

# Overlappende waarden, wederzijdse vooroordelen

## Empirisch onderzoek naar de mores van politieagenten en particuliere beveiligers

Zeger van der Wal, Ronald van Steden & Karin Lasthuizen\*

### Inleiding: publiek-private ontwikkelingen in het veiligheidsdomein

In de afgelopen jaren is in diverse media een levendig debat gevoerd over de groei van particuliere beveiliging in Nederland. Waren er in 1980 nog circa 10.000 beveiligers actief, tegenwoordig gaat hun aantal over de 30.000 heen (Van Steden, 2007). Dat wekt onrust op. Een greep uit de stroom aan mediaberichtgeving: 'Multinationals gaan concurreren met de politie', kopte gratis krant *De Pers* op 20 december 2007. Wat betekent 'de opmars van privébeveiligers' voor de kwaliteit van onze veiligheidszorg?, vroeg dagblad *Trouw* zich een jaar eerder (28 december 2006) bezorgd af. Of van recentere datum: 'Beveiligers spelen agentje' (*De Pers*, 13 februari 2009) en 'Hoe veilig is de particuliere beveiliging?' (*HP/De Tijd*, 17 februari 2010). Dit soort krantenkoppen staan niet op zichzelf. Als sinds de jaren negentig wordt in wetenschappelijke literatuur aandacht besteed aan wat auteurs de 'fragmentering van het veiligheidsveld' noemen (zie Bayley & Shearing, 1996; Jones & Newburn, 2002). Hiermee bedoelen zij dat er een taakverschuiving van politie richting het bedrijfsleven optreedt als gevolg van ondernemers en overheden die particuliere beveiligers in een winkelcentrum of op straat inhuren.

Het zal geen verbazing wekken dat de hierboven geschetste taakverschuiving niet alleen door journalisten, maar ook door veel bestuurskundigen met argusogen wordt bekeken. De overheid, als *publieke sector*, en het bedrijfsleven, als *private sector*, worden in hun ogen gekarakteriseerd door heel verschillende normen en waarden (vgl. Frederickson, 2005; Gregory, 1999). Overheidsorganisaties, de politie voorop, zijn er om regels op te stellen en te handhaven. Tevens moet de overheid garanderen dat burgers gelijk worden behandeld en 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 (vgl. Van der Wal, 2008). Daarbij hoeven bedrijven zich minder aan te trekken van waarden zoals 'gelijkheid' en 'onpartijdigheid'. Ondernemingen richten zich op specifieke

\* Zeger van der Wal is universitair docent bestuurswetenschappen aan de Vrije Universiteit Amsterdam, [z.vander.wal@vu.nl](mailto:z.vander.wal@vu.nl). Ronald van Steden is universitair docent bestuurswetenschappen aan de Vrije Universiteit Amsterdam. Karin Lasthuizen is universitair hoofddocent bestuurswetenschappen aan de Vrije Universiteit Amsterdam

groepen klanten. Op het moment dat mensen niet voor diensten kunnen of willen betalen, worden zij in het geheel niet bediend ('uitsluiting').

Als dit soort zorgen over de 'moraal van de markt' gegrond zijn, 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 'privatisering' en 'commercialisering' van het overheidsdomein, menen anderen dat agenten en beveiligers de veiligheid in de samenleving *gezamenlijk* kunnen vergroten (Fleming & Wood, 2006). Beide groepen opereren immers in het lokale veiligheidsveld; de sector (publiek of privaat) doet minder ter zake dan de beroepsgroep waarbinnen men functioneert (vgl. Lyons, Duxbury & Higgins, 2006). Uit voorgaande discussie rijst de vraag in hoeverre de beroepsmotivatie alsmede de (arbeids)moraal, en de hieruit voortvloeiende professionele waarden, van agenten en beveiligers van elkaar verschillen of juist overeenkomen. Gaat het om twee totaal gescheiden werelden of is er sprake van wederzijdse (h)erkenning?

Hoewel er veel studies zijn verricht naar de beroepsoriëntatie, waarden en integriteit van politieagenten, is er onderzoeksmatig weinig tot niets bekend over de mores van particuliere beveiliging. Voorts bestaat er zeer weinig informatie over de cultuur en morele oriëntatie van de politie *in vergelijking met* de beveiligingsbranche (met uitzondering van het werk van Loyens, 2009). Toch is dat een belangrijk punt. Zoals geconstateerd zijn particuliere beveiligers steeds nadrukkelijker in het publieke domein aanwezig. Dat roept de vraag op of, en in hoeverre, zij van politieagenten verschillen in beroepsmotivaties en professionele normen en waarden. Hechten agenten meer belang aan rechtmatigheid en beveiligers meer aan efficiëntie? Werken beveiligers puur voor het geld en agenten omdat ze de openbare orde willen handhaven? Of hechten beide groepen eraan ons aller veiligheid in de publieke ruimte te vergroten, maar doen ze dat in beide gevallen ook omdat ze een goede boterham willen verdienen? Om dergelijke discussies, die soms fel en ideologisch gekleurd zijn, van een betere empirische fundering te voorzien, worden in deze studie de beroepsmotivaties en professionele waarden van politieagenten met die van particuliere beveiligers vergeleken. Zullen de verschillen de overeenkomsten overschaduwen, of andersom?

