

A RENDÉSZETI KULTÚRA „KULTÚRÁJA”¹

„Wir leben alle unter demselben Himmel,
aber wir haben nicht alle denselben Horizont.”
„Mindannyian egy égbolt alatt élünk,
de koránt sincs egyforma horizontunk.”
(Konrad Adenauer)

Ha „valami” létezik, és az a valami valamely közegben mérhető, érzékelhető módon valamilyen hatást vált ki, s a kölcsönhatás is megvalósul, akkor egyfajta hatásmechanizmus alakul ki, aminek van kulturális aspektusa is. A rendészet egy létező „valami”, bár konszenzuson alapuló és általános érvényűen alkalmazott, deklarált, egzakt meghatározása egyelőre nincs, ráadásul keveredik a rendvédelem fogalmával, vagy nem releváns módon határolódik el attól, vagy kapcsolódása nem egyértelmű, sőt bizonyos esetekben a rendészetet és a rendőrséget egyes szerzők szinonimaként is felfogják. Eltérő a rendészet tartalmi és fogalmi értelmezése a politika, a tudomány,² a szakmai-tudományos élet, a köznapi, a média, ezen belül is a bulvársajtó, a jog, a szakmai, a szakmai-zsargon területén illetve vonatkozásában, nem beszélve a nemzetközi megközelítésekről.

Kiindulásként célszerű elfogadni, hogy a rendészet létezik, mint élő rendszer, s a rendészetnek van kultúrája is. Jelen tanulmány e rendészeti kultúra érzékelhető jellemzőit kívánja körülhatárolni azzal a szándékkal, hogy segítse a rendészeti kulturális szervezeti-tevékenységi-kapcsolati alrendszerek természetének megismerése útján a hosszú távú fejlesztési irányok beazonosítását. A szubjektív és objektív elemek keveredése is jelzi, hogy a konszenzusteremtés nem kerülhető el, a rendészeti kultúrát érintő általános politika, a szakpolitika, stratégiai koncepció, ágazati stratégia és területi stratégiák, funkcionális stratégiák, cselekvési tervek, projektek és természetesen a tudományos kutatás összehangolására és az egészséges viszonyrendszerre lenne szükség.

Miért célszerű foglalkozni olyan dolgokkal, amikről sokan nem is tudják, hogy mik azok, vagy az elképzeléseik nem mindenben egyeznek meg az általános felfogással?

Két alapfogalomról van szó: a rendészetről és a kultúráról. A rendészet esetében az értelmezésnél induljunk ki egy nem sűrűn citált példából. „Az államnak azt működését, amellyel az emberektől megkövetelt jogkövető magatartást érvényesíti, nevezzük rendészetnek... Az állam ezen működését a közigazgatás fejtí ki, ezért az ellenszegülés közigazgatás-ellenesség formájában jelenik meg, amit az állam szankcionál.

¹ Jelen írás egy hosszabb tanulmány kivonatos változata. Terjedelmi okok miatt a tervezett előadás szemléltető képanyaga is elhagyásra került.

² A Magyar Tudományos Akadémia IX. Osztálya, 2007. június 6-i döntése alapján, szeptember 5-én, az MTA Köztestületi tagok részvételével az IRM tanácsstermében megválasztották az MTA Rendészettudományi Bizottság elnökét, elnökhelyettesét, titkárát és tagjait. A rendészettudomány formális intézményi rendszere legalizálásra került, ergo létezik.

Rendészetben a közrendnek az egyesek általi megzavarása elleni védekezés értendő, a közrend tartalmának meghatározásában, olyan határok kerülnek meghatározásra, amelyek egységesen csak azáltal jellemezhetők, hogy a társadalomnak az állam által fenntartott szervezete fennállását és működését érintő magatartások hozzátartoznak, az azokat nem érintő magatartások a határokon kívül vannak.

A rendészet célja: az általános nyugalom, biztonság és rend biztosítása. A rendészet alapvetően nem pozitív, hanem védő, elhárító tevékenység.

A rendészet feladata a köznyugalom, közbiztonság és közrend megóvása lévén, ebből következik, hogy a magánérdek megvédése nem feladata. A rendészeti jogszabályok az adott ország területén nem egyetemlegesek. A rendészet más szempontok alapján jár el, mint a büntetőbíróság: nem kell bűnösség, személyes tevékenység, még kevésbé szándékosság. ...Az ember mindazért a zavarásért felelős, ami a környezetéből származik... Ha bekövetkezik a rendészeti beavatkozás szükségessége, a rendészetnek alkalmas intézkedést kell tennie. Mivel a jogszabály e tekintetben nem mindig rendelkezik, mert a rendészeti szerv szabad belátására kívánja bízni a helyzetnek leginkább megfelelő intézkedés megválasztását. Hangsúlyozva, hogy annak az elhárításra irányultsága, tartalma, határfoka, terjedelme a zavarással illetve a veszéllyel arányos legyen. Ha figyelmeztetésnek van helye, illetve azzal is el lehet érni a kívánt hatást és nem áll fenn a további veszélyeztetés lehetősége, akkor nem kell büntetést alkalmazni. Szükség esetén helye van a rendészeti karhatalom, azaz külső erőszak alkalmazásának az emberekkel szemben avégből, hogy a zavarás vagy veszély megszűnjék.

A rendészeti működés rendkívül változatos a körülményekhez való alkalmazkodás miatt. A cél az eredmény elérése, az, hogy az emberek a szervezett közület tagjához illő magatartást tanúsítsák. Ebben is látszik a közszolgálattal való párhuzam, amely szintén a szervezetbe való beilleszkedést kíván, azzal a különbséggel, hogy az ott különös engedelmességi kötelezettségen, a rendészetnél viszont az állam impériumán nyugszik... A rendészet eszközei: egyrészt gondoskodik mindazon feltételekről, amelyek a mindennapi életben előforduló veszélyek elhárítására, vagy megszüntetésére alkalmasak, másrészt felhatalmazás alapján az embereket kötelezi a közérdeknek megfelelő magatartásra, az egyéni szabadság és magántulajdon korlátozásával is.

A köznyugalom, közrend, közbiztonság megóvása végett a rendészeti hatóságok és személyek felszólítás nélkül, hivatalból kötelesek eljárni. A rendészeti hatóságoknak joguk van a jogszabályokkal nem ellenkező mindazon rendelkezéseket megtenni, amelyek a köznyugalom, közrendet és közbiztonságot közvetlenül fenyegető veszélyek elhárítása végett szükségesek... A rendészet az emberi cselekedetek egy jellegzetes csoportjánál úgy jár el, hogy meg tiltja azoknak előzetes rendészeti engedély nélküli megkezdését (fegyvertartás, gépjárművezetés, iparűzés stb.).”³

A fenti idézetben kívül számos megközelítés is létezik, a céloim az volt, hogy szemléletes összefüggést teremtsék a rendészet és annak kultúrája között. Mivel a rendészet fogalmi státusát illetően elég heterogén a kép, ennek megfelelően a fenti hivatkozást tekintem munkadefiníciónak. Azt is szerettem volna egyértelműen érzékeltetni, hogy egyrészt a rendészet nem azonosítható a rendőrséggel, másrészt jellegénél fogva kiforrott értékrend létét feltételezi, ami a rendészeti kultúra alapja.

