



vrije Universiteit

Wederzijdse vooroordelen, overlappende waarden

**Een onderzoek naar de beroepsoriëntatie en professionele
waarden van politieagenten en particuliere beveiligers**

Onderzoekers:

dr. Ronald van Steden

dr. Zeger van der Wal

dr. Karin Lasthuizen

Afdeling Bestuurswetenschappen

Vrije Universiteit Amsterdam

Juni 2010

INLEIDING

De particuliere beveiligingsbranche groeit als kool. Het aantal particuliere beveiligers zou het aantal operationele politieagenten in Nederland wel eens dicht kunnen gaan naderen, zo niet overtreffen (Van Steden, 2007; Terpstra & Van Steden, 2008). Momenteel is er in ieder geval sprake van een fragmentering van het veiligheidveld, waardoor een taakverschuiving van politie richting beveiligingsbedrijven lijkt te ontstaan (Bayley & Shearing, 1996; Jones & Newburn, 2002). Een tastbaar voorbeeld is dat gemeenten en stadsdelen in toenemende mate particuliere beveiligers in de arm nemen voor toezicht op straat (Van Steden & Jones, 2008). Volgens critici is dit een zorgelijke ontwikkeling. De overheid, als *publieke sector*, en het bedrijfsleven, als *private sector*, worden in hun ogen gekarakteriseerd door hele verschillende normen en waarden. Overheidsorganisaties, en zeker de politie, zijn er om regels op te stellen en te handhaven, er voor te zorgen dat burgers gelijk behandeld worden en te garanderen dat zij gelijke toegang hebben tot publieke diensten. Het bedrijfsleven, waarvan de particuliere beveiliging onderdeel uitmaakt, wordt geacht werkgelegenheid te creëren, aan de wieg te staan van innovaties en winst te genereren voor aandeelhouders. Ondernemingen hoeven zich minder aan te trekken van waarden als ‘gelijkheid’ en ‘onpartijdigheid’ en mogen zich richten op specifieke groepen klanten, terwijl andere groepen in het geheel niet worden bediend (‘uitsluiting’). Als bovenstaande zorgen over de ‘moraal van de markt’ gegrond zijn dan heeft dat in potentie negatieve consequenties voor veiligheid als collectief, sociaal ‘goed’ (Loader & Walker, 2001). De commerciële sector blijkt dan een weinig aantrekkelijke partner in het borgen van algemene belangen. Evenwel, waar sommigen vrezen voor een verregaande ‘commercialisering’ en ‘privatisering’ van het overheidsdomein, menen anderen dat agenten en beveiligers de veiligheid in de samenleving *gezamenlijk* kunnen vergroten (Fleming & Wood, 2006). Beide groepen opereren op het veiligheidsspeelveld; de sector (publiek of privaat) doet daarbij minder ter zake dan de beroepsgroep waarbinnen men functioneert.

Uit voorgaande discussie rijst de vraag in hoeverre de beroepsmotivatie, (arbeids)moraal, en de hieruit voortvloeiende professionele waarden van agenten en beveiligers van elkaar verschillen of juist overeenkomen. Deze vraag is des te prangender omdat zowel de beveiligingsbranche (in ieder geval de grotere bedrijven en brancheorganisatie VPB) als de politie over de afgelopen jaren behoorlijk veel aandacht hebben besteed aan de manier waarop werknemers zich verhouden tot de samenleving. Begrippen als ‘professionaliteit’, ‘ethiek’, ‘integriteit’, ‘waarden’, ‘normen’ en ‘beschaving’ worden veelvuldig in de mond genomen. Hoewel er veel studies zijn verricht naar met name de integriteit van de politie is er onderzoeksmatig weinig tot niets bekend over de beroepsoriëntatie en waarden van de politie *in vergelijking met* de beveiligingsbranche (met uitzondering van het werk van Loyens, 2009). Niettemin is dat een belangrijk punt. Zoals geconstateerd zijn particuliere beveiligers steeds nadrukkelijker in het publieke domein zichtbaar. Op de een of andere manier zullen zij met de politie moeten samenwerken; misschien dat dit zelfs steeds vaker en intensiever zal gaan gebeuren. Problematisch is dat

veel discussies over de publieke en private moraal dermate ideologisch gekleurd zijn dat conclusies eerder betrekking hebben op wat de overheid en het bedrijfsleven *zouden moeten zijn* dan op daadwerkelijke situaties. Van nuchter empirisch onderzoek is nauwelijks sprake (vgl. van der Wal, 2008).

We hopen deze leemte te vullen met het empirisch onderzoek naar de waarden en beroepsoriëntaties van politieagenten dat in dit verslag gepresenteerd wordt. De respondenten zijn werkzaam bij beveiligingsbedrijf Group 4 Securicor (G4S) en de politie Amsterdam-Amstelland. G4S is één van de grootste (multinationale) beveiligingsbedrijven van Nederland en de politie Amsterdam-Amstelland het grootste korps. Bij beide organisaties is onderzoek gedaan onder executieve medewerkers – dat wil zeggen: medewerkers die dagelijks op straat hun werk doen en derhalve contact hebben met andere professionals en burgers. De vragen waarin we zijn geïnteresseerd kunnen als volgt worden geformuleerd:

- Wat zijn de belangrijkste beroepsmotivaties voor politieagenten en particuliere beveiligers?
- Vanuit welk normbesef en waardepatroon handelen politieagenten en particuliere beveiligers?
- Zijn hiertussen verschillen of overeenkomsten aanwijsbaar, welke zijn dit dan en hoe kunnen deze verschillen of overeenkomsten worden geduid?
- Wat zijn mogelijke implicaties van onze bevindingen voor de werkvloer?

Voorgaande vragen hebben, naast onze wetenschappelijke agenda, voor de beroepspraktijk belangrijke implicaties als het gaat om samenwerking tussen de politie en particuliere beveiliging. Als de moraal en beroepsoriëntatie in beide sectoren te ver uiteen lopen kan immers worden verondersteld dat de vaak gewenste samenwerking lastig van de grond zal komen.

Om aan discussies een betere empirische fundering te geven worden in deze studie, naast de professionele normen en waarden van agenten en beveiligers, ook hun beroepsmotivaties met elkaar vergeleken. Werken beveiligers puur voor het geld en agenten omdat ze de openbare orde willen handhaven? Of vinden ze het allebei net zo belangrijk om de veiligheid in de publieke ruimte te vergroten, maar doen ze dat ook in beide gevallen omdat ze de een goede boterham willen verdienen? Met andere woorden: zullen de verschillen de overeenkomsten overschaduwen of andersom?

Het verslag is als volgt opgebouwd. Allereerst wordt de theoretische achtergrond gepresenteerd die de basis vormt voor de centrale veronderstellingen die met de enquêtes onder politieagenten en beveiligers worden getoetst. Vervolgens worden de onderzoeksresultaten gepresenteerd en geanalyseerd, met aandacht voor de aard en achtergrond van beide groepen respondenten en de verschillen alsmede overeenkomsten in beroepsmotivatie en professionele waarden. De rapportage wordt afgesloten met een aantal conclusies, inclusief enkele implicaties voor de politiepraktijk in Nederland.

THEORETISCHE ACHTERGRONDEN

Tegengestelde normen, waarden en motivaties?

Debatten over de vraag in hoeverre de moraal – en dus de normen en waarden – van overheidsorganisaties (de publieke sector) en marktpartijen (de private sector) verschillen zijn niet nieuw. In dit verband spreekt de cultureel-antropologe Jacobs (1992) over twee zeer diverse en ook conflicterende ‘morele syndromen’: het *wachterssyndroom* dat voorschrijft hoe publieke organisaties zich in naam van het algemeen belang behoren te gedragen, en het *commerciële syndroom* dat voorschrijft welk gedrag past bij een vrije markt. Een speciale rol binnen het wachterssyndroom is volgens Jacobs weggelegd voor de daadwerkelijke ‘wachters’: de functionarissen van de staat die gebieden beheren en verdedigen, zoals de politie en het leger. Het conflicterende karakter van de beide syndromen impliceert volgens haar dat vermenging of convergentie van publieke en private waarden tot morele en functionele problemen in organisaties leidt. Overheidsorganisaties die bedrijfsmatiger gaan werken, worden broeinesten van corruptie, fraude en regelovertreding; bedrijven die zich in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen teveel met mens, milieu en omgeving bezighouden werken inefficiëntie en verspilling in de hand en zullen hun aandeelhouders teleurstellen.

Ook in de (internationale) bestuurskundige literatuur klinkt een angst door voor een te sterke ‘vermarkting’ van de publieke sector. Als gevolg van de grotere nadruk op prestatie meting en prestatiebeloning, competitie en outputdenken (Osborne & Gaebler, 1992; Clarke & Newman, 1997) in de afgelopen twee decennia kan de ‘publieke zaak’ worden geschaad. Zo wordt betoogt dat, naast het overnemen van bedrijfsmatige ‘tools and techniques’ door publieke organisaties, een fundamentele verschuiving van waarden zou plaatsvinden (Bellone & Goerl, 1992), met alle gevolgen van dien. Waar bijvoorbeeld Kernaghan (2000, 2003) en Tait (1997) nog enigszins neutraal stellen dat er sprake is van ‘nieuwe’ waarden in het openbaar bestuur (denk bijvoorbeeld aan ‘innovativiteit’, ‘efficiëntie’ en ‘winstgevendheid’), zijn de waarschuwingen van Frederickson (2005: 178) al een stuk explicieter. Wanneer efficiëntie te dominant wordt, gaat dit in zijn ogen ten koste van menselijkheid en sociale gelijkheid. Anderen stellen nog directer dat de mix van bedrijfsmatige en publieke waarden in de praktijk tot grote problemen en integriteits-schendingen kan leiden (Smit & Van Thiel, 2002).

Uit bovenstaande waarschuwingen blijkt een conservatieve kijk op de verschillen tussen publieke en private sectoren. ‘Schoenmakers moeten bij hun leest blijven’, zo lijkt het overheersende academisch sentiment. Een dergelijk strikt onderscheid klinkt aannemelijk, maar de vraag is of het in de organisationele werkelijkheid van de eenentwintigste eeuw nog zinvol en realistisch is. Steeds meer organisaties opereren op het snijvlak van de publieke en private sector en in toenemende mate worden beleidsdoelstellingen gerealiseerd door ‘public-private-partnerships’ (pps) en zogeheten ‘maatschappelijke ondernemingen’. Daarnaast bestaat er opvallend weinig empirisch onderzoek naar de waarden en normen die

daadwerkelijk leidend zijn in overheidsorganisaties en bedrijven (met uitzondering van het werk van Posner & Schmidt, 1996 en Van der Wal, 2008), en de problemen die waardevermenging zouden kunnen veroorzaken (met uitzondering van het werk van Kolthoff, 2007).

Het hedendaagse veiligheidsdomein is bij uitstek geschikt om een vergelijkend onderzoek naar de normen, waarden en motivaties van publieke en private organisaties (en de vermenging daartussen) te doen. De afgelopen jaren is veel discussie gevoerd over de, volgens sommigen doorgesloten, prestatiemetingen binnen politiekorpsen. Dienders zouden worden gedegradeerd tot ‘bonnenschrijvers’, zonder dat fundamentele veiligheidsproblemen worden aangepakt en het vertrouwen in de politie toeneemt – integendeel zelfs (Terpstra & Trommel, 2009). Ook is er veel zorg over een beweging waarin private beveiligingsbedrijven steeds meer veiligheidstaken in het (semi)publieke domein op zich nemen. Particuliere beveiligers werken bij ondernemingen die gericht zijn op het maken van winst en zouden daarom vanuit hun ‘commerciële syndroom’ wel eens heel anders tegen de klassieke wachterstaak van de overheid aan kunnen kijken dan de politie doet (Slansky, 2006). Bovendien worden beveiligers gewantwoord vanuit het vooroordeel dat zij ‘cowboys’ zijn die meer interesse tonen in geld verdienen dan in het hoog houden van algemene belangen en principes van rechtvaardigheid; sommigen zouden zelfs criminele antecedenten bezitten (Livingstone & Hart, 2003).

