

Laat van je horen als je denkt dat iets niet klopt!

Op vrijdag 16 maart hebben wij de resultaten van ons internationale onderzoek onder executive assistants (EA's) in 25 landen officieel bekend gemaakt. Een uniek onderzoek dat wereldwijd nog nooit is uitgevoerd. Wij hebben onderzoek gedaan naar de rol van de EA, de samenwerking met de bestuurder alsmede cultuur ten aanzien van wangedrag en integriteit. Een mooie kroon op ons werk na de start van onze website Dilemma-Assist voor onze beroepsgroep in 2016.

Sommige resultaten in het onderzoek bevestigden ons vermoeden, maar er waren ook resultaten waar wij van schrokken. Bijvoorbeeld het feit dat maar 20% van de EA's iets tegen de baas zou durven zeggen wanneer zij misstanden of wangedrag had waargenomen. De redenen die hiervoor worden gegeven is o.a. het niet veilig voelen in de relatie met de leidinggevende, angst voor ontslag of represailles en te veel gedoe.

Als belangrijke oorzaken van wangedrag, waar ze op directieniveau tegenaan lopen, geven de EA's de druk aan die collega's voelen om 'alles te doen wat nodig is' om targets en doelstellingen te realiseren, om bonussen veilig te stellen en kans op promotie te maken. Daarnaast worden disfunctionele procedures en regels genoemd als een belangrijke reden voor wangedrag. Veel studies hebben laten zien wat de nadelen en perverse effecten van targets, budgetten en bonussen zijn. Dit onderzoek laat zien dat dit de belangrijkste oorzaken zijn van wangedrag bij ondernemingen.

Grof en respectloos gedrag voert de boventoon voor wat betreft wangedrag die EA's zelf ervaren. Dat verklaart o.a. waarom EA's niet vaak iets tegen hun leidinggevende zullen zeggen. Er bestaat uiteraard een zekere machtsverhouding, maar het is wel jammer dat de EA's zich nog niet zo zelfverzekerd en veilig voelen om alles te kunnen bespreken. Opvallend is dat de leidinggevende ons wel betreft bij het geven van advies over strategische en organisatorische kwesties, promoties en communicatie maar zelden open staat voor ethische kwesties.

Om hier verandering in te brengen zou ons advies zijn om in de secretariële opleidingen en trainingen hiervoor gesprekstechnieken op te nemen. Maar het begint eigenlijk al bij het sollicitatiegesprek, of het eerste gesprek dat je met jouw leidinggevende hebt. Daarin zou je meteen kunnen vragen wat de verwachtingen over en weer zijn en wanneer je iets zou zien of horen hoe jullie daar samen mee om zouden gaan. De kaarten zijn dan meteen geschud. Dat is niet makkelijk en zeker niet als je iemand nog niet kent, maar het getuigt wel van een zekere open mindset waar menig leidinggevende ook over na zal denken.