

Beroepsethiek voor universitaire medewerkers

André Nijhof is universitair hoofddocent bij het Instituut voor Bedrijfsethiek (EIBE) van de Universiteit Nyenrode en voorzitter van het Netwerk Bedrijfsethiek Nederland.¹ In het tijdschrift *Ethics and Education* publiceerde hij dit voorjaar, samen met twee Twentse collega's, een artikel over *Professional and Institutional Morality*.² Het gaat over de vraag hoe men ethisch handelen van universitaire docenten en onderzoekers kan bevorderen. Eigenlijk is het een combinatie van twee artikelen. In een lange inleiding beschrijven de auteurs de normen en waarden die men pleegt aan te leggen ten aanzien van ethisch handelen van universitaire professionals. En vervolgens behandelen ze de voors en tegens van instellingsgebonden integriteitscodes versus beroepsgebonden professionele codes en van norm-centered gedragscodes (gericht op compliance) versus value-centered ethische codes (gericht op het faciliteren van ethisch verantwoord handelen).

1. De inventarisatie van ethische normen en waarden

1.1 Acht ethische kernwaarden

Op basis van een analyse van ethische codes voor docenten en onderzoekers hebben de auteurs acht waarden geïdentificeerd die als toetssteen plegen te worden gebruikt voor het maken van ethische keuzes:

- a) Gij zult *objectiviteit* betrachten in uw professionele handelen en u dus niet laten leiden door vooringenomenheden, zoals persoonlijke belangen, subjectieve meningen en interpretaties, of eigen gevoelens, vooroordelen, voorkeuren en sympathieën.
- b) Gij zult *nauwgezet* handelen: toewijding en zorgvuldigheid betrachten bij de uitoefening van uw professionele taken, fouten en vergissingen trachten te vermijden, en algehele duidelijkheid betrachten van het begin tot het eind.
- c) Gij zult *onafhankelijkheid* betonen bij het doen van wetenschappelijke uitspraken en de oren niet naar anderen laten hangen tenzij hun oordeel wetenschappelijke autoriteit toekomt.
- d) Gij zult *de moed* opbrengen om actie te nemen als anderen zich [bezien vanuit de professionele beroepsethiek] onethisch gedragen.
- e) Gij zult de *geloofwaardigheid* van uzelf als beroepsbeoefenaar-met-een-professionele-missie niet op het spel zetten.
- f) In uw professionele handelen en in uw geschriften zult u zich *betrouwbaar* tonen: gij zult voldoen aan de [gerechtvaardigde] verwachtingen die anderen van u hebben en het vertrouwen dat anderen in u hebben niet beschamen.
- g) Gij zult *respectvol* met anderen omgaan. Wat studenten betreft wil dat zeggen: hun opvattingen en ideeën serieus nemen, gedegen en eerlijke feedback op hun werk geven, hun doelen en aspiraties serieus nemen, en iedere student als mens bejegenen.
- h) Gij zult uw professionele handelen *transparant en controleerbaar* maken in het licht van de geldende professionele criteria.

Opmerkingen:

Sommige van deze acht waarden zijn zo algemeen geformuleerd dat ze nagenoeg zinledig zijn. Het enige houvast dat de auteurs ter toelichting geven is dat professionele onderzoekers en docenten tot missie hebben wetenschappelijke kennis te vergaren en verbreiden. De waarden krijgen pas betekenis als ze aan specifiekere professionele rollen gerelateerd worden.

Objectiviteit of intersubjectiviteit bijvoorbeeld (zie a) is vooral in het geding in de rol van meter en beoordelaar. Waarden als *Gelijke gevallen gelijk behandelen* (non-discriminatie van studenten) en *Eigenbelang niet voorop stellen en belangenverstrengeling vermijden* komen daar zeker bij kijken, maar deze gelden ook voor andere rollen dan die van objectieve meter en beoordelaar. Deze beide waarden verdienen daarom elk een zelfstandige plaats in het waardenscala.