Een gerelateerde discussie gaat over de kwestie of commerciële en publieke organisaties wellicht verschillende ‘menstypen’ aantrekken, met andere motivaties en opvattingen over hun maatschappelijke taak en rol. Uit studies komt naar voren dat werknemers in de private sector meer *extrinsiek* (door status, salaris, plezier en succes) en medewerkers van overheidsorganisaties meer *intrinsiek* (door maatschappelijke bijdrage, problemen oplossen, zelfopoffering en uitdagend werk) gemotiveerd zijn (Karl & Sutton, 1998; Oosterbaan & van der Wal, 2010). Ander onderzoek laat echter zien dat de *inhoud van het specifieke beroep* eveneens een grote rol speelt in relatie tot het arbeidsethos en de dominante ‘werkwaarden’ (Lyons et al. 2005, 2006). Misschien is dit zelfs belangrijker dan de ‘privaatheid’ of ‘publiekheid’ van sectoren op zich. Met andere woorden: een specialist in een publiek ziekenhuis vertoont meer overeenkomsten met zijn vakgenoot in een privaat ziekenhuis dan met een projectmanager van een ministerie. Dit inzicht schemert ook door in het werk van onderzoekers die menen dat politie en particuliere beveiliging meer op elkaar beginnen te lijken (Stenning, 2000) – met name omdat de private sector steeds vaker in het publieke domein opereert en als opdrachtnemer voor de overheid werkt (bijvoorbeeld als het gaat om de bewaking van detentiecentra of het toezicht op straat).

Twee veronderstellingen

Uit het weinige empirische materiaal dat beschikbaar is, komt naar voren dat waarden zoals ‘rechtmatigheid’, ‘onkreukbaarheid’, ‘onpartijdigheid’ alsook ‘verantwoordingsbereidheid’ (het Angelsaksische ‘accountability’) duidelijk het hoogst scoren in overheidsorganisaties, op

de voet gevolgd door ‘betrouwbaarheid’ en ‘expertise’. Daarentegen scoren binnen ondernemingen klassieke bedrijfsmatige waarden als ‘profijtelijkheid’, ‘innovativiteit’ en ‘eerlijkheid’ zeer hoog. Interessanter is echter *dat onderzoek tevens laat zien dat publieke en private sectoren waarden met elkaar delen*. Beide sectoren worden gekarakteriseerd door een kern van gemeenschappelijke waarden zoals ‘betrouwbaarheid’, ‘expertise’, ‘effectiviteit’, ‘efficiëntie’ en ‘verantwoordingsbereidheid’ (Van der Wal, 2008; Van der Wal e.a., 2008). Zwart/wit beelden die worden geschetst berusten daarmee op drijfzand.

Nog nooit eerder is op deze manier naar de politie en particuliere beveiliging gekeken – twee sectoren die op het eerste gezicht veel gemeen hebben (beiden houden zich bezig met veiligheidszorg), maar waartussen ook duidelijke verschillen bestaan (in tegenstelling tot de politie biedt de beveiligingsbranche haar diensten op commerciële basis aan; de politie blijft het geweldsmonopolie houden). Het wordt extra spannend als werkzaamheden van een organisatie ergens tussen ‘het publieke’ en ‘het private’ in liggen, of als hiertussen een ‘grijs gebied’ ontstaat. Dit lijkt het geval nu particuliere beveiligers in het publieke domein ‘politieachtige taken’ – toezicht, opsporing, handhaving en hulpverlening – gaan uitvoeren. Gelet op de verschillen en overeenkomsten tussen politie en beveiliging kunnen ten aanzien van verschillen en overeenkomsten in normen, waarden en professioneel handelen de volgende twee veronderstellingen worden opgesteld:

- I. ***Er bestaat een fundamenteel verschil in de beroepsmotivatie, het normbesef en de waardepatronen van waaruit politieagenten en particuliere beveiligers handelen.*** Terwijl de laatste groep respondenten vooral is gericht op ‘winst maken’ en ‘de opdrachtgever dienen’, staat de eerste groep vooral voor ‘rechtvaardigheid’ en ‘het algemeen belang’. Beveiligers zijn hoofdzakelijk extrinsiek gemotiveerd om hun vak uit te oefenen (door ‘geld’, ‘succes’ maar ook ‘plezier’), terwijl agenten vanuit een intrinsieke motivatie voor hun beroep hebben gekozen (‘een maatschappelijke bijdrage leveren’, ‘problemen oplossen’ en ‘iets voor een ander over hebben’). Verwacht mag worden dat deze verschillen in onderliggende mores en motivaties resulteren in uiteenlopende werkculturen, visies op burgers en het denken over de missie van het werk, met negatieve gevolgen voor de mogelijkheid van publiek-private samenwerkingsrelaties.
- II. ***De beroepsmotivatie, het normbesef en de waardepatronen van waaruit politieagenten en particuliere beveiligers handelen komen (op veel of essentiële punten) met elkaar overeen.*** Hoewel het om ‘overheid’ versus ‘markt’ gaat zijn verschillen in waarden en beroepsoriëntaties minder klein dan verwacht; wellicht zijn zij zelfs afwezig. ‘Sector’ doet er veel minder toe dan ‘beroepsgroep’. Daar beide groepen respondenten dezelfde typen taken uitvoeren, doen zij dit vanuit dezelfde waarden en motivaties (zowel agenten als beveiligers helpen graag burgers, maar willen ook een fatsoenlijk salaris verdienen). Hieruit vloeit voort

dat verschillen tussen 'publiek' en 'privaat' in de literatuur worden overdreven. Verwacht mag worden dat werkculturen, visies op burgers en het denken over de missie van het werk dichterbij elkaar liggen dan veelal wordt aangenomen, met positieve gevolgen voor de mogelijkheid van publiek-private samenwerkingsrelaties.

ONDERZOEKSRESULTATEN

Kenmerken respondenten

In november en december 2009 is een online enquête afgenomen onder executieve politieagenten van het korps Amsterdam-Amstelland en particuliere beveiligers van beveiligingsbedrijf G4S. In totaal vulden 405 agenten (respons van 40.5%) en 329 particuliere beveiligers (respons van 52.3%) de vragenlijsten in. Om beide groepen zo vergelijkbaar mogelijk te maken is er voor gekozen alleen executieve agenten (in opleiding) als respondenten te benaderen – politiefunctionarissen met een meer onderzoeksmatige of administratieve taakstelling zijn niet meegenomen in ons onderzoek. Deze laatste groep laat zich immers problematisch vergelijken met particuliere beveiligers die veelal ‘hands on’ in de publieke (straat) en semi-publieke ruimte (winkelcentra, bedrijventerreinen, luchthaven) werkzaam zijn. Binnen de toch behoorlijk homogene groepen respondenten is er sprake van een zekere heterogeniteit in rangen en specialismen. Voor G4S is sprake van een nog grotere waaier aan functies dan bij de politie. In het geval van de politie zijn agenten verdeeld over een tiental verschillende subgroepen, bij de beveiliging zijn dit er vijftien. Alle respondenten zijn ‘at random’ benaderd. Tabel 1 toont de kenmerken van de respondenten van het korps Amsterdam-Amstelland en beveiligingsbedrijf G4S.

Wat opvalt is dat politierespondenten relatief gezien een stuk jonger en ook hoger opgeleid zijn dan beveiligers. Voor beide groepen geldt dat een klein percentage voorheen in de ‘andere sector’ werkzaam is geweest. Verder zijn er weinig noemenswaardige verschillen in arbeidsverleden, met uitzondering van het feit dat veel meer agenten direct uit de schoolbanken afkomstig zijn – hetgeen waarschijnlijk mede verklaart waarom deze groep relatief jonger is. Op basis van alleen deze respondentgegevens is het lastig verschillen in sectoren en de aldaar werkzame mensen te duiden. Of deze daadwerkelijk bestaan, zal blijken uit de onderzoeksresultaten die in de rest van het verslag worden gepresenteerd. Thema’s die aan bod komen zijn respectievelijk de beroepsmotivatie van agenten en beveiligers, de professionele waarden die beide groepen voor de uitoefening van hun functie van belang vinden, en de keuzes die agenten en beveiligers maken wanneer zij met een aantal beroepsmatige – morele – dilemma’s worden geconfronteerd.

Tabel 1. Kenmerken respondenten politie en beveiliging (in percentages)

| Kenmerken | Politieagenten | | Particuliere beveiligers | |
|--|---------------------------------------|-------------------|---------------------------------|--------------|
| Leeftijd: | 18-25 jaar: | 30.6 | 18-25 jaar: | 5.8 |
| | 26-35 jaar: | 32.6 | 26-35 jaar: | 21.0 |
| | 36-45 jaar: | 19.5 | 36-45 jaar: | 30.4 |
| | 46-55 jaar: | 11.2 | 46-55 jaar: | 26.7 |
| | 56-65 jaar: | 2.3 | 56-65 jaar: | 10.0 |
| Geslacht: | Man: | 67.4 | Man: | 71.2 |
| | Vrouw: | 32.6 | Vrouw: | 28.8 |
| Hoogst genoten opleiding: | Basisonderwijs: | 0.2 | Basisonderwijs: | 0.3 |
| | Lager beroepsonderwijs: | 0.4 | Lager beroepsonderwijs: | 3.6 |
| | LBO/VMBO/MAVO: | 13.1 | LBO/VMBO/MAVO: | 28.2 |
| | MBO: | 44.1 | MBO: | 48.5 |
| | HAVO/VWO: | 25.8 | HAVO/VWO: | 9.4 |
| | HBO: | 9.4 | HBO: | 6.1 |
| | WO: | 2.5 | WO: | 3.9 |
| Type functie: | Allround politiemedewerker in functie | 3.1 | Objectbeveiligers: | 33.1 |
| | Generalist i.o. 2002: | 19.1 | Mobiele surveillant: | 7.0 |
| | Generalist/005/07: | 25.4 | Winkelsurveillant: | 1.2 |
| | Operationeel assistent: | 12.3 | Visiteur Schiphol: | 17.3 |
| | Politiemedewerker: | 3.1 | HBS agent Schiphol: | 3.6 |
| | Politiemedewerker i.o.: | 6.7 | Apollo agent Schiphol: | 2.4 |
| | Professional i.o. 2002: | 4.8 | HRF agent Schiphol: | 0.6 |
| | Professional 006/08: | 20.2 | Tramconductor: | 0.6 |
| | Projectleider 027/08: | 3.1 | Controleur/toezicht OV: | 0.6 |
| | Surveillant i.o.: | 2.3 | Toezichthouder publiek domein: | 0.6 |
| | | | BOA: | 0.3 |
| | | | Arrestantenverzorger: | 0.6 |
| | | | Detentie toezichthouder: | 11.9 |
| | | | Complexbeveiligers: | 0.6 |
| | | | Overig: | 13.3 |
| | Vorige functie: | Schoolgaand: | 23.7 | Schoolgaand: |
| Werkloos: | | 0.6 | Werkloos: | 4.9 |
| (deels) arbeidsongeschikt: | | 0.0 | (deels) arbeidsongeschikt: | 1.3 |
| Werkzaam bij: | | | Werkzaam bij: | |
| (semi)overheid: | | 14.8 | (semi)overheid: | 15.5 |
| Bedrijfsleven: | | 55.3 | Bedrijfsleven: | 61.5 |
| Eigen ondernemer: | 1.0 | Eigen ondernemer: | 5.8 | |
| Eerder als beveiligers/agent werkzaam geweest: | Ja: | 5.0 | Ja: | 6.8 |
| | Nee: | 95.0 | Nee: | 93.2 |

Beroepsmotivatie van agenten en beveiligers

Er is veel over de politiepraktijk geschreven. De algemene aanname is dat de politie over een heel eigen cultuur beschikt in termen van de typen werknemers, hun waardeoriëntaties en beroepsmotivaties (o.a. Bittner, 1990; Manning, 1977; Bayley, 1994). Niet alleen binnen de wetenschap, maar ook daarbuiten wordt het idee van een specifieke politiecultuur algemeen aanvaard. Politie mensen zien zichzelf graag als een ‘bijzondere’ organisatie, iets wat door het grote publiek gretig wordt beaamt getuige bijvoorbeeld de hoeveelheid en populariteit van series op televisie. Politiewerk fascineert.

