



Shielta Ramataursing

coach/counselor en trainer

Wij Zij & Ik Coaching en Advies

Diversiteit en inclusie bij de politie

‘Ja, ik pleit voor diversiteit, maar nog meer voor inclusie bij de Nationale Politie.’ Aldus Shielta Ramataursing. ‘De samenstelling van de politie is gebaat bij een representatieve afspiegeling van onze samenleving om daar op aan te kunnen sluiten. Dat kan door volop te benutten wat medewerkers met zich meebrengen.’

‘Dat de NPB dit principe omarmt en zich hard maakt voor het formuleren van doelstellingen op dit gebied voor de Nationale Politie, vind ik zeer positief. Daar draag ik graag aan bij. Op basis van mijn ervaringen, zowel als professional, als in het leven, heb ik een visie op leiderschap. Deze visie sluit aan bij wat er nodig is om van de doelstellingen op het diversiteit en inclusie een succes te maken. Het is een andere invalshoek, waarbij leidinggevende aangeven dat ze een perspectief aangereikt krijgen dat ze (nog) niet kennen. Medewerkers uit de minderheidsgroepen geven aan dat ik taal en woorden geef, ook nog eens in een model gegoten, aan alles wat zij voelen, maar niet onder woorden kunnen brengen.’

AANPASSEN AAN DE DOMINANTE GROEP

Shielta legt uit hoe en waarom het in de praktijk vaak fout gaat na het binnenhalen van diversiteit. ‘Dat komt onder andere door het klassieke wij-en-zij-denken. Minderheidsgroepen passen zich vaak aan de dominantie groep in de organisatie aan. Als je jouw talenten en kwaliteiten kunt benutten, dan is dat een verrijking voor jezelf en voor de organisatie. Als deze onvoldoende herkend en benut worden, dan leidt het tot een conflict. In de eerste plaats in jezelf. Als iemand uit de minderheidsgroep zijn manier van leven, denken en doen kwijtraakt in het aanpassingsproces, kost dat veel energie. Dan is het gevaar op klem lopen groot. Het kan leiden tot conflicten met collega's, leidinggevenden of anderen, tot ziekteverzuim of het verlaten van de organisatie. Dat moet voorkomen worden. Ik zie nog te vaak dat medewerkers denken geïntegreerd te zijn in de organisatie, zonder zich bewust te zijn van het aanpassen. Dat kan lang goed gaan, maar een keer krijg je daarvoor de rekening gepresenteerd. Dan zie je dat iemand ineens kan uitvallen, zonder directe aanleiding, wat ook nog eens langdurig kan aanhouden.’



‘Wat moet er gebeuren om medewerkers uit de minderheidsgroepen een verrijking voor de politie te laten zijn? Hoe kunnen we voorkomen dat zij vroeg of laat aanlopen tegen problemen die zorgen voor ziekteverzuim, burn-out en vertrek uit de organisatie?’

‘De dominante kant van de organisatie kent helaas vaak maar één perspectief, gaat Shielta verder. ‘Dat is de bubbel met waarden, normen en de context waarin iemand zelf is opgegroeid. Zij zitten in een positie waarbij ze niet in beweging hoeven te komen. Als je geen ander perspectief kent, is het lastig om buiten je eigen bubbel te kunnen kijken. Hierdoor ziet de dominante groep de verrijking vanuit de minderheidsgroepen onvoldoende. Het komt het nogal eens voor dat de minderheidsgroep - meestal onbewust - op een of andere manier uitgesloten wordt, omdat er onvoldoende oog is voor wie iemand werkelijk is, wat hem of haar gevormd heeft en drijft. Stel jezelf de vraag of iedereen hetzelfde zou moeten zijn? Mag de ander er óók zijn? Oók dus; náást jou en naast anderen. Aanvullend. Ik noem dat inclusie. Een organisatie die mensen die anders van achtergrond en gewoonten zijn, van harte insluit. Dat vraagt om beweging vanuit de kant van de dominante groep.’

