



rijksuniversiteit
 groningen

faculteit gedrags- en
 maatschappijwetenschappen

Is de politie een afspiegeling van de samenleving?

Een onderzoek naar de samenstelling van demografische kenmerken, diversiteit en inclusie bij de politie Drenthe en de provincie Drenthe

AFSTUDEERSCRIPTIE

Naam: Rianna Jansen Rijksuniversiteit Groningen
Studentnummer: S4532287 Faculteit Gedrags- en Maatschappijwetenschappen
Naam begeleider: drs. Bert Bieleman
Referent: prof. dr. René Veenstra

Master Sociologie route Criminaliteit en Veiligheid

Januari 2023



VOORWOORD

Voor u ligt mijn scriptie over diversiteit en inclusie bij de politie Drenthe. Met deze scriptie rond ik mijn master Sociologie (route Criminaliteit en Veiligheid) aan de Rijksuniversiteit Groningen af. Gedurende de (pre-)master heb ik veel geleerd en heb ik mij kunnen ontwikkelen tot de persoon die ik vandaag ben. Ik kijk terug op een leerzame en waardevolle periode, waarin hoogtepunten afgewisseld werden door enkele dieptepunten.

Voor deze periode zou ik graag een aantal personen willen bedanken. Allereerst zou ik graag mijn begeleider vanuit de opleiding, Bert Bieleman, willen bedanken. Bedankt voor de prettige begeleiding gedurende het doen en schrijven van het onderzoek. De adviezen en feedback hebben mij geholpen om tot dit uiteindelijke verslag te komen. Ook mijn referent, René Veenstra, zou ik graag willen bedanken voor de gegeven feedback en adviezen.

Dit onderzoek heb ik geschreven in samenwerking met ‘Politie voor Iedereen’ Drenthe, waar ook mijn afstudeerstage heeft plaatsgevonden. Ondanks dat ik gedurende de stage bezig was met mijn eigen onderzoek heb ik een mooie inkijk kunnen krijgen in de organisatie. Hiervoor wil ik allereerst Saman Hassan bedanken. Bedankt voor de gezellige ritten naar Emmen of andere plekken in Nederland, om zo een goed beeld te krijgen van wat ‘Politie voor Iedereen’ inhoudt. Daarnaast wil ik Judith Brouwer en Martine Ritzema-Rozema bedanken voor de begeleiding gedurende de stage en de inzichten die jullie mij gegeven hebben in de politie organisatie. Jullie hebben ervoor gezorgd dat ik met een positief gevoel terug kijk op de stage en veel heb mogen leren van de organisatie.

Daarnaast zou ik ook graag alle respondenten willen bedanken voor het invullen van de online vragenlijst. Bedankt voor jullie tijd, zonder jullie was dit niet mogelijk geweest.

Groningen, januari 2023

Rianna Jansen

SAMENVATTING

Vanuit ‘Politie voor Iedereen’ Drenthe is de vraag gekomen inzichtelijk te krijgen wat de samenstelling is van de bevolking in Drenthe en de politie Drenthe. ‘Politie voor Iedereen’ vindt dat de politie een afspiegeling moet zijn van de samenleving waarin deze functioneert. Dit is een verkennend kwantitatief onderzoek naar de samenstelling in kenmerken van zowel de bevolking van de provincie Drenthe als de medewerkers van de politie Drenthe. Verdieping is gezocht door te in te gaan op diversiteit en inclusie. De hoofdvraag van dit onderzoek is: *In hoeverre is er sprake van een diverse en inclusieve organisatie bij de politie in Drenthe, in hoeverre wordt dit door verschillende groepen in de organisatie ervaren en hoe verhoudt dit zich met de provincie Drenthe?* Ter ondersteuning van de hoofdvraag zijn een zestal deelvragen opgesteld.

Om deze te kunnen beantwoorden zijn zowel een literatuurstudie uitgevoerd, als het uitzetten van een online vragenlijst bij de politie Drenthe ($N = 564$). De online vragenlijst is uiteindelijk door 286 medewerkers ingevuld (respons: 50,7 procent). De resultaten van de online vragenlijst zijn vergeleken met informatie over de samenstelling van de bevolking in provincie Drenthe. Het gaat hierbij om de volgende demografische kenmerken: leeftijd, gender, seksuele oriëntatie, herkomstland, religie, opleidingsniveau en politieke voorkeur. Ter verdieping is ook informatie verzameld over diversiteit en inclusie bij de politie Drenthe en de provincie Drenthe. Inclusie is in de online vragenlijst voor de politie Drenthe op twee verschillende niveaus bevraagd, namelijk inclusie in de organisatie en inclusie in teams.

Uit dit onderzoek blijkt dat de percentages tussen de provincie Drenthe en de politie Drenthe bij de meeste kenmerken significant van elkaar verschillen. Dit heeft betrekking op gender, leeftijd, herkomstland, religie, opleidingsniveau en politieke voorkeur. Bij de politie Drenthe (63,6 procent) zijn meer mannen dan in de provincie Drenthe (49,7 procent). Bij de politie Drenthe (1,1 procent) zijn minder jongeren aanwezig, dan aanwezig in de provincie Drenthe (8,1 procent), tevens zijn er ook meer ouderen in de provincie Drenthe (21,0 procent) dan bij de politie Drenthe (16,7 procent). Wat herkomstland betreft zijn in de politie Drenthe (94,5 procent) meer personen die Nederland als herkomstland hebben dan in de provincie Drenthe (89,4 procent). Bij opleidingsniveau zijn grotere procentuele verschillen, bij de politie Drenthe is namelijk 73,3 procent van de medewerkers middelbaar opgeleid tegenover 45,4 procent van de bevolking in de provincie Drenthe. Tot slot zijn er bij de politie Drenthe (24,7 procent) meer personen die geen politieke voorkeur hebben dan in de provincie Drenthe (19,8 procent).

Ook kan gezegd worden dat bij de politie Drenthe sprake is van een inclusieve organisatie, met verschillende gemiddelden tussen categorieën. Uit dit onderzoek blijkt dat mannen bij de politie Drenthe een significant hogere mate van inclusie in teams ervaren dan vrouwen. Tevens ervaren middelbaaropgeleiden een significante lagere mate van inclusie in de organisatie in vergelijking met

laag- en hoogopgeleiden. Tot slot blijkt dat naarmate medewerkers bij de politie Drenthe zich in een hogere functieschaal bevinden, zij een significant hogere mate van inclusie in de organisatie ervaren.

Ten slotte zijn er een drietal aanbevelingen die voort komen uit de conclusies op de hoofd- en deelvragen. Allereerst zal de instroom verbeterd moeten worden wat gender en herkomstland betreft, dit kan gedaan worden door het aannemen van meer vrouwen en personen met een niet-Nederlands herkomstland. Ten tweede zal de instroom verbeterd moeten worden met betrekking tot opleidingsniveau. Het aannemen van vrouwen voor hoge functies in de organisatie is hier mogelijk een oplossing voor. Ten derde zal gericht op de toekomstige ontwikkelingen van de kenmerken, rekening gehouden moeten worden met de vergrijzing in Drenthe. Dit kan gedaan worden door het werven van medewerkers jonger dan 25 jaar. Dit onderzoek biedt mogelijkheden voor vervolgonderzoek. Allereerst kan dit onderzoek herhaald worden in andere districten. Ten tweede zou een mixed-methode of kwalitatief onderzoek een waardevolle toevoeging kunnen zijn bij vervolgonderzoek. Een bijbehorende onderzoeksvraag zou dan meer beschrijvend van aard moeten zijn; *‘Hoe wordt diversiteit en inclusie ervaren in de verschillende groepen in de organisatie?’*

INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk 1. Inleiding	8
1.1 Aanleiding.....	9
1.2 Hoofdvraag	9
1.3 Relevantie	10
1.4 Leeswijzer.....	12
Hoofdstuk 2. Context	13
2.1 Nationale politie.....	13
2.2 Politie voor Iedereen.....	13
Hoofdstuk 3. Theoretisch kader	15
3.1 Diversiteit	15
3.2 Inclusie.....	17
3.3 Diversiteit en inclusie	20
Hoofdstuk 4. Methoden	23
4.1 Onderzoeksmethoden.....	23
4.2 Operationalisatie	25
4.3 Online vragenlijst.....	27
4.4 Vergelijken responsgroep en populatie.....	29
4.5 Beschikbare data	30
4.6 Analyse opzet.....	31
Hoofdstuk 5. Resultaten	32
5.1 Kenmerken politie Drenthe.....	32
5.2 Vergelijking politie Drenthe en provincie Drenthe	34
5.3 Diversiteit en inclusie bij de politie Drenthe	43
5.4 Diversiteit en inclusie in de provincie Drenthe.....	49
Hoofdstuk 6. Conclusie en discussie	51
6.1 Conclusies.....	51
6.2 Discussie	57
6.3 Aanbevelingen	59

Literatuur	62
Bijlagen	73
Bijlage I: Uitnodiging online vragenlijst	73
Bijlage II: Online vragenlijst	74
Bijlage III: Schalen diversiteit en inclusie	82
Bijlage IV: Matrix LFNP	83
Bijlage V: Stedelijkheid en seksuele oriëntatie tabellen.....	84
Bijlage VI: Extra tabellen (politieke voorkeur, religie en leeftijd)	86
Bijlage VII: Profile plots.....	89
Bijlage VIII: Tabellen significantie toetsen	91
Bijlage IX: Afhakende en afmakende respondenten	93
Bijlage X: Berekeningen significantie toetsen.....	96

HOOFDSTUK 1. INLEIDING

De afgelopen decennia is de Nederlandse samenleving steeds diverser geworden (CBS, 2022). Factoren als globalisatie en internationale mobiliteit zorgen ervoor dat de samenleving verandert en verschillende culturen met elkaar in contact komen. Het wordt voor personen steeds gemakkelijker om zich te verplaatsen naar een ander land of zelfs een ander continent. Personen migreren vaak voor bijvoorbeeld werk, liefde of studie. Niettemin migreren personen ook vanwege onveilige thuissituaties, zoals oorlogen of uitsluiting door seksualiteit (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2022d). Deze personen kennen allemaal andere culturen, waar verschillende waarden en normen bij horen. Wanneer deze verschillende waarden en normen samenkomen, kunnen deze voor spanningen binnen een samenleving zorgen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de Zwarte Pieten discussie, een Nederlandse traditie waar de afgelopen jaren steeds meer ophef en ongenoegen over is ontstaan. Voorstanders zien Zwarte Piet als een onschuldige Nederlandse traditie, die al jaren voor veel plezier zorgt aan het begin van de winter. Tegenstanders van Zwarte Piet zien het als een symbool van racisme, wat voor jonge kinderen een vertekend beeld van de realiteit schetst. Dit voorbeeld geeft een pijnlijk maatschappelijk probleem weer, maar laat wel zien dat het samenkomen van verschillende culturen niet altijd zonder slag of stoot zal gaan en vaak kan leiden tot discussies. Naast het samenkomen van verschillende nationaliteiten, is er steeds meer aandacht voor de LHBTIQ+ gemeenschap; lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen, transseksuelen, interseksuelen en queers. Ondanks dat seksuele diversiteit steeds meer geaccepteerd wordt, ervaren leden van de LHBTIQ+ gemeenschap nog altijd discriminatie (Discriminatie Meldpunt Groningen et al., 2020). Deze discriminatie komt, net als bij racisme, tot uiting door pesterijen, uitsluiting en intimidatie. Om de LHBTIQ+ gemeenschap te steunen, worden er evenementen georganiseerd zoals de jaarlijkse Gay Pride waarbij vrijheid en acceptatie voorop staan.

Een steeds meer diverse samenleving heeft invloed op de werkvloer. Op de werkvloer zal voorkomen moeten worden dat pesterijen, uitsluiting en intimidatie plaatsvinden. Een diverse werkvloer kan voor een verhoogd niveau van interpersoonlijke conflicten zorgen (Jackson et al., 1995). Deze conflicten komen vaak tot stand door vooroordelen of gekwetste gevoelens. Een diverse samenstelling van demografische kenmerken van medewerkers betekent niet dat alleen aandacht besteed moet worden aan de risico's hiervan. Verschillende persoonlijke kenmerken bieden een organisatie immers verschillende perspectieven en creativiteit. Een divers culturele werkvloer kan namelijk leiden tot een positief effect op het welzijn van medewerkers, wat de prestaties van een organisatie kan verbeteren (Ely, 2004; Jansen, Vos, et al., 2015; Joshi & Roh, 2009; Williams & O'Reilly, 1998). Medewerkers kunnen daarnaast gemotiveerder zijn wanneer er wordt voldaan aan hun behoefte om ergens bij te horen (*need to belong*). Deze behoefte zorgt dat personen willen dat de groep waartoe zij behoren voordelen behaalt uit bijvoorbeeld de kennis of de creativiteit van de werknemer (Otten & Jansen, 2015). Voor een organisatie

is het van belang dat er aandacht besteed wordt aan hoe er wordt omgegaan met deze verschillen, om zo de negatieve effecten van diversiteit te verminderen en de positieve effecten te benutten.

1.1 AANLEIDING

De Nationale Politie is de organisatie in Nederland die met name zorgt voor handhaving en noodhulp in de samenleving. In totaal heeft de organisatie 62.942 medewerkers en is daarmee de grootste werkgever van Nederland. In 2019 is ‘Politie voor Iedereen’ ontstaan nadat in dat najaar politiemedewerkers publiekelijk vertelden dat ze zich intern niet veilig voelden en dat ze gediscrimineerd en geïntimideerd werden (Politie voor Iedereen, 2021). ‘Politie voor Iedereen’ heeft als doel om ervoor te zorgen dat de politie goed verankerd is in de samenleving, en tevens een afspiegeling is van de samenleving waarin zij functioneert. Onder meer door globalisering worden onderwerpen als diversiteit en inclusie steeds belangrijker. Omdat er steeds meer verschillende culturen binnen een samenleving aanwezig zijn, is het essentieel dat de politie deze culturen kan representeren en weet hoe ze om moet gaan met de normen en waarden die bij deze culturen horen (Kakar, 2003; Leonard et al., 2004).

1.2 HOOFDVRAAG

‘Politie voor Iedereen’ wordt vanuit ieder district aangestuurd. Vanuit ‘Politie voor Iedereen’ Drenthe is gevraagd om inzicht te krijgen in wat de samenstelling is van de persoonlijke kenmerken van zowel de inwoners de provincie Drenthe als de medewerkers van de politie Drenthe. Hier is momenteel geen duidelijk beeld van, waardoor er geen acties ondernomen kunnen worden die gebaseerd zijn op de juiste gegevens. De onderzoeksvraag die in de scriptie beantwoord zal worden luidt:

In hoeverre is er sprake van een diverse en inclusieve organisatie bij de politie in Drenthe, hoe verhoudt dit zich met de provincie Drenthe en in hoeverre wordt dit door de verschillende groepen bij de politie Drenthe ervaren?

Deze hoofdvraag wordt ondersteund door een zestal deelvragen. Deze deelvragen zullen op basis van de context en literatuur gevormd worden in de komende hoofdstukken. De gegevens om deze hoofd- en deelvragen te beantwoorden is verzameld middels een online vragenlijst bij de politie Drenthe en een literatuuronderzoek. In de volgende paragraaf wordt ingegaan op de relevantie van het onderzoek.

1.3 RELEVANTIE

In deze paragraaf wordt de relevantie van dit onderzoek toegelicht. Dit wordt gedaan door in te gaan op de wetenschappelijke-, sociologische-, maatschappelijke- en beleidsrelevantie.

1.3.1 WETENSCHAPPELIJKE RELEVANTIE

Dit onderzoek richt zich op kennisvermeerdering met betrekking tot drie pijlers: inclusie, diversiteit en samenleving. Diversiteit en inclusie binnen de samenleving zijn veelbesproken onderwerpen, niet alleen in het nieuws maar tevens binnen de wetenschappelijke literatuur. Daar is een strategie ontwikkeld voor het analyseren van gender-, ras- en klassenongelijkheid in arbeidsorganisaties, om beter te begrijpen waarom het verbeteren van ongelijkheid in een organisatie vaak weinig tot geen succes heeft (Acker, 2006). Het artikel van Jansen et al. (2014) gaat in op het begrip inclusie en hoe dit gemeten kan worden. Bij inclusie gaat het om twee belangrijke concepten; verbondenheid en authenticiteit.

Naast onderzoeken over diversiteit en inclusie in de maatschappij/organisaties, zijn ook onderzoeken te vinden over diversiteit en inclusie bij *law enforcement*, *officers* en *police cultures*. Het zorgen voor een diverse politieorganisatie wordt beschouwd als een belangrijke stap in het verbeteren van de organisatie zelf en in de relaties tussen de politie en de maatschappij (Boogaard & Roggeband, 2010). Vooral het verbeteren van representatie van vrouwen en etnische minderheidsgroepen wordt als essentieel beschouwd. Verschillende onderzoeken richten zich op het werven en selecteren van deze groepen bij de politie (Donohue, 2020; Wilson et al., 2016; Todak et al., 2018). Daarin wordt benoemd dat binnen wetenschappelijk onderzoek voornamelijk de motivatie van vrouwen onderzocht wordt en daarmee de andere minderheidsgroepen vergeten worden.

Het doorvoeren van meer diversiteit binnen de organisatie leidt tot spanningen. In het bijzonder komen blanke, heteroseksuele en mannelijke agenten naar voren als het gaat om haatdragende discussies, terwijl bijvoorbeeld vrouwelijke agenten vaker het idee hebben dat zij zich moeten bewijzen tegenover hun mannelijke collega's (Loftus, 2008). Lesbische en homoseksuele agenten ervaren sociale uitsluiting en openlijk seksistisch en anti-homogedrag binnen de politieorganisatie. Ondanks het ervaren van dit gedrag en uitsluiting, zijn deze agenten loyaal aan het politieberoep en toegewijd aan de visie van de organisatie. Daarnaast zien lesbische en homoseksuele agenten zich als gekwalificeerd om met minderheidsgroepen te werken vanwege hun grotere waargenomen vermogen om contact te maken met deze groepen (Miller et al., 2003; Murray, 2020).

Tot slot ontstaan er dilemma's bij het doorvoeren van een diverse politieorganisatie. Zo kan diversiteit enerzijds zorgen voor meer legitimiteit en dienen als een hulpmiddel voor de gemarginaliseerde groepen, terwijl anderzijds de nadruk wordt gelegd op wat personen van elkaar onderscheidt. Dit verkleint de legitimiteit van minderheidsgroepen, wat weer leidt tot onrecht (Wieslander, 2019).

De meeste onderzoeken zijn meer gericht op het effect van inclusie voor de minderheidsgroep. Dit onderzoek richt zich op zowel de minderheidsgroep, als de meerderheidsgroep. Daarnaast biedt dit onderzoek de mogelijkheid tot het uitvoeren van vervolgonderzoek in andere districten van de politie in Nederland.

1.3.2 SOCIOLOGISCHE RELEVANTIE

Naast de wetenschappelijke relevantie wordt ingegaan op de sociologische relevantie. Binnen de sociologie zijn er drie hoofdvragen. Deze hebben betrekking op het cohesievraagstuk, het ongelijkheidsvraagstuk en het rationaliseringsvraagstuk (Ultee et al., 2003). Dit onderzoek over diversiteit en inclusie houdt zich bezig met de ongelijkheidsthematiek. Er is een studie gedaan naar de verschillende factoren die diversiteit en inclusie binnen een organisatie vorm kunnen geven. Tevens is onderzocht wat het belang is om een afspiegeling te zijn van de samenleving voor een organisatie zoals de politie Drenthe. Het ontbreken van diversiteit binnen organisaties wordt een steeds groter erkend sociaal probleem, die het onderzoek sociologisch relevant maakt. Dit probleem betreft niet één individu, maar heeft betrekking op verschillende populaties en groepen in een samenleving.

1.3.3 MAATSCHAPPELIJKE RELEVANTIE

De maatschappelijke relevantie is onder te verdelen in twee onderwerpen. Enerzijds richt dit onderzoek zich op een onderwerp waar maatschappelijk steeds meer aandacht voor is, namelijk toename van verschillende culturen binnen samenlevingen en het daardoor toenemende belang van een diverse en inclusieve organisatie. Anderzijds wordt dit onderzoek verricht in samenwerking met Politie Drenthe, een organisatie die een grote maatschappelijke relevantie kent.

Het maatschappelijke belang van de politie is groot. De politie zorgt immers voor een veilige leefomgeving in Nederland. Om legitimiteit te kunnen behouden als organisatie zal de politie moeten handhaven op de wet. Het handhaven gaat niet altijd zonder slag of stoot en verschillende kenmerken tussen culturen worden frequenter zichtbaar. Door het vergroten van diversiteit en inclusie binnen de organisatie kan gebruik worden gemaakt van de verschillende expertises die behoren bij verschillende culturen. Het is daarom van belang dat de politie een afspiegeling is van de context waarin zij zich bevindt. Dit verhoogt de legitimiteit van de organisatie. Er zijn verschillende initiatieven binnen 'Politie voor Iedereen' die zich bezighouden met het verkleinen van verschillen tussen de politie en de samenleving. Een voorbeeld hiervan is het 'Netwerk Divers Vakmanschap (NDV)'; een netwerk dat bestaat uit politiemedewerkers met kennis van een bepaalde cultuur, land of groep in de samenleving. Dit onderzoek tracht meer verduidelijking te geven over het belang van een diverse en inclusieve maatschappelijke organisatie, zoals die van de politie.

1.3.4 BELEIDSRELEVANTIE

Dit onderzoek naar diversiteit en inclusie bij de medewerkers van politie Drenthe is tevens op het gebied van beleid relevant. Aangezien diversiteit en inclusie als steeds belangrijker wordt beschouwd door niet alleen het ministerie van Justitie en Veiligheid en de politie, maar ook door de samenleving, is het van belang rekening te houden met deze factoren bij de instroom binnen de organisatie. Dit heeft betrekking op de Schijf van Vijf, waarover in het volgende hoofdstuk meer uitleg gegeven wordt. Dit onderzoek wijst uit waar mogelijk maatregelen genomen kunnen worden wat de instroom binnen de organisatie betreft. Het afnemen van de online vragenlijst en analyseren van de daaruit onttrokken informatie kan ook gedaan worden voor de andere districten van de politie in Nederland. De uitkomsten worden hierdoor niet alleen voor de politie Drenthe inzichtelijk, maar voor de gehele Nederlandse politie. Tot slot leidt het onderzoeken van diversiteit en inclusie binnen de politie tot het versterken van de legitimiteit van de organisatie.

1.4 LEESWIJZER

Als vervolg op dit inleidende hoofdstuk wordt in het volgende hoofdstuk een beschrijving van de context voor het onderzoek beschreven. In dit tweede hoofdstuk wordt de organisatie, de nationale politie, uitgelegd, waarna ‘Politie voor Iedereen’ nader wordt toegelicht. Vanuit dit initiatief is de hoofdvraag voor dit onderzoek naar voren gekomen. In hoofdstuk drie komt het theoretisch kader van dit onderzoek aan bod. Hier wordt eerst literatuur over diversiteit en inclusie beschreven, waarna verschillende theorieën aan bod komen die relevant zijn voor deze twee begrippen. Hoofdstuk vier richt zich op de gebruikte onderzoeksmethoden van dit onderzoek en gaat in op zowel de kwantitatieve methoden als de literatuurstudie die is gedaan voor dit onderzoek. Vervolgens komen in hoofdstuk vijf de resultaten aan bod. Dit hoofdstuk is opgedeeld in twee delen; het eerste deel gaat in op de demografische kenmerken van zowel de bevolking van de provincie Drenthe als medewerkers van de politie Drenthe, het tweede deel richt zich op diversiteit en inclusie binnen de politie Drenthe. In het zesde en tevens afsluitende hoofdstuk worden conclusies getrokken op basis van de resultaten van het onderzoek. Uit deze conclusies vloeit de discussie voort. Bij het behandelen van enkele discussiepunten zullen beperkingen gegeven worden. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een drietal aanbevelingen en suggesties voor vervolgonderzoek.

HOOFDSTUK 2. CONTEXT

In dit hoofdstuk wordt de context van het onderzoek beschreven. Allereerst wordt de organisatie van de nationale politie geschetst. Vervolgens wordt meer verduidelijking gegeven over het initiatief ‘Politie voor Iedereen’.

2.1 NATIONALE POLITIE

De Nationale Politie bestaat uit tien regionale eenheden. Dit is terug te zien in figuur 2.1. Deze tien eenheden bestaan uit 43 districten en in deze districten zijn in totaal 167 basisteams. Naast deze eenheden is op landelijk niveau een landelijke eenheid en het politiedienstencentrum. Boven deze tien eenheden staat de korpsleiding en staf korpsleiding. Het onderzoek richt zich op de eenheid Noord-Nederland, specifiek district Drenthe bestaande uit basisteams Noord (Assen), Zuidoost (Emmen) en Zuidwest (Meppel/ Hoogeveen).

De districten en basisteams bestaan uit de volgende onderdelen: Dienst Regionaal

Operationeel Centrum (DROC), Dienst Regionale Recherche (DRR), Dienst Regionale Informatie Organisatie (DRIO), Dienst Regionale Operationele Samenwerking (DROS) en Dienst Regionale Bedrijfsvoering (Nationale Politie, 2012). De basisteams worden als fundament beschouwd van de politie. Kerntaken van de basisteams zijn onder meer het verlenen van noodhulp, intake en service, handhaving en opsporing (Nationale Politie, 2012). Deze basisteams staan door het uitvoeren van deze kerntaken veel in contact met de samenleving.

De politie voert momenteel een pilot uit in de vier Randstedelijke eenheden, waarin een opgavegerichte samenwerking is vastgesteld om de komende jaren in hun culturele diverse instroom te groeien. Per 2025 wil de politie dat minimaal 35 procent van de instroom cultuur divers is (Politie, 2021). Ofwel, het realiseren van een personeelsbestand dat divers is en aansluit op de context waarin de politie werkt (Politie, 2021). Hier zal in de volgende paragraaf verder op ingegaan worden.

2.2 POLITIE VOOR IEDEREEN

De aandacht voor diversiteit en inclusie binnen organisaties groeit de afgelopen decennia snel. De toegevoegde waarde van een diverse en inclusieve organisatie wordt steeds meer erkend. Door

Figuur 2.1. Kaart Nederland eenheden (Nationale Politie, 2012)

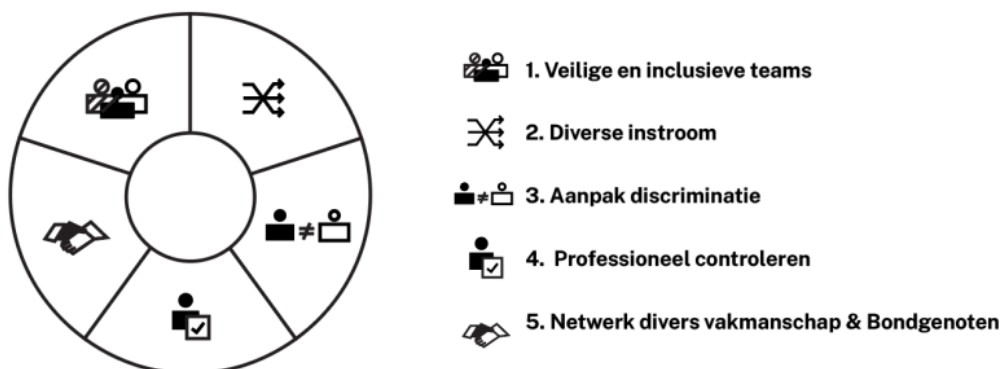


globalisering krijgen we steeds meer te maken met verschillende culturen en daarbij horende normen en waarden. ‘Politie voor Iedereen’ is een initiatief van de politie waarin vooraan staat dat iedereen gelijk is en de politie er voor iedereen is. Dit plan richt zich op de bevolking, potentiële politiemedewerkers en huidige politiemedewerkers. Iedereen die zich wil inzetten voor de politie en daarbij trouw is aan de gezamenlijke waarden, is welkom om bij de politie te komen werken (Politie voor Iedereen, 2021). ‘Politie voor Iedereen’ richt zich op thema’s zoals diversiteit, inclusie en divers vakmanschap. Dit initiatief is in het najaar van 2019 gestart in een periode waarin politiemedewerkers zich publiekelijk hebben geuit over onveilige gevoelens, discriminatie en intimidatie (Politie, 2021). ‘Politie voor Iedereen’ moet de afstand tot de samenleving verkleinen en zorgen voor een veilige omgeving.

Om deadlines en targets te halen is de schijf van vijf ontstaan, deze is weergegeven in figuur 2.2. Samenwerken en het benutten van elkaar expertise zijn de uitgangspunten binnen de Schijf van vijf (Politie voor Iedereen, 2021). Deze vijf verschillende onderwerpen zijn volgens de politie de vijf punten die het belangrijkst zijn om ervoor te zorgen dat er een politie voor iedereen ontstaat. Vanuit ‘Politie voor Iedereen’ is de vraag gekomen om inzichtelijk te krijgen hoe niet alleen de Drentse samenleving er nu daadwerkelijk uitziet, maar ook de politie in Drenthe. De politie staat dichtbij de samenleving. Hierdoor is het van belang dat zij voor haar omgeving herkenbaar is en dus passend bij de bevolkingssamenstelling en de veiligheidsvraagstukken. Wanneer dit duidelijk is, kunnen stappen gemaakt worden voor het realiseren van een diverse instroom.

De politie Drenthe wil graag meer inzicht krijgen in de huidige samenstelling van de provincie Drenthe en de politie Drenthe, omdat het een afspiegeling wil zijn van de samenleving. In het plan van ‘Politie voor Iedereen’ wordt aangegeven dat gestreefd wordt naar een herkenbare politie, die afgestemd is op wat buiten van haar gevraagd wordt en passend is bij de lokale bevolkingssamenstelling en de lokale veiligheidsvraagstukken. Hieruit kan de eerste deelvraag opgesteld worden: (1) *Wat is de samenstelling in demografische kenmerken van zowel de bevolking van de provincie Drenthe als de medewerkers van de politie Drenthe en hoe ontwikkelen deze kenmerken zich in de provincie Drenthe in de toekomst?* De overige deelvragen zullen worden opgesteld op basis van het theoretisch kader in het volgende hoofdstuk.

Figuur 2.2: Schijf van vijf (Politie voor Iedereen, 2021)



HOOFDSTUK 3. THEORETISCH KADER

In dit hoofdstuk worden de theoretische benaderingen die relevant zijn voor dit onderzoek geïllustreerd. Eerst wordt diversiteit beschreven en daarna wordt er dieper ingegaan op diversiteit bij de politie. Vervolgens wordt inclusie nader toegelicht. Hier wordt een vertaalslag gemaakt naar het belang van inclusie bij de politie. De overige deelvragen voor dit onderzoek worden gevormd op basis van deze theoretische inzichten.

3.1 DIVERSITEIT

Birds of a feather flock together, ofwel soort zoekt soort. Groepen worden vaak gevormd door individuen die gelijkenissen vertonen en zich daardoor verbonden en veilig met elkaar voelen. Hoe zorg je er dan voor dat een organisatie, die van oudsher grotendeels bestaat uit witte mannen¹, diverser en inclusiever wordt? Diversiteit betreft de verscheidenheid van personen, waarbij onderscheid gemaakt kan worden in zowel zichtbare als onzichtbare kenmerken (Jackson et al., 1995; Subeliani & Tsogas, 2007). Zichtbare kenmerken zijn bijvoorbeeld geslacht en etniciteit, terwijl onzichtbare kenmerken betrekking kunnen hebben op de religie, seksuele oriëntatie, capaciteiten of cognitieve kenmerken van een individu. Bij het vertonen van soort zoekt soort gedrag, zoeken individuen elkaar op door rekening te houden met gelijkenissen in zowel zichtbare als onzichtbare kenmerken (Van den Ven, 2011).

