

De financials van morgen zijn zich bewust wie ze zijn, waar ze staan en wat ze moeten leren. Ze willen bijdragen aan een betere wereld. Vakbekwaamheid, ethiek, zelfkennis en dienstbaarheid zijn hun fundament. Een stimulerende (werk)omgeving mag daarnaast zeker niet ontbreken. Dit geeft hoop, voor de financiële wereld én voor de samenleving. Twee hoopvolle essays van vierdejaarsstudenten aan de Hogeschool van Amsterdam.

Ethisch en dienstbaar

Ze hebben ons nodig

De meeste ‘vakbekwame’ financials zitten er niet omdat ze de wereld mooier willen maken. Zelfs met goede bedoelingen zitten ze vast in een systeem. Deze sector is nog altijd aards-conservatief. Termen als diversiteit, inclusiviteit en duurzaamheid worden als vanzelfsprekend geventileerd, maar wezenlijk verandert er niets.

TEKST KARDELIJN ÖZTÜRK

De meeste beginnende vakbekwame financials focussen zich de eerste paar jaar op het binnenharken van geld. Pas daarna gaan ze kijken of er meer ‘ethisch verantwoord’ werk is. Een mindset die je helaas ook terugziet op de universiteit. De ‘change of heart’ om later betekenisvol werk te gaan doen, is niet overtuigend. Het is net hoe Shell te werk gaat.

Als bedrijf heb je twee opties: mitigatie of adaptatie. Shell doet voornamelijk aan mitigatie, ze veranderen hun werkwijze niet, maar compenseren voor de schade die ze veroorzaken door bijvoorbeeld bomen te planten. Zolang het systeem niet verandert, creëer je geen betere wereld. Daarom is adaptatie beter, voor zowel bedrijven als financials. Pas je aan en werk naar iets dat een positieve bijdrage levert aan de omgeving.

Uit de praktijk blijkt dat goed doen met een slechte intentie vaak ook een positieve meerwaarde behoudt. Denk bijvoorbeeld aan de implementatie van duurzaamheid in een bedrijf, niet omdat het een overtuiging is maar omdat het een trend is en goed verkoopt.

Ik wil niet al te pessimistisch zijn, want elke sector heeft zijn goede en slechte kanten. Zo zijn er genoeg voorbeelden van financials met goede intenties, die echt een positief verschil maken in de wereld. De moraal van dit verhaal is dat we meer mogen vragen én verwachten van ‘vakbekwame financials’. Wat deze tijd nodig heeft, zijn financials die ethisch handelen. Professionals die hun werk doen vanuit een collectief perspectief, omdat hiermee de kans op ‘handelen ten koste van’ geminimaliseerd en niet beloond wordt. Ga financials onder andere belonen op hun sociale meerwaarde. Dat heeft impact voor de samenleving. Iedereen zou op school al moeten leren dat we sociale groepsdieren zijn en elkaar nodig hebben om te functioneren en gelukkig te zijn. Het is vreemd dat jongeren van alles moeten leren, maar dat dit aspect vaak buiten beschouwing blijft.

Ik wil bijdragen aan een tijd van regeneratieve vakbekwame financials. Gefocust op het opbouwen van een col-



Kardelijn Öztürk: “Tijd voor nieuwe regeneratieve financials.”

lectieve meerwaarde. Mensen die hun financiële vakkennis inzetten voor een in alle opzichten gezonde wereld. Daarbij wordt geld ingezet om een sociale basis tot stand te brengen voor de donut-economie. Niet werken puur en alleen voor je eigen welvaart, maar voor het welzijn van iedereen. En om dit te bereiken, hoef je echt geen minimalist te worden en 80 procent van je eigendommen weg te doen. Wel zal overconsumptie aan banden moeten worden gelegd.

Deze manier van handelen en denken wil ik ook meenemen buiten mijn

werkomgeving. Ik wil degene zijn die je in je nabijheid wilt hebben. Iemand die omkijkt naar mensen, die graag deelt en helpt als iemand dat nodig heeft. Iemand met zelfreflectie die durft toe te geven dat dingen beter kunnen. Er valt

namelijk altijd iets nieuws te leren, hoe oud je ook bent. Ikzelf wil altijd blijven leren, als professional én als persoon.