### **Empirisch vergelijkend onderzoek**

Vooralsnog is er nog nauwelijks naar de politie ten opzichte van particuliere beveiliging gekeken – twee sectoren die op het eerste gezicht veel gemeen hebben (beide 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' (Hoogenboom, 1991) gaat ontstaan. Dat lijkt het geval nu particuliere

beveiligers in het publieke domein ‘politieachtige taken’ – toezicht, opsporing, handhaving en hulpverlening – gaan uitvoeren.

We willen deze leemte vullen met een empirische studie onder politieagenten van het korps Amsterdam-Amstelland en particuliere beveiligers van beveiligingsbedrijf Group 4 Securicor (G4S). G4S is een van de grootste (multinationale) beveiligingsbedrijven van Nederland, en de politie Amsterdam-Amstelland is het grootste korps. Bij beide organisaties is een elektronische enquête verspreid met gesloten en open vragen. We hebben ons hierbij beperkt tot *executieve* (of uitvoerende) medewerkers, die dagelijks op straat hun werk doen en derhalve contact onderhouden met burgers en andere professionals. Omdat het wetenschappelijke debat, gelet op de afwezigheid van serieuze vergelijkende studies, gebaat is bij ‘baseline’ data over politieagenten en beveiligers, hebben we voor een brede, kwantitatieve insteek gekozen.

Het artikel is als volgt opgebouwd. Allereerst worden op basis van theoretische veronderstellingen twee proposities geformuleerd die in dit onderzoek worden getoetst. Vervolgens worden de onderzoeksresultaten gepresenteerd en geanalyseerd, met aandacht voor de aard en achtergrond van beide groepen respondenten. Centraal staan verschillen en overeenkomsten in hun beroepsmotivatie en professionele waarden. We sluiten af met een aantal conclusies.

### **Klassieke veronderstellingen over publieke en private mores**

Debatten over de vraag of de moraal van overheidsorganisaties en marktpartijen verschilt, zijn niet nieuw. Bekend zijn de conflicterende ‘morele syndromen’ van Jacobs (1992). Zij onderscheidt het ‘wachtersyndroom’, 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 wachtersyndroom is volgens Jacobs weggelegd voor de daadwerkelijke ‘wachters’: overheidsfunctionarissen die gebieden beheren en verdedigen, zoals de politie en het leger. Het conflicterende karakter van de beide syndromen impliceert dat vermenging tot morele en functionele problemen in organisaties leidt. Overheidsorganisaties die bedrijfsmatiger gaan werken, zouden bijvoorbeeld broeinesten van corruptie, fraude en regelovertreding worden (Van der Wal, 2009, 84).

In lijn met deze klassieke visie op het onderscheid tussen ‘overheid’ en ‘markt’ klinkt in de (internationale) bestuurskundige literatuur al twee decennia bezorgdheid door voor een te sterke ‘vermarkting’ van de publieke sector. Als gevolg van de grotere nadruk op prestatiemeting, prestatiebeloning, competitie en outputdenken (Osborne & Gaebler, 1992; Clarke & Newman, 1997) kan de ‘publieke zaak’ worden geschaad. Wanneer efficiëntie te dominant wordt, gaat dit ten koste van menselijkheid en sociale gelijkheid, zo stelt Frederickson (2005, 178). ‘Schoenmakers moeten bij hun leest blijven’, lijkt dus het overheersende academische sentiment. Een dergelijk strikt onderscheid klinkt aannemelijk, maar de vraag is of het in de organisationele werkelijkheid van de 21ste 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). Daarnaast valt op dat er eigenlijk maar weinig empirisch onderzoek bestaat naar morele verschillen tussen overheid en bedrijfsleven en problemen die zich dan kunnen voordoen (vgl. Kolt-hoff, 2007; Van der Wal, 2008).

### Maakt sector of beroepsgroep het verschil?

Het hedendaagse veiligheidsdomein is bij uitstek geschikt om vergelijkend onderzoek te doen naar waarden en motivaties in publieke en private organisaties (en een mogelijke vermenging daarvan). Hoewel er een kritische *body of knowledge* bestaat over het werk, de waarden en de beroepscultuur van agenten, worden zij in de literatuur over het algemeen florissantier afgeschilderd dan hun private collega's. De angel zit vooral in de veronderstelling dat particuliere beveiligers, vanuit hun 'commerciële syndroom', wel eens voorrang zouden kunnen geven aan geld verdienen boven het waarborgen van algemene belangen en principes van rechtvaardigheid (Sklansky, 2006). Bovendien worden beveiligers gewantwoord vanuit het (voor)oordeel dat zij 'cowboys' zijn; sommigen zouden zelfs criminele antecedenten bezitten (Livingstone & Hart, 2003).

