

Dit is een conceptversie.
 Niet te citeren zonder toestemming van de auteur.
 De definitieve versie van deze tekst is verschenen in:

Sanderse, W. & Kole, J. (reds.) (te verschijnen in najaar 2017).
Karakter. Deugden voor professionals. Leusden: ISVW.

De ontwikkeling van professionele deugden

Wouter Sanderse | Fontys Hogescholen | w.sanderse@fontys.nl | april 2017

Inleiding

De eerste twee delen van dit boek gingen over de relevantie van de lange geschiedenis van de deugdethiek voor beroepsethische kwesties (Deel I) en het belang van allerlei deugden in een reeks professionele domeinen (Deel II). Dit boek zou echter incompleet zijn als ze geen handreiking bevatte over hoe je de karakterontwikkeling van (aanstaande) professionals kan stimuleren. In Deel III van dit boek staan daarom de ontwikkeling en vorming van deugden centraal. Dit deel vormt de climax van het boek, omdat de deugdethiek namelijk niet tevreden is als mensen *weten* wat deugdzaam is; het komt erop aan dat mensen daadwerkelijk deugdzamer *zijn*. Dat blijkt niet alleen uit je kennis, maar bijvoorbeeld ook uit je gedrag, het gevoel dat je daarbij hebt, de waarnemingen die je doet, en de relaties die je met anderen aangaat. Of je 'deugt' blijkt uit je gehele karakter, uit een manier van leven. Maar dat roept gelijk de vraag op hoe je zo'n karakter vormt. Hoe scherp je je waarneming; hoe word je gevoeliger voor de morele kanten van een situatie; hoe overkom je de neiging om tegen beter weten in te handelen?

Vanwege deze meer praktische focus bevat dit derde deel bijvoorbeeld een reeks aanbevelingen over hoe deugden op de werkvloer en in de opleiding ontwikkeld en gevormd kunnen worden. In Hoofdstuk XIII gebeurt dat door werkvormen en oefeningen aan te bieden waarmee je als docent aandacht aan karaktervorming kunt besteden in een beroepsopleiding. In Hoofdstuk XIV gaan we vervolgens in op een vraag die niet onbelangrijk is in een cultuur waarin iets alleen meetelt als het meetbaar is, namelijk hoe je de karakterontwikkeling van professionals kunt meten. Zowel het 'cultiveren' als 'meten' van deugden veronderstelt dat duidelijk is wat een 'deugd' is. Daarom staat in dit hoofdstuk eerst het begrip 'deugd' zelf centraal. Nu zijn in het boek al een groot aantal deugden besproken – waarom dan nog een apart hoofdstuk over het begrip 'deugd'? Het is één ding om te weten welke karaktereigenschappen professionele deugden zijn en welke niet. 'Moed' is er bijvoorbeeld wel een, 'lafheid' niet. Maar het is nog iets anders om te kijken naar de componenten waaruit een deugd is opgebouwd. Aan wat voor soort gedachtes en gedragingen herkennen we bijvoorbeeld een dapper persoon? Waarin onderscheidt zo'n persoon zich bijvoorbeeld van iemand die dapper wil zijn, maar er niet naar handelt, of iemand die wel dappere dingen doet, maar met tegenzin?

In dit hoofdstuk staat dus centraal wat we de 'psychologie van het karakter' kunnen noemen. Uitgangspunt daarbij is dat 'deugd' niet zozeer een norm is die je al dan niet hebt gehaald, maar een 'aspiratiebegrip' dat altijd ruimte biedt voor verbetering (Annas, 2011,

hoofdstuk 3). Als je 'deugd' met een finish vergelijkt, dan is het zeker geen lijn die ergens in de grond staat gekerfd, maar eerder een draad die gemakkelijk ergens anders kan worden gespannen. Misschien is een andere metafoor zelfs geschikter. Een deugd is een horizon die, naarmate je er dichterbij komt, verder opschuift. De horizon bereiken zit er niet in, maar op weg ernaartoe kun je toch veel opsteken van het onderweg zijn. Ook voor deugdzaamheid geldt dat de reis zelf het doel is. Dit betekent dat we, als we willen weten wat 'deugd' is, het beste de reis kunnen beschrijven die iemand aflegt om er te komen. Hoewel die reis er voor iedereen anders kan uitzien, en er dus meerdere wegen naar Rome leiden, schetsen we in dit hoofdstuk de contouren van een moreel ontwikkelingsmodel dat gebaseerd is op morele categorieën die Aristoteles in zijn *Nicomacheische Ethiek* beschrijft.

Morele ontwikkeling

Wil karaktervorming in het hoger onderwijs op een doordachte, verantwoorde en systematische manier plaatsvinden, dan moeten we niet alleen weten welke deugden het onderwijzen waard zijn, maar ook wat een deugd is, uit welke componenten een deugd is opgebouwd, en hoe die onderdelen zich ontwikkelen naarmate iemand zich in deugdzaamheid oefent. Dit betekent dat we een ontwikkelingsmodel moeten uitwerken. Het biedt docenten een kijkkader om in te schatten hoe het met de morele ontwikkeling van studenten gesteld staat, zodat ze daarop vervolgens doelbewust kunnen inspelen.

Een 'moreel ontwikkelingsmodel' is alleen niet zo gemakkelijk te geven, omdat er uiteenlopende ideeën zijn over wat het eigenlijk betekent om je moreel te ontwikkelen en 'moreel gevormd' te zijn. Waarschijnlijk het meeste invloedrijke en bij docenten bekende ontwikkelingsmodel is afkomstig van de Amerikaanse psycholoog Lawrence Kohlberg (1927-1987,) die vanaf de jaren vijftig van de vorige eeuw baanbrekend onderzoek deed naar hoe kinderen en adolescenten zich moreel ontwikkelen. Omdat Kohlberg niet geïnteresseerd was in allerlei deugden, maar alleen in het vermogen van mensen om oordelen te vellen over wat rechtvaardig is, werken we in dit hoofdstuk een ander model uit dat aansluit bij het idee dat je moreel ontwikkelen een kwestie van 'karakter' is. Maar omdat Kohlbergs werk zo bekend is, gebruiken we zijn ideeën wel als een springplank om ons tegen af te zetten, zodat in het contrast duidelijker wordt wat de kenmerken van een deugdethisch model zijn. Tussen Kohlbergs cognitieve ontwikkelingsmodel en een Aristotelische benadering van karaktervorming bestaan allerlei verschillen, waarop ik ergens anders uitgebreider inga (Sanderse, 2012, hoofdstuk 2).

Hier staan twee verschillen centraal met de bedoeling om iets duidelijk maken over de focus van de deugdethiek. Ten eerste deed Kohlberg alleen onderzoek naar het morele oordeelsvermogen van mensen. Neem het volgende voorbeeld: een zieke vrouw ligt op sterven. Haar man Heinz overweegt de geneesmiddelen te stelen, omdat de apotheker een prijs vraagt die de echtgenoot niet kan betalen. Mag dat? Kohlberg was in het bijzonder geïnteresseerd in de redenen die mensen geven voor hun oordeel waarom stelen in dit geval goed of slecht is. Andere elementen, zoals hun morele emoties en moreel gedrag, waren voor Kohlberg van minder belang of hingen volgens hem zo nauw met oordeelsvorming samen dat ze in zijn onderzoek geen aparte aandacht behoeften. Omdat een deugdethische benadering van ons morele functioneren aan deze ingrediënten ook waarde hecht, komen die in Kohlbergs model niet uit de verf.

Ten tweede had het morele domein volgens Kohlberg betrekking op wat rechtvaardig is, gezien vanuit een onpartijdig standpunt. De vraag in de Heinz-casus was bijvoorbeeld niet welke handeling voor Heinz 'liefdevol', 'dapper' of 'integer' zou zijn. Een feministische

filosoof als Carol Gilligan (1982) wees Kohlberg er begin jaren tachtig al op dat oordelen over 'goed en kwaad' niet alleen gaan over wat 'rechtvaardig' is. Ze vond dat een afstandelijke en typisch mannelijke manier van denken over moraal, en wees erop dat zorg voor concrete anderen die je kent en om wie je geeft toch net zo goed een morele aangelegenheid is. Deugdethische auteurs voegden daar vanaf eind jaren tachtig tot in de jaren negentig aan toe dat het morele domein nog breder is dan 'zorg' en 'rechtvaardigheid'. Een 'goed leven' bestaat volgens hen bijvoorbeeld ook uit het onderhouden van vriendschappen, compassie met mensen in nood, geduld, en respect voor mensen met andere opvattingen.

