

8. Loopbaanprofessionals, hoe ethisch zijn wij eigenlijk?

Doreen Admiraal

Het gaat bij vormgeven aan loopbanen en bij afspraken maken over wat we moreel, ethisch verantwoord handelen vinden, steeds meer om een voortdurend in beweging blijven, een meebewegen met veranderingen, ontwikkelingen in onszelf en om ons heen. We moeten ervoor zorgen dat we hiervoor goed uitgerust en in goede conditie zijn, dat we een soort ‘loopbaanfitness’ en ‘ethische souplesse’ zien te verkrijgen en zien te behouden. Gesprekken met voor ons belangrijke anderen, het aangaan van een echte dialoog in plaats van een ‘welles nietes’ discussie of ‘ja-maar gedoe’, kan hieraan bijdragen. Dit geldt voor ons als loopbaanprofessionals, maar ook voor degenen die ons om advies, of om begeleiding vragen. Door deze dialoog kunnen we als loopbaanprofessionals steeds beter leren onze persoonlijke en normatieve professionaliteit te vergroten. Dankzij deze dialoog kunnen we onze eigen persoonlijke en professionele ethiek weer verbinden met de publieke ethiek. Door in onze omgang met cliënten en opdrachtgevers onze waarden en normen te expliciteren, voeden we op onze beurt hen weer in het ethisch denken en handelen en daarmee ook de publieke ethiek.

In dit hoofdstuk wordt eerst het begrip ethiek en de daarmee samenhangende concepten ‘persoonlijke, maatschappelijke en morele identiteit’ en ‘persoonlijke, professionele en publieke ethiek’ (Van Es, 2000) nader uitgewerkt. In de daarop volgende paragraaf ga ik verder met de uitwerking van mijn visie dat loopbaanadviseurs zichzelf veel meer mogen zien als een maatschappelijk bewuste actor. De loopbaanprofessional daagt daarbij alle partijen uit, om expliciet te verwoorden wat bewustwording en uitwisseling betekent voor hun eigen waarden- en normvol handelen en voor de waarden en normen die de maatschappij hanteert (de publieke ethiek).

Waar Van Es het maatschappelijke aspect benadrukt, wil ik vervolgens vanuit mijn loopbaanprofessionaliteit net als Reekers (2007), vooral inzoomen op het persoonlijk functioneren en het mogelijk excelleren van mensen. Reekers geeft daartoe met zijn zogenaamde ontwerpwielen een handreiking voor de concrete invulling van begeleiding van cliënten. Waar Reekers een ontwerp wiel tekent voor het ontdekken van de excellente waarde van cliënt, voor ‘identiteits- en waarheidsvinding’, wil ik dit wiel dusdanig aanpassen dat het cliënten tevens uitnodigt te ontdekken welke ethiek zij in hun loopbaan willen hanteren. Tot slot wordt in dit hoofdstuk ingegaan op de mogelijke consequenties van mijn betoog voor de onderwijsinstellingen die opleidingen verzorgen voor loopbaanprofessionals. Door dit hoofdstuk heen speelt de vraag: ‘zijn we als loopbaanprofessionals bereid om met open blik in de spiegel te kijken en ons af te vragen of wat we daar zien aan moreel, ethisch handelen van onszelf in de dagelijkse praktijk, verantwoord is? Zijn we bereid het goede voorbeeld te geven?’

8.1. Ethiek en ethisch, moreel, handelen

Van Es (2000) benoemt een aantal basisbegrippen die volgens hem de kapstok zijn voor het gesprek over ethisch handelen. Hij heeft het over morele waarden als collectieve voorstellingen van het goede. Morele normen zijn de daaruit afgeleide gedragsverwachtingen of handelingsaanwijzingen. De collectiviteit van deze waarden en normen is echter nog geen garantie voor collectief eenvormig gedrag omdat er ook sprake is van een persoonlijke identiteit en de daarvan afgeleide maatschappelijke en morele identiteit.

Ethiek is volgens zijn definiëring ‘*de systematische reflectie op de acties op basis van morele waarden en normen*’. In reflectie op ons handelen vanuit die persoonlijke, maatschappelijke en morele identiteit hanteert hij drie basisbegrippen: persoonlijke, professionele en publieke ethiek.

Waar Reynaert en Spijkerman in hun boek *Loopbaandilemma's* (1998) als belangrijke loopbaanopgave het zoeken naar een eigen (arbeids)identiteit op basis van balans tussen gerichtheid op zichzelf en gerichtheid op anderen schetsen, beschrijft Van Es de keuze tussen egoïstisch en altruïstisch gedrag als een moreel dilemma: gerichtheid op eigen belang tegenover het pure belang van de ander. De manier waarop iemand hier keuzes in maakt en zich dienovereenkomstig gedraagt, noemt hij de *persoonlijke identiteit*.

Deze persoonlijke identiteit is als het ware ons verhaal, terugblikkend naar onze keuzes en gedrag in het verleden en ons verhaal over toekomstige plannen. Dit persoonlijk verhaal moet wel een samenhangend geheel zijn en duidelijk maken waarin wij te onderscheiden zijn van anderen. Tegelijk identificeren wij ons vanuit deze persoonlijke identiteit met andere individuen of bepaalde groepen en ontleen voor onszelf daaraan een *maatschappelijke identiteit*. Deze maatschappelijke identiteit, de identificatie met groepen op basis van huidskleur, sexe, religie, klasse e.d. of de rollen die we vervullen (zoon/dochter, vader/moeder, junior/senior, klant/dienstverlener etc.) is niet alleen iets wat we aan onszelf toekennen maar wordt ons ook door anderen toegekend en kan in de loop van de tijd veranderen. Doordat we in een andere levensfase komen of ons soms toch gaan distantiëren van bepaalde gedragingen en ons dan niet langer willen committeren aan ‘die mensen’.

Morele identiteit is bij Van Es net als maatschappelijke identiteit, een onderdeel van onze persoonlijke identiteit. Het is mijn verhaal over die zaken waar ik verantwoordelijkheid voor genomen heb over wat ik belangrijk vond en vindt en waar ik in de toekomst voor wil gaan en voor wil staan en merkbaar verantwoordelijkheid voor wil nemen. Soms wil men terugblikkend op eerdere morele keuzes zich hiervan distantiëren en nieuwe, andere morele waarden en normen gaan hanteren. Dan ontwikkelt iemand een nieuwe morele identiteit met nieuwe aspiraties.

Bij de zoektocht naar zelfkennis die leidt tot ons persoonlijk verhaal en tot onze persoonlijke identiteit is reflectie op en daarmee bewustwording van persoonlijke morele opvattingen, waarden en normen dus van belang. Deze reflectie en bewustwording van ons morele handelen die via een viertal vragen vergemakkelijkt kan worden, noemt Van Es *persoonlijke ethiek*. De vier vragen zijn:

1. Wat staat hier op het spel en wat zijn mijn gevoelens hierbij?
2. Hoe zijn deze gevoelens gerelateerd aan eerdere ervaringen in mijn leven en in dat van mijn naasten?
3. Welke weg wil ik gaan, wie wil ik zijn?

4. Wat zijn de doelen waar ik in dit verband om geef en hoe kan ik die in de praktijk brengen?

Daarnaast onderscheidt hij professionele ethiek en publieke ethiek.

Bij *professionele ethiek* gaat het om reflectie op de morele waarden en normen die inherent zijn aan het goed uitoefenen van taken door de betreffende beroepsgroep van professionals.

Bij *publieke ethiek* gaat het om de reflectie op morele waarden en normen die in het publieke debat een rol spelen. Wat is bijvoorbeeld de verantwoordelijkheid van bestuurders, van bedrijven, van wetenschappers?

Van Es stelt dat op individueel niveau consequent moreel handelen ons helpt bij het beantwoorden van de vraag wat de zin van het leven, de zin van ons eigen leven is. Het draagt bij aan het verwerven van zelfkennis en zelfrespect. Dit zelfrespect, maar ook het respect van anderen hebben we volgens Van Es weer nodig om gelukkig te kunnen zijn.

Met andere woorden niet alleen oog hebben voor eigen belang (egoïsme), maar ook rekening houden met de belangen van anderen en van de omringende leefwereld (altruïsme) leidt uiteindelijk tot meer respect van onszelf en van anderen. Dit respect helpt vervolgens weer om balans te krijgen in het veilig stellen van het eigen belang en dat van anderen.