Toch kunnen er ook kanttekeningen bij de vanzelfsprekende status en cultuur van de politie worden geplaatst. Behalve dat onderzoek en media vaak erg ‘Amerikaans gericht’ zijn, zal men heldere empirische uiteenzettingen over wat politiecultuur, waardeoriëntaties en beroepsoriëntaties van agenten zijn tevergeefs zoeken. Auteurs komen met verschillende, deels eigen, deels overlappende, typologieën. Bovendien is de politie geen homogene organisatie. Er zijn verschillen en spanningen zichtbaar tussen management en uitvoering (zie Van den Brink et al., 2007) en tussen researchwerk en straatwerk (zie Fijnaut et al., 2007), om maar twee in het oog springende verschillen te noemen.

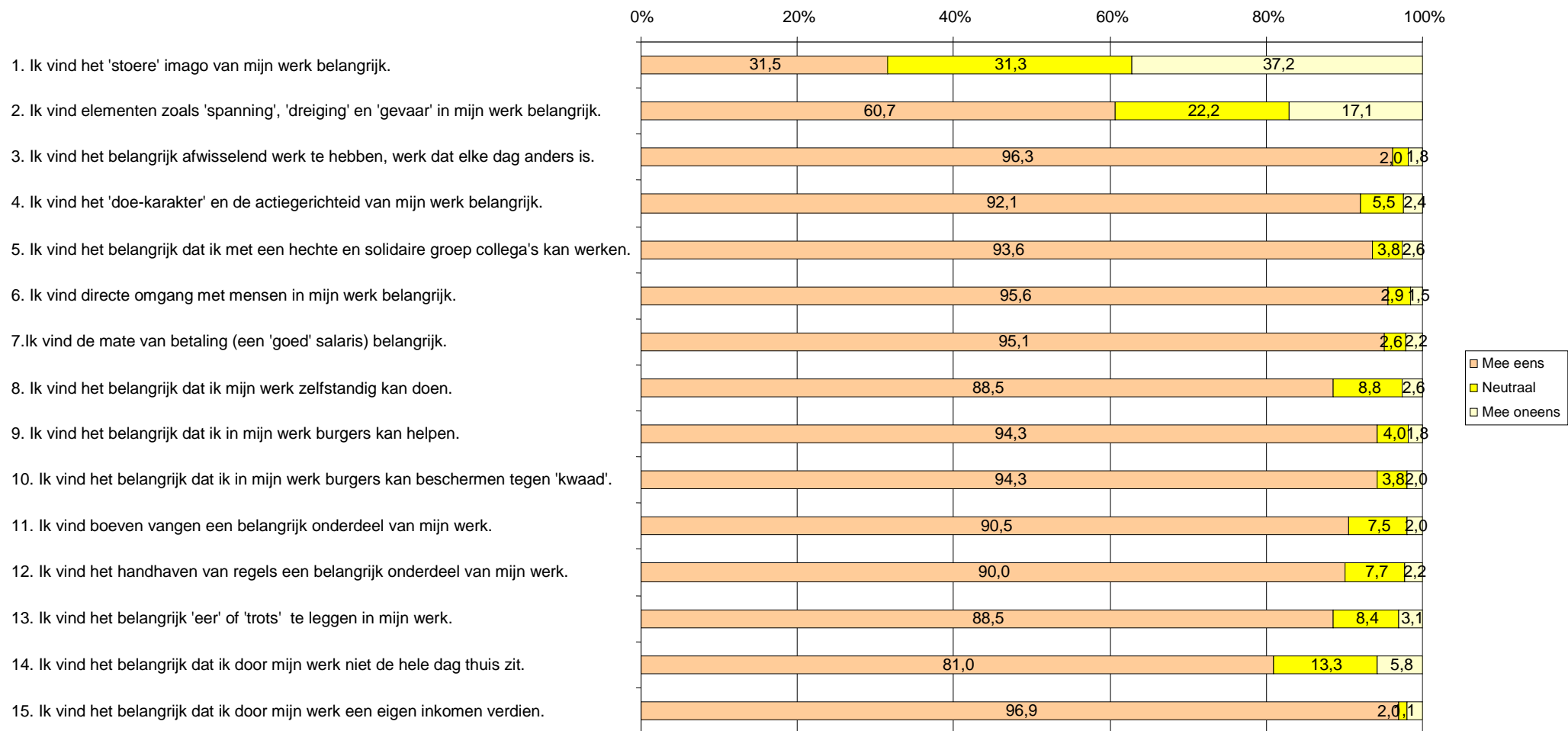
Tevens is er de laatste jaren enig onderzoek verricht naar de cultuur van particuliere beveiliging (o.a. Singh & Kempa, 2007; Button, 2007; Manzo, 2009). Assumpties en ideeën die hieruit voortvloeien komen gedeeltelijk overeen met klassieke noties ten aanzien van de politie – zo uniek zou de politie derhalve niet zijn. Tegelijkertijd moet worden opgemerkt dat particuliere beveiligers, al dan niet terecht, regelmatig minder heroïsch worden afgeschilderd dan politieagenten. Beveiliging blijft in zekere zin een ‘gestigmatiseerd’ beroep (Manzo, 2006).

Om meer duidelijkheid te verkrijgen over politiecultuur en beveiligingscultuur, in het bijzonder over hun beroepsmotivaties, hebben we de respondenten een serie beroepskenmerken voorgelegd die veelvuldig in wetenschappelijke publicaties worden genoemd. Deze kenmerken of motivaties zijn verwerkt in 15 stellingen zoals ‘ik vind directe omgang met mensen in mijn werk belangrijk’ of ‘ik vind het stoere imago van mijn werk belangrijk’. Hierbij gaan we onder meer uit van artikelen van Terpstra (2009) en Loyens (2009) die een overzichtelijke samenvatting van heersende opvattingen over ‘politiecultuur’ en ‘politieke waarden’ hebben gemaakt. Deze opvattingen hebben we aangevuld met theoretische inzichten over de cultuur van beveiligers. De meest opvallende resultaten worden hieronder besproken.

Beroepsmotivatie politie

Bij de politie spring meteen in het oog dat de stellingen die het hoogste scoren (95% of meer heeft ‘(zeer) eens’ ingevuld) een lang niet zo heroïsche beroepsmotivatie weerspiegelen als vaak wordt gedacht (Figuur 1). Agenten vinden het vooral belangrijk ‘afwisselend werk’ te hebben, net als ‘directe omgang met mensen’ en dat dan vooral weer om ‘een eigen inkomen te verdienen’. Daarentegen komt het veel onderstreepte ‘stoere’ imago waarmee de politie werknemers zou trekken er vrij bekaaid vanaf.

Figuur 1. Beroepsoriëntatie van de politie (in percentages); n=405



Hier zijn de minste respondenten (31.5%) het eenduidig mee eens. Ook staan elementen als ‘spanning’, ‘dreiging’ en ‘gevaar’ als één na laatste in de rij waarover men het volledig eens is, al gaat het hier wel op een ruime meerderheid (60.7%). Voor het overige zit er niet heel veel variatie in wat agenten hebben ingevuld. Met alle stellingen is tussen de 80 en 96 procent het (zeer) eens. Dit betreft zowel meer idealistische motieven en motivaties (‘burgers helpen’, ‘burgers beschermen tegen ‘kwaad’’, ‘boeven vangen’) als pragmatische, algemeen gedeelde, motieven en motivaties van werknemers (‘een goed salaris’, ‘afwisselend werk’, ‘niet de hele dag thuis zitten’). Het ‘bijzondere’ van de politiecultuur moet dus enigszins worden gerelativeerd.

Beroepsmotivatie beveiliging

Zoals figuur 2 laat zien kent de beroepsoriëntatie van particuliere beveiligers een grotere variëteit dan die van de politie. Ook hier geldt dat ‘een eigen inkomen verdienen’ zeer belangrijk wordt gevonden (91.9% is het hiermee (zeer) eens). Andere stellingen die erg hoog scoren zijn het belang van ‘directe omgang met mensen’ en ‘zelfstandig kunnen werken’ (allebei 92.6% (zeer) eens), een ‘goed salaris’ (89.6% (zeer) eens), een ‘hechte’ en ‘solidaire’ groep collega’s (88.3% (zeer) eens) en ‘afwisselend werk’ (87.4%). Onderaan de rij bungelen ‘spanning’, ‘dreiging’ en ‘gevaar’ (25.9% (zeer) eens), ‘boeven vangen’ (24.3%) en een ‘stoer’ imago van het werk (14.2% (zeer) eens). Beveiligers zien zichzelf duidelijk niet functioneren in de context van ‘harde’ criminaliteitsbestrijding. Over het algemeen is (ruim) driekwart het met stellingen eens over het belang van ‘trots’ en ‘eer’ van het werk, burgers beschermen tegen ‘kwaad’ en ‘niet de hele dag thuiszitten’. Percentages liggen grosso modo iets lager dan bij de politie, maar het gaat nog steeds om ruime meerderheden.

Overeenkomsten en verschillen tussen politie en beveiliging

Als we de beroepsmotivaties van politieagenten en beveiligers met elkaar vergelijken valt op dat verschillen over het algemeen kleiner zijn dan klassieke wetenschappelijke studies over de publieke en private sector veronderstellen. Voor beide groepen geldt dat voor een overweldigende meerderheid (bij de politie zelfs iets groter dan bij de beveiliging) een alledaagse motivatie als ‘het verdienen van een eigen inkomen’ een heel belangrijke beroepsmotivatie is. Verder gooien ‘zelfstandigheid’ (iets hoger bij de beveiliging dan bij de politie) en ‘direct met mensen omgaan’ (iets hoger bij de politie dan bij de beveiliging) in beide sectoren hoge ogen. Op hetzelfde moment zien we dat de macho-elementen (‘spanning’, ‘dreiging’, ‘gevaar’, ‘stoer’) in het politie- en beveiligingswerk de minste instemming krijgen. Gezien het imago van ‘mannetjesputters’ bij met name de politie dat in veel (overwegend Amerikaanse) literatuur wordt geschetst, is dit opvallend. Niettemin heeft eerder Nederlandstalig onderzoek laten zien dat de politie in ons land eerder een ‘pragmatische’ instelling heeft dan dat agenten ‘crime fighters’ zijn (Van der Torre, 1999). Het grootste verschil tussen de politie en particuliere beveiliging zit in de stelling over ‘boeven vangen’ en, in mindere mate, in de stelling over burgers tegen ‘kwaad’ beschermen. Hier komt het meer repressieve instrumentarium (geweldsmonopolie) van de politie naar voren. Tenslotte kunnen we zeggen dat politieagenten met iets meer (idealistische) overtuiging in hun werk staan dan beveiligers; zie onder meer de stellingen over ‘beroepstrots’ en ‘beroepseer’. Bovendien liggen de percentages van respondenten die het met de meeste voorgelegde stellingen over beroepsmotivatie eens zijn in de publieke sector hoger dan in de private sector, al liggen alle percentages in de laatste sector nog immer (ver) boven de 50%.

Figuur 2. Beroepsoriëntatie van de beveiliging (in percentages); n=329



Professionele waarden van agenten en beveiligers

Op basis van eerdere studies onder politieagenten (Kolthoff, 2007; Lasthuizen, 2008) en managers in de publieke en private sector (Van der Wal, 2008) zijn vijftien professionele waarden geselecteerd die aan de respondenten in dit onderzoek zijn voorgelegd. Politieagenten en particuliere beveiligers hebben aan elke waarde twee maal een rapportcijfer tussen de 1 en de 10 toegekend. Hiermee hebben ze aangegeven hoe belangrijk de betreffende waarde voor het eigen functioneren is en hoe belangrijk ze de waarde achten voor het functioneren van de ander. Naast dat agenten en beveiligers hun eigen functioneren beoordelen, geven ze dus een cijfer aan elkaar. Vanuit de literatuur als ook meer populaire beelden van agenten en beveiligers – en van de overheid en het bedrijfsleven in het algemeen – valt te verwachten dat agenten meer belang hechten aan waarden die samenhangen met het handhaven van wetten en regels ('rechtmatigheid') en het behulpzaam zijn van burgers ('dienstbaarheid'). Daarentegen zouden beveiligers vooral belang hechten aan het afronden van werkzaamheden binnen de daarvoor gestelde tijd ('efficiëntie'), alsmede het maken van carrière en het ontwikkelen van de eigen beroepspotentie ('zelfverwezenlijking'). De resultaten zullen moeten uitwijzen of dit ook echt het geval is.