'Morele ontwikkeling' is binnen de deugdethiek dus om twee redenen breder dan bij Kohlberg. Ten eerste is ze breder in *morele* zin, dat wil zeggen dat deugdethiek het verkrijgen van een reeks deugden voorstaat die samen een moreel goed karakter vormen, en niet alleen de deugd rechtvaardigheid. Ten tweede is ze breder in *psychologische* zin, wat wil zeggen dat morele ontwikkeling niet alleen een kwestie is van één vermogen (oordeelsvorming), maar van een reeks vermogens die zo op elkaar ingewerkt zijn dat ze samen een geïntegreerd karakter vormen. Hoewel dit deugdethische verhaal ongetwijfeld meer recht doet aan de complexiteit van ons morele functioneren, heeft ze als nadeel dat iemands gehele morele karakter een stuk minder gemakkelijk te meten is dan oordeelsvermogen alleen. Op de vraag hoe we dat het beste kunnen aanpakken komen we in Hoofdstuk XIV terug.

Om een beter beeld te krijgen van wat er allemaal komt kijken bij het hebben van een deugd, nemen we een alledaags voorbeeld onder de loep. Stel, je vindt je collega 'eerlijk'. Wat verwacht je dan van zo iemand? Dat ze eerlijke dingen doet, natuurlijk. Ook dat ze die dingen doet met een bepaalde reden, namelijk omdat ze waarheid belangrijk vindt, en bijvoorbeeld niet omdat ze indruk wil maken. Ze zal er verder de voorkeur aan geven om met eerlijke mensen samen te werken, ze heeft eerlijke vrienden en zal haar kinderen op het belang van eerlijkheid wijzen. Ze wijst oneerlijkheid af, is niet onder de indruk van een collega die op een oneerlijke manier successen boekt, en is geschokt als ze hoort dat anderen oneerlijke dingen hebben gedaan (Hursthouse, 2012).

Een deugdzaam persoon is (overigens net als een ondeugdzaam persoon) een bepaald type mens, die op een bepaalde manier in het leven staat. Deugdzaamheid is een diepgaand kenmerk van een persoon, een 'zijnskwaliteit'. Je bent het niet alleen in een paar specifieke situaties, zoals op het werk, maar ook thuis, en op andere plekken. En niet alleen op zeldzame momenten, maar door de jaren heen. Eigenlijk, schrijft Aristoteles, kunnen we pas op iemands sterfbed beoordelen of iemand deugdzaam heeft geleefd.

Vier niveaus van deugdzaamheid

Hoewel iedere professional de potentie heeft om deugdzaam te worden, zijn niet alle professionals even deugdzaam. Maar wat is dan 'meer' en wat is 'minder' deugdzaam? In de *Ethica* werkt Aristoteles vier soorten mensen uit, die we hier als uitgangspunt nemen voor de beschrijving van vier niveaus van deugdzaamheid (Sanderse, 2015). Tussen het ideaal, namelijk (niveau 4) deugdzaamheid in strikte zin, en het laagste niveau, (niveau 1) morele onverschilligheid, bevinden zich mensen die (3) zelfcontrole hebben om moreel te handelen, en (2) de zogenaamde slappelingen, die deze zelfcontrole nog missen.

Morele onverschilligheid

Degenen die geen interesse hebben in wat moreel gezien goed is, staan onverschillig tegenover wat 'goed' is omdat ze denken dat geluk bestaat uit plezier, status of macht. Joris

Luijendijk stelt bijvoorbeeld dat bankiers in een ‘amoreel universum’ leven: ‘Veel mensen doen het gewoon zonder moraal, die zijn conformistisch en staan liever niet stil bij dit soort kwesties.’ Of ze zijn alleen moreel onverschillig in een professioneel domein, suggereert hij. ‘Ze hebben wel degelijk een moraal, maar niet op hun werk’ (Akkerman, 2015).

Mensen die moreel onverschillig zijn, zijn niet door-en-door verdorven. Ze zijn eerder *amoreel* dan *immoreel*. ‘Slecht’ zijn mensen pas als ze daarvoor een bewuste keuze hebben gemaakt. Bij de moreel onverschilligen is van zulke kwade opzet geen sprake; ze zijn gewoonweg niet bezig met wat deugdzaam is. Ze hebben niet het oordeelsvermogen om te bepalen wat goed is en ze hebben ook geen stabiele houdingen ten aanzien van hun emoties. Daardoor wisselen ze vaak, afhankelijk van wat er in hun leven voorvalt, van gedachte over de aard van een ‘gelukkig’ leven. Als ze ziek zijn, is gezondheid het belangrijkste, als ze hun baan verliezen, staat geld plotseling met stip op één.

