

RPM TBT – Interessenkonflikte am Arbeitsplatz

Interessenkonflikte entstehen im Allgemeinen am Arbeitsplatz, wenn ein Mitarbeiter zwei oder mehr Gruppen oder Einzelpersonen gegenüber treu ist.

Es ist wichtig, dass Mitarbeiter nicht zulassen, dass ihr persönlicher Gewinn oder ihre privaten Interessen – ob finanziell, persönlich oder anderweitig – mit ihren Pflichten und Verantwortlichkeiten gegenüber dem Unternehmen in Konflikt stehen oder zu stehen scheinen. Selbst vermeintliche Interessenkonflikte können Verdacht oder Reputationsschäden für eine Person oder Organisation verursachen.

Es ist wichtig, dass wir Interessenkonflikte im Blick behalten, sie sind weder ungewöhnlich noch notwendigerweise verboten. Entscheidend ist, dass Sie als Mitarbeiter wissen, wie Sie Interessenkonflikte erkennen und offenlegen, die Sie kennen. Transparenz und Kommunikation sind bei der Handhabung von Interessenkonflikten von entscheidender Bedeutung. Wenn Sie sich eines Interessenkonflikts bewusst sind, müssen Sie dies Ihrem Vorgesetzten, dem Management oder der Personalabteilung melden.

Einer der häufigsten Interessenkonflikte sind Beziehungen am Arbeitsplatz, wie Familienmitglieder oder romantische oder sexuelle Beziehungen.

Gemäß der Richtlinie zu Interessenkonflikten von RPM wird ein „Familienmitglied“ als Elternteil, Kind, Geschwister, Ehepartner, Tante, Onkel, Nichte, Neffe, Enkel, Großeltern oder Cousin des Mitarbeiters definiert und umfasst Schwiegereltern, Pflege- oder Stiefverwandte dieser Familienbeziehungen.

Beziehungen am Arbeitsplatz sollten niemals die Grenze überschreiten und unangemessen werden. Es ist wichtig, dass Manager und Vorgesetzte oder Personen, die Einfluss auf die Leistungsbewertung, Arbeitsaufgaben, das Gehalt, die Sozialleistungen, die Beförderung oder andere Angelegenheiten eines Mitarbeiters haben, nicht in eine persönliche Beziehung zu diesem Mitarbeiter einbezogen werden. Es liegt in der Verantwortung des Managements, sicherzustellen, dass angemessene Kontrollen vorhanden sind, um Interessenkonflikte im besten Interesse des Mitarbeiters und des Unternehmens zu handhaben.

Persönliche Beziehungen am Arbeitsplatz, die nicht angemessen offengelegt oder verwaltet werden, können zu Bedenken führen über:

- Machtmissbrauch
- Belästigung
- Begünstigung
- Voreingenommenheit

Lassen Sie uns ein Szenario mit einer Beziehung am Arbeitsplatz durchgehen.

Sylvia trat vor sechs Monaten dem Team bei. Ihr Vorgesetzter Jon ist Single, Sylvia kommt mit Jon gut zurecht. Sie begannen, sich zum Mittagessen zu treffen, um Geschäfte zu besprechen, aber in den letzten Monaten haben sie begonnen, sich zu treffen. Keiner von ihnen hat seine Beziehung zum Management aufgebaut, da er seine Arbeit nicht riskieren oder die Beziehung beenden möchte, also hat er beschlossen, die Beziehung geheim zu halten. Was sollten Jon und Sylvia in dieser Situation tun?

1. Beenden Sie die Datierung.

2. Diskutieren Sie mit der Personalabteilung.
3. Halten Sie die Beziehung geheim; es ist niemandes Geschäft.
4. Suchen Sie nach einer anderen Rolle im Unternehmen und informieren Sie das Management dann über die Beziehung, sobald sie die neue Rolle übernehmen.

#2 IST RICHTIG!

Persönliche Beziehungen am Arbeitsplatz haben Auswirkungen auf den Arbeitsplatz. Es ist wichtig, dass Mitarbeiter sicherstellen, dass ihr eigenes Verhalten professionell ist. Jede Änderung des Beziehungsstatus zwischen Mitarbeitern sollte angemessen gemeