

Gevolg van de Covid-19 maatregelen

Spanning en polarisatie binnen de politieorganisatie

door Benjamin van Gelderen en Marieke van den Bosch

Binnen de maatschappij zijn duidelijk spanningen aanwezig rondom de huidige Covid-19 maatregelen. Verschillende groepen hebben uiteenlopende meningen in het debat, variërend van het zich zoveel mogelijk houden aan de maatregelen tot en met het zich zichtbaar afzetten tegen het bestaande overheidsbeleid. Binnen de politieorganisatie voelen medewerkers, als beoogde afspiegeling van de maatschappij, natuurlijk ook intern spanningen rondom de Covid-19 maatregelen. Maar hoe kenmerken deze spanningen zich en hoe kun je er het beste mee omgaan, in het bijzonder specifiek in relatie tot een ontstane minderheidsgroep die zich niet heeft gevaccineerd?

Onlangs is een themanummer van het Tijdschrift voor de Politie (TvP, dec. 2021) gewijd aan polarisatie en maatschappelijk ongenoegen, waarbij binnen het inhoudelijke debat de politie een neutraal standpunt wordt toegedicht (Van Hoorn, 2021). Echter komen spanning en polarisatie in relatie tot de covid-19 maatregelen ook *binnen* de politieorganisatie onmiskenbaar voor. Een inventarisatie binnen de sectoren en diensten van een eenheid leverde het algemene beeld op dat daar waar er spanningen heersen, dit vooral te maken heeft met de mate waarop niet-gevaccineerden praktisch gezien nu en bij eventuele toekomstige strengere maatregelen hun werk nog betekenisvol kunnen verrichten. Die spanningen zijn weer minder voelbaar bij de onderdelen waar meer maatwerk mogelijk is. Ook is er sprake van debat tussen de wel- en niet-gevaccineerden. Enerzijds kan de fysieke samenwerking als niet veilig voor de gezondheid worden ervaren en anderszins ontstaat er ook een principiële discussie. Voor leidinggevenden is het soms lastig om hierin neutraal te blijven. Er moeten nu eenmaal keuzes worden gemaakt in de wijze waarop men samen kan blijven werken en leidinggevenden hebben uiteraard ook hun eigen visie in het debat.



Discussies tussen medewerkers komen interactief en illustratief in beeld in de vele omschreven reacties op intranetberichten rondom bijvoorbeeld nieuwe afgekondigde overheidsmaatregelen en over de boosterprik. Hierbij is het stevigste debat duidelijk waarneembaar tussen medewerkers die voorstander zijn van de maatregelen versus de medewerkers die hier toch ook met een meer kritische blik naar blijven kijken. Men probeert elkaar nadrukkelijk te overtuigen, ook over de zin- of onzin van het vaccineren. Een derde groep probeert vooral op te roepen tot saamhorigheid en onderlinge verbinding; je staat als politie voor de lastige taak om in een impactvolle maatschappelijke periode samen te moeten optreden en elkaar daarin te moeten kunnen ondersteunen. Anders gesteld, binnen de samenleving kun je van mening verschillen en dat ook uitdragen; als politieorganisatie moet je ondanks interne spanningen wél eenduidig naar buiten treden en daarbij heb je elkaars steun hard nodig. Een visie die past binnen de interne politieredeneerlijn van het covidbeleid waarin saamhorigheid een belangrijke rol vormt evenals het met elkaar en met respect voor elkaars standpunten in gesprek blijven.

In de theorie van de polariserende gedachtenconstructie van het wij/zij denken is er sprake van tegengestelde partijen die actief hun mening naar elkaar uiten. De politie neemt juist vaak de bemiddelende en minder uitgesproken middengroep c.q. rol van bruggenbouwer in (Brandsma, 2016). Rondom deze thematiek en context kan dit voor individuele politiemedewerkers niet te onderschatten persoonlijke dilemma's opleveren, je kan immers intern ook tot een minderheidsgroep behoren die onder een vergrootglas ligt.



De minderheidsgroep

Als je inzoomt op de interne spanningen en polarisatie dan lijkt een groot deel van het debat zich onmiskenbaar af te spelen rondom de discussie of je wel- of niet gevaccineerd zou moeten zijn. Hierin komt mede ook uit individuele belevingen van niet-gevaccineerden naar voren dat wordt ervaren om je constant te moeten verdedigen (soms word je direct aangesproken, soms ben je meer indirect toehoorder van wat er in de groep stellig wordt besproken), er zorg is hoe je dadelijk zeker bij eventuele strengere maatregelen je werk nog moet doen, je vervelende opmerkingen te horen krijgt en er een gevoel kan heersen je niet altijd meer gesteund en thuis te voelen bij de werkgever. De werkgever spreekt zich uit voor vaccinatie en volgt uiteraard het overheidsbeleid, maar spreekt zich er begrijpelijkerwijs ook onderbouwd tegen uit daar waar het gaat om het - net als zorgmedewerkers - verkrijgen van voorrang bij vaccinatie en de boosterprik. Je uitspreken tegen bestaand beleid is dus in de ogen van niet-gevaccineerden ook mogelijk. Ook wordt de interne communicatie niet altijd als even neutraal ervaren. Er wordt soms nog gesproken over medewerkers die vaccinatie weigeren terwijl er helemaal geen vaccinatieplicht bestaat,

vanuit zorg wordt ook wel de suggestie gewekt om te kijken of er niet een goed gesprek moet worden gevoerd over vaccinatie (al dan niet met hulp van bijvoorbeeld de geestelijk verzorger) of over bewustwording wat het met de veiligheid van andere medewerkers doet. Kortom, het bieden van een ervaren inclusieve werkomgeving staat vanuit het perspectief van de niet-gevaccineerde onder druk en daar zou je iets aan moeten doen.

Los van het inhoudelijke debat over het overstijgende belang van vaccinatie voor de groep als geheel, heb je namelijk óók nadrukkelijk te maken met het vraagstuk *hoe* je nu om moet gaan met de minderheidsgroep, onafhankelijk of individuele overwegingen nu wel of niet als valide worden ervaren. En dat vraagstuk is nu net de essentie van bijvoorbeeld de denkwijze rondom het willen zijn van een ´politie voor iedereen´. Telkens in de discussie over wat een geldend standpunt zou moeten zijn zoals dat in het *meerderheids*belang gangbaar is en logischerwijs ook tot besluitvorming en communicatie leidt - komt waar het rondom dit soort vraagstukken procesmatig om gaat - het dilemma naar voren hoe je nu aanvullend met het minderheidsperspectief moet dealen ook *juist* als dit indruist tegen de algemene zienswijze; het gaat dan niet zozeer om een oplossing, maar meer om een omgangswijze. Denk aan het debat rondom het al dan niet moeten toepassen van positieve discriminatie rondom loopbaanbeleid en het omgaan met de opgeroepen visie van andersdenkenden waar je het vervolgens eigenlijk liever niet mee eens bent. Vraagstukken die te benaderen zijn vanuit een meer utiliteitsachtig principe: oftewel streven naar zoveel mogelijk tevreden betrokkenen c.q. het hoogste algemene gepercipieerde nut daar waar het in dit debat gaat om gezondheid (i.p.v. vrijheid), versus het meer morele- of deugdprincipe wat vooral te maken heeft met de invalshoek: **‘Wat voor politie willen we zijn?’**. Deze vorm van deugdethiek is illustratief verwoord in een interview met filosoof, theoloog en Denker des Vaderlands Paul van Tongeren gepubliceerd in de Volkskrant (Wagendorp, 2021), waarin hij stelt ´Wat voor soort samenleving zijn we als we niet de lasten kunnen dragen van een paar mensen die niet mee willen doen?´. Kortom, laten we niet alleen inhoudelijk kijken wie er ´gelijk´ heeft of andersom het beleid ter discussie stellen (want je moet nu eenmaal keuzes maken en volgen), maar ook onze aandacht vestigen hoe we daarnaast ook de juiste betrokkenheid kunnen schenken aan andersdenkenden die in deze ook achter de grondwaarden van de politieorganisatie staan.

Je staat als politie voor de lastige taak om in een impactvolle maatschappelijke periode samen te moeten optreden en elkaar daarin te moeten kunnen ondersteunen.

Visie van experts

Om inzicht te krijgen hoe je nu het beste om kunt gaan met spanningen en polarisatie rondom



deze thematiek is in de vorm van een focusgroep aan diverse experts (o.a. een geestelijk verzorger, een psycholoog, vertrouwenswerk, ondernemingsraad, een communicatiedeskundige, een veranderkundig projectleider en HR adviseurs) advies gevraagd. Het punt waar je in essentie op inhoud een betekenisvol debat over zou kunnen voeren is de vraag in hoeverre je verantwoordelijk bent voor elkaars veiligheid en gezondheid. Een veelvoorkomend

advies voor allerhande dilemma's is doorgaans om het 'goede gesprek te voeren', maar wat is dat in deze? Los van feiten en argumenten is het ook vooral een geloofs- en voorkeurskwestie geworden. Vaccineren kent wetenschappelijk statistisch te onderschrijven voordelen waarvan het goed is dat deze alom bekend worden gemaakt, maar heeft daarnaast ook het element in zich in hoeverre een individu voor zichzelf om allerhande redenen de keuze wil maken om bepaalde risico's over bijvoorbeeld eventuele bijwerkingen in verhouding tot de gepercipieerde opbrengst niet wil nemen (kleine kansen kunnen een grote gevoelsimpact hebben en zich overigens ook feitelijk voordoen), andere parameters mee te wegen of anderszins afwegingen te maken waar je in gelooft. Soms is dat ook te scharen onder rationele overwegingen, soms een gevoelskwestie. Je zult ook de emotie en het sentiment moeten aanspreken aldus gesteld in een recent interview in Dagblad Trouw met filosoof Fleur Jongepier (Akkerman, 2021). Met het idee van alleen het rationele gesprek kun je veel mensen kwijt raken, waarbij er in het interview ook wordt aangegeven uiteraard niet open te hoeven staan voor alle gekkigheid. Bespreek eerlijk waarom iemand twijfelt en kijk naar de specifieke context, specifieke maatregelen en hun proportionaliteit aldus Jongepier (Akkerman, 2021).

Vanuit het perspectief over het omgaan met interne spanningen, lijkt het niet het meest opportuun om op zoek te gaan naar de overtuigende waarheid en lijkt het ook niet raadzaam om georganiseerd groepen met een verschillende zienswijze tegenover elkaar te zetten. Je weet overigens ook niet van iedereen welke vaccinatiekeuze is gemaakt en je wilt polarisatie ook niet organiseren. Wel zal je groepen kunnen voorlichten over het overheidsbeleid en hoe zich dit vertaalt tot de praktijk van het met elkaar werken, dat is wat immers ongestoord doorgang moet blijven vinden. Veelal ontstaan praktische werkafspraken vanzelf als je hiervoor bewust ruimte maakt en is faciliterend leiderschap voldoende. Niet-gevaccineerde medewerkers vragen hoe zij zelf betekenisvol willen blijven bijdragen als hun eigenlijke werk niet meer op dezelfde wijze kan worden uitgevoerd behoort altijd tot de mogelijkheden, passend bij de visie hoe je in deze om kunt gaan met de minderheidsgroep.

Vergeet ook niet dat er sprake is van een opstapeling van uitdagingen. Politie mensen staan binnen de huidige maatschappelijke teneur onder grotere druk vanuit de samenleving, zowel in mentale zin als ook feitelijk in de extra ontstane werk- en roosterdruk binnen de toch al heersende krapte. Het is goed om je eigen ongemak onder ogen te zien en het is van belang dat men elkaar kan steunen en helpen. Dit maakt de politiemedewerkers weerbaarder, wat nu juist nodig is in de uitvoering van de taak waar de politie in de roerige samenleving voor staat.

Streven naar een inclusieve werkomgeving

In de kwestie van interne spanningen en polarisatie rondom de covid-19 maatregelen, lijkt het debat zich voornamelijk af te spelen rondom het thema vaccinatie. Er ontstaat hierbij binnen de politieorganisatie een meerderheidsgroep die de keuze voor vaccinatie heeft gemaakt en daarmee ook een minderheidsgroep die hier niet voor kiest. Het is van belang om – los van de inhoudelijke standpunten – een visie te hebben hoe je hier mee om wilt gaan. Wat voor politie wil je intern zijn en lukt het je om ook de minderheid hierin een positie te geven? Het wenselijke perspectief lijkt ons dat je er in dit debat voor iedere medewerker wil zijn en dus een inclusieve werkomgeving wil bieden. Dit is ook nodig om als organisatie als geheel weerbaar te kunnen

blijven. Als er in deze al aanbevelingen gegeven kunnen worden, dan is het om:

1. actief bewust na te denken over welk perspectief je hierin wilt hanteren;
2. meer individuele aandacht en zorg te besteden aan medewerkers die de keuze hebben gemaakt om zich niet te laten vaccineren;
3. na te denken hoe deze groep – ook bij strengere maatregelen – waardevol aan het werk te kunnen laten gaan;
4. rekening te houden met het betrekken van deze groep bij de wijze van meer neutrale communicatie over het onderwerp;
5. de individuen wanneer nodig betrekken bij het kunnen duiden van hun werkwensen en voorstellen; en
6. de bestaande leiderschapsaandacht en instrumentarium te blijven gebruiken om bij te dragen aan het algemene welbevinden van alle medewerkers.

Het gaat er niet alleen om dat zaken worden opgelost of dat de waarheid wordt gevonden, maar in dit betoog wordt juist ook opgeroepen om een perspectief na te streven waarin zowel de last van de meerderheids- als de minderheidsgroep kan worden gedragen. Dat maakt de politie als geheel uiteindelijk juist meer weerbaar, wat in deze roerige tijd hard nodig is.

OVER de auteurs:



*dr Benjamin van Gelderen is
sectorhoofd Politie Den Haag Zuid /
benjamin.van.gelderen@politie.nl*



*Mr. Marieke van den Bosch is
sectorhoofd Politie Leiden-Bollenstreek
/ marieke.van.den.bosch@politie.nl*

Referenties

Akkerman, S. (2021, 11 december). Met een vaccinatie je vrijheid ‘verdienen’? Dit vocabulaire van straffen is echt kwalijk. *Trouw*. Geraadpleegd op 27 december 2021, van <https://www.trouw.nl/religie-filosofie/met-een-vaccinatie-je-vrijheid-verdienen-dit-vocabulaire-van-straffen-is-echt-kwalijk~bb85132e/?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.nl%2F>

Brandsma, B. (2016). *Politie & Polarisatie: De basiswetten*. Denkkader ontwikkeld door Bart Brandsma i.s.m. Pharresia.

Van Hoorn, J. (2021). Polarisatie kent grenzen. *Tijdschrift voor de Politie*, 4, 3.

Wagendorp, B. (2021, 6 december). Coronacrisis? Als dit een echte crisis was, zouden we iets hebben geleerd. *De Volkskrant*. Geraadpleegd op 23 december 2021, van <https://www.volkskrant.nl/kijkverder/v/2021/coronacrisis-als-dit-een-echte-crisis-was-zouden-we-iets-hebben-geleerd-zegt-de-denker-des-vaderlands~v459197/>