Toch kunnen ze wel aangespoord worden om goed te handelen, namelijk door in te spelen op de angst dat ze gestraft worden. Ze handelen dan niet *omwille van* het goede, maar degenen die uit eigenbelang handelen, willen best het goede doen als ze daarmee pijn kunnen vermijden. Het stellen van strenge regels en wetten en het handhaven met hoge straffen kan daaraan bijdragen. In deze fase is angst de primaire motivatie om goed te handelen. Schaamte speelt pas een rol bij de volgende groep, omdat mensen alleen schaamte zullen ervaren als ze eigenlijk al weten wat goed is, maar er niet altijd in slagen om ernaar te handelen.

Morele slappeling

Morele slappelingen hebben er al voor gekozen om een deugdzaam leven te leiden, maar het ontbreekt hun nog aan wilskracht om die keuze om te zetten in daden. Het probleem met de slappelingen is dat ze in theorie wel ‘weten’ wat goed is, maar deze kennis nog niet gebruiken. Ze maken vaak de verkeerde keuzes omdat hun gevoel ze nog in een andere richting stuurt. Je weet bijvoorbeeld dat roken ongezond is, maar steekt toch een sigaret op; je weet dat goedkope kleding vaak onder erbarmelijke omstandigheden in derde wereldlanden wordt gemaakt, maar je valt toch voor de aanbiedingen. De ‘keus’ om een deugdzaam leven te leiden hoeft dus nog niet direct resultaat te hebben.

Er is een proces van geleidelijke gewoontevorming onder het toezicht van ouders en andere opvoeders nodig dat ertoe kan leiden dat dit inzicht ook een gewoonte wordt. Dat je deugdzaam leven niet alleen belangrijk vindt, maar er ook naar leeft. Schaamte is, overigens net als trots, een emotie die aan die internalisatie van morele waarden kan bijdragen. Aristoteles beschrijft schaamte als de ‘angst om je reputatie te verliezen wanneer je dingen doet die op ondeugden duiden’, zoals lafheid, onmatigheid of ijdelheid. Denk aan Floris Deckers, de bestuursvoorzitter van Van Lanschot Bankiers, die in 2009 zijn excuses aanbood voor de financiële crisis. Hij schreef in NRC Handelsblad: ‘Dat de kredietmarges zo laag waren dat zelfs het normale bedrijfsrisico er niet meer in tot uitdrukking kwam, wisten al veel meer bankiers. Maar ik heb mijn mond gehouden.’ Deckers wist dat de kredietmarges te laag waren, maar hield zijn mond. Hij handelde niet in overeenstemming met wat hij belangrijk vond.

Schaamte ervaren we aanvankelijk ten overstaan van mensen wier oordelen over ons we serieus nemen, zoals ouders of vrienden. Maar als we de oordelen van anderen geïnternaliseerd hebben, kunnen we ons ook schamen wanneer we alleen zijn en iets fout doen. Schaamte is dan een gevoel dat we ervaren ten opzichte van het eigen falen. Wanneer schaamte mensen ertoe aanzet om goed te kijken naar wat ze precies fout deden, dan kan

het ook de functie krijgen om na te denken over wat er in de toekomst mis zou kunnen gaan. Zo scherpt het ons morele oordeelsvermogen.

Zelfcontrole

In zijn internationale bestseller over wilskracht noemt Roy Baumeister (2011) zelfcontrole de 'meest gewilde menselijke deugd'. Het vermogen om jezelf te controleren wordt soms dus zelfs als een volwaardige deugd gezien. Aristoteles is het ermee eens dat mensen met zelfcontrole moreel gezien al een heel eind op weg zijn, maar hij gaat niet zover zelfcontrole een deugd te noemen. Waarom niet? Dat heeft ermee te maken dat moreel handelen voor mensen die zelfcontrole uitoefenen nog niet helemaal vanzelf gaat. Ze moeten een bepaalde tegenzin overwinnen. Een deugdzaam persoon heeft dat niet meer.

Stel, je werkt als arts en hebt net tijd gevonden om een berg administratie weg te werken die je al veel te lang voor je uit hebt geschoven. Een nieuwe collega klopt op de deur en vraagt of je mee wilt kijken bij een patiënt met een complex ziektebeeld. Een moreel slap persoon weet dan dat hij zou moeten helpen, maar doet het niet. Een deugdzaam persoon weet dat hij moet helpen, wil dat, en doet het ook. Iemand met zelfcontrole helpt ook, maar het gaat nog niet 'van harte'. Anders dan de persoon met een morele interesse weet hij echter de neiging om zijn eigen administratie af te maken in toom te houden. Hij weet zich te beheersen.

