

## RPM TBT – Belangenverstrengeling op de werkplek

Belangenverstrengeling ontstaat over het algemeen op de werkplek wanneer een werknemer loyaliteit heeft aan twee of meer groepen of personen.

Het is belangrijk dat werknemers niet toestaan dat hun persoonlijk gewin of privébelangen, hetzij financieel, persoonlijk of anderszins, in strijd zijn of lijken te zijn met hun taken en verantwoordelijkheden jegens het bedrijf. Zelfs vermeende belangenconflicten kunnen verdenkingen of reputatieschade veroorzaken voor een persoon of organisatie.

Het is belangrijk dat we belangenconflicten in perspectief houden, ze zijn niet ongebruikelijk of noodzakelijkerwijs verboden. Wat cruciaal is, is dat u als werknemer weet hoe u belangenconflicten die u kent, kunt herkennen en bekendmaken. Transparantie en communicatie zijn van cruciaal belang bij het omgaan met belangenconflicten, dus het is belangrijk dat als u zich bewust bent van een belangenconflict, u dit meldt aan uw leidinggevende, management of HR.

Een van de meest voorkomende belangenconflicten zijn relaties op de werkplek, zoals familieleden of romantische of seksuele relaties.

Onder het Beleid inzake belangenverstrengeling van RPM wordt een “familielid” gedefinieerd als een ouder, kind, broer of zus, echtgenoot, tante, oom, nicht, neef, kleinkind, grootouder of neef van een werknemer; en omvat schoonfamilie, pleeg- of stieffamilieleden van deze familierelaties.

Relaties op de werkplek mogen nooit de grens overschrijden en ongepast worden. Het is belangrijk dat managers en leidinggevenden, of iemand die invloed, input of besluitvorming heeft over de prestatiebeoordeling, werkopdrachten, salaris, secundaire arbeidsvoorwaarden, promotie of andere zaken van een werknemer, niet betrokken zijn bij een persoonlijke relatie met die werknemer. Het is de verantwoordelijkheid van het management om ervoor te zorgen dat er adequate controles zijn om elk belangenconflict in het beste belang van de werknemer en het bedrijf te beheren.

Persoonlijke relaties op de werkplek die niet voldoende worden bekendgemaakt of beheerd, kunnen leiden tot zorgen over:

- Misbruik van macht
- Intimidatie
- Favoriet
- Vooroordelen

Laten we een scenario met een werkrelatie doornemen.

Sylvia kwam zes maanden geleden bij het team. Haar leidinggevende Jon is alleenstaand, Sylvia is geweldig met Jon. Ze begonnen elkaar te ontmoeten voor de lunch om zaken te bespreken, maar in de afgelopen maanden zijn ze begonnen met daten. Geen van hen heeft zijn relatie aan het management gemeld omdat ze hun baan niet willen riskeren of de relatie willen beëindigen, dus hebben ze besloten om de relatie geheim te houden. Wat moeten Jon en Sylvia in deze situatie doen?

1. Stop met daten.
2. Bespreek dit met personeelszaken.

3. Houd de relatie geheim; het is niemands bedrijf.
4. Zoek naar een andere rol in het bedrijf en laat het management dan weten over de relatie zodra ze de nieuwe rol aannemen.

## **#2 IS CORRECT!**

Persoonlijke relaties op het werk hebben gevolgen voor de werkplek. Het is essentieel dat werknemers ervoor zorgen dat hun eigen gedrag professioneel is. Elke wijziging in de relatiestatus onder werknemers moet op de juiste manier worden gemeld.

Het bekendmaken van het conflict betekent niet dat de twee werknemers in dit voorbeeld in de problemen zijn, dat ze moeten stoppen met daten of anderszins negatieve gevolgen zullen ondervinden. Het is belangrijk dat ze het bedrijfsbeleid hebben gevolgd bij het bekendmaken van de relatie en het bedrijf in staat hebben gesteld om passende controles in te stellen zodat er geen vermeende of daadwerkelijke conflicten op het werk zijn vanwege hun relatie. Als ze het bedrijf niet informeren, kunt u dan een aantal problemen bedenken die daaruit kunnen voortvloeien?

(Voorbeeldantwoorden: voorkeursbehandeling of planning voor Sylvia; Jon kan Sylvia gunstiger evalueren tijdens haar prestatiebeoordeling of zelfs haar een loonverhoging geven die meer is dan de loonsverhogingen van anderen. Zelfs als Jon die dingen niet doet, kunnen andere medewerkers op basis van hun relatie zien dat hij dat wel doet.)

Met transparantie van belangenconflicten is het belangrijk dat u belangenconflicten aan uw leidinggevende meldt.

Als u zich zorgen maakt over het melden van zorgen, onthoud dan dat het bedrijf vergelding verbiedt tegen werknemers die te goeder trouw meldingen doen.