Maar waarom gaat de voorkeur vaak uit naar personen die op elkaar lijken? De Vries (2009) stelt dat iemand met vergelijkbare kenmerken meer zekerheid geeft, van deze personen kan immers ingeschat worden hoe ze reageren en denken. Hierdoor worden in de samenleving verschillende groepen gevormd op basis van verschillende kenmerken. Denk hierbij bijvoorbeeld aan christelijken of homoseksuelen; christelijken zoeken elkaar op door elke zondag naar de kerk te gaan en homoseksuelen vinden elkaar in de gaybar in de stad. Echter, in de werkelijkheid zijn deze personen veel meer dan lid van één bepaalde groep. In de praktijk is iemand niet alleen homoseksueel, maar intussen spreekt deze persoon drie talen, voetbalt deze elk weekend met zijn vrienden, reist graag naar Azië en heeft samen met zijn vriend een dochter geadopteerd. Het categoriseren van personen door slechts te kijken naar één kenmerk kan ervoor zorgen dat andere kenmerken over het hoofd gezien worden.

Wanneer andere kenmerken van een individu vergeten worden, wordt iemand beïnvloed door stereotypen. Een stereotype benadrukt één kenmerk van een groep en schrijft dat kenmerk toe aan alle leden van de groep (Van den Ven, 2011). Van een vrouw verwachten we andere eigenschappen dan van een man. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het stereotype van een ‘dom blondje’. Het vormen van stereotypingen en sociale categorisatie kan het functioneren van de groepen verstoren (Van Knippenberg & Schippers, 2007). Het hebben van stereotype beelden kan het gedrag sturen, wat niet erg hoeft te zijn wanneer de stereotype beelden kloppen. Echter zijn deze beelden vaak onjuist (De Vries,

¹ (Boogaard & Roggeband, 2010; C. Rabe-Hemp, 2017)

2009). Daarnaast kan het zo zijn dat door de stereotype beelden personen op zoek gaan naar bevestiging van deze beelden. Dit wordt de ‘zelf waarmakende voorspelling’ (*self fulfilling prophecy*) genoemd. Bij de ‘zelf waarmakende voorspelling’ wordt het gedrag aangepast, waardoor uiteindelijk de verwachting geconformeerd wordt. Dit kan bijvoorbeeld voorkomen binnen organisaties en bij het aannemen van personeel. Stel, een functie komt vrij in een organisatie waar veel mannen werken, zoals de bouw. De manager besluit een vrouw aan te nemen voor de functie, voor een verbetering van de diversiteit binnen het team. Een vrouw in het team is nieuw voor de mannelijke collega’s. Er worden grappen gemaakt als ‘*laat mij dit maar tillen, dat lukt een vrouw niet*’ of ‘*vanavond op stap, trek je dan een kort jurkje aan?*’. Dit wordt de vrouw op een gegeven moment te veel en ondanks dat zij goed geschikt is voor de functie, besluit zij ontslag te nemen. Hierop reacties zullen volgen als ‘*ik zei het toch, dit is geen werk voor een vrouw*’. Het zorgen en behouden van diversiteit op de werkvloer zal gedragsmatig tot verandering leiden.

Ondanks dat diversiteit op de werkvloer uitdagingen met zich meebrengt, kan diversiteit verschillende voordelen met zich meebrengen. Allereerst zorgt diversiteit voor verschil in kennis en perspectieven binnen een team. Dat kan op het gebied van cognitieve kenmerken, bijvoorbeeld door verschillende culturen (Van Knippenberg & Schippers, 2007). Het verschil in kennis bij een divers samengestelde organisatie heeft als gevolg dat de kwaliteit verbeterd wordt. De samenleving waarin de politie functioneert is multicultureel. Dit houdt in dat er verschillende culturen aanwezig zijn. Deze culturen hebben andere gewoontes, normen en waarden. Naast dat een diverse organisatie zorgt voor verschil in kennis en een hogere kwaliteit, zorgt dit tevens voor stimulatie van creativiteit (Keijzer & Wijk, 2011). Door de verschillende culturen, zijn er verschillende invalshoeken en visies op bepaalde zaken. Een medewerker met een Marokkaanse achtergrond zal mogelijk anders kijken naar een familieruzie dan een collega met een Nederlandse achtergrond. Bij de Marokkaanse cultuur wordt familie vaak belangrijker gevonden dan bij de Nederlandse cultuur (de Graaf et al., 2010). Tevens zorgt diversiteit op de werkvloer voor een blijk van maatschappelijke verantwoordelijkheid en legitimiteit van de organisatie (Keijzer & Wijk, 2011).

Een organisatie zoals de politie, met een grote maatschappelijke verantwoordelijkheid, heeft baat bij diversiteit binnen de organisatie. Het vergroten van diversiteit en inclusie in organisaties is onlosmakelijk verbonden met de dynamiek in de samenleving. Een gebrek aan kennis over verschillen tussen culturen kan beschouwd worden als een verhindering voor efficiënt politiewerk (Wieslander, 2020). Diversiteit binnen de politie is een bron van kennis over de verschillende culturen waarin deze functioneert. De politie kan haar agenten die behoren tot een minderheidsgroep inzetten door juist deze agenten te laten communiceren met minderheidsgroepen in de samenleving. Dit zou bijvoorbeeld gedaan kunnen worden door een agent met een Molukse afkomst een slechtnieuwsgesprek te laten voeren bij een Molukse familie waarvan een familielid overleden is. Een aanname die hierbij gemaakt wordt is dat personen die behoren tot bijvoorbeeld een etnische minderheidsgroep allemaal hetzelfde denken en gedragen, door de normen en waarden die binnen de groep van toepassing zijn. Diversiteit

binnen de politie zal voornamelijk zorgen voor het vergroten van kennis binnen de organisatie over verschillen tussen culturen. Daarnaast kan door de voorbeeldfunctie die de politie heeft, diversiteit beschouwd worden als een politieke keuze. Wanneer het voor de bevolking zichtbaar is dat de politie werkt aan diversiteit binnen de organisatie, door bijvoorbeeld meer vrouwen of agenten met afkomst van een niet-Nederlands herkomstland op straat te zien, vergroot dit de legitimiteit van de politie. Legitimiteit is een belangrijke eigenschap voor de politie als handhaver van de rechtsorde in Nederland. Wanneer de politie niet zou handhaven zou iedereen zijn gang kunnen gaan. Als er geen sprake is van legitimiteit, en dus geloofwaardigheid van de politie, ontstaat er chaos in Nederland. De deelvraag die ingaat op diversiteit is als volgt: (2) *Is er sprake van een divers samengesteld personeelsbestand bij de politie Drenthe die aansluit op die van de samenleving in Drenthe?*

3.2 INCLUSIE

Naast dat diversiteit wordt beschouwd als een belangrijke factor voor het verbeteren van een organisatie, moet ook kunnen worden omgegaan met diversiteit. Hier speelt inclusie een belangrijke rol. Diversiteit en inclusie zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden als het gaat om het doorvoeren van een effectieve organisatieverandering, en bij het zorgen voor een ‘Politie voor Iedereen’. Wanneer sprake is van diversiteit binnen een organisatie, maar geen inclusie, dan is er nog steeds geen meerwaarde. Dit geldt andersom ook.

Waar het bij diversiteit gaat om zichtbare of onzichtbare kenmerken, heeft inclusie betrekking op het gedrag van personen. Inclusie betreft het omgaan met de verscheidenheid van verschillen en overeenkomsten bij personen, het erkennen en respecteren van deze verschillen en daarmee voldoen aan de behoefte van het individu aan verbondenheid en uniciteit (SKB Onderzoek en Advies, z.d.; Shore et al., 2011). Eerder werd al geschreven over verschillende groepen in de samenleving. Bij groepen is vaak sprake van een minderheidsgroep en een meerderheidsgroep ofwel een *in*-groep en een *out*-groep. De *in*-groep is de groep waartoe een persoon zelf behoort, de *out*-groep is de groep waartoe de persoon niet behoort (Keijzer & Wijk, 2011). Zo kunnen medewerkers bij de politie, de samenleving als *out*-groep zien en al hun collega's als *in*-groep. Eerder werd benoemd dat groepen vaak gevormd worden door personen met dezelfde kenmerken, dit worden ook wel homogene groepen genoemd. Met een samenleving die steeds diverser wordt, kunnen er juist meer heterogene groepen ontstaan. Deze groepen bestaan bijvoorbeeld uit personen met verschillende culturele achtergronden, waardoor zij verschillen in gewoontes en meningen. Door deze verschillende gewoontes en meningen wordt de groepscohesie verminderd. Dit houdt in dat personen zich vanwege de verschillen minder met elkaar verbonden voelen (Keijzer & Wijk, 2011; Otten et al., 2015). Deze verschillen tussen medewerkers in een organisatie kunnen in sommige situaties leiden tot een conflict, omdat meningen niet overeen komen. Echter, een lagere cohesie kan zorgen voor een verbetering van kwaliteit en creativiteit. Het zorgt namelijk voor een kleinere kans op conformisme (Keijzer & Wijk, 2011).

Shore et al. (2011) hebben een overzicht van inclusie (*Inclusion framework*) opgesteld, dat wordt geïllustreerd in figuur 3.1. Inclusie kan bereikt worden wanneer sprake is van een hoge mate van verbondenheid en een hoge waarde van authenticiteit. Door onderscheid te maken in verbondenheid en authenticiteit, wordt er rekening gehouden met diversiteit. Zoals terug te zien is in figuur 3.1, betekent een lage verbondenheid en een lage authenticiteit dat er sprake is van exclusie. Een individu voelt zich dan enerzijds niet geaccepteerd om zijn of haar unieke eigenschappen en voelt zich daarnaast geen volwaardig lid van de organisatie. Een lage verbondenheid en een hoge authenticiteit betekent dat differentiatie ervaren wordt. De unieke eigenschappen van een medewerker worden in dit geval wel gezien en gerespecteerd, alleen wordt deze medewerker niet beschouwd als iemand die bij de organisatie hoort. Een hoge verbondenheid maar een lage authenticiteit betekent dat sprake is van assimilatie. Een medewerker wordt beschouwd en behandeld als een volwaardige medewerker van de organisatie, alleen kan deze niet zijn of haar unieke eigenschappen uiten omdat deze onderdrukt worden door de organisatiestructuur. Tot slot is sprake van inclusie wanneer er een hoge verbondenheid en een hoge authenticiteit is.

Figuur 3.1: *Overzicht van inclusie, exclusie, assimilatie en differentiatie*

	Lage mate van verbondenheid	Hoge mate van verbondenheid
Lage mate van authenticiteit	<p style="text-align: center;">Exclusie</p> <p><i>Individu wordt niet behandeld als een lid van de organisatie met een unieke waarde voor de werkgroep, maar er zijn andere werknemers of groepen die wel als lid van de organisatie gezien worden.</i></p>	<p style="text-align: center;">Assimilatie</p> <p><i>Individu wordt behandeld als een lid van de werkgroep wanneer deze zich conformeert aan de normen van de organisatie/ dominante cultuur en hierdoor zijn eigen uniekheid bagatelliseert.</i></p>
Hoge mate van authenticiteit	<p style="text-align: center;">Differentiatie</p> <p><i>Individu wordt niet behandeld als een lid van de organisatie in zijn of haar werkgroep, maar de unieke kenmerken van het individu worden gezien als waardevol en vereist voor het succes van de groep/ organisatie.</i></p>	<p style="text-align: center;">Inclusie</p> <p><i>Individu wordt behandeld als een lid van de organisatie en wordt niet tegengezeten maar juist aangemoedigd om zijn of haar authenticiteit binnen de werkgroep te behouden.</i></p>

Bron: Shore et al., 2011

Een gevoel van verbondenheid zal eerder ontstaan bij personen met dezelfde kenmerken, dan bij personen die meer van elkaar verschillen. De sociale identiteitstheorie stelt dat naarmate iemand zich sterker identificeert met de eigen groep, deze minder gunstige attitudes heeft tegenover andere groepen (Negy et al., 2003). Om te bepalen of hun sociale identiteit niet bedreigd wordt letten personen op twee soorten signalen namelijk fysieke en affectieve. Bij fysieke signalen draait het om het observeren van

leden van de eigen groep in bijvoorbeeld de organisatie of omgeving waarin iemand zich bevindt; oftewel de mate van diversiteit binnen de organisatie. Bij affectieve signalen gaat het erom dat een individu kan opmerken dat de groep gerespecteerd wordt door de organisatie; ofwel inclusie binnen de organisatie (Jansen, Otten, et al., 2015). Daarnaast is de theorie over de ‘behoefte om ergens bij te horen’ hier relevant (Baumeister & Leary, 1995). Iemand is namelijk gevoeliger voor de fysieke en affectieve signalen wanneer deze een sterkere behoefte heeft om ergens bij te willen horen (Jansen, Otten, et al., 2015). De deelvraag die hieruit volgt is: (3) *In hoeverre wordt, op organisatie- en teamniveau, inclusie ervaren door de medewerkers van de politie Drenthe, rekening houdend met de verschillende categorieën?* Hier wordt onderscheid gemaakt in twee niveaus, namelijk inclusie op organisatie niveau en inclusie op teamniveau².

Een veelvoorkomend onderwerp binnen de wetenschappelijke literatuur over diversiteit en inclusie is het verschil tussen mannen en vrouwen, oftewel genderongelijkheid. Ook bij de politie, een van oudsher mannelijker beroep (Murray, 2020), is sprake van deze ongelijkheid. Het beroep vergt omgaan met agressiviteit, het hebben van fysieke krachten en een bepaalde hardheid (Morash & Haarr, 2012; Haake, 2018). Dit soort beroepen werden in de 19^e eeuw voornamelijk voor mannen als geschikt beschouwd. De vrouwenemancipatie is al decennia bezig en het wordt steeds vanzelfsprekender dat vrouwen werken in organisaties zoals de politie. Deze genderongelijkheid binnen de politie is een onderwerp waar al veel aandacht aan is besteed en onderzoek naar gedaan is. Op hiërarchisch gebied zijn er veel mannen die de top van de organisatie representeren, terwijl meer vrouwen de onderkant van de organisatie representeren (Boogaard & Roggeband, 2010). Mannen die behoren tot de etnische meerderheid (witte mannen) vertegenwoordigen voor 80,8 procent executieve functies, terwijl vrouwen die behoren tot de etnische meerderheid in 39,9 procent van de gevallen een executieve functie vervullen en voor 60,1 procent een administratieve functie vervullen. Voor de etnische minderheid is dit bij voor een executieve functie, zowel voor mannen als vrouwen nog lager (Boogaard & Roggeband, 2010). Naast dat binnen de politie meer mannen werkzaam zijn, is er dus een groot verschil in type functie en gender.

In de literatuur wordt beschreven dat mannen die werkzaam zijn bij politie veelal situaties oplossen die beschouwd worden als meer gedurfd en hard, terwijl vrouwen beter kunnen omgaan met situaties die beschouwd worden als zacht en zorgzaam (Fejes & Haake, 2013; McCarthy, 2013; Morash & Haarr, 2012; Haake, 2018). Dit is te verklaren door tientallen jaren terug te gaan in de tijd, waarin mannen gezien werden als kostwinners en vrouwen zorgden voor het huishouden. Andere studies benadrukken juist dat de veronderstelling dat vrouwen over de eerder genoemde eigenschappen beschikken een stereotype is (Rabe-Hemp, 2008). Vrouwen die bij de politie willen aansluiten beschikken over eigenschappen die hiervoor van belang zijn en die niet zozeer verbonden zijn aan het ‘vrouw-zijn’. Daarnaast is het voor personen die niet wit, mannelijk en heteroseksueel zijn moeilijker om geaccepteerd

² Collega's bij de politie Drenthe met wie wekelijks samengewerkt wordt.

te worden in een organisatie waar mannen in de meerderheid zijn en daarnaast beschreven wordt als een masculiene organisatie. Van de volwassenen in Nederland voelt tussen de 4 en 6 procent zich aangetrokken tot het andere geslacht (Movisie, 2021; Sociaal en Cultureel Planbureau & Centraal Bureau voor de Statistiek, 2020). Homoseksualiteit binnen een masculiene organisatie blijkt vooroordelen en vijandigheid op te wekken, bij zowel collega's als de bevolking (Jones & Williams, 2013). Binnen de politie is er echter weinig informatie over homoseksualiteit terug te vinden. Voor het zijn van een inclusieve organisatie is het van belang dat verschillen tussen personen erkend en gerespecteerd worden. De vierde deelvraag is opgesteld op basis van de gegevens van de bevolking van de provincie Drenthe en medewerkers van de politie Drenthe, waaruit onder meer blijkt dat procentueel meer mannen werkzaam zijn bij de politie dan aanwezig in de samenleving. Om inzichtelijk te krijgen wat de gevolgen zijn van het behoren tot de groep die over-/ onder gerepresenteerd is, is de volgende deelvraag opgesteld: *(4) Wat zijn de gevolgen voor een individu die tot een minderheids- of meerderheidsgroep behoort, voor het wel of niet ervaren van inclusie?*

3.3 DIVERSITEIT EN INCLUSIE

In deze paragraaf worden theorieën over diversiteit en inclusie beschreven. Allereerst komt de behoefte om ergens bij te horen aan bod, daarna wordt groepsidentificatie toegelicht.

Het is van belang om rekening te houden met de mogelijkheid dat binnen de verschillende niveaus in de organisatie de impact van diversiteit kan verschillen. Zoals gezegd wordt 'met grote macht komt grote verantwoordelijkheid', waardoor de impact van diversiteit mogelijk een groter effect heeft wanneer dit iemand betreft met een leidinggevende functie dan wanneer het iemand betreft met een ondersteunende functie (Bouchallikht & Papaikonomou, 2021). De politie is een organisatie waarin duidelijk een hiërarchie aanwezig is en daarnaast een enorme verscheidenheid aan functies is binnen de organisatie. Wanneer te zien is dat bijvoorbeeld een vrouwelijke Afro-Amerikaanse werkneemster succesvol is, omdat zij een relatief hoge functie (hiërarchische laag) heeft binnen de organisatie geeft dit een bepaalde indruk aan zowel (toekomstige) collega's als aan de bevolking (Papaikonomou, 2019). Herkenning is belangrijk in een maatschappij waarin tegenwoordig veel verschillen zijn. Zo komt in 2023 een Disney film uit waarin de rol van De Kleine Zeemeermin vertolkt wordt door Halle Bailey, een vrouw van Afro-Amerikaanse afkomst. Onlangs is de trailer van deze film verschenen, waarop veel blij verraste reacties van jonge meisjes met een donkere huidskleur viraal gaan met reacties als 'zij is ook bruin!' en 'ze lijkt op mij!'. Dit laat, op een simpele manier zien hoe representatie belangrijk kan zijn in het ervaren van een positief gevoel. De vijfde deelvraag luidt: *(5) Wat is de gepercipieerde waarde van diversiteit en inclusie binnen de verschillende functieschalen bij de medewerkers van de politie Drenthe?*

3.3.1 BEHOEFTE OM ERGENS BIJ TE HOREN

Voorafgaand aan de derde deelvraag werd de 'behoefte om ergens bij te horen' (*need to belong*) al kort benoemd in de tekst. Theorie over de 'behoefte om ergens bij te horen' (Baumeister & Leary, 1995) is

relevant als het gaat om diversiteit en inclusie. Personen hebben behoefte aan sociale interacties. Deze sociale interacties zullen aan twee voorwaarden moeten voldoen, namelijk frequent en langdurig contact. Personen hebben frequente persoonlijke contacten of interacties met andere personen nodig. Deze contacten/interacties zouden idealiter positief en plezierig moeten zijn, maar het is vooral van belang dat de meerderheid van deze contacten/interacties vrij zijn van conflicten en negatieve gevoelens (Baumeister & Leary, 1995). Men dient in te zien dat er een interpersoonlijke band of relatie is met de contacten/interacties, dat gekenmerkt wordt door stabiliteit, affectieve bezorgdheid en voortzetting in de nabije toekomst. Kortom, relaties moeten een duurzaam (langdurig) karakter hebben. Dit geeft een relationele context aan van iemand zijn of haar contacten/interacties. Hiermee wordt duidelijk dat de perceptie van de band essentieel is om te voldoen aan de ‘behoefte om ergens bij te horen’ (Baumeister & Leary, 1995). De behoefte om ergens bij te horen wordt niet vervuld wanneer er wel gevoelens zijn van een band, alleen desondanks gebrek is aan regulier contact. Ondanks dat de band wel daadwerkelijk bestaat, voelt deze niet sterk genoeg aan. Voor het onderhouden van regulier contact is onder meer wederkerigheid van belang.

De werkvloer is een omgeving waarin aan beide van deze voorwaarden voldaan kan worden. Collega’s zien elkaar vaak dagelijks en werken vaak voor een langere periode bij één bedrijf of organisatie. De behoefte om ergens bij te horen is volgens Baumeister en Leary (1995) een aangeboren eigenschap van de mens. Sociale interacties helpen personen om te overleven en zich voort te kunnen planten, iets wat belangrijk is voor de evolutie van de mens. Het onderhouden van sociale interacties en leven in groepen levert voor zowel individuen als de gehele groep voordelen op. Samenwerking zorgt ervoor dat personen van elkaar afhankelijk worden. Wanneer bij samenwerking sprake is van een sterke sociale relatie, wordt de samenwerking bevorderd (Tomasello & Vaish, 2013).

3.3.2 GROEPSIDENTIFICATIE

Een diverse organisatie betekent veel verschillende personen met verschillende normen, waarden, interesses, uiterlijke kenmerken et cetera. Deze verschillende persoonlijke kenmerken zorgen ervoor dat binnen grotere groepen, kleinere groepen gevormd zullen worden. Deze groepen kunnen de *in*- en de *out*-groep genoemd worden (definitie paragraaf 3.2). Onderzoek (Linville & Jones, 1980) illustreert hoe de verbondenheid met een groep personen de cognitieve informatieverwerking kan beïnvloeden. Personen hebben de neiging om informatie over de *out*-groep op een simplistische manier te verwerken, terwijl soortgelijke informatie over de *in*-groep op een veel complexere wijze in onze hersenen verwerkt wordt. Dit kan ertoe leiden dat we bijvoorbeeld sneller geneigd zijn om de *out*-groep te stereotyperen. Daarnaast hebben leden van de *in*-groep een minder empathisch vermogen naar leden van de *out*-groep en wordt bij deze personen een sociale afstand gevoeld (Cikara et al., 2011). Het gebrek aan empathie kan komen door verschillende mechanismen. Een voorbeeld is dat het moreel van de *in*-groep als belangrijker wordt beschouwd, en dat waar iemand voor staat als individu eigenlijk niet heel belangrijk is.

In de samenleving is vaak sprake van verschillende *in*- en *out*-groepen waartussen conflicten kunnen ontstaan. Een voorbeeld hiervan is de Zwarte Pieten discussie, die al benoemd is in het inleidende hoofdstuk. Een gebrek aan empathie naar de *out*-groep is hier duidelijk zichtbaar. Door categorisatie wordt nog steeds onderscheid gemaakt in nationaliteit, huidskleur en andere persoonlijke kenmerken. Empathie kan beperkt worden tot de personen die behoren tot dezelfde groep. De bereidheid om een ander te helpen neemt af zodra geen gelijkenissen meer aanwezig zijn (Cikara et al., 2011). De *in*-groep kan zich niet identificeren met de *out*-groep, waardoor zij minder de neiging hebben om zich empathisch en helpend op te stellen voor de *out*-groep. Het verschil tussen deze groepen kan van belang zijn bij het begrijpen en goed laten functioneren van een diverse organisatie.

Om empathisch gedrag te bevorderen, is groepsidentificatie van belang. Wanneer sprake is van groepsidentificatie kunnen personen op twee manieren positiever gedrag vertonen. Allereerst kunnen individuele doelen veranderen. Hierdoor hechten personen meer waarde aan de collectieve goederen en stellen hiermee het belang van de groep voorop. Ten tweede kan een toename van vertrouwen in de samenwerking met andere groepsleden ervoor zorgen dat de collectieve doelen belangrijker worden voor personen (De Cremer & Van Vugt, 1999). Een hogere mate van groepsidentificatie leidt tot het vergroten van de wederkerigheid van andere groepsleden, waardoor meer vertrouwen ontstaat in de groep (De Cremer & Van Vugt, 1999). Het vergroten van vertrouwen in de groep is van groot belang voor een organisatie als de politie. De zesde en tevens laatste deelvraag luidt: *(6) In hoeverre zorgt diversiteit en inclusie bij de medewerkers van de politie Drenthe voor het versterken van groepsidentificatie tussen de medewerkers van de politie Drenthe en de bevolking van de provincie Drenthe en daarmee het handelen in de samenleving?*

HOOFDSTUK 4. METHODEN

In de voorgaande hoofdstukken zijn zes deelvragen opgesteld. In dit hoofdstuk worden de methoden waarmee deze deelvragen onderzocht zijn beschreven. Eerst worden de onderzoeksmethoden in het algemeen besproken, daarna wordt dieper ingegaan op de literatuurstudie, de respondenten, de operationalisatie, de online vragenlijst en tot slot de analyseopzet.

4.1 ONDERZOEKSMETHODEN

Voorafgaand aan het onderzoek zijn in de beginfase oriënterende gesprekken gehouden met sleutelinformanten. Deze gesprekken dienden als verdieping in de literatuur en de politiewereld. De personen met wie binnen de politie gesproken is zijn een politiechef van Noord Nederland, een onderzoeker bij de Politieacademie, een aanjager en adviseur diversiteit en inclusie politie Noord Nederland en de hoofd bedrijfsvoering Noord Nederland. De overige personen met wie gesproken is zijn een onderzoeker en Universitair Docent Sociale- en Organisationspsychologie en een beleidsmedewerker van de gemeente Emmen. Deze gesprekken dienden als verzameling van informatie over de organisatie (de politie) en over de onderwerpen diversiteit en inclusie. De gesprekken zijn opgenomen en vervolgens uitgeschreven in een apart bestand.

Er is gekozen voor een kwantitatief onderzoek, waarbij gebruik gemaakt is van een online vragenlijst onder politiemedewerkers van de politie Drenthe. Tevens is een literatuurstudie uitgevoerd. Hierover wordt meer uitleg gegeven in de komende subparagraaf. Er is gekozen voor een kwantitatieve methode omdat vanuit ‘Politie voor Iedereen’ allereerst gevraagd werd, om inzicht te krijgen in hoeverre de samenstelling van politie Drenthe aansluit op de bevolking van de provincie Drenthe. De samenstelling betreft hier demografische kenmerken die door middel van kwantitatief onderzoek eenvoudiger achterhaald kunnen worden. Een ander voordeel van kwantitatief onderzoek is daarnaast dat het onderzoek makkelijker te repliceren is dan bij kwalitatief onderzoek. De online vragenlijst kan hierdoor mogelijk gebruikt worden bij andere districten van de politie.

4.1.1 LITERATUURSTUDIE

De literatuurstudie is op twee manieren gebruikt. Allereerst dient deze als ondersteuning voor de opbouw van de online vragenlijst. Voor het opstellen van een correct onderbouwde online vragenlijst is systematisch gezocht naar literatuur over diversiteit en inclusie. Deze literatuur heeft de bestaande situatie geschetst omtrent diversiteit en inclusie, die beschreven is in het voorgaande hoofdstuk. Daarnaast is literatuurstudie gebruikt om informatie te verkrijgen over de kenmerken van de bevolking van de provincie Drenthe.

De literatuurstudie is uitgevoerd met behulp van zoekprogramma's Google Scholar, SocINDEX en SmartCat. Voor het zoeken in deze databases zijn onder meer de volgende zoektermen gebruikt: *multicultural, diversity, diverse, inclusive, inclusion, conceptualization, measurement, workplace, work*

group, group performance, organizations, teams, management, managing, leadership, police, police force, law enforcement, officers, cops, female, majority, minority, lesbian, gay, bisexual, gender, ethnic, race, (in)equality, perceptions, experiences, recruitment, hiring, selection, social cohesion. Deze termen zijn ook in het Nederlands gebruikt, dit leverde echter weinig resultaten op. Daarnaast is frequent gebruik gemaakt van informatie afkomstig van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

4.1.2 DEELNEMERS EN PROCEDURE

Voor dit onderzoek worden demografische kenmerken van zowel bewoners van de provincie Drenthe als medewerkers van de politie Drenthe inzichtelijk gemaakt.

PROVINCIE DRENTHE

De kenmerken van de bewoners van de provincie Drenthe zijn afkomstig uit bestaande data en ander onderzoek van bijvoorbeeld Trendbureau Drenthe of het Centraal Bureau voor de Statistiek.

POLITIE DRENTHE

Allereerst is informatie over de doelgroep verzameld. Dit is gedaan door eerst het Excel-bestand over de bezetting van district Drenthe te analyseren. Dit bestand is intern afkomstig en bevat persoonsgevoelige informatie. Wanneer gesproken wordt over district Drenthe heeft dit betrekking op de intern afkomstige informatie. Bij de politie Drenthe zijn 564 medewerkers werkzaam. Om meer inzicht te krijgen in de onderwerpen diversiteit en inclusie en kenmerken van de medewerkers van de politie Drenthe, is bij hen een online vragenlijst afgenomen. De online vragenlijst is ingevuld door 292 respondenten. Hiermee is een respons van 51,8 procent behaald. Na het analyseren van de antwoorden van de respondenten, zijn zes respondenten verwijderd uit de dataset. Deze respondenten hadden naast het beantwoorden van de vragen onder de vier minuten, bij de laatste drie afsluitende drie vragen telkens dezelfde antwoordcategorie ingevuld. Hierdoor wordt aangenomen dat niet elke vraag goed gelezen is door deze respondenten en daarom niet inhoudelijk correct beantwoord kan zijn. In totaal zitten 286 respondenten in de dataset en is uiteindelijk een respons van 50,7 procent behaald.

PROCEDURE

De respondenten zijn voor de online vragenlijst uitgenodigd door middel van een interne e-mail (Bijlage I). De online vragenlijst was via Qualtrics in te vullen en kostte de respondenten gemiddeld een kleine zes minuten. Voor het invullen van de online vragenlijst hadden de respondenten drie weken de tijd. De online vragenlijst is verspreid op 31 oktober. Dit is gedaan door een operationeel specialist C en een operationeel specialist A. De operationeel specialist A heeft de uitnodigingsmail verstuurd naar het COP (Coördinatie Operationele Politie; landelijk heet dit Operationeel Coördinatie Punt) van alle drie de basisteams. Verder is het onder de aandacht gebracht tijdens overleggen gedurende de week. Op 8 en 14 november is een herinneringsmail verstuurd en op 18 november een laatste herinnering, waarna de mogelijkheid om de online vragenlijst in te vullen op 22 november is gestopt.

4.2 OPERATIONALISATIE

Allereerst komen de begrippen diversiteit en inclusie aan bod als beschreven in het realisatieplan van ‘Politie voor Iedereen’.

“Diversiteit betekent dat personen op een reeks van zichtbare en onzichtbare kenmerken van elkaar verschillen en met elkaar overeenkomen. Diversiteit is een gegeven. Personen verschillen van elkaar. De verschillen betekenen iets voor ieders positie in de samenleving en de kansen die men krijgt. Ze sturen ons gedrag en denken. Niet iedereen is zich daar altijd van bewust (Politie voor Iedereen, 2021, p. 7).”