Hieruit volgt dat private organisaties wellicht andere 'menstypen' aantrekken dan publieke organisaties. Werknemers in beide sectoren hebben verschillende motivaties en opvattingen over hun maatschappelijke taak en rol. Uit studies komt bijvoorbeeld naar voren dat werknemers van bedrijven meer *extrinsiek* (door status, salaris, plezier en succes) gemotiveerd zijn, terwijl medewerkers van overheidsorganisaties een meer *intrinsieke* motivatie (door maatschappelijke betrokkenheid, problemen oplossen, zelfopoffering en uitdagend werk) hebben (Karl & Sutton, 1998; Van der Wal & Oosterbaan, 2010).

Ander onderzoek laat daarentegen zien dat de *inhoud van het specifieke beroep* (in dit geval veiligheidszorg) belangrijker is voor het arbeidsethos en de dominante 'werkwaarden' van professionals afgezet tegen de 'privaatheid' of 'publiekheid' van sectoren (Lyons e.a., 2006). 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 (bijv. als het gaat om de bewaking van detentiecentra of het toezicht op straat). Een politieagent zou, kortom, meer overeenkomsten vertonen met een private beveiliging dan met een publieke collega in een heel ander werkveld.

### Twee proposities

Op basis van voorgaande debatten kunnen twee rivaliserende proposities worden opgesteld:

1. *Er bestaat een fundamenteel verschil tussen 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.

2. *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 groot dan verwacht; wellicht zijn zij zelfs afwezig. 'Sector' doet er veel minder toe dan 'beroepsgroep'. Daar beide groepen respondenten min of meer gelijkende taken uitvoeren, doen zij dit vanuit dezelfde waarden en motivaties (zowel agenten als beveiligers helpen graag burgers, maar willen ook een fatsoenlijk salaris verdienen). Verwacht mag worden dat werkculturen, visies op burgers en het denken over de missie van het werk dichter bij elkaar liggen dan veelal wordt aangenomen.

## Respondenten en onderzoeksmethode

In november en december 2009 hebben we een online enquête afgenomen onder politieagenten van het korps Amsterdam-Amstelland en particuliere beveiligers van beveiligingsbedrijf G4S. In totaal vulden 405 agenten (respons van 40,5 procent) en 329 particuliere beveiligers (respons van 52,3 procent) de vragenlijsten in. Om beide groepen zo vergelijkbaar mogelijk te maken is ervoor gekozen alleen executieve medewerkers als respondenten te benaderen. Bij zowel de politie als de beveiliging is er sprake van een zekere heterogeniteit in rangen en/of specialismen. In het geval van de politie zijn agenten verdeeld over een tiental verschillende subgroepen, waaronder 'surveillanten', 'specialisten' en 'politied medewerkers'. Bij de beveiliging zijn er vijftien verschillende subgroepen, zoals 'objectbeveiliging', 'detentie toezichthouder' en 'visiteur Schiphof'. Alle respondenten zijn at random benaderd.

Wat opvalt is dat politierespondenten relatief gezien een stuk jonger zijn in vergelijking met beveiligingsrespondenten: ruim 63 procent van de agenten is 35 jaar of jonger; bij de beveiligers is dit nog geen 27 procent. Daarnaast zijn agenten gemiddeld genomen hoger opgeleid dan particuliere beveiligers. Voor beide groepen geldt dat een klein percentage voorheen in 'elkaars 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 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 artikel worden gepresenteerd.

## 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. De politie ziet 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 tevergeefs zoeken naar heldere empirische uiteenzettingen over wat politiecultuur, waardeoriëntaties en beroepsoriëntaties van agenten zijn. 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, Tops & Straver, 2007) en tussen researchewerk en straatwerk (zie Fijnaut, Muller, Rosenthal & Van der Torre, 2007) – om maar twee in het oog springende verschillen te noemen.

Tevens is er de laatste jaren 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 deze dus niet zijn. Tegelijkertijd worden particuliere beveiligers, al dan niet terecht, regelmatig minder heroïsch 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 (bijv. door Terpstra, 2009 en Loyens, 2009). Deze kenmerken of motivaties zijn vertaald in vijftien stellingen, zoals 'ik vind directe omgang met mensen in mijn werk belangrijk' of 'ik vind het stoere imago van mijn werk belangrijk'. Deze opvattingen hebben we aangevuld met theoretische inzichten over de beroepsmotivaties van beveiligers. De meest opvallende resultaten worden hieronder besproken (zie tabel 1).