Of iemand 'deugdzaam' of 'zelf-gecontroleerd' is, kan je aan de handeling zelf dus niet zien. Beiden helpen ze de collega. Wat wel uitmaakt is of ze het goede met een zeker gemak en plezier doen. Zolang je nog tegenstribbelende verlangens moet controleren, is er nog geen sprake van een harmonie tussen gevoel en verstand die kenmerkend is voor de deugd. Deugdzaam mensen ontleen plezier aan het idee dat ze het goede hebben gedaan. Voor iemand met zelfcontrole is dat nog te hoog gegrepen. Hij zal nog vaak gefrustreerd zijn terwijl hij het goede doet.

Deugdzaamheid

Van 'deugdzaamheid' is sprake als iemand een karakterhouding heeft verworven die hem in staat stelt keuzes te maken, op zo'n manier dat die keuzes in elke situatie het deugdzaam midden treffen tussen twee uitersten, een midden dat bepaald wordt door de rede (Aristoteles, 1999, p. 65). Het doel van het vormingsproces is precies de ontwikkeling van een mens tot een innerlijke, karakteristieke houding, een 'integriteit', of, zoals oud-Denker des Vaderlands René Gude (2012, p. 36) het omschrijft: 'een mens uit één stuk'. Een geïntegreerde verzameling van deugden noemen we ook wel een moreel *karakter*.

Volgens Aristoteles kunnen we het leven van een deugdzaam persoon 'geslaagd' of 'gelukt' noemen omdat hij zijn menselijke vermogens optimaal heeft ontplooid. Twee misverstanden liggen hier op de loer. De eerste is dat deugd genoeg zou zijn voor geluk. Er is wel degelijk een filosofische school, de Stoïcijnse, die dit idee aanhangt, maar dat was niet Aristoteles' positie. Voor geluk is volgens hem ook een beetje mazzel nodig, in de vorm van gezondheid, geld, schoonheid en het hebben van vrienden en kinderen.

De tweede misvatting is dat iemand die dit niveau heeft bereikt op zijn lauweren kan gaan rusten. Als er een stevige morele basis door gewoontevorming is gelegd, kun je nog steeds nieuwe situaties tegenkomen waarin je niet weet *hoe* je moet handelen, en daardoor mogelijk de fout in gaan. Bovendien kan je inzicht in *wat* precies het 'goede leven' is nog verder groeien. Zo'n meer reflexief inzicht is van belang, omdat je bij aanvang van je morele ontwikkeling nog geen volledig beeld hebt van waaruit een goed leven bestaat. Morele

ontwikkeling is niet alleen een kwestie van leren *hoe* je een gegeven doel kunt bereiken, maar ook juist van uitvogelen *wat* dat doel precies is.

Deze vier niveaus van deugdzaamheid hebben als voordeel dat ze je morele waarneming kunnen versterken. Je weet nu dat angst, schaamte en frustratie emoties zijn die typerend zijn voor een bepaald niveau. Met de categorieën in je achterhoofd zul je misschien beter bepaalde sterktes en zwaktes bij jezelf en anderen herkennen. Inzicht in de verschillende morele niveaus biedt vervolgens aanknopingspunten om na te denken over hoe je nog deugdzamer kunt worden. Als je bijvoorbeeld vooral gemotiveerd wordt door geld, status en macht, en nog geen interesse hebt in deugdzaamheid, dan kunnen duidelijke regels en straffen stimuleren om het goede te doen. Dan zijn er ook degenen die het goede al nastreven en herkennen, maar zich, als puntje bij paaltje komt, door iets anders laten leiden. Wanneer ze zich schamen nadat ze een fout hebben begaan, en onderzoeken hoe dat kon gebeuren, kunnen ze zich voornemen de volgende keer beter te handelen. Mensen die al wel zelfcontrole hebben, doen dat vanuit goede gewoontes, maar voor hen is het de uitdaging om dat ook met hart en ziel te doen, en niet met tegenzin. Deugdzame mensen, die met hun praktische wijsheid in allerlei situaties kunnen bepalen *hoe* ze moeten handelen, kunnen zich altijd verder verdiepen in de vraag wat dan precies goed was, en waarom.

Professionele karakterontwikkeling

Werk en privé scheiden?