“Inclusie gaat over hoe je met verschillen en overeenkomsten om gaat. De kracht van diversiteit en de voordelen ervan worden benut wanneer het unieke van elk individu wordt (h)erkend en verwelkomd. Daarvoor moet je leren elkaar te waarderen, niet ondanks, maar juist dankzij de verschillen en overeenkomsten die er zijn. Het is essentieel dat iedereen onderdeel is van de besluitvorming en de mogelijkheid heeft om ideeën aan te dragen (Politie voor Iedereen, 2021, p. 7).”

De definitie van diversiteit gegeven door ‘Politie voor Iedereen’ is breed gedefinieerd. Diversiteit is smal gedefinieerd wanneer alleen gefocust wordt op kenmerken zoals geslacht en etniciteit. Wanneer diversiteit breed gedefinieerd is heeft dit betrekking op alle mogelijke manieren waarop personen kunnen verschillen (Jackson et al., 1995). Het voornaamste van het belang voor een bredere definitie is dat er verschil zit in diversiteit gebaseerd op geslacht of etniciteit en diversiteit gebaseerd op capaciteiten of cognitieve kenmerken (Subeliani & Tsogas, 2007).

Diversiteit is de verscheidenheid van personen, waarbij aandacht wordt besteed aan zowel zichtbare als onzichtbare kenmerken in hoeverre personen van elkaar verschillen. Met zichtbaar worden kenmerken bedoeld zoals geslacht, leeftijd en etniciteit. Met onzichtbaar worden kenmerken bedoeld zoals seksuele oriëntatie, opleidingsniveau, religie.

De definitie van inclusie hangt enigszins samen met de definitie van diversiteit. Waar het bij diversiteit gaat om de verscheidenheid en de verschillen tussen personen draait het bij inclusie om hoe met die verscheidenheid aan verschillen wordt omgegaan. Bij inclusie wordt gefocust op gedrag wat uitgevoerd wordt met het gegeven dat de personen beschikken over verscheidenheid aan verschillen. Wanneer de verschillen tussen personen erkend wordt en deze gerespecteerd worden (SKB Onderzoek en Advies, z.d.). Een andere definitie, gegeven door Shore et al. (2011), is als volgt “de mate waarin een werknemer ervaart dat hij of zij een gewaardeerd lid van de werkgroep is door een behandeling te ondergaan die voldoet aan zijn of haar behoefte aan verbondenheid en uniciteit” (p. 1265). Bij deze definitie komen drie belangrijke zaken naar voren (Jansen et al., 2014). Allereerst, inclusie bestaat uit twee componenten: verbondenheid en uniciteit. Bij uniciteit draait het om de unieke eigenschappen van een individu, die

hem of haar scheidt van andere individuen. Tevens wordt benoemd dat de werknemer ervaart dat hij of zij een gewaardeerd lid is, hierdoor kan inclusie beschouwd worden als het voldoen van de behoeften van een individu binnen een groep. Als derde, is het de groep die uiteindelijk ervoor zal moeten zorgen dat inclusie plaatsvindt voor het individu en niet het individu die contact zoekt met de groep.

Inclusie betreft het omgaan met de verscheidenheid van verschillen en overeenkomsten bij personen en het erkennen en respecteren van deze verschillen en daarmee voldoen aan de behoefte van het individu aan verbondenheid en uniciteit.

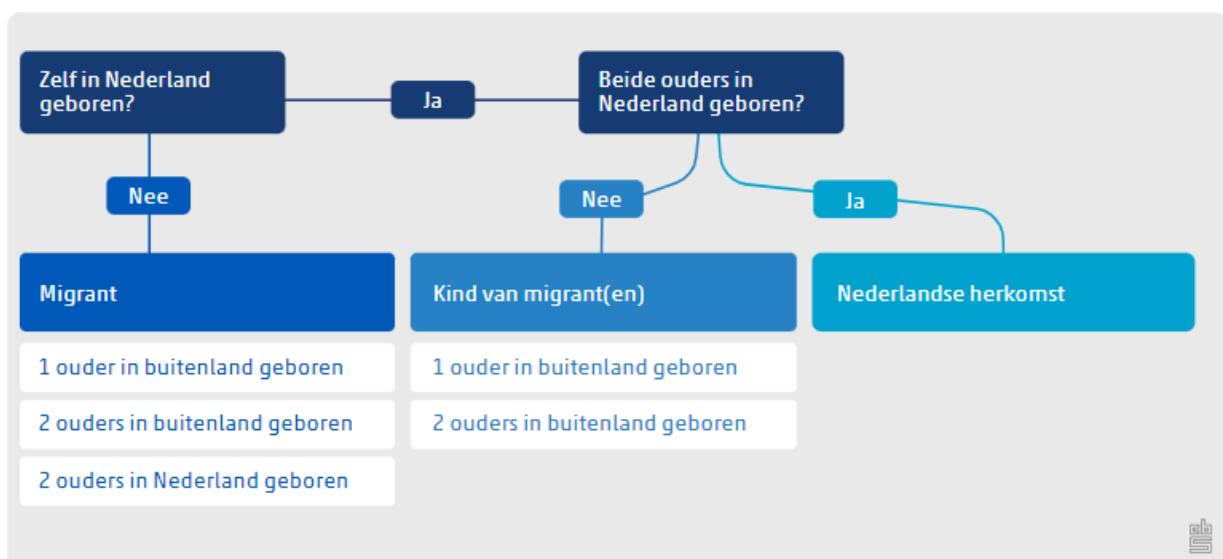
De overige relevante variabelen zijn gender, seksuele oriëntatie en herkomstland.

Geslacht betreft de biologische term, het zijn van man of vrouw. Dit verschilt van de term **gender**, deze betreft meer dan alleen de biologische term; man of vrouw. Gender is de sociale term van ‘geslacht’ en houdt rekening met de culturele invulling van het begrip (Laner, 2000). Hierbij kan afgeweken worden van de gedachte dat personen cisgender zijn, wat wil zeggen dat ze zich identificeren met het geslacht die ze toegewezen hebben gekregen bij de geboorte.

Met **seksuele oriëntatie** wordt het gender bedoeld waartoe iemand zich aangetrokken voelt. Zo kunnen personen zich onder meer identificeren als lesbische, heteroseksueel, homoseksueel, biseksueel (Van der Toorn, 2019).

Het begrip **herkomstland** houdt rekening met het geboorteland van een persoon en ouders. Recentelijk heeft het CBS dit begrip aangepast, dit was voorheen migratieachtergrond. Figuur 4.1 laat de indeling van geboren in Nederland zien. De indeling van geboorteland van een persoon en van de ouders vervangt de begrippen eerste en tweede generatie.

Figuur 4.1: Indeling Geboren in Nederland (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2022c)



Tot slot zijn er twee begrippen die in de vragenlijst gebruikt worden om inclusie te meten. Enerzijds wordt gevraagd naar inclusie in de organisatie. Anderzijds wordt gevraagd naar inclusie in teams. Bij **inclusie in de organisatie** gaat het om de gehele organisatie van de politie zelf. Bij **inclusie in teams** is gevraagd naar de ervaringen binnen de directe werkomgeving en de directe collega's. Directe collega's zijn collega's waarmee wekelijks samengewerkt wordt. Voor het onderzoek wordt onderscheid gemaakt in deze twee verschillende niveaus. Allereerst is de politie één van de landelijk grootste organisaties en ondanks dat het onderzoek betrekking heeft op de politie Drenthe, wordt deze ook aangestuurd vanuit de landelijke organisatie van de politie. Landelijke invloed is onvermijdelijk. Ten tweede biedt deze verdieping in verschillende niveaus de mogelijkheid tot gerichte aanbevelingen en conclusies, omdat immers verduidelijkt kan worden op welk niveau wel of geen inclusie plaatsvindt.

4.3 ONLINE VRAGENLIJST

De online vragenlijst bevat 16 vragen, deze is in Bijlage II terug te vinden. In het eerste deel van de online vragenlijst is ingegaan op demografische kenmerken van de respondenten. Hier wordt gevraagd naar hun gender, leeftijd, seksuele oriëntatie, migratieachtergrond, nationaliteit ouders, gewoond in het buitenland, religie, opleidingsniveau. Deze kenmerken zijn relevant voor de beantwoording van deelvragen één tot en met vier. Daarna is gevraagd naar informatie omtrent hun werk bij de politie; hun schaal, basisteam en face-to-face contact met de bevolking. De vraag naar functie is relevant voor de beantwoording van deelvraag vijf, de overige informatie over de baan bij de politie is relevant voor deelvraag 6. Tot slot zijn er drie vragen die ingaan op diversiteit en inclusie binnen de organisatie. Deze vragen bevatten stellingen die beantwoord kunnen worden door middel van een 5-punts Likertschaal. Deze schaal loopt van sterk mee oneens tot en met sterk mee eens. De vragen over inclusie zijn relevant voor het beantwoorden van deelvraag drie tot en met zes. De vraag over diversiteit is alleen relevant voor het beantwoorden van de laatste deelvraag.

4.3.1 DEMOGRAFISCHE KENMERKEN

Opleidingsniveau is gehercodeerd; antwoord categorieën 1 tot en met 4 zijn antwoordcategorie 1 geworden en betekenen laag opleidingsniveau. Antwoordcategorieën 5 tot en met 7 zijn antwoordcategorie 2 geworden en betekenen nu een middelbaar opleidingsniveau. Antwoordcategorieën 8 en 9 zijn antwoordcategorie 3 geworden wat een hoog opleidingsniveau betekent. Antwoordcategorie 4 is zeg ik liever niet. De volledige antwoordcategorieën zijn weergegeven in de vragenlijst (Bijlage II).

Wat religie betreft zijn de antwoorden die ingevuld zijn bij de antwoordmogelijkheid *anders, namelijk* ... toegevoegd aan de categorie 'andere gezindte' om zo een vergelijking te kunnen maken met de gegevens van de bevolking uit de provincie Drenthe. De religies die bij deze antwoordmogelijkheid voornamelijk zijn ingevuld zijn agnostisch en humanistisch.

4.3.2 INFORMATIE OVER BAAN VAN RESPONDENTEN BIJ POLITIE

Het tweede deel van de online vragenlijst verdiept zich in relevante persoonlijke informatie over de baan van de respondenten bij de politie. Deze vragen met bijbehorende antwoordcategorieën zijn terug te vinden in Bijlage II. De variabele ‘schaal’ is gevormd op basis van de vragen over rang en functie volgens Landelijke Functiegebouw Nederlandse Politie (LFNP). De verdeling voor rang is als volgt; schaal 3 (aspirant), schaal 4/5 (surveillant), schaal 6/7 (agent/ hoofdagent), schaal 8 (brigadier), schaal 9/10 (inspecteur) schaal 11/12 (hoofdinspecteur), schaal 13 (commissaris). De optie ‘Agent’ ontbrak in de online vragenlijst waardoor deze optie niet mogelijk was als antwoordmogelijkheid voor de respondenten. Daarom zijn schaal 6 en 7 samengenomen. De verdeling van functie volgens LFNP is gedaan door gebruik te maken van de matrix (Bijlage IV). De schalen die daaruit volgden zijn handmatig toegevoegd aan de variabele schaal.

4.3.3 INCLUSIE

In de online vragenlijst is informatie over inclusie gemeten door in te gaan op twee verschillende niveaus. Allereerst zijn door middel van de vier eigenschappen lidmaatschap, affectie, ruimte voor authenticiteit en waarde in authenticiteit gemeten wat de huidige situatie van inclusie binnen de organisatie betreft. Dit is getoetst aan de hand van een bestaande schaal (Jansen et al., 2014). Deze originele schaal is terug te vinden in Bijlage III en de stellingen konden beantwoord worden door middel van een 5-punts Likertschaal: ‘sterk mee oneens’ (1), ‘mee oneens’ (2), ‘neutraal’ (3), ‘mee eens’ (4), ‘sterk mee eens’ (5). De gemiddelden van de eerste vier stellingen zijn samengevoegd tot de variabele *lidmaatschap*, de vier stellingen daarop zijn samengevoegd tot de variabele *affectie*, de vier daarop tot *ruimte voor authenticiteit* en tot slot de vier stellingen daarop zijn samengevoegd tot *waarde in authenticiteit*. Deze vier (sub)variabelen zijn daarna weer samengevoegd tot de hoofdvariabele *inclusie* (Cronbach’s $\alpha = 0.947$; 16 items). Naast het meten van inclusie in de organisatie is informatie over de inclusie in teams verzameld die zich meer richt op de directe collega’s van respondenten. Deze schaal (Bijlage III) is ook afkomstig van een bestaand onderzoek (Chung et al., 2019). De stellingen konden beantwoord worden met de eerder benoemde 5-punts Likertschaal (lopend van sterk mee oneens tot en met sterk mee eens). De eerste vijf stellingen zijn samengevoegd tot de variabele *verbondenheid*, de overige vijf stellingen vormen de variabele *authenticiteit*. Daarna zijn *verbondenheid* en *authenticiteit* samengevoegd tot de variabele *Werk_Groep_Inclusie* (Cronbach’s $\alpha = 0.888$; 10 items). Deze variabele geeft meer inzicht in het framework van Shore et al. (2011). Voor beide maten van inclusie geldt dat wanneer een score van 2,5 tot 3,5 behaald wordt, een ‘neutrale’ score behaald is op de items over inclusie in de organisatie en in teams. Een gemiddelde score van 3,5 tot 4,5 geldt dat respondenten het ‘eens’ zijn met de stellingen over inclusie in de organisatie en in teams. Zowel ‘neutraal’ als ‘eens’ kunnen inhoudelijk gezien worden als inclusief. Tevens beschikt de politie (Drenthe) niet over bestaande normen om inclusie te kunnen meten.

4.3.4 DIVERSITEIT

Diversiteit is gemeten aan de hand van de volgende stellingen met de eerder benoemde 5-punts Likertschaal als antwoordmogelijkheden (sterk mee oneens tot en met sterk mee eens): ‘ik vertrouw erop dat de politie mij eerlijk behandelt’, ‘de politie handhaaft een diversiteitsvriendelijke werkomgeving’, ‘de politie respecteert de mening van personen zoals ik’ en tot slot ‘toepleiders binnen de politie tonen een zichtbare toewijding aan diversiteit’ (McKay et al., 2008). De originele schaal is terug te vinden in Bijlage III. Deze stellingen zijn samengevoegd waarmee de variabele *Diversiteits_Klimaat* (Cronbach’s alpha = 0.752; 4 items) gevormd is. Ook hier geldt dat een gemiddelde score van ‘neutraal’ (2,5 tot 3,5) en ‘eens’ (3,5 tot 4,5) inhoudt dat er sprake is van een divers klimaat.

4.4 VERGELIJKEN RESPONSGROEP EN POPULATIE

In deze paragraaf zullen allereerst de responsgroep en de populatie met elkaar vergeleken worden. Daarna wordt aandacht besteed aan de respondenten die de online vragenlijst niet volledig hebben ingevuld, hierna te noemen afhakers.

Bij de politie Drenthe zijn in totaal 564 medewerkers werkzaam, waarvan 286 medewerkers (50,7 procent) de vragenlijst uiteindelijk hebben ingevuld. Van de populatie zijn drie verschillende kenmerken beschikbaar, namelijk: basisteam, gender en leeftijd. Bij het basisteam Zuidoost-Drenthe zijn 167 medewerkers werkzaam, in totaal hebben 92 respondenten ingevuld werkzaam te zijn bij het basisteam van Zuidoost-Drenthe (55 procent). Bij het basisteam Zuidwest Drenthe zijn 157 medewerkers werkzaam en hebben in totaal 89 respondenten ingevuld hier werkzaam te zijn (57 procent). Bij het basisteam Noord-Drenthe zijn 139 medewerkers werkzaam, waar in totaal 74 respondenten ingevuld hebben hier te werken (55 procent). Bij de Districtsrecherche Drenthe werken in totaal 65 medewerkers, 21 respondenten hebben aangegeven hier te werken (32 procent). Bij de politie Drenthe zijn 65 procent van de medewerkers mannen en 35 procent vrouwen, van de respondenten zijn 64 procent mannen en 35 procent vrouwen. Bij leeftijd ligt de gemiddelde leeftijd van de responsgroep (47 jaar) iets hoger dan bij de populatie (45 jaar). Concluderend kan gezegd worden dat de responsgroep representatief is voor de populatie op basis van de beschikbare gegevens.

Bij het invullen van de online vragenlijst zijn een aantal respondenten die deze niet volledig hebben ingevuld. Allereerst is er fout gemaakt in de vraag naar schaal, het aantal respondenten is hier lager omdat bij de vraag naar functie volgens het LFNP geen verplicht antwoord aangezet is. Hierdoor hebben 37 respondenten dit veld leeg gelaten en is hun schaal onbekend. In totaal hebben 42 respondenten de online vragenlijst niet volledig ingevuld. De meeste respondenten die de online vragenlijst niet volledig ingevuld hebben, zijn afgehaakt bij één van de laatste drie vragen over diversiteit en inclusie. Bij het sluiten van de online vragenlijst zijn deze respondenten wel toegevoegd aan de volledig ingevulde vragenlijsten. Er is voor gekozen om deze ‘afhakende’ respondenten wel toe te voegen, omdat deze respondenten wel de vragen over demografische kenmerken en (grotendeels) baan politie hebben

ingevuld. Hierdoor is een groter percentage aan respondenten waarover de demografische kenmerken bekend zijn (50,7 procent) en een kleiner percentage waarover diversiteit en inclusie bekend zijn (43,3 procent).

De afhakende respondenten (N = 42) zijn vergeleken met de volledige invullers (afmakers, N = 244) op een aantal relevante kernmerken. Bij de afhakende hebben 9,5 procent ervoor gekozen om ‘zeg ik liever niet’ te antwoorden bij de vraag naar leeftijd, tegenover 4,5 procent bij de afmakers. Daarnaast is bij de afhakers de leeftijd van 45 t/m 59 het grootst (40,5 procent), terwijl bij de afmakers dit de leeftijd van 26 t/m 44 is (41,8 procent). Bij gender hebben percentueel meer respondenten ‘zeg ik liever’ niet geantwoord bij afhakers (7,1 procent) ten opzichte van de afmakers (0,4 procent). Tevens is het percentage vrouwen bij de afhakers (28,6 procent) kleiner dan bij de afmakers (36,1 procent). Ook bij seksuele oriëntatie is de categorie ‘zeg ik liever niet’ percentueel meer aanwezig bij de afhakende respondenten (9,5 procent) ten opzichte van de afmakende respondenten (1,2 procent). Daarnaast zijn er geen respondenten die als seksuele oriëntatie lesbisch ingevuld hebben aanwezig bij de afhakers. Tevens is bij de vraag ‘zijn één of beide van uw ouders in een ander land dan Nederland geboren?’ alleen bij afhakende respondenten (4,8 procent) gebruik gemaakt van de antwoordmogelijkheid ‘zeg ik liever niet’. Bij religie en opleidingsniveau zijn zowel bij de afhakers als de afmakers twee respondenten die ‘zeg ik liever niet’ hebben ingevuld. Daarnaast zijn de meeste afhakende respondenten middelbaar opgeleid (88,1 procent). Tot slot de politieke voorkeur van respondenten, waar bij de afhakers geen respondenten aanwezig zijn met BBB, JA21, PvdA, SP en Volt als politieke voorkeur. Ook hier is ‘zeg ik liever niet’ bij de afhakende respondenten (19,0 procent) percentueel meer aanwezig dan bij de afmakende respondenten (11,9 procent). In Bijlage IX zijn in tabel IX.I alle percentages weergegeven, daarnaast is de berekend of de percentages significant van elkaar verschillen. Bij de meeste kenmerken (leeftijd, herkomstland, religie, basisteam, dienstverband en burgercontact) zijn geen significante verschillen gevonden, bij enkele kenmerken (gender, seksuele oriëntatie, opleidingsniveau, politieke voorkeur en functieschaal) zijn wel significante verschillen gevonden tussen de afhakende en afmakende respondenten. Waar mogelijk de antwoordmogelijkheid ‘zeg ik liever niet’ een rol in speelt, deze is bij elke afhakende categorie percentueel in hogere mate aanwezig dan bij de afmakende categorie.

4.5 BESCHIKBARE DATA

Voor dit onderzoek is op verschillende manieren gezocht naar bestaande data, om zo een zorgvuldig mogelijke vergelijking te kunnen maken tussen de medewerkers van de politie Drenthe en de bevolking van de provincie Drenthe. Niet voor elk kenmerk zijn er resultaten gevonden. Allereerst is voor het kenmerk opleidingsniveau gezocht naar vergelijkingsmateriaal van andere overheidsinstanties in de provincie Drenthe. De resultaten die uit de online vragenlijst voor de politie Drenthe naar voren kwamen lieten namelijk zien dat bij de politie Drenthe een ruime meerderheid aan medewerkers middelbaar opgeleid is. Om meer duidelijkheid over de resultaten te verkrijgen is gezocht naar instanties die

vergelijkbaar zijn met die van de politie, bijvoorbeeld andere overheidsinstanties zoals een gemeente. Echter is hier bij geen enkele gemeente binnen de provincie Drenthe informatie over beschikbaar.

Daarnaast is voor de provincie Drenthe gezocht naar meningen en attitudes over diversiteit en inclusie. Oorspronkelijk zou ook een vragenlijst uitgezet worden in de provincie Drenthe, dit bleek echter niet haalbaar. Om dit in eerste instantie te bewerkstelligen is contact opgenomen met trendbureau Drenthe, dat beschikt over een onderzoekerspanel. Het bleek niet mogelijk om gebruik te kunnen maken van dit panel. Om toch iets te kunnen zeggen over inclusie is ter indicatie het begrip sociale cohesie gevonden, voor diversiteit zijn er over de provincie Drenthe geen meningen en attitudes gevonden.

4.6 ANALYSE OPZET

Bij de analyses van de verzamelde data is gebruikt gemaakt van uni- en bivariate statistieken. De variabelen worden met elkaar vergeleken door de uitkomsten van de verschillende categorieën met elkaar te vergelijken. Dit is gedaan door bijvoorbeeld te kijken of er een verschil is in de mate van het ervaren van inclusie bij mannen of vrouwen of dat leeftijd een rol speelt. Allereerst zijn t-toetsen uitgevoerd voor de variabelen gender, buitenland, migratieachtergrond, ouders en dienstverband. De antwoordmogelijkheden van deze vragen beperken zich namelijk tot twee antwoorden waardoor gekozen is voor een t-toets bij deze variabelen. Om meer te kunnen zeggen over significantie bij het demografische kenmerk leeftijd is een regressieanalyse gedaan, vanwege de continue en ordinale aard van de variabele. Door deze variabele te analyseren met een regressieanalyse kan de invloed van leeftijd op de mate van het ervaren van inclusie of diversiteit inzichtelijk gemaakt worden. De overige variabelen zijn getoetst op significantie door middel van een ANOVA. Bij deze variabelen waren meer dan twee antwoordmogelijkheden waardoor deze niet met een t-toets getoetst kunnen worden. Bij deze toetsen zijn plots (Bijlage VII) opgesteld waarbij zichtbaar is gemaakt hoe de betrouwbaarheidsintervallen zich tot elkaar verhouden. Tevens zijn de verschillende percentages tussen de medewerkers van de politie Drenthe en de bevolking van de provincie Drenthe getoetst op significantie door gebruik te maken van een chi-kwadraat *goodness of fit* toets. De verschillende percentages van sociale cohesie bij de bevolking van de provincie Drenthe en inclusie bij de medewerkers van de politie Drenthe zijn getoetst op significantie met behulp van proportietoetsen. De berekeningen van de proportie- en chi-kwadraattoetsen zijn terug te vinden in Bijlage X.

HOOFDSTUK 5. RESULTATEN

In dit resultatenhoofdstuk worden allereerst de resultaten beschreven die afkomstig zijn uit de online vragenlijst afgenomen bij de medewerkers van de politie Drenthe. Na het beschrijven van deze kenmerken wordt een vergelijking gemaakt tussen de medewerkers van de politie Drenthe en de bevolking van de provincie Drenthe. Na het behandelen van deze kenmerken wordt ingegaan op mogelijke toekomstige ontwikkelingen van deze kenmerken op basis van een literatuurstudie. In de paragrafen die daarop volgen worden de resultaten over diversiteit en inclusie behandeld, afkomstig uit de online vragenlijst bij de politie Drenthe en de literatuurstudie over de provincie Drenthe. In het volgende hoofdstuk worden de conclusies en antwoorden op de hoofd- en deelvragen behandeld, waarna de discussie volgt.

5.1 KENMERKEN POLITIE DRENTHE

In totaal zijn in de online vragenlijst tien kenmerken bevraagd: leeftijd, gender, seksuele oriëntatie, buitenland, migratieachtergrond, herkomstland (etnische achtergrond), ouders geboren, religie, opleidingsniveau en tot slot politieke voorkeur. Deze kenmerken zijn weergegeven in tabel 5.1. In de tabel zijn de aantallen (N totaal) van respondenten te zien. Het aantal respondenten is bij het kenmerk herkomstland lager dan bij de andere kenmerken. Medewerkers kregen alleen de vraag over hun etniciteit wanneer zij bij de vraag of zij zich identificeren als iemand met een migratieachtergrond ‘ja’ hebben geantwoord.

De gemiddelde leeftijd van de medewerkers die vragenlijst ingevuld hebben is 47 jaar. Bij de politie Drenthe werken meer mannen (63,6 procent) dan vrouwen (35,0 procent). De meeste medewerkers zijn heteroseksueel (92,1 procent), enkele medewerkers zijn homoseksueel (1,0 procent), lesbisch (1,0 procent) of biseksueel (2,7 procent). De meeste medewerkers (93,0 procent) hebben niet eerder in het buitenland gewoond en identificeren zich niet (97,6 procent) als iemand met een migratieachtergrond. Bij de politie Drenthe zijn 18,2 procent van de medewerkers Protestants/ Christelijk, en heeft drie kwart (72,9 procent) geen religie. Bij opleidingsniveau valt te zien dat de medewerkers grotendeels middelbaar (73,3 procent) opgeleid zijn. Het grootste aantal heeft de VVD (25 procent) als hun politieke voorkeur opgegeven en 24,7 procent van de medewerkers aangegeven geen politieke voorkeur te hebben. In de tabel zijn niet alle politieke partijen weergegeven, hierin is een selectie gemaakt tussen de relevante partijen met de grootste percentages. De tabel met alle partijen is terug te vinden in Bijlage VI.

Tabel 5.1: *Beschrijving van de uitkomsten uit de online vragenlijst afgenomen bij de medewerkers van de politie Drenthe: gemiddelde (standaarddeviatie) en totaal aantal respondenten*

<i>Variabele</i>	<i>Gemiddelde (standaarddeviatie)</i>	<i>N Totaal</i>
1. Leeftijd	46,84 (11,06)	286
	22 t/m 24 jaar 1,1%	
	25 t/m 44 jaar 43,3%	
	45 t/m 59 jaar 38,9%	
	60 t/m 68 jaar 16,7%	
2. Gender ^A		286
	Man 63,6%	
	Vrouw 35,0%	
3. Seksuele oriëntatie ^A		286
	Heteroseksueel 92,1 %	
	Homoseksueel 1,0%	
	Lesbisch 1,0%	
	Biseksueel 2,7%	
4. Buitenland ^B		286
	Nee 93,0%	
	Ja 6,3%	
5. Migratieachtergrond ^B		286
	Nee 97,6%	
	Ja 1,7%	
6. Etniciteit		5
	Zeg ik liever niet 0,0%	
	Mijn etniciteit is... 100,0%	
7. Ouders geboren ^B		286
	Herkomstland niet-Nederlands 4,5%	
	Herkomstland Nederland 94,5%	
8. Religie ^A		286
	Geen 72,9%	
	Rooms-Katholiek 3,1%	
	Protestants/ Christelijk 18,2%	
	Islam 0,7%	
	Boeddhisme 0,3%	
	Anders 3,1%	

9. Opleidingsniveau ^C		285
	Hoog 22,9%	
	Middelbaar 73,3%	
	Laag 1,7%	
10. Politieke voorkeur ^A		286
	Geen 24,7%	
	VVD 25,0%	
	D66 7,2%	
	CDA 4,8%	
	PvdA 4,1%	
	BoerBurgerBeweging 3,8%	
	Zeg ik liever niet 13,0%	

^A Bij nominale variabelen is de frequentieverdeling vermeld in percentages

^B Bij binaire variabelen is de frequentieverdeling vermeld in percentages

^C Bij ordinale variabelen is de frequentieverdeling vermeld in percentages

Bron: online vragenlijst politie Drenthe

5.2 VERGELIJKING POLITIE DRENTHE EN PROVINCIE DRENTHE

In deze paragraaf worden de demografische kenmerken van de medewerkers van de politie Drenthe en de bevolking van de provincie Drenthe met elkaar vergeleken. Tevens wordt informatie over de gehele Nederlandse bevolking gepresenteerd, zodat inzichtelijk gemaakt kan worden op welke kenmerken de provincie Drenthe mogelijk afwijkt van Nederland. De kenmerken zijn: gender, seksuele oriëntatie, leeftijd, herkomstland, religie, opleidingsniveau en politieke voorkeur.

5.2.1 GENDER

Het eerste kenmerk dat beschreven wordt is dat van gender, de informatie hierover is terug te vinden in tabel 5.2. De percentages van de provincie Drenthe en de cijfers van geheel Nederland zijn gelijk (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2022b). De categorieën bij de medewerkers van de politie Drenthe laten wel een duidelijk verschil zien in vergelijking tot de categorieën van de bevolking in de provincie Drenthe. Bij de politie Drenthe is te zien dat er gemiddeld minder vrouwelijke medewerkers (35,0 procent) werkzaam zijn dan deze aanwezig zijn in de provincie Drenthe (50,3 procent). Deze percentages verschillen significant van elkaar $X^2(1, N = 282) = 24,09; p < 0,01$. In Bijlage X zijn de berekeningen van de significantietoetsen beschreven. Bij het berekenen van de X^2 worden alle percentages van zowel de provincie Drenthe als de politie Drenthe gebruikt. In de online vragenlijst hebben vier medewerkers de antwoord mogelijkheid ‘Zeg ik liever niet’ gekozen waardoor de percentages van man en vrouw gezamenlijk niet 100 procent zijn. De vraag die in de online vragenlijst gesteld werd met betrekking tot gender luidt als volgt: ‘Hoe omschrijft u zichzelf?’.

Tabel 5.2: *Gender van medewerkers politie Drenthe en inwoners van provincie Drenthe en Nederland*

	Mannen		Vrouwen	
	<i>Aantal</i>	<i>Percentage</i>	<i>Aantal</i>	<i>Percentage</i>
Nederland	8 686 536	49,7%	8 788 879	50,3%
Provincie Drenthe	246 027	49,7%	248 744	50,3%
District Drenthe	366	65,0%	198	35,0%
Politie Drenthe	182	63,6%	100	35,0%

Bronnen: online vragenlijst politie Drenthe, Centraal Bureau voor de Statistiek, intern verkregen

5.2.2 SEKSUELE ORIËNTATIE

Informatie over de seksuele oriëntatie op landelijk niveau is afkomstig van Movisie (2021) en de Leefsituatie Index (2020). Bij deze data is niet gevraagd naar de postcode van de respondenten, wel is gevraagd naar de mate van stedelijkheid van het gebied waarin de respondenten woonachtig zijn. Om een actueel beeld te geven die meer aansluit op de cijfers over seksuele oriëntatie binnen de provincie Drenthe is een vergelijking gemaakt met behulp van de stedelijkheid.