³ Magyary Zoltán: Magyar közigazgatás. Királyi Magyar Egyetemi Nyomda. Budapest, 1942. 561-573. o.

A kultúra esetében már valamivel könnyebb a dolgunk, mert a tapasztalás és „ráérzés” kereteit túllépő, tudományos megközelítések is rendelkezésre állnak.

„A kultúra az emberiség vagy embercsoport által létrehozott anyagi és szellemi értékek összessége”⁴. Másképp a kultúra az emberi ismeret, meggyőződés és magatartás összefüggő elemeiből kialakult rendszer. A rendészetet annak alanyai és tárgya ismeretében körül lehet határolni, így a rendészeti kultúra is jellemezhető. Legyen ez a kiindulás. A rendészeti kultúra esetében nyilvánvalóan konkrétabb tényezők megjelenítése is indokolt volna (lásd fenn), de maradjunk a tudományos keretek közt. Van kiindulás, de a módszertan már kérdéses lehet. Fogalmakkal vagy jelenségekkel alapozzuk meg a vizsgálatot?

A jelenségek/dolgok fogalmak közbeiktatása nélkül nehezen vizsgálhatóak, mert így nem lehet meghatározni, hogy tulajdonképpen milyen jelenségekről is van szó és mi is tartozik a vizsgálati körbe. Nem maguk a jelenségek, hanem a róluk alkotott fogalmaink határozzák meg a cselekedeteinket (s természetesen az értékítéletet is). Egy fogalom nem csak a vizsgálódás oka, hanem a változások megindítója is lehet. Hát éppen ez a gond (!), a két fogalomból van egy elfogadott és egy quasi fogalmunk (lásd rendészet).

Tovább nehezíti a megközelítést a tudományos megalapozottság értelmezése. Samuel P. Huntington közismert munkájának előszavában hasonló problémát feszeget: „Egy probléma megértéséhez elméletre van szükség... az elmélet elvonatkoztatást igényel... az elvonatkoztatás, pedig megköveteli a valóság leegyszerűsítését és rendszerezését. Egyetlen elmélet sem tud azonban magyarázattal szolgálni minden tényre... Az elmélet egyik mércéje az, hogy milyen mértékben öleli fel és magyarázza meg valamennyi releváns tény. Egy másik mércéje – s ez a fontosabbik – az, milyen mértékben öleli fel és magyarázza meg minden más elméletnél jobban ezeket a tényeket.”⁵

Tehát mi is tulajdonképpen a vizsgálandó probléma, ha a rendészeti kultúráról van szó? A tudományos megközelítés feltételezi a tudományterületek körülhatárolását. A rendészet – megítélésem és jelen tanulmány kiindulása szerint - egy olyan speciális intézményi-tevékenységi-szabályozási-kapcsolati-stb. rendszer, amelyet egy tudományterület sem képes saját eszközeivel és módszereivel egzakt módon leírni. Ez igaz magára a rendészettudományra is, tehát az interdiszciplinaritás módszertana kell, hogy prioritást kapjon. Ezt bonyolítja az ún. „határjelenségek”⁶ értelmezési és kezelési nehézsége is, ami a rendészet jellemző vonása, a leegyszerűsítő és „vonalas” megközelítések ellenére is. Megítélésem szerint a rendészet komplex módon csak saját környezetében vizsgálható reálisan. Ez vonatkozik a rendészeti kultúrára is. Ha a környezet adott, akkor viszont a jelenségek reális súlyozása fontos kérdés. (Mennyire lehet általánosítani az egyedi dolgokat?)

Kultúrák...

Egy kis kitérőt érdemes tenni a kulturális környezetet illetően is. Minden országhoz, néphez, nemzethez kapcsolódnak bizonyos sztereotípiák. Pl. a magyar népet

⁴ Forrás: Gecser Ottó, 2008, A kultúra fogalma. Forrás: <http://www.filozofia.bme.hu/Members/gecser/kultura-es-kulturak/diak/Akulturafogalma.pdf>

⁵ Samuel P. Huntington: A katona és az Állam. A civil és a katonai szféra viszonyának elmélete és politikája. Zrínyi Kiadó – Atlanti Kiadó. Budapest, 1994.

⁶ Minden tudományterület kialakította a maga módszertanát, fogalomrendszerét stb., de vannak olyan jelenségek, helyzetek, amelyek formálisan még az adott tudományterülethez tartoznak, de értelmezésük és illesztésük az adott tudományterület által már nem valósítható meg teljes körűen, hanem más tudományterületek bevonása is indokolt, ez a „már nem” és a „még nem” kategóriájába tartozik.

alapvetően pesszimistának tartják, van, ahol az „ügyeskedés” az, amit a magyarok sajátosságainak tartanak, sok esetben az összeférhetetlenséget (pereskedést), vagy a „dzsentrimentalitást”, esetleg a „Pató Pálkodást” emelik ki.⁷ A magyar folklór is megőrzött elemeket, amelyek a népi kultúrkincsben élnek tovább. A mesék világában Mátyás király (Hunyadi Mátyás) nevéhez sok érdekes történet fűződik. Személye kultikus hatású mind a mai napig. Csak néhány dolgot emelnék ki: ilyen például az okos lány esete, hogy „jőjjön is meg nem is”, „hozzon is ajándékot, meg nem is”, „köszönjön is, meg nem is”, vagy „kivéve a gyevi bírót” és az „egyszer volt Budán kutyavásár” mondások. Mondhatnánk, hogy ez erőltetett megközelítés, mert mindenhol volt és van ilyen jelenség. Csakhogy a kultúra egyik sajátossága éppen az, hogy a napi dolgokban éppen az adott környezetben tükröződik vissza, és nem kell ennek feltétlenül tudatosnak lennie. Az „okos lány” eseténél maradván a „látszattevékenység”, „tegyünk eleget az elvárásoknak, de azért a mi akaratunk is érvényesüljön”, a „mindent szabad, ami nem tilos”, „ez rám nem vonatkozik” hozzáállás viszont jelenségeként a rendészeti tevékenységben is tetten érhető a jogi szabályozás ellenére is.

A rendészetet képviselő személy intézkedései, viselkedése, általános megítélése is erősíti egy olyan kép továbbélését, amely valamennyi érintettet valamilyen módon befolyásolhatja. A mérvadó értékítéletet az a közeg adja meg, amellyel a rendészet kapcsolatba kerül, ezzel is kifejezi az igényeihez kapcsolódó elégedettséget, míg az intézményi minősítést a „megrendelő”, az állam artikulálja, annak alapján, hogy az elvárásai, követelményei mennyire valósultak meg. Ezen kívül még számos más megközelítés is létezik. A rendészettel kapcsolatban is folyik valamilyen közvélemény-kutatás, emellett nem szignifikáns mértékű elégedettség-vizsgálat is, de erre nem lehet a rendészeti kultúra értékítéletét alapozni. Az egyes szervezeteken, intézményeken belüli esetleges elégedettségi vizsgálatok nem fedik le teljes körűen a rendészeti területet, így nem fogadhatók el reálisnak.

A rendészeti kultúra megítélése is az egyediből általánosított esetekre épül. (Ez különösen torz képet adhat, mert a rendészeti kultúra egyfajta ágazati kultúra is egyben.) Mivel a rendészetben belül rendőrség létszámában és hatáskörében van leginkább jelen az emberek életében, a rendészetre vonatkozóan ebből is általánosítanak. Ismételten hangsúlyoznom kell azonban, hogy a rendőrség nem azonos a rendészettel.

