



## UvA-DARE (Digital Academic Repository)

### Over Professionele Moed

van Domselaar, I.

**Publication date**

2013

**Document Version**

Final published version

**Published in**

Openbaar Bestuur

[Link to publication](#)

**Citation for published version (APA):**

van Domselaar, I. (2013). Over Professionele Moed. *Openbaar Bestuur*, 23(2), 31-36.

**General rights**

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

**Disclaimer/Complaints regulations**

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

# Over professionele moed

**Wat is het belang van professionele moed voor (semi-)publieke organisaties? Onder welke condities kan professionele moed ontstaan en floreren?**

**E**en jongen die na schooltijd wordt 'gepakt' terwijl zijn vriendjes toekijken, intimidatie in huiselijke kring, in de kerk of op de werkvloer, een corrupte ambtenaar die door collega's wordt getolereerd. Het dagelijks leven zit vol met weggijken, met laten gebeuren, mede vanwege de risico's die met handelen gepaard gaan. Handelen vergeet soms moed. Zonder moed is moraal weinig anders dan een laagje chroom. Het is opvallend dat nu het ethisch gehalte van (semi-)publieke organisaties zoals gemeenten, woningcorporaties, universiteiten en andere onderwijsinstellingen ter discussie staat, er nauwelijks aandacht is voor het belang van professionele moed. Oplossingen voor het ethisch falen in deze organisaties lijken vooral in klassieke handhavingsinstrumenten te worden gezocht: gedragscode, regelgeving, toezicht en sanctie. Voor zowel de duiding als het voorkomen van dit falen is het beter meer aandacht te besteden aan professionele moed.

## De deugd moed

Vanaf het eerste begin van de Westerse moraalfilosofie wordt moed cruciaal geacht voor een goed leven en voor een rechtvaardige samenleving. Zo rekenen Plato en Aristoteles moed tot de kardinale deugden, naast rechtvaardigheid, gematigdheid en wijsheid. Moed is volgens hen voorwaardenscheppend voor iedere deugd. Wat opvalt is, dat bij zowel Plato als Aristoteles moed een uitgesproken martiale en masculiene aangelegenheid is. Moed wordt getoond wanneer het 'gevaar het grootst en meest eervol is, (...) en dit geldt vooral voor oorlogssituaties', aldus Aristoteles.<sup>1</sup> Deze masculiene, martiale invulling van moed is geen exclusief verschijnsel voor de 'vroeg filosofie'. Integendeel. De deugd moed wordt daarom vandaag de dag niet zelden ook met argusogen bekeken: '(t)he rude truth is that courage is most praised in war. War, in its nature, is constituted by the worst wrongdoing (...)', aldus Kaleb.

Moed als deugd komt tevens prominent aan de orde bij Thomas van Aquino, een van de belangrijkste denkers in de Middeleeuwen. Aquino ziet moed als een deugd die er op is gericht de obstakels tussen de rede en het handelen te overwinnen.

Ook in de moraalfilosofie van de Verlichting staat moed op een voetstuk. David Hume schrijft bijvoorbeeld dat moed een kwaliteit is '(which) has a peculiar lustre, which it derives wholly from itself, and from that noble elevation inseparable from it.'<sup>2</sup>

Bij Immanuel Kant krijgt vooral de intellectuele dimensie van moed de nadruk. Moed is vooral het vermogen zelfstandig te denken en op grond daarvan te handelen. 'Sapere aude! (durf te denken!) Heb zelf het lef van je eigen verstand gebruik te maken!', stelt Kant in zijn beroemde essay over de Verlichting.<sup>3</sup> Voor Kant is het prototype van een moedig mens niet zozeer de oorlogsheld, maar degene die zijn eigen gedachten publiekelijk tot uitdrukking brengt. Het is de wetenschapper die het aandurft dogma's publiekelijk aan de kaak te stellen, terwijl deze breed gedeeld worden in een politieke, sociale of religieuze gemeenschap.<sup>4</sup> Niet de fysieke risico's moeten bij Kants moed het hoofd geboden worden, maar 'amour propre', onze neiging ons handelen afhankelijk te stellen van de goedkeuring van anderen.