Belangrijkste professionele waarden politie

In Tabel 2 zijn de resultaten voor de politie weergegeven. Per professionele waarde wordt het gemiddelde rapportcijfer gepresenteerd. Wat valt op? Allereerst zien we dat eigenlijk alle vijftien waarden een relatief hoge score krijgen toebedeeld (variërend van een 7.7 tot een 9.6). Op het eerste gezicht lijken dus alle waarden (zeer) van belang voor de beroepspraktijk van de politie. Dit kon enigszins worden verwacht, aangezien al deze waarden in eerder onderzoek als belangrijk voor de politie (en de publieke sector) naar voren kwamen. Daarnaast zijn deze relatief hoge scores waarschijnlijk een gevolg van de gekozen methode: een zogeheten 'rating' van waarden, die altijd hogere scores en kleinere onderlinge verschillen oplevert dan een 'forced choice ranking', waarbij respondenten een hiërarchie moeten aanbrengen in (een deel van) de voorgelegde waarden (voorgaande bias wordt deels ondervangen door verderop in het onderzoek naar dilemma's en spanningen tussen waarden te vragen). Desalniettemin zijn een aantal interessante resultaten te zien.

De vijf *belangrijkste* waarden voor het handelen van agenten die allen een rapportcijfer boven de 9 kregen zijn op volgorde van belangrijkheid: 'integriteit'/'onkreukbaarheid' (9.6), 'eerlijkheid' (9.4), 'deskundigheid' (9.2), 'collegialiteit' (9.1) en 'dienstbaarheid' (9.1). Deze waardeoriëntatie komt overeen met eerder onderzoek en meer algemene beelden over de publieke sector. 'Integriteit', en daarmee samenhangend 'eerlijkheid', hebben het afgelopen decennium veel aandacht gekregen binnen de Nederlandse politie, en het Amsterdamse korps in het bijzonder. Gezien het (nieuwe) motto van de politie, 'waakzaam en dienstbaar' wekt het ook weinig verbazing dat 'dienstbaarheid' een zeer hoge score krijgt. Al moet de politie de openbare orde bewaken en kan zij daarbij streng en hard optreden, dienstbaar zijn aan hulpbehoevende burgers en democratische beginselen blijft een essentieel onderdeel van het politieke beroepsethos.

Interessant is het hoge cijfer voor de waarde 'deskundigheid'. De toegenomen professionalisering van agenten en het opleidingsniveau dat door middel van continue bijscholing veel aandacht krijgt, heeft hier ongetwijfeld mee te maken. Los daarvan is de specifieke kennis van wet- en regelgeving en het naleven alsook het handhaven daarvan natuurlijk altijd al een belangrijk onderdeel

van politiewerk geweest. Verder scoren de waarden ‘betrouwbaarheid’ en ‘rechtvaardigheid’ met een 8.9 eveneens hoog, evenals ‘vindingrijkheid’ en ‘voorstrevendheid’ (beide 8.8) – waarden die allebei duiden op een zekere flexibiliteit en creativiteit die agenten in hun werk aan de dag (moeten) leggen.

Tabel 2. Professionele Waarden Politie (n=405)

| Waarden | Gem. cijfer |
|---|-------------|
| 1. Niet omkoopbaar en onbaatzuchtig zijn (<i>onkreukbaarheid, integriteit</i>) | 9.6 |
| 2. De waarheid spreken en beloftes nakomen (<i>eerlijkheid</i>) | 9.4 |
| 3. Met kennis van zaken en op basis van de juiste informatie handelen (<i>deskundigheid</i>) | 9.2 |
| 4. Solidair handelen naar collega's toe (<i>collegialiteit</i>) | 9.1 |
| 5. Klanten en burgers attent en respectvol behandelen (<i>dienstbaarheid</i>) | 9.1 |
| 6. Consequent handelen naar klanten en/of burgers toe (<i>betrouwbaarheid</i>) | 8.9 |
| 7. Vanuit betrokkenheid bij een rechtvaardige maatschappij handelen (<i>rechtvaardigheid</i>) | 8.9 |
| 8. Vooruit denken en toekomstgericht zijn (<i>voorstrevendheid</i>) | 8.7 |
| 9. Creatief en vindingrijk bezig zijn in het vinden van oplossingen (<i>vindingrijkheid</i>) | 8.7 |
| 10. Open en controleerbaar handelen (<i>transparantie</i>) | 8.6 |
| 11. Mezelf ontplooien en carrière maken (<i>zelfverwezenlijking</i>) | 8.6 |
| 12. Gestelde doelen zo volledig mogelijk halen (<i>effectiviteit, doeltreffendheid</i>) | 8.5 |
| 13. Naleven van wetten, regels en procedures (<i>rechtmatigheid</i>) | 8.5 |
| 14. Doen wat de organisatie van je vraagt (<i>gehoorzaamheid</i>) | 8.1 |
| 15. Zoveel mogelijk resultaten behalen met zo min mogelijk middelen (<i>efficiëntie, doelmatigheid</i>) | 7.7 |

We staan iets langer stil bij de waarde ‘collegialiteit’. Deze waarde is ook in eerder onderzoek als heel belangrijk gekarakteriseerd binnen de politie (Kolthoff, 2007; Naeyé e.a., 2004; Van Reenen & Kaptein, 1998). Dit heeft, naast een positieve connotatie (een leuke groep solidaire collega's), eveneens een negatieve lading (geslotenheid). In de internationale literatuur wordt in het laatste geval wel gerept over de ‘blue wall of silence’. Of anders gezegd: in studies naar integriteitsschendingen binnen de politie is door agenten vaak aangegeven dat zelfs wanneer collega's (zwaar) de fout in gaan, en wangedrag door de agenten zelf als onaanvaardbaar wordt gezien, klikken simpelweg niet tot de mogelijkheden behoort (Naeyé e.a., 2004). Juist vanwege het karakter van politiewerk, waar collega's dag in dag uit – soms letterlijk in situaties van leven en dood – van elkaar op aan moeten kunnen, zijn onderling wantrouwen en onderlinge wrevel uit den boze. Collega's ‘dekken’ elkaar bijna tegen elke prijs. Bij misstanden sluiten de rijen zich. Uit de voorgelegde dilemma's verderop in het onderzoek (pagina 25) komt echter dat agenten minder tolerant staan tegenover collega's die over de schreef gaan dan hier wordt verondersteld.

Naast de vijf meest belangrijke waarden, is van belang wat de vijf *minst belangrijke* waarden zijn. Verreweg de laagste score (al is dat alsnog een 7.7) krijgt ‘efficiëntie’ (of ‘doelmatigheid’), een begrip dat de afgelopen jaren toch onderdeel is geweest van allerlei felle discussies in het kader van

prestatiecontracten en prestatiemetingen (Hoogenboezem & Hoogenboezem, 2005; Terpstra & Trommel, 2009) – en in die zin in toenemende mate van belang zou moeten zijn in politiewerk. Eerder onderzoek van Van den Brink et al. (2007) laat niettemin zien dat agenten zich in de praktijk soms weinig aan lijken te trekken van de bedrijfsmatige taal van hun meerderen. Zij acteren als klassieke ‘street level bureaucrats’ (Lipsky, 1980) die hun werk doen op basis van eigen discretionaire afwegingen. Na ‘doelmatigheid’ is ‘gehoorzaamheid’ daarmee de waarde met de laagste score. Wat verder opvalt is het relatief bescheiden cijfer voor ‘rechtmatigheid’ (8.5), wat er, tezamen met de hogere cijfers voor ‘vindingrijkheid’ en ‘voortuitstrevendheid’, wederom op wijst dat agenten zichzelf zien als eigenstandige professionals die op basis van hun beleidsvrijheid eigen afweging maken (zie eveneens onze bevindingen op pagina 25 en 26). Hierbij prijkt de letter van de wet niet altijd bovenaan in de hiërarchie van waarden.

Belangrijkste professionele waarden beveiliging

Hoe ziet de waardeoriëntatie van particuliere beveiligers eruit? De vijf *belangrijkste waarden* zijn ‘integriteit’/‘onkreukbaarheid’ (9.4), ‘eerlijkheid’ (9.3), ‘deskundigheid’ (9.2), ‘dienstbaarheid’ (9.1) en ‘betrouwbaarheid’ (8.9). In dat opzicht zijn de verschillen met agenten minimaal, al zijn de gemiddelde scores in het algemeen wat lager.

Tabel 3. Professionele waarden beveiliging (n=329)

| Waarden | Gem. cijfer |
|---|-------------|
| 1. Niet omkoopbaar en onbaatzuchtig zijn (<i>onkreukbaarheid, integriteit</i>) | 9.4 |
| 2. De waarheid spreken en beloftes nakomen (<i>eerlijkheid</i>) | 9.3 |
| 3. Met kennis van zaken en op basis van de juiste informatie handelen (<i>deskundigheid</i>) | 9.2 |
| 4. Klanten en burgers attent en respectvol behandelen (<i>dienstbaarheid</i>) | 9.1 |
| 5. Consequent handelen naar klanten en/of burgers toe (<i>betrouwbaarheid</i>) | 8.9 |
| 6. Solidair handelen naar collega’s toe (<i>collegialiteit</i>) | 8.8 |
| 7. Creatief en vindingrijk bezig zijn in het vinden van oplossingen (<i>vindingrijkheid</i>) | 8.8 |
| 8. Vanuit betrokkenheid bij een rechtvaardige maatschappij handelen (<i>rechtvaardigheid</i>) | 8.7 |
| 9. Vooruit denken en toekomstgericht zijn (<i>voortuitstrevendheid</i>) | 8.7 |
| 10. Gestelde doelen zo volledig mogelijk halen (<i>effectiviteit, doeltreffendheid</i>) | 8.6 |
| 11. Open en controleerbaar handelen (<i>transparantie</i>) | 8.5 |
| 12. Naleven van wetten, regels en procedures (<i>rechtmatigheid</i>) | 8.3 |
| 13. Doen wat de organisatie van je vraagt (<i>gehoorzaamheid</i>) | 8.1 |
| 14. Mezelf ontplooiën en carrière maken (<i>zelfverwezenlijking</i>) | 7.9 |
| 15. Zoveel mogelijk resultaten behalen met zo min mogelijk middelen (<i>efficiëntie, doelmatigheid</i>) | 7.7 |

Ook bij particuliere beveiligers scoren klassieke organisatie- en ‘wachters-waarden’ zoals ‘doelmatigheid’ (7.7) en ‘gehoorzaamheid’ (8.1) relatief laag. Opvallender is dat ‘vindingrijkheid’ (8.8) en ‘voortuitstrevendheid’ (8.8) hoog scoren, aangezien resultaten tevens laten zien dat

beveiligingswerk tamelijk strak geprotocolleerd zijn (pagina 27). Voor sommige beveiligingstaken geldt evenwel dat ze, net als in het geval van de politie, een zekere ‘discretionaire ruimte’ (of beleidsvrijheid) vereisen met creativiteit en flexibiliteit als noodzakelijke waarden. Tenslotte scoort ‘collegialiteit’ met een 8.8 relatief hoog, maar deze waarde neemt, anders dan bij de politie, geen topositie in onder beveiligers.

Waarden agenten en beveiligers vergeleken

Enkele (kleine en redelijk voor de hand liggende) verschillen daargelaten vallen vooral de grote overeenkomsten tussen politieagenten en beveiligers op. Vier van de vijf meest belangrijke waarden zijn voor beide groepen identiek: ‘integriteit’, ‘dienstbaarheid’, ‘eerlijkheid’ en ‘deskundigheid’. Net als de politie staat ‘integriteit’/‘onkreukbaarheid’ bij de particuliere beveiliging met een 9.4 bovenaan. Deze waarde scoort overigens in elk onderzoek naar waarden hoog; er zou dus van enige sociale wenselijkheid sprake kunnen zijn. Hetzelfde geldt voor ‘eerlijkheid’ dat een 9.3 van beveiligers, en een 9.4 van agenten, krijgt. Een verschil is dat voor agenten ‘collegialiteit’ belangrijker is dan ‘betrouwbaarheid’; bij beveiligers is dit andersom (samen met ‘vindingrijkheid’ staat ‘collegialiteit’ met een 8.8 bij hen op een zesde plaats). Maar nogmaals: het algemene beeld laat duidelijk zien dat er veel meer overeenkomsten dan (grote) verschillen zijn tussen beide groepen. Kennelijk weegt het gezamenlijke *beroepsdomein* waarin agenten en beveiligers opereren zwaarder voor het bepalen van het professionele ethos dan de publieke of private *sector* waarin beide groepen werkzaam zijn. De professe en niet de organisatie bepaalt wat er toe doet.