Vanuit de samenleving bekeken, hebben we volgens Van Es beginselen, ‘sociale smeermiddelen’ nodig om miscommunicatie, wantrouwen en agressie te voorkomen en gedrag te reguleren op een wellevende en min of meer voorspelbare manier zodat we weten wat we aan elkaar hebben. Genen, opvoeding en scholing hebben bijgedragen aan het tot stand komen van die beginselen, die normen en waarden. Moreel handelen bestaat bij de gratie van het daadwerkelijk opvolgen van deze beginselen, die niet alleen rationeel bedacht zijn met het oog op economische belangen op wederzijds voordeel, maar ook goed voelen omdat ze een rechtvaardiger verdeling van de goederen en diensten bewerkstelligen.

Op samenlevingsniveau bereiken we met moreel handelen dat contacten soepeler verlopen en wantrouwen, angst en het recht van de sterkste niet de boventoon gaan voeren. Wat goed is voor het grote geheel, is daarmee ook goed voor onszelf als individu. Men zou kunnen zeggen dat moreel handelen ruimte geeft aan het individu om het eigenbelang te dienen, maar draagt tegelijkertijd bij aan het versoepelen van sociale contacten en het doelmatiger functioneren van mensen in de samenleving. Egoïsme en altruïsme komen door moreel handelen als het ware samen in een wederzijds voordeel.

Persoonlijke identiteit in relatie tot moreel handelen

De persoonlijke identiteit kan volgens Van Es nader gespecificeerd worden in een maatschappelijke en morele identiteit.

De *maatschappelijke identiteit* ontwikkelt zich op basis van dialoog met anderen, waardoor we ons identificeren met een bepaalde groep. Vanuit de context worden we tot een bepaalde sociale groep gerekend, doen dit zelf ook en gedragen ons dienovereenkomstig.

Morele identiteit wordt ontleend aan onze eigen geschiedenis met betrekking tot het nemen van verantwoordelijkheden. Wat heb ik gedaan? Wat heb ik niet gedaan? Hoe verantwoord ik dat? Voor mezelf en voor anderen? Wat zegt dat over mij, mijn karakter en mijn aspiraties?

Volgens Van Es ontwikkelt onze persoonlijke identiteit zich tijdens de verschillende levensfasen op basis van onderhandelen met voor ons relevante anderen over wat voor ons

betekenis heeft over onze dromen, onze waarden en normen. Ideeën over wat ik hoor te doen als individu en als lid van een groep vormen samen onze persoonlijke identiteit en zijn daarmee van invloed op ons moreel handelen. Het is dus essentieel met anderen de dialoog aan te gaan over onze waarden, normen en overtuigingen en steeds vanuit onze persoonlijke identiteit, ons persoonlijk moreel handelen evenwicht te vinden tussen het eigen belang en dat van anderen.

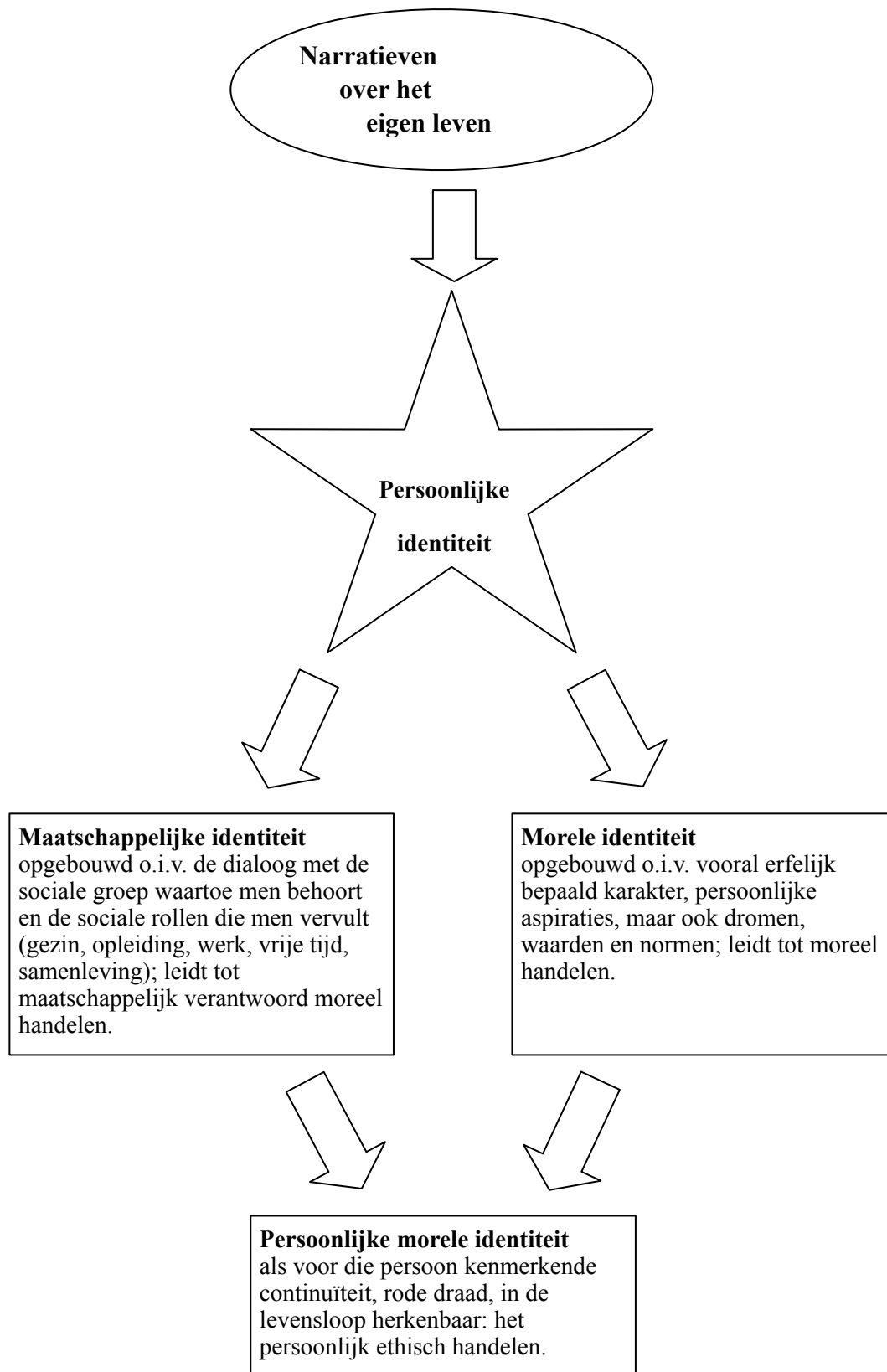
De samenhang tussen deze begrippen zou als volgt kunnen worden weergegeven (figuur 1):

Figuur 1 Moreel handelen vanuit persoonlijke identiteit (bewerking van Van Es, p.36)

Het belang van dialoog

In de dialoog, het dieper gaande gesprek met anderen, waarin we al dan niet onderhandelend bezig zijn, wordt gaandeweg steeds duidelijker wie we willen zijn wat onze belangrijke waarden en normen zijn en hoe we ons dienovereenkomstig willen gedragen, waarvoor we daadwerkelijk en merkbaar verantwoordelijkheid nemen. Zoals Van Es aangeeft, kan iemand reflecteren op zijn moreel gedrag op 3 niveaus:

1. op het eigen moreel handelen, dan hebben we het over de *persoonlijke ethiek*,
2. op ons moreel handelen als professionele beroepsbeoefenaar, dan betreft het de *professionele ethiek*,
3. op ons moreel handelen als burger in de maatschappij, deelnemer aan het publieke debat, dan gaat het om de *publieke ethiek*.



Figuur 1 Moreel handelen vanuit persoonlijke identiteit

Ook loopbaanprofessionals zullen zich op deze drie niveaus vragen moeten stellen:

- Hoe ga ik persoonlijk om met vragen over waarden en normen, over wat ik belangrijk vind en vind hoe het hoort?
- Daarnaast zal een loopbaanprofessional zich ook moeten mengen in een dialoog met vakgenoten om met elkaar tot afspraken, wellicht zelfs tot werkstandaarden te komen. Hoe willen wij als beroepsgroep 'ethisch verantwoord omgaan met cliënten in het samenspel van opdrachtgevers, leidinggevenden en samenleving?
- Tot slot kunnen loopbaanprofessionals zich niet onttrekken aan wat er aan maatschappelijke discussies institutioneel, maar ook nationaal en internationaal speelt.

8.2. Ethisch handelen van loopbaanprofessionals in relatie tot de cliënt

Hoe ethisch is excelleren?

Reekers (2007) pleit voor excelleren. Hij vindt dat het maar eens afgelopen moet zijn met de middelmatigheid omdat naar zijn mening een mens juist gemaakt is om te excelleren om als het ware zijn 'bijna goddelijkheid' (in mythologische beeldspraak) te laten zien.

Geloven dat je 'the greatest' kunt zijn, de overtuiging hebben dat je ergens 'the greatest' in mag zijn zonder je te schamen, is een basisingrediënt voor excelleren. Ieder mens kan excelleren als de opgave waarvoor hij zich gesteld ziet maar past bij zijn talent(en).

Reekers vindt dat loopbaanprofessionals mensen moeten helpen om 'Zeus of Athene' te worden en heeft daarbij een tien stappenplan ontworpen (2007, p.111).

1. Toveren met verbeelding

Dromen helpen richting te geven aan loopbanen. Door dromen als 'wenkend perspectief' te verwoorden, kan men gemakkelijker stappen ondernemen om te proberen deze dromen te realiseren. Dromen kunnen een krachtig (tover)hulpmiddel zijn bij het realiseren van loopbaanplannen maar het vraagt wel lef.

2. Versla de minotaurus 'Toeval'

Het leven is niet onder controle te krijgen door het stellen van vaste doelen en strak te plannen. Als je niet oppast heb je zoveel energie nodig om bij onverwachte situaties of externe ontwikkelingen je plannen bij te stellen dat je niet meer kunt genieten van je loopbaan. Zie toeval als een kans om nieuwe dromen te volgen en met nieuwe energie je loopbaan uit te stippelen.

3. Tover met perspectieven

Realiseer je dat de werkelijkheid die je ziet een door jou geconstrueerde werkelijkheid is om de wereld om je heen te structureren en beter te kunnen begrijpen. Hieraan liggen overtuigingen ten grondslag waarvan je je lang niet altijd bewust bent. Soms is het goed zaken eens vanuit andere invalshoeken en andere loopbaanperspectieven te bekijken.

4. Versta de kunst van het niks

In plaats van steeds maar op zoek te gaan naar antwoorden, kun je misschien beter eens stilstaan en vragen laten opborrelen. Die kunnen je dan weer aan het denken zetten. Zonder de druk van snelle actie of ad hoc beslissingen te moeten nemen, kan creativiteit een kans krijgen.

5. Versta de kunst van het wiel opnieuw uitvinden

Door stil te staan bij eerdere ervaringen, deze uit te wisselen met anderen en hierin patronen te ontdekken, kun je op ideeën komen en een nieuw ontwerp voor je loopbaan genereren.

6. *Narratief*

Je loopbaan als subjectief verhaal en dan inzoomen op kritische fasen, gebeurtenissen en personen, geeft richting aan je denken en handelen. Door deze verhalen eens door de ogen van een (hof)nar te zien: zo te draaien (met sterk overdrijven of understatementen) dat de humor erin naar voren komt, kun je tot verrassende ontdekkingen komen en daarmee een wending aan je loopbaan geven.

7. *Mest uw Augiasstal uit*

Iedereen heeft zo zijn overtuigingen over zichzelf en de wereld rondom. Door je af te vragen welke eigenschappen en kenmerken je jezelf toedicht en als algemeen geldig verklaard hebt, kun je erachter komen of ze je helpen bij het vormgeven van je levensloop of juist remmen ('ik ben nu eenmaal geen....'). Opschonen van deze remmende regels, ruimte creëren in een in eerste instantie ogenschijnlijk sluitende redenering over jezelf kan helpen nieuwe strategieën te bedenken die leiden tot gedrag dat je meer voldoening en plezier in je loopbaan opleveren.

8. *Versla de cycloop 'Zelfingenomenheid'*

IJdelheid en jezelf onoverwinnelijk achten lijken je sterk te maken (net alsof je al Zeus of Athene bent, maar ondertussen...), maar zorgen uiteindelijk voor een te beperkte blik op *jouw* en *de* werkelijkheid. Juist het bewustzijn van eigen hiaten, blinde vlekken en zwaktes, het besef wanneer je kwaliteit een valkuil dreigt te worden, maakt krachtig en strijdlustig om allerlei lastige loopbaansituaties aan te kunnen.

9. *Overleef uw achilleshiel*

Net als bij 7 en 8 draait het hier om zelfkennis. Nu verwoordt als achilleshiel van waarden en normen die in hoge mate je identiteit bepalen en die je daarom graag wilt koesteren. Het kennen van je waarden en normen verlost je niet van je zwakke plek, maar helpt je wel vroegtijdig de situaties te herkennen waarin je zwakte kan optreden.

10. *Teken uw mythologisch zelfportret*

Geloven in je eigen mythe, je eigen droomverhaal met als bagage alles wat je in voorgaande stappen ontdekt hebt, maakt dat je je eigen portret kunt tekenen, je eigen loopbaanscenario's kunt vormgeven en blijven ontwikkelen.

Reekers is als ervaren loopbaanprofessional vooral op zoek naar iemands ware 'haast goddelijke' identiteit. Met zijn tien stappenplan hoopt hij mensen uit te dagen alle talenten te herkennen en in te zetten om zo te kunnen excelleren zonder overigens het zicht op eigen zwaktes te verliezen. Hij heeft het ook over waarden en normen die hierbij een rol spelen. De dialoog met anderen, de loopbaanprofessional, om het ook eens van een andere kant te bekijken, komt overeen met Van Es die aangeeft dat de persoonlijke morele identiteit om die dialoog met anderen vraagt.

Reekers geeft bij zijn 10 stappen aan dat het erom gaat niet alleen maar met jezelf bezig te zijn. 'Als je een God(in) bent die het te zeer met zichzelf getroffen heeft, ben je geen God(in) maar een cycloop, een narcist'. Pas als je die cycloop kunt verslaan, kun je echt excelleren.

Reekers heeft het niet over talenten die ingezet worden ten gunste van onszelf en tegen het belang van anderen, hij heeft het niet over excelleren ten koste van anderen. Blijkbaar gaat hij ervan uit dat daar een zekere mate van balans tussen is, of dat iemand daar op een handige manier zijn weg in vindt.

Belangrijk in het kader van dit hoofdstuk is Reekers' eigen richtlijn voor moreel handelen dat excelleren volgens hem goed is en we dat als loopbaanprofessionals bij onze cliënten en opdrachtgevers aandacht vragen voor het 'mogen excelleren'.

Wanneer het zo is dat 'excelleren vanuit je talenten' op gespannen voet staat met de persoonlijke, professionele of publieke ethiek, met het evenwicht dat we zoeken tussen collectieve en persoonlijke belangen, is er mijns inziens een taak voor de loopbaanprofessional weggelegd. De loopbaanprofessional moet zorgen dat hijzelf en zijn cliënt zich bewust blijven van het cyclopenoog en de achilleshiel. Als loopbaanprofessional gaan we de cliënt helpen de durf te ontwikkelen om zijn 'kop boven het maaiveld' uit te steken. Maar wel op een dusdanige manier dat de cliënt, maar ook loopbaanprofessional zelf, zich bewust is van de kwetsbare 'achilleshiel': van waarden, normen en overtuigingen die de cliënt (maar mogelijk ook de loopbaanprofessional) liefst niet prijs wil geven omdat ze in hoge mate de eigen, persoonlijke identiteit bepalen. De loopbaanprofessional herkent deze achilleshiel aan de kwesties waarover men zich tot in het diepst van de ziel opwindt.

Het aanknopingspunt vanuit Reekers' stellingname met de ideeën van Van Es voor de dialoog over ethisch handelen zit niet zozeer in het door mij samenvattend beschreven tien stappenplan, maar in het zogenaamde ontwerp wiel.