## Drie dimensies

De *mainstream* in de moraalfilosofie erkent het belang van moed als deugd. Op enkele uitzonderingen na is het in de filosofie echter overwegend stil wan-

- 1 Aristotle, *Ethica Nicomachea*, ed. Charles Hupperts and Bartel Poortman, Budel: Damon, 2005, p. 179.
- 2 David Hume, *An Inquiry Concerning the Principles of Morals*, Cosimo Classics, New York: Cosimo, 2006 (1912), p. 90.
- 3 Immanuel Kant, *Wat is Verlichting?*, Kampen: Kok Agora, 1992 (1784).
- 4 Nicholas Tampio, *Kantian Courage: Advancing the Enlightenment in Contemporary Political Theory*, New York: Fordham University Press, 2012, p. 35-39.

neer het aankomt op een analyse van wat deze deugd precies inhoudt. Analyses in filosofische en sociaal-psychologische literatuur leunen meestal op eerder genoemde bespreking van moed door Aristoteles in zijn *Ethica Nicomachea*. Mede op basis van deze literatuur wordt hier morele moed getypeerd. Drie dimensies zijn hiervoor van belang. De eerste is die van het handelen. Moed manifesteert zich in het handelen van mensen, het bewust initiëren van een waarneembare verandering in een concrete situatie.<sup>5</sup> Moedige mensen voelen zich geroepen in een concrete situatie iets te doen of te zeggen. Moed gaat dan ook gepaard met een besef van persoonlijke verantwoordelijkheid voor een concrete gang van zaken. Niet-handelen wordt daarentegen vaak in verband gebracht met lafheid, het tegendeel van moed en onverschilligheid.

## Moedig handelen betekent moreel juist handelen

Denken en voelen laten zich dus moeilijk begrijpen als uitdrukking van morele moed. Handelen vindt immers plaats in de wereld en niet in het hoofd of in het lichaam. Iemand kan onbevreesde of onconventionele gedachten en gevoelens over bepaalde situaties hebben, maar dit levert nog geen moed op. Dan is er de dimensie van risico, gevaar en angst. Een moedige handeling is in ieder geval een handeling waarbij iemand een risico loopt of een obstakel moet overwinnen om een beoogd doel te realiseren. Het is het vermogen aan dreigingen weerstand te bieden. Als handelen nooit risico's met zich mee zou brengen of obstakels zou kennen, zou moed niet bestaan. In de woorden van Walton: 'Courage is a kind of good that arises out of something bad, and it would be preferable not to have these bad things to deal with at all. That is not the human situation, however.'<sup>6</sup> Was dit risico bij de Griekse filosofen vooral het risico op het verlies van het eigen leven, vandaag de dag is er het risico van het verlies van een baan, van sta-

tus, van zelfrespect, van geld, van vrienden of geluk. Moed kan ook worden getoond in het geval van risico's die als zodanig worden ervaren, maar niet direct voortvloeien uit de objectieve werkelijkheid. Moed heeft dus een psychologische component. Natuurlijk, risico's nemen en obstakels overwinnen zijn niet zonder meer indicaties van morele moed. Om morele moed te begrijpen hebben we een derde dimensie nodig, het doel van het handelen. Moedig handelen betekent moreel juist handelen.<sup>7</sup> Moed vereist dus niet alleen wilskracht, maar ook een zekere scherpte voor het herkennen van moreel geladen situaties.