### *Resultaten: beroepsmotivatie politie*

Bij de politie springt meteen in het oog dat de stellingen die het hoogste scoren een lang niet zo heroïsche beroepsmotivatie weerspiegelen als regelmatig wordt gedacht. 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. Hier zijn de minste respondenten 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

**Tabel 1. Beroepsmotivatie politie (n = 405) en beveiliging (n = 309)**

	<b>Politie</b>	<b>Beveiliging</b>
	<b>Percentage (zeer) mee eens</b>	<b>Percentage (zeer) mee eens</b>
1. Ik vind het 'stoere' imago van mijn werk belangrijk.	31,5	14,2
2. Ik vind elementen zoals 'spanning', 'dreiging' en 'gevaar' in mijn werk belangrijk.	60,7	25,9
3. Ik vind het belangrijk afwisselend werk te hebben, werk dat elke dag anders is.	96,3	87,4
4. Ik vind het 'doe-karakter' en de actiegerichtheid van mijn werk belangrijk.	92,1	81,2
5. Ik vind het belangrijk dat ik met een hechte en solidaire groep collega's kan werken.	93,6	88,3
6. Ik vind directe omgang met mensen in mijn werk belangrijk.	95,6	92,6
7. Ik vind de mate van betaling (een 'goed' salaris) belangrijk.	95,1	89,6
8. Ik vind het belangrijk dat ik mijn werk zelfstandig kan doen.	88,5	92,6
9. Ik vind het belangrijk dat ik in mijn werk burgers kan helpen.	94,3	81,9
10. Ik vind het belangrijk dat ik in mijn werk burgers kan beschermen tegen 'kwaad'.	94,3	74,8
11. Ik vind boeven vangen een belangrijk onderdeel van mijn werk.	90,5	24,3
12. Ik vind het handhaven van regels een belangrijk onderdeel van mijn werk.	90,0	86,1
13. Ik vind het belangrijk 'eer' of 'trots' te leggen in mijn werk.	88,5	75,7
14. Ik vind het belangrijk dat ik door mijn werk niet de hele dag thuiszit.	81,0	77,7
15. Ik vind het belangrijk dat ik door mijn werk een eigen inkomen verdien.	96,9	91,9

hier wel om ruime meerderheden. Verder is de variatie beperkt. 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 thuiszitten'). Het 'bijzondere' van de politiecultuur moet dus enigszins worden gerelativeerd.

#### *Resultaten: beroepsmotivatie beveiliging*

De beroepsoriëntatie van particuliere beveiligers kent een grotere variëteit dan die van de politie. Ook hier geldt dat 'een eigen inkomen verdienen' zeer belangrijk wordt gevonden. Andere stellingen die erg hoog scoren zijn het belang van 'directe omgang met mensen' en 'zelfstandig kunnen werken', een 'goed salaris',

een 'hechte' en 'solidaire' groep collega's en 'afwisselend werk'. Onderaan de rij bungelen 'spanning', 'dreiging' en 'gevaar', 'boeven vangen' en een 'stoer' imago van het werk. Beveiligers zien zichzelf duidelijk niet functioneren in de context van 'harde' criminaliteitsbestrijding. Over het algemeen is (ruim) driekwart het eens met stellingen 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 veel 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' van met name de politie dat in (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. Ten slotte 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'.

#### **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) hebben we vijftien professionele waarden geselecteerd die aan de respondenten in dit onderzoek zijn voorgelegd. Politieagenten en particuliere beveiligers hebben aan elke waarde tweemaal een rapportcijfer tussen de 1 en de 10 toegekend. Hiermee hebben ze aangeven hoe belangrijk de betreffende waarde voor het *eigen functioneren* is (zie tabel 2) en hoe belangrijk ze de waarde achten voor het *functioneren van de ander* (zie tabel 3). Vanuit de literatuur, alsook meer populaire beelden van agenten en beveiligers, valt te verwachten dat agenten meer regels hechten aan waarden die samenhangen met het handhaven van wetten en belang ('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*

Wat valt op? Allereerst zien we in tabel 2 dat alle vijftien waarden een relatief hoge score krijgen toebedeeld (variërend van een 7.7 tot een 9.6), waarmee ze dus (zeer) van belang lijken 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 aanbrenge(n) in (een deel van) de voorgelegde waarden. Desalniettemin is een aantal interessante resultaten zichtbaar.