A rendészethez fűződő értékrend, megítélés, kultúra valós probléma. Talán nem véletlen, hogy a Rendőrség Tudományos Technológiai és Innovációs Tanácsa részére készült tanulmány⁸ a foglalkozási kultúra alakítására kidolgozott stratégia kiindulópontjaként (magának a rendőrségnek nincs testületi stratégiája) egy négytényezős viszonyrendszert (a civilekhez (a civilvilághoz) való viszony, a rendhez való viszony, a hatalomhoz és az erőszakhoz való viszony, a szervezethez való viszony) jelöl meg, amely a rendészetben dolgozók társadalommal való kapcsolatát mutatja, s amelyek segítségével leírható valamennyi rendészeti foglalkozási kultúra. Ezeknek a paramétereknek a tartalmát, pedig az egyes determinánsoknak a megváltoztatásával tartja befolyásolhatónak. Stratégiai célként egy olyan foglalkozási kultúra kialakítását tűzi ki, amely alkalmas arra, hogy a rendészet képes legyen csökkenteni a társadalmi konfliktus-potenciált. Ehhez egy, a

⁷ Egy találó amerikai szólás szerint „Ha egy magyar mögötted lép be a forgó ajtón, ne csodálkozz, ha előtted jön ki.”

⁸ Rendészeti kulturális stratégia. 17. számú előtanulmány az átfogó rendészeti stratégia társadalmi vitájához. Készítette: Krémer Ferenc, Molnár Katalin, Szakács Gábor, Valcsicsák Imre. Budapest, 2008. Forrás: <http://www.police.hu/magyarendorseg>

stratégiai helyzetértékelés szempontjából is korrekt (!) helyzetértékelést találunk: „A rendészeti foglalkozási kultúra jelen helyzetét a determinánsok alapján jellemezve megállapítható, hogy egy nyíltan kifejtett társadalmi szerep-meghatározás nélküli, militáris, erősen hierarchikus, nem feladatorientált struktúra uralkodik. Mindehhez egy tisztázatlan és elavult szelekciós rendszer, illetve egy olyan képzés tartozik, amely túlhaladott koncepciók alapján folyik, s az oktatók nem ritkán kontraszelektáltak. A jogi szabályozás a rendészetet mindenekelőtt erőszakszervezetként kezeli, ennek minden negatív következményével a civilekre és a rendészetben dolgozóakra nézve.”

Mivel ezt az anyagot rendőrök, vagy a szervezethez kötődő személyek készítették, maga a megállapítás már a megoldás első lépéseként kezelhető, csak hogy a rendészettel kapcsolatos anyagokban (ez minden vonatkozásban bizonyítható) rendszeresen keveredik a rendészet és rendőrség értelmezése, ezzel együtt a belső viszonyrendszer megoldásközpontú vizsgálata nem kellő határfokú. (Nincs tisztázva, mi tartozik a rendészet komplex fogalomkörébe.) A szervezet(ek)en belüli viszonyrendszer hierarchikus-militáns kritikái megközelítése (címkezés) nem fedi le a valós szervezeti működési mechanizmusokat. (Nem jelenti azt, hogy a rendészet teljes egészében militáns kategóriákkal leírható.) A változtatások rendszerint kívülről kezdeményeződnek, aminek nincs belső szervezeti támogatottsága, sőt éppen erős ellenállást váltanak ki. A hierarchikus szervezetek nem minden esetben működnek az „általánosan elfogadott, a társadalmi átlagnak megfelelő módon.” Ez megjelenik a szervezeti kultúrákban is.

A rendészeti kultúra vonatkozásában ez lehet a megközelítés egyik pillére: a rendészeti kultúrát megítélésem szerint nem lehet az egyes rendészeti/rendvédelmi szervezetek szervezeti kultúrái összességeként felfogni. Még akkor sem, ha ehhez társítjuk a szakmai kultúrákat is.

Akkor tehát hogyan azonosítható a rendészeti kultúra?

Vannak rendészeti szervezetek, azonosíthatók a rendészeti tevékenységek, léteznek kapcsolat- és viszonyrendszerek, amelyek alá és fölé, illetve mellérendelt viszonyban vannak, vannak olyan intézmények, amelyek rendészeti besorolásúak és rendészettel foglalkoznak, vannak olyanok is, amelyek e kategóriába tartoznak, de nem csak rendészeti tevékenységet végeznek, és természetesen létezik olyan is, amelyik nem rendészeti szerv, de rendészeti feladatai vannak.

Ha rendészeti kultúrát vizsgáljuk, akkor a jelenség oldaláról nézve meghatározó az állampolgárral/ügyféllel kapcsolatba kerülő rendész személye. A rendésznek van munkahelye, a feladata elvégzéséhez előírt szakmai iskolai végzettsége, szakmája és valamilyen módon viszonyul saját státusához, tehát van valamilyen fokú hivatástudata, és természetesen tételezzük fel, hogy nem szenved identitászavarban, azaz tisztában van vele, hogy tulajdonképpen kicsoda-micsoda is ő valójában.

Kezdjük az „alsó szinttel”, a munkahellyel, amely általános értelemben az a legális kereseti lehetőséget biztosító, rövidebb-hosszabb idejű munkaalkalom, amely során a munkavállaló és munkaadó közti viszonyrendszer az érvényes szabályozásnak megfelel, részben vagy egészben eleget tesz a munkavállaló nyugdíjmegalapozásának, a társadalom és egészségbiztosítási rendszerben maradásnak és rendszeres keresetet garántál. A rendészetben dolgozó állomány teljes egészére elmondható, hogy a munkahely szerepe és jelentősége a fentiekkel körülhatárolható.

A rendszerváltozást követően (lassan már két évtized telt el azóta) több generáció vált ki a szervezetből és meghatározóvá vált egy bizonyos korosztály túlsúlya. A munkahelyi kötődés részben anyagi kényszer, részben szükségmegoldás, részben az elhivatottság/hűség/kötődés kifejeződése. A munkahely értelmezése után a következő szint a szakma, a foglalkozás lehet.