### Klassieke instrumenten

In recente pogingen het ethisch gehalte van (semi-)publieke organisaties te waarborgen, speelt professionele moed nagenoeg geen rol. De nadruk ligt op klassieke handhavinginstrumenten zoals gedragscodes, toezicht en sancties.<sup>8</sup> Dit is duidelijk te zien in reacties op ethisch falen in bijvoorbeeld de wetenschap, in gemeenten en woningbouwcorporaties. Ten aanzien van het ethisch falen in de wetenschap: de maatregelen die de Vereniging van Universiteiten voorstelde in reactie op de affaire-Stapel zijn primair gericht op meer bewustwording onder wetenschappers van de geldende beroepsethische regels, op aanscherping van deze regels en op een betere en meer eenduidige handhaving ervan. Zo wordt de Nederlandse Gedragscode Wetenschapsbeoefening aangevuld met de overweging dat van iedere wetenschapsbeoefenaar wordt verwacht al het mogelijke te doen om de naleving van de code in zijn of haar academische omgeving te bevorderen en te handhaven. Ook stelt de VSNU voor dat onderzoekers expliciet beloven deze code na te komen.

Ook in het ethische beleid voor gemeenten ligt de nadruk op de klassieke handhavinginstrumenten. In reactie op misstanden kwam demissionair minister Opstelten van Veiligheid en Justitie vorig jaar met het voorstel corrupte ambtenaren zwaarder te straffen. Ethische gedragscodes waren er immers al. Die waren opgesteld naar aanleiding van eerdere misstanden. Als voorbeeld enkele regels uit gedragscodes voor gemeenteburgemeesters: bespreek twijfels over de integriteit van collega's zoveel mogelijk met henzelf, leidt dit niet tot resultaat, licht dan de leidinggevende of de vertrouwenspersoon in, spreek medewerkers aan op dubieus gedrag, maak afspraken en tref zo nodig maatregelen. Verder organiseren gemeenten bijeenkomsten waar

5 Steven Smith, Worthy Actions, *The Journal of Ethics*, 2001, 5, p. 316.

6 Douglas Walton, The Virtue of Courage, *Main Currents in Modern Thought*, 1987, p. 608.

7 Aristotle, *Ethica Nicomachea*, p. 181.

8 L. Sekerka, R. Bagozzi & R. Charnigo, Facing Ethical Challenges in the Workplace: Conceptualizing and Measuring Professional Moral Courage, *Journal of Business Ethics* 89 (2009) 4, p. 565

gemeenteambtenaren een integriteitseed of -belofte kunnen tekenen en worden ambtenaren getraind in morele oordeelsvorming. Ook wordt een preventief onderzoek bepleit naar de 'zuiverheid' van wethouders en gedeputeerden in Nederland, bedoeld om bij te dragen aan meer bewustwording van beroepsethische standaarden.

Bij woningbouwcorporaties worden eveneens klassieke handhavinginstrumenten ingezet om het ethisch gehalte van de organisatie beter te beschermen. Ze zijn gebonden aan de *Governancecode woningcorporaties* die normen bevat voor goed bestuur en voor goed intern toezicht. Mede naar aanleiding van aanhoudende misstanden gaat een nieuwe autoriteit extern toezicht houden en wordt de positie van de raden van toezicht versterkt. Meer toezicht op het toezicht lijkt het devies.

### Belang van professionele moed

De voorbeelden laten zien dat klassieke handhavinginstrumenten een belangrijke plaats innemen bij de bescherming van waarden die (semi-)publieke organisaties behoren te dienen. De nadruk ligt op het vergroten van kennis: van beroepsethische regels bij bestuurders en werknemers en van mogelijke overschrijding van die regels via intern en extern toezicht, zodat beter gehandhaafd kan worden.

Het is echter naïef te denken dat het probleem ligt in een gebrek aan kennis. Klassieke handhavinginstrumenten sorteren geen effect als organisaties en toezichthoudende organen niet over professionals beschikken die in concrete situaties in staat en bereid zijn persoonlijk risico's te lopen. De nadruk op klassieke instrumenten gaat voorbij aan het feit dat organisaties, waaronder begrepen besturen en raden van toezicht, obstakels hebben die moeten worden overwonnen. Als werknemers, commissarissen of bestuurders hiertoe niet in staat zijn, blijft hun beroepsethisch bewustzijn tandoel, een lege huls. Neem de eerder genoemde beroepsethische regel die stelt dat een ambtenaar die twijfelt over de integriteit van collega's, dit zoveel mogelijk met henzelf bespreekt. Er is weinig verbeeldingskracht nodig om in te zien dat dit het laatste is wat een werknemer geneigd is te doen, als die zijn baan, zijn comfortabele positie of rooskleurig carrièrepad wil behouden. De regel is zinloos als de gemeente niet ook werkt aan het vermogen van ambtenaren om risico's te nemen. Ook bij misstanden in de wetenschap lijkt niet zozeer het gebrek aan beroepsethische kennis het pro-