De vijf *belangrijkste waarden* voor het handelen van agenten, die allemaal een rapportcijfer boven de 9 kregen, zijn (op volgorde van belangrijkheid): 'integriteit'/ 'onkreukbaarheid', 'eerlijkheid', 'deskundigheid', 'collegialiteit' en 'dienstbaarheid'. 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, het Amsterdamse korps in het bijzonder. Gezien het motto van de politie, 'waakzaam en dienstbaar', wekt het ook weinig verbazing dat 'dienstbaarheid' een heel 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 zijn de specifieke kennis van wet- en regelgeving en het naleven, alsook handhaven, daarvan natuurlijk altijd al belangrijke onderdelen van politiewerk geweest. Verder scoren de waarden 'betrouwbaarheid' en 'rechtvaardigheid' eveneens hoog, evenals 'vindingrijkheid' en 'voortuitstrevendheid' – waarden die allebei duiden op een zekere flexibiliteit en creativiteit die agenten in hun werk aan de dag (moeten) leggen.

We staan iets langer stil bij de waarde 'collegialiteit'. Deze waarde is ook in eerder onderzoek als erg belangrijk gekarakteriseerd binnen de politie (Kolthoff, 2007; Naeyé, Huberts, Van Zweden, Busato & Berger, 2004; Van Reenen & Kaptein, 1998). Dit belang heeft naast een positieve connotatie (een leuke groep solidaire collega's) eveneens een negatieve lading (geslotenheid). In de internationale literatuur wordt wel gerept over de 'blue wall of silence'. Of anders gezegd: in studies naar integriteitsschendingen binnen de politie geven agenten vaak aan dat zelfs wanneer collega's (zwaar) de fout in gaan, en wangedrag door agenten persoonlijk als onaanvaardbaar wordt gezien, klikken simpelweg niet tot de mogelijkheden

**Tabel 2.** *Professionele waarden politie (n = 405) en beveiliging (n = 329)*

Waarden		Politie		Beveiliging		T-Test
		Gem.	SD	Gem.	SD	p
1.	Onkrekbaarheid, integriteit	9.6	1.09	9.4	1.36	.02*
2.	Eerlijkheid	9.4	1.07	9.3	1.30	.26
3.	Deskundigheid	9.2	1.11	9.2	1.28	.78
4.	Collegialiteit	9.1	1.26	8.8	1.52	.00***
5.	Dienstbaarheid	9.1	1.25	9.1	1.33	.54
6.	Betrouwbaarheid	8.9	1.20	8.9	1.40	.81
7.	Rechtvaardigheid	8.9	1.15	8.7	1.52	.01**
8.	Vooruitstrevendheid	8.7	1.25	8.7	1.44	.75
9.	Vindingrijkheid	8.7	1.25	8.8	1.39	.44
10.	Transparantie	8.6	1.38	8.5	1.55	.49
11.	Zelfverwezenlijking	8.6	1.41	7.9	1.76	.00***
12.	Effectiviteit, doeltreffendheid	8.5	1.33	8.6	1.53	.41
13.	Rechtmatigheid	8.5	1.28	8.3	1.57	.21
14.	Gehoorzaamheid	8.1	1.37	8.1	1.76	.52
15.	Efficiëntie, doelmatigheid	7.7	1.76	7.7	1.90	.61

Independent Samples T-Test: het verschil tussen de twee gemiddelden is significant op \* =  $p < .05$ , \*\* =  $p < .01$ , \*\*\* =  $p < .001$

behoort (Naeyé e.a., 2004). Juist vanwege het onvoorspelbare 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 hebben de neiging elkaar tot bijna elke prijs te 'dekken'. Bij misstanden sluiten de rijen zich.

Naast de vijf meest belangrijke waarden is van belang wat de vijf *minst belangrijke waarden* zijn. Verreweg de laagste score (al is dat nog een 7.7) krijgt 'efficiëntie' (of 'doelmatigheid'), een begrip dat de afgelopen jaren toch onderdeel is geweest van allerlei 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 bij politiewerk. Eerder onderzoek van Van den Brink e.a. (2007) laat echter 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', wat er, tezamen met de hogere cijfers voor 'vindingrijkheid' en 'vooruitstrevendheid', wederom op wijst dat agenten zichzelf zien als eigenstandige professionals die op basis van hun beleidsvrijheid eigen afwegingen maken. 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', 'eerlijkheid', 'deskundigheid', 'dienstbaarheid' en 'betrouwbaarheid'. In dat opzicht zijn de verschillen met agenten minimaal, al vallen de gemiddelde scores in het algemeen wat lager uit. Ook bij particuliere beveiligers scoren klassieke organisatie- en 'wachterswaarden' zoals 'doelmatigheid' en 'gehoorzaamheid' relatief laag. Opvallender is dat 'vindingrijkheid' en 'vooruitstrevendheid' hoog scoren, aangezien beveiligingswerk tamelijk strak geprotocolleerd kan zijn. 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. Ten slotte scoort 'collegialiteit' relatief hoog, maar deze waarde neemt, anders dan bij de politie, geen topospositie 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 bij de politie staat 'integriteit'/onkreukbaarheid' bij de particuliere beveiliging met een eerste plaats 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'. Een verschil is dat voor agenten 'collegialiteit' belangrijker is dan 'betrouwbaarheid'; bij beveiligers is dit andersom (samen met 'vindingrijkheid' staat 'collegialiteit' 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 hun eigen functioneren hebben 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 relevant. 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 in voorgaande paragrafen geschetst, vertoont de waardeoriëntatie van beide groepen meer overeenkomsten dan verschillen.