Reekers schetst een ontwerp wiel van vragen die loopbaanprofessionals aan cliënten kunnen stellen om steeds meer '*practice based evidence*' over zichzelf te verzamelen in dialoog met voor hem belangrijke anderen, waaronder de loopbaanprofessional. Door grondige verkenning van essentiële, kenmerkende, situaties en de dilemma's die zich daar voordeden en nog steeds voordoen, door diepgaande analyses van de gekozen aanpak en mogelijke alternatieven, leert de loopbaanprofessional zijn cliënt te ontdekken wat zijn specifieke talenten zijn waarmee hij kan excelleren. Tegelijk worden cliënten geholpen keuzes te maken en zich te ontwikkelen richting het door hen gewenste, toekomstige competente gedrag (de competenties die de organisatie zegt nodig te hebben voor het realiseren van de strategische doelstellingen) en helpt de loopbaanprofessional zijn cliënt te handelen volgens diens morele principes die hij hoog acht. Of helpt hij zijn cliënt te dealen met soms tegenstrijdige principes van hemzelf en van de organisatie. Ook dit kan bijdragen aan excellent handelen van cliënt.

Ethische dialoog met de loopbaanprofessional als 'critical friend'

Dit betekent voor loopbaanprofessionals dat ze cliënten niet alleen bewustmaken van hun 'Zeus of Athene-achtige talenten' maar ook van hun 'achilleshiel'.

Het gaat erom met het ontwerp wiel cliënten te ondersteunen bij het zich bewust worden van wie ze zijn en willen zijn, van de waarden, normen en overtuigingen van henzelf. Maar ook het zich bewust worden van de waarden en normen van de anderen die voor cliënten een essentiële rol spelen. En in groter verband van de waarden en normen die momenteel in de samenleving opgeld doen.

Loopbaanprofessionals kunnen cliënten helpen in de spiegel te kijken. Op zoek gaan naar talenten wil echter niet zeggen dat jij de mooiste bent, ten koste van anderen. Als je alleen op zo'n manier in de spiegel kijkt, heb je een te beperkte blik en zie je alleen je eigen grootheid. Dit kan voor je zelfvertrouwen misschien wel goed zijn, maar het zal lang niet altijd leiden tot adequaat, respect- en 'waardenvol' gedrag.

Loopbaanprofessionals kunnen cliënten helpen nog meer in de spiegel te zien: door samen met cliënt te kijken naar de morele opvattingen die cliënt hanteert en hoe hij zich moreel gedraagt. Dieper te kijken naar de waarden en normen van hemzelf en van degenen die eenzelfde beroep, eenzelfde functie vervullen, kan voor cliënt duidelijk maken wat dat kan betekenen voor de manier waarop zijn talenten in samenwerking met anderen kunnen worden ingezet.

Dit vraagt om een aanpassing van het ontwerpwieltje van Reekers. De ontwikkeling van ethische doelen, de vier vragen van Van Es, zouden nadrukkelijk opgenomen mogen worden. Waar Reekers het heeft over 'practice based evidence', zou ik deze term willen vervangen door de term '**ethical dialogue based evidence**'. Door telkens vragen te blijven stellen over het ethisch handelen, een ethische dialoog te voeren met de cliënt over zijn praktijkervaringen in een gegeven context, kan een brug geslagen worden tussen datgene wat cliënt belangrijk vindt, maar ook wat de omgeving belangrijk vindt (de directe omgeving, maar ook groter: de omringende maatschappij).

In het ontwerpwieltje (figuur 2) wil ik deze ethische dialoog als 'Leitmotiv' hanteren. Vragen rond ethisch handelen, persoonlijke, professionele en publieke ethiek zouden daarom nadrukkelijk opgenomen mogen worden (in figuur 2 schuingedrukt).

Als we het ontwerpwieltje op deze manier toepassen, bestaat ethisch handelen van loopbaanprofessionals uit het consequent vragen stellen over hoe de cliënt de eigen waarden, normen en overtuigingen wil plaatsen in het kader van de eigen identiteitsontwikkeling, zowel ten aanzien van het persoonlijk en publiek ethisch handelen, als ten aanzien van de beroepsuitoefening, het professioneel ethisch handelen. Welke drijfveren maken dat cliënt warm loopt voor bepaalde werkzaamheden, activiteiten, voor een bepaalde manier van werken? Wat zijn de talenten die hij in huis heeft en hoe wil hij die inzetten? Is het beeld wat hij van zichzelf heeft realistisch? Is het realistisch zoals hij door de ogen van anderen naar zichzelf kijkt of zoals hij door zijn ogen naar anderen en de wereld om hem heen kijkt? In hoeverre stemmen de waarden, normen en overtuigingen overeen?

De professionele ethiek van de loopbaanprofessional

Loopbaanprofessionals zouden ook zelf concreet aan de slag mogen gaan met het ontwikkelen van een loopbaanbegeleidingsethiek: door het uit de plooi halen van verborgenheden door het zichtbaar maken van zaken die normaliter vergeten of nog erger, onder het vloerkleed geveegd worden. We kunnen ethisch, moreel goed handelen door echt goed in de spiegel te kijken en wat we zien aan verantwoordelijkheden ten opzichte van onszelf, anderen, de natuur, het milieu, bespreekbaar te maken.

Door kritische vragen te stellen zoekt de loopbaanadviseur naar de achillespees.

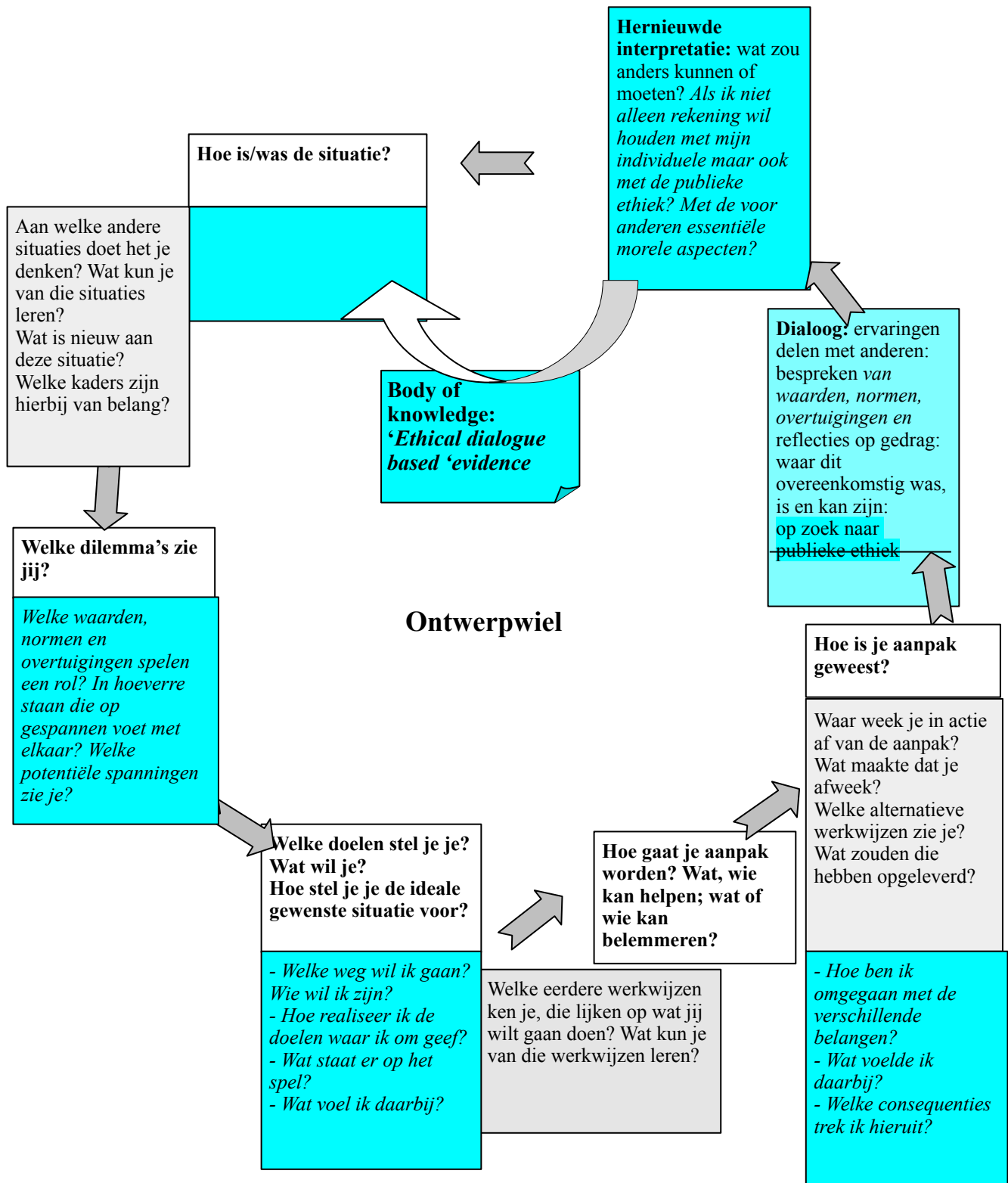
We roepen de cliënt als het ware ter verantwoording. Niet omdat wij als loopbaanprofessionals de wijsheid en de professionele en publieke ethiek in pacht hebben maar omdat we met elkaar op zoek willen gaan naar het gezamenlijk vormgeven aan een

‘waardenvolle’ samenleving. We willen de cliënt helpen zijn eigen verhaal te construeren waarin het niet alleen gaat om wat hij leuk vindt, om het samenspel van kennis, inzicht, vaardigheden en houding, zijn zogenaamde competenties, hoe die in een specifieke context via gedrag - al dan niet excellent- tot uiting kunnen komen, maar ook om diens ethisch handelen.