Kortom, het wordt tijd voor de nieuwe lichte financials. Financials die een positieve bijdrage leveren aan de

wereld, die bijdragen aan de realisatie van de donuteconomie, die denken vanuit een collectief perspectief. We zijn nodig. Niet alleen vanwege onze vakbekwaamheid, maar juist ook omdat we de wereld weer gezond willen maken. □

Waarom zou ik **bijdragen**?

Dagelijks hoor je op de werkvloer: ‘Waarom harder lopen als je er toch niet voor wordt betaald?’ Maar waar komt deze overtuiging eigenlijk vandaan? Wie bepaalt dat eigenlijk? Ben je dat zelf als professional? En ben je eigenlijk wel zo professioneel als je zelf denkt? Weten je managers wat een professional eigenlijk is? Zijn ze zelf wel vakbekwaam en zijn ze in staat de kennis te delen?

TEKST MOUNIR BONTEKOE

Het is mijn veronderstelling dat financials te snel denken dat ze vakbekwaam zijn, terwijl er nog genoeg te leren valt. Vooral bij startende financials zie je dat. Zij willen de kennis toepassen en zoeken een baan. Maar wat als het er op de werkvloer anders aan toegaat dan je had gedacht? Dan is de kans groot dat deze beginnende financial vastloopt. Dan blijkt de echte wereld toch even anders te zijn dan een studie-omgeving.

Ligt het probleem alleen bij startende financials? Absoluut niet, er is immers geen referentiemateriaal voor hen. Pas tijdens je stage kun je inzien dat de realiteit anders is dan je hebt geleerd of gewent. Vaak wordt het gedachtgoed van de gebroeders Dreyfus gebruikt als maatstaf voor de ontwikkeling van vakbekwaamheid. Zij onderscheiden vijf fasen van vakbekwaamheid: de beginner, de gevorderde beginner, de competente actor, de bedreven actor en de virtuoos (zie ook het essay van Gert de Jong in het *New Financial Magazine*, lente 2020, red).

Maar die maatstaf is niet overkoepelend. Je kunt bijvoorbeeld wel een competente actor zijn door al je studieopdrachten te halen, maar dat betekent niet dat je al toegerust bent om aan het werk te gaan. Wees bewust van waar je staat. Ikzelf kan me geen enkel onderdeel van mijn studie herinneren dat ik heb toegepast tijdens mijn stage. Toen ik met een voorbeeld uit de opleiding kwam, zei de begeleider: ‘Leuk, maar wij doen het anders’. Daar gaat je competentie.

Heb je dan niks aan je studie? Dat is onzin. Door steeds meer ervaring op te doen in een bepaald gebied ben je in staat sommige gewoontes te vertalen naar andere gebieden in je leven. Aan de hand van voorbeelden leer je patronen herkennen. En dan kun je sneller situaties herkennen en weet je eerder wat je zou moeten of kunnen doen.

Wat kunnen managers bijdragen? Allereerst is een goede cultuur van belang. Er moeten geaccepteerde gedragsregels zijn en vakbekwaamheid dient te worden gestimuleerd en beloond. Vakbekwaam word je niet zomaar. Daar is tijd, ervaring en stimulans voor nodig. Daar kunnen managers aan bijdragen.

Wat kan ikzelf bijdragen? Allereerst door te beseffen dat ik niet alles weet en dat ik realistisch ben over wat haalbaar is. Pas als je weet waar je staat en wat je kan, kun je verbeteren en groeien. Ik weet wel wat ik kan, maar dat geldt alleen voor mijn studie. De vraag is of ik het geleerde straks kan toepassen in de praktijk. Verder wil ik kennis opdoen zodat het makkelijker wordt



Mounir Bontekoe: “Tijd, ervaring en zelfkennis essentieel.” FOTO PETRA SPILJARD

om situaties te herkennen en te reageren vanuit ervaring en intuïtie. Leren acteren omdat je voelt dat het goed is. Dit heeft tijd nodig en vraagt om doorzettingsvermogen én om stimulans van je werkomgeving. ■

VAKBEKWAAMHEID EN ETHIEK

De essays zijn gemaakt door vierdejaarsstudenten aan de Hogeschool van Amsterdam als eindopdracht van een collegereeks over vakbekwaamheid en ethiek. Zij worden begeleid door Gert de Jong, onderzoeker bij CAREM. Hij maakt deel uit van de kenniskring van het lectoraat Corporate Governance and Leadership van Frank Jan de Graaf. Zowel De Jong als De Graaf zijn Activators van het New Financial Forum.