Tabel 3 toont wat volgens beveiligers de belangrijkste waarden voor het politiewerk zijn (in de tabel staan 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, hebben we vet gedrukt. 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. Desondanks valt een aantal zaken op. Beveiligers geven bij agenten voor bijna de helft van de waarden een hoger cijfer dan de agenten zichzelf toebedelen. Al zijn de agenten volgens beveiligers net iets minder eerlijk en integer dan de politie zelf vindt (al blijven de scores zeer hoog), zij 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. Op basis hiervan kunnen we 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 private collega's sterk – in zekere zin nog sterker dan bij de geënquêteerde agenten zelf.

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 particuliere beveiligers dan deze beroepsgroep zelf doet. Daarbovenop zijn de verschillen tussen de gegeven scores vrij groot: in het geval van bijvoorbeeld 'voortuitstrevendheid' een heel punt; in het geval van 'vindingrijkheid' is het verschil zelfs 1.3. Waar beveiligers zichzelf een hoge mate van vindingrijkheid en voortuitstrevendheid toekennen, leeft bij politieagenten een ander beeld van particuliere beveiligers. Dit kan wellicht worden verklaard doordat agenten beveiligingswerk als relatief geprotocolleerd en routinematig beschouwen. Eenzelfde verklaring geldt voor de constatering dat de 'deskundigheid' van beveiligers door agenten minder hoog wordt geschat. Voorts is het opmerkelijk 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 bijv. Commissie Cohen, 1997). Politieagenten, wier eigen efficiëntie en effectiviteit in de afgelopen jaren onderwerp van discussie was, hebben kennelijk een sceptisch beeld van de mate waarin beveiligers bedrijfsmatig te werk 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 de eerder getoonde vergelijking van *feitelijke waardeoriëntaties* rechtvaardigt.

#### *Agenten aan het woord over beveiligers*

Bovenstaand beeld van wederzijdse (voor)oordelen wordt 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

**Tabel 3.** *Professionele waarden politie volgens beveiliging (n = 329) en professionele waarden beveiliging volgens politie (n = 405) (tussen haakjes gemiddelde waarde van eigen beroepsgroep)*

	<b>Beveiliging over de poli- tie</b>	<b>Politie over de beveiliging</b>
	<b>Gem. cijfer</b>	<b>Gem. cijfer</b>
1. Niet omkoopbaar en onbaatzuchtig zijn ( <i>onkreukbaarheid, integriteit</i> )	9.3 (9.6)	9.1 (9.4)
2. De waarheid spreken en beloftes nakomen ( <i>eerlijkheid</i> )	9.1 (9.4)	8.9 (9.3)
3. Met kennis van zaken en op basis van de juiste informatie handelen ( <i>deskundigheid</i> )	9.2 (9.2)	8.5 (9.2)
4. Solidair handelen naar collega's toe ( <i>collegialiteit</i> )	8.9 (9.1)	8.5 (8.8)
5. Klanten en burgers attent en respectvol behandelen ( <i>dienstbaarheid</i> )	9.0 (9.1)	8.8 (9.1)
6. Consequent handelen naar klanten en/of burgers toe ( <i>betrouwbaarheid</i> )	8.9 (8.9)	8.4 (8.9)
7. Vanuit betrokkenheid bij een rechtvaardige maatschappij handelen ( <i>rechtvaardigheid</i> )	8.8 (8.9)	8.2 (8.7)
8. Vooruit denken en toekomstgericht zijn ( <i>vooruitstrevendheid</i> )	8.5 (8.7)	7.7 (8.7)
9. Creatief en vindingrijk bezig zijn in het vinden van oplossingen ( <i>vindingsrijkheid</i> )	8.5 (8.7)	7.5 (8.8)
10. Open en controleerbaar handelen ( <i>transparantie</i> )	8.8 (8.6)	8.1 (8.5)
11. Mezelf ontplooiën en carrière maken ( <i>zelfverwezenlijking</i> )	8.2 (8.6)	7.7 (7.9)
12. Gestelde doelen zo volledig mogelijk halen ( <i>effectiviteit, doeltreffendheid</i> )	8.6 (8.5)	7.8 (8.6)
13. Naleven van wetten, regels en procedures ( <i>rechtmatigheid</i> )	9.0 (8.5)	7.7 (8.3)
14. Doen wat de organisatie van je vraagt ( <i>gehoorzaamheid</i> )	8.4 (8.1)	7.8 (8.1)
15. Zo veel mogelijk resultaten behalen met zo min mogelijk middelen ( <i>efficiëntie, doelmatigheid</i> )	7.9 (7.7)	7.0 (7.7)

De onderstreepte waarden geven aan dat er een significant verschil bestaat tussen de door de beveiliging gegeven waarden aan de politie en de (eigen) waarden van de politie (kolom 1) c.q. tussen de door de politie gegeven waarden aan de beveiliging en de (eigen) waarden van de beveiliging (kolom 2).