De vier niveaus van deugdzaamheid gelden niet alleen voor professionals, maar zijn in principe op iedereen van toepassing. Dat roept de vraag op of 'professionele' karakterontwikkeling zich van deze 'gewone' karakterontwikkeling onderscheidt. In hoofdstuk III zagen we dat kenmerkend voor professionals is dat ze een bepaalde professionele rol vervullen. Ze delen misschien met collega's in een bedrijf of organisatie een bepaalde organisatie-ethiek, maar als rechter, leraar of wetenschapper delen ze ook een beroepsethiek met andere collega-professionals, ook als die bij andere organisaties werken. In die rol als professional doen ze het goede op hun werk als ze het doel van hun professionele praktijk weten te realiseren (zie Oakly & Cocking, 2001, hoofdstuk 3). Voor rechters is dat bijvoorbeeld het geval als ze recht spreken, voor leraren als ze bijdragen aan de ontwikkeling van leerlingen en voor wetenschappers als ze kennis over de wereld opdoen.

Het onderscheid tussen 'werk' en 'privé' is niet altijd even duidelijk. Wetenschappers zijn in hun dagelijkse leven waarschijnlijk ook nieuwsgierig, en rechters zullen vast privé ook goed zijn in het afwegen van belangen en het doorhakken van ingewikkelde knopen. Die voorkeuren hebben er vast mede voor gezorgd dat ze ooit voor een bepaald soort opleiding hebben gekozen. Studenten aan de lerarenopleiding zijn al een bepaald type mensen; en studenten die tandheelkunde gaan studeren ook. Hun opleiding versterkt die voorkeuren vervolgens nog verder. Als je een professionele rol vergelijkt met een jas, dan is die niet zo gemakkelijk uit te trekken. De metafoor van een 'huid' lijkt geschikter, aangezien die onderdeel van je lichaam is.

Hoewel de kwaliteiten die je in je professionele rol nodig hebt ongetwijfeld verweven zijn met je gehele karakter, kan het omgekeerde problematisch zijn. We willen namelijk niet zomaar dat privéovertuigingen en gewoontes doorwerken in professionele beslissingen. Een

streng gereformeerde dokter mag dan besluiten zijn eigen kinderen niet in te enten omdat hij denkt daarmee Gods voorzienigheid te belemmeren, maar hij zou een slechte dokter zijn als hij zijn patiënten om die reden een vaccin zou onthouden. Een rechter kan heel sociaal zijn en veel vrienden hebben, maar de NvVR-rechterscode stelt dat hij in zaken waarin hij recht spreekt niet bevooroordeeld mag zijn en die vrienden geen privileges geven.

Deze voorbeelden maken duidelijk dat we van professionals verwachten dat ze zich primair door het doel van hun professe laten leiden, zoals het genezen van patiënten of het vellen van rechtvaardige oordelen. Het doel van een praktijk ligt niet vast, maar kan door de tijd heen veranderen, en bovendien zijn er altijd verschillende interpretaties over zo'n doel. Dokters verschillen bijvoorbeeld van mening over wat het betekent om iemand 'beter' te maken – is dat een ziek persoon helpen om weer als vanouds te functioneren, of mogen dokters mensen ook 'verbeteren'? Desalniettemin zal men het er binnen een beroepsgroep over eens zijn *dat* gezondheid of rechtvaardigheid kernwaarden zijn, ook al verschilt men van inzicht over *wat* dit precies betekent.

Professionele deugden

Wat betekent het hebben van een professionele rol voor de deugden die we van professionals verwachten? Er zijn drie manieren waarop we daarnaar kunnen kijken. De eerste optie is om te stellen dat er aparte 'professionele deugden' zijn, die mensen in het dagelijks leven niet nodig hebben. 'Integriteit' wordt soms genoemd als een typische ambtelijke deugd die we in het dagelijks leven zelden tot nooit gebruiken om het karakter van mensen te typeren. Privé en werk worden zo scherp gescheiden. Het nadeel daarvan is dat de professionele rol op afstand komt te staan van de rest van het leven van de professional. De tweede optie is dat professionele deugden precies dezelfde deugden zijn als alledaagse deugden, en dat professionals net als iedereen bijvoorbeeld dapperheid, rechtvaardigheid en waarheidsgetrouwheid nodig hebben. Professionals zijn mensen die een goed leven leiden, ook op hun werk. De band tussen werk en privé wordt daarmee heel sterk. Nadeel is dat dan onduidelijk wordt wat sommige deugden 'professioneel' maakt.

