

In geweten

*Mag een ambtenaar van de burgerlijke stand weigeren een dienstopdracht uit te voeren? Nee, zeggen vele gemeenten, althans niet als hij of zij op grond van eigen levensovertuiging zou weigeren een huwelijk tussen mensen van hetzelfde geslacht te sluiten (De Volkskrant 3-3-2007). Mag een bedrijfsjuriste van de I.N.D. weigeren in een asielpcedure een verweerschrift te schrijven met argumenten die nergens op slaan (De Volkskrant 3-3-2007)? Nee, zegt de I.N.D., zij moet gewoon haar werk doen (vol=vol). Mogen artsen op grond van eigen levensovertuiging weigeren abortussen of kinderbesnijdenissen uit te voeren? Ja, zegt men in Nederland, zeker als ze dat kunnen rechtvaardigen op grond van de afgelegde beroeps-*eed*. Mogen leraren of docenten weigeren een dienstopdracht uit te voeren als dat in strijd zou zijn met hun levensovertuiging of hun beroepsethiek? In de CAO's staat dat dat mag, althans als er 'ernstige gewetensbezwaren' kunnen worden aangevoerd.*

Neem nou een universitaire docente X in bacheloropleiding Y. In de eindtermen van de opleiding staat dat studenten moeten kunnen samenwerken. Dat hoort bij hun academische vorming. Het is dus duidelijk dat in de opleiding gelegenheid moet worden geboden om bekwaamheden op het gebied van samenwerken in stand te houden en verder te ontwikkelen. Ook zou men moeten bevorderen dat studenten feedback krijgen op hun manier van samenwerken, en men zou kunnen eisen dat ze daarop reflecteren in een portfolio. Tot zover is er niks mis. Maar voor opleiding Y is dat niet genoeg. Men vindt dat deze bekwaamheid frontaal getoetst moet worden. Nog steeds niks mis. Men kan bijvoorbeeld een *assessment center* inrichten waar door een beoordelingsbekwame examinerer getoetst wordt of de kandidaat aan de bekwaamheidscriteria van 'goed samenwerken' voldoet. Maar dat is natuurlijk veel te duur.

Opleiding Y wijst een cursus aan waar derdejaarsstudenten in leiderloze groepjes samenwerken. Ze worden op afstand begeleid door de leden van het cursusteam. Van de begeleider wordt verwacht dat hij of zij iedere student een score (voldoende of onvoldoende) geeft op de bekwaamheid in samenwerken. Na één jaar in dit systeem te hebben meegedraaid, tekent junior-docente X protest aan:

- zij is niet opgeleid in het vakgebied Samenwerken en meent dat het haar aan de noodzakelijke beoordelingsbekwaamheid op dit gebied ontbreekt;
- bovendien stelt zij dat ze als begeleider-op-afstand niet de informatie kan verwerven die nodig is om op een valide manier bij iedere student vast te stellen of deze aan de gestelde bekwaamheidscriteria op het gebied van samenwerken voldoet [Karel Appel citerend, constateert ze dat alle beoordelaars 'maar wat aan rotzooien'; in de praktijk wordt niet de samenwerkingsbekwaamheid van de individuele groepsleden maar de effectiviteit van het team als geheel beoordeeld (alle groepsleden krijgen in de praktijk dezelfde score, voldoende dan wel onvoldoende)];
- concluderend stelt zij niet langer te kunnen meewerken aan dit systeem, aangezien ernstig geweld wordt aangedaan aan de ethische principes die voor een professionele docent-als-beoordelaar gelden; maar haar verzoek om volgend jaar niet meer aan deze cursus mee te hoeven doen, wordt afgewezen aangezien zij vanuit haar vakgebied een noodzakelijke bijdrage aan deze cursus levert.

Heeft ze gelijk of niet? En gelieve dit niet als een retorische vraag te beschouwen. Moet haar eventuele weigering om haar deelname aan het cursusteam te continueren (en aan een eventuele formele dienst-opdracht in dezen te voldoen) als een minpunt op haar conductestaat of eventueel zelfs als argument voor beëindiging van het dienstverband worden opgevoerd?

Wes Holleman
weblog onderwijs 3-3-2007
www.onderwijsethiek.nl

P.S. Nog even terug naar de openingszin van deze weblogbijdrage. Ik vind dat een ambtenaar minder geschikt is voor de wettelijke taken op het gebied van huwelijksvoltrekking als deze op grond van 'ernstige gewetensbezwaren' weigert huwelijken tussen personen van hetzelfde geslacht te voltrekken. Bij de periodieke personeelsbeoordeling zou dat immers een minpunt zijn op het criterium 'brede inzetbaarheid'. Maar zolang de gemeente voldoende mogelijkheden heeft om de taken tussen de collega's te verdelen, is er naar mijn gevoel geen grond voor arbeidsrechtelijke maatregelen tegen de betrokkene. De gemeente mag burgers niet discrimineren op grond van hun seksuele geaardheid, maar zij mag evenmin haar werknemers indirect discrimineren op grond van hun levensovertuiging.