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 vindt 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’) komt in meer antwoorden van agenten terug. Een respondent schrijft: ‘Een politieagent handelt meestal in het openbaar en [wordt] 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 oplossingen die lang niet altijd conform de geldende regels zijn. [Dit] botst weleens met agenten, omdat die problemen moeten oplossen conform de regels.’ Of: ‘Een politieagent handelt in het belang van de rechtstaat en een particulier beveiliging in het belang van een commercieel bedrijf.’ Nog simplistischer, en in lijn met de ideologische debatten die in het begin van ons artikel werden geschetst, stelt een agent dat ‘een beveiliging werkt voor een commercieel bedrijf en een politieagent niet. Een agent werkt omdat hij wil dienen voor de maatschappij; een beveiliging om inkomsten te hebben.’ Agenten dichten zichzelf dus een bepaalde status toe in vergelijking met beveiligers.

Dergelijke oordelen hoeven echter niet per se 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 beveiliging 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.’ En: ‘het grootste verschil zijn de bevoegdheden’, ‘opsporingsbevoegdheid’, ‘politie is all-round 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, net als bij de politie, ook door beveiligers verschillen benadrukt: ‘Ik denk dat in het algemeen een politieagent waarden belangrijker vindt dan een beveiliging.’ Andere statements van beveiligers benadrukken het ‘bijzon-

dere' 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 beveiligiger meer een voorbeeldfunctie voor op zijn werkplek heeft' en dat de 'beveiligiger 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: 'Een politieagent heeft een publieke taak en een tweeledige bevoegdheid; en een particuliere beveiligiger 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 beveiligigers 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 beveiligiger staat dicht bij en is meer betrokken bij de burger' en 'een beveiligiger is meer dienstverlenend en klantgericht ingesteld'. Soms betrekken beveiligigers bij hun antwoorden het onderscheid tussen preventie en repressie: 'De kern van beveiligen heeft volgens mij altijd een preventief karakter, terwijl politie veelal repressief bezig is.'

Tot slot moet worden opgemerkt dat door veel beveiligigers verschillen in taken en bevoegdheden als meest doorslaggevend worden genoemd. Waarden en ethiek komen in dergelijke statements eigenlijk niet aan de orde. Zo konden veelvuldig antwoorden worden opgetekend zoals: 'een politieagent heeft meer opsporingsmogelijkheden dan een beveiligiger', 'politie heeft veel meer bevoegdheden dan een beveiligiger', 'een politieagent is meer handelsbevoegd' en 'een agent moet handelen naar de wet'. Een laatste respondent benadrukt dat verschillen in bevoegdheden problematisch zijn, omdat het samenwerking in de weg staat: 'De politie heeft meer bevoegdheden dan een beveiligiger en dat is zeer jammer. Als wij meer bevoegdheid kunnen krijgen, heeft de politie het een stuk rustiger.'

## Conclusie

In dit onderzoek zijn de belangrijkste beroepsmotivaties van zowel politieagenten als particuliere beveiligigers met elkaar vergeleken. Aanvullend zijn het normbesef en de waardepatronen van werknemers binnen beide sectoren aan de orde gekomen. Daarbij hebben de twee groepen respondenten ook een oordeel over elkaar gegeven. De theoretisch kadering van het onderzoek bestaat uit twee centrale proposities, die we met behulp van de wetenschappelijke literatuur hebben opgesteld:

1. Er bestaat een *fundamenteel verschil* in de beroepsmotivatie, het normbesef en de waardepatronen van waaruit politieagenten en particuliere beveiligigers handelen.
2. De beroepsmotivatie, het normbesef en de waardepatronen van waaruit politieagenten en particuliere beveiligigers 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 dikwijls wordt verondersteld (propositie 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. Ook lijken agenten over het algemeen met iets meer overtuiging over hun beroepsmotivatie te oordelen. Grotere groepen politierespondenten zijn het met de voorgelegde stellingen eens in vergelijking met beveiligers. Tevens hechten agenten net wat meer belang aan 'beroepstrots' en 'beroepseer'. Zij lijken dus iets idealistischer in hun werk te staan dan hun private collega's.