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) verzamelt gegevens over stedelijkheid door te kijken naar de omgevingsadressendichtheid, hierin wordt onderscheid gemaakt in zeer sterk stedelijk, sterk stedelijk, matig stedelijk, weinig stedelijk en niet stedelijk (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2022e). Van de 12 gemeenten in Drenthe zijn zes niet stedelijk, drie weinig stedelijk, twee matig stedelijk en één (Assen) sterk stedelijk. Wanneer recentere gegevens over de gemeenten bekeken worden lijkt Assen ook tot de categorie matig stedelijk te behoren. In Bijlage V zijn alle gegevens terug te vinden over stedelijkheid en seksuele oriëntatie afkomstig van het CBS en de Leefsituatie Index. Hieruit blijkt dat naarmate een gebied minder stedelijk wordt, minder personen zich identificeren als homoseksueel of lesbisch. In tabel 5.3 zijn de gegevens van een weinig stedelijk gebied weergegeven, dit omdat de meeste gemeenten in de provincie Drenthe behoren tot weinig en niet stedelijk. Dit geeft de best mogelijke representatie van de samenleving in Drenthe weer, omdat de cijfers van Drenthe lager zullen liggen dan het landelijke gemiddelde.

In de tabel valt te zien dat een klein percentage personen uit weinig stedelijke gebieden in Nederland zich seksueel aangetrokken voelt tot een seksegenoot. Bij de politie Drenthe valt 92,1 procent van de medewerkers uitsluitend op de andere sekse, terwijl voor weinig stedelijke gebieden in Nederland geldt dat 92,7 procent zich uitsluitend tot de andere sekse aangetrokken voelt. Daarnaast komen de percentages exact overeen als het gaat om uitsluitend seksegenoten: 2,0 procent voor zowel weinig stedelijke gebieden in Nederland als bij de medewerkers van de politie Drenthe. Deze percentages verschillen niet veel van elkaar waardoor gezegd kan worden dat de politie Drenthe vergelijkbaar is met de weinig stedelijke gebieden, ofwel de bevolking van de provincie Drenthe. Dit verschil in percentages (biseksueel, heteroseksueel, homoseksueel/lesbisch) is niet significant, $\chi^2(2, N = 278) = 3,90; p = 0,25$.

Tabel 5.3: *Beschrijving van seksuele oriëntatie in percentages, van medewerkers bij de politie Drenthe en inwoners van een weinig stedelijk gebied in Nederland (ter vergelijking van de provincie Drenthe)*

Seksuele oriëntatie	Weinig stedelijk gebied in Nederland	Politie Drenthe
Uitsluitend seksegenoten (homoseksueel of lesbisch)	2,0%	2,0%
Zowel seksegenoten als andere sekse (biseksueel)	1,4%	2,8%
Uitsluitend andere sekse (heteroseksueel)	92,7%	92,1%
Weet niet	3,9%	-
Wil geen antwoord geven	-	3,1%

Bronnen: online vragenlijst politie Drenthe, Leefsituatie Index

5.2.3 LEEFTIJD

In tabel 5.4 zijn de gegevens over de leeftijd van bevolking van Nederland, de provincie Drenthe en medewerkers van district Drenthe en de politie Drenthe (online vragenlijst) weergegeven. In deze tabel zijn de percentages van Nederland en de provincie Drenthe aangepast aan het leeftijdsbereik (20 tot en met 68) van de politie Drenthe. Hierin zijn dus de leeftijden van jonger dan 20 en ouder dan 68 weggelaten uit het totale aantal, waardoor de percentages hoger zijn. Deze percentages bieden een beeld die meer aansluit op de percentages van de politie Drenthe. Zie Bijlage VI, tabel VI.IV, voor de originele percentages van Nederland en Drenthe.

De jongste medewerker van de politie Drenthe die de online vragenlijst heeft ingevuld is 22 jaar en de oudste medewerker is 68 jaar. In de tabel is te zien dat bij de politie Drenthe een relatief hoog percentage (16,7 procent) behoort tot de leeftijd van 60 jaar en ouder. Daarentegen is de categorie met een leeftijd van 25 jaar en jonger aanzienlijk kleiner (1,1 procent). De verschillende percentages tussen de politie Drenthe en de provincie Drenthe verschillen significant van elkaar, $X^2(3, N = 271) = 13,05; p = 0,005$.

Tabel 5.4: *Leeftijdsverdeling in percentages van bevolking van Nederland, de provincie Drenthe (aangepaste range van leeftijd 20 tot en met 68) en medewerkers van district Drenthe en politie Drenthe*

Leeftijd	20 t/m 24	25 t/m 44	45 t/m 59	60 t/m 68
Nederland	9,9%	39,0%	33,7%	17,4%
Drenthe	8,1%	33,8%	37,11%	21,0%
District Drenthe	4,6%	49,0%	34,1%	13,4%
Politie Drenthe (vragenlijst)	1,1%	43,3%	38,9%	16,7%

Bron: online vragenlijst politie Drenthe, Centraal Bureau voor de Statistiek, intern verschaft informatie

5.2.4 HERKOMSTLAND

Nederland heeft in totaal 17.591.394 inwoners, waarvan 74,8 procent een Nederlands herkomstland en 25,2 procent een niet-Nederlands herkomstland heeft. Van deze personen heeft 10,9 procent een westers herkomstland en 14,3 procent een niet-westers herkomstland. Bij deze aantallen is alleen rekening gehouden met personen die zijn opgenomen in het bevolkingsregister van een Nederlandse gemeente.

Deze personen staan ingeschreven in het Basisregistratie Personen (BRP), dit is verplicht wanneer personen langer dan vier maanden in Nederland verblijven. Bij een niet-Nederlands herkomstland rekent het CBS personen mee die behoren tot de tweede generatie. Deze personen hebben grootouders geboren in een ander land dan Nederland. Wanneer personen gerekend worden tot een westers herkomstland zijn grootouders, ouders of zichzelf geboren in landen in Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika, Oceanië, Indonesië of Japan. Personen met een niet-westers herkomstland komen uit één van de volgende landen; Afrika, Latijns-Amerika, Azië (exclusief Indonesië en Japan) of Turkije (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2022b).

Op 1 januari 2022 heeft Drenthe 497.743 inwoners, waarvan 89,4 procent Nederland als herkomstland heeft (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2022b). De overige 10,6 procent bestaat uit eerste en tweede generatie personen met een niet-Nederlands herkomstland. De meeste personen zijn afkomstig uit de Europese Unie (Midden en Oost Europese landen worden apart meegerekend). De Europese Unie groeit aanzienlijk bij de tweede generatie. Daarnaast hebben relatief veel personen een herkomstland vanuit Azië, namelijk 33,6 procent in de provincie Drenthe tegenover 22,9 procent in Nederland. Deze personen staan voornamelijk ingeschreven in Noord-Drenthe. Eveneens staan in vergelijking met de Nederlandse bevolking (2,1 procent) in de provincie Drenthe (4,7 procent) relatief veel personen uit Joegoslavië ingeschreven. Wanneer het percentage van inwoners met een niet-Nederlands herkomstland in de provincie Drenthe (4,8 procent) vergeleken wordt met het percentage in de samenleving van Nederland (14,3 procent) is een aanzienlijk verschil te zien. De gegevens over herkomstland van de bevolking van Nederland, de provincie Drenthe en de medewerkers van de politie Drenthe zijn weergegeven in tabel 5.5. Deze gegevens zijn afkomstig van het Centraal Bureau voor de Statistiek (2021; 2022a).

Herkomstland is door twee verschillende manieren bevraagd in de online vragenlijst. Ten eerste is gevraagd ‘identificeert u zich als iemand met een migratieachtergrond?’. Vijf medewerkers (1,7 procent) gaven aan dat zij zichzelf identificeren als iemand met een migratieachtergrond. Hiervan hebben drie medewerkers een niet-westers herkomstland. Daarnaast gaven twee medewerkers aan liever geen antwoord te willen geven op deze vraag. In totaal geeft 97,6 procent aan zich niet te identificeren als iemand met een migratieachtergrond. Vervolgens is aan de vijf medewerkers die ‘ja’ ingevuld hebben gevraagd wat hun etnische achtergrond is. Ten tweede is gevraagd of één of beide van de ouders in een ander land dan Nederland zijn geboren. Hier beantwoordden 267 medewerkers dat hun ouders in Nederland geboren zijn (94,5 procent) en 13 respondenten (4,5 procent) dat ouders in een ander land dan Nederland geboren zijn. Bij de medewerkers waarvan hun ouders in een ander land dan Nederland geboren zijn, betreft het bij twee van deze antwoorden een stiefouder of zijn de grootouders Nederlands. Bij de meeste antwoorden komen de ouders uit Indonesië. Verder gaat het om de volgende landen: Servië, Aruba, Irak, Roemenië, Turkije, Zuid-Afrika, Papua Nieuw Guinea, Oostenrijk en Duitsland. Drie medewerkers gaven aan deze vraag liever niet te beantwoorden (1,0 procent). De percentages

tussen de politie Drenthe en de provincie Drenthe verschillen significant van elkaar, $X^2(2, N = 280) = 13,37; p = 0,005$. Hiervoor zijn alle percentages (Nederland-, westers-, niet-westers herkomstland) van de politie Drenthe en de provincie Drenthe gebruikt, de berekening is weergegeven in bijlage X.

Tabel 5.5: *Beschrijving van herkomstland in aantallen en percentages van de bevolking van Nederland, de provincie Drenthe en medewerkers van de politie Drenthe*

	Nederland herkomstland		Westers herkomstland		Niet-westers herkomstland	
	<i>Aantal</i>	<i>Percentage</i>	<i>Aantal</i>	<i>Percentage</i>	<i>Aantal</i>	<i>Percentage</i>
Nederland	13 151 772	74,8%	1 909 408	10,9%	2 529 492	14,3%
Drenthe	443 435	89,4%	29 022	5,8%	25 286	4,8%
Politie Drenthe	279	97,6%	2	0,7%	3	1,0%
Herkomstland ouders	267	94,5%	2	0,7%	11	3,8%

Bronnen: online vragenlijst politie Drenthe, Centraal Bureau voor de Statistiek

5.2.5 RELIGIE

In de provincie Drenthe heeft 61,9 procent van de bevolking geen religie (Schmeets, 2016). De meeste inwoners van Drenthe die wel een kerkelijke gezindte hebben zijn Nederlands Hervormd (11,1 procent). In tegenstelling tot de meeste provincies in Nederland is het Rooms-katholieke geloof niet het sterkst vertegenwoordigt binnen de provincie Drenthe (9,3 procent). De overige religies zijn: Gereformeerd (4,8 procent), Protestantse kerk (8,0 procent), Islam (0,9 procent), Boeddhisme (0,2 procent) en andere religies (3,6 procent).

Bij de politie Drenthe hebben de meeste medewerkers geen religie of levensbeschouwing (72,9 procent). De Protestantse of andere Christelijke kerk of groep is de grootst vertegenwoordigde religie bij de medewerkers met een percentage van 18,2 procent. Vijf medewerkers gaven aan liever geen antwoord te willen geven op deze vraag (1,7 procent). Overige religies bij de medewerkers van de politie Drenthe zijn: de Rooms-Katholieke kerk (3,1 procent), de Islam (0,7 procent), het Boeddhisme (0,3 procent) en andere gezindte (3,1 procent). Andere gezindten waren bij de politie Drenthe voornamelijk humanisme en agnostisch.

De percentages van de Islam, Boeddhisme en andere gezindten komen bij de bevolking van de provincie Drenthe en de medewerkers van de politie Drenthe redelijk met elkaar overeen. Het Rooms-katholieke geloof is bij de politie Drenthe minder sterk vertegenwoordigd onder de medewerkers. Ook is het percentage van medewerkers die geen geloof of religie heeft groter dan bij de bevolking van de provincie Drenthe. Als de percentages van Nederlands Hervormd en de Protestantse kerk samengenomen worden komt dit uit op 19,1 procent. Dit percentage van de bevolking behoort tot een Protestantse of Christelijke kerk of groep binnen de provincie Drenthe. Dit komt overeen met de 18,2 procent bij de politie Drenthe. De percentages tussen de provincie Drenthe en de politie Drenthe verschillen significant van elkaar, $X^2(5, N = 282) = 17,7; p = 0,005$. De berekening van de X^2 is weergegeven in Bijlage X.

5.2.6 OPLEIDINGSNIVEAU

De beroepsbevolking naar opleidingsniveau is onderverdeeld in laag-, middelbaar- en hoogopgeleiden³. Van de beroepsbevolking zijn in Drenthe de meeste werkenden middelbaar opgeleid, gevolgd door hoogopgeleid en daarna laagopgeleid. In vergelijking met Nederland (39,9 procent) zijn in de provincie meer personen middelbaar opgeleid (45,4 procent), terwijl in Nederland (38,2 procent) meer personen hoogopgeleid zijn in vergelijking met Drenthe (31,9 procent).

Bij de politie is gevraagd naar het hoogst afgeronde opleidingsniveau, de resultaten zijn verdeeld in de categorieën laag, middelbaar en hoog. Bijna de helft van de medewerkers bij politie Drenthe heeft mbo-2, -3, -4 als hoogst behaald opleidingsniveau aangegeven en behoren daardoor tot de categorie middelbaar. Vijf medewerkers hebben aangegeven deze vraag liever niet te willen beantwoorden (1,7 procent). Het percentage middelbaar bij de politie Drenthe is aanzienlijk hoger dan het percentage middelbaar in de provincie Drenthe en in Nederland. De gegevens zijn weergegeven in tabel 5.6. De percentages tussen de provincie Drenthe en de politie Drenthe verschillen significant van elkaar, $X^2(2, N = 281) = 112,59; p < 0,01$. Het percentage van middelbaar opgeleide medewerkers bij de politie Drenthe kan mogelijk hoger uitvallen omdat de online vragenlijst voornamelijk ingevuld is door agenten werkzaam bij basisteams. Een mogelijke oorzaak van het hoger uitvallen van het percentage is dat politieagenten die werkzaam zijn in de noodhulp/basisteams worden opgeleid op middelbaar opleidingsniveau. Overig personeel zoals schoonmaakmedewerkers, cateringpersoneel et cetera (die vaker laagopgeleid zijn) hebben niet deelgenomen aan de vragenlijst.

Tabel 5.6: *Beschrijving van opleidingsniveau in percentages van de bevolking van Nederland, de provincie Drenthe en medewerkers van de politie Drenthe*

	Laag	Middelbaar	Hoog
Nederland	20,5%	39,9%	38,2%
Provincie Drenthe	21,1%	45,4%	31,9%
Politie Drenthe	1,7%	73,3%	22,9%

Bronnen: online vragenlijst politie Drenthe, Centraal Bureau voor de Statistiek

5.2.7 POLITIEKE VOORKEUR

In de provincie Drenthe zijn in totaal 395.470 kiesgerechtigden, waarvan uiteindelijk 317.032 inwoners daadwerkelijk gestemd hebben tijdens de Tweede Kamer verkiezingen in 2021 (Kiesraad, 2021). De grootste partij in de provincie Drenthe is de VVD (16,3 procent). In tabel 5.7 zijn de aantallen en percentages weergegeven van zowel de bevolking van de provincie Drenthe als de medewerkers van de politie Drenthe. Geen politieke voorkeur heeft betrekking op de bevolking in de provincie Drenthe die

³ Laag: lagere school/ basisonderwijs, lbo, praktijkonderwijs, vso (lts, leao, vbo, huishoudschool, ambachtsschool), vmbo, lwoo, mbo-1. Middelbaar: Mbo-2, -3, -4 (mts, meao, middenstandsdiploma, pdb, mba), mavo (ulo, mulo), havo, vwo, gymnasium, atheneum (hbs, lyceum). Hoog: hbo (hts, heao, kweekschool, associate degree), universitaire opleiding (inclusief promotieonderzoek) (Provincie Drenthe, 2019).

geen stem heeft uitgebracht tijdens de verkiezingen. De percentages zijn hieraan aangepast. Tabel 5.7 geeft enkele relevante partijen weer, een volledige versie met alle politieke partijen is weergegeven in Bijlage VI (tabel VI.I). Relevante partijen zijn partijen die percentueel in grotere mate aanwezig zijn en partijen waarin percentueel verschil aanwezig is tussen de provincie Drenthe en de politie Drenthe.

Een aantal personen (13,0 procent) heeft aangegeven liever geen antwoord te willen geven op de vraag wat hun politieke voorkeur is. Dit percentage van het ‘zeg ik liever niet’ antwoord is groter dan bij de andere vragen over bijvoorbeeld religie (1,4 procent), seksuele oriëntatie (2,4 procent), migratieachtergrond (0,7 procent), leeftijd (5,2 procent) of gender (1,4 procent). Tevens is te zien dat de bevolking van Drenthe percentueel meer op de Partij Voor de Vrijheid (PVV) en Forum voor Democratie (FvD) stemt, in tegenstelling tot de medewerkers van de politie Drenthe. Dit zijn beide rechts populistische partijen en geen aanhangers van een diverse samenleving. Mogelijk hebben politiemedewerkers met PVV of FvD als politieke voorkeur aangegeven deze vraag liever niet te willen beantwoorden, vanwege het onderwerp van de vragenlijst en mogelijke oordelen hierover. Het kan zijn dat medewerkers zich schamen voor hun politieke voorkeur en daarom de optie zeg ik liever niet gebruikt hebben. De VVD, ChristenUnie en de BoerBurgerBeweging (BBB) zijn bij de medewerkers van de politie Drenthe percentueel meer vertegenwoordigd dan bij de bevolking van de provincie Drenthe, daarentegen zijn de partijen D66, PVV, CDA, PvdA, SP, FvD en GroenLinks in mindere mate vertegenwoordigd bij de politie Drenthe ten opzichte van de provincie Drenthe. De percentages tussen de provincie en de politie verschillen significant van elkaar, $X^2(13, N = 254) = 62,04; p < 0,001$.

Tabel 5.7: *Beschrijving van de politieke voorkeur in aantallen en percentages van de bevolking van Nederland, de provincie Drenthe en medewerkers van de politie Drenthe*

	Nederland	Provincie Drenthe		Politie Drenthe	
	Percentage	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage
VVD	21,9%	64 565	16,3%	73	25,0%
D66	15,0%	40 244	10,2%	21	7,2%
PVV	10,8%	39 270	9,9%	7	2,4%
CDA	9,5%	34 638	8,8%	14	4,8%
PvdA	5,7%	27 380	6,9%	12	4,1%
SP	6,0%	23 842	6,0%	7	2,4%
Forum voor Democratie	5,0%	17 664	4,5%	0	-
ChristenUnie	3,4%	14 377	3,6%	12	4,1%
GroenLinks	5,2%	12 502	3,2%	4	1,4%
BBB	1,0%	7 056	1,8%	11	3,8%
Geen politieke voorkeur	21,3%	78 438	19,8%	72	24,7%
Zeg ik liever niet	-	-	-	38	13,0%

Bronnen: online vragenlijst politie Drenthe, kiesraad (2021)

5.2.8 TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN

Om deelvraag één te kunnen beantwoorden wordt in deze subparagraaf aanvullende informatie gegeven over de ontwikkelingen van de kenmerken in de toekomst in de provincie Drenthe. Het eerste kenmerk waar iets over gezegd kan worden heeft betrekking op de leeftijd van de inwoners van de provincie Drenthe. Op termijn zal het aandeel ouderen het aandeel jongeren gaan overstijgen, het aantal ouderen neemt toe terwijl het aandeel jongeren afneemt. Vanaf 2024 is deze omslag in Drenthe zichtbaar. Veel jongeren zullen wegtrekken uit Drenthe, vanwege een studie aan een HBO of WO instelling in de grotere steden van Nederland. Dit zorgt voor een afname van het aantal jongeren die wonen en werken in de provincie Drenthe (Provincie Drenthe, 2020). Deze ontwikkeling kan eveneens zorgen voor een afname van criminaliteit in de provincie Drenthe, omdat personen in de leeftijd van 15 tot en met 25 jaar het meest/vaakste crimineel gedrag vertonen. Dit neemt af naarmate personen ouder worden (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2018).

Opleidingsniveau is het volgende kenmerk waar meer informatie over gegeven kan worden. Nederlanders zijn steeds hoger opgeleid. Vrouwen behalen tegenwoordig vaker een universitair diploma in vergelijking met mannen (Maslowski, 2020). In 2008 had ongeveer 10,0 procent van de vrouwen een diploma op universitair niveau, in 2019 is dit percentage gestegen naar bijna 16,0 procent, terwijl in totaal 13,0 procent van de mannen in 2008 een diploma op universitair niveau hadden en 16,0 procent in 2019. Het percentage aan laagopgeleiden wordt daarentegen kleiner.

Het volgende kenmerk is seksuele oriëntatie, waar zowel politiek als maatschappelijk steeds meer aandacht en acceptatie voor komt. Deze acceptatie komt onder meer door de afname van de religieuze betrokkenheid in Nederland (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2020). Personen die eens in de week of vaker naar de kerk gaan zijn namelijk minder positief (47,0 procent) over homoseksualiteit dan personen die nooit naar de kerk gaan (77,0 procent) (Kuyper, 2018; Movisie, 2021). Daarnaast zijn vrouwen, 70-minners en hoogopgeleiden relatief gezien het meest positief over homoseksualiteit (Kuyper, 2018; Movisie, 2021). In de bovenstaande tekst is al aan bod gekomen dat de provincie Drenthe in de toekomst een relatief oudere bevolking heeft en het aantal hoogopgeleiden zal stijgen. Hiermee zal het percentage aan inwoners dat positief denkt over homoseksualiteit kunnen stijgen. Uit de eerder beschreven resultaten blijkt dat wat de seksuele oriëntatie betreft, de medewerkers van de politie Drenthe aansluiten op de bevolking van de provincie Drenthe.

Religie kwam hierboven al kort ter sprake, afgelopen decennia is dit binnen Nederland sterk veranderd. In 1960 was nog ruim 80,0 procent van de bevolking katholiek of protestants, terwijl tegenwoordig 20,0 procent van de bevolking katholiek is en 15,0 procent protestants (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2020). Steeds meer Nederlanders behoren niet meer tot een religie of levensbeschouwing. Het geloof in een God wordt steeds minder sterk. Personen die deze overtuiging hebben zien zichzelf als een atheïst, agnost of humanist. Deze levensbeschouwingen zijn antwoorden die uit de online vragenlijst voor de

politie Drenthe naar voren zijn gekomen. Daarnaast vindt binnen het geloof een verandering plaats. Er zijn meer gelovigen die zich minder aan de traditionele voorschriften houden. Een gevolg van een mindere religieuze betrokkenheid in Nederland is al benoemd, namelijk de vergroting van acceptatie van de LHBTIQ+ gemeenschap. Behoren tot een religie brengt een sterk gevoel van saamhorigheid met zich mee (Schmeets, 2013). Saamhorigheid in een omgeving zegt iets over de sociale cohesie in deze omgeving. Naarmate er minder sociale cohesie in een omgeving is, stijgt het risico op meer (fysieke-, sociale-, milieu-, verkeer-) overlast (Akkermans et al., 2022). Gebrek aan saamhorigheid zorgt dus voor een stijging van het risico op meer overlast. Het gebrek aan saamhorigheid door de verandering in religie kan het handhaven van de veiligheid voor de politie Drenthe moeilijker maken. In hoofdstuk 6 wordt geconcludeerd wat deze ontwikkelingen nu betekenen voor de politie in Drenthe.

5.3 DIVERSITEIT EN INCLUSIE BIJ DE POLITIE DRENTHE

In deze paragraaf worden de resultaten aan de hand van de online vragenlijst over diversiteit en inclusie bij de medewerkers van de politie Drenthe beschreven. Allereerst worden de percentages van baan bij de politie weergegeven in tabel 5.8. Bij de politie Drenthe zijn de meeste medewerkers werkzaam in schaal 8 (32,5 procent), enkelen medewerkers zijn werkzaam in schaal 13 (0,7 procent). Daarnaast zijn de meeste werkzaam bij het basisteam Zuidoost (Emmen), in Noord (Assen) hebben de minste medewerkers gereageerd op de online vragenlijst. Van de medewerkers is 76,7 procent fulltime werkzaam bij de politie Drenthe. De meeste medewerkers (50,7 procent) hebben dagelijks contact met de samenleving, ook zijn er medewerkers die nooit (7,7 procent) contact hebben met de samenleving. De paragraaf wordt afgesloten met een vergelijking van de kenmerken functieschaal en burgercontact op diversiteit en inclusie.

Tabel 5.8: *Beschrijving van de resultaten online vragenlijst over de baan van respondenten bij de politie Drenthe: gemiddelden in percentages en aantal respondenten*

<i>Variabele</i>	<i>Gemiddelde (standaarddeviatie)</i>		<i>N Totaal</i>
1. Schaal ^B			249
	Schaal 3	1,7 %	Schaal 9/10 15,0%
	Schaal 4/5	1,4%	Schaal 11/12 3,5%
	Schaal 6/7	32,2%	Schaal 13 0,7%
	Schaal 8	32,5%	
2. Basisteam ^A			286
	Zuidoost	31,5%	Noord 26,4%
	Zuidwest	30,8%	Anders 10,3%
3. Dienstverband ^A			286
	Fulltime	76,7%	Parttime 21,2%
4. Burgercontact ^B			286
	Dagelijks	50,7%	Jaarlijks 2,1%
	Wekelijks	31,5%	Nooit 7,7%
	Maandelijks	7,0%	

^A Bij nominale variabelen is de frequentieverdeling vermeld in percentages

^B Bij ordinale variabelen is de frequentieverdeling vermeld in percentages

Bron: online vragenlijst politie Drenthe

In de online vragenlijst is diversiteit en inclusie bevraagd door middel van verschillende stellingen. De gemiddelden voor de politie Drenthe zijn terug te lezen in tabel 5.9. Gemiddeld wordt op inclusie in teams het hoogst gescoord door de medewerkers bij de politie Drenthe, waarna inclusie in de organisatie volgt en het diversiteitsklimaat wordt gemiddeld het laagst beoordeeld. Een hogere waardering van de

inclusie in teams dan in de organisatie komt overeen met de literatuur. In teams wordt wekelijks samengewerkt en is intensiever contact. Hierdoor worden personen eerder voorzien in hun behoefte om ergens bij te horen. Het wekelijks samenwerken en intensiever contact kan gezien worden als frequent en langdurig contact.

Tabel 5.9: *Beschrijving van de resultaten online vragenlijst over inclusie en diversiteit politie Drenthe: gemiddelde (standaarddeviatie), minimum, maximum en aantal respondenten*

Variabele	Gemiddelde (standaarddeviatie)	Minimum	Maximum	N Totaal
Inclusie organisatie ^A	3,51 (0,58)	1,31	5,00	253
Inclusie team ^A	3,85 (0,48)	2,40	5,00	246
Diversiteitsklimaat ^A	3,45 (0,58)	1,50	5,00	244

^A *Schaalvariabelen*

Bron: online vragenlijst politie Drenthe

5.3.1 DIVERSITEIT BIJ DE POLITIE DRENTHE

Om meer inzichten te krijgen in de ervaringen van medewerkers over diversiteit bij de politie Drenthe, zijn de verschillende categorieën (gebaseerd op de kenmerken) met elkaar vergeleken.

Bij diversiteitsklimaat zijn geen significante resultaten gevonden bij zowel demografische kenmerken als bij kenmerken over de baan van medewerkers bij de politie Drenthe, de toetsen zijn terug te vinden in Bijlage VIII. Er wordt kort ingegaan op een paar relevante gemiddelden van kenmerken. Het gemiddelde van mannen ($M = 3,47$; $SD = 0,59$) van het ervaren van diversiteit verschilt nauwelijks met het gemiddelde van vrouwen ($M = 3,37$; $SD = 0,57$). Wanneer de ouders van medewerkers van de politie Drenthe niet in Nederland geboren zijn ($M = 3,31$; $SD = 0,54$) wijkt dit gemiddelde weinig af van het gemiddelde van medewerkers waarvan de ouders in Nederland geboren zijn ($M = 3,45$; $SD = 0,59$). Lesbische ($M = 3,08$; $SD = 0,80$) medewerkers ervaren de laagste mate van diversiteit, waarna heteroseksuele ($M = 3,44$; $SD = 0,59$) medewerkers volgen. Biseksuele ($M = 3,63$; $SD = 0,56$) en homoseksuele ($M = 3,75$; $SD = 0,35$) medewerkers ervaren een hogere mate van diversiteit. Deze verschillen tussen de verschillende categorieën zijn niet significant. Naast demografische kenmerken zijn in de online vragenlijst ook vragen gesteld die betrekking hebben op de baan van de medewerkers bij de politie Drenthe. Hier is onder meer gevraagd naar het dienstverband. Medewerkers die fulltime ($M = 3,45$; $SD = 0,57$) werkzaam zijn ervaren nauwelijks een verschil in de mate van een divers werkklimaat dan medewerkers die parttime ($M = 3,41$; $SD = 0,62$) werkzaam zijn.

5.3.2 INCLUSIE BIJ DE POLITIE DRENTHE

In deze subparagraaf wordt ingegaan op inclusie bij de politie Drenthe. De gemiddelden voor inclusie in de organisatie en in teams zijn weergegeven in tabel 5.10, waarin ook de significantie beschreven wordt. In deze tabel zijn bij de kenmerken religie en politieke voorkeur niet alle categorieën weergegeven, maar is een selectie van de belangrijkste categorieën gemaakt. De volledige tabellen zijn

terug te vinden in Bijlage VI (tabellen VI.II en VI.III). Tevens zijn de volledige toetsen voor significantie terug te vinden in Bijlage VIII. Allereerst zullen de significante resultaten beschreven worden, waarna nog kort ingegaan wordt op de verschillende gemiddelden bij de andere kenmerken waar geen significante resultaten gevonden zijn.

In tabel 5.10 is ten eerste te zien dat mannen gemiddeld inclusie iets hoger beoordelen dan vrouwen. Dit verschil in gemiddelden bij inclusie in teams tussen vrouwen ($M = 3,76$; $SD = 0,48$) en mannen ($M = 3,90$; $SD = 0,48$) is significant ($t(243) = -2,19$; $p = 0,03$). Dit wil zeggen dat vrouwen een significant lagere mate van inclusie ervaren dan mannen binnen de teams. Inclusie betekent dat de verschillen en overeenkomsten tussen medewerkers erkend en gerespecteerd worden. Vrouwen zouden zich dus mogelijk in een mindere mate gerespecteerd kunnen voelen dan mannen. Ten tweede is bij inclusie in de organisatie een significant verschil tussen de verschillende opleidingsniveaus zichtbaar ($F(3;248) = 2,77$; $p = 0,04$). Dit verschil is significant tussen de categorieën middelbaar en hoog, dit is zichtbaar in de profile plot met betrouwbaarheidsintervallen (Bijlage VII). Medewerkers met een middelbaar opleidingsniveau voelen zich dus minder gewaardeerd en gerespecteerd in de organisatie dan medewerkers met een hoog opleidingsniveau. Ten derde is een significant verschil zichtbaar tussen de verschillende voorkeuren voor politieke partijen en inclusie in de organisatie ($F(14;238) = 2,90$; $p < 0,01$). Het aflezen van de profile plot (Bijlage VII) met de betrouwbaarheidsintervallen laat zien dat het gemiddelde van de categorie ‘zeg ik liever niet’ significant verschilt van de gemiddelden van de categorieën die VVD, CDA, PvdA en ChristenUnie als politieke voorkeur hebben opgegeven. Zij ervaren in een mindere mate inclusie dan de medewerkers die als politieke voorkeur VVD, CDA, PvdA en ChristenUnie ingevuld hebben.

De verschillen in gemiddelden van de overige kenmerken zijn niet significant. Wat nog opvalt is dat de politiemedewerkers die ‘zeg ik liever niet’ als antwoordmogelijkheid heeft gekozen, over het algemeen vaak lager scoort dan de andere politiemedewerkers. Deze medewerkers hebben zowel bij seksuele oriëntatie als bij politieke voorkeur een van de laagste gemiddelde scores en bij leeftijd en opleidingsniveau de laagste gemiddelde scores.