Plato (links) en Aristoteles (rechts), detail uit *De Atheense school* van Rafaël

bleem, maar wederom het vermogen van collega's hier iets tegen te doen vanwege de ermee samenhangende risico's. Dat de fraude van Stapel zo lang heeft kunnen voortduren, lag niet louter alleen in het feit dat men geen idee had dat er iets fout ging, maar ook in het feit dat het breken van loyaliteitsbanden repercussies kon hebben, schadelijk kon zijn voor de eigen carrière.

## Het is naïef te denken dat het probleem ligt in een gebrek aan kennis

De kritische wetenschap faalde onder andere omdat collega's niet kritisch durfden te zijn. De Commissie-Levelt prees de jonge klokkenluiders dan ook niet zozeer vanwege hun bovengemiddelde kennis, maar om hun blijkbaar bovengemiddeld vermogen grote risico's te nemen. De aio's zaten immers in een afhankelijke positie en hadden veel te verliezen. De Commissie concludeerde dat de drie jonge klokkenluiders meer moed, alertheid en speurzin hadden getoond dan zittende hoogleraren.

Een soortgelijke problematiek speelt bij het toezicht op woningcorporaties. De functie van toezichthou-

ders ligt onder andere in het kritiseren en bevragen van het bestuur en de koers van de organisatie. Echter, raden van toezicht kunnen nog zoveel bevoegdheden hebben, als de afzonderlijke leden zich geen kritische houding durven aan te meten op het moment dat dat nodig is, blijven de nodige tegendruk en kritische stem uit. De tanden van toezichtinstanties zijn afhankelijk van het vermogen van de leden om af en toe te bijten.

## Professionals moeten een persoonlijke verantwoordelijkheid ervaren

Goodijk stelt dat de problemen bij woningcorporaties niet hoofdzakelijk in het systeem zitten, maar in mensenwerk en gedrag.<sup>9</sup> Vaak blijkt dat toezichthouders te meegaand zijn met bestuurders. Een toezichthouder op de toezichthouder biedt voor dit probleem niet zonder meer een oplossing. Het probleem kan zich immers dan opnieuw voordoen.

### Dimensies van professionele moed

Voor het realiseren van waarden in (semi-)publieke organisaties is professionele moed dus van belang, het vermogen van werknemers, bestuurders of toezichthouders om uit hoofde van die waarden te handelen, ook als dit risico's voor de eigen persoon met zich meebrengt. Professionele moed is een *species* van morele moed en kent evenzeer dimensies van handelen, risico's en moreel doel.

Vaak wordt bij een moedige professional gedacht aan een werknemer die de klok luidt, iemand die ernstige misstanden binnen een organisatie naar buiten brengt. Professionele moed zou zich daar slechts op beperkte schaal kunnen voordoen en, gezien de risico's die worden genomen, alleen voor morele helden zijn weggelegd.

Het is nodig professionele moed breder op te vatten.