Het tweede onderwerp betreft de waardepatronen van zowel politieagenten als particuliere beveiligers. Wederom komen resultaten het dichtst in de buurt van propositie 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 bijzonder hoog aan beide zijden van het veiligheidsveld. 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. Nochtans kennen agenten aan alle voorgelegde waarden een lager belang toe voor particuliere beveiligers dan beveiligers zelf. De politie lijkt beveiligers dus lager op de ladder te plaatsen, terwijl beveiligers hun publieke collega's op onderdelen soms een nog beter oordeel geven dan agenten zichzelf.

Onze onderzoeksresultaten over *feitelijke antwoorden* op enquêtevragen 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. Evenwel komen wat betreft *wederzijdse percepties* de uitkomsten dichterbij in 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. Zeker de politie heeft van beveiligers nog immer het beeld van lager geplaatste krachten. Beveiligers kijken daarentegen tegen de politie op. Anders geformuleerd: hoewel de sector (publiek versus privaat) er in de antwoorden van respondenten minder toe doet dan hun beroepsgroep (agenten en beveiligers werken beiden in het lokale veiligheidsveld en verschillen niet zoveel van elkaar), blijkt dit niet uit de beelden die zij van elkaar hebben. Er is dus nog een wereld te winnen, willen politieagenten en particuliere beveiligers nader tot elkaar komen in geval van bijvoorbeeld publiek-private samenwerking. Gedetailleerder (kwalitatief) vervolgonderzoek moet uitwijzen hoe deze samenwerking



er in de praktijk volgens beide groepen uit zou moeten zien, en hoe deze feitelijk reeds dagelijks verloopt.

## 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.
- 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). *Eindrappport 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: H.G. Frederickson & R.K. Ghere (red.), *Ethics in public management*, New York/London: M.E. Sharpe, 165-183.
- Gregory, R.J. (1999). Social Capital Theory and Administrative Reform: Maintaining Ethical Probity in Public Service. *Public Administration Review*, 59 (1): 63-76.
- Hoogenboezem, J.A., & Hoogenboezem, D.B. (2005). Coping with targets: Performance measurement in the Netherlands police. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 54 (7): 568-578.
- Hoogenboom, A.B. (1991). Grey policing: A theoretical framework. *Policing and Society*, 2 (1): 17-30.
- 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.
- Kolthoff, E.W. (2007). *Ethics and new public management: Empirical research into the effects of businesslike government on ethics and integrity*. Den Haag: Boom Juridische uitgevers.
- Lasthuizen, K. (2008). *Leading to Integrity: Empirical Research into the Effects of Leadership on Ethics and Integrity*. Enschede: Printpartners Ipskamp.
- 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. (2006). A comparison of the values and commitment of private sector, public sector, and parapublic sector employees. *Public Administration Review*, 66 (4): 605-618.
- 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.
- Naeyé, 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.
- Osborne, D., & Gaebler, T. (1992). *Reinventing government: How the entrepreneurial spirit is transforming the public sector*. Reading: Addison-Wesley.
- Reenen, P. van, & Kaptein, M. (1998). Ethiek en praktijk van politiewerk. In: P. van Reenen (red.), *De geest van blauw: Ethiek en zingeving van politiewerk*, Deventer: Gouda Quint, 39-63.
- Singh, A.M., & Kempa, M. (2007). Reflections on the study of private policing cultures: Early leads and key themes. In: M. O'Neill, M. Marks & A.M. Singh (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.
- Steden, R. van (2007). *Privatizing policing: Describing and explaining the growth of private security*. Den Haag: Boom Juridische uitgevers.
- Stenning, P.C. (2000). Powers and accountability of private police. *European Journal of Criminal Policy and Research*, 8 (3): 325-352.
- Terpstra, J. (2009). Politiecultuur en politiepraktijk: Empirische en theoretische kanttekeningen bij een kernbegrip. In: G. Meershoek (red.), *Politiestudies: Terugblik en vooruitzicht; een bundel essays voor Kees van der Vijver*. Dordrecht: SMVP, 133-152.
- Terpstra, J., & Trommel, W. (2009). Police, managerialization and presentational strategies. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 31 (1), 128-143.
- Torre, E.J. van der (1990). *Politiewerk: politiestijlen, community policing, professionalisme*. Alphen aan den Rijn: Samsom.
- Wal, Z. van der (2008). *Value solidity: Differences, similarities and conflicts between the organizational values of government and business*. Amsterdam: Vrije Universiteit.
- Wal, Z. van der (2009). Waardevastheid in Bestuur en Bedrijf. Een empirisch portret van organisatiewaarden in openbaar bestuur en bedrijfsleven. *Bestuurskunde*, 18 (2): 84-94.
- Wal, Z. van der, & Oosterbaan, A. (2010). Bestuur of bedrijf: Waar willen studenten werken en waarom? *Bestuurskunde*, 19 (2): 58-69.