosfeer* (de jongeren moeten elkaar kunnen vertrouwen, het is belangrijk dat er niet onderling gestolen wordt, gepest, afgeperst of drugs verhandeld). Hieruit werd een vragenlijst samengesteld met 37 items die de kwaliteit

van het leefklimaat op betrouwbare en valide wijze meet. Alle factoren van het leefklimaat zijn beïnvloedbaar en bieden dus concrete handvatten voor de sociotherapeuten om hun professionele gedrag te verbeteren.

Het tweede deel van het onderzoek betrof de invloed van het leefklimaat in de groep op motivatie en interne *locus of control*. Gevonden werd dat een open leefklimaat in belangrijke mate geassocieerd was met een grotere behandelmotivatie en het leggen van de oorzaak van de problemen bij zichzelf (*locus of control*). Niet geheel verwonderlijk, maar dat er in een gesloten setting toch bestanddelen zijn die werken in de behandeling is wel een relevante uitkomst. Ten aanzien van coping werd gevonden dat een open leefklimaat samenhang vertoont met een actieve manier van coping en grotere behandelmotivatie, terwijl een repressief leefklimaat gerelateerd was aan passieve manieren van coping, zoals vermijding en passief gedrag.

Omdat empathie een belangrijke voorspeller kan zijn voor recidive werd ook dit aspect onderzocht, evenals persoonlijkheidskenmerken. Er werd wel een relatie gevonden tussen de meer cognitieve empathieontwikkeling en een open leefklimaat, maar niet met de meer affectieve empathie. Dit wordt door Van der Helm verklaard uit het feit dat veel jongeren zich gedurende de detentie depressief voelen en zich niet al te kwetsbaar op durven te stellen naar leeftijdgenoten. Wat betreft de persoonlijkheidskenmerken bleek dat een open leefklimaat samenhang met de stabili-

lisatie van persoonlijkheidsproblemen, en dat deze op hun beurt weer de samenhang met agressie medieerde. Bij een repressief leefklimaat was juist sprake van een destabilisatie van de persoonlijkheid van de jongeren.

Somber beeld, maar ook hoop

Ten slotte onderzocht Van der Helm ook verschillen in professioneel gedrag van de sociotherapeuten. Voor het professioneel handelen in de groep is een hoge arbeidsmotivatie nodig, en het kunnen bewaren van een juiste balans tussen controle en flexibiliteit. De controle is nodig om veiligheid en structuur te garanderen, terwijl de flexibiliteit juist nodig is om een open therapeutisch leefklimaat te scheppen. Veel sociotherapeuten bleken angst te hebben voor de agressie van de jongeren en voelden zich vaak teleurgesteld in de resultaten ('niets werkt') omdat jongeren die recidiveren en gepakt worden, weer terug komen in de instelling. Hoe meer angst, hoe repressiever de attitude, en hoe minder de sociotherapeuten het gevoel hadden de zaak onder controle te hebben. Inspirerend leiderschap bleek samen te hangen met minder angst bij de sociotherapeuten en meer flexibiliteit, en met het gevoel controle te hebben tijdens het werk.

Samenvattend kan gezegd worden dat uit zijn onderzoek blijkt dat de omstandigheden in een Justitiële Jeugdinstelling soms slecht zijn voor de ontwikkeling van de jongeren: er kan sprake zijn van een leefklimaat waarin jongeren agressie en geweld laten

zien, drugs gebruiken, zwakkeren afpersen, soms verkrachten, en sociotherapeuten bedreigen en aanvallen. Als reactie hierop kunnen de sociotherapeuten zelf doorschieten in hun controlerende taak, waarbij extra gestraft wordt, er repressief opgetreden wordt en er voor behandeling geen ruimte meer over blijft. Tegen dit sombere beeld blijkt dat er ook hoop is: bij een open leefklimaat ontstaat er ruimte voor de jongeren

om te veranderen: ze leggen vaker de oorzaak van hun problemen bij zichzelf (locus of control), ze ontwikkelen meer empathie en behandelmotivatie, de persoonlijkheidskenmerken stabiliseren zich waardoor agressie afneemt. Al deze factoren zijn relevant voor het reduceren van recidive.

Arnout ter Haar