A szervezeti kultúrát vizsgálva ki kell térni a szakmai kultúrákra is. Az „így szoktuk”, „nálunk ez így működik”, „ez nem elfogadott” kifejezések gyakoriak e területen. A szakma: valamely (meghatározott) képzettséget és gyakorlatot igénylő foglalkozás. Szakma lényege: a gyakorlója, a szakember a szokásostól eltérő munkahelyi/szolgálati/élet körülmények között is képes a tanult ismeretek magas szintű, közvetlen vezetői, illetve szakmai irányítás nélküli, önálló, gyors, hibátlan és szakszerű alkalmazására, tevékenységének és a munka eredményének önálló ellenőrzésére, hibáinak kijavítására. Tehát, a szakképesítésre jellemző munkatevékenység automatikus, a tudat közvetlen irányítása nélkül működő összetevője, eleme, amelynek szintje az adott készség birtoklása révén végezhető tevékenység tartalmát tükrözi. (A fentiek alapján a rendészeti kultúra szakmai alapjai már jól körülhatárolhatók.) Általános megközelítésben a foglalkozás: az a tény, hogy valakivel, valamivel foglalkoznak. Megélhetést nyújtó rendszeres tevékenység, munka. Szellemi foglalkozás. Szakma, mesterség. Oktatási, kiképzési időben terv szerint végzett tevékenység.⁹

A klasszikus szakmák fogalma is változik az idők folyamán. A professzionalizáció/specializáció/automatizáció előrehaladása olyan gyors, hogy néhány évtized alatt is a hagyományosan elfogadott, teljes felsőoktatási integrációval rendelkező szakmák sorába kerülnek egyes, történetileg még mindenképpen újak számító szakterületek szakmái, míg egyesek beolvadnak másokba, vagy teljesen új területek önállósdnak. A növekvő számú (talán inkább differenciálódó?) szakmák léte egyúttal azt is jelenti, hogy a kapcsolatrendszerek jellege is változik. Professzionalizációról azonban csak akkor beszélhetünk, ha az új tevékenység mint körülhatárolt szakmai kompetenciakör felsőoktatási integrációja is megtörténik. A felsőoktatási integráció, pedig nem a szakmai továbbképzésekben, hanem az egyetemi, főiskolai alapképzésekben, illetve kiegészítő képzésekben jut kifejezésre.

Nézzük meg a harmadik fontos kategóriát, a hivatást, amely az adott foglalkozás, pálya iránti hajlam, elhivatottság vagy ezek alapján történő pályaválasztás, artikulált életcél. Ez a szint a szervezeti kötődést egyéb negatív feltételek esetében is értéként kezeli. (Kérdés: más értékrendben is érték marad?)

Ha a (rendészeti) feladatrendszert nézzük, akkor a megoldás módszerei, a szemléletmód, az önazonosítás terén vannak/voltak különbözőségek. A szervezeti/szakmai kultúrák esetében meghatározó a szervezet tagjának viszonyulása a szervezethez, a foglalkozásához, a társaihoz és ahhoz a tudathoz, hogy őt, mint a szervezet tagját a társadalom, a szűkebb, tágabb környezet hogyan értékeli (magát a rendészetet a legtöbb rendész nem tekinti tudatos viszonyulási tényezőnek). Az egyenruhás állomány csak kis része készül kora óvodás korától erre az életpályára. Az tény, hogy nagy befolyással bír a mintakövetés, a pályára irányítás, de a rendszerváltozás után sok esetben a kényszersmegoldás is. Már nem az lett a környezetben az alapvető érték, hogy ki mennyi ideig dolgozik egy munkahelyen, hanem, az, hogy képes-e munkát találni?¹⁰

⁹ Forrás: http://www.kislexikon.hu/foglalkozas_a_a.html

¹⁰ Teke András: Munkahely – szakma – hivatás. Határőr igazgatóságok hivatásos és szerződéses állományának pályán tartási távlatai. Határőrségi Tanulmányok, 1998/4. szám 47-73. o.

Ha abból indulunk ki, hogy a szervezeti kultúra az adott szervezet tagjai által elfogadott, közösen értelmezett értékek, hiedelmek, meggyőződések rendszere, akkor ez egy erősen hierarchikus szervezetben sajátosan jelenik meg.

A szervezeti kultúra olyan, a szervezetben dolgozók által kívánatosnak tartott gondolkodás és viselkedésmód, amelynek alapját a munkatársak által közösen vallott és követett értékek adják, és amelynek szellemében a szervezet tagjai reagálnak a környezet kihívásaira, oldanak meg helyzeteket stb. Az idézett RTTIT-tanulmány esetében a szervezeti kultúra alakítására irányuló stratégiai megoldások elméleti és gyakorlati vonatkozásai sok kérdést vetnek fel, hiszen rendszerint egy alapvetően szerves fejlődés eredményeként alakul a szervezeti kultúra, az erőszakos beavatkozások rendszerint értékvesztést, értéktorzulást okoznak és a kialakított formáció csak koncentrált és folyamatos „felülről jövő” ráhatással tartható fenn. Ez esetben, pedig nem csak egy szervezetről lenne szó, hanem a rendészetről.

Van egy lényeges mozzanat a szervezeti/szakmai kultúra esetében, amit a döntéshozók nem tartanak fontosnak: az igények megfogalmazása és kielégítésük biztosítása. Nem mindig kerül tisztázásra, hogy az iskolai képzési rendszer mennyire képes egyidejűleg a rendészeti szakmai/professzionális igényeket és a társadalmi elvárásokat kielégíteni, mennyire köti a szervezethez az egyént és mennyi mozgásteret ad neki a társadalmi/regionális/globális munkaerő-piacon.

Mivel a probléma-megközelítés nem komplex, a megoldások sem komplexek. Egyik ilyen megoldási kísérlet a tanfolyamok rendszere, ami önmagában pozitív törekvés, de nem történt meg a rendszerbe való illesztése, illetve önmagát a rendszert nem tették ennek befogadására alkalmassá.

A rendészeti tanfolyamokat (vezetőképző/mester vezetőképző, stb.) nehéz az állami oktatási struktúrába és rendszerbe ekvivalenciaként beilleszteni és ennek megfelelően mindenképpen torz megoldás, ha a hierarchikus szervezetek a belső működés során ezt az állami képzés elé helyezik. A vezetői és szakmai képzést szerves egységben, de nem azonos mércével és egymást helyettesítve kellene kezelni, mert ez a szervezeti szakmai kultúra sérelmére, az értékrend aláásása irányában manifesztálna. Vulgárisan kifejezve a jó szakember nem biztos, hogy jó vezető is és fordítva is igaz. Az lenne az ideális, ha ez a kettő fedné egymást. A jelenlegi gyorsan változó világban a vezetőknek döntően a változások kezelésével és a tudásmenedzsmenttel kellene¹¹ foglalkoznia, ez egyenesen kötődik a szakmai, szervezeti és a rendészeti kultúrához is.

Rendészeti kultúra és a változások kezelése

Fontos lenne a beazonosított szervezeti/szakmai kultúrák és az ágazati kultúra oldaláról nézve annak az ismerete, hogy egy adott szervezet, illetve maga a rendészet a változások mely stádiumában van. Természetesen feltételezhető, hogy az adott szervezeteknél illetve a rendészeti ágazatnál összességében koordináltan működik a változásmenedzsment.

A változások kezelésénél csak a komplex megoldások jöhetnek szóba, bonyolítja a helyzetet az integrált megoldások alkalmazása is. A mindenkori szervezeti/ágazati vezetőknek a felelőssége, hogy milyen szemlélettel, igénnyel, hatékonysággal alkalmazza a

¹¹ Teke András: Az integrált intézményi és tevékenységi működés komplex megközelítése a vezetés-irányítás oldaláról. Pécsi Határőr Tudományos Közlemények IX. Pécs, 2008. 73-106. o.

megoldási lehetőségeket egy új minőségi szintre emelve a szervezeti-tevékenységi-kapcsolati mutatókat.

