

Es, Rob van, 'Ethiek in adviesprocessen', Samsom (serie professioneel adviseren), 2000 ISBN 90 140 7374 7



Professionals kunnen niet zonder kennis en kunde op ethisch gebied. Interne en externe adviseurs moeten reflecteren op morele aspecten van de adviesprocessen waarin zij betrokken zijn, omdat er altijd gevolgen optreden voor personen in de cliëntorganisatie. Adviseurs moeten oprecht die opdrachten aannemen waarin zij een positieve bijdrage kunnen leveren. De adviseur is verant-

woordelijk voor het eigen optreden en met de verkregen informatie moet hij discreet omgaan. De adviseur moet beschikken over deugden (kenmerkende handelwijzen die het goede in de samenleving versterken), moet werken vanuit ethische beginselen en moet stilstaan bij de gevolgen van zijn handelen. Eindelijk een Nederlandstalig boek over ethiek in adviesprocessen.

Van Es is filosoof en adviseert sinds 1989 op ethisch en strategisch gebied. Hij is universitair docent Organisatiefilosofie en verzorgt onderdelen van de bekende opleiding voor organisatieadviseurs Sioo, diagnostiek en ethiek. In dit boek verzamelt hij de hulpmiddelen die hij daarbij heeft ontwikkeld om ethiek toegankelijk te maken. Algemene antwoorden op morele vragen kan en wil hij niet geven. Alleen door dialoog in concrete situaties zijn morele antwoorden te vinden. Eenvoudige diagnoses en recepten bestaan niet.

Het eerste deel leidt ethiek in. Aan de orde komen de basisbegrippen, de motieven voor moreel handelen, identiteit en ethische domeinen op persoonlijk, professioneel en maatschappelijk niveau. Het tweede deel gaat in op de toepassing van ethiek in adviesprocessen. Hierin schetst Van Es negen wezenlijke morele aspecten. Bij het ontstaan van de adviesvraag en de opdracht aanvaarding zijn bijvoorbeeld van belang: zelfkennis, open communicatie, hanteerbaar maken van machtsverschillen en het aangaan van een vertrouwensbasis zonder dat deze het professionele oordeel gaat hinderen. Overigens gelden zulke ethische aspecten ook voor de (potentiële) opdrachtgever.

Voor de interventies van de adviseur zijn belangrijke aspecten: het vanuit meer perspectieven kijken, het omgaan met weerstanden, het nemen van verantwoordelijkheid en integriteit en commitment. Het laatste deel gaat in op de ethiek in adviesorganisaties, de rollen en modellen in de professionele ethiek en de morele karakteristiek van gedragscodes. Als bijlagen zijn de gedragscode en de gedragsregels van de adviseursorganisaties Ooa en ROA opgenomen. Helaas gaat Van Es daarbij niet in op interessante vragen die op te werpen zijn. Zo is het maar de vraag of de impliciete marktordening en concurrentiebeheersing uit de code altijd in het belang van de cliënt zijn.

Door de samenvattingen en vragen bij elk hoofdstuk en door de opgenomen instrumenten is het boek gemakkelijk te raadplegen. Niet alleen voor externe maar ook voor interne adviseurs voldoende stof. Goed dat er zo'n inleiding is, jammer dat het nog zo weinig direct uitdaagt tot morele bezinning.

Jaap de Jong

Guiver-Freeman, Margriet, 'Praktisch competentie management'. Academic Service, Schoonhoven, 2001 fl. 39,50 ISBN 90 5261 377 X

Veel personeelsmanagers zeggen bezig te zijn met competentie management, maar vrijwel niemand van hen is er feitelijk mee bezig in de eigen organisatie. Blijkbaar vinden personeelsmanagers competentie management wel interessant, maar zien zij te weinig mogelijkheden om het te concretiseren in de eigen organisatie.

Margriet Guiver-Freeman wijt dat mede aan de beschikbare literatuur. Volgens haar is die wel interessant, maar nauwelijks toepasbaar in de praktijk. Dus heeft zij de uitdaging opgepakt in dit nieuwe deel van de serie PMO-specials, dat kan worden gezien als een uitbreiding van haar 'Modern Personeelsmanagement' (kort besproken in de vorige Mens(en)Werk nr. 5). De PMO-specials verdiepen specialistische onderwerpen in aansluiting op de serie Praktijkdidsen voor Manager en Ondernemer.

Ook hier weer korte hoofdstukken, steeds afgesloten met checklists. Na een drietal inleidende hoofdstukken over theorie en praktijk, het ontwikkelen van visie en het realiseren van beleid volgt een 10-stappenplan. Hier wordt onder meer ingegaan op het opstellen van competentieprofielen, het vaststellen van een functiematrix en het ontwikkelen van een gericht opleidingsbeleid. Ook worden relaties gelegd naar andere instrumenten van personeelsbeleid zoals loopbaanontwikkeling, functioneringsmanagement, beloningsmanagement en werving en selectie.

Zo wordt een goed beeld gegeven hoe competentie management in te bedden in een geïntegreerd personeelsmanagement. Na lezing weet de personeelsmanager wat te doen om competentie management in te voeren. Maar nog niet echt hoe dat te doen. Wel weet hij dat er een geschikt instrument PAPITM bestaat, beschikbaar onder licentie.

Veiligheid en gezondheid in marketing en aanschafbeleid

European Agency for Safety and Health at Work, 'Occupational safety and health in marketing and procurement', Luxembourg, 2000. ISBN 92 9500 701 8

De samenleving stelt hogere eisen aan producten, goederen en diensten op het gebied van gezondheid en veiligheid. Dat maakt deel uit van een bredere ontwikkeling die de maatschappelijke verantwoordelijkheid van ondernemingen benadrukt. Het belang dat ondernemingen moeten hechten aan zulke aspecten in hun marketing- en aanschafbeleid neemt daarom toe.

The European Agency for Safety and Health at Work heeft een catalogus laten maken met 22 voorbeelden uit negen Europese lidstaten. Die cases worden in zes groepen ondergebracht. Voor zowel marketing- als aanschafbeleid worden benaderingen van individuele bedrijven, van groepen bedrijven en van overheden geschetst. Onder de cases als Nederlandse voorbeelden het ethisch verantwoord investeringsbeleid van de Triodos Bank en de VCA (VeiligheidsChecklijst Aannemers).

Het rapport ademt in de behandeling van de cases en in het concluderende hoofdstuk een neutrale en objectiverende sfeer uit. Opzienbarendes conclusies worden niet getrokken. De cases kunnen interessant zijn voor arbo-specialisten die zoeken naar voorbeelden.