Beveiligers en agenten over elkaars waarden

Naast de waarden die van belang zijn voor het eigen functioneren is door agenten en beveiligers een oordeel gegeven over de waarden die voor de ander het meest van belang zijn. Aangezien het hier om *percepties* gaat, is het waarschijnlijk dat bestaande beelden en vooroordelen van beveiligers over agenten en andersom van invloed zullen zijn op de resultaten. Het contrasteren van deze wederzijdse percepties met de eerder geconstateerde ‘feitelijke’ waardeoriëntatie is vervolgens interessant. Zowel vanuit hun eigen werkpraktijk als vanuit de theoretische achtergronden die eerder zijn geschetst, valt te verwachten dat agenten en beveiligers een meer onderscheidend (en wellicht zelfs zwart/wit) beeld van elkaar hebben dan dat gerechtvaardigd is. Immers, zoals hiervoor zichtbaar is geworden, vertoont de waardeoriëntatie van beide groepen meer overeenkomsten dan verschillen.

In Tabel 4 wordt getoond wat volgens beveiligers de belangrijkste waarden voor het politiewerk zouden moeten zijn (in de tabel zijn tussen haakjes de gemiddelde cijfers van de agenten zelf weergegeven). De vijf waarden waarbij de verschillen tussen perceptie van beveiligers en zelfbeeld van agenten het grootst zijn, zijn vetgedrukt. In het algemeen kan worden gesteld dat de cijfers die agenten zelf geven en de cijfers die beveiligers aan agenten toebedelen redelijk dicht bij elkaar liggen. Toch zijn er een aantal opvallende punten. Beveiligers geven bij agenten voor bijna de helft van de waarden een hoger cijfer dan de agenten zichzelf geven. Al zijn de agenten volgens beveiligers net iets minder eerlijk en integer dan de politie zelf vindt (al zijn de scores nog steeds zeer hoog), beveiligers hebben het idee dat agenten een waarde als ‘rechtmatigheid’ – het strikt naleven van regels en procedures – een stuk belangrijker vinden dan dat daadwerkelijk het geval is. Hetzelfde geldt

voor ‘gehoorzaamheid’. Ook draagt de politie volgens beveiligers ‘effectiviteit’ en ‘efficiëntie’ hoger in het vaandel dan dat dit in de ogen van agenten zelf het geval is.

Tabel 4. Professionele waarden politie volgens beveiliging (n=329)

| Waarden | Gem. cijfer |
|--|-------------|
| 1. Naleven van wetten, regels en procedures (<i>rechtmatigheid</i>) | 9.0 (8.5) |
| 2. Open en controleerbaar handelen (<i>transparantie</i>) | 8.8 (8.6) |
| 3. Klanten en burgers attent en respectvol behandelen (<i>dienstbaarheid</i>) | 9.0 (9.1) |
| 4. Creatief en vindingrijk bezig zijn in het vinden van oplossingen (<i>vindingrijkheid</i>) | 8.5 (8.7) |
| 5. Zoveel mogelijk resultaten behalen met zo min mogelijk middelen (<i>efficiëntie, doelmatigheid</i>) | 7.9 (7.7) |
| 6. Gestelde doelen zo volledig mogelijk halen (<i>effectiviteit, doeltreffendheid</i>) | 8.6 (8.5) |
| 7. Consequent handelen naar klanten en/of burgers toe (<i>betrouwbaarheid</i>) | 8.9 (8.9) |
| 8. De waarheid spreken en beloftes nakomen (<i>eerlijkheid</i>) | 9.1 (9.4) |
| 9. Vooruit denken en toekomstgericht zijn (<i>vooruitstrevendheid</i>) | 8.5 (8.7) |
| 10. Niet omkoopbaar en onbaatzuchtig zijn (<i>onkreukbaarheid, integriteit</i>) | 9.3 (9.6) |
| 11. Met kennis van zaken en op basis van de juiste informatie handelen (<i>deskundigheid</i>) | 9.2 (9.2) |
| 12. Vanuit betrokkenheid bij een rechtvaardige maatschappij handelen (<i>rechtvaardigheid</i>) | 8.8 (8.9) |
| 13. Solidair handelen naar collega's toe (<i>collegialiteit</i>) | 8.9 (9.1) |
| 14. Doen wat de organisatie van je vraagt (<i>gehoorzaamheid</i>) | 8.4 (8.1) |
| 15. Mezelf ontplooiën en carrière maken (<i>zelfverwezenlijking</i>) | 8.2 (8.6) |

Op basis hiervan kunnen we vast concluderen dat beveiligers agenten een beetje op een voetstuk plaatsen. Het traditionele beeld van agenten als ‘hoeders van het recht’ en het ‘zwaard van de staat’ leeft bij hun particuliere collega's dus sterk – in zekere zin nog sterker dan bij de geënquêteerde agenten zelf. Blijft de vraag wat voor beelden agenten andersom over beveiligers hebben. Tabel 5 geeft hierop een antwoord. Wat valt in de tabel op? Het beeld dat oprijst is een omgekeerde situatie als het gaat om percepties van politiemensen over beveiligers – en ook nog eens in veel sterkere mate: agenten kennen aan *iedere waarde* een lager belang toe voor het ethos van particuliere beveiligers dan dat deze beroepsgroep zelf doet. Daarbovenop zijn de verschillen tussen de gegeven scores vrij hoog: in het geval van bijvoorbeeld ‘vooruitstrevendheid’ een heel punt; in het geval van ‘vindingrijkheid’ is het verschil zelfs 1.3.

Tabel 5. Professionele waarden beveiliging volgens politie (n=405)

| Waarden | Gem. cijfer |
|---|-------------|
| 1. Naleven van wetten, regels en procedures (<i>rechtmatigheid</i>) | 7.7 (8.3) |
| 2. Open en controleerbaar handelen (<i>transparantie</i>) | 8.1 (8.5) |
| 3. Klanten en burgers attent en respectvol behandelen (<i>dienstbaarheid</i>) | 8.8 (9.1) |
| 4. Creatief en vindingrijk bezig zijn in het vinden van oplossingen (<i>vindingrijkheid</i>) | 7.5 (8.8) |
| 5. Zoveel mogelijk resultaten behalen met zo min mogelijk middelen (<i>efficiëntie, doelmatigheid</i>) | 7.0 (7.7) |
| 6. Gestelde doelen zo volledig mogelijk halen (<i>effectiviteit, doeltreffendheid</i>) | 7.8 (8.6) |
| 7. Consequent handelen naar klanten en/of burgers toe (<i>betrouwbaarheid</i>) | 8.4 (8.9) |
| 8. De waarheid spreken en beloftes nakomen (<i>eerlijkheid</i>) | 8.9 (9.3) |
| 9. Vooruit denken en toekomstgericht zijn (<i>vooruitstrevendheid</i>) | 7.7 (8.7) |
| 10. Niet omkoopbaar en onbaatzuchtig zijn (<i>onkreukbaarheid, integriteit</i>) | 9.1 (9.4) |
| 11. Met kennis van zaken en op basis van de juiste informatie handelen (<i>deskundigheid</i>) | 8.5 (9.2) |
| 12. Vanuit betrokkenheid bij een rechtvaardige maatschappij handelen (<i>rechtvaardigheid</i>) | 8.2 (8.7) |
| 13. Solidair handelen naar collega's toe (<i>collegialiteit</i>) | 8.5 (8.8) |
| 14. Doen wat de organisatie van je vraagt (<i>gehoorzaamheid</i>) | 7.8 (8.1) |
| 15. Mezelf ontplooiën en carrière maken (<i>zelfverwezenlijking</i>) | 7.7 (7.9) |

Waar agenten en beveiligers zichzelf een hoge mate van vindingrijkheid en vooruitstrevendheid toekennen, matigt de politie dit behoorlijk in hun visie op de particuliere beveiliging. Dit kan wellicht worden verklaard doordat agenten beveiligingswerk als relatief geprotocolleerd, uitvoerend en routineus beschouwen. Eenzelfde verklaring geldt voor de constatering dat de 'deskundigheid' van beveiligers door agenten minder wordt geschat dan voor het eigen (meer specialistische) werk. Verder is het opmerkelijk te noemen dat agenten de 'efficiëntie' en 'effectiviteit' van beveiligers aanzienlijk lager inschatten dan hun private collega's zelf. Juist dit type bedrijfsmatige waarden worden vaak als argument genoemd voor uitbestedingen, privatiseringen en pps-constructies tussen 'overheid' en 'markt' (zie bijvoorbeeld Commissie Cohen, 1997). Politieagenten, wiens eigen efficiëntie en effectiviteit in de afgelopen jaren onderwerp van (fel) debat was, hebben kennelijk een sceptisch beeld van de mate waarin beveiligers bedrijfsmatig te werk zouden gaan. Hieruit klinken vooroordelen over de particuliere beveiliging als een beroepsgroep die wat 'simpeler' werkzaamheden uitvoert en 'lager' staat ten opzichte van de politie. Hoe dan ook zijn de verschillen met beveiligers *in de optiek* van agenten veel groter dan blijkt uit de eerder getoonde vergelijking van de feitelijke waardeoriëntaties van beide groepen.

Agenten aan het woord over beveiligers

Bovenstaand beeld van wederzijdse (voor)oordelen worden bevestigd door de antwoorden op een open vraag die in de enquête was opgenomen: 'kunt u in één zin aangeven wat volgens u het grootste verschil is tussen de waarden van een politieagent en een particuliere beveiligers?' – en vice versa. Uit de vele reacties volgt een kleine bloemlezing van wat agenten hebben gezegd. Een van de eerste

antwoorden die is gegeven luidt meteen treffend: *‘het zijn van politieagent wordt vaak gezien als een roeping waardoor we vol bezieling ons werk doen...idealen etc.. In de beveiliging vind ik dit niet terug’*. Agenten blijken niet altijd heel genuanceerd of positief over de commerciële beveiligingsbranche te denken. Zo stelt een andere respondent dat *‘de waarden van een particuliere beveiligers soms ver te zoeken zijn gekeken naar de omgang met burgers. Politie is over het algemeen aanspreekbaarder en socialer dan beveiligingspersoneel’*. En: *‘een agent wordt minder respectvol behandeld, terwijl hij een groter risico loopt en belangrijker dingen doet. Beveiliging is handig bij kroegen en discotheken, maar voor de rest moet de politie toch altijd ter plaatse komen’*.

Dit – enigszins voor de hand liggende – contrast tussen ‘gewoon’ geld verdienen en een baan met idealen (‘een roeping’) is in meer antwoorden van agenten terug te vinden. *‘een politieagent handelt meestal in het openbaar en door de overheid betaald, een particuliere beveiliging is meestal niet gebaat bij het openbaar optreden, maar kijkt naar wat voor zijn klant het belangrijkste is’*. Voorts geven agenten aan dat zij uiteindelijk dienaren van de rechtsstaat zijn, en beveiligers niet: *‘beveiligers denken over het algemeen als burgers en zoeken naar snelle oplossing die lang niet altijd conform de geldende regels zijn en dit botst wel een eens met agenten omdat die problemen moeten oplossen conform de regels’*. Of: *‘een politieagent handelt in het belang van de rechtstaat en een particulier beveiligers in het belang van een commercieel bedrijf’*. Nog simplistischer, en in lijn met de ideologische debatten die in het begin van de rapportage werden geschetst, stelt een agent dat *‘een beveiligers werkt voor een commercieel bedrijf en een politieagent niet. Een agent werkt omdat hij wil dienen voor de maatschappij; een beveiligers om inkomsten te hebben’*. Agenten dichten zichzelf dus een bepaalde status aan in vergelijking met beveiliging.