Ook *Nauwgezetheid/zorgvuldigheid* (b), *Geloofwaardigheid* (e) en *Betrouwbaarheid* (f) blijven nogal in de lucht hangen, zolang niet gespecificeerd wordt hoever de verantwoordelijkheid van docenten strekt en wat studenten van hen mogen verwachten. Moet het niet tot de kernwaarden van docenten worden gerekend dat ze de nodige condities scheppen opdat studenten de gestelde leerdoelen kunnen bereiken en opdat ze daarbij geen schade oplopen? Of om het anders te zeggen: moet er in de waardenlijst niet wat meer plaats worden ingeruimd voor de dienstbaarheid van docenten in het licht van de studiebelangen van studenten?

De laatste waarde (f) die door de auteurs onderscheiden wordt is *Transparantie*. Ik denk dat ze zich hebben laten inspireren door de Nederlandse Gedragscode Wetenschapsbeoefening (VSNU 2004/2012),

waar van de *Controleerbaarheid* van wetenschappelijke uitspraken gesproken wordt.³ Maar de auteurs hebben gemeend dit item te moeten veralgemenen tot de verifieerbaarheid (of misschien zelfs houdbaarheid?) van kwaliteitsaanspraken inzake het professionele handelen van docenten of onderzoekers. Ze leggen echter niet uit wat ze precies bedoelen: is transparantie een achtste kenmerk van ethisch handelen van een individuele professional (zoiets als eerlijkheid betrachten, verantwoording afleggen en zich open stellen voor intercollegiale toetsing) of is het een nastrevenswaardig kenmerk van een professionele organisatie of professionele gemeenschap? In dat laatste geval zou men als ethische plicht kunnen formuleren dat de individuele professional gewetensvol deelneemt aan het intercollegiaal systeem van kwaliteitsbeheersing (niet alleen als gecontroleerde maar ook als controleur).

1.2 De ethische normen

Vervolgens hebben de auteurs via beknopte literatuurstudie nagegaan welke specifieke gedragingen als onethisch plegen te worden beschouwd en welke normen men dus zoal aanlegt betreffende ethisch handelen van docenten en onderzoekers. De resulterende lijst van normen voor docenten geeft wel een indruk van ethische issues die zoal leven binnen (Amerikaanse) universiteiten, maar het is een rommelig allegaartje. In mijn boek *Onderwijsethiek* (2006) heb ik een bredere literatuurstudie gerapporteerd naar de 'principes en vuistregels' die men zoal aanlegt inzake het ethisch handelen van docenten in het hoger onderwijs. In de samenvatting van het boek (pp.159-169) zijn deze systematisch weergegeven.⁴

2. Vier strategieën ter bevordering van ethisch handelen

De hoofdmoot van het artikel van Nijhof c.s. wordt gevormd door een beschouwing over strategieën die kunnen worden ingezet om het ethisch handelen van universitaire medewerkers te bevorderen. Ze onderscheiden vier alternatieven:

<p>STRATEGIE I. De universiteit bevordert ethisch handelen door het invoeren van een instellingsgebonden integriteitscode waarin ethische gedragsnormen zijn vastgelegd. De universiteit dwingt naleving (compliance) af door middel van (tuchtrechtelijke en) arbeidsrechtelijke sancties of door corrigerende bestuurlijke interventies.</p>	<p>STRATEGIE III. De professionele beroepsgroep bevordert ethisch handelen door het invoeren van een beroepsgebonden gedragscode waarin ethische gedragsnormen zijn vastgelegd. De beroepsgroep dwingt naleving (compliance) af door middel van tuchtrechtelijke procedures.</p>
<p>STRATEGIE II. De universiteit bevordert ethisch handelen door training, discussie en intercollegiale toetsing, ondersteund door een instellingsgebonden ethische code waarin de kernwaarden van de universiteit zijn uitgeschreven en toegelicht.</p>	<p>STRATEGIE IV. De professionele beroepsgroep bevordert ethisch handelen door training, discussie en intercollegiale toetsing, ondersteund door een beroepsgebonden ethische code waarin de kernwaarden van de professionele beroepsgroep zijn uitgeschreven en toegelicht.</p>

De auteurs stellen dat strategie I niet goed werkt voor het reguleren van ethisch handelen van *onderzoekers*. Maar dat ligt anders voor het ethisch handelen van *docenten*. Zij kunnen namelijk via corrigerende bestuurlijke interventies tot de orde worden geroepen op initiatief van de studenten als direct belanghebbenden, mits deze over effectieve medezeggenschaps- en klachtenprocedures kunnen beschikken.