A változások kapcsán abból célszerű kiindulni, hogy markánsan átalakulnak a szervezetek lényeges jellemzői, a tevékenységi struktúrák, a folyamatok, az alkalmazott eljárás-technológiák, a teljes szervezeti hierarchia belső tartalma és megjelenése, a szervezeti kultúrák, magatartási normák. (Tehát a változások két nagy csoportját vizsgálva lehetnek „morfostatikus” változások, amikor csak az „üzemállapot” változik (pl. a rendőrség-határőrség integrációjában ezt így értelmezte a rendőri vezetés!), a szervezet nem, vagy „morfogenetikus” változások, amikor a szervezet is módosul, tehát átszervezés, szervezetfejlesztés, integráció valósul meg.)

A változásokkal szemben mindig is volt és lesz ellenállás, ez sok esetben beépülhet a szervezeti, sőt az ágazati kultúrába is, ráadásul a szemlélet „átörökhethető”. Minden esetben teljes körűen felmerül az egyéni érdekek féltése: ez vezetőre, beosztottra egyaránt vonatkozott/vonatkozik. Ehhez társul a nagyfokú értetlenség, bizalomhiány. A változásokkal járó körülményeket tudatosítani kell/kellene, mert ennek hiányában az érintettek nem értik a dolog lényegét és ösztönösen ellenállnak. A dolog kimenetelének hiányos ismerete bizalmatlanságot, bizonytalanságot eredményez.

Mindezt bonyolítják az eltérő szervezeti és szakmai érdekek: a rendvédelmi szervek állománya heterogén mind életkor, mind képzettség, mind a szervezethez való kötődés (munkahely-szakma-hivatás) alapján. Motiváló tényező már nem a hivatástudat, hanem a pozícióhoz kötött hatalmi helyzet és a biztosnak tekinthető, adott nivójú megélhetést lehetővé tevő anyagi háttér. (Lásd munkahely-szakma lényege!) Az alkalmazott/dolgozó biztos munkahelyet akar, a megszokott helyzet tartós (!) fenntartását. A szervezeti működés rendszerszemléletű vizsgálata nem elterjedt, az egyes alkalmazottak nem ismerik a másik területen dolgozók tevékenységét, sok a téves megítélés, általánosítás.

Az egyéni érdekek mellett megjelenik a csoportérdek is, amely akkor különösen veszélyes, ha szervezeti érdekként tünteti fel magát. Ezzel együtt jár egyfajta félelem is attól, hogy az új helyzetben nem tudnak megfelelni az elvárásoknak.

A megoldás során kellő figyelmet kell(ene) fordítani az alábbiakra: helyzetbehozás, tájékoztatás, felkészítés, részvétel (bevonás útján) a változási folyamatokba, ösztönzés, negatív jellegű részvétel kiküszöbölése, amely a „hogyan nem”-re helyezi a hangsúlyt, illetve indoklás és érv nélküli kritikát hoz fel, támogató vezetői magatartás, a problémákra való összpontosítás, tárgyalások, egyeztetések.

Csak vázlatosan került érzékeltetésre, hogy mennyire összetett feladat a változások kezelése. A célt pontosan meg kell határozni, és ismerni kell az azt nem veszélyeztető kompromisszumok körét. Egy a lényeg, minden érintettnek kell alternatív lehetőséget biztosítani. Ez is a szervezeti és ágazati kultúra része! Ha tehát kívülről kíván bárki a szervezeti/szakmai és ágazati kultúrákba „beavatkozni”, akkor nem mellőzheti a fentiek mérlegelését. A szervezeti/szakmai és ágazati kultúra megváltoztatására irányuló törekvés is változáskezelés!

Ismét fogalmi problémák merülnek fel: át-újjászervezésről, egyáltalán valós változásról beszélünk-e. Az újjászervezés folyamán a körülmények vizsgálatakor mindig kell(ene) egyfajta kockázatelemzést végezni. Erre megvannak a kialakult technikák, csak alkalmazni kell tudni. Az új módszerek fokozatos bevezetése segíti a változások elfogadását (elektronikus vezetési megoldások, SWOT-analízis, PEST (PESTEL)-analízis, brain storming, ötletbörze, stb.).

A változások kezelése a vezetői döntési folyamat során valósul meg. A lényeg a változtatási kényszer felismerésében van és azon információk megszerzésében, amelyekre szükség lehet. Újjászervezés esetén ajánlott például az ún. RTEBP módszer (Reengineering Technology for the Effective Business Processes azaz üzleti folyamatok újjászervezésének módszertana) adaptálása.¹²

A szervezeti működés átfarmálódását idézi elő (éppen a megfelelési kényszer miatt) a stratégiai gondolkodásmód, a minőségi szemlélet, a teljesítménymérés, a felelősség és az ügyfél-orientáció dimenzióinak az alkalmazása. Mint már utalás történt rá, a menedzsment fejlődése¹³ folyamatosan (de sok esetben ellentmondásosan) épül be a közigazgatásba a versenyszférában létrejött eredmények felhasználásával és járul hozzá a közigazgatási szervek magas működtetési, fenntartási költségeinek csökkentéséhez, az új stílusú, egyéni és szervezeti teljesítmény-centrikus működés megteremtéséhez.¹⁴

Összességében elmondható, hogy a hangsúly az eredményekre és a vezetők felelősségére kerül, jelentőséget kap a világos és egyértelmű szervezeti célok megfogalmazására való törekvés, a bürokratikus szervezeti és személyzeti struktúrák és folyamatok helyett pedig – a gazdaságosság és hatékonyság figyelembevételével – a rugalmasabb megoldások.

Nem elsősorban a szervezeti/szakmai, illetve ágazati kultúra külső behatásra történő befolyásolásával változik a szakterület, hanem a változások hatnak ki a szervezeti/szakmai és ágazati kultúrára. A stratégiai megközelítésnél fontos az ok-okozati összefüggések tisztázása.

A hosszúra sikerült változás-kezelése anyagrész után térjünk vissza a rendészeti kultúrán belül a szakmai-szervezeti kérdéskörhöz. Ha tetszik, ha nem, sok különböző szakma egy kategórián belüli kezelése (rendészet) nem pusztán szervezési és hatalmi kérdés. Egy szervezeten belül sok szakma él együtt, ennek megfelelően a szervezeti és szakmai kultúra is sokszínű. Példa a közelmúlt történéseire: annak ellenére, hogy a rendőrségi és a volt határőrségi tevékenységi rendszerek közt megvoltak a kapcsolódási pontok, az „átnevezés” az eltéréseket és sajátosságokat nem küszöbölte ki. A napi és a hivatalos szóhasználatban megmaradt a határrendész, határrendészet kifejezés, sőt bizonyos külső jegyek (ékitmény) megmaradtak, „kihordási ideje” van a volt határőrségi ruházati cikkeknek, de ez a határrendész már nem ugyanazt jelenti, mint 2008. január 1-je előtt, így a példánál maradva, de általánosított értelemben is szervezeten belül markánsan jelenik meg a szakmai identitás problémája.

Létezhet-e a szervezeti és ágazati kultúrán belül szakmai identitás?

Szakmai identitás az egyén valamely szakma gyakorlójaként vallott felfogása saját magáról és elhatárolódása más szakmáktól. Az egyén (az adott szakma gyakorlója) tisztában van azzal, hogy mit tehet, mit kell megvalósítania munkája során, milyen kompetenciákkal rendelkezik, és milyen célokat kell elérnie azon a szakmai területen, amelynek gyakorlására végzettsége feljogosítja. Itt jön a képbe az olyan szervezeti kultúra, amely nehezen tolerálja az eltérő, valójában saját (mert már szervezetiileg hozzá tartozik) szakmai identitást. Azt

¹² Raffai Mária: RTEBP újjászervezési módszertan. Hazai üzleti kultúrákra adaptált modell. Novadat Kiadó, Budapest, 1999.