Dergelijke oordelen hoeven echter niet perse te tot een negatieve opvatting over de andere beroepsgroep te leiden. Er is zelfs een groep politierespondenten die vooral overeenkomsten met de beveiliging benadrukt: *‘het verschil zit hem in het feit dat een particulier beveiligers voor een commercieel bedrijf werkt en minder vaak uit een soort idealisme werkt, voor de rest denk ik, dat je qua waarden wel op hetzelfde niveau zou ‘moeten’ zitten’*. Ook een andere respondent benadrukt dat – in een normatieve, ideaaltypische zin – de beroepsethiek niet erg zou moeten verschillen. *‘de waarden zouden dezelfde moeten zijn. Zij staan beiden voor veiligheid, en publiek of klant, een ieder heeft recht op veiligheid’*. Anderen leggen de nadruk op werkinvulling als basis van verschillen in plaats van moraal en motivatie: *‘dit wordt in mijn ogen bepaald door de belangrijkheid in taken en verantwoording. Dit zal tot gevolg hebben dat er een verschil is in waarden’*, *‘Het grootste verschil zijn de bevoegdheden’* – *‘Opsporingsbevoegdheid’* – *‘Politie is allround inzetbaar, gaat naar meldingen toe. Doet ook aan hulpverlening’*. Een deel van die groep ontkent dat er verschillen zouden bestaan tussen politie en beveiliging en antwoord simpelweg met *‘geen’*. Dit betreft echter maar een handjevol respondenten.

Beveiligers aan het woord over agenten

Vanuit het perspectief van beveiligers vinden we hetzelfde type opvattingen over overeenkomsten en verschillen tussen ‘publiek’ en ‘privaat’ als bij de politie. Net als bij de politie halen we er een aantal treffende citaten uit. Naast ultrakorte antwoorden als *‘geen’* zijn er onder beveiligers de nodige normatieve statements over overeenkomsten aan de orde: *‘er zou geen verschil mogen zijn’*, *‘er mag geen verschil zijn’*, *‘moet volgens mij geen verschil zijn’* en *‘die zouden er niet mogen zijn’*. Uiteraard

worden ook door beveiligers verschillen benadrukt, en, net als bij de politie, gebeurt dat zowel in meer positieve als in meer negatieve zin: *‘ik denk dat in het algemeen een politieagent waarden belangrijker vindt dan een beveiligers’*. Veel andere statements benadrukken het in de ogen van beveiligers toch ‘bijzondere’ karakter van de politie en stellen dat *‘politie een voorbeeldfunctie heeft’, ‘de politieagent een voorbeeldfunctie moet hebben voor de maatschappij, ook privé gezien, [terwijl] een beveiligers meer een voorbeeldfunctie voor op zijn werkplek heeft’* en dat de *‘beveiligers net zoveel bevoegdheden [heeft] als een burger – en een politieagent meer bevoegdheden, dus ook meer waarde en respect’*.

Nog directer wordt het verschil tussen publiek en privaat aangeduid door een collega-respondent, die overigens niet impliceert dat beveiligers het altijd eenvoudiger hebben in hun werk: *‘een politieagent heeft een publieke taak en een tweeledige bevoegdheid; en een particuliere beveiligers heeft een private taak. De waarden verschillen met name door het commerciële karakter van de particuliere werkgever. Hier hoeft een politieagent geen rekening mee te houden’*. Er zijn tevens beveiligers die verschillen benadrukken, maar zichzelf juist in bepaalde opzichten een sterkere voorbeeldfunctie toeschrijven dan de politie, omdat ze in nauw contact met burgers en samenleving opereren: *‘de beveiligers staat dicht bij en is meer betrokken bij de burger’* en *‘een beveiligers is meer dienstverlenend en klantgericht ingesteld’*. Ook werd hier het eerder geconstateerde onderscheid tussen preventie en repressie bij betrokken: *‘de kern van beveiligen heeft volgens mij altijd een preventief karakter, terwijl politie veelal repressief bezig is’*.

Tot slot moet worden opgemerkt dat er door veel respondenten verschillen in taken en bevoegdheden als meest doorslaggevend worden genoemd, en waarden alsmede ethiek in dergelijke statements eigenlijk niet aan de orde komen. Zo konden veelvuldig statements worden opgetekend als: *‘een politieagent heeft meer opsporingsmogelijkheden dan een beveiligers’, ‘politie heeft veel meer bevoegdheden dan een beveiligers’, ‘een politieagent is meer handelsbevoegd’* en *‘een agent moet handelen naar de wet’*. Dit laatste aspect, en in het bijzonder de term ‘rechtmatigheid’, wordt regelmatig belicht door beveiligers, net als het geval is bij de kwantitatieve resultaten (waar de politie overigens zelf lager dan verwacht scoorde op dit aspect). Een laatste respondent benadrukt dat verschillen in bevoegdheden problematisch zijn, omdat het betere samenwerking in de weg staat: *‘de politie heeft meer bevoegdheden dan een beveiligers en dat is zeer jammer. Als wij meer bevoegdheid kunnen krijgen, heeft de politie het een stuk rustiger’*.

Dilemma's en handelingskeuzes van agenten en beveiligers

De voorgaande sectie over professionele waarden geeft een mooie algemene indicatie van het beroepsethos en de bijbehorende waarden die voor agenten en beveiligers van belang zijn. Niettemin worden deze waarden worden *los* van elkaar beoordeeld. Dat maak het niet al te moeilijk een hoog cijfer aan diverse waarden toe te kennen, terwijl een aantal van deze waarden in de praktijk met elkaar kunnen conflicteren. Sterker nog: het is vrijwel onmogelijk om in situaties die zich voordoen in het veiligheidsdomein alle waarden tegelijkertijd te realiseren. Noch een agent, noch een beveiligers, kan altijd *en* efficiënt, *en* integer, *en* dienstbaar, *en* transparant handelen. Om de waardevoorkeuren nog scherper in beeld te krijgen, is daarom een aantal dilemma's voorgelegd waarin telkens twee of meer van de professionele waarden met elkaar in conflict zijn. Figuur 3 en 4 tonen de keuzes van politieagenten en beveiligers wanneer het er 'echt om gaat'.

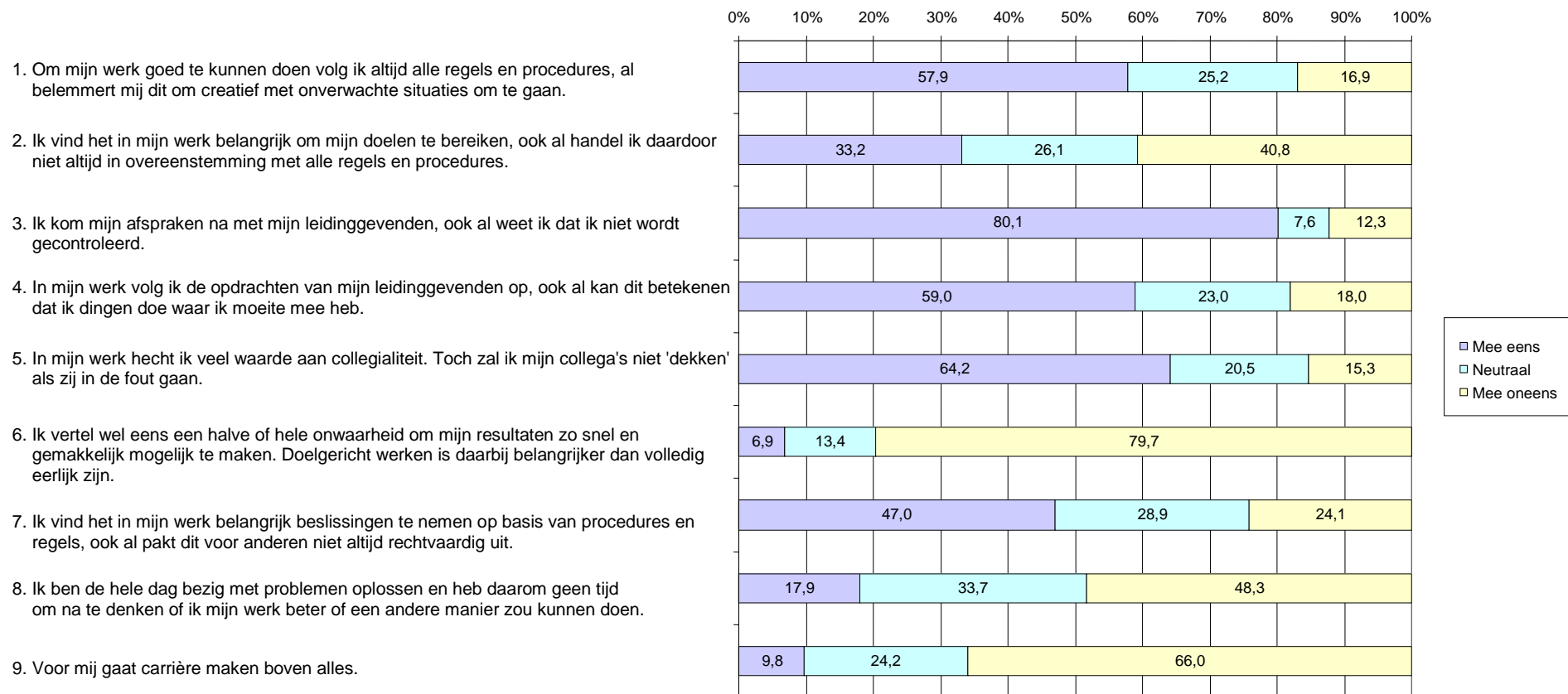
De politie

Uit het eerste voorgelegde dilemma blijkt dat 57.9% van alle respondenten de regels en procedures volgt, al vragen onverwachte situaties om iets anders. Bijna 17% is hier neutraal over of zegt het rondit oneens (25%) te zijn. Er is minder overeenstemming over het de keuze tussen 'doelbereiking' en het volgen van regels en procedures: een derde (33 %) is het eens met de stelling dat doelbereiking voor regels en procedures gaat; 40.8% is neutraal en de laatste 26.1% is het oneens. Tevens lopende meningen uiteen of het goed is om de regels en procedures te volgen als dit voor betrokkenen 'onrechtvaardig' uitpakt: een kleine meerderheid heeft 'oneens' of 'neutraal' ingevuld. Een behoorlijk deel van de agenten lijkt dus gebruik te maken van hun 'discretionaire ruimte' (beleidsvrijheid) op straat. De werkelijkheid is soms weerbarstiger dan formele procedures en regels.

Ruim 80% van de respondenten laat weten afspraken met leidinggevendenden op te volgen, al houden deze geen direct toezicht op de uitvoering van werkzaamheden. Tegelijk is een stuk minder (59%) bereid zulks te doen als men er persoonlijke moeite mee heeft. Ook dit duidt op een relatieve vrijheid die agenten in het dagelijkse werkveld bezitten. Agenten zijn het in meerderheid oneens met het idee van de politie als 'gesloten' instituut (of de zogenaamde 'blue wall of silence' in Amerikaanse literatuur): 64.2% zegt een collega die de fout in is gegaan niet te 'dekken'; 15.3% zegt dat wel te doen, 20.5% is neutraal.

Eerlijkheid scoort als waarde zeer hoog onder agenten: een kleine 80% zou geen hele of halve onwaarheden vertellen als dat zo uitkomt. Daarbij lijken agenten over het algemeen geen 'carrièretijgers'. Uit de vragenlijst blijkt dat 66% negatief antwoordt op de stelling dat 'carrière maken boven alles gaat'; ongeveer slechts 9.8% is positief. Circa de helft 18% heeft het zo druk met problemen oplossen dat er geen tijd overblijft voor reflectie op de vraag of zaken op een andere (betere) manier zouden kunnen worden georganiseerd. Een kleine 50% lukt dat wel, de rest is neutraal. Er is bij de politie dus ruimte voor enige innovativiteit.

Figuur 3. Uitkomsten dilemma's politie (in percentages); n=405



Particuliere beveiliging

Wat er bij de antwoorden van respondenten in de beveiligingssector uitspringt, is dat zij behoorlijk sterk gericht zijn op het volgen van de juiste regels en procedures. Uit de eerste stelling komt naar voren dat ruim 67% het volgen van deze regels en procedures verkiest boven het creatief omgaan met onverwachte situaties. Tegelijkertijd geeft een kleine helft (47.2%) te kennen dat doelbereiking belangrijk is, ook al betekent dit dat regels en procedures niet geheel worden nageleefd; ruim 20% is neutraal, een derde (30%) heeft 'oneens' ingevuld.