Loopbaanprofessionals kunnen zelf professioneel ethisch handelen, door cliënten te helpen goed onder woorden of in beeld te brengen waar ze met al hun drijfveren, hun passie, hun talenten, waarden, normen en overtuigingen voor willen gaan, waar ze voor willen staan. Ze kunnen cliënten helpen na te gaan of en hoe deze voornemens de toets van de realiteit kunnen doorstaan. Hierbij is soms een relativering ten aanzien van de maakbaarheid van loopbanen nadrukkelijk aan de orde. Want hoe graag we onze levensloop, onze loopbaan ook zelf willen sturen en naar onze hand willen zetten er zijn natuurlijk grenzen en beperkingen waarmee we moeten leren om te gaan.

Waar Reekers een pleidooi houdt voor excelleren, stel ik voor om van deze gedachtegang over te nemen, dat mensen voor zichzelf hun passie hun talenten en ideeën, zeer zeker met trots en zelfwaardering uit mogen komen. Wat mij betreft, wordt vervolgens vooral de nadruk

Figuur 2 Admiraal bewerking van Reekers' ontwerp wiel



gelegd op het zoeken naar balans tussen de eigen waarden, normen en overtuigingen en die van de ons omringende mensen in de realiteit van alledag.

Persoonlijke excellentie kan dan samengaan met aandacht voor duurzaamheid, voor een eerlijke verdeling van werk en andere relevante thema's.

Of zoals Van Aken en Reynaert (2005) zeggen, laten we als loopbaanprofessionals cliënten helpen vanuit hun talenten en excellentie 'half werk' te leveren, dan maken we niet alles op, maar blijft er ook nog wat over om samen met anderen te doen, of door anderen te laten doen.

8.3. Ethisch handelen van loopbaanprofessionals binnen organisaties

Wederzijdse afhankelijkheid

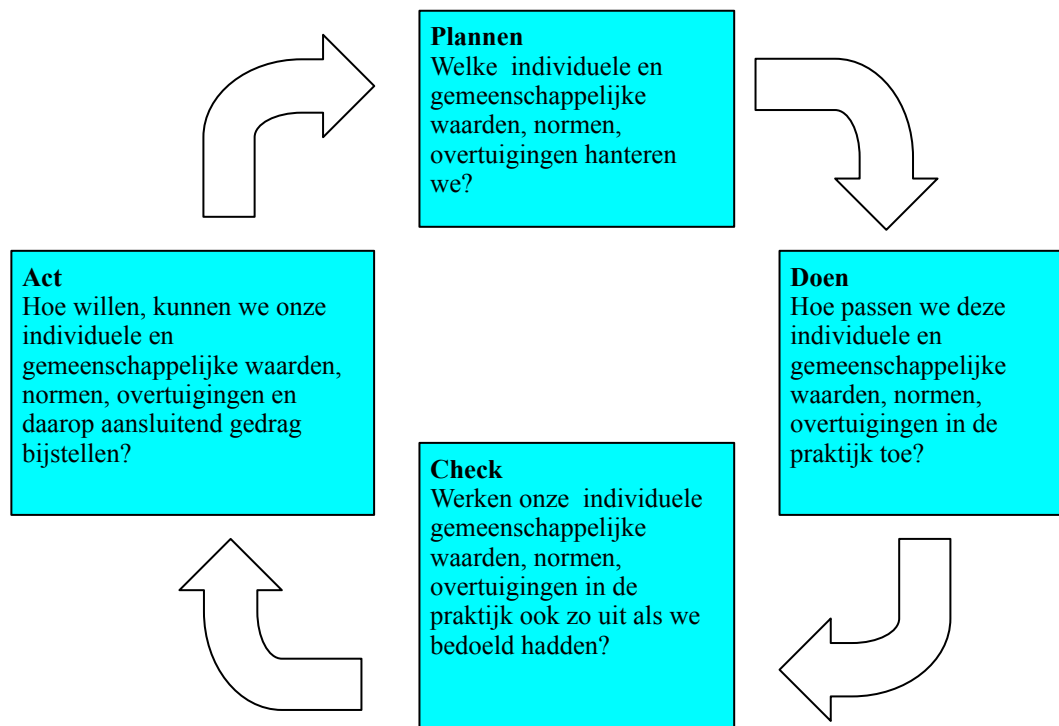
Waar het in de vorige paragraaf ging over de loopbaanprofessional in de directe relatie met een cliënt, wordt nu aandacht besteed aan de situatie waarin loopbaanprofessionals te maken hebben met meerdere actoren.

Of een loopbaanprofessional nu aangesteld is binnen organisaties op een afdeling P&O, een apart Loopbaan- of Mobiliteitscentrum, of door organisaties op andere manieren worden ingehuurd ter ondersteuning van de uitvoering van personeel-, en loopbaanbeleid, zijn ethisch handelen verdient nadrukkelijk aandacht. In alle gevallen gaat het er om dat de loopbaanprofessional duidelijk maakt aan alle betrokkenen dat er sprake is van een wederzijdse afhankelijkheid, ook ten aanzien van de waarden en normen die men hanteert. Ook nu weer gaat het om het op gang brengen van de dialoog, maar nu tussen ten minste drie partijen: betrokken opdrachtgevers, c.q. leidinggevendenden, medewerkers en henzelf. Een samenspraak over de waarden, normen en overtuigingen die zij in hun werk voor de organisatie centraal willen stellen. Ook hier gaat het om het zoeken naar balans tussen de individuele, professionele en publieke ethiek.

In plaats van als intermediair een buffer, een praatpaal, een schakel, te vormen tussen de medewerker en zijn leidinggevende, zou de loopbaanprofessional vooral degene kunnen zijn die het gezamenlijke gesprek op gang brengt en op gang houdt over de ethische standaarden, over wat men ethisch verantwoord, 'goed' handelen vindt. De loopbaanadviseur wordt hier een actieve actor, iemand die actief visies van alle actoren in het spel duidelijk maakt en daardoor de actoren helpt 'on speaking terms' te komen.

Nieuwe taken voor loopbaanprofessionals

Loopbaanprofessionals moeten wat mij betreft op creatieve wijze gesprekken weten te arrangeren waarbij ieders overtuigingen, waarden, normen verkend worden met als doel van elkaar te leren. Men zou kunnen zeggen dat men de medewerker wil helpen steeds meer werknemer te worden: iemand die duidelijk maakt voor welk werk hij vanuit zijn persoonlijke identiteit en ethiek verantwoordelijkheid wil nemen. Daarnaast wil men de medewerker helpen zijn talenten goed in te zetten en stil te staan bij hoe de eigen normen kunnen verschillen met die van de organisatie. Met andere woorden, de loopbaanprofessional ondersteunt de medewerker bij het adequaat omgaan met eventuele verschillen. Een leerproces volgens een 'ethisch ingekleurde' **PlanDoCheckAct** (PDCA) cyclus, van zowel de medewerker, de leidinggevende, opdrachtgever als de loopbaanprofessional.



Figuur 3 PDCA ethisch handelen cyclus

Loopbaanprofessionals zouden hun opdrachtgevers, leidinggevenden kunnen en mogen confronteren met vragen over hun gerichtheid op duurzame relaties met hun personeel en met de omgeving, in het klein en in het groot, over milieubewustzijn bijvoorbeeld en hoe dat er dan concreet uit ziet binnen de gegeven organisatie. We zoeken loopbaanprofessionals die het lef hebben om opdrachtgevers en leidinggevenden kritische vragen te stellen over hun ethische opvattingen en of hun handelen daarmee overeenkomt.