De derde optie is de (tussen)positie die we het sterkst vinden. Het aantrekkelijke is dat ze de sterke punten van de andere twee opties combineert: professionele deugden verschillen van alledaagse deugden, maar komen er ook mee overeen. Het idee is dat bepaalde deugden, die ook in het dagelijkse leven van belang zijn, in een professionele praktijk extra belangrijk zijn en daar een specifieke invulling krijgen. Alledaagse deugden kunnen in verschillende professies dus verschillende gedaantes aannemen. Laten we naar een voorbeeld kijken. Van een deugdzame dokter verwachten we dat hij werkt vanuit een bepaalde liefdadigheid, dat hij compassie heeft, en tactvol, waarheidsgetrouw, dapper en nederig is (Oakly & Cocking, 2001, p. 93). Neem compassie, de deugd die passend is bij het lijden van mensen die onverdiend door een slecht lot getroffen zijn (Kristjánsson, 2006). Iedereen kent mensen die ernstig ziek zijn, een ongeluk hebben gekregen, ontslagen worden, of buiten hun wil om door een andere ramp zijn getroffen. Compassie is dus niet uitsluitend een deugd voor dokters. Maar dokters zien, anders dan de meeste mensen, elke dag tientallen mensen die lijden, en dat maakt compassie voor dokters extra belangrijk. Ook zijn de gevallen waarmee dokters te maken krijgen niet alledaags: ze kennen patiënten minder goed dan bijvoorbeeld hun eigen familie of vrienden, en per patiënt hebben ze veel minder tijd om hun medeleven te betuigen.

Wat betekent het hebben van een rol voor de ontwikkeling en vorming van een professioneel karakter? Het eerste antwoord is dat de vier niveaus van deugdzaamheid ook gelden voor professionals. Ook voor hen geldt bijvoorbeeld dat het beter is als ze door een notie van 'goed werk' worden gedreven, dan door geld of macht, en ook voor hen geldt dat het moreel beter is als ze hun werk 'met hart en ziel' doen, in plaats van met tegenzin. Het onderscheid tussen 'zelfcontrole' en 'deugdzaamheid' komt mooi terug in de omschrijving die Van Tongeren (2004, p. 30) van een 'goede dokter' geeft: 'Een goede dokter is degene die door oefening heeft geleerd met hart en ziel, en als vanzelf, te doen wat van een echte dokter wordt verwacht. Hij is betrokken bij het welzijn van patiënten, deskundig, eerlijk, rechtvaardig, hartelijk, doortastend, betrouwbaar en nog meer, en dat alles op het juiste moment, tegenover de juiste personen, enzovoorts.' Als je eerlijk wilt zijn, maar het nog niet altijd durft, of al eerlijk bent, maar niet zonder de nodige tegenzin te onderdrukken, weet je dat er nog wat aan je karakter gepolijst moet worden.

Het tweede antwoord is echter dat je nog niet gelijk een moreel goede professional bent als je het hoogste deugdzaamheidsniveau hebt bereikt. Een goed mens, die bijvoorbeeld betrouwbaar is en compassie en tact heeft, hoeft nog niet direct een moreel goede professional te zijn. Je kunt bijvoorbeeld best meeleven met je zieke buurman door bij hem langs te gaan voor een praatje en af en toe boodschappen te doen, maar dat houdt niet in dat je als oncoloog ook weet hoe je het beste kunt meeleven met tientallen patiënten die je dagelijks slecht nieuws moet brengen. En je kunt er best in slagen je kinderen thuis eerlijk te behandelen, zonder dat je weet hoe je als leraar in een klassikale setting recht doet aan alle dertig leerlingen, ieder met hun eigen talenten en beperkingen. Of wellicht ben je een potige kerel die het aandurft een inbreker te overmeesteren, zonder dat je als accountant dapper genoeg bent om onregelmatigheden in de boekhouding aan te kaarten, terwijl je baan ervan afhangt. Deze voorbeelden tonen dat de ontwikkeling van een professioneel karakter een proces is waarbij mensen deugden die ze privé al (deels) hebben, ook leren herkennen en toepassen in voor hun beroep typische werksituaties (Sanderse, 2013, p. 38). Accountants moeten leren wat het betekent om dapper te zijn met betrekking tot cijfermatige onregelmatigheden; leraren moeten leren weten hoe je aan dertig leerlingen in een klas recht doet.

Hoe ze dat leren? Allereerst lijkt ervaring cruciaal. Ervaring is overigens niet hetzelfde als de tijd die je ergens werkt, want je kunt best al heel lang iets doen terwijl je op hetzelfde niveau blijft steken. Ervaring komt spreekwoordelijk 'met de jaren' als je leert van gebeurtenissen en gemaakte keuzes, en zo een bepaalde praktische wijsheid opdoet, waardoor je in nieuwe situaties weet wat je moet doen (Lunenberg & Korthagen, 2009). Oog hebben, krijgen en houden voor de morele dimensie van situaties is precies het werk van de kardinale deugd 'praktische wijsheid'. Voor het herkennen van die morele dimensie van hun werk zullen ze dus allereerst hun morele oordeelsvermogen moeten verfijnen. Gert Biesta (2015, hoofdstuk 7) noemt dat, onder verwijzing naar het Latijnse woord voor deugd (*virtus*), 'virtuoze oordeelsvorming'. Dat vermogen kun je niet alleen ontwikkelen in de praktijk zelf, maar kun je ook al 'op het droge' oefenen in je opleiding, bijvoorbeeld door realistische casuïstiek te bespreken aan de hand van de vragen wat bijvoorbeeld dapper, tactvol en eerlijk is om te doen in een situatie.

Conclusie

Het is één ding om te weten dat je alleen goed werk kunt doen als je ook morele kwaliteiten bezit als moed, zorgzaamheid en eerlijkheid, maar het is nog iets anders om je deze

kwaliteiten daadwerkelijk eigen te maken. Deugdzaam worden is geen sinecure, maar gelukkig is het geen kwestie van 'alles of niets'; eerder is het de morele motivatie om te leren van fouten en in morele zin beter te willen worden, zonder dat er ooit een definitief eindstation in zicht komt. Hoewel het pad tot goed mens-zijn er voor iedereen anders uitziet, hoeven we niet het feit weg te moffelen dat sommige mensen verder zijn in dat oefenen dan anderen. Maar behalve de immorele categorie met bijvoorbeeld hoogmoedige, laffe of sluwe mensen, zijn er ook allerlei niveaus van oplopende deugdzaamheid. In dit hoofdstuk bespreken we er vier, namelijk de morele onverschilligen, morele slappelingen, degenen met zelfcontrole en de volledig deugdzamen. Om een 'professional met karakter' te worden, zal iemand eerst de deugden moeten bezitten die ook in het alledaagse leven van belang zijn. Daarnaast is vooral het verfijnen van het moreel oordeelsvermogen van belang, waardoor professionals ook oog krijgen voor de morele dimensie van hun werk.

Literatuur

- Akkerman, S. (2015). Het amorele systeem waarin we leven. *Trouw*, 8 april 2015. Te downloaden op <http://www.trouw.nl/tr/nl/4492/Nederland/article/detail/3984622/2015/04/28/Het-amorele-systeem-waar-in-wij-leven.dhtml>.
- Aristoteles. (1999). *Ethica*. Groningen: Historische uitgeverij.
- Baumeister, R. & Tierney, J. (2011). *Willpower. Rediscovering the greatest human strength*. New York: Penguin.
- Biesta, G. (2015). *Het prachtige risico van onderwijs*. Culemborg: Phronese.
- Deckers, F. (2009). Excuses van een fatsoenlijke bankier. *NRC Handelsblad*, 16 maart 2009. Te downloaden van [http://vorige.nrc.nl//opinie/article2182686.ece/Excuses van een fatsoenlijk bankier](http://vorige.nrc.nl//opinie/article2182686.ece/Excuses%20van%20een%20fatsoenlijk%20bankier)
- Gilligan (1982). *In a different voice: psychological theory and women's development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Gude, R. (2012). Tijdloze bildung. Over de *agora* als model voor bildung. In: Stralen, G. van & Gude, R. (Red.), ...*En denken. Bildung voor leraren* (pp. 33-55). Leusden: ISVW.
- Hursthouse, R. (2012). Virtue ethics. In: Zalta E. (Red.), *Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Te raadplegen op <http://plato.stanford.edu/entries/ethics-virtue/>.
- Kristjánsson, K. (2006). *Justice and desert-based emotions*. Aldershot: Ashgate.
- Lunenburg & Korthagen (2009). Experience, theory and practical wisdom in teaching and teacher education. *Teachers and Teaching, Theory and Practice* 15(2), 225-240.
- Oakly, J. & Cocking, D. (2006). *Virtue ethics and professional roles*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sanderse, W. (2012). *Character education. A neo-Aristotelian approach to the philosophy, psychology and education of virtue*. Delft: Eburon.
- Sanderse, W. (2013). [Leraren met karakter. Een deugdenbenadering van de beroepsethiek van de leraar](#). Eindhoven: Fontys.
- Sanderse, W. (2015). An Aristotelian model of moral development. *Journal of Philosophy of Education* 49(3), 382–398.
- Tongeren, P. van (2004). *Deugdelijk leven. Een inleiding in de deugdethiek*. Amsterdam: Sun.