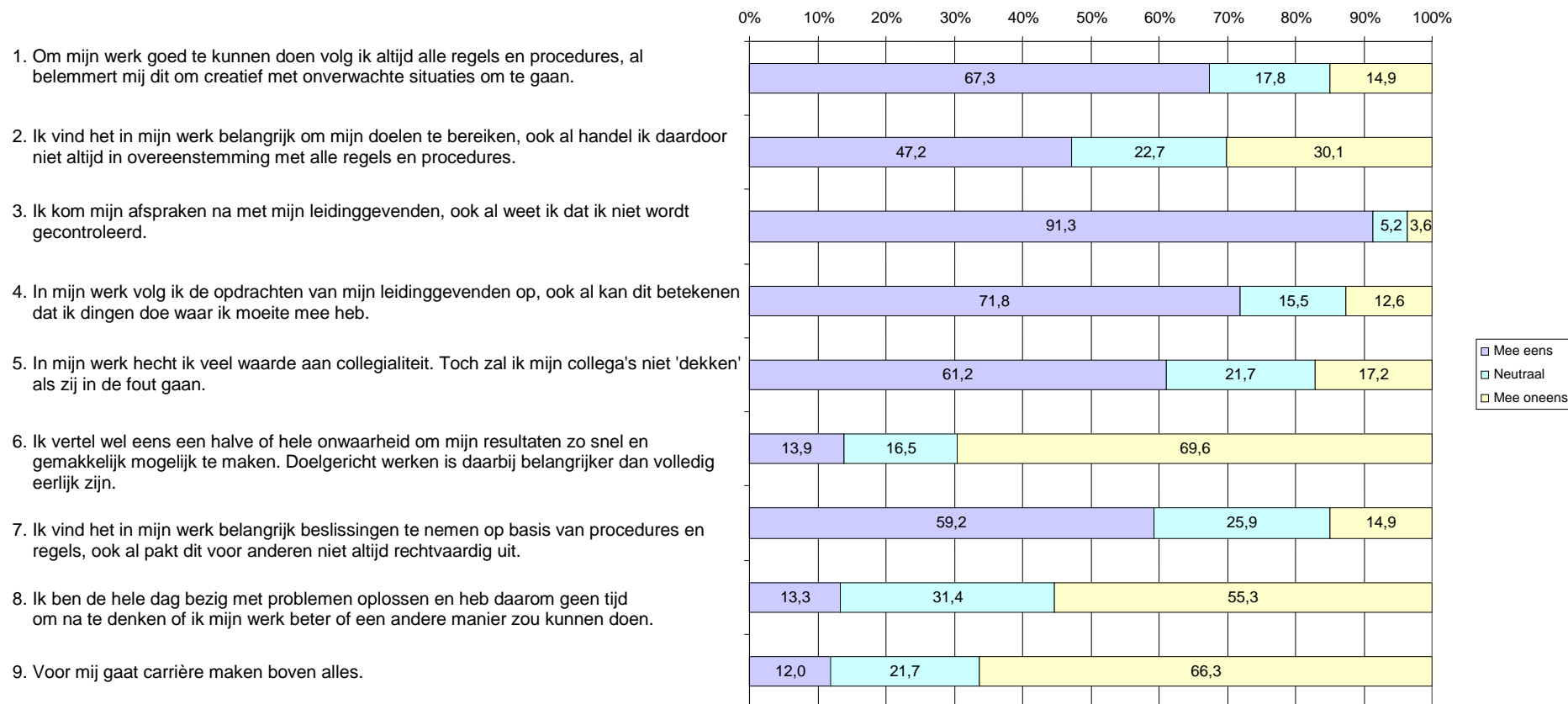
Voor 60% van de respondenten geldt dat regels en procedures boven rechtvaardige uitkomsten gaan (15% zegt het hiermee oneens te zijn). De geconstateerde 'volgzaamheid' van beveiligers wat betreft formele regels geldt ook hun leidinggevendenden. Ruim 90% geeft aan opdrachten zonder controle van leidinggevendenden uit voeren, bijna 72% doet dat ook als men persoonlijk moeite met deze opdrachten zou hebben.

Beveiligers hechten veel waarde aan openheid over misstappen van collega's op de werkvloer. Een ruime meerderheid (61.2%) zou een collega niet 'dekken' als die in de fout gaat, 17.2% zou dat wel doen. Beveiligers hechten veel waarde aan 'eerlijkheid': 70% vindt dat dit voor 'doelgerichtheid' gaat. Minder belang hechten beveiligers aan het maken van carrière: niet meer dan 12% vindt dat de eigen carrière boven alles gaat; 66% is het oneens. Een ruime helft (55.3%) is het oneens met de stelling dat problemen oplossen zoveel tijd opeist dat er weinig ruime over is om na te denken of werkzaamheden ook anders of beter zouden kunnen, een derde (31.4%) is neutraal. Beveiligers kunnen, met andere woorden, enige innovatie aan de dag leggen.

Overeenkomsten en verschillen tussen politie en beveiliging

Als we de antwoorden van politieagenten en particuliere beveiligers met betrekking tot dilemma's in de beroepspraktijk naast elkaar leggen dan blijkt dat de eerste groep minder geneigd is de regels en procedures te volgen dan de laatste groep als deze creatief handelen in onverwachte situaties belemmeren. Verder stellen beveiligers, ten opzichte van politieagenten, het volgen van procedures en regels boven 'rechtvaardige uitkomsten' van hun handelen. Daar staat tegenover dat beveiligers, meer dan agenten, doelbereiking boven het precies volgen van alle regels en procedures verkiezen. Tevens geven antwoorden aan de beveiligers zich meer laten sturen door leidinggevendenden: meer dan bij de politie worden afspraken opgevolgd, ook als deze niet worden gecontroleerd en tegen de eigen wensen en opinies indruisen. Ter nuancering moet worden opgemerkt dat dit voor de politie ook nog steeds een ruime meerderheid geldt. In lijn met eerdere bevindingen (pagina 19), kan dus worden gesteld dat beveiligers over het algemeen genomen minder speelruimte ('discretie') opeisen in het uitvoeren van hun taken. Zij zijn meer op regels, procedures en leidinggevendenden gericht. Overeenkomsten tussen politie en beveiliging zijn er ook te melden. Het niet vertellen van de waarheid (of het debiteren van een halve waarheid) om doelen te bereiken wordt door beide groepen in meerderheid afgekeurd – al ligt het percentage bij de politie (80%) hoger in vergelijking bij de beveiliging (70%). Binnen beide groepen zal circa 60% collega's niet 'dekken' als zij over de schreef gaan; 'openheid' over wat er mis gaat wordt binnen de publieke en private sector behoorlijk hoog geacht. Ook geldt dat zowel politie als beveiliging (enige) speelruimte hebben om verbeteringen in werkprocessen aan te brengen. Tot slot is geen van beide groepen erg carrière gericht in de zin dat dit 'boven alles gaat'. Bij een flink deel van de stellingen komen er dus weinig opmerkelijke verschillen naar boven.

Figuur 4. Uitkomsten dilemma's particuliere beveiliging (in percentages); n=329



CONCLUSIE EN DISCUSSIE

In dit onderzoek zijn de belangrijkste beroepsmotivaties van zowel politieagenten als particuliere beveiligers met elkaar vergeleken. Aanpalend hebben we naar het normbesef en de waardepatronen van werknemers binnen beide sectoren gekeken. De achterliggende gedachte was dat als deze motivaties, normen en waarden (te) ver uiteen lopen, samenwerking tussen politie en beveiliging lastig, zo niet onmogelijk, wordt. Met behulp van de wetenschappelijke literatuur hebben we twee centrale veronderstellingen opgesteld:

- I. Er bestaat een *fundamenteel verschil* in de beroepsmotivatie, het normbesef en de waardepatronen van waaruit politieagenten en particuliere beveiligers handelen.
- II. De beroepsmotivatie, het normbesef en de waardepatronen van waaruit politieagenten en particuliere beveiligers handelen *komen (op veel of essentiële punten) met elkaar overeen*.

Hieronder zullen aan onze onderzoeksbevindingen conclusies worden verbonden. Dan zal blijken welke van de twee bovengenoemde veronderstellingen het meest houdbaar is.

Ten eerste het onderwerp ‘beroepsmotivatie’. Hier blijkt dat politie en beveiliging meer op elkaar lijken dan vaak verondersteld (hypothese 2). Voor beide sectoren komt naar voren dat het overgrote deel van de ondervraagde werknemers het verdienen van een fatsoenlijk, eigen inkomen belangrijk acht. Een opmerkelijke uitkomst is verder dat het ‘stoere karakter’ van veiligheidsberoepen door zowel beveiligers als politie het minst wordt herkend. Toch vinden agenten ‘boeven vangen’ belangrijker dan beveiligers. De laatste beroepsgroep heeft een meer preventieve taakstelling. Ook lijken agenten over het algemeen met iets meer overtuiging over hun beroepsmotivatie te oordelen. Grotere groepen respondenten zijn het met de voorgelegde stellingen eens in vergelijking met de beveiliging. Tevens hechten agenten net wat meer belang aan ‘beroepstrots’ en ‘beroepseer’. Zij lijken dus iets idealistischer en fierder in hun werk te staan dan beveiligers.

Het tweede onderwerp betreft de waardepatronen van zowel politieagenten als particuliere beveiligers. Wederom komen resultaten het dichtst in de buurt van hypothese 2: beide groepen denken in grote lijnen hetzelfde over de waarden en normen die in hun werk en voor hun professe van belang zijn. Vooral waarden zoals ‘onkreukbaarheid’ (of ‘integriteit’), ‘dienstbaarheid’, ‘eerlijkheid’ en ‘deskundigheid’ scoren zeer hoog aan beide zijden van het veiligheidsspeelveld. Dit maakt het des te opvallender dat er grote verschillen zitten in de *beelden* (of percepties) die over en weer bestaan. Beveiligers achten het belang van een aantal professionele waarden (zoals ‘rechtmatigheid’, ‘transparantie’ en ‘gehoorzaamheid’) hoger voor de politie dan voor het eigen functioneren. Daarentegen kennen agenten voor alle gevraagde vijftien waarden een lager belang toe aan particuliere beveiligers dan dat beveiligers zelf doen. De politie lijkt beveiligers dus lager op de ladder te plaatsen, terwijl beveiligers hun publieke ambtsgenoten op onderdelen beter dan zichzelf inschatten (soms zelfs nog beter dan het eigen oordeel dat agenten hebben gegeven).

Tot slot hebben politieagenten en beveiligers hun oordeel gegeven over ‘(morele) dilemma’s in de beroepspraktijk’. Op onderdelen zijn verschillen klein of afwezig: ‘eerlijkheid’ wordt hoog geacht, het ‘dekken’ van deviante collega’s wordt afgekeurd (hetgeen in tegenspraak is met populaire

beelden over de ‘blue wall of silence’), er is ruimte voor enige reflectie en ‘innovativiteit’ in het werk en ‘carrière’ gaat voor velen niet ‘boven alles’. De grootste verschillen zitten in de beleidsvrijheid die agenten en beveiligers zichzelf toedichten. Beveiligers laten zich meer gelegen liggen aan regels, protocollen en leidinggevenden dan politieagenten. De laatste dichten zichzelf, afgezet tegen de particuliere sector, een grotere mate van zelfstandigheid en onafhankelijkheid toe.

Duiding van de gevonden resultaten

Onze onderzoeksresultaten ondersteunen in grote mate veronderstelling 2: *de beroepsmotivatie, het normbesef en de waardepatronen van waaruit politieagenten en particuliere beveiligers handelen komen (op veel of essentiële punten) met elkaar overeen*. Toch kunnen er verschillen worden aangewezen in met name de grotere beleidsvrijheid (zelfstandigheid, onafhankelijkheid) van agenten vergeleken met beveiligers. Dit verschil kan worden geduid door de complexere werkomstandigheden waar de politie veelal mee te maken heeft. Uit de kenmerken van respondenten komt daarmee logischerwijs naar boven dat agenten een hoger opleidingsniveau genieten dan beveiligers. In meerderheid zijn zij ook wat jonger dan hun private tegenhangers. Wat betreft wederzijdse percepties komen de uitkomsten dichterbij de buurt van veronderstelling 1: er bestaan grote (om niet te zeggen fundamentele) verschillen in de beroepsmotivatie, het normbesef en de waardepatronen van waaruit agenten en beveiligers handelen. Dit zijn vooroordelen die haaks staan op de ‘feitelijke’ situatie die agenten en beveiligers van zichzelf hebben geschetst. Overeenkomsten tussen beide beroepsgroepen zijn groter dan verschillen.