Doen ze ook echt wat ze soms zo mooi in hun missie en visie ver(ant)woorden? En is er ruimte voor dialoog tussen opdrachtgevers en cliënten, leidinggevenden en hun medewerkers, over de gehanteerde waarden en normen?

Transparant zijn

Pas wanneer duidelijk wordt welke waarden, normen en overtuigingen leidinggevend hanteren en wat hiervan de consequenties zijn voor de taaktoedeling en de verwachting bij de concrete taakuitvoering, wordt het voor de medewerkers inzichtelijk of ze hier echt aan mee kunnen en willen werken.

Vanuit hun persoonlijke bewustzijn van eigen waarden, normen en overtuigingen kan een medewerker al dan niet de gemeenschappelijkheid zien in waarden, normen en overtuigingen en er al dan niet voor kiezen om mee te gaan met hun ‘baas’ en echt werk en verantwoordelijkheid op zich te nemen. Dan kiezen ze ervoor om volop medewerker, of liever gezegd ‘werk-nemer’ te zijn die echt verantwoordelijkheid op zich neemt. Niet alleen voor het werk, de hem toebedachte en door hem aanvaarde taken, maar ook voor het ethisch handelen daarbij. Dan is er ook in ethisch opzicht sprake van een gezamenlijk werken aan het realiseren van de organisatie doelstellingen.

Mijns inziens is het tijd om als loopbaanprofessional niet de hoogste prioriteit te leggen bij ‘professionele distantie’ en een zo objectief, neutraal-onafhankelijk mogelijke opstelling, maar juist veel aandacht te schenken aan de samenspraak over waarden en normen, over moreel handelen. Het wordt tijd dat wij als loopbaanprofessionals ook zelf duidelijk maken waar we voor staan, waar we voor willen gaan. Want hoe kunnen we anderen uitnodigen tot ethische dialoog als we onszelf daarbuiten plaatsen? Als wij geloofwaardig willen zijn, zullen we zelf deel moeten nemen aan de dialoog, zelf het goede voorbeeld moeten geven en ook duidelijk moeten maken wat onze persoonlijke en ethische identiteit inhoudt.

Let wel, iedere loopbaanprofessional maakt hierin zijn eigen keuzes, maakt zelf de afwegingen en kiest zijn eigen verantwoordelijkheid in hoe expliciet hij wil zijn over zijn waarden en normen, zijn persoonlijke en professionele ethiek. Al is hij, als hij tenminste lid is van een vakvereniging, uiteraard gebonden aan de door deze organisatie geëxpliciteerde gedragsregels (denk bijvoorbeeld aan NOLOC, NIP, NVP, NVO2).

Toch wil ik er een pleidooi voor houden dat loopbaanprofessionals niet alleen anderen helpen te verhelderen wat hun waarden en normen zijn, maar dit ook zelf te doen. Zij maken als intermediair immers onderdeel uit van die gezamenlijke context van medewerkers en leidinggevend, van leerlingen, studenten en hun ouders, en docenten.

Door consequent met alle betrokkenen te communiceren dat bij elk gedrag bepaalde waarden, normen en overtuigingen een rol spelen, kan het voor iedereen duidelijker worden, waar men wel aan wil meewerken en waaraan niet. Het kan zo voor iedereen duidelijker worden waar de grenzen liggen. Het verhelderen hiervan en van de onderliggende, uiteenlopende of soms zelfs tegenstrijdige belangen, is mijns inziens hierbij essentieel.

Wanneer het nodig is om dit aan de hand van voorbeelden te illustreren, kan een loopbaanprofessional ervoor kiezen eigen voorbeelden in te brengen en zo te verwoorden waar hij voor staat. Niet om deze zienswijze aan anderen op te dringen, maar om voorbeeldgedrag te tonen en duidelijk te maken wat het concreet betekent om voor anderen merkbaar ergens echt verantwoordelijkheid voor te nemen.

Hierbij dringt zich wel de vraag op of het realistisch, en ethisch verantwoord is, om van loopbaanprofessionals te verwachten dat ze zich mede verantwoordelijk voelen voor het

ethisch handelen van leidinggevend en medewerkers binnen organisaties? En betekent dit dan ook dat ze zich medeverantwoordelijk voelen voor het ethisch handelen van die organisaties zoals dat naar buiten toe vorm krijgt? En niet alleen verantwoordelijk voelen, maar zich ook dienovereenkomstig gedragen? Hoe realistisch is het dat ze daarvoor concreet verantwoordelijkheid op zich nemen?

Zoals ik heb geschetst, zouden loopbaanprofessionals leidinggevend nadrukkelijk mogen uitnodigen om eens in 'de spiegel van goed gedrag' te kijken en zouden ze leidinggevend mogen aanspreken op hun ethisch handelen.

Misschien kunnen loopbaanprofessionals nog een stap verder gaan. Wanneer de loopbaanprofessional laat zien dat hij handelt vanuit professionele ethiek, kan hij er een bijdrage aan leveren dat leidinggevend in organisaties zich niet zozeer bezig houden met HRM, Human Resources Management, waar het menselijk kapitaal als onderscheidend principe geldt, maar zich steeds meer gaan toeleggen op HRD. Op personeelsbeleid dat gericht is op Human Relations Development, op het *ontwikkelen van 'goede relaties en netwerken'* met oog voor gezamenlijke waarden, normen en overtuigingen. Deze leidinggevend zoeken vooral het gesprek, de dialoog op, in plaats van het hoofddaccent op managen, beheersen en controleren te leggen (Weggeman, 2007).

Er kan zich een dilemma voordoen wanneer blijkt dat de loopbaanprofessional een heel andere kijk heeft dan de medewerker of de leidinggevende op wat zinvol, ethisch verantwoord is. Dan zal hij vanuit zijn persoonlijke en professionele ethiek keuzes moeten maken en daaraan consequenties moeten verbinden om onethische belangenverstrengeling te voorkomen.

8.4. Ethisch handelen van loopbaanprofessionals in de samenleving

In deze paragraaf gaat het vooral om die maatschappelijke verantwoordelijkheid. Dat wil zeggen, dat wij als loopbaanprofessionals verantwoordelijkheid nemen ten aanzien van de maatschappij. Dit gaat verder dan het nakomen van wettelijke regels met betrekking tot privacy en verantwoord ondernemerschap of ons houden aan vastgelegde gedragscodes van de organisatie of beroepsvereniging. Het gaat dan ook om het inzetten van individuen ten behoeve van het algemeen nut.

Volgens Reynaert (2007) is succes van organisaties in een kennisintensieve samenleving steeds meer afhankelijk van de energie en inzet van mensen, met als kern: de inzet van hun talenten. Het vakgebied van loopbaanprofessionals zou volgens hem een grotere bijdrage kunnen en *moeten* leveren aan duurzame ontwikkeling van mens, organisatie en samenleving. Ethisch handelen van loopbaanprofessionals start met de vraag: 'hoe kunnen wij 'moreel en maatschappelijk verantwoorde' loopbaanbegeleiding aanbieden en optimaliseren?' Evenwicht tussen 'people, planet en profit' vraagt om groei van de loopbaanprofessional naar een 'meester ontwikkelaar' (Huijsmans & van Aken, 2005, p. 21). 'De loopbaanprofessional houdt zich immers bezig met persoonlijke ontwikkeling van zijn cliënt, de ontwikkeling van mens en werk, met organisatie ontwikkeling en de ontwikkelingen in de maatschappelijke rol van arbeidsorganisaties'.

De loopbaanprofessional neemt een maatschappelijke verantwoordelijkheid op zich door de eigen talenten op een juiste manier in te zetten voor de maatschappij en hun opdrachtgevers en cliënten, leidinggevend en hun medewerkers, docenten en hun leerlingen, studenten te stimuleren dit ook te doen.