Ook veel alledaagse beslissingen en handelingen van professionals hebben immers een beroepsethische component en ook dan is het juiste doen geenszins gemakkelijk. In de woorden van Olivier Serrat: 'It is everyday moral courage that sets an organization and its members apart.'<sup>10</sup> Het ligt daarom op het eerste gezicht voor de hand professionele moed ook voor de alledaagse professionele praktijk relevant te achten. Bij professionele moed is het doel van het handelen vanzelfsprekend nauw verbonden met de ethiek van de organisatie waar iemand werkt of de professe waartoe iemand behoort. Dit komt duidelijk tot uitdrukking in de omschrijving van Sekerka e.a. die morele moed omschrijven als het vermogen 'that (...) enables individuals to take the right course of action given the ethics of their profession.'<sup>11</sup>

Over wat de waarden van een organisatie of professe zijn, kan verschil van mening bestaan. In ieder geval worden deze waarden niet exclusief door de organisatie bepaald, al helemaal niet in geval van (semi-)publieke organisaties. Juist voor organisaties die een maatschappelijk belang dienen, is ook het gezichtspunt van de samenleving van belang.<sup>12</sup> Professionele moed kan dus ook betekenen dat een werknemer een gedeelde opinie binnen een organisatie over wat de doelen van die organisatie zijn, bekritiseert.

Professionele moed gaat, net als morele moed, gepaard met risico's. Het is risicovol voor een werknemer zich niet te conformeren aan impliciete, gedeelde normen van collega's. Afwijkend sociaal gedrag binnen een groep kan leiden tot ridiculisering, sociale uitsluiting, status- en machtsverlies en in de professionele context soms ook tot verlies van inkomen of werk. Klokkenluiders zijn hiervan een krachtig voorbeeld. Zij worden in de regel keihard afgestraft. In de woorden van Fred Alford: 'It is, in the end, the gentleman's agreement that the whistleblower violates, which shows how much the organization depends on such agreements.'<sup>13</sup> Positief gesteld kan professionele moed zich bij uitstek manifesteren in organisaties of afdelingen waar de sociale druk om te conformeren het grootst is.

Ook oefenen organisaties vanwege hun bureaucratisch systeem een geheel eigen druk uit op het denken en handelen van professionals. Volgens sommige kritische theorieën zijn organisaties een vorm van *organized thoughtlessness* en hiermee ook psychologische gevangenissen. Een sterk bureaucratische organisatie vraagt immers van mensen 'to become people without conscience, to abandon any sense of mastery, and to

9 R. Goodijk, *Toezicht in semipublieke organisaties. Leren we van de misstanden?* Universiteit Tilburg, 2011.

10 O. Serrat, *Moral Courage in Organizations*, *Knowledge Solutions* 2011, 103, p. 1.

11 Sekerka, Bagozzi & Charnigo, op.cit., p. 566.

12 H. Harris, *Courage as Managerial Virtue*, *Business & Professional Ethics Journal* 18 (1999), p. 36-37.

13 C. Alford, *Whistleblowers: Broken Lives and Organizational Power*, Ithaca: Cornell University Press, 2002, p. 31.

14 R. P. Hummel, *The Bureaucratic Experience. The Postmodern Challenge*, New York: M.E. Sharpe, 2008.

leave their emotions at home.<sup>14</sup> Critici beschouwen zulke organisaties als feodaal, omdat de professional volledig aan de machtsuitoefening van de leidinggevende is overgeleverd. 'Power is decentralized, and power is personal, located in the figure of the boss.'<sup>15</sup> Wanneer een werknemer, bestuurder of toezichthouder zich niet bij zijn door de bureaucratie toebedeelde rol neerlegt, de beperkingen van de bureaucratie niet accepteert of de directieven van de leidinggevende niet gehoorzaamt, riskeert hij sancties of repercussies. Het vergt moed deze dreiging geen rol in het professionele handelen te laten spelen.

Verder heeft iedere (semi-)publieke organisatie mogelijk eigen idiosyncratische kenmerken die maken dat de professional met waardegeoriënteerd handelen risico's loopt. Professionele moed betekent dat ook dan de nodige weerstand wordt geboden.