Tabel 5.10: Beschrijving van gemiddelden voor ervaren inclusie in de organisatie en teams voor verschillende categorieën politie Drenthe: gemiddelde, t-toetsen/F-change en totaal respondenten

Variabele	Inclusie organisatie			Inclusie teams		
	Gemiddelde (st.dev)	t / F	N	Gemiddelde (st.dev)	t / F	N
Gender		-1,14			-2,19*	
Man	3,54 (0,62)		163	3,90 (0,48)		156
Vrouw	3,47 (0,53)		89	3,76 (0,48)		89
Leeftijd		1,21			0,83	
≤ 24	3,97 (0,04)		2	4,40 (0,28)		2
25 t/m 44	3,48 (0,59)		105	3,84 (0,47)		103
44 t/m 60	3,50 (0,58)		94	3,89 (0,45)		90
61 ≤	3,68 (0,55)		41	3,91 (0,47)		40
Zeg ik liever niet	3,06 (0,52)		11	3,38 (0,57)		11
Seksuele oriëntatie		0,40			1,36	
Heteroseksueel	3,51 (0,60)		236	3,86 (0,48)		230
Homoseksueel	3,63 (0,06)		3	4,15 (0,35)		2
Lesbisch	3,13 (0,57)		3	3,33 (0,40)		3
Biseksueel	3,53 (0,43)		6	3,92 (0,29)		6
Zeg ik liever niet	3,31 (0,39)		3	3,93 (0,21)		3
Opleidingsniveau		2,77*			1,59	
Laag	3,70 (0,46)		5	4,12 (0,33)		5
Middelbaar	3,46 (0,58)		182	3,88 (0,47)		176
Hoog	3,64 (0,60)		63	3,77 (0,49)		62
Herkomstland		-0,04			0,06	
Niet-Nederlands	3,61 (0,64)		16	3,81 (0,36)		16
Nederlands	3,50 (0,58)		237	3,85 (0,49)		230
Religie		1,19			0,92	
Geen	3,50 (0,61)		185	3,84 (0,48)		179
Christelijk	3,51 (0,51)		49	3,87 (0,49)		49
Politieke voorkeur		2,90**			0,96	
VVD	3,74 (0,58)		63	3,94 (0,48)		62
D66	3,52 (0,56)		19	3,86 (0,44)		18
CDA	3,72 (0,35)		12	3,97 (0,36)		12
PVV	3,06 (0,72)		5	3,62 (0,34)		5
Geen voorkeur	3,34 (0,63)		64	3,81 (0,49)		62
Zeg ik liever niet	3,13 (0,52)		31	3,68 (0,58)		29

 *Significant bij $p < 0,05$, **significant bij $p < 0,01$

5.3.3 DIVERSITEIT EN INCLUSIE BIJ DE POLITIE DRENTHE EN BAANKENMERKEN

In deze subparagraaf zullen de kenmerken beschreven worden die betrekking hebben op de baan van de medewerkers bij de politie Drenthe. Deze vragen gingen over de basisteams, dienstverband, functieschaal en het burgercontact.

Allereerst worden de verschillende gemiddelden afhankelijk van de basisteams waar de medewerkers werkzaam zijn behandeld, de verschillen tussen deze gemiddelden zijn niet significant. Medewerkers die niet bij een basisteam ($M = 3,67$; $SD = 0,60$) werkzaam zijn (maar bijvoorbeeld werken bij de district recherche) scoren nauwelijks verschillend in de mate van ervaren van inclusie en diversiteit dan de basisteams Zuidwest ($M = 3,60$; $SD = 0,53$), Noord ($M = 3,47$; $SD = 0,55$) en Zuidoost ($M = 3,40$; $SD = 0,64$). Ten tweede ervaren medewerkers die fulltime ($M = 3,52$; $SD = 0,59$) werkzaam zijn bij de politie Drenthe nauwelijks een verschillende mate van inclusie in de organisatie dan medewerkers die parttime ($M = 3,43$; $SD = 0,57$) werkzaam zijn.

DIVERSITEIT EN INCLUSIE TUSSEN VERSCHILLENDE NIVEAUS BIJ DE POLITIE DRENTHE

De gemiddelde score per functieschaal is weergegeven in tabel 5.11. Hierin valt te zien dat medewerkers uit functieschaal 3 en 11/12 gemiddeld hoger scoren. Daarnaast is te zien dat bij inclusie in de organisatie en diversiteit medewerkers met functieschaal 6/7 en 8 gemiddeld relatief laag scoren in vergelijking met de andere functieschalen, terwijl dit bij inclusie in teams niet het geval is. Functieschaal 6/7 en 8 zijn ook de categorieën met de meeste respondenten. Het verschil in gemiddelden bij inclusie in de organisatie is significant ($F(6;217) = 3,18$; $p < 0,01$). Dit significante verschil is zichtbaar tussen medewerkers die behoren tot de functieschaal 6/7 en medewerkers die behoren tot de functieschaal 9/10 en functieschaal 11/12. Dit is af te lezen in figuur VII.III (Bijlage VII).

Tevens is voor de verschillende functieschalen een vergelijking gemaakt met het kenmerk gender en leeftijd. Uit de uitkomsten van de online vragenlijst blijkt dat medewerkers van de politie Drenthe die behoren tot schaal 11/12 negen (90,0 procent) hiervan man zijn en één (10,0 procent) vrouw. Bij schaal 9/10 gaat het om 16 (37,0 procent) vrouwen en 27 (63,0 procent) mannen. Voornamelijk bij de hogere functieschaal (11/12) zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen groot. Bij functieschaal 9/10 komen de percentages overeen met de percentages van mannen en vrouwen bij de politie Drenthe (mannen: 63,6 procent en vrouwen: 35,0 procent). Daarnaast kan gezegd worden dat naarmate een respondent ouder wordt, deze stijgt in functieschaal ($\beta = 0,04$; $t(239) = 4,73$; $p < 0,01$).

Tabel 5.11: Beschrijving van de gemiddelden voor inclusie in de organisatie, in teams en diversiteit aan de hand van functieschalen: gemiddelden (standaarddeviatie), totaal respondenten en F

Functieschaal	Inclusie organisatie		Inclusie teams		Diversiteit	
	Gemiddelde (st.dev)	N	Gemiddelde (st.dev)	N	Gemiddelde (st.dev)	N
3	3,90 (0,45)	5	3,94 (0,36)	5	3,40 (0,29)	5
4/5	3,75 (0,35)	2	3,75 (0,64)	2	3,63 (0,18)	2
6/7	3,35 (0,60)	81	3,81 (0,54)	78	3,36 (0,70)	77
8	3,44 (0,60)	82	3,87 (0,46)	80	3,40 (0,59)	80
9/10	3,68 (0,50)	42	3,83 (0,43)	42	3,56 (0,43)	41
11/12	3,93 (0,49)	10	3,88 (0,20)	10	3,63 (0,49)	10
13	3,69 (0,09)	2	3,85 (0,07)	2	3,25 (0,35)	2
<i>F</i>		3,18**		0,19		0,78

*Significant bij $p < ,05$, **significant bij $p < ,01$

Bron: online vragenlijst politie Drenthe

ERVARING VAN DIVERSITEIT EN INCLUSIE OP BASIS VAN CONTACT MET DE BEVOLKING

Tot slot wordt ingaan op de gemiddelde scores op diversiteit en inclusie van politiemedewerkers op basis van de hoeveelheid van contact met de bevolking. In tabel 5.12 zijn de gemiddelden weergegeven, bij *F* is af te lezen dat de verschillen in gemiddelde niet significant zijn. Medewerkers die ‘nooit’ contact hebben met de bevolking scoren relatief hoog in de mate van het ervaren diversiteit en inclusie. Bij inclusie in teams en diversiteit is ‘nooit’ namelijk de categorie met de hoogste gemiddelde score. Tevens is te zien dat de medewerkers die ‘wekelijks’ contact hebben met de bevolking, gemiddeld relatief laag scoren in vergelijking met andere gemiddelden. Naarmate medewerkers minder contact hebben met de bevolking, ervaren zij een hogere mate van diversiteit en inclusie.

Tabel 5.12: Beschrijving van de gemiddelden voor inclusie in de organisatie, in teams en diversiteit op basis van burgercontact: gemiddelde (standaarddeviatie), aantal respondenten en F

Burgercontact	Inclusie organisatie		Inclusie teams		Diversiteit	
	Gemiddelde (st. dev)	N totaal	Gemiddelde (st. dev)	N totaal	Gemiddelde (st. dev.)	N totaal
Dagelijks	3,49 (0,56)	127	3,87 (0,46)	123	3,42 (0,62)	122
Wekelijks	3,45 (0,52)	83	3,78 (0,47)	82	3,43 (0,50)	81
Maandelijks	3,49 (0,73)	19	3,89 (0,53)	19	3,51 (0,69)	19
Jaarlijks	3,81 (0,59)	5	3,92 (0,47)	5	3,40 (0,52)	5
Nooit	3,76 (0,80)	19	3,98 (0,56)	17	3,57 (0,64)	17
<i>F</i>		1,48		0,91		0,36

Bron: online vragenlijst politie Drenthe

5.4 DIVERSITEIT EN INCLUSIE IN DE PROVINCIE DRENTHE

In deze paragraaf wordt op basis van bestaande literatuur inzichtelijk gemaakt wat de meningen en attitudes van inwoners van Drenthe zijn wat inclusie gerelateerde onderwerpen betreft. Diversiteit en inclusie kon voor de bevolking van de provincie Drenthe niet op dezelfde wijze worden vastgesteld als dit voor de medewerkers van de politie Drenthe is gedaan. Als alternatief is voor sociale cohesie gekozen, dit geeft inzichten voor de inclusie in de provincie Drenthe.

Sociale cohesie kent verschillende definities (Fonseca et al., 2018). De definitie die relevant is voor dit onderzoek is als volgt: *“een hechte samenleving werkt aan het welzijn van al haar leden, bestrijdt uitsluiting en marginalisering, creëert een gevoel van verbondenheid, bevordert vertrouwen en biedt haar leden de mogelijkheid van opwaartse mobiliteit (OECD, 2011, p.17)”*. De *Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)* hanteert naast deze definitie drie componenten van sociale cohesie; sociale inclusie, sociale mobiliteit en sociaal kapitaal.

Naarmate een gebied meer stedelijk wordt, daalt de sociale cohesie in een gebied (Akkermans et al., 2022). In tabel 5.13 zijn de gegevens over sociale cohesie weergegeven die uit het onderzoek voor de veiligheidsmonitor naar voren zijn gekomen. Hierin valt te zien dat de percentages van Drenthe ten opzichte van de percentages van Nederland gunstiger zijn. Van de bevolking in Drenthe voelt 68,4 procent van de inwoners zich thuis bij de personen in de buurt waarin deze woont. Daarnaast heeft 41,5 procent veel contact met andere buurtbewoners en vindt 78,7 procent dat personen prettig met elkaar omgaan. Bij deze stellingen over sociale cohesie zijn de stellingen van inclusie in de organisatie die het meest overeen komen toegevoegd. De medewerkers van de politie Drenthe scoren op ‘...geeft mij het gevoel onderdeel te zijn van de groep’ en ‘... geeft om mij’ iets lager. Op basis van deze resultaten kan gezegd worden dat bij de medewerkers van politie Drenthe een gelijke mate van inclusie ervaren wordt in vergelijking met de bevolking in de provincie Drenthe. Dit komt overeen met de resultaten uit de proportietoetsen (Bijlage X), deze zijn bij alle vier items niet significant. Dit betekent dat de verschillen in de percentages niet groot genoeg zijn om te kunnen zeggen dat er verschillen tussen de bevolking van de provincie en de medewerkers van de politie Drenthe zijn.

Uit onderzoek van Jennissen et al. (2018) blijkt dat een hogere diversiteit naar herkomst negatief samenhangt met het ervaren van thuisgevoelens en buurtcohesie. Een diverse samenleving staat voor verschillende culturen met normen en waarden. Deze verschillen kunnen ervoor zorgen dat moeilijker contact gelegd wordt met buurtbewoners. In zowel het onderzoek van Jennissen et al. (2018) als de Veiligheidsmonitor (Statline, 2022) zijn geen stellingen gebruikt die aansluiten op de stellingen die gebruikt zijn in dit onderzoek, daarom kan over het diversiteitsklimaat in de provincie Drenthe helaas geen uitspraken gedaan worden.

Tabel 5.13: *Beschrijving van de sociale cohesie in provincie Drenthe en bijpassende stellingen van inclusie bij de politie Drenthe (% (helemaal) eens)*

<i>Sociale cohesie</i>	<i>Nederland</i>	<i>Drenthe</i>	<i>Politie Drenthe</i>
Personen gaan prettig met elkaar om	75,8%	78,7%	
... geeft mij het gevoel onderdeel te zijn van de groep			77,1%
Gezellige buurt waar men elkaar helpt	61,3%	66,3%	
... behandelt me als een insider			68,3%
Voel mij thuis bij personen in deze buurt	63,5%	68,4%	
... geeft me het gevoel erbij te horen			69,6%
Veel contact met andere buurtbewoners	37,4%	41,5%	
... geeft om mij			40,4%
Sociale cohesie – schaalscore (0 – 10)	6,4	6,7	
... verbondenheid – schaalscore (0-10)			7,1

Bron: Veiligheidsmonitor (Statline, 2022) en online vragenlijst politie Drenthe

HOOFDSTUK 6. CONCLUSIE EN DISCUSSIE

In dit hoofdstuk worden allereerst de conclusies van het onderzoek besproken. Elke deelvraag wordt in de komende paragraaf beantwoord en uiteindelijk zal de beantwoording van de hoofdvraag volgen. Vervolgens worden in de discussie de sterke punten en beperkingen van het onderzoek besproken. Het hoofdstuk wordt afgesloten met aanbevelingen. Deze aanbevelingen hebben deels betrekking op de samenstelling van de medewerkers bij de politie Drenthe en de instroom van nieuw personeel. Daarnaast worden suggesties gedaan voor vervolgonderzoek.

6.1 CONCLUSIES

De doelstelling van dit onderzoek was om inzicht te krijgen in de demografische kenmerken, diversiteit en inclusie van zowel de medewerkers van de politie Drenthe als de bevolking van de provincie Drenthe. Om hier meer inzicht in te kunnen krijgen is bij de medewerkers van de politie Drenthe een online vragenlijst uitgezet en is voor de provincie Drenthe bestaande literatuur verzameld. In eerste instantie zou voor de bevolking van de provincie Drenthe ook een vragenlijst uitgezet worden. Dit bleek echter niet haalbaar.

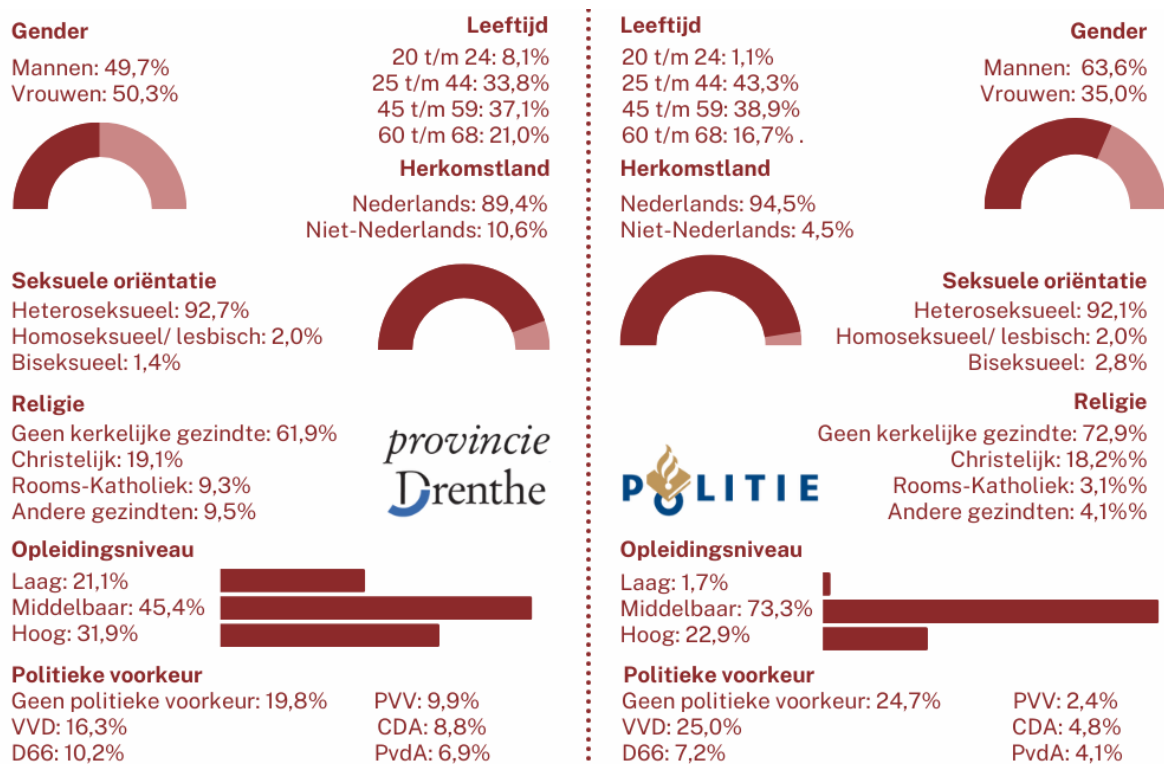
6.1.1 KENMERKEN VAN DE POLITIE DRENTHE EN DE PROVINCIE DRENTHE

De eerste deelvraag luidt: *(1) Wat is de samenstelling in demografische kenmerken van zowel de bevolking van de provincie Drenthe als de medewerkers van de politie Drenthe en hoe ontwikkelen deze kenmerken in de provincie Drenthe zich in de toekomst?* De beantwoording van deze deelvraag bestaat uit twee delen. Allereerst is de samenstelling van zowel de bevolking van de provincie Drenthe als de medewerkers van de politie Drenthe weergegeven in figuur 6.1 (volgende pagina). Aan de linkerkant staan de percentages van de bevolking van de provincie Drenthe, aan de rechterkant van de medewerkers van de politie Drenthe. De drie grootste verschillen zijn bij de volgende kenmerken zichtbaar: bij de politie Drenthe zijn 13,9 procent meer mannen aanwezig in de organisatie, dan dat deze aanwezig zijn in de samenleving van Drenthe. Zo'n 89,4 procent van de samenleving in Drenthe heeft Nederland als herkomstland, tegenover 94,5 procent bij de politie Drenthe. Tot slot is het percentage aan middelbaaropgeleiden bij de politie Drenthe (73,3 procent) aanzienlijk hoger dan in de provincie Drenthe (45,4 procent). Deze verschillen zijn significant.

Het tweede deel van de eerste deelvraag heeft betrekking op de toekomstige ontwikkelingen van de kenmerken. Ten eerste zal de bevolking van de provincie Drenthe in de komende jaren steeds meer vergrijzen, wat inhoudt dat het aandeel ouderen in de bevolking toeneemt en leidt tot een stijging van de gemiddelde leeftijd in Drenthe. In dit geval betekent een afspiegeling met de werkelijkheid (werkelijke samenstelling van personen in Drenthe) dat er binnen de politieorganisatie voornamelijk 50-plussers zullen werken en weinig medewerkers tussen de 20 en 30 jaar oud zullen zijn. Het nadeel van deze samenstelling is dat veel medewerkers van de pensioenleeftijd niet gecompenseerd worden

wanneer zij met pensioen gaan door nieuwe medewerkers, ofwel een grotere uitstroom dan instroom. Jonge medewerkers kunnen zorgen voor een verfrissende blik in de organisatie en kennis hebben over de nieuwste technologieën en theorieën die zij vanuit de opleiding meekrijgen. Ten tweede is bij de bevolking van de provincie Drenthe de stijging van hoogopgeleide vrouwen hoger dan de stijging van hoogopgeleide mannen. Deze stijging van hoogopgeleiden biedt kansen voor de politie Drenthe. Met name vrouwen (20 procent) zijn bij de hogere functieschalen (11/12/13) bij de politie Drenthe ondervertegenwoordigd ten opzichte van mannen (80 procent).

Figuur 6.1: Samenstellingen van kenmerken van de provincie Drenthe en de politie Drenthe



De tweede deelvraag luidt: (2) *In hoeverre is er sprake van een divers samengesteld personeelsbestand bij de politie Drenthe die aansluit op die van de samenleving in Drenthe?* De beantwoording van deze deelvraag wordt in twee stappen gedaan. Allereerst wordt bepaald of de provincie Drenthe divers is samengesteld ten opzichte van Nederland. Vervolgens wordt bepaald of de kenmerken van de medewerkers bij de politie Drenthe wel of niet overeenkomt met de kenmerken van de bevolking in de provincie Drenthe. Dit wordt gedaan op basis van de percentages die bij de beantwoording van de eerste deelvraag naar voren zijn gekomen. Bij vergelijking van de percentages van Nederland en provincie Drenthe, kan gezegd worden dat de Drentse bevolking niet divers is samengesteld. De bevolking van de provincie Drenthe (25,7 procent) heeft bijvoorbeeld relatief weinig inwoners in de leeftijd van 20 tot en met 44 jaar in vergelijking met Nederland (30,2 procent). Wat herkomstland betreft zijn er grote verschillen in percentages, in de provincie Drenthe (89,4 procent) zijn er meer inwoners met Nederland als herkomstland dan in Nederland (74,5 procent).

Naar verwachting van 'Politie voor Iedereen' Drenthe blijkt uit de resultaten dat op een aantal kenmerken de samenstelling van de politie Drenthe significant afwijkt van de samenstelling van de provincie Drenthe. Deze verwachting wordt tevens ondersteunt door de onderzoeker, nadat deze voor negen maanden door middel van een stage de organisatie heeft kunnen observeren. De significante afwijkingen gelden voor de kenmerken gender, leeftijd, herkomstland, opleidingsniveau, religie en politieke voorkeur. De verdeling van mannelijke en vrouwelijke inwoners is in de provincie Drenthe vrij gelijk (mannen 49,7 procent; vrouwen 50,3 procent), terwijl bij de medewerkers van de politie Drenthe hier geen sprake van is (mannen 63,6 procent; vrouwen 35,0 procent). Dit komt overeen met de eerder beschreven literatuur; van oudsher is de politie een organisatie waar voornamelijk mannen werken (Murray, 2020). Bij de politie Drenthe heeft 94,5 procent van de medewerkers Nederland als herkomstland, in de provincie Drenthe heeft 89,4 procent van de bevolking Nederland als herkomstland. Een middelbaar opleidingsniveau is bij de medewerkers van politie Drenthe (73,3 procent) in hogere mate aanwezig dan bij de bevolking in de provincie Drenthe (45,4 procent). Er zijn relatief weinig jongere medewerkers bij de politie Drenthe (1,1 procent) dan in de bevolking van de provincie Drenthe (8,1 procent). Bij de politie Drenthe heeft een hoger percentage van de medewerkers (72,9 procent) geen religie dan in de bevolking van de provincie Drenthe (61,9 procent). Daarnaast zijn er bij de politie Drenthe meer medewerkers die geen politieke voorkeur (24,7 procent) hebben en op de VVD (25,0 procent) gestemd hebben, dan in de bevolking van de provincie Drenthe (19,8; 16,3 procent). Gezegd kan worden dat de samenstelling van de politie Drenthe niet aansluit op samenstelling van de bevolking van de provincie Drenthe.

6.1.2 DIVERSITEIT EN INCLUSIE BIJ DE POLITIE DRENTHE EN DE PROVINCIE DRENTHE

In deze subparagraaf wordt op basis van de onderwerpen diversiteit en inclusie nader ingegaan op de overige vier deelvragen, waarna beantwoording van de hoofdvraag volgt.

De derde deelvraag luidt als volgt: *(3) In hoeverre wordt, op organisatie- en teamniveau, inclusie ervaren door de medewerkers van de politie Drenthe, rekening houdend met de verschillende categorieën?* Voor de politie Drenthe kan gezegd worden dat iedere categorie op zowel organisatie als teamniveau inclusie ervaart. Vrijwel alle gemiddelden van inclusie in de organisatie en teams komen boven een score van drie, wat betekent dat medewerkers het neutraal/eens waren met de stellingen over deze onderwerpen. De gemiddelden van de categorieën verschillen wel van elkaar. Inclusie wordt in teams door alle verschillende categorieën zoals verwacht, gemiddeld in hogere mate ervaren dan inclusie in de organisatie. In het theoretisch kader werd immers benoemd dat personen de behoefte hebben om ergens bij te horen (Baumeister & Leary, 1995). Deze behoefte wordt voorzien wanneer sprake is van frequent en langdurig contact; iets wat meer voorkomt op teamniveau dan op organisatie niveau.

Mannen hebben zowel op organisatie als op teamniveau een hoger gemiddelde dan vrouwen. Hierdoor kan gezegd worden dat mannen een hogere mate van inclusie ervaren dan vrouwen. Dit verschil is

significant op teamniveau en komt overeen met verwachtingen uit de literatuur (Jansen, Vos, et al., 2015; Murray, 2020). Gezien de definitie van inclusie (*omgaan met de verscheidenheid van verschillen en overeenkomsten bij personen en het erkennen en respecteren van deze verschillen ...*) kan het ervaren van een lagere mate van inclusie betekenen dat vrouwen mogelijk minder erkenning en respect ontvangen vanuit hun teams. Tevens was het politieberoep van oudsher een mannelijk beroep, waardoor vrouwen mogelijk nog steeds het gevoel ervaren dat zij zich moeten bewijzen binnen teams, terwijl het voor mannen een gegeven kan zijn dat zij thuishoren in deze organisatie (C. Rabe-Hemp, 2017).

Bij leeftijd stijgt het gemiddelde van inclusie naarmate iemand ouder wordt. Medewerkers die behoren tot de categorie van 25 tot en met 44 jaar ervaren een lagere mate van inclusie, terwijl medewerkers van 60 jaar of ouder een hogere mate van inclusie ervaren. Dit zou mogelijk in verband kunnen staan met het aantal dienstjaren van medewerkers bij de politie, alleen is dat bij dit onderzoek niet inzichtelijk gemaakt. Echter, zou het kunnen zijn dat naarmate iemand langer bij een organisatie werkt, deze een hogere mate van inclusie ervaart. Eerder werd immers benoemd dat frequent en langdurig contact factoren zijn om te voldoen aan iemands behoefte om ergens bij te horen.

Bij seksuele oriëntatie gaan de verschillende gemiddelden tegen de verwachtingen in, alleen lesbiennes ervaren een lagere mate van inclusie dan heteroseksuelen (Boogaard & Roggeband, 2010; Miller et al., 2003; 2010; Winters, 2013). Homoseksuelen en biseksuelen ervaren gemiddeld een hogere mate van inclusie dan heteroseksuelen. Echter, het aantal medewerkers die homoseksueel, biseksueel of lesbisch zijn is gering waardoor de resultaten over seksuele oriëntatie niet significant zijn. Hierdoor kan niet uitgesloten worden dat deze gemiddelden gebaseerd zijn op toeval.

Bij opleidingsniveau is naarmate het opleidingsniveau stijgt, bij inclusie in teams te zien dat de mate van ervaren van inclusie afneemt. Bij inclusie in de organisatie ervaren middelbaaropgeleiden de minste mate van inclusie, daarop volgen hoogopgeleiden en ervaren laagopgeleiden de hoogste mate van inclusie. Dit is tegenstrijdig met andere bevindingen in dit onderzoek, namelijk de bevinding dat naarmate de functieschaal stijgt medewerkers gemiddeld een hogere mate van inclusie ervaren. Hierbij wordt verwacht dat medewerkers in hogere functieschalen hoger opgeleid zijn. Hoe hoger de functieschaal, hoe meer een medewerker over bepaalde kwaliteiten en vaardigheden moet beschikken. Het behalen van opleidingen is een manier om deze kwaliteiten en vaardigheden te verbeteren. Ook bij herkomstland zijn resultaten gevonden die tegen verwachtingen in gaan, medewerkers met een niet-Nederlands herkomstland ervaren namelijk een hogere mate van inclusie in de organisatie dan medewerkers met een Nederland als herkomstland. De verwachting dat de meerderheidsgroep (Nederland als herkomstland) een hogere mate van inclusie ervaart dan de minderheidsgroep (niet-Nederlands herkomstland) gaat hier dus niet op (Jansen, Vos, et al., 2015).

Het laatste kenmerk is die van politieke voorkeur; waar medewerkers met VVD en CDA als politieke voorkeur de hoogste mate van inclusie ervaren. Bij dit kenmerk is een groot aantal medewerkers die

‘zeg ik liever niet’ als antwoordmogelijkheid hebben gekozen. Dit is een categorie die over het algemeen gemiddeld lager scoort op het ervaren van diversiteit en inclusie. Deze categorie heeft mogelijk genoeg gehad van het onderwerp inclusie, zijn sceptisch over de waarborging van anonimiteit, zien de relevantie van het onderzoek niet in. Er kan enige onvrede uit opgemaakt worden omdat de categorie ‘zeg ik liever niet’ voornamelijk gemiddeld een lagere mate van inclusie ervaart.

De vierde deelvraag luidt: *(4) Wat zijn de gevolgen voor een individu die tot een minderheids- of meerderheidsgroep behoort, voor het wel of niet ervaren van inclusie?* Gezien de theorie wordt bij deze deelvraag verwacht dat minderheidsgroepen minder inclusie ervaren (Jansen, Vos, et al., 2015). Echter, dit is niet bij alle kenmerken het geval. Inclusie in de organisatie wordt namelijk door de hoog- en laagopgeleide minderheidsgroep in hogere mate ervaren dan de middelbaar opgeleide meerderheidsgroep. Bij politieke voorkeur zijn er twee meerderheidsgroepen (VVD en geen politieke voorkeur), waarbij de categorie met geen politieke voorkeur een lager gemiddelde scoort op zowel inclusie in de organisatie als inclusie in teams, dan de categorie die de VVD als politieke voorkeur heeft. De meerderheidsgroep met geen politieke voorkeur heeft een lager gemiddelde dan de minderheidsgroepen D66 en CDA. Het gemiddelde van de VVD is daarentegen als meerderheidsgroep hoger dan de gemiddelden van minderheidsgroepen D66, PVV en ‘zeg ik liever niet’. Bij de politieke voorkeur gaat de verwachting deels op. Ten slotte ervaren mannen (de meerderheidsgroep) een hogere mate van inclusie in teams dan vrouwen (de minderheidsgroep), dit komt overeen met de verwachting dat de meerderheidsgroep een hogere mate van inclusie kan ervaren (Jansen, Vos, et al., 2015).

De verwachting dat wanneer iemand behoort tot een minderheidsgroep deze een mindere mate van inclusie ervaart ten opzichte van de meerderheidsgroep gaat niet op (Jansen, Vos, et al., 2015). Dit kan verklaard worden door de diversiteitsaanpak die de politie Drenthe hanteert. Hier wordt onderscheid gemaakt in een kleurenblinde aanpak en een multiculturele aanpak (Jansen, Vos, et al., 2015; Meeussen et al., 2014). Bij een kleurenblinde aanpak wordt iedere werknemer als gelijk behandeld en worden verschillen bij groepen genegeerd bij het nemen van beslissingen. Bij deze aanpak wordt geen onderscheid gemaakt in bijvoorbeeld de verschillende culturele achtergronden van medewerkers, waardoor verschillende kennis en ervaring mogelijk niet altijd benut worden. Een multiculturele aanpak benadrukt daarentegen dat juist deze verschillen tussen groepen van belang zijn binnen de organisatie. Voor de meerderheidsgroep werkt de kleurenblinde aanpak beter, er wordt immers geen onderscheid gemaakt waardoor de meerderheidsgroep geen bedreiging van de groepsidentiteit ervaart. Voor de minderheidsgroep werkt de multiculturele aanpak beter, zij voelen zich meer betrokken en gewaardeerd door deze aanpak (Meeussen et al., 2014). De politie Drenthe hanteert, door onder meer dit onderzoek, een multiculturele aanpak. Dit kan verklaren waarom sommige minderheidsgroepen een hogere mate van inclusie ervaren.