¹³ Farkas Ferenc: Változásmenedzsment. KJK-Kerszöv Kiadó. Budapest, 2004.

¹⁴ Teke András: Menedzsment és rendszerszemlélet. Határőr 2006/6. szám 18. o.

igyekszik mielőbb asszimilálni és a sajátjával helyettesíteni. (Lásd határbiztonság és közbiztonság viszonya!)

A szakmai identitás vizsgálatánál célszerű kitérni annak alkotóelemeire:

- élettapasztalat (személyes és „örökölt”),
- tapasztalat a szakmai munka valamely szűkebb területén,
- sikerélmények,
- környezeti, otthoni, családi indíttatás,
- a barátok és környezet közvetett és közvetlen hatása,
- a szociális kapcsolatok minősége,
- az érintettség minősége,
- a modell-képzési képességek,
- a környezetben végbemenő változások, azok kezelési képessége,
- iskolázottság, végzettség, műveltség,
- a fejlődés iránti igény,
- az adott szakterület törvényi szabályozása, ha van ilyen (pl. szakmai etikai kódex, szakmai etika)

Innen csak egy lépés az adott szervezeti kultúra értékrendje. A szervezeti kultúrát alkotó értékek:

- a munkakörrel (szűkebb szakterülettel, szakmával) vagy a szervezettel való azonosulás,
- egyén vagy csoportközpontúság,
- humán orientáció (feladat-kapcsolat, mozgástér),
- belső függés – függetlenség (általános-speciális),
- erős vagy gyenge kontroll,
- kockázatvállalás (vezetési szintek viszonya),
- cél/tejesítményorientáció/sikerorientáció/eszközorientáció/túlélés,
- konfliktuskerülés – konfliktustűrés/kezelés,
- környezettudatosság foka,
- rövid vagy hosszú távú időorientáció/jövőtervezés/jövőkép.

Az értékeknél ki kell térni arra is, hogy a szervezeti/szakmai és ágazati kultúra milyen választ jelenít meg arra vonatkozóan, hogy a szervezet/szakma hogyan viszonyul a külső változásokhoz (egyfajta adaptáció), és hogyan kezeli a belső folyamatokat.

A homogenitásra törekvő szervezeti és ágazati kultúra igyekszik garantálni a kiszámítható viselkedést; lehetővé teszi és elvárja az erős lojalitást, elkötelezettséget, azonosulást; rendszerint hatalmi eszközökkel biztosítja a szervezetek számára a munkaerő hatékonyabb megtartását és alacsonyabb fluktuációt; illetve a szervezeti tagok életében a külső (formális) szabályok helyett önkéntes normakövetést indukál.

Az „erős” szervezeti/szakmai és ágazati kultúra legjelentősebb kockázata a rugalmatlanság (változtatás nehézsége). Rugalmas lehet egy pre és proaktív jellegű szervezet, jövőképtelen egy reaktív és inaktív jellegű szervezet.

A fentiek szellemében, kiindulva a szervezeti/szakmai és ágazati (rendészeti) kultúráváltás alakulásának feltételezett folyamatából, ha a szervezeti/szakmai és ágazati kultúrára hatást kívánunk gyakorolni, ami önmagában nem veszélytelen szándék, indokolt a szervezet jövőképevel, értékeivel, filozófiájával, a kiválasztással és előléptetéssel kapcsolatos alapelveket áttekinteni és egy folyamatba illesztve tudatosan alakítani. Érdemes lehet a munkakörnyezet fizikai kialakításán is változtatni, hatékony munkavégzést garantáló feltételrendszert kialakítani.

Átgondolandó a meglévő szlogen, nyelvezet, arculati elemek felfrissítése. Fontos, hogy a munkatársak megfelelő készségfejlesztő, attitűdformáló tréningekben, belső képzésekben részesüljenek, és a vezető maga is adja át tudását a beosztottaknak. A jutalmak és előléptetések rendszerének változtatásával is befolyásolható a kultúra, hiszen a régi kultúra elem helyett (pl. minden egység csak a maga munkáját végezze), most az újat célszerű jutalmazni (pl. folyamatszemplélet, a funkcionális egységeken túlmutató ügyfél-centrikusság).

Befolyásoló hatással bírnak azok a történetek, legendák, mítoszok melyek a szervezet kulcsembereiről és a szervezet életében fontos eseményekről terjednek. A vezető viselkedése mindenkor modellként szolgál a munkatársak számára. Alapvető kultúrabefolyásoló hatása van annak, hogy mint vezető a problémahelyzetekben viselkedik. A szervezeti struktúrák, a hierarchia formális szintje és a működő rendszerek is hatással vannak a szervezeti/szakmai és ágazati kultúrára.

A hatékony kultúraváltás egyszerre igényli az egyes részelemek tudatos változtatását és összehangolását. Nos, ez főleg elméletileg igaz!

A politikai kultúra

A szervezeti/szakmai és ágazati kultúra érvényesülését nagyban befolyásolja az adott társadalomban érvényesülő politikai kultúra. A politikai kultúrára mindig az illető ország történelme és sajátos vonásai nyomják rá bélyegüket. Politikai kultúránkat ugyanazok a tényezők alakították sajátossá, amelyek a politikai rendszer túlsúlyát létrehozták. A politikai rendszer túlsúlyossá vált, s mint a társadalom alrendszere oly mértékben kiteljesedett, hogy olyan rendszereket is befolyásolt, amihez nem lett volna köze. Az ilyen politikai rendszernek kicsi a konfliktustűrő képessége és a kompromisszumok kötésére való képessége.¹⁵

A politikai kultúra öröklődik, importálódik és alakul. Nem az az igazi politika, amely az ország (kérdés, hogy ki mit ért ezalatt) problémáit oldja meg, úgy nagy általánosságban, szépen lózungosan, hanem valódi emberek vagy embercsoportok konkrét aggodalmaira vagy problémáira, a szakmai kérdésekre is kínál megoldást, előre gondolkodik, látja az összefüggéseket és ezeket kezeli egy komplex csomagban.

Az, hogy a (politikai) szakértők újabb és újabb programokkal hozakodnak elő a probléma/válság/veszélyek azonnali (!) kezelésére, nem reálpolitika, hanem aktuálpolitikai hazárdjáték a jövővel.

¹⁵ Forrás: http://www.vizsgazz.hu/index.php?option=com_content&task=view&id=952&Itemid=220

Ami a politikai kultúra érték-elve lenne, az a konszenzuseresés, éppen az hiányzik s ez a fő gátja a szakmai érdekérvényesítésnek. Gond van magának a kultúrának politikai értelmezésével, ami lehetővé teszi a valós tartalom mással való helyettesítését. „... a kultúra általános fogalmát meghatározhatjuk egyrészt valamiféle olyan teremtő tevékenykedés felől, mely egyfajta belső viszonyulást és magatartást fejez ki, másrészt e tevékenységek objektívációi, tehát a vallás és az állam, a művészet a tudomány, a nyelv, a jog, stb. felől is. Azaz a kultúra fogalma magába foglal mindenfajta teremtő tevékenységet és azok eredményeit, ekképp valamiféle értéket is.”¹⁶ A fentiekből kiindulva hogyan jellemezhetnénk a politikai kultúra és biztonságsszolgáltatáshoz kapcsolódó szakmai kultúra viszonyát?