Beelden en metaforen

Het maatschappijbeeld dat de loopbaanprofessional hanteert is van groot belang bij het maatschappelijk verantwoord handelen zoals dat tot uitdrukking kan komen in zijn begeleiding en zijn advisering bij loopbaanvragen. Mijns inziens kan in de context van de loopbaanbegeleiding niet langer gebruik gemaakt worden van het - aanbodgerichte- model waarbij het eisenpakket van de organisatie centraal staat. In de praktijk van alledag blijken veel loopbaanbegeleiders uit te gaan van de vraag van de maatschappij, van de vacatureverwoording vanuit de organisatie of vanuit de eisen die opleidingen stellen. Om vervolgens na te gaan in hoeverre de cliënt voldoet aan dit plaatje en zo niet, wat hij tekort komt en moet ontwikkelen om aan dat plaatje te gaan voldoen. Zij volgen hiermee in feite het 'best-fit' model, wat als we niet oppassen vooral een deficiëntiemodel is: 'wat komt een leerling, een student, een werknemer tekort?' Wat mij betreft zou de loopbaanprofessional zich vooral moeten afvragen hoe beide partijen in beweging gebracht kunnen worden om gezamenlijk actief en fit te werken aan een bestendige, duurzame wereld.

Het lijkt wenselijker om niet zozeer op zoek te gaan naar de best-fit maar naar een liefst langdurige, constructieve samenwerking. Hierin wisselen leidinggevend en hun medewerkers, docenten met hun studenten het belang van waarden en normen met elkaar uit en gaan op zoek naar consensus. Met andere woorden, op zoek naar een netwerk van samenwerkingsrelaties waarin de dialoog een centrale plek inneemt: een communicatie platform waardoor professionaliteit zich interactief ontwikkelt (Ponte, 2002). Met als doel een publieke ethiek te ontwikkelen waardoor de maatschappij beter kan functioneren. Door met elkaar de dialoog aan te gaan over onze morele waarden kan met elkaar een werk-, een leersituatie worden gecreëerd waarin alle betrokkenen weten wat ze willen en waarom, wat hun overtuigingen zijn die hierbij een rol spelen. Allen bespreken met elkaar wat dit vraagt aan concreet gedrag van leidinggevend en hun werknemers, van docenten en hun leerlingen of studenten.

8.5. Een ethische stellingname

In deze paragraaf ga ik in op mijn persoonlijke invulling van de beschreven gedachtegang. Als de vraag aan loopbaanprofessionals is: 'hoe wij 'moreel en maatschappelijk verantwoorde' loopbaanbegeleiding kunnen aanbieden, kunnen optimaliseren', dan zal iedere loopbaanprofessional, ikzelf inclusief, expliciet dienen te verwoorden welke waarden, normen en overtuigingen hij hanteert.

Voor mezelf vul ik dat als volgt in: als loopbaanprofessional wil ik een bijdrage leveren aan het vormgeven van een open samenleving met minder discriminerende opvattingen en gelijkwaardigheid voor iedereen. Daarbij gaat het er niet alleen om jongeren en volwassenen te leren om respectvol te participeren in de huidige samenleving, maar ook oog te hebben voor leefbaarheid en duurzaamheidsaspecten. Voor mij is het uitgangspunt dat ieder mens

talenten heeft: vanuit de genen meegekregen en door opvoedings-, opleidings- en (vrijwilligers)werkervaringen verworven houding, vaardigheden, inzicht en kennis. Door goed aan te sluiten bij deze talenten, zijn mensen in staat zinvol en met plezier, succesvol te functioneren in een bepaalde omgeving, in samenwerking met anderen.

Ik wil mij er hard voor maken mensen te helpen deze talenten te (her)ontdekken en te ontplooien op een dusdanige manier dat eigen belang en andermans belang in balans zijn.

Ik wil mensen helpen hun persoonlijke, ethische (arbeids) identiteit te ontdekken en hen leren hoe ze op basis hiervan de dialoog over professionele en publieke ethiek aan kunnen gaan met anderen, ook andersdenkenden. Maar ik ga ook zelf de dialoog hierover niet uit de weg: met opdrachtgevers en cliënten, met collega docenten en studenten en vakgenoten. Het met collega loopbaanprofessionals schrijven van dit boek is een gezamenlijke poging om een kader voor professioneel ethisch handelen voor loopbaandeskundigen te verwoorden. Om vervolgens hopelijk van de lezers terug te horen of dit boek inderdaad bruikbare handvatten biedt voor moreel en maatschappelijk verantwoorde loopbaanbegeleiding.

Voor mij betekent verantwoorde loopbaanbegeleiding een integrale benadering van de mens. De mens benaderen in zijn context van samenlevingsvorm - 'gezin' in allerlei varianten -, zijn opleidingsomgeving, zijn werkomgeving, de omgeving waarin hij zijn vrije tijdsactiviteiten uitvoert, de regio, het land, kortom de samenleving, waarvan hij deel uitmaakt.

Als we de mens in zo'n grote, ook wereldwijde context zien, vereist dit een omslag in denken, een paradigmaverschuiving. Dan gaat het er niet zozeer om cliënten met loopbaanvragen op de juiste plek te krijgen, maar dan gaat het om inzicht in het veel grotere geheel van onderlinge afhankelijkheid, onderlinge samenhang. Dan draait het om het initiëren van, om meedoen aan het maatschappelijke, zo je wilt politieke, debat, met vragen als: 'hoe zorgen we ervoor dat het werk eerlijk verdeeld wordt? Hoe zorgen we ervoor dat we in de uitvoering van werk bijdragen aan een duurzaam leefbaar milieu?'

Dit zijn zo een paar vragen waar we ons als beroepsgroep van loopbaanprofessionals eens goed over zouden mogen buigen om met elkaar te kunnen komen tot een eigen stellingname en professionele ethiek die verder gaat dan uitspraken over verantwoording afleggen door middel van verslaglegging, inzagerecht, bescherming van privacy en het opbergen van dossiers.

Dit sluit mooi aan bij het beeld van de loopbaanprofessional als maatschappijbewuste actor zoals in de inleiding beschreven, als een maatschappelijke constructeur: mensen laten samenwerken met een vergelijkbare en zich verder ontwikkelende publieke ethiek.

Loopbaandienstverlening draagt dan bij aan het ontwikkelen van een maatschappijvorm waarin het moraal, ethische gehalte van keuzes, van gedrag bepalend is. De Dalai Lama (Cutler, 2003) pleit voor aandacht voor de menselijke relaties op het werk, hoe we met elkaar omgaan en hoe we kunnen proberen de menselijke basiswaarden hoog te houden. Hiermee doelt hij op 'menselijke goedheid': 'Wees goed, vriendelijk, toon warmte en genegenheid in relaties met anderen, wees eerlijk en oprecht, toon mededogen, omdat dit alles bevorderlijk is voor onze fysieke, geestelijke en emotionele gezondheid' en zo volgens hem uiteindelijk leidt tot het welzijn van de samenleving. Het opbouwen van goede relaties met mensen om je heen is dus ook volgens hem cruciaal. Hiermee wordt cement aan de samenleving gegeven.

Dit kan niet zonder de dialoog met elkaar aan te gaan, waarin we ons best doen elkaars taal te begrijpen en gezamenlijk betekenis te geven aan onze waarden, normen en overtuigingen en daarmee aan ons ethisch handelen. Juist het verhelderen van de associaties en connotaties die allerlei termen bij ons oproepen, lijkt een basisvoorwaarde, een eerste stap om tot een goede afstemming van ethisch handelen te komen.

8.6. Ethisch handelen binnen opleidingen tot loopbaanprofessionals

Wat betekent dit nu voor opleidingen van (loopbaan)professionals?

Ook op opleidingsniveau speelt de vraag: ‘welke verantwoording nemen opleidingen voor loopbaanprofessionals om een bijdrage te leveren aan een rechtvaardige taakverdeling met oog voor kwaliteit en duurzaamheid?’

Het lijkt mij een goede zaak wanneer opleidingen, en niet alleen die voor loopbaanprofessionals, heel duidelijk hun missie en visie formuleren en daarmee openlijk uitkomen voor de waarden, normen en overtuigingen waar zij voor staan. Dat zij laten blijken waarvoor zij verantwoordelijkheid willen nemen. Dat zij zich daarbij niet beperken tot de standaardreclame dat zij goede (loopbaan)deskundigen willen opleiden, die voldoen aan de vereiste competenties die bijvoorbeeld door de HBO-Raad en vertegenwoordigers van beroepsverenigingen in samenspraak met het werkveld worden vastgesteld. Uiteraard is dit laatste van belang, maar het praten in termen van competenties (samenspel van houding, ervaring, vaardigheid, inzicht en kennis waardoor zinvol en adequaat functioneren binnen een bepaalde context mogelijk is), is te zeer eenzijdig gedacht vanuit de behoeften van organisaties en arbeidsmarkt, een te statisch op zoek gaan naar de best-fit.