Implicaties voor publiek-private samenwerking

Doorredenerend hebben onderzoeksresultaten implicaties voor de mogelijkheid van (harmonieuze) samenwerking tussen politieagenten enerzijds en particuliere beveiligers anderzijds. Vanuit een *pragmatisch* (financieel-economisch) perspectief zijn er weinig obstakels aanwijsbaar: er zijn geen onoverkomelijke verschillen in waardeoriëntaties tussen ‘publiek’ en ‘privaat’ aanwijsbaar en dus zou hechtere samenwerking in de praktijk mogelijk moeten zijn. Zeker politiewerk dat, op het eerste gezicht niet al te veel improvisatie vereist (snelheidscontroles, arrestantenzorg of schadeafhandeling bij kleine ongevallen) zou, mits geprotocolleerd, gestandaardiseerd en onder overheidsregie, door beveiligers kunnen worden uitgevoerd. Of anders geformuleerd: alleen politiewerk zonder al te controversiële ‘morele angels’ kan voor uitbesteding in aanmerking komen. Toch is dit niet het hele verhaal, omdat wederzijdse (voor)oordelen sterk blijken te zijn. Zeker de politie heeft van beveiligers nog immer het beeld van lager geplaatste krachten. Beveiligers kijken daarentegen tegen de politie op. Wil samenwerking echt van de grond komen dan moeten op dit gebied nog de nodige obstakels worden overwonnen.

Meer samenwerking vereist duidelijkheid voor burgers

In dit onderzoek hebben ons gericht op de beroepsmotivatie en waarden van zowel de politie als de beveiliging – en hun visies op elkaar. In de context van mogelijkheden tot samenwerking is het zinnig om tot slot nog even stil te staan bij de visies die burgers op beide beroepsgroepen hebben. Onder burgers leeft nog steeds het idee van de politie als een ‘boven de partijen staande’ organisatie. Het is de vraag of zij een dergelijk, cultureel bepaald, aura van ‘gezag’ en ‘legitimiteit’ aan de

beveiligingsbranche toedichten – zeker wanneer er situaties van ‘goed’ en ‘kwaad’ spelen waar de nodige discretie, communicatieve vaardigheden en coulance vereist zijn (zie voor discussies onder meer Loader & Walker, 2001; Jackson & Sunshine, 2007; Jackson & Bradford, 2009; Van Steden & Nalla, 2010). Gegeven dit evidente belang van ‘symboolwerking’ komen we daarom tot een contra-intuïtieve en paradoxale observatie: verschillen tussen politie en beveiliging moeten *naar buiten toe* groter worden gemaakt, wil het bedrijfsleven publieke veiligheidstaken kunnen overnemen – iets wat vanwege de *interne overeenkomsten* tussen de onderzochte beroepsgroepen denkbaar is. Vooral ‘lager geschoold’ politiewerk – politiewerk dat het gezag van de overheid soms zelfs dreigt te ondermijnen (denk aan boetes voor geringe snelheidsovertredingen) – is geschikt om aan derden als de beveiligingsbranche over te gedragen. Het is daarbij zaak dat burgers een helder(er) onderscheid tussen politie en beveiliging (gaan) ervaren. Uiteindelijk blijft het een politieke beslissing of en welke politietaken (althans de uitvoering daarvan) naar de private sector afvloeien, en welke er binnen het overheidsdomein blijven.

LITERATUUR

Bayley, D.H. (1994). *Police for the future*. Oxford: Oxford University Press.

Bayley, D.H. & Shearing, C.D. (1996). 'The future of policing'. *Law and Society Review*, 30 (3), 585-606.

Bellone, C.J. & Goerl, G.F. (1992). 'Reconciling public entrepreneurship and democracy'. *Public Administration Review*, 52 (2), 130-134.

Bittner, E. (1990). *Aspects of police work*. Boston: Northeastern University Press.

Brink, G. van den, Tops, P. & Straver, R. (2007). 'Management als Rookgordijn'. *Bestuurskunde*, 16 (4), 33-40.

Button, M. (2007). *Security officers and policing: Powers, culture and control in the governance of private space*. Aldershot: Ashgate.

Clarke, J. & Newman, J. (1997). *The managerial state*. London: Sage.

Commissie Cohen. (1997). *Eindrapport werkgroep markt en overheid*. Den Haag: Ministerie van Economische Zaken; Commissie Marktwerking, Deregulering en Wetgevingskwaliteit.

Fijnaut, C.J.C.F., Muller, E.R., Rosenthal, U. & Torre, E.J. van der (red.) (2007). *Politie: Studies over haar werking en organisatie*. Deventer: Kluwer.

Fleming, J. & Wood, J. (red.) (2006). *Fighting crime together: The challenges of policing and security networks*. Sydney: NSW Press.

Frederickson, H.G. (2005). 'Public ethics and the new managerialism: An axiomatic theory'. In: Frederickson, H.G. & Ghere, R.K. (red.). *Ethics in public management*. New York & London: M.E. Sharpe, 165-183.

Hoogenboezem, J.A. & Hoogenboezem, D.B. (2005). 'Coping with targets: Performance measurement in the in the Netherlands police'. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 54 (7), 568-578.

Jackson, J. & Bradford, B. (2009). 'Crime, policing and social order: On the expressive nature of public confidence in policing'. *The British Journal of Sociology*, 60 (3), 493-521.

Jackson, J. & Sunshine, J. (2007). 'Public confidence in policing: A neo-Durkheimian perspective'. *British Journal of Criminology*, 47, 214-233.

- Jacobs, J. (1992). *Systems of survival: A dialogue on the moral foundations of commerce and politics*. New York: Random House Inc.
- Jones, T. & Newburn, T. (2002) 'The transformation of policing? Understanding current trends in policing systems'. *British Journal of Criminology*, 42 (1), 129-146.
- Karl, K.A. & Sutton, C.L. (1998). 'Job values in today's work force: A comparison of public and private sector employees'. *Public Personnel Management*, 22 (3), 515-527.
- Kernaghan, K. (2000). 'The post-bureaucratic organization and public service values'. *International Review of Administrative Sciences*, 66, 91-104.
- Kernaghan, K. (2003). 'Integrating values into public service: The values statement as centerpiece'. *Public Administration Review*, 63 (6), 711-719.
- Kolthoff, E.W. (2007). *Ethics and new public management: Empirical research into the effects of businesslike government on ethics and integrity*. Den Haag: BJU.
- Lasthuizen, K. (2008). *Leading to integrity: Empirical research into the effects of leadership on ethics and integrity*. Amsterdam: VU University.
- Lipsky, M. (1980). *Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services*. New York: Russell Sage Foundation.
- Livingstone, K. & Hart, J. (2003). 'The wrong arm of the law? Public images of private security'. *Policing and Society*, 13 (2), 159-170.
- Loader, I. & Walker, N. (2001). 'Policing as a public good: Reconstituting the connections between policing and the state'. *Theoretical Criminology*, 5 (1), 9-35.
- Loyens, K. (2009). 'Occupational culture in policing reviewed: A comparison of values in the public and private police'. *International Journal of Public Administration*, 32, 461-490.
- Lyons, S.T., Duxbury, L.E. & Higgins, C.A.. (2005). 'Is the public service ethic in decline?' Paper presented at the *Ninth International Research Symposium on Public Management*, 6-8 April, Bocconi University, Milan, Italy.
- Lyons, S.T., Duxbury, L.E. & Higgins, C.A. (2006). 'A comparison of the values and commitment of private sector, public sector, and parapublic sector employees'. *Public Administration Review*, 66 (4), 605-618.

Maesschalck, J. (2004). 'The impact of the new public management reforms on public servants' ethics: Towards a theory. *Public Administration*, 82 (2): 465-489.

Manning, P.K. (1977). *Police work: The social organization of policing*. Cambridge: MIT Press.

Manzo, J. (2006). "You can't rent a cop": Mall security officers' management of a 'stigmatized' occupation'. *Security Journal*, 19, 196-210.

Manzo, J. (2009). 'How private security officers perceive themselves relative to the police'. *Security Journal*, 22, 1-14.

Naeye, J., Huberts, L.W.J.C., Zweden, C. van, Busato, V. & Berger, B. (2004). *Integriteit in het dagelijkse politiewerk. Meningen en ervaringen van politiemensen*. Zeist: Kerckebosch.

Oosterbaan, A. & Wal, Z. van der (2010). 'Bestuur of bedrijf: Waar willen studenten werken en waarom?'. *Bestuurskunde*, 19 (2): 58-69.

Osborne, D. and Gaebler, T. (1992). *Reinventing government: How the entrepreneurial spirit is transforming the public sector*. Reading: Addison-Wesley.

Perry, J.L. (1996). 'Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 6 (1), 5-22.

Posner, B.Z. & Schmidt, W.H. (1996). 'The values of business and federal government executives: More different than alike'. *Public Personnel Management*, 25 (3): 277-289.

Reenen, P. van & Kaptein, M. (1998). 'Ethiek en praktijk van politiewerk'. In: Van Reenen, P. (red.). *De geest van blauw. Ethiek en zingeving van politiewerk*. Deventer en Gouda: Quint en Kluwer, 39-63.

Singh, A.M. & Kempa, M. (2007). 'Reflections on the study of private policing cultures: Early leads and key themes'. In: O'Neill, M. Marks, M. & Singh, A.M. (red.) *Police occupational culture: New debates and directions* (Sociology of Crime, Law and Deviance, vol. 8). Amsterdam: Elsevier, 297-320.

Sklansky, D.A. (2006). 'Private police and democracy'. *American Criminal Law Review*, 43 (89), 89-105.

Smit, N. & Thiel, S. van (2002). 'De zakelijke overheid'. *Bestuurskunde*, 11: 226-234.

Steden, R. van (2007). *Privatizing policing: Describing and explaining the growth of private security*. Den Haag: BJU.

Steden, R. van & Jones, T. (2008). 'Straatcoaches in Slotervaart: Enige kanttekeningen bij het idee van een 'overheid op afstand''. *Tijdschrift voor Veiligheid*, 7 (4), 20-29.

Steden, R. van & Nalla, M. (2010). 'Citizen satisfaction with private security guards in the Netherlands: Perceptions of an ambiguous occupation.' *European Journal of Criminology*, nog te verschijnen.

Stenning, P.C. (2000). 'Powers and accountability of private police'. *European Journal on Criminal Policy and Research*, 8 (3), 325-352.

Terpstra, J. (2009). 'Politiecultuur en politiepraktijk: Empirische en theoretische kanttekeningen bij een kernbegrip'. In: Meershoek, G. (red.) *Politiestudies: Terugblik en vooruitzicht*. Dordrecht: SMVP, 133-152.

Terpstra, J. & Steden, R. van (2008). 'Private veiligheidszorg als onderzoeksterrein: Een inleiding'. *Tijdschrift voor Veiligheid*, 7 (4), 3-8.

Terpstra, J. & Trommel, W. (2009). 'Police, managerialization and presentational strategies'. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*. 31 (1), 128-143.

Tait, J. (1997). 'A strong foundation: Report of the task force on public service values and ethics (a summary)'. *Canadian Public Administration*, 40: 1-22.

Wal, Z. van der (2008). *Value solidity: Differences, similarities and conflicts between the organizational values of government and business*. Amsterdam: VU University.

Wal, Z. van der (2010). 'Content and context of organizational ethics: A qualitative assessment of value prioritization in governmental, not-for-profit, and business organizations. *Public Administration*, 88, nog te verschijnen.

Wal, Z. van der, Graaf, G. de & Lasthuizen, K. (2008). 'What's valued most? A comparative empirical study on the differences and similarities between the organizational values of the public and private sector'. *Public Administration*, 86 (2): 465-482.