A kapcsolat a rendészet vonatkozásában túl direkt, visszacsatolás nélküli, egyoldalú és nem funkcionális. A stratégia helyett az üzleti/fiskális/ad hoc/látszat/kényszer/eseménykövető és önigazoló megoldások jelzik a politika szerepének lényegét a biztonság és a rendészet vonatkozásában. Hiányoznak a konszenzuson alapuló szakpolitikák, így a releváns rendészeti szakpolitika is, ami hosszú távon nem tartható.

Sajnálatos módon a szervezeti/szakmai és ágazati kultúra is tükrözi a politikai kultúra állapotát. Ennek elemzésére jó lehetőséget adhatna a rendészeti formális és informális kapcsolat-és viszonyrendszer komplex, tényalapú elemzése.

A rendészet, rendészeti kultúra és a politika viszonyának frappáns jellemzése lehet az alábbi idézet: „*De nekünk, Szent Atyám, nagy erőt ad, hogy nem tudjuk pontosan, mit akarunk. A szándékok teljes bizonytalanságából bámulatos manőverezési szabadság születik.*”¹⁷

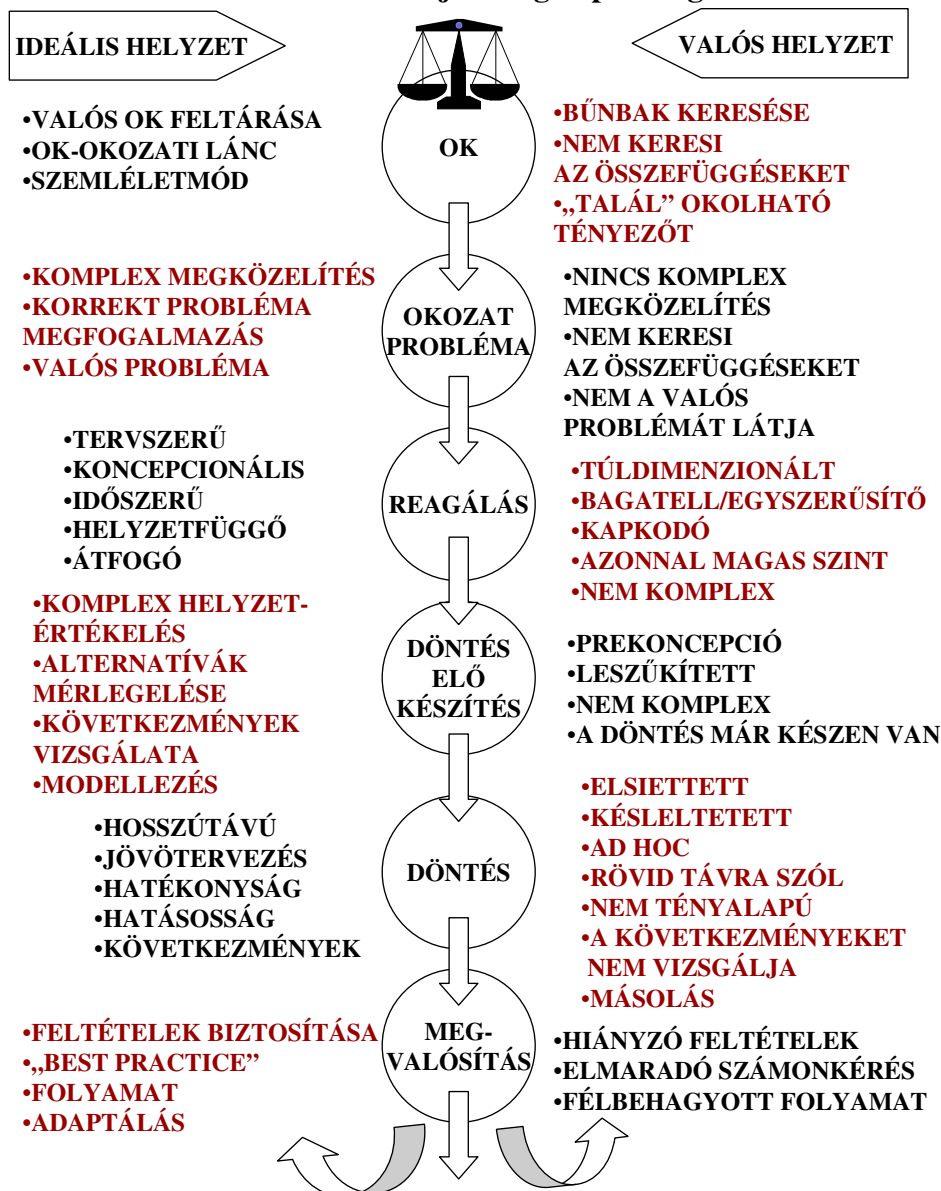
Jelenségek alapján egy sajátos helyzetbemutató...

A probléma felvezetésénél szó volt a megközelítés kérdéseiről. Mivel maguk a jelenségek meghatározó erővel bírnak egy-egy probléma megítélésénél, lehetőséget nyújtva az általánosításra, rövidített formában kísérlet történik egy jelenség alapú rendészeti jellemzésre, ami tükrözi a rendészeti kultúra problematikáját is. Bár ellene vagyok a leegyszerűsítéseknek éppúgy, mint a túldimenzionálásnak, a terjedelmi korlátok az alábbi megoldást erősítik:

¹⁶ Kondor Zsuzsanna: A kultúra fogalmának és tartalmának változása Cicerótól Carey-ig Forrás: <http://www.phil-inst.hu/uniworld/kkk/crosscul/kondor/1.htm>

¹⁷ Jean Anouilh: Becket vagy Isten becsülete

A rendészeti kultúra jelenség alapú vizsgálata



Lehetséges megoldási irányok

Etikátlan lenne csak a problémákról beszélni. Kérdés, hogy milyen megoldás kínálkozik. Az semmiképpen nem tolerálható, hogy a szervezetekre és magára az ágazatra kívülről, egyik napról a másikra „rákényszerítsék” az új szervezeti/szakmai illetve ágazati

kultúrát. Lehet adni az állomány kezébe etikai kódexet, attól még a helyzet nem változik. A biblia megírása, terjesztése önmagában nem volt hatékony, kellett hozzá szakemberek, akik megértették és először az emberek helyett elolvasták a szöveget és megtanították őket, hogy kell olvasni, értelmezni, érteni és hasznosítani mindazt, ami a betűk mögött van. Amíg ezt a tudást nem adják át az érintetteknek, a hatás elmarad. Nem véletlen, hogy sok rendészeti szakember a militáns vonások csökkentését szorgalmazza. Parancsra sok mindent meg lehet csinálni, de a kultúraváltáshoz több kell. Mindenek előtt szemléletváltás. Meg kell tanulni másképp is gondolkodni. (Erre vonatkozóan több tanulmány is megjelent.)¹⁸ Első lépés a tényeken alapuló döntések preferálása, ehhez komplex értékelések lefolytatása és a folyamat-rendszer és hálózatos szemlélet következetes érvényesítése, a koncepció-szereplők-szabályok elv egységes érvényesítése ajánlott. A szemléletváltás egyik útja lehet a minőségügyi szemlélet érvényesítése a rendészeti területén. Ez nem a költséges és formális auditok lebonyolítását jelentené, hanem elsősorban a rendészeti felső vezetést hozzáállásának a gyökeres megváltoztatását: ne felesleges dolognak tartás, hanem használják ki annak előnyeit. A minőségügyhöz való vezetői viszonyulás jól jelzi, mire lehet számítani a rendészeti kultúra területén: a változatlan konzerválására. Miért éppen a minőségügy lehet az egyik kitorési pont?¹⁹

A siker és a versenyképesség alapvető feltételei a jövőben: Az emberi erőforrások eddigénél jobb és állhatatosabb minőségi motivációja, az anyagi folyamatok hatékony minőségmenedzsmentje, a szolgáltatások fejlesztésének és új szolgáltatások bevezetésének jobb minőségügyi megalapozottsága, a minőségstratégia irányítását végző vezető szerepének új jellemzői.