Het gaat mijns inziens vooral om het vertrekken vanuit de drijfveren en talenten van mensen. Talenten als natuurlijke begaafdheid of bekwaamheid (van Aken & Reynaert, 2007, p.154). Waardigheid en respect voor ieder mens, voor alles wat leeft, staat hier voorop in plaats van de taak, zonder overigens het nuttigheidsaspect te verwaarlozen. Talentontplooiing kan dan leiden tot een zinvol, plezierig, maar ook ‘waardenvol’ samenspel waarin aangeboren begaafdheden en houding, samen met verworven kennis, inzichten en vaardigheid leiden tot competent gedrag: we bekwaam zijn om de dilemma’s waarvoor we ons gesteld zien op te lossen (Admiraal, 2007). Juist deze talenten in combinatie met de ‘energizers’, die zaken waar leerlingen, studenten en docenten vanuit hun waarden, normen en overtuigingen warm voor lopen, vormen het vertrekpunt. Niet alleen voor het ontwikkelen van competent gedrag maar ook voor het ontwikkelen van een professionele loopbaanethiek die recht doet aan persoonlijke en publieke ethiek.

Revival van filosofie en ethiek

Er zou binnen de opleidingen dan ook de nodige aandacht besteed mogen worden aan historische ontwikkelingen, aan filosofie en ethiek. Echter niet als een vak waar tentamen voor gedaan moet worden, maar als een basis voor een stevige dialoog. Op basis van zoveel mogelijk casuïstiek vanuit uiteenlopende, multiculturele gezichtspunten, zou gesproken kunnen worden over deze invalshoeken en de relatie tussen persoonlijke, professionele en publieke ethiek. Opleidingen, docenten dienen dus aandacht te besteden aan de diverse, (inter) nationale visies op economische, technologische en andere ontwikkelingen en hoe die hun invloed op ons milieu, leefbaarheid en op de arbeidsmarkt doen gelden. Kortom, een pleidooi

voor het ontwikkelen van ethisch, moreel bewustzijn bij docenten en hun leerlingen, studenten.

Het draait dan om kernvragen als: wie willen we zijn, in welke richting willen we ons ontplooiën als (loopbaan)professionals? Hebben we wat te vertellen als het gaat om ethisch verantwoord handelen ten opzichte van cliënten, werknemers, leidinggevendenden, organisaties en samenleving als geheel? Kunnen we een platform vormen waar we ook politieke uitspraken durven doen om duidelijk te maken waar we voor staan en waar we voor gaan?

Ethiek-dialoog aangaan met beroepsverenigingen

Met andere woorden, opleidingen zouden vooral veel tijd mogen besteden aan reflectie op waarden, normen en overtuigingen en hoe dit tot uiting komt in gedrag. Niet als dogma opleggend aan hun studenten, maar de student medeverantwoordelijk maken voor het stellen van belangrijke kritische vragen, voor het confronteren van mensen met hun soms onverantwoordelijk gedrag, voor het in gesprek blijven gaan over duurzame relaties en een leefbare wereld.

Praktijkgericht onderzoek

Maar ook voortdurende reflectie op eigen handelen door het verrichten van (doelrealisatie-/evaluatie-) onderzoek onder de alumni, cliënten, organisaties en maatschappelijke sleutelfiguren, kan bijdragen aan het verhogen van de kwaliteit van de dienstverlening van loopbaanprofessionals. Goedegebure (2005) benadrukt het belang van praktijkgericht onderzoek als het erom gaat zicht te krijgen op ‘de rolontwikkelingen en functieontwikkelingen van de loopbaanprofessional in het toekomstige beroep’.

Studenten moeten hier tijdens hun opleiding in getraind en ondersteund worden. Mijns inziens draait het bij dit praktijk- en toepassingsgerichte onderzoek niet alleen om de vraag of de gewenste resultaten wel behaald worden, de cliënten wel tevreden zijn en er verandering ten goede heeft plaats gevonden, of interventies effect hebben (gehad), maar ook om de vraag of we als loopbaanprofessionals ethisch verantwoord, met de goede dingen, op de goede manier bezig zijn (geweest).

Niet alleen leerlingen en studenten hebben hierin nog te leren, ook docenten kunnen hierbij nog wel een steuntje in de rug gebruiken.

Anders gezegd: laten we als loopbaanprofessionals met open blik in de spiegel durven kijken en werkelijk onderzoeken wie we zijn en hoe ethisch ons handelen is. Laten we zelf duidelijk zijn in waar we verantwoordelijkheid voor willen nemen en hoe we daar naar onszelf en naar anderen toe verantwoording over af (zullen) leggen. Laten we ons niet langer verschuilen achter instituties, overheid, leidinggevendenden met hun organisatiedoelen, de cliënt of onze leerlingen en studenten.

Alleen zo kunnen we mijns inziens cliënten, leerlingen en studenten helpen zelf ook eerlijk en open tegenover ‘hun’ spiegel te staan en hun persoonlijke, ethische identiteit zichtbaar en transparant te laten worden.

Literatuur

Admiraal, D. (2007). *De loopbaan voorbij?* In: Labyrintologie. Dwalen in loopbaanland T. van Aken & W. Reynaert (red.). Schiedam: Scriptum Management.

Aken, T. van, Reynaert, W. (red). (2007). *Labyrintologie, Dwalen in loopbaanland*. Schiedam: Scriptum Management.

Aken, T. van, Reynaert, W.(2005). *Half werk, dan blijft er voor anderen ook wat over*. Tilburg: Fontys.

Cutler, H. C. & De Dalai Lama. (2003). *De kunst van het geluk op het werk*. 's Gravenhage: BZZTØH.

Es, R. van, (2000). *Ethiek in adviesprocessen, Professioneel adviseren*. Alphen aan de Rijn: Samsom.

Goedegebure, I. (2005). *Luctor en promoveren, een essay over het gevoel van onmacht van de maakbare samenleving en de maakbaarheid van geluk*. In: Teun van Aken & Wouter Reynaert: *Let op de beenruimte: het afdalen is begonnen...* Tilburg: Fontys Hogeschool.

Graves, C.(2006). *A mini course in Spiral Dynamics*. www/nvcc/learning/intro.SD.htm

Huijsmans, K. & van Aken, T. (2005). *Master Ontwikkelaar*. In: T. van Aken & W. Reynaert: *Stoelriemen vast! Reflectoratiereeks nr. 5*. Tilburg: Fontys Hogeschool.

Kunneman, Harry, (2006). Harry Kunneman over solidariteit en uitsluiting, Het Dikke Ik voorbij, Ned. *Tijdschrift voor Coaching, Visieblad voor coachend Nederland, nr 2, p.14-17*.

Lubberding, J. & Lievers, B.(2006). *De bestaansvoorwaarden*. Groningen/Houten: Wolters Noordhoff.

Palmer, D. (1996). *De grote vragen: inleiding in de westerse filosofie*. Utrecht: Het Spectrum.

Ponte, P. (2002). *Onderwijs van eigen makelij. Procesboek actieonderzoek in scholen en opleidingen*. Soest: Nelissen.

Reekers, M. (2007). *Zeus of Athene worden in 10 stappen*. In: *Labyrintologie*. T. Van Aken, & W. Reynaert. (red.). Schiedam: Scriptum Management.

Reynaert, W. (2007). *Lectoraat Career Development, Strategisch Plan 2007-2011*. Tilburg: Fontys Hogeschool Personeel en Arbeid.

Reynaert, W.M., Spijkerman, R.H.M. (1998). *Loopbaandilemma's: leer- en zoekprocessen op de arbeidsmarkt*. Leeuwarden: LDC.

Weggeman, M. (2007). *Leidinggeven aan professionals? Niet doen! Over kenniswerkers, vakmanschap en innovatie*. Schiedam: Scriptum.

www.noloc.nl

www.nvo2.nl

www.nvp.nl

www.psynip.nl

Dit artikel is gepubliceerd als:

Admiraal, D. (2009). Loopbaanprofessionals, hoe ethisch zijn wij eigenlijk? In A. Kooreman (red.). *U doet het maar. Ethische dilemma's in de Beroepsuitoefening*. Amsterdam: Pearson uitgeverij.