De vijfde deelvraag luidt als volgt: (5) *Wat is de gepercipieerde waarde van diversiteit en inclusie binnen de verschillende functieschalen bij de medewerkers van de politie Drenthe?* Naarmate de functieschaal stijgt vanaf functieschalen 6/7 tot en met functieschalen 11/12, wordt een significant hogere mate van inclusie in de organisatie ervaren. Eerder werd benoemd dat deze bevinding tegenstrijdig is met de gemiddelden bij de verschillende opleidingsniveaus, waar geconstateerd werd dat naarmate het opleidingsniveau hoger wordt een lagere mate van inclusie ervaren wordt. Een verklaring kan gezocht worden bij leeftijd, naarmate iemand ouder wordt ervaart deze namelijk een hogere mate van inclusie. Wanneer een medewerker ouder wordt is het aannemelijker dat deze zich binnen de organisatie verder ontwikkelt en stijgt in functieschaal. Uit de resultaten is gebleken dat dit ook voor de medewerkers bij de politie Drenthe geldt. Dit resultaat komt wel overeen met de mate van ervaren inclusie in de organisatie. Tevens is dit ook te koppelen aan het aantal dienstjaren dat een medewerker bij een organisatie werkt, zoals besproken bij de beantwoording van deelvraag drie.

Tot slot, de zesde deelvraag luidt als volgt: (6) *In hoeverre zorgt diversiteit en inclusie bij de medewerkers van de politie Drenthe voor het versterken van groepsidentificatie tussen de medewerkers van de politie Drenthe en de bevolking van de provincie Drenthe en daarmee het handelen in de samenleving?* Om deze deelvraag te kunnen beantwoorden, is in de vragenlijst gevraagd naar de frequentie waarmee medewerkers bij de politie Drenthe face-to-face contact hebben met de bevolking van de provincie Drenthe. Medewerkers die wekelijks contact hebben met de bevolking ervaren de laagste mate van diversiteit en inclusie. Verder is het opvallend dat naarmate medewerkers minder contact hebben met de bevolking, een hogere mate van diversiteit en inclusie ervaren wordt. Verwacht wordt namelijk dat agenten die wekelijks in contact staan met de samenleving, een hogere mate van diversiteit en inclusie ervaren dan medewerkers die jaarlijks of nooit in contact staan met de samenleving. Wanneer agenten in contact staan met de samenleving komen zij immers verschillende groepen tegen, waaronder groepen met wie zij zich kunnen identificeren (*in-* en *out-*groep). Het kan zijn dat de samenleving als *out-*groep gezien wordt en de organisatie/teams als de *in-*groep. Dit zou verklaren dat medewerkers die alleen werk verrichten binnen de organisatie een hogere mate van inclusie ervaren dan medewerkers die ook contact hebben met de *out-*groep. Deze resultaten zijn echter niet significant, waardoor niet uitgesloten kan worden dat de verschillen in gemiddelde berusten op toeval.

Op basis van de onderzoeksvraag *'In hoeverre is er sprake van een diverse en inclusieve organisatie bij de politie in Drenthe, hoe verhoudt dit zich met de provincie Drenthe en in hoeverre wordt dit door de verschillende groepen bij de politie Drenthe ervaren?'* kan geconcludeerd worden dat de samenstelling van de medewerkers bij de politie Drenthe op een aantal demografische kenmerken geen afspiegeling is van de samenstelling van de bevolking in de provincie Drenthe. Dit heeft betrekking op de kenmerken leeftijd, gender, herkomstland, opleidingsniveau, religie en politieke voorkeur. De politie Drenthe beschikt niet over een divers personeelsbestand, gezien de afwijkende samenstelling met de provincie Drenthe. Wel kan gezegd worden dat bij de politie Drenthe sprake is van een inclusieve organisatie, met

verschillende gemiddelden tussen categorieën. Zoals verwacht ervaren mannen een hogere mate van inclusie in teams dan vrouwen. Medewerkers met een hoog opleidingsniveau ervaren een hogere mate van inclusie in de organisatie, dan medewerkers met een middelbaar opleidingsniveau. Ook blijkt dat medewerkers die geen politieke voorkeur hebben een lagere mate van inclusie ervaren dan medewerkers die VVD, CDA, PvdA en ChristenUnie als politieke voorkeur hebben opgegeven. Naarmate de functieschaal stijgt, ervaren de medewerkers van de politie Drenthe een hogere mate van inclusie in de organisatie.

6.2 DISCUSSIE

In deze discussieparagraaf worden de sterke punten en de beperkingen van het onderzoek beschreven. Na het bespreken van deze onderwerpen wordt in de volgende paragraaf aanbevelingen voor de praktijk en vervolgonderzoek gegeven.

6.2.1 STERKE PUNTEN ONDERZOEK

Dit onderzoek heeft vier sterke punten. Allereerst is een online vragenlijst bij de medewerkers van de politie Drenthe uitgezet. Het uitzetten van deze vragenlijst heeft data opgeleverd afkomstig van medewerkers zelf. Data afkomstig van registraties van de politie Drenthe zelf is wel gebruikt in het onderzoek, maar dient niet als leidende bron. Tevens is voor dit onderzoek informatie verzameld over diversiteit en inclusie van zowel de minderheidsgroep als de meerderheidsgroep. In veel onderzoeken wordt alleen ingegaan op vrouwen, homoseksuelen/lesbiennes en etnische minderheden, ofwel de minderheidsgroepen. Daarnaast is bij deze online vragenlijst een respons van 50,7 procent behaald, wat voor een online vragenlijst onderzoek een mooi resultaat is. Tot slot biedt dit onderzoek een basis voor mogelijk vervolgonderzoek in andere districten van de politie. De verzamelde data voor dit onderzoek dient als vergelijkingsmateriaal.

6.2.2 BEPERKINGEN ONDERZOEK

Dit onderzoek heeft enkele beperkingen, bij het beschrijven van deze beperkingen wordt onderscheid gemaakt in twee onderwerpen: de online vragenlijst en een algemene beperking.

BEPERKINGEN ONLINE VRAGENLIJST POLITIE DRENTHE

De eerste beperking heeft betrekking op de groep van de populatie die de vragenlijst niet beantwoordt heeft, ofwel de non-respons. Over dit aandeel van de populatie is alleen bekend wat hun leeftijd is, hun gender is en bij welk basisteam zij werkzaam zijn. Bij dit percentage is het onduidelijk hoeveel medewerkers momenteel voor een langere periode op non-actief staan. Bij politiewerk wat zowel psychisch als fysiek zwaar is kunnen klachten zoals een burn-out, PTSS of een blessure opspelen (Smit et al., 2013). Het is onduidelijk waarom deze non-respons de vragenlijst niet ingevuld heeft.

De online vragenlijst is niet aangemeld bij het onderzoeksbureau van de politie. Wanneer dit wel gedaan was had dit mogelijk op een efficiëntere en effectievere manier verspreid kunnen worden onder de

medewerkers van de politie Drenthe. Het onderzoeksbureau beschikt over meer expertise en ervaring over het verspreiden van vragenlijsten onder politiemedewerkers. De verspreiding van de vragenlijst is via het COP (Coördinatie Operationele Politie) gedaan. Voor mij was het onduidelijk wie deze mail in hun mailbox ontvingen en ontstond er onduidelijkheid over de populatie. Verspreiding via het onderzoeksbureau had mogelijk tot een hogere respons kunnen leiden.

Een laag aantal respondenten in sommige categorieën van een aantal kenmerken is een andere beperking binnen dit onderzoek. Een aantal van die kenmerken zijn bijvoorbeeld seksuele oriëntatie: heteroseksuelen ($N = 236$), homoseksuelen ($N = 3$), lesbiennes ($N = 3$) en biseksuelen ($N = 6$) of herkomstland: niet-Nederlands ($N = 16$) en Nederlands ($N = 237$). Dit maakt namelijk dat het doen van uitspraken over deze respondenten niet heel sterk zijn, alleen neemt dit niet weg dat deze personen eenmaal met weinig aanwezig zijn binnen de organisatie. Het verschil in aantal respondenten tussen de minderheidsgroepen en de meerderheidsgroep is groot. De gemiddelden die gemeten zijn voor de minderheidsgroepen kunnen berusten op toeval. Een laag aantal respondenten zorgt daarnaast ervoor dat het betrouwbaarheidsinterval groot is en maakt het meten van significante resultaten moeilijker. Ten eerste zou een groter aantal respondenten dit probleem kunnen oplossen. Ten tweede zou een kwalitatieve verdieping mogelijk geschikt kunnen zijn. Dit zal echter niet leiden tot een betere toetsing, maar alleen cijfers zeggen mogelijk niet genoeg in de context van diversiteit en inclusie.

Tot slot bevonden de drie vragen over diversiteit en inclusie zich nu aan het einde van de vragenlijst. In totaal zijn er 42 personen die de online vragenlijst niet volledig ingevuld hebben, deze respondenten haakten grotendeels af bij deze laatste drie vragen. Voor dit onderzoek is in overleg ervoor gekozen om de vragenlijst te starten met demografische kenmerken en de vragenlijst af te sluiten met de stellingen over diversiteit en inclusie. Mogelijkerwijs kan een andere volgorde van de vragenlijst zorgen voor een ander resultaat met betrekking tot het aantal respondenten, bijvoorbeeld door de vragenlijst te starten met de stellingen over diversiteit en inclusie. Hier kunnen echter geen concrete uitspraken over gedaan worden, maar kan interessant zijn voor vervolgonderzoek.

ALGEMENE BEPERKING

Ten eerste is een algemene beperking van het onderzoek, het ontbreken van informatie van diversiteit en inclusie van inwoners uit de provincie Drenthe. Om hier enigszins inzicht in te kunnen krijgen is informatie verzameld over sociale cohesie in de provincie Drenthe. Dit heeft geen betrekking op meningen en attitudes over diversiteit, maar kan wel iets zeggen over meningen en attitudes van de bevolking van Drenthe over inclusie. Deze informatie staat niet gelijk aan de meningen en attitudes die voor dit onderzoek zijn verzameld bij de medewerkers van de politie Drenthe door gebruik te maken van de online vragenlijst, waardoor geen concrete vergelijkingen gedaan kunnen worden.

Ten tweede focust dit onderzoek zich alleen op informatie van medewerkers die werkzaam zijn bij de politie Drenthe op moment van afname van de online vragenlijst (31 oktober 2022 - 22 november 2022).

Er is geen informatie verzameld van medewerkers die in het verleden weggegaan zijn bij de politie Drenthe, en welke motieven zij hadden om de organisatie te verlaten. Het ervaren van exclusie kan één van de motieven zijn waardoor een medewerker besluit de organisatie/de politie Drenthe te verlaten. Naarmate de beleving van inclusie daalt, wordt de binding met de organisatie minder en zijn medewerkers geneigd om eerder te vertrekken (Çelik et al., 2022).

6.3 AANBEVELINGEN

In deze paragraaf zullen de aanbevelingen voor de politie Drenthe besproken worden. Op basis van de conclusies zijn er drie aanbevelingen gevormd.

INSTROOM VERBETEREN VAN GENDER EN HERKOMSTLAND: VROUWEN EN NIET-NEDERLANDS

In dit onderzoek wordt een gebrek aan afspiegeling op het gebied van gender en herkomstlanden gevonden wanneer de samenstelling van de politie Drenthe wordt vergeleken met de samenstelling van de provincie Drenthe. Om de instroom van diversiteit onder politiemedewerkers te verbeteren is het van belang dat de politie Drenthe bewuster personeel gaat werven op het gebied van herkomstland en gender. De politie Drenthe kan dit onder meer doen door in uitstaande vacatures een voorkeur voor vrouwen of personen met een niet-Nederlands herkomstland te vermelden. Het aannemen van divers personeel, begint bij een divers samengestelde sollicitatiecommissie. Uit het theoretische kader komt immers naar voren dat personen geneigd zijn een voorkeur te hebben voor personen met vergelijkbare kenmerken. Bij deze personen kan namelijk beter ingeschat worden hoe ze reageren en denken.

INSTROOM VERBETEREN VAN OPLEIDINGSNIVEAU: VROUWEN VOOR HOGE FUNCTIES

Daarnaast is wat opleidingsniveau betreft een gebrek aan afspiegeling van hoogopgeleiden bij de samenstelling van de politie Drenthe. Voor opleidingsniveau is het echter moeilijk om hier selectief op te selecteren aangezien voor de opleiding tot agent een diploma op mbo-4 niveau behaald moet worden. Waar wel rekening mee gehouden kan worden, en tevens het kenmerk gender bij betrokken kan worden, is de instroom bij hogere functies. Voor het verbeteren van diversiteit zouden hier meer vrouwelijke collega's voor gezocht moeten worden.

INSTROOM VERBETEREN GEZIEN DE VERGRIJZING: MEDEWERKERS VAN JONGER DAN 25 JAAR

Gezien de toekomstige ontwikkelingen van de kenmerken, zal rekening gehouden moeten worden met de vergrijzing in Drenthe. Door deze vergrijzing zal aandacht besteed moeten worden aan het werven van jongere medewerkers. De vergrijzing maakt het minder aantrekkelijk voor jongere medewerkers om zich te vestigen in de provincie, want zoals in het theoretisch kader al gezegd werd: *birds of a feather flock together*. De jongere doelgroep zou voor de organisatie nuttig en waardevol kunnen zijn, omdat zij nieuwe kennis met zich meebrengen.

Deze drie aanbevelingen hebben betrekking op een diverse instroom bij de politie Drenthe en richten zich niet tot de ervaringen van medewerkers van de politie Drenthe over diversiteit en inclusie. Dit

onderzoek is kwantitatief en heeft door middel van cijfers gestreefd naar inzicht over inclusie en diversiteit. Om tot aanbevelingen te komen over de ervaringen van diversiteit en inclusie is vervolgonderzoek in de vorm van mixed-methode/kwalitatief mogelijk relevant, om zo de onderzochte cijfers meer in te kunnen kleuren. Bij een gevoelig onderwerp als inclusie kan mogelijk dit van belang zijn. Deze suggesties voor vervolgonderzoek worden in de komende subparagraaf beschreven.

6.3.1 VERVOLGONDERZOEK

Ten slotte volgen twee aanbevelingen voor mogelijk vervolgonderzoek die ingaan op herhaling van het onderzoek in andere districten en het toepassen van kwalitatief onderzoek.

HERHALEN VAN ONDERZOEK IN ANDERE DISTRICTEN VAN DE POLITIE

Een suggestie voor vervolgonderzoek is allereerst om onderzoek te doen in een ander district van de politie. Mogelijk een district in een meer stedelijk gebied, waar onderzocht kan worden wat de invloed van stedelijkheid op de inclusie is en hoe dit zich verhoudt met sociale cohesie in de samenleving. District Drenthe bevindt zich in een weinig stedelijke provincie, wat van invloed is op de samenstelling in kenmerken en de mate van ervaren van inclusie. Tevens biedt het doen van herhaalonderzoek in een ander district de mogelijkheid tot verkrijgen van vergelijkingsmateriaal, wat tevens kan leiden tot nieuwe inzichten voor de politie Drenthe. Bij herhaling van het onderzoek in een ander district kan een vraag over het aantal dienstjaren dat een medewerker bij de politie werkt van toegevoegde waarde zijn.

TOEPASSEN KWALITATIEF ONDERZOEK

Daarnaast zijn een aantal interessante resultaten gevonden waar mogelijk meer aandacht aan besteed kan worden. Zo is onder meer gebleken dat naarmate medewerkers van de politie Drenthe meer contact hebben met de bevolking van de provincie Drenthe, deze een mindere mate van inclusie ervaren. Mogelijk zijn hier andere oorzaken relevant, die niet onderzocht zijn in dit onderzoek. Dit laat ruimte over voor een kwalitatieve verdieping, om zo in details inzichtelijk te krijgen waarom deze respondenten in mindere mate inclusie in de organisatie ervaart.

Kwalitatief biedt namelijk als voordeel dat deze onderzoeksmethode in kan gaan op de meningen en attitudes van respondenten. Inclusie kan een gevoelig onderwerp zijn voor zowel de minderheids- als de meerderheidsgroep. Een kwalitatieve onderzoeksmethode stelt de onderzoeker in staat om een vertrouwensband op te bouwen met participanten, waarna deze mogelijk meer of interessantere informatie loslaten dan wanneer zij een online vragenlijst moeten invullen. Een kwalitatieve onderzoeksmethode biedt daarnaast de mogelijkheid om in te gaan op details.

Bij het uitvoeren van een mixed-methode zou het verzamelen van kwalitatieve informatie als verrijking dienen van de kwantitatieve informatie (Onwuegbuzie & Johnson, 2021). Daarnaast zorgt (methodische) triangulatie bij het uitvoeren van een mixed-methode voor een hogere validiteit wanneer de informatie met elkaar overeenstemt. Een bijbehorende onderzoeksvraag zou dan meer beschrijvend van aard

moeten zijn; ‘hoe wordt diversiteit en inclusie ervaren in de verschillende groepen in de organisatie?’ of ‘hoe kijkt de minder- en meerderheidsgroep binnen de organisatie aan tegen de onderwerpen diversiteit en inclusie?’. Bovendien zou gevraagd kunnen worden naar meningen en attitudes over het verbeteren van diversiteit en inclusie bij de politie. (Semigestructureerde) interviews bieden de mogelijkheid om in te gaan op de eigen ideeën en meningen van de medewerkers bij de politie.

TEN SLOTTE

De politie Drenthe wil graag een afspiegeling zijn van de samenleving waarin zij functioneert. Uit dit onderzoek blijkt dat de medewerkers van de politie Drenthe geen afspiegeling zijn van de bevolking van de provincie Drenthe.

In het realisatieplan wordt het volgende benoemd: “Eenheden en teams zijn een voor hun omgeving herkenbare politie, afgestemd op wat buiten van ze vraagt” (Politie voor Iedereen, 2021, p.13). Dit onderzoek biedt hulpmiddelen voor de politie Drenthe om zich te ontwikkelen tot een afspiegeling van de samenleving.

LITERATUUR

Acker, J. (2006). Inequality Regimes. *Gender & Society*, 20(4), 441–464.

<https://doi.org/10.1177/0891243206289499>

Akkermans, Kloosterman, Moons, Reep & Tummers-van der Aa. (2022). Veiligheidsmonitor 2021. In

Centraal Bureau voor de Statistiek. Centraal Bureau voor de Statistiek. https://www.cbs.nl/-/media/_pdf/2022/09/veiligheidsmonitor.pdf

Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529.

<https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>

Boogaard, B., & Roggeband, C. (2010). Paradoxes of Intersectionality: Theorizing Inequality in the Dutch Police Force through Structure and Agency. *Organization*, 17(1), 53–75.

<https://doi.org/10.1177/1350508409350042>

Bouchallikht, K. & Papaikonomou, Z. (2021). De inclusiemarathon: Over diversiteit en gelijkwaardigheid op de werkvloer. Amsterdam University Press.

Çelik, S., Veenstra, M., Oijen, J. van, & Sabajo, N. (2022). *Daarom stappen ze op: Vertrekmotieven van aspiranten en jong-afgestudeerden bij de politie*. Hogeschool Leiden.

<https://www.politie.nl/binaries/content/assets/politie/nieuws/2022/juli/daarom-stappen-ze-op.-vertrek-motieven-van-aspiranten-en-jong-afgestudeerden-bij-de-politie.pdf>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2018, 30 november). *Criminaliteit - Landelijke Jeugdmonitor*.

Landelijke Jeugdmonitor | Jaarrapport 2018. <https://longreads.cbs.nl/jeugdmonitor-2018/criminaliteit/>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2020, 18 december). *Religie in Nederland*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2020/religie-in-nederland?onepage=true>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2021, 9 juni). *Bevolking op 1 januari en gemiddeld; geslacht, leeftijd en regio*. Statline. Geraadpleegd op 3 maart 2022, van

<https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/03759ned/table?ts=1643880264869>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2022a). *Bevolking op eerste van de maand; geslacht, leeftijd, migratieachtergrond*. Statline. Geraadpleegd op 26 april 2022, van

<https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83482NED/table?ts=1643888293981>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2022b). *Regionale kerncijfers Nederland*. CBS Statline.

<https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/70072ned/table?ts=1669712527100>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2022c, 16 februari). *CBS introduceert nieuwe indeling bevolking naar herkomst*. Geraadpleegd op 25 april 2022, van [https://www.cbs.nl/nl-](https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/07/cbs-introduceert-nieuwe-indeling-bevolking-naar-herkomst)

[nl/nieuws/2022/07/cbs-introduceert-nieuwe-indeling-bevolking-naar-herkomst](https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/07/cbs-introduceert-nieuwe-indeling-bevolking-naar-herkomst)

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2022d, november 25). *Hoeveel immigranten komen naar*

Nederland? <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-asiel-migratie-en-integratie/hoeveel-immigranten-komen-naar-nederland->

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2022e, april 15). *Asielaanvraag en opvang - Asiel en integratie 2022*. Asielaanvraag en opvang - Asiel en integratie 2022 | CBS.

<https://longreads.cbs.nl/asielenintegratie-2022/asielaanvraag-en-opvang/>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2022f, augustus). *Gebieden in Nederland 2022*. Statline.

<https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85067NED/table>

Chung, B. G., Ehrhart, K. H., Shore, L. M., Randel, A. E., Dean, M. A. & Kedharnath, U. (2019).

Work Group Inclusion: Test of a Scale and Model. *Group & Organization Management*, 45(1), 75–102. <https://doi.org/10.1177/1059601119839858>

Cikara, M., Bruneau, E. G., & Saxe, R. R. (2011). Us and Them: Intergroup Failures of Empathy.

Current Directions in Psychological Science, 20(3), 149–153.

<https://doi.org/10.1177/0963721411408713>

de Cremer, D., & van Vugt, M. (1999). Social identification effects in social dilemmas: a

transformation of motives. *European Journal of Social Psychology*, 29(7), 871–893.

[https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1002/\(SICI\)1099-0992\(199911\)29:7%3C871::AID-EJSP962%3E3.0.CO;2-I](https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1002/(SICI)1099-0992(199911)29:7%3C871::AID-EJSP962%3E3.0.CO;2-I)

de Graaf, P. M., Kalmijn, M., Kraaykamp, G. & Monden, C. W. S. (2010). Sociaal-culturele

verschillen tussen Turken, Marokkanen en autochtonen: eerste resultaten van de Nederlandse

LevensLoop Studie (NELLS). In *Centraal Bureau voor de Statistiek*. Centraal Bureau voor de

Statistiek. <https://www.cbs.nl/-/media/imported/documents/2011/48/2011-k4-p61-b15-art.pdf?la=nl-nl>

de Vries, S. (2009). *E=MCV2* (1ste editie). Politieacademie.

<https://www.politieacademie.nl/kennisonderzoek/kennis/mediatheek/PDF/74306.pdf>

den Ridder, J., Miltenburg, E., Kunst, S., van 't Hul, L. & van den Broek, A. (2022).

Burgerperspectieven 2022 Bericht 1. Sociaal en Cultureel Planbureau.

https://www.scp.nl/binaries/scp/documenten/publicaties/2022/09/01/burgerperspectieven-bericht-1-2022/SCP-Burgerperspectieven_2022_bericht_1.pdf

Discriminatie Meldpunt Groningen, Tûmba, Meldpunt Discriminatie Fryslân, Meldpunt Discriminatie

Drenthe & Politie Eenheid Noord-Nederland. (2020). Monitor discriminatie 2021. In *CMO*

Stamm. CMO Stamm. <https://cmostamm.nl/wp-content/uploads/Monitor-Discriminatie-2021-Noord-Nederland.pdf>

Donohue, R. H. (2020). Shades of Blue: A review of the hiring, recruitment, and selection of female and minority police officers. *The Social Science Journal*, 58(4), 484–498.

<https://doi.org/10.1016/j.soscij.2019.05.011>

- Ely, R. J. (2004). A field study of group diversity, participation in diversity education programs, and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 25(6), 755–780.
<https://doi.org/10.1002/job.268>
- Fejes, A., & Haake, U. (2013). Caring and Daring Discourses at Work: Doing Gender Through Occupational Choices in Elderly Care and Police Work. *Vocations and Learning*, 6(2), 281–295. <https://doi.org/10.1007/s12186-013-9097-1>
- Fonseca, X., Lukosch, S. & Brazier, F. (2018). Social cohesion revisited: a new definition and how to characterize it. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 32(2), 231–253. <https://doi.org/10.1080/13511610.2018.1497480>
- Haake, U. (2018). Conditions for gender equality in police leadership – making way for senior police women. *Police Practice and Research*, 19(3), 241–252.
<https://doi.org/10.1080/15614263.2017.1300772>
- Jackson, S. E., May, K. E., & Whitney, K. (1995). Understanding the Dynamics of Diversity in Decision Making Teams'. *Team Effectiveness and Decision Making in Organizations.*, 204–261. https://www.researchgate.net/profile/Susan-Jackson-5/publication/275714101_Understanding_the_Dynamics_of_Diversity_in_Decision_Making_Teams/links/565f625608ae1ef9298548d5/Understanding-the-Dynamics-of-Diversity-in-Decision-Making-Teams.pdf
- Jansen, W. S., Otten, S., & Van der Zee, K. I. (2015). Being part of diversity: The effects of an all-inclusive multicultural diversity approach on majority members' perceived inclusion and support for organizational diversity efforts. *Group Processes & Intergroup Relations*, 18(6), 817–832. <https://doi.org/10.1177/1368430214566892>
- Jansen, W. S., Otten, S., Van der Zee, K. I., & Jans, L. (2014). Inclusion: Conceptualization and measurement. *European Journal of Social Psychology*, 44(4), 370–385.
<https://doi.org/10.1002/ejsp.2011>

Jansen, W. S., Vos, M. W., Otten, S., Podsiadlowski, A., & Van der Zee, K. I. (2015). Colorblind or colorful? How diversity approaches affect cultural majority and minority employees. *Journal of Applied Social Psychology, 46*(2), 81–93. <https://doi.org/10.1111/jasp.12332>

Jennissen, R., Engbersen, G., Bokhorst, M. & Bovens, M. (2018). *De nieuwe verscheidenheid: Toenemende diversiteit naar herkomst in Nederland*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. www.wrr.nl/binaries/wrr/documenten/verkenningen/2018/05/29/de-nieuwe-verscheidenheid/180525_Infographic+WRR+Migratiediversiteit_FINALE.pdf

Jones, M., & Williams, M. L. (2013). Twenty years on: lesbian, gay and bisexual police officers' experiences of workplace discrimination in England and Wales. *Policing and Society, 25*(2), 188–211. <https://doi.org/10.1080/10439463.2013.817998>

Joshi, A., & Roh, H. (2009). The Role Of Context In Work Team Diversity Research: A Meta-Analytic Review. *Academy of Management Journal, 52*(3), 599–627. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.41331491>

Kakar, S. (2003). Race and police officers' perceptions of their job performance: An analysis of the relationship between police officers' race, education level, and job performance. *Journal of Police and Criminal Psychology, 18*(1), 45–56. <https://doi.org/10.1007/bf02802607>

Keijzer, L., & Wijk, V. E. (2011). *Omgaan met verschillen* (1ste editie). Politieacademie. <https://politieacademie.nl/kennisenonderzoek/kennis/mediatheek/PDF/80850.pdf>

Kiesraad. (2021). Verkiezingsuitslagen. <https://www.verkiezingsuitslagen.nl/verkiezingen/detail/TK20210317/686937>

Kuyper, L. (2018). *Opvattingen over seksuele en genderdiversiteit in Nederland en Europa*. (ISBN 978 90 377 0866 0). Sociaal en Cultureel Planbureau. <https://www.scp.nl/binaries/scp/documenten/publicaties/2018/05/17/opvattingen-over->

seksuele-en-genderdiversiteit-in-nederland-en-
europa/Opvattingen+over+seksuele+en+genderdiversiteit.pdf

Laner, M. R. (2000). “Sex” versus “Gender”: A Renewed Plea. *Sociological Inquiry*, 70(4), 462–474.

<https://doi.org/10.1111/j.1475-682x.2000.tb00920.x>

Leonard, J. S., Levine, D. I., & Joshi, A. (2004). Do birds of a feather shop together? The effects on performance of employees’ similarity with one another and with customers. *Journal of Organizational Behavior*, 25(6), 731–754. <https://doi.org/10.1002/job.267>

Loftus, B. (2008). Dominant Culture Interrupted: Recognition, Resentment and the Politics of Change in an English Police Force. *British Journal of Criminology*, 48(6), 756–777.

<https://doi.org/10.1093/bjc/azn065>

Maslowski, R. (2020). *De sociale staat van Nederland: Onderwijs*. Sociaal en Cultureel Planbureau.

<https://digitaal.scp.nl/ssn2020/onderwijs/>

Meeussen, L., Otten, S., & Phalet, K. (2014). Managing diversity: How leaders’ multiculturalism and colorblindness affect work group functioning. *Group Processes & Intergroup Relations*,

17(5), 629–644. <https://doi.org/10.1177/1368430214525809>

McCarthy, D. (2013). Gendering ‘Soft’ policing: multi-agency working, female cops, and the fluidities of police cultures. *Policing and Society*, 23(2), 261–278.

<https://doi.org/10.1080/10439463.2012.703199>

McKay, P. F., Avery, D. R. & Morris, M. A. (2008). Mean Racial-Ethnic Differences In Employee Sales Performance: The Moderating Role Of Diversity Climate. *Personnel Psychology*, 61(2),

349–374. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.00116.x>

Miller, S. L., Forest, K. B., & Jurik, N. C. (2003). Diversity in Blue. *Men and Masculinities*, 5(4),

355–385. <https://doi.org/10.1177/0095399702250841>

Morash, M., & Haarr, R. N. (2012). Doing, Redoing, and Undoing Gender: Variation in Gender Identities of Women Working as Police Officers. *Feminist Criminology*, 7(1), 3–23.

<https://doi.org/10.1177/1557085111413253>

Movisie. (2021, maart). *Handreiking LHBTI-emancipatie*.

<https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2021-03/Handreiking-LHBTI-Feiten-Cijfers-2021.pdf>

Murray, S. E. (2020). Seeing and Doing Gender at Work: A Qualitative Analysis of Canadian Male and Female Police Officers. *Feminist Criminology*, 16(1), 91–109.

<https://doi.org/10.1177/1557085120914351>

Nationale Politie. (2012, december). *Inrichtingsplan Nationale Politie (Versie 3.0)*. Vastgesteld door de minister van Veiligheid en Justitie.

Nationale Politie. (2016). *Matrix Landelijke Functiegebouw Nederlandse Politie*.

<https://www.politie.nl/binaries/content/assets/politie/wet-open-overheid/00-landelijk/functiebeschrijvingen-van-het-functiehuis-bij-de-politie/matrix-overzicht-functiereeksen.pdf>

Negy, C., Shreve, T. L., Jensen, B. J., & Uddin, N. (2003). Ethnic Identity, Self-Esteem, and Ethnocentrism: A Study of Social Identity Versus Multicultural Theory of Development.

Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology, 9(4), 333–344.

<https://doi.org/10.1037/1099-9809.9.4.333>

OECD (2011), *Perspectives on Global Development 2012: Social Cohesion in a Shifting World*,

OECD Publishing. http://dx.doi.org/10.1787/persp_glob_dev-2012-en

Onwuegbuzie, A. J. & Johnson, B. R. (2021). *The Routledge Reviewer's Guide to Mixed Methods Analysis* (1ste editie). Routledge.

- Otten, S., van der Zee, K., & Brewer, M. B. (2015). Towards Inclusive Organizations: Determinants of successful diversity management at work (Current Issues in Work and Organizational Psychology) (1ste editie). Psychology Press.
- Otten, S. & Jansen, W. S. (2015). Predictors and consequences of exclusion and inclusion at the culturally diverse workplace. In *Towards Inclusive Organizations* (pp. 67–86). Psychology Press.
- Papaikonomou, Z. (2019, 27 juni). “Het is belangrijk dat er rolmodellen zijn in alle lagen van de organisatie” (J. Van der Toorn). NieuwWij. Geraadpleegd op 13 september 2022, van <https://www.nieuwwij.nl/interview/het-is-belangrijk-dat-er-rolmodellen-zijn-in-alle-lagen-van-de-organisatie/>
- Politie. (2021, september). *Begroting en beheerplan 2022–2026*. Rijksoverheid. <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/begrotingen/2021/09/21/begroting-nationale-politie-2022/Begroting%20en%20beheerplan%20Politie%202022-2026.pdf>
- Politie voor Iedereen. (2021, mei). *Politie voor Iedereen: Samenvatting Realisatieplan*. <https://open.overheid.nl/repository/ronl-f31fa241-1384-42ac-bf1d-cc17abe06547/1/pdf/tk-bijlage-5-samenvatting-realisatieplan-politie-voor-iedereen.pdf>
- Provincie Drenthe. (2019). *Arbeidsmarkt*. Drenthe in cijfers. <https://www.drentheincijfers.nl/onderwijsarbeidsmarkt/arbeidsmarkt.php>
- Provincie Drenthe. (2020). *Groei & krimp*. Drenthe in Cijfers. Geraadpleegd op 6 april 2022, van <https://www.drentheincijfers.nl/wonenendemografie/groeienkrimp.php#grijze-groene-druk>
- Rabe-Hemp, C. E. (2008). Female officers and the ethic of care: Does officer gender impact police behaviors? *Journal of Criminal Justice*, 36(5), 426–434. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2008.07.001>

Rabe-Hemp, C. (2017). *Thriving in an All-Boys Club: Female Police and Their Fight for Equality*.

Rowman & Littlefield.

Schmeets, H. (2013). Het belang van religie voor sociale samenhang. In *Bevolkingstrends 2013*.

Centraal Bureau voor de Statistiek.

Schmeets, H. (2016, december). *De religieuze kaart van Nederland, 2010–2015*. Centraal Bureau voor de Statistiek. https://www.cbs.nl/-/media/_pdf/2016/51/religie-regionaal-2010-2015.pdf

Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Holcombe Ehrhart, K., & Singh, G. (2011).

Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research. *Journal of Management*, 37(4), 1262–1289. <https://doi.org/10.1177/0149206310385943>

SKB Onderzoek en Advies. (z.d.). *Wat is de betekenis van diversiteit en inclusie? | SKB Onderzoek en Advies*. Geraadpleegd op 6 april 2022, van <https://skb.nl/actueel/kennis/wat-is-de-betekenis-van-diversiteit-en-inclusie>

Smit, A. S., Gersons, B. P. R., van Buschbach, S., den Dekker, M., Mouthaan, J. & Olf, M. (2013).

PTSS bij de politie - een beter beeld: 16 jaar politiepoli, 1000 gebruikers. In *Politie Academie* (Nr. 9789079149605). Politieacademie.

<https://www.politieacademie.nl/kennisenonderzoek/kennis/mediatheek/PDF/87953.PDF>

Sociaal en Cultureel Planbureau -SCP & Centraal Bureau voor de Statistiek - CBS. (2020). *CV2017 -*

SLI2018CCF (.sav) [Culturele veranderingen in Nederland (CV) en SCP Leefsituatie Index (SLI) 2018]. DANS. <https://doi.org/10.17026/dans-26p-m2d7>

Statline. (2022, maart). *Sociale veiligheid; regio*.

<https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85146NED/table?searchKeywords=sociale%20veiligheid>

Subeliani, D., & Tsogas, G. (2007). Managing diversity in the Netherlands: a case study of Rabobank.

The International Journal of Human Resource Management, 16(5), 831–851.

<https://doi.org/10.1080/09585190500083392>

Todak, N., Huff, J., & James, L. (2018). Investigating perceptions of race and ethnic diversity among prospective police officers. *Police Practice and Research*, 19(5), 490–504.

<https://doi.org/10.1080/15614263.2018.1428097>

Tomasello, M. & Vaish, A. (2013). Origins of Human Cooperation and Morality. *Annual Review of Psychology*, 64(1), 231–255. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143812>

Ultee, W. C., Arts, W. A., & Flap, H. D. (2003). *Sociologie. Vragen, uitspraken, bevindingen* (3de editie). Noordhoff.

Van den Ven, C. (2011). *Diversiteit en conflict: niet vermijden maar benutten*. factorvijf.

Geraadpleegd op 9 augustus 2022, van <https://www.factorvijf.eu/wp-content/uploads/2011/04/TC-diversiteit-conflict-april-2011.pdf>

Van der Toorn, J. (2019). Naar een inclusieve werkvloer: Seksuele oriëntatie en genderidentiteit op het werk. *Gedrag & Organisatie*, 32(3). <https://doi.org/10.5117/2019.032.003.002>

Van Knippenberg, D., & Schippers, M. C. (2007). Work Group Diversity. *Annual Review of Psychology*, 58(1), 515–541. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085546>

Wieslander, M. (2019). Controversial diversity: diversity discourses and dilemmas among Swedish police recruits. *Policing and Society*, 30(8), 873–889.

<https://doi.org/10.1080/10439463.2019.1611818>

Winters, M. (2013). From Diversity to Inclusion: An Inclusion Equation. *Diversity at Work: The Practice of Inclusion*, 205–228. <https://doi.org/10.1002/9781118764282.ch7>

Williams, K. Y., & O'Reilly, C. A. (1998). Demography and diversity in organizations: A review of 40 years of research. *Research in Organizational Behavior*, 20, 77–140.

Wilson, C. P., Wilson, S. A., & Gwann, M. (2016). Identifying barriers to diversity in law enforcement agencies. *Journal of Ethnicity in Criminal Justice*, 14(4), 231–253.

<https://doi.org/10.1080/15377938.2016.1187234>

BIJLAGEN

BIJLAGE I: UITNODIGING ONLINE VRAGENLIJST



Geachte heer/mevrouw,

Graag nodig ik u uit om deel te nemen aan een onderzoek voor de Politie in Drenthe.

De politie streeft ernaar om een afspiegeling te zijn van de samenleving. Daarom is het van belang om inzichtelijk te hebben wat de samenstelling is aan persoonskenmerken zowel de inwoners van de provincie Drenthe als de medewerkers van de politie Drenthe. Om hier meer inzicht in te krijgen wordt er door de Rijksuniversiteit Groningen een onafhankelijk onderzoek gedaan in opdracht van district Drenthe. Ook willen we graag weten hoe medewerkers van de politie Drenthe hun directe werkomgeving ervaren. Om deze reden wordt u benaderd om deel te nemen aan dit onderzoek. De resultaten van het onderzoek zullen enkel gebruikt worden om de dienstverlening van de politie Drenthe te optimaliseren en zullen daarom anoniem en niet herleidbaar tot personen blijven.

Het invullen van de vragenlijst zal nog geen 10 minuten duren. Ik verzoek u vriendelijk ongeacht uw functie of rang de volledig ingevulde vragenlijst in te vullen voor 15 november 2022. Om een goed beeld te kunnen krijgen van de samenstelling en de werkomgeving van de politie Drenthe, is het van belang dat zoveel mogelijk medewerkers meewerken aan het invullen van deze vragenlijst. Voor vragen mag u mailen naar r.g.jansen@student.rug.nl.

De link naar de vragenlijst: https://rug.eu.qualtrics.com/jfe/form/SV_aW7lmLIYV3k38Bo (mocht de link niet werken, helpt het doorgaans deze te kopiëren en in de browser te plakken).

Na één week zal een herinneringsemail verstuurd worden, vanwege de anonimiteit zal deze naar iedereen verstuurd worden. Mocht u de vragenlijst dan al ingevuld hebben, dan kunt u deze e-mail negeren.

Bij voorbaat dank voor uw tijd en deelname,

Rianna Jansen

Rijksuniversiteit Groningen

BIJLAGE II: ONLINE VRAGENLIJST

Introductie

Om te beginnen danken we u met het nemen van tijd voor het invullen van deze vragenlijst. Het invullen van de vragenlijst duurt hoogstens 10 minuten en de antwoorden zullen volledig anoniem verwerkt worden. De vragenlijst kan één keer ingevuld worden. De sluitingsdatum is 15 november 2022. Iedere vraag zal van een antwoord voorzien moeten worden, indien u liever geen antwoord geeft op een vraag dan is de optie 'Zeg ik liever niet' waar mogelijk beschikbaar.

De eerste negen vragen zullen gaan over persoonskenmerken. De volgende vijf vragen hebben betrekking op uw baan bij de politie. De laatste drie vragen gaan over uw ervaringen binnen de directe werkomgeving.

We stellen uw inbreng zeer op prijs.

Persoonskenmerken:

Vraag 1. Wat is uw leeftijd (in cijfers)?

Mocht u liever geen leeftijd invullen, vul dan 0 in.

Vraag 2. Hoe omschrijft u zichzelf?

- Vrouw
- Man
- Non-binair
- Zeg ik liever niet
- Anders, namelijk

Vraag 3. Hoe omschrijft u uw seksuele oriëntatie?

- Heteroseksueel
- Homoseksueel
- Lesbisch
- Biseksueel

- Weet ik niet
- Zeg ik liever niet
- Anders, namelijk

Vraag 4. Heeft u ooit voor een langere periode, van minimaal 2 jaar, in het buitenland gewoond?

- Nee
- Ja, namelijk in

- Zeg ik liever niet

Vraag 5. Identificeert u zich als iemand met een migratieachtergrond?

- Ja
- Nee
- Zeg ik liever niet

U gaat naar de volgende pagina door op de pijl rechts onderaan de pagina te klikken.

(Wanneer 'Ja' geselecteerd is bij vraag 5) Vraag 5a. Wat is uw etnische achtergrond?

- Zeg ik liever niet
- Mijn etniciteit is

Vraag 6. Zijn één of beide van uw ouders in een ander land dan Nederland geboren?

- Nee
- Ja, namelijk in

- Zeg ik liever niet

Vraag 7. Religie, rekent u zichzelf tot:

- Geen religie of levensbeschouwing
- De Rooms-Katholieke kerk
- Een Protestantse of andere Christelijke kerk of groep
- De Islam

- Het jodendom
- Het Hindoeïsme
- Het Boeddhisme
- Zeg ik liever niet
- Een andere religie of levensbeschouwing, namelijk

Vraag 8. Wat is uw hoogst afgeronde opleidingsniveau?

- Lagere school/ Basisonderwijs
- Lbo, praktijkonderwijs, vso (lts, leao, vbo, huishoudschool, ambachtsschool)
- Vmbo, lwoo
- Mbo-1
- Mbo-2, -3, -4 (mts, meao, middenstandsdiploma, pdb, mba)
- Mavo (ulo, mulo)
- Havo vwo, gymnasium, atheneum (hbs, lyceum)
- Hbo (hts, heao, kweekschool, associate degree)
- Universitaire opleiding (inclusief promotieonderzoek)
- Zeg ik liever niet
- Anders, namelijk

Vraag 9. Welke partij vertegenwoordigt het meest uw politieke voorkeur?

- VVD
- D66
- PVV
- CDA
- PvdA
- SP
- GroenLinks
- Forum voor Democratie
- Partij voor de Dieren
- ChristenUnie
- Volt

- Het Juiste Antwoord (JA21)
- SGP
- DENK
- 50PLUS
- Onafhankelijke Senaatsfractie (OSF)
- BoerBurgerBeweging (BBB)
- Bij1
- Geen politieke voorkeur
- Zeg ik liever niet
- Anders, namelijk

De volgende vijf vragen hebben betrekking op uw baan bij de politie.

Baan politie:

Vraag 10. Bent u een executieve medewerker?

- Ja
- Nee

(Wanneer bij vraag 10 'Ja' geselecteerd is) Vraag 10a. Wat is uw rang?

- Aspirant
- Surveillant
- Hoofdagent
- Brigadier
- Inspecteur
- Hoofdinspecteur
- Commissaris
- Hoofdcommissaris
- Eerste hoofdcommissaris
- Zeg ik liever niet

(Wanneer bij vraag 10 'Nee' geselecteerd is) Vraag 10b. Wat is uw functie volgens het LFNP?

Vraag 11. Bij welk basisteam bent u werkzaam?

- Zuidoost
- Zuidwest
- Noord
- Geen basisteam, namelijk

Vraag 12. Wat is uw dienstverband?

- Fulltime
- Parttime
- Zeg ik liever niet

Vraag 13. Hoe vaak heeft u face-to-face contact met inwoners van Drenthe als werknemer van de politie?

- Dagelijks
- Wekelijks
- Maandelijks
- Jaarlijks
- Nooit

De volgende drie vragen hebben betrekking op de ervaring met uw directe werkomgeving.

Ervaring directe werkomgeving:

Vraag 14. De volgende stellingen hebben betrekking op inclusie in de organisatie en uw beleving hiervan.

***Inclusie** betreft het omgaan met de verscheidenheid van verschillen en overeenkomsten bij personen en het erkennen en respecteren van deze verschillen. **Authentiek** houdt in dat iemand trouw kan zijn aan zijn of haar eigen persoonlijkheid en waarden.*

De onderstaande stellingen zijn verdeeld in vier onderdelen, namelijk: lidmaatschap, affectie, ruimte voor authenticiteit en waarde in authenticiteit. Door deze vier onderdelen te meten, zal dit meer inzichten geven over inclusie binnen de politie en hoe u dit ervaart binnen deze organisatie.

In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen?

Deze organisatie ...

	Sterk mee oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Sterk mee eens
Lidmaatschap					
... geeft mij het gevoel erbij te horen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... geeft mij het gevoel onderdeel te zijn van de groep	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... geeft me het gevoel erbij te passen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... behandelt me als een insider	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Affectie					
... vindt mij leuk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... geeft om mij	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... is blij met mij	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... waardeert mij	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ruimte voor authenticiteit					
... staat me toe om authentiek te zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... staat me toe om te zijn wie ik ben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... staat me toe om mijn authentieke zelf uit te drukken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... staat me toe om mezelf te laten zien wie ik ben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Waarde in authenticiteit					
... moedigt me aan om authentiek te zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... moedigt me aan om mezelf te laten zien zoals ik ben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... moedigt me aan om mijn authentieke zelf uit te drukken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... moedigt me aan om te zijn wie ik ben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vraag 15. De volgende stellingen hebben betrekking op inclusie bij uw directe collega's en gaan over hoe u uw directe werkomgeving ervaart.

Directe collega's zijn collega's waarmee wekelijks samengewerkt wordt. In tegenstelling tot de vorige stellingen richten deze stellingen zich op uw directe collega's en hoe u deze directe werkomgeving beleeft. Het gaat er dus om hoe binnen uw team omgegaan wordt met verschillen en de mate waarin eenieder wordt gerespecteerd.

In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen:

	Sterk mee oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Sterk mee eens
Ik word behandeld als een gewaardeerd lid van mijn team.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik hoor thuis in mijn team.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik ben verbonden met mijn team.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik geloof dat mijn team is waar ik moet zijn.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik heb het gevoel dat personen echt om me geven in mijn team.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik kan aspecten van mezelf in dit team brengen die anderen in de groep niet met mij gemeen hebben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personen in mijn team luisteren naar me, zelfs als mijn opvattingen anders zijn.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Terwijl ik op het werk ben, voel ik me op mijn gemak bij het uiten van meningen die afwijken van mijn team.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik kan een perspectief op werkkwesties delen dat anders is dan mijn teamleden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als het perspectief van mijn team te smal wordt, kan ik een nieuw standpunt naar voren brengen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vraag 16. De volgende stellingen zullen ingaan op diversiteit en het werkklimaat, hier wordt het volgende onder verstaan:

Diversiteit is de verscheidenheid van personen, waarbij gekeken kan worden naar zowel zichtbare als onzichtbare kenmerken waardoor personen van elkaar verschillen. Met zichtbaar worden kenmerken bedoeld zoals geslacht, leeftijd en etniciteit. Met onzichtbaar worden kenmerken bedoeld zoals seksuele oriëntatie, opleidingsniveau, religie.

Deze stellingen gaan over een divers werkklimaat binnen uw organisatie. Het gaat er bij deze stellingen om of binnen uw organisatie personen worden gerespecteerd en hoe wordt omgegaan met verschillende persoonlijke eigenschappen en meningen.

In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen?

	Sterk mee oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Sterk mee eens
Ik vertrouw erop dat de politie mij eerlijk behandelt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De politie handhaaft een diversiteitsvriendelijke werkomgeving.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De politie respecteert de mening van personen zoals ik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Topleiders binnen de politie tonen een zichtbare toewijding aan diversiteit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bedankt voor de tijd die u heeft genomen om aan deze enquête deel te nemen.

Uw antwoord is geregistreerd.

TOEVOEGING: BEPERKING ONLINE VRAGENLIJST POLITIE DRENTHE

Bij **vraag 10a** ontbreekt door een fout van de onderzoeker de antwoordmogelijkheid ‘Agent’ welke wel relevant is om tot een bepaling van schaal te komen, deze zal toegevoegd moeten worden aan de vraag bij hergebruik van de vragenlijst.

BIJLAGE III: SCHALEN DIVERSITEIT EN INCLUSIE

The Perceived Group Inclusion Scale

When referring to this scale, please cite:

Jansen, W. S., Otten, S., Van der Zee, K. I., & Jans, L. (2014). Inclusion: Conceptualization and measurement. *European Journal of Social Psychology, 44*(4), 370-385. doi:10.1002/ejsp.2011

The items are listed below. Dutch translations are placed within brackets. Response categories range from 1 (*strongly disagree*) to 5 (*strongly agree*).

This group...[Deze groep...]

1. ...gives me the feeling that I belong [...geeft mij het gevoel erbij te horen]
2. ...gives me the feeling that I am part of this group [...geeft mij het gevoel onderdeel te zijn van de groep]
3. ...gives me the feeling that I fit in [...geeft me het gevoel erbij te passen]
4. ...treats me as an insider [...behandelt me als een insider]
5. ...likes me [vindt mij leuk]
6. ...appreciates me [...waardeert mij]
7. ...is pleased with me [...is blij met mij]
8. ...cares about me [...geeft om mij]
9. ...allows me to be authentic [...staat me toe om authentiek te zijn]
10. ...allows me to be who I am [...staat me toe om te zijn wie ik ben]
11. ...allows me to express my authentic self [...staat me toe om mijn authentieke zelf uit te drukken]
12. ...allows me to present myself the way I am [...staat me toe om mezelf te laten zien zoals ik ben]
13. ...encourages me to be authentic [...moedigt me aan om authentiek te zijn]
14. ...encourages me to be who I am [...moedigt me aan om te zijn wie ik ben]
15. ...encourages me to express my authentic self [...moedigt me aan om mijn authentieke zelf uit te drukken]
16. ...encourages me to present myself the way I am [...moedigt me aan om mezelf te laten zien zoals ik ben]

1-4: group membership subscale; 5-8: group affection subscale; 9-12: room for authenticity subscale; 13-16: value in authenticity subscale.

The composite scale scores for the higher order components of belonging and authenticity are computed by averaging the mean scores of the corresponding subscales. That is, belonging is computed by averaging the mean score of the group membership subscale and the mean score of the group affection subscale. Authenticity is computed by averaging the mean score of the room for authenticity subscale and the mean score of the value in authenticity subscale. We advise that all items are presented in a completely randomized order.

Inclusie teams: “I am treated as a valued member of my work group (B)”, “I belong in my work group (B)”, “I am connected to my work group (B)”, “I believe that my work group is where I am meant to be (B)”, “I feel that people really care about me in my work group (B)”, “I can bring aspects of myself to this work group that others in the group don’t have in common with me (U)”, “People in my work group listen to me even when my views are dissimilar (U)”, “While at work, I am comfortable expressing opinions that diverge from my group (U)”, “I can share a perspective on work issues that is different from my group members (U)”, “When my group’s perspective becomes too narrow, I am able to bring up a new point of view (U)” (Chung et al., 2019).

Diversiteit schaal: “I trust [the Company] to treat me fairly”, “[The Company] maintains a diversity-friendly work environment”, “[The Company] respects the views of people like me” and “Top leaders demonstrate a visible commitment to diversity” (McKay et al., 2008).

BIJLAGE IV: MATRIX LFNP

Matrix Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie

Matrix Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie																					
Salarisschaal	Leiding		Uitvoering											Ondersteuning							
	Beveiliging	GGP	Informanten- runnen	Intelligence	Interventie	Meldkamer	Observatie	Tactische Opsporing	Forensische Opsporing	Luchtvaart	Intake & Service	Operationele Begeleiding	Operationeel Specialisten	Bedrijfsvoering specialisten	Gespecialiseerde ondersteuning	Administratie en Secretariaat	Scheepvaart	Techniek	Huisvesting, Services en Middelen	Onderzoek en Kennis- ontwikkeling	Docenten
Salarisschaal conform Bijlage 1 van het Bsp		Arrestanten- beveiliging en Parket		Informa- voering							politie administratie										
18	Korpschef																				
17																					
16	Directeur																				
15																					
14	Sectorhoofd												Operationeel Specialist F 1+3	Bedrijfsvoering specialist F 1+3						Lector 3	
13													Operationeel Specialist E 1+3	Bedrijfsvoering specialist E 1+3							
12	Teamchef C									Chef Vlieger 3			Operationeel Specialist D 1+3	Bedrijfsvoering specialist D 1+3						Wetenschappelijk onderzoeker C 3	
11										Polite Vlieger			Operationeel Specialist C 1+3	Bedrijfsvoering specialist C 1+3						Wetenschappelijk onderzoeker B 3	Docent D 1+3
10	Teamchef B												Operationeel Specialist B 1+3	Bedrijfsvoering specialist B 1+3			Gezagsvoerder Zeevaart 3			Wetenschappelijk onderzoeker A 3	Docent C 3
9		Operationeel- Expert Beveiliging 1+3	Operationeel- Expert GGP 1+3	Operationeel- Expert Informanten- runner 1+3	Operationeel- Expert Intelligence 1+3	Operationeel- Expert Interventie 1+3	Operationeel- Expert Meldkamer 1+3	Operationeel- Expert Observatie 1+3	Operationeel- Expert Tactische Opsporing 1+3	Operationeel- Expert Forensische Opsporing 1+3	Operationeel- Expert Intake & Service 1+3	Operationeel Begeleider B 1+3	Operationeel Specialist A	Bedrijfsvoering specialist A	Gespecialiseerd Medewerker C 1+3			Gezagsvoerder Zeevaart Bepaalde Inzet 3	Medewerker Techniek D 1+3		Docent B 3
8	Teamchef A	Senior Beveiliging 2	Senior GGP 2	Senior Informanten- runner 2	Senior Intelligence 2	Senior Interventie 2	Senior Meldkamer 2	Senior Observatie 2	Senior Tactische Opsporing 2	Senior Forensische Opsporing 2	Senior Intake & Service 2	Operationeel Begeleider A			Gespecialiseerd Medewerker B 2	Directie- secretaresse / Office Manager 2	Stuurman Zeevaart	Gezagsvoerder Binnenvaart 2	Medewerker Techniek C 2		Docent A
7		Generalist Beveiliging	Generalist GGP		Generalist Intelligence	Generalist Interventie	Generalist Meldkamer	Generalist Observatie	Generalist Tactische Opsporing	Generalist Forensisch Opsporing	Generalist Intake & Service				Gespecialiseerd Medewerker A	Secretariaat Medewerker			Medewerker Techniek B		
6		Medewerker Beveiliging	Medewerker GGP		Medewerker Intelligence			Medewerker Observatie	Medewerker Tactische Opsporing	Medewerker Forensische Opsporing	Medewerker Intake & Service					Administratief Secretariaat Medewerker			Medewerker Techniek A		Medewerker Huisvesting, Services en Middelen D
5		Assistent Beveiliging B	Assistent GGP B							Assistent Forensische Opsporing	Assistent Intake & Service B					Administratief Secretariaat Medewerker B					Medewerker Huisvesting, Services en Middelen C
4		Assistent Beveiliging A	Assistent GGP A								Assistent Intake & Service A					Administratief Secretariaat Medewerker A					Medewerker Huisvesting, Services en Middelen B
3																					Medewerker Huisvesting, Services en Middelen A
2																					
1																					

Directie IRM Project 412 LFNP/OWA Rathman / De Vries / Frijns
© 2016 Nationale Politie - SDU Uitgeverij

█	= wordt er leiding gegeven aan een organisatie-onderdeel waarin de politietaak wordt uitgevoerd, dan heeft deze leidinggevende functie het label "executief", anders label ATH - niet stijgend
█	= executief (politietaak)
█	= ATH-functie niet stijgend (geen TBF)
█	= ATH-functie stijgend (wel TBF)

1	= Operationele sturing in de vorm van Organisatorische Coördinatie
2	= Operationele sturing in de vorm van Zaakscoördinatie
3	= Regiepositie in netwerken

Bron: Matrix Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (Nationale politie, 2016)

BIJLAGE V: STEDELIJKHEID EN SEKSUELE ORIËNTATIE TABELLEN

In deze bijlage zijn tabellen weergegeven die relevant zijn voor het bepalen van de stedelijkheid en de seksuele oriëntatie van de provincie Drenthe. In tabel V.I is af te lezen dat de meeste gemeenten in Drenthe niet stedelijk zijn. Tabel V.II geeft hier een nadere opsplitsing in stedelijkheid per gemeente weer. Ook in Assen blijke vele inwoners in een matig stedelijk gebied te wonen.

Tabel V.I: *Stedelijkheid gemeenten (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2022f)*

Regio	Stedelijkheid omschrijving
Aa en Hunze	Niet stedelijk
Assen	Sterk stedelijk
Borger-Odoorn	Niet stedelijk
Coevorden	Niet stedelijk
Emmen	Weinig stedelijk
Hoogeveen	Matig stedelijk
Meppel	Matig stedelijk
Midden-Drenthe	Niet stedelijk
Noordenveld	Weinig stedelijk
Tynaarlo	Weinig stedelijk
Westerveld	Niet stedelijk
De Wolden	Niet stedelijk

Tabel V.II: *Bevolkingssamenstelling Drenthe naar stedelijkheid (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2022e)*

Regio's	Bevolkingssamenstelling op 1 januari 2022 met stedelijkheidsklasse						Bevolkingsdichtheid	
	Totale bevolking	Zeер sterk stedelijk	Sterk Stedelijk	Matig stedelijk	Weinig stedelijk	Niet stedelijk	Aantal inwoners per km2	
Nederland	17 590 672	4 325 370	4 380 260	2 976 750	2 960 170	2 948 150	525	
Aa en Hunze	25 579	0	0	0	4 510	21 070	93	
Assen	68 979	8 170	18 390	21 640	15 380	5 400	842	
Borger-Odoorn	25 681	0	0	0	5 310	20 380	93	
Coevorden	35 517	0	980	5 420	6 550	22 570	120	
Emmen	107 856	0	12 610	29 180	26 090	39 980	322	
Hoogeveen	55 857	3 760	14 120	12 090	11 790	14 100	438	
Meppel	34 761	0	12 490	7 770	7 810	6 700	626	
Midden-Drenthe	33 689	0	0	2 620	8 450	22 620	99	
Noordenveld	31 238	0	1 740	6 350	11 120	12 030	157	
Tynaarlo	34 221	0	0	4 640	10 650	18 950	240	
Westerveld	19 854	0	0	0	0	19 850	71	
De Wolden	24 511	0	0	0	4 240	20 270	109	

Tot slot geeft tabel V.III de seksuele oriëntatie in combinatie met stedelijkheid weer. Deze percentages zijn ook gebruikt in de hoofdtekst. In de tabel valt te zien dat naarmate een regio minder stedelijk wordt, het percentage van homoseksuelen, lesbiennes en biseksuelen iets afneemt. De gegevens zijn afkomstig uit de Leefsituatie Index.

Tabel V.III: *Seksuele oriëntatie en stedelijkheid, percentages hebben betrekking op aantal binnen stedelijkheid (Sociaal en Cultureel Planbureau -SCP & Centraal Bureau voor de Statistiek - CBS, 2020.)*

	Zeer stedelijk	sterk stedelijk	Sterk stedelijk	Matig stedelijk	Weinig stedelijk	Niet stedelijk	Totaal
Heteroseksueel	403	602	359	521	198		2083
	89,4%	90,9%	90,7%	92,7%	92,1%		91,1%
Homoseksueel of lesbisch	12	14	5	11	2		44
	2,7%	2,1%	1,3%	2,0%	0,9%		1,9%
Biseksueel	15	15	11	8	3		52
	3,3%	2,3%	2,8%	1,4%	1,4%		2,3%
Weet ik niet	21	31	21	22	12		107
	4,7%	4,7%	5,3%	3,9%	5,6%		4,7%
Totaal	451	662	396	562	215		2286

BIJLAGE VI: EXTRA TABELLEN (POLITIEKE VOORKEUR, RELIGIE EN LEEFTIJD)

In deze bijlage is de volledige tabel weergegeven van politieke voorkeur van zowel de provincie Drenthe als de politie Drenthe. In de hoofdtekst is ervoor gekozen om politieke partijen weg te laten, omdat deze meer in een klein percentage of niet aanwezig zijn. Op de volgende pagina zijn twee tabellen weergegeven, tabel VI.II is een weergave van de gemiddelden van de verschillende politieke voorkeuren voor inclusie in de organisatie en teams weergegeven en tabel VI.III is weergave van de gemiddelden van dezelfde variabelen alleen nu voor religie. Tot slot is op de daaropvolgende pagina tabel VI.IV weergegeven, deze geeft de aangepaste cijfers van leeftijd weer.

Tabel VI.I: Volledige weergave politieke voorkeur

	Provincie Drenthe		Politie Drenthe	
	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage
VVD	64 565	16,3%	73	25,0%
D66	40 244	10,2%	21	7,2%
PVV	39 270	9,9%	7	2,4%
CDA	34 638	8,8%	14	4,8%
PvdA	27 380	6,9%	12	4,1%
SP	23 842	6,0%	7	2,4%
Forum voor Democratie	17 664	4,5%	0	-
ChristenUnie	14 377	3,6%	12	4,1%
GroenLinks	12 502	3,2%	4	1,4%
Partij voor de Dieren	10 424	2,6%	2	0,7%
BBB	7 056	1,8%	11	3,8%
JA21	6 657	1,7%	3	1,0%
Volt	4 277	1,1%	4	1,4%
50PLUS	3 438	0,9%	0	-
SGP	2 445	0,6%	0	-
DENK	936	0,2%	0	-
BIJ1	596	0,2%	0	-
Overige partijen	5 768	1,5%	12	4,1%
Geen politieke voorkeur	78 438	19,8%	72	24,7%
Zeg ik liever niet	-	-	38	13,0%

Tabel VI.II: Gemiddelden inclusie in de organisatie en teams voor verschillende politieke voorkeuren

Politieke voorkeur	Inclusie in de organisatie		Inclusie in teams	
	Gemiddelde (st.dev)	N Totaal	Gemiddelde (st.dev)	N Totaal
VVD	3,74 (.58)	63	3,94 (.48)	62
D66	3,52 (.56)	19	3,86 (.44)	18
PVV	3,06 (.72)	5	3,62 (.34)	5
CDA	3,72 (.35)	12	3,97 (.36)	12
PvdA	3,68 (2,8)	12	3,89 (.28)	12
SP	3,58 (.40)	6	4,12 (.26)	6
ChristenUnie	3,72 (.38)	11	3,96 (.28)	11
GroenLinks	3,40 (.45)	3	4,15 (.35)	2
Partij voor de Dieren	3,38 (-)	1	3,90 (-)	1
BBB	3,43 (.35)	11	3,69 (.50)	11
JA21	3,54 (.07)	3	3,77 (.42)	3
Volt	3,81 (.22)	4	3,93 (.71)	4
Geen politieke voorkeur	3,34 (.63)	64	3,81 (.49)	62
Zeg ik liever niet	3,13 (.52)	31	3,68 (.58)	29

Tabel VI.III: Gemiddelden inclusie in de organisatie en teams voor verschillende religies

Religie	Inclusie in de organisatie		Inclusie in teams	
	Gemiddelde (st.dev)	N Totaal	Gemiddelde (st.dev)	N Totaal
Geen religie	3,50 (.61)	185	3,84 (.48)	179
De Rooms-Katholieke kerk	3,79 (.39)	7	3,91 (.24)	7
Een Protestantse of andere Christelijke kerk of groep	3,51 (.51)	49	3,87 (.49)	49
De Islam	3,94 (.18)	2	4,00 (.14)	2
Het Boeddhisme	2,75 (-)	1	-	-
Zeg ik liever niet	2,84 (.22)	2	3,25 (.64)	2
Andere religie	3,43 (.55)	7	4,03 (.55)	7

In de onderstaande tabel zijn de originele percentages weergegeven van de leeftijd van de inwoners van Nederland, de provincie Drenthe en medewerkers bij de politie Drenthe. Bij de percentages van Nederland en de provincie Drenthe zijn ook leeftijden weergegeven van jonger dan 19 en ouder dan 68. Bij de politie Drenthe zijn geen medewerkers werkzaam die jonger zijn dan 19, of ouder dan 68. Daarom is ervoor gekozen om in de hoofdtekst deze leeftijden uit te sluiten en te rekenen met de range 20 tot en met 68 als de 100% van de samenleving. In de onderstaande tabel valt te zien dat er in vergelijking met Nederland relatief veel ouderen (80<) in Drenthe woonachtig zijn.

Tabel VI.IV: Leeftijd in percentages (P = Politie Nederland, D = District Drenthe, P Drenthe = Vragenlijst)

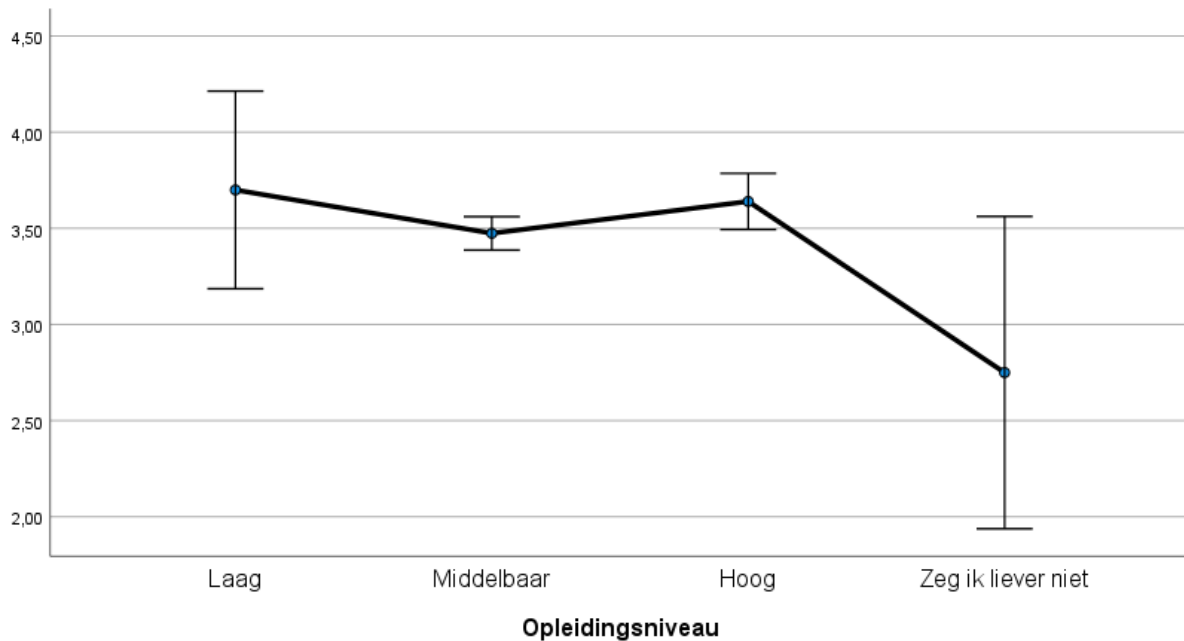
Leeftijd	15 t/m 19	20 t/m 24	25 t/m 44	45 t/m 64	65 t/m 79	80 <
Nederland	5,9%	6,3%	24,9%	27,6%	15,0%	4,8%
Drenthe	6,1%	5,1%	20,6%	24,6%	18,0%	5,8%
D Drenthe		4,6%*	49,0%	34,1%**	13,4%**	-
P Drenthe		1,1%*	43,3%	38,9%**	16,7%**	-

*Cijfers betreffende leeftijd >25 ** Percentage van 13,4 en 16,7 is vanaf de leeftijd 60 plus

Bron: online vragenlijst politie Drenthe, Centraal Bureau voor de Statistiek, intern verschaft informatie

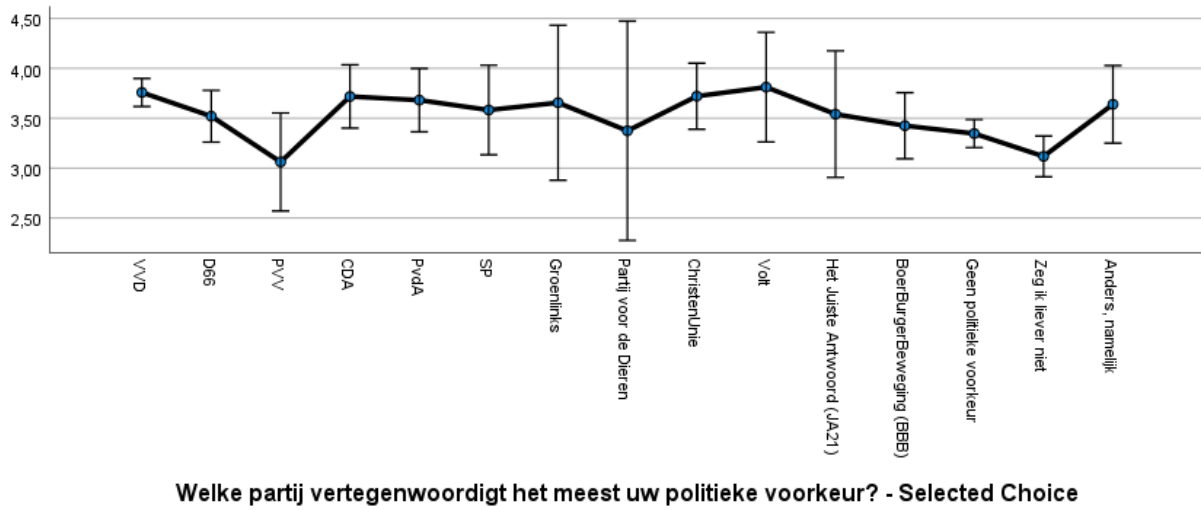
BIJLAGE VII: PROFILE PLOTS

In deze Bijlage zijn de profile plots van de variabele inclusie in de organisatie weergegeven. Bij deze variabele waren in vier gevallen significante resultaten te vinden. Eén hiervan was in combinatie met gender, omdat die een binaire variabele is en dus alleen bestaat uit man en vrouw is hier geen profile plot van weergegeven.



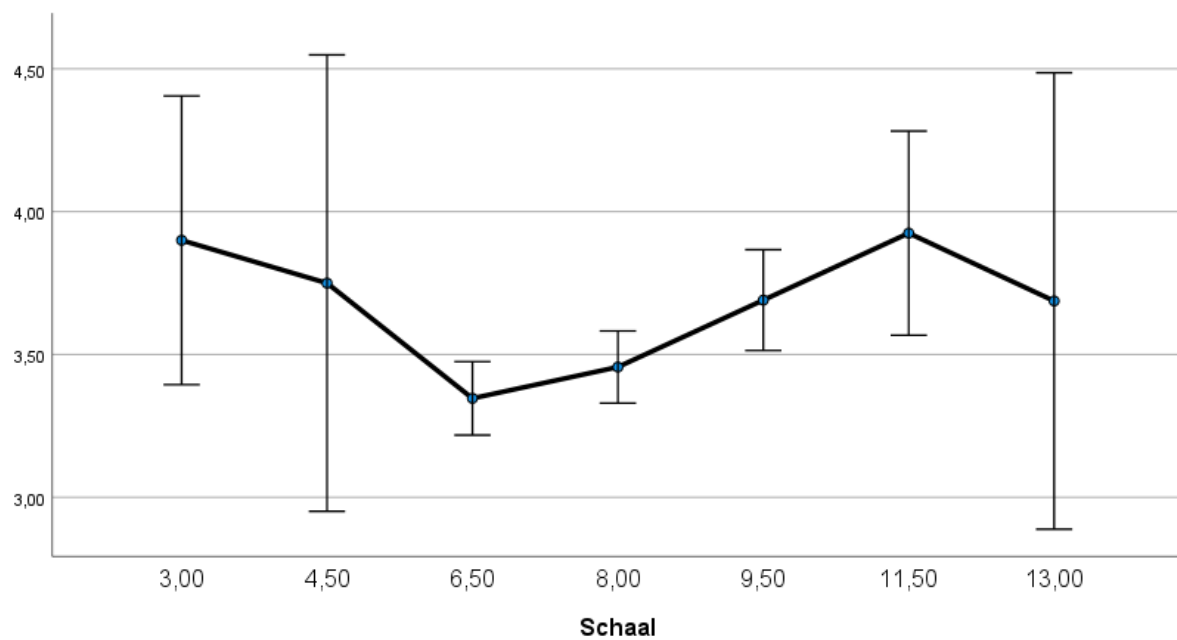
Figuur VII.I: Inclusie in de organisatie en opleidingsniveau

In figuur VII.I is te zien dat voor middelbaar en hoog opleidingsniveau de error bars klein zijn. Tussen hoog en middelbaar is een kleine overlap zichtbaar. Maar het lage opleidingsniveau geeft een volledige overlap weer, significante verschillen zullen ook hoogstwaarschijnlijk niet afkomstig zijn van laag. In figuur VII.II is te zien dat het gemiddelde van de antwoordmogelijkheid 'zeg ik liever niet' lager ligt dan de meeste andere gemiddelden. Verder valt te zien dat er geen overlap is tussen deze antwoordmogelijkheid en de politieke partijen VVD, CDA, PvdA en ChristenUnie. Ook tussen VVD en geen politieke voorkeur is geen overlap zichtbaar. Dit zou mogelijk de significante resultaten kunnen verklaren. Figuur VII.II is weergegeven op de volgende pagina.



Figuur VII.II: inclusie in de organisatie en politieke voorkeur

In figuur VII.III is tot slot de profile plot weergegeven tussen inclusie in de organisatie en functieschaal. Hierin is terug te zien dat de significante verschillen mogelijk tussen schaal 6/7 en schalen 9/10, 11/12 zijn. Deze hebben namelijk geen overlap in *error bars* bij elkaar.



Figuur VII.III: inclusie in de organisatie en functieschaal

BIJLAGE VIII: TABELLEN SIGNIFICANTIE TOETSEN

In deze Bijlage zijn de tabellen weergegeven met de verschillende significantie toetsen. Allereerst is de tabel met daarin de variabele leeftijd weergegeven, deze is op significantie getoetst aan de hand van een regressie analyse. De tweede tabel laat variabelen zien die getoetst zijn met behulp van een ANOVA-analyse, deze variabelen hebben meer dan twee categorieën. Tot slot is op de volgende pagina de tabel met t-toetsen weergegeven, hierbij zijn ook de verschillende gemiddelden tussen categorieën beschreven.

Tabel VIII.I: significantie toets van variabele leeftijd door middel van lineaire regressie

Variabele		<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
Constant	<i>Diversiteitsklimaat</i>	3,13	0,17		
	<i>Inclusie in de organisatie</i>	3,35	0,16		
	<i>Inclusie in teams</i>	3,77	0,13		
	<i>Schaal</i>	5,71	0,44		
Leeftijd	<i>Diversiteitsklimaat</i>	,007	,003	1,95	,052
	<i>Inclusie in de organisatie</i>	,004	,003	1,21	,263
	<i>Inclusie in teams</i>	,002	,003	0,83	,406
	<i>Schaal</i>	,043	,009	4,73	,000**

*Significant bij $p < ,05$, **significant bij $p < ,01$

Tabel VIII.II: significantie toetsen variabelen door middel van ANOVA (meer dan twee categorieën)

Variabele		<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Seksuele oriëntatie	<i>Diversiteitsklimaat</i>	0,47	0,80
	<i>Inclusie in de organisatie</i>	0,40	0,85
	<i>Inclusie in teams</i>	1,36	0,24
Opleidingsniveau	<i>Diversiteitsklimaat</i>	0,59	0,62
	<i>Inclusie in de organisatie</i>	2,77	0,04*
	<i>Inclusie in teams</i>	1,59	0,19
Religie	<i>Diversiteitsklimaat</i>	0,45	0,81
	<i>Inclusie in de organisatie</i>	1,19	0,31
	<i>Inclusie in teams</i>	0,92	0,47
Politieke voorkeur	<i>Diversiteitsklimaat</i>	0,79	0,69
	<i>Inclusie in de organisatie</i>	2,90	0,00**
	<i>Inclusie in teams</i>	0,96	0,69
Basisteam	<i>Diversiteitsklimaat</i>	1,76	0,16
	<i>Inclusie in de organisatie</i>	2,53	0,06
	<i>Inclusie in teams</i>	1,29	0,28
Functieschaal	<i>Diversiteitsklimaat</i>	0,78	0,59
	<i>Inclusie in de organisatie</i>	3,18	0,01**
	<i>Inclusie in teams</i>	0,19	0,98
Burgercontact	<i>Diversiteitsklimaat</i>	0,36	0,84
	<i>Inclusie in de organisatie</i>	1,48	0,21
	<i>Inclusie in teams</i>	0,91	0,46

*Significant bij $p < ,05$, **significant bij $p < ,01$

Tabel VIII.III: significantie toetsen van variabelen door middel van t-toetsen (twee categorieën)

Variabele	Categorie	Gemiddelden (standaarddeviatie)	t	Sig.
<i>Volgorde: diversiteitsklimaat, inclusie in de organisatie, inclusie in teams</i>				
Gender	Man	3,47 (0,59)	-1,38	0,17
		3,54 (0,62)	-1,14	0,25
		3,90 (0,48)	-2,19	0,03*
	Vrouw	3,37 (0,57)		
		3,45 (0,53)		
		3,76 (0,48)		
Buitenland	Ja	3,43 (0,53)	0,72	0,94
		3,44 (0,47)	0,43	0,67
		3,84 (0,30)	0,13	0,90
	Nee	3,44 (0,59)		
		3,51 (0,59)		
		3,85 (0,49)		
Herkomstland	Niet-Nederlands	3,31 (0,54)	1,15	0,88
		3,61 (0,64)	-0,04	0,97
		3,81 (0,36)	0,06	0,96
	Nederlands	3,45 (0,59)		
		3,50 (0,58)		
		3,85 (0,49)		
Ouders elders geboren	Niet-Nederland	3,31 (0,54)	0,90	0,37
		3,61 (0,64)	-0,72	0,47
		3,81 (0,36)	0,34	0,74
	Nederland	3,45 (0,59)		
		3,50 (0,58)		
		3,85 (0,47)		
Dienstverband	Fulltime	3,45 (0,58)	0,47	0,64
		3,52 (0,59)	1,01	0,32
		3,87 (0,48)	1,10	0,27
	Parttime	3,41 (0,62)		
		3,43 (0,57)		
		3,79 (0,47)		

*Significant bij $p < ,05$, **significant bij $p < ,01$

BIJLAGE IX: AFHAKENDE EN AFMAKENDE RESPONDENTEN

In deze Bijlage wordt de afhakers met de afmakers vergeleken. Dit wordt gedaan door de percentages in de onderstaande tabel naast elkaar te zetten. Tot slot worden ook de gemiddelden en standaarddeviaties bij de variabelen inclusie organisatie, inclusie teams en diversiteitsklimaat weergegeven. Berekeningen van significantie zijn gedaan door een chi-kwadraattoets.

Tabel IX.I: Percentages en aantallen afhakende en afmakende respondenten online vragenlijst

Variabele	Afhakers (N = 42)		Afmakers (N = 244)		Sig.
	Percentage	Aantal	Percentage	Aantal	
Leeftijd					
22 t/m 24 jaar	2,4%	1	0,8%	2	$X^2 = 4,70$
25 t/m 44 jaar	33,3%	14	41,8%	102	$p > 0,25$
45 t/m 59 jaar	40,5%	17	36,5%	89	
60 t/m 68 jaar	14,3%	6	16,4%	40	
Zeg ik liever niet	9,5%	4	4,5%	11	
Totaal	100%	42	100%	244	
Gender					
Man	64,3%	27	63,5%	155	$X^2 = 47,79$
Vrouw	28,6%	12	36,1%	88	$p < 0,001$
Zeg ik liever niet	7,1%	3	0,4%	1	
Totaal	100%	42	100%	244	
Seksuele oriëntatie					
Heteroseksueel	83,3%	35	93,4%	228	$X^2 = 26,80$
Homoseksueel	2,4%	1	0,8%	2	$p < 0,001$
Lesbisch	-	-	1,2%	3	
Biseksueel	4,8%	2	2,5%	6	
Zeg ik liever niet	9,5%	4	1,2%	3	
Totaal	100%	42	99,2%	242	
Herkomstland					
Herkomstland niet-Nederlands	2,4%	1	6,6%	16	$X^2 = 1,12$
Herkomstland Nederland	92,9%	39	93,4%	228	$p > 0,25$
Zeg ik liever niet	4,8%	2	-	-	
Totaal	100%	42	100%	244	

Opleidingsniveau

Hoog	7,1%	3	25,4%	62	$X^2= 15,60$
Middelbaar	88,1%	37	71,3%	174	$p < 0,005$
Laag	-	-	2,0%	5	
Zeg ik liever niet	4,8%	2	0,8%	2	
Totaal	100%	42	99,5%	243	

Religie

Geen	76,2%	32	72,5%	177	$X^2= 11,39$
Rooms-Katholiek	2,4%	1	2,9%	7	$p < 0,10$
Protestants/ Christelijk	9,5%	4	20,1%	49	$p > 0,05$
Islam	-	-	0,8%	2	
Boeddhisme	2,4%	1	-	-	
Anders	4,8%	2	2,9%	7	
Zeg ik liever niet	4,8%	2	0,8%	2	
Totaal	100%	42	100%	244	

Politieke voorkeur

Geen	23,8%	10	25,0%	61	$X^2= 18,28$
VVD	23,8%	10	25,0%	61	$p < 0,05$
D66	7,1%	3	7,4%	18	
PVV	4,8%	2	2,0%	5	
CDA	4,8%	2	4,9%	12	
PvdA	-	-	4,9%	12	
SP	-	-	2,5%	6	
GroenLinks	4,8%	2	0,8%	2	
Partij voor de Dieren	2,4%	1	0,4%	1	
ChristenUnie	2,4%	1	4,5%	11	
Volt	-	-	1,6%	4	
JA21	-	-	1,2%	3	
BoerBurgerBeweging	-	-	4,5%	11	
Anders	7,1%	3	3,3%	8	
Zeg ik liever niet	19,0%	8	11,9%	29	
Totaal	100%	42	100%	244	

Basisteam

Zuidoost	33,3%	14	32,0%	78	$X^2= 1,77$
Zuidwest	33,3%	14	30,7%	75	$p > 0,25$
Noord	21,4%	9	26,6%	65	
Anders	4,8%	2	10,7%	26	
Totaal	92,9%	39	100%	244	

Functieschaal

Schaal 3	-	-	2,0%	5	$X^2= 9,34$
Schaal 4/5	4,8%	2	0,8%	2	$p < 0,05$
Schaal 6/7	35,7%	15	31,6%	77	
Schaal 8	31,0%	13	32,8%	80	
Schaal 9/10	4,8%	2	16,8%	41	
Schaal 11/12	-	-	4,1%	10	
Schaal 13	-	-	0,8%	2	
Missing	23,8%	10	11,1%	27	
Totaal	76,3%	32	88,9%	217	

Dienstverband

Fulltime	61,9%	26	79,5%	194	$X^2= 2,14$
Parttime	26,2%	11	20,5%	50	$p > 0,25$
Zeg ik liever niet	4,8%	2	-	-	
Totaal	92,9%	39	100%	244	

Burgercontact

Dagelijks	54,8%	23	50,0%	122	$X^2= 4,64$
Wekelijks	21,4%	9	33,2%	81	$p > 0,25$
Maandelijks	2,4%	1	7,8%	19	
Jaarlijks	2,4%	1	2,0%	5	
Nooit	11,9%	5	7,0%	17	
Totaal	92,9%	39	100%	244	

Inclusie organisatie	3,23 (,476)	9	3,51 (,588)	244	
Inclusie teams	4,30 (,424)	2	3,85 (,478)	244	
Diversiteitsklimaat	-	-	3,44 (,582)	244	

BIJLAGE X: BEREKENINGEN SIGNIFICANTIE TOETSEN

In deze Bijlage zijn de berekeningen weergegeven die gebruikt zijn om de significantie te toetsen tussen de percentages van de provincie Drenthe en de politie Drenthe. Hier zijn proportie- en chikwadraattoetsen voor gebruikt.

Voor de chi-kwadraat toetsen is de chi-kwadraat *goodness of fit* toets gebruikt. Deze kan berekend worden door de volgende formule:

$$X^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$
 Waarbij de O staat voor de geobserveerde frequentie en E staat voor de verwachte frequentie, dit wordt berekend door de N van de steekproef te vermenigvuldigen met het percentage (proportie). Daarnaast wordt de df berekend door $(r-1)(c-1)$, na het bereken van deze twee waarden kan de p-waarde bepaald worden.

SIGNIFICANTIE POLITIE DRENTHE EN PROVINCIE DRENTHE: GENDER

$$X^2 = \sum \frac{(282 \times 0,636 - 282 \times 0,497)^2}{(282 \times 0,497)} + \frac{(282 \times 0,350 - 282 \times 0,503)^2}{(282 \times 0,503)} = 24,09$$

De df bij gender is 1, de p-waarde die bij een X^2 van 24,09 en een df van 1 hoort is $p < 0,001$ en dus significant.

SIGNIFICANTIE POLITIE DRENTHE EN PROVINCIE DRENTHE: SEKSUELE ORIËNTATIE

$$X^2 = \sum \frac{(278 \times 0,921 - 263 \times 0,927)^2}{(278 \times 0,927)} + \frac{(278 \times 0,028 - 278 \times 0,014)^2}{(278 \times 0,014)} + \frac{(278 \times 0,020 - 278 \times 0,020)^2}{(278 \times 0,020)} = 3,90$$

Df bij seksuele oriëntatie is 2, er zijn namelijk drie categorieën (heteroseksueel, biseksueel en homoseksueel/lesbisch). Een df van 2 en een X^2 van 3,90 geeft een p waarde van $< 0,25$. Deze is dus niet significant.

SIGNIFICANTIE POLITIE DRENTHE EN PROVINCIE DRENTHE: HERKOMSTLAND

$$X^2 = \sum \frac{(280 \times 0,945 - 280 \times 0,894)^2}{(280 \times 0,894)} + \frac{(280 \times 0,007 - 280 \times 0,058)^2}{(280 \times 0,058)} + \frac{(280 \times 0,038 - 280 \times 0,048)^2}{(280 \times 0,048)} = 13,37$$

Bij herkomstland is de df 2, er zijn namelijk drie categorieën (Nederlands, westers en niet-westers). Een df van 2 en een X^2 van 13,37 geeft een p-waarde van $< 0,005$. Het verschil tussen de percentages van de politie Drenthe en de provincie Drenthe wat herkomstland betreft is dus significant.

SIGNIFICANTIE POLITIE DRENTHE EN PROVINCIE DRENTHE: OPLEIDINGSNIVEAU

$$\begin{aligned}
 X^2 = \sum & \frac{(281 \times 0,017 - 281 \times 0,211)^2}{(281 \times 0,211)} + \frac{(281 \times 0,753 - 281 \times 0,454)^2}{(281 \times 0,454)} \\
 & + \frac{(281 \times 0,229 - 281 \times 0,319)^2}{(281 \times 0,319)} = 112,59
 \end{aligned}$$

Bij opleidingsniveau is de df 2, er zijn namelijk drie categorieën (laag, middelbaar en hoog). Een df van 2 en een X^2 van 112,59 geeft een p-waarde die kleiner is dan 0,001. Dit betekent dat de verschillen bij opleidingsniveau tussen de provincie Drenthe en de politie Drenthe significant zijn.

SIGNIFICANTIE POLITIE DRENTHE EN PROVINCIE DRENTHE: POLITIEKE VOORKEUR

$$\begin{aligned}
 X^2 = \sum & \frac{(254 \times 0,250 - 254 \times 0,163)^2}{(254 \times 0,163)} + \frac{(254 \times 0,072 - 254 \times 0,102)^2}{(254 \times 0,102)} \\
 & + \frac{(254 \times 0,024 - 254 \times 0,099)^2}{(254 \times 0,099)} + \frac{(254 \times 0,048 - 254 \times 0,088)^2}{(254 \times 0,088)} \\
 & + \frac{(254 \times 0,041 - 254 \times 0,069)^2}{(254 \times 0,069)} + \frac{(254 \times 0,024 - 254 \times 0,060)^2}{(254 \times 0,060)} \\
 & + \frac{(254 \times 0,041 - 254 \times 0,036)^2}{(254 \times 0,036)} + \frac{(254 \times 0,014 - 254 \times 0,032)^2}{(254 \times 0,032)} \\
 & + \frac{(254 \times 0,007 - 254 \times 0,026)^2}{(254 \times 0,026)} + \frac{(254 \times 0,038 - 254 \times 0,018)^2}{(254 \times 0,018)} \\
 & + \frac{(254 \times 0,010 - 254 \times 0,017)^2}{(254 \times 0,017)} + \frac{(254 \times 0,014 - 254 \times 0,011)^2}{(254 \times 0,011)} \\
 & + \frac{(254 \times 0,041 - 254 \times 0,079)^2}{(254 \times 0,079)} + \frac{(254 \times 0,247 - 254 \times 0,198)^2}{(254 \times 0,198)} = 62,04
 \end{aligned}$$

Bij politieke voorkeur is de df 13, er zijn namelijk 14 categorieën (VVD, D66, PVV, CDA, PvdA, SP, ChristenUnie, GroenLinks, PvdD, BBB, JA21, Volt, Overig en Geen politieke voorkeur). Een df van 13 en een X^2 van 62,04 geeft de volgende p-waarde $< 0,001$ en deze is significant.

SIGNIFICANTIE POLITIE DRENTHE EN PROVINCIE DRENTHE: RELIGIE

$$\begin{aligned}
 X^2 = \sum & \frac{(282 \times 0,729 - 282 \times 0,619)^2}{(282 \times 0,619)} + \frac{(282 \times 0,007 - 282 \times 0,009)^2}{(282 \times 0,009)} \\
 & + \frac{(282 \times 0,003 - 282 \times 0,002)^2}{(282 \times 0,002)} + \frac{(282 \times 0,182 - 282 \times 0,191)^2}{(282 \times 0,191)} \\
 & + \frac{(282 \times 0,031 - 282 \times 0,093)^2}{(282 \times 0,093)} + \frac{(282 \times 0,031 - 282 \times 0,036)^2}{(282 \times 0,036)} = 17,75
 \end{aligned}$$

Df bij religie is 5, er zijn namelijk 6 categorieën (Geen religie, Islam, Boeddhisme, Christelijk, Rooms-Katholiek en anders). Een df van 5 en een X^2 van 17,75 geeft $p < 0,005$ en deze is significant.

SIGNIFICANTIE POLITIE DRENTHE EN PROVINCIE DRENTHE: LEEFTIJD

$$X^2 = \sum \frac{(271 \times 0,011 - 271 \times 0,046)^2}{(271 \times 0,046)} + \frac{(271 \times 0,433 - 271 \times 0,490)^2}{(271 \times 0,490)} + \frac{(271 \times 0,389 - 271 \times 0,341)^2}{(271 \times 0,341)} + \frac{(271 \times 0,167 - 271 \times 0,134)^2}{(271 \times 0,134)} = 13,05$$

Tot slot zijn er vier verschillende leeftijdscategorieën (20 t/m 24, 25 t/m 44, 45 t/m 59 en 60 t/m 68), dit betekent een df van 3. Een df van 3 en een X^2 van 13,05 geeft $p < 0,005$ en deze is significant.

Er zijn significante verschillen tussen de percentages van de politie Drenthe en de provincie Drenthe gevonden voor gender, herkomstland, opleidingsniveau, politieke voorkeur religie en leeftijd. Alleen voor seksuele oriëntatie zijn geen significante verschillen gevonden.

SIGNIFICANTIE POLITIE DRENTHE EN PROVINCIE DRENTHE: SOCIALE COHESIE

De bovenstaande gegevens zijn getoetst aan de hand van een chi-kwadraat toets. De verschillende percentages bij sociale cohesie worden getoetst aan de hand van proportietoetsen. Hiervoor wordt de p-waarde ook opgezocht in een tabel.

$$z = \frac{\hat{\pi} - \pi_0}{se_0}, \text{ waar } se_0 = \sqrt{\frac{\pi_0(1 - \pi_0)}{n}}$$

De berekeningen voor sociale cohesie zijn op dezelfde volgorde als de items in de tabel weergegeven staan.

$$se_0 = \sqrt{\frac{0,787(1 - 0,787)}{195}} \quad z = \frac{0,771 - 0,787}{0,02932} \quad z = -0,546, p = 0,58 \text{ (tweezijdig } 0,2912 \times 2)$$

$$se_0 = \sqrt{\frac{0,663(1 - 0,663)}{173}} \quad z = \frac{0,683 - 0,663}{0,03594} \quad z = 0,557, p = 0,58 \text{ (tweezijdig } 0,2877 \times 2)$$

$$se_0 = \sqrt{\frac{0,684(1 - 0,684)}{176}} \quad z = \frac{0,696 - 0,684}{0,03504} \quad z = 0,342, p = 0,73 \text{ (tweezijdig } 0,3669 \times 2)$$

$$se_0 = \sqrt{\frac{0,415(1 - 0,415)}{102}} \quad z = \frac{0,404 - 0,415}{0,04879} \quad z = -0,225 \quad p = 0,82 \text{ (tweezijdig } 0,4090 \times 2)$$

In de bovenstaande berekeningen valt te zien dat geen één berekening een significant resultaat geeft. De percentages van sociale cohesie/inclusie geven geen significante verschillen weer tussen de provincie Drenthe en de politie Drenthe.