A minőségügy térhódításának mai jellemzői és a kor elvárásai:

A mai egyre követelődzőbb gazdasági, társadalmi és technológiai (biztonsági) környezetben a szervezetek sikerének a kulcsa az ügyfél ítélete szerinti érték állandó szem előtt tartásában rejlik. (Nem a mesterkelt és drága közvéleménykutatásban.)

A minőség ügyfél általi nyomon követésében nélkülözhetetlen az információtechnológia és az internet következetes alkalmazása. Egy integrált, szisztematikus, az egész szervezetre/ágazatra kiterjedő minőség alapú hálózat kiépítése, amely felöleli a termékek és szolgáltatások fejlesztését, a folyamatok teljes volumenét, kiemelten a „vevőszolgálatot”.

A minőségi kiválóságra való törekvés ösztönzése olyan eszközök és erőforrások segítségével, amelyek az egyéni minőségfejlesztésre helyezik a hangsúlyt („Minőségi rendszerek” kellene, ami visszatükröződik a kultúrában is). A legfelső vezetés irányító és motiváló szerepének fenntartása a szervezeti minőségügy területén. A kapcsolatrendszerben és partnerség létesítésben a hatékonyságot kell preferálni.

A minőséget kell a szervezet „nemzetközi kapcsolati nyelvévé” tenni a szakmaiság párhuzamos erősítésével. Az ügyfél ítélete szerinti érték mérése a szervezet/ágazat valamennyi tevékenységi területén. A minőség erejének és szolgáltatás-hatékonyságot fokozó szerepének elismerése a szervezet/ágazat valamennyi tevékenységében. Annak

¹⁸ Teke András: Az integrált rendvédelmi működés stratégiai összefüggései, Határrendészeti Tanulmányok 2007/1. szám 4-32. o.; Rendvédelmi stratégiai tervezés-biztonságszolgáltatás-minőségügy. Minőség és megbízhatóság 2008/3. szám 142-153 o.; Integrált rendvédelmi működés – integrált megoldások. Határrendészeti Tanulmányok 2008/1. szám; Az integrált intézményi és tevékenységi működés komplex megközelítése a vezetés-irányítás oldaláról. Pécsi Határőr Tudományos Közlemények IX. Pécs, 2008. 73-106. o.

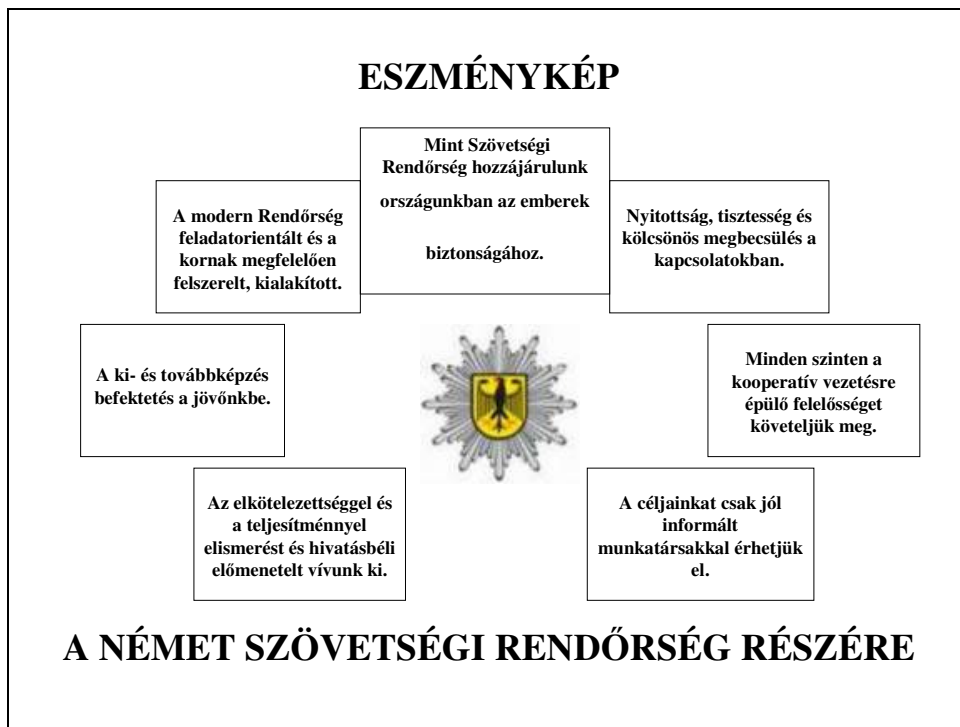
¹⁹ A.V. Feigenbaum: A minőség nemzetközi térhódítása. Minőség és Megbízhatóság 2007/2. szám 68-73. o.

tudomásul vétele, hogy a minőség területén végzett menedzsment és irányítás a mai környezetben a sikeres szervezeti/ágazati működés és vezetés alapját képezi.

A rendészet nem azonos sem szervezetenként, sem tevékenységileg a rendőrséggel, ennél jóval tágabban kell(ene) értelmezni, a rendészeti kultúrát is ennek megfelelően körülhatárolni.

Összegzés

A rendészeti kultúra is megújulás előtt áll. Az, hogy ez a folyamat mennyi idő alatt, hogyan, milyen hatékonysággal és áldozatok árán valósul meg, nehéz megjósolni. A megújulás kényszer, lehetőség, eszköz és módszer is egyidejűleg. Kérdés, hogy a felelős vezetési szint ezt hogyan értelmezi és hogyan lesz képes ezt a környezettel elfogadtatni. Ha szétnézünk az EU-ban, látható, hogy a rendészeti területen hihetetlen változások következtek be. Nemrég Németországban a Bundesgrenzschutz mint szövetségi rendészeti szerv a hazai rendészeti szervek egyik etalonja volt, akkor még zöld testületi színnel, aztán rövidesen Polizei des Bundes lett, lassan kezdődött a „kékülés”, ma már Bundespolizei-ről beszélünk, más image-zsal, más eszményképpel. Érdeemes megnézni a Bundespolizei eszményképét, amelyet Fórizs Eszter német nyelvű diplomamunkájából kölcsönöztem, s remélem a sajátkezű fordítás nem torzította el.



A rendészet egészére is javasolt egy eszménykép kialakítása...