INCLUSIE IS TRANSFORMATIE

‘De organisatie die succesvol wil zijn, is bereid te investeren in de relaties tussen medewerkers’. Juist als die divers samengesteld is. Niet uitsluiten, maar insluiten. Inclusie dus, dat is nodig. Een inclusieve politieorganisatie worden, vraagt om een transformatie. Transformatie betekent van vorm veranderen. Het gaat er anders uitzien, anders functioneren. Beter, is mijn ervaring. De sleutel daarvoor ligt bij het individu, te beginnen bij de leidinggevende. Het is heel simpel: als je als leidinggevende niet meetransformeert, dan transformeert de organisatie in z’n geheel ook niet. Via de “Wij Zij & Ik-methode”, die we aanbieden bij organisaties, maken we bewust wat die transformatie voor jou betekent. Wat vraagt het aan verandering van jouzelf. Daarvoor leren we deelnemers aan trainingen en coaching goed en eerlijk naar zichzelf én naar hun blinde vlekken te kijken. Ook al doet dat misschien pijn en voel je weerstand om te veranderen. Deze pijn of weerstand heeft altijd een diepere oorzaak. Hier kom je ook je eigen uitsluitingsmechanismen tegen. Waar komt dit dan vandaan? Dat is de vraag aan jezelf. Ik weet dat dit diep gaat, maar volgens mij is het transformatieproces het onderdeel dat wordt overgeslagen. We denken dat werken aan diversiteit en inclusie vanuit de ratio kan, met tips en trucks. Jammer, want je kunt pas echt insluiten als je weet wat je in jezelf uitsluit.’



Shielta Ramautarsing (49) vertelde op de NPB-themadag “Verander jezelf” (16 november 2018) over haar bewogen leven als in Nederland geboren kind van Surinaams-Hindoestaanse ouders. Huiselijk geweld, een onderdrukte positie als meisje binnen het gezin en uitsluiting, maakten daar helaas deel van uit. Het zorgde er uiteindelijk voor dat zij klem liep in het leven. Wat volgde was een transformatieproces naar heling. Zij hervond de kracht in haarzelf en beschreef dit proces openhartig en meeslepend in haar boek “De kracht van Zijn wie ik ben” (Uitgeverij Tattwa).

Als absolute ervaringsdeskundige ontwikkelde de afgestudeerde andragoog (= gespecialiseerd in opvoeding en vorming volwassenen), die 20 jaar leiding gaf in diverse organisaties, de Wij Zij & Ik-methode. Die zet ze in bij organisaties die open staan voor het idee dat de daar werkende mensen zélf de sleutel tot verandering voor zichzelf, voor anderen én voor de organisatie in handen hebben.

**De organisatie die
succesvol wil zijn,
is bereid te investeren
in de relaties tussen
medewerkers**



Pas als medewerkers goed met elkaar omgaan, ga je de gewenste resultaten behalen

OORDEELLOOS KIJKEN NAAR ANDEREN

‘Nogmaals, de sleutel tot verandering naar een inclusieve organisatie zit in het “ik”. Pas als medewerkers goed met elkaar omgaan, ga je de gewenste resultaten behalen. Verbind je dus met elkaar als Nationale Politie. Dat vraagt om oordeelloos te kijken naar anderen. Zeker van de leidinggevendenden. Hun goede voorbeeld is heel belangrijk. Kennis, begrip, inlevingsvermogen, empathie, goed kunnen luisteren en de dialoog kunnen aangaan, horen daarbij. Gelijk halen is geen dialoog, maar helaas komt dat nog vaak voor. Kijk naar de gelijkwaardigheid op menselijk niveau. We moeten vooral niet allemaal hetzelfde zijn. Die gelijkwaardigheid zit er in dat we elkaars potentieel erkennen en benutten. Dat jij er mag zijn, maar de ander óók. Dat een ieder iets positiefs toevoegt op basis van wie hij of zij is en dat ook mag laten zien. Daarom: ontmoet elkaar. Leer elkaar kennen. Investeer in elkaar en daarmee ook in de organisatie.’

Charter Diversiteit ondertekend

NPB-voorzitter Jan Struijs ondertekende op 19 december 2018 in de Tweede Kamer het Charter Diversiteit. De NPB committeerde zich daarmee (nogmaals) aan het bevorderen van diversiteit en inclusie op de werkvloer. Elf andere organisaties, o.a. de Tweede Kamer, deden dat ook.

GEWAARDEERD DOOR HET NPB-BESTUUR

Met de Wij Zij & Ik-methode én ervaringsgerichte oefeningen, maakt Shielta het onbewuste bewust. ‘Wij horen regelmatig dat er een stem gegeven wordt aan wat er in zowel de dominante groep als de minderheidsgroep ervaren wordt. Dat we een diepere laag pakken met onze trainingen en het anders doen dan men misschien gewend is, wordt ook gewaardeerd door het NPB-bestuur. Het was mooi dat René Moraal en ik de training “Diversiteit-Inclusie” mochten geven. De bestuursleden hebben in onze aanpak ervaren hoe het is om via het “ik” te komen tot hun eigen transformatie die inclusie vraagt. Daarbij gaan zij door hun pijn en weerstanden. ‘Volgens mij zijn we er met elkaar wel over eens dat dit een succesvolle bijdrage levert voor inclusie bij de Nationale Politie.’ ■