

Ethische dilemma's

Verliefdheid de baas

In elke Deloitte vertellen de ethical officer, de vertrouwenspersonen en de director client acceptance om de beurt over ethische dilemma's in hun dagelijkse praktijk. Deze keer gaat vertrouwenspersoon Tine Schuhmacher in op verliefdheid op de baas.

Een aantal maanden geleden meldde zich een leidinggevende (we noemen hem even Peter) bij mij met een voor hem zwaarwegend probleem. Al geruime tijd had hij de indruk dat een van zijn vrouwelijke medewerksters (we noemen haar even Erica) meer dan gewone belangstelling voor hem had. In het begin had hij zich nog wel geveild gevoeld, maar de laatste tijd werd het steeds ongemakkelijker.

De dag voordat hij mij belde, was een collega (we noemen hem Dirk) naar hem toegekomen en had hem gevraagd of zij even vertrouwelijk konden spreken. Dirk had namelijk in de wandelgangen Erica horen vertellen dat Peter een relatie met haar wilde en dat ze het zo'n aardige man vond. Dirk wist dat Peter een goed huwelijk heeft en helemaal geen belangstelling had voor 'gedoe' – zoals hij het noemde. Toevallig was Erica die ochtend ook bij Peter geweest om werk te bespreken en zij was daarbij veel dichterbij hem komen staan dan nodig was. Peter begreep ineens dat zijn normale open gedrag

voor hem nu een onacceptabele situatie kon creëren, doordat dat gedrag verkeerd uitgelegd kon worden. Hij vroeg mij dan ook wat te doen.

Nadat ik Peter nog een paar vragen had gesteld over de situatie heb ik hem het volgende geadviseerd:

- Zo snel mogelijk, bij voorkeur samen met bijvoorbeeld Dirk, een gesprek met Erica hebben.
- Heel duidelijk met Erica bespreken dat hij niet van haar avances gediend is.
- Alles schriftelijk bevestigen.

Daarnaast hebben we afgesproken dat ondergetekende daarna ook een gesprek met Erica zou hebben om met haar te praten over de ethische waarden en normen van Deloitte. Peter vond het nog niet nodig om er een direct officiële klacht van te maken en wilde dat even laten afhangen van mijn gesprek met Erica.

Toen ik persoonlijk met Erica contact op nam om een afspraak te maken, was ze dan ook niet verbaasd dat ik haar wilde spreken. Op mijn vraag wat haar gevoelens voor Peter waren, reageerde Erica eerst wat afhoudend, maar na enig aandringen bleek al snel dat ze oprecht meende verliefd op hem te zijn. Bovendien dacht ze uit non-verbaal gedrag van Peter op te kunnen maken dat hij ook gevoelens voor haar had. We hebben uitvoerig gesproken over de situatie en over verschil in gedrag tussen mensen en kwamen ten

slotte tot de conclusie dat het voor haar zelf, Peter en ook alle andere collega's beter zou zijn als zij zou proberen elders binnen Deloitte werk te krijgen. Gelukkig hebben we dit snel kunnen regelen, mede dankzij bemiddeling van mijn HR-collega's.

Toen ik haar kortgeleden nog eens belde, vertelde ze mij dat haar gevoelens voor Peter gelukkig weer tot een acceptabel niveau waren teruggekeerd en dat ze sinds kort een relatie had met iemand buiten Deloitte, waar ze erg gelukkig mee was. Ook op de andere afdeling waar ze nu werkte, had ze het erg naar haar zin. "En ja", zei ze, "mijn nieuwe vriend lijkt toch wel een beetje op Peter hoor, ik kan het niet helpen." Ik bleef met een glimlach achter, want ach... dat kan toch geen kwaad! Gelukkig konden we door de openheid en eerlijkheid van Dirk en snel reageren van Peter deze zaak tot een voor alle partijen goed einde brengen.

Vertrouwenspersonen

Voel jij je slachtoffer van ongewenste omgangsvormen of gedrag? Neem dan contact op met een van de vertrouwenspersonen. Uiteraard is volstrekte vertrouwelijkheid gegarandeerd.

Tine Schuhmacher, e-mail privé: eschuhmacher@planet.nl
Ben Mijnheer, e-mail privé: bmijnheer@hotmail.com
Telefoonnummer privé: 06 - 131 725 80

Workshop Performance Coaching frist coachingsvaardigheden op

De kunst van het coachen

'Mijn leidinggevende waardeert mijn prestaties. Behalen we een succes, dan wordt mijn aandeel daarin erkend. En als ik minder presteer of ergens mee zit, is de input en hulp van mijn manager cruciaal.' Zo zien veel Deloitters de rol van hun leidinggevende graag. Uit de People Survey blijkt dat die coaching beter kan. Justin Hamers, senior manager FAS, volgde de workshop Performance Coaching, die daarvan het directe resultaat is. "Goede coaching helpt een team om beter te functioneren."

Om medewerkers goed te kunnen coachen, is het belangrijk om te luisteren en te weten wat er bij hen leeft, vindt Justin. "Je moet een beeld hebben van wat mensen goed kunnen en wat hun ontwikkelpunten zijn. Ik houd mensen een spiegel voor om ze te helpen het beste uit zichzelf te halen. Het komt voor dat iemand op zich prima functioneert, maar toch niet helemaal uit de verf komt. Ik zoek dan naar de reden daarvoor. Als je die medewerker bewust kunt maken van dat ene verbeterpunt en juist de positieve kanten van zijn functioneren laat zien, heb je een hoop gewonnen. Daar groeit iemand van, als persoon en als onderdeel van een team. De ideale werksfeer ontstaat als je samen tot betere resultaten komt. Goede coaching helpt een team om beter te functioneren."

Opfrisser

Bij de workshops Performance Coaching komen precies deze coachingsvaardigheden aan de orde. Naast een methodiek voor effectieve feedback en de 'performance dialoog', is er ook aandacht voor cases uit de dagelijkse praktijk van de deelnemers. Justin vond de training nuttig, vooral omdat het hem weer eens met de neus op de feiten drukte dat goede begeleiding en aandacht voor persoonlijke ontwikkeling van medewerkers een must is. "Zo'n sessie frist je coachende rol als leidinggevende weer op. In de praktijk verslapt je aandacht voor soft skills na een tijdje. Als professioneel dienstverlener richt je je vaak op het aanleren van technische vaardigheden. We zitten graag op de inhoud, dat sociale is niet onze tweede natuur. We verkopen immers kennis. Maar aan kennis zonder goede communicatie of interne samenwerking heb je niet zoveel. Ik let er nu dan ook scherper op dat ik gesprekken met medewerkers extra goed voorbereid."

De Performance Coaching-sessies zijn gestart bij FAS, gevolgd door GSC en Consulting. Tax en Audit starten vanaf half mei met de sessies.

Performance Coaching

Performance Coaching is een van de People Leadership-initiatieven die inspeelt op de wensen van Deloitters die uit de People Survey naar voren kwamen. De workshops hebben als doel om managers-up te ondersteunen bij het voeren van betekenisvolle gesprekken met medewerkers. Essentiële elementen hierin zijn waardering voor prestaties, het delen van successen en het geven van goede en tijdige feedback.

Meer informatie: HR-manager van jouw function

We are...



Ujwal Walke (34)

Previous job	Worked for Deloitte – Capital Markets in Chicago, USA.
Why Deloitte	Deloitte promotes strong work ethic, values diversity and provides equal opportunity for everyone to excel. Personally this place provides me an excellent opportunity for all-round professional and personal growth.
Function	Financial Advisory Services - Capital Markets.
Ultimate dream	Travel the world.
Motto	Work hard and play hard.

Rens van Loon (53)

Wat deed je hiervoor	Ik werkte hiervoor 13 jaar bij Right Management/ADC, als specialist in het ontwerpen, uitvoeren en beschrijven van leiderschaps- en (cultuur)veranderingsprogramma's. Voor een grote klant heb ik wereldwijd mensen opgeleid en deze programma's geïmplementeerd.
Waarom Deloitte	De kans om leiderschapsprogramma's succesvol te positioneren in het dienstenpakket van Deloitte, gericht op CEO-, CFO- en CIO-functies. Hier kan Deloitte iets unieks aanbieden vanwege de samenwerking met de andere vakdisciplines!
Waar ga je werken	Bij Consulting, HCAS, Talent Management & Leadership Development.
Grootste droom	Met een team wereldwijd zo goed te worden dat leiders ons spontaan opzoeken vanwege onze 'eminence & quality'.
Motto	To the heart we reach.

Lola Tjauw (24)

Wat deed je hiervoor	Student Bedrijfseconomie, winkelmedewerker Selexyz Donner en stagiaire KPMG.
Waarom Deloitte	Een voortdurend lerende organisatie met veel ontwikkelingsmogelijkheden.
Waar ga je werken	Audit Public Sector, scriptiestagiaire.
Grootste droom	Be succesfull in life.
Motto?	Keep on smiling.