Wat het bedrijfsethische karakter van de strategieën I en II betreft, wijzen de auteurs verder op het gevaar dat het spanningsveld tussen de bedrijfsbelangen enerzijds en de normen en waarden die ten grondslag liggen aan de professionele beroepsethiek anderzijds verdoezeld wordt, of dat die bedrijfsbelangen zelfs centraal worden gesteld ten koste van de belangen van de Wetenschap, de Student en de Maatschappij. Deze beide strategieën moeten dus in elk geval gevoed worden door elementen uit de strategieën III en IV.

Ook strategie III heeft ernstige beperkingen. Een voorwaarde is immers dat de professionele beroepsgroep een rigoureuze corpsgeest kent, waarin het ter discussie stellen van ethisch wangedrag van gildebreeders niet als verraad wordt beschouwd maar als een ethische verplichting die voortvloeit uit de gedeelde normen en waarden. Bovendien staan de gildebreeders telkens voor het dilemma of de voordelen van het aangeven van ethisch wangedrag tegen de nadelen opwegen. Zij worden namelijk geconfronteerd met een concurrerende norm: gij zult het publieke vertrouwen in het handelen van de professio-

nele beroepsbeoefenaren niet schaden. Eventueel wordt zelfs het eigenbelang van de professionals voorop gesteld: gij zult de belangen van het gilde niet schaden. Ze staan dus telkens voor de vraag in hoeverre de beroepsethiek gebiedt grensoverschrijdend gedrag in de doofpot te stoppen.

Strategie IV, ten slotte, is volgens de auteurs te vrijblijvend. Zij onderkennen dat de training van *aanstaande* professionals in ethisch handelen waardevol kan zijn, maar ze hebben weinig vertrouwen in de bereidheid van *zittende* docenten en onderzoekers om buiten de grenzen van de eigen instelling tot professionele intervisie en intercollegiale toetsing te komen. De auteurs gaan dus voorbij aan de procedures die bijvoorbeeld bij artsen en psychologen in zwang zijn in het kader van de verplichte levenslange deskundigheidsbevordering.

De auteurs concluderen dat men vooral moet mikken op strategie II: instellingsgebonden en value-centered.⁵ Daarbij moet echter gebruik worden gemaakt van beroepsgebonden ethische codes die door de beroepsgroepen ontwikkeld zijn (strategie IV), zodat het spanningsveld tussen bedrijfsbelang en professionele ethiek niet verdoezeld wordt. Wat het ethisch handelen van *docenten* betreft, moet strategie II worden aangevuld met strategie I (instellingsgebonden en norm-centered), in combinatie met adequate medezeggenschaps- en klachtenprocedures voor studenten.

Wes Holleman
ethische kroniek 10-8-2012
<http://www.onderwijsethiek.nl>

¹ <http://www.managementboek.nl/auteur/15419/andre-nijhof>

² A. Nijhof, C. Wilderom and M. Oost (2012). Professional and institutional morality: building ethics programmes on the dual loyalty of academic professionals. *Ethics and Education* 7:1, March, 91-109.
URL: <http://dx.doi.org/10.1080/17449642.2012.681236>

³ <http://www.vsnu.nl/Media-item/Nederlandse-Gedragscode-Wetenschapsbeoefening.htm>

⁴ <http://www.onderwijsethiek.nl/wp-content/uploads/2007/04/onderwijsethieknov2006.pdf>

⁵ In hun conclusie vergeten de auteurs dat ze eerder in het artikel nog wel iets zagen in een ander element van strategie IV: de ethische training van aanstaande professionals in het kader van hun beroepsopleiding en hun eventuele PhD-opleiding. Deze trainingsactiviteiten werpen niet alleen vruchten af voor de studenten zelf, maar ook voor het ethische klimaat binnen de desbetreffende faculteit. Dat moge bijvoorbeeld blijken uit het feit dat docenten Bedrijfsethiek zich vaak ook roeren op het gebied van de onderwijsethiek, en meer in het bijzonder inzake de bedrijfs- en beroepsethiek binnen universitaire onderwijsinstellingen (de bedrijfstak waarin zij zelf werkzaam zijn).