Wanneer we ervan uitgaan dat professionele moed van belang is voor het realiseren van waarden in (semi-)publieke organisaties, is de volgende vraag hoe professionele moed kan worden ontwikkeld. Hiertoe is in het bijzonder van belang dat de waarden die een organisatie behoort te dienen, bij alle betrokkenen bekend zijn en als betekenisvol worden ervaren. Zonder duidelijk ervaren doel geen professionele moed. Bewustwording heeft dus wel degelijk een belangrijke plaats in de ontwikkeling van professionele moed, alleen het volstaat niet. Professionals moeten een persoonlijke verantwoordelijkheid voor de gang van zaken in de organisatie ervaren.

Het rollendenken, dat zo kenmerkend is voor een bureaucratie, vormt een geducht obstakel voor professionele moed. Het schakelt het besef van persoonlijke verantwoordelijkheid veelal uit.<sup>16</sup> De ontwikkeling van morele moed vereist verder dat men, modern uitgedrukt, uit de eigen comfortzone treedt en wilskracht traint. In de woorden van Goud: '(f)requent and gradual risk taking enables a person to develop ways to effectively act while experiencing fears and anxieties.'<sup>17</sup> Voor de ontwikkeling van professionele moed is ook van belang dat binnen een organisatie vertrouwen en steun worden gegeven aan werknemers, bestuurders, en toezichthouders die moedig handelen. Een veilige ruimte is nodig waar men de kracht vindt om complexe en moreel beladen situaties aan te gaan.

Organisaties zouden op beleidsniveau er tenslotte voor moeten zorgen dat de effectivering van professionele waarden niet gepaard gaat met al te grote risico's voor werknemers, bestuurders of toezichthouders. In dit licht kan ook het belang van

klokkenluidersregelingen worden begrepen. De idee is dat die regelingen de risico's voor het luiden van de klok verminderen. Ook is diversiteitsbeleid cruciaal. Wanneer mensen meer van elkaar verschillen, neemt de groepsdruk af. In een pluriforme omgeving kunnen professionals die afwijken omwille van het juiste, eerder steun van anderen verwachten.

### Ter overdenking

In de Angelsaksische literatuur wordt professionele morele moed door *positive psychologists* voorgesteld als een deugd die iedere werknemer in zijn alledaagse professionele leven zou moeten uitoefenen. Deze psychologen zoeken naar condities waaronder 'moral courage can be realized and achieved by most organizational members (...)'.<sup>18</sup> Het is echter de vraag hoeveel professionele moed een organisatie kan verdragen.

## Het is de vraag hoeveel professionele moed een organisatie kan verdragen

Organisaties zijn in de eerste plaats ook verzamelingen van sociale groepen. Groepen houden niet zo van moedig gedrag, van tegendenkers en -doeners. Werknemers maken zich in de regel niet geliefd als zij zich op beroepsethische waarden in plaats van op de groep oriënteren. De moedige professional weet immers wat moreel juist is en laat ook nog zien dat hij de kracht heeft daarnaar te handelen. Daarmee zet hij collega's in een wat flets daglicht en brengt hij 'schade' toe aan het onderling vertrouwen dat een organisatie nodig heeft.<sup>19</sup> Paradoxaal genoeg wordt moedig gedrag als weinig professioneel gezien. Dit gegeven zou kunnen worden afgedaan als uitdrukking van een zieke organisatiecultuur, die snel verandering behoeft. Gezien de wijdverspreidheid van dit fenomeen, lijkt het echter naïef de spanning

15 R. Jackall, *Moral Mazes: The World of Corporate Managers*, Oxford: Oxford University Press, 1988, p. 109-110.

16 E. Wolgast, *Ethics of an Artificial Person. Lost Responsibility in Professions and Organizations*, Stanford: Stanford University Press, 1992, p. 146.

17 Nelson H. Goud, *Courage: Its Nature and Development*, *Journal of Humanistic Counseling, Education and Development* 44 (2005), p. 111.

18 L. Sekerka & R. Bagozzi, *Moral Courage in the Workplace: Moving to and from the Desire and Decision to Act*, *Business: A European Review* 16, 2007, 2, p. 132.

19 S. Wolf, *Moral Saints*, *The Journal of Philosophy* LXXIX, 1982, 8, p. 423.

tussen de moedige professional en de organisatie als incidentele uitwas te beschouwen. Bovendien vergt ook het tegengaan van een zieke cultuur professionele moed.

De vraag die dan rijst is of het stimuleren van professionele moed niet een wat te mager doekje voor het bloeden is, voor het ethisch falen in (semi-)publieke organisaties. We hebben gezien dat de moderne organisatie in kritische theorieën per definitie een bedreiging is voor een besef van individualiteit en verantwoordelijkheid, beide ingrediënten die nodig zijn voor moed. 'What if the autonomous individual exists, but the organization cannot stand it, mobilizing vast resources in the service of the individual's destruction?'<sup>20</sup> Is bij een moedvriendelijke organisatie sprake van een *contradictio in terminis*?

Daarbij kunnen academici, beleidsmakers en managers wel pleiten voor professionele moed, maar de moedige professional betaalt uiteindelijk de prijs. Klokkenluiders vinden achteraf vaak dat de prijs die

zij betalen te hoog is geweest. Op het eerste gezicht lijkt terughoudendheid dus geboden bij het van boven af stimuleren van professionele moed. Aan de andere kant heeft professionele moed ook voor de professional een aantal voordelen. Moedig handelen draagt bij aan zelfrespect, zelfontplooiing en vitaliteit. Nog niet duidelijk is welke betekenis deze voor- en nadelen van moedig handelen hebben als het gaat om het stimuleren van professionele moed.

### Besluit

Uit recente affaires blijkt, dat klassieke handhavingmechanismen tekortschieten om ethische waarden in (semi-)publieke organisaties te realiseren. Professionele ethiek heeft moedige professionals nodig, mensen die in staat zijn uit hoofde van de doelen die hun organisatie behoort na te streven, obstakels te overwinnen, persoonlijke risico's te lopen, in weerwil van angst voor mogelijke repercussies. Meer professionele moed dus, in plaats van meer gedragsregels, sancties en toezicht. ■

20 Alford, op.cit., p. 3.

## De zeventiende eeuw als proeftuin voor nu

Nederland was in de zeventiende eeuw volstrekt anders dan nu, maar toch herkennen wij veel gebeurtenissen uit die eeuw die ook in onze tijd actueel zijn. Jongeren hadden hun eigen jeugdcultuur, migranten deden veel van het zware werk, aandelenhandel en speculeren waren in zwang en politieke vluchtelingen zochten in de Republiek een veilig thuis. Calvinistische kooplieden en regenten namen de belangrijke beslissingen. Met vallen en opstaan ontwikkelde zich een samenleving die relatief vrij was en voor een sociaal vangnet zorgde. In die welvarende samenleving - waar veel geloven en geloofsrichtingen naast elkaar leefden - bloeiden handel, scheepvaart, uitgeverijen, wetenschap en kunsten en Amsterdam was het knooppunt van het financiële verkeer, van goederen en informatiestromen. Deze veelzijdige en veelkleurige natie wordt door historicus Hans Goedkoop en Kees Zandvliet, curator bij het Amsterdam Museum, beschreven in *De Gouden Eeuw* (Zutphen: Walburg Pers, 2012). Dit boek vertelt over de zeventiende eeuw als proeftuin voor het heden, een periode waarin de verkenning van de wereld overging in een wereldeconomie en waarin de uitwisseling van nieuws en cultuur in een hogere versnelling kwam.

Op de foto laat schilder Pieter Frits vier scènes naast elkaar zien. Het is de moord op 20 augustus 1672 op Johan de Witt, raadpensionaris van Holland, en zijn broer Cornelis, regent in Dordrecht. Links worden de broers uit de Gevangen-



poort gehaald. Iets naar rechts wordt de liggende Johan neergeschoten, terwijl bij zijn broer diens kamerjas wordt afgenomen. Verder naar rechts worden de ontklede lijken naar het schavot gesleept. Hangend op het schavot, werden de broers nog verder onteerd en namen velen een souvenir mee, een zakdoek gedoopt in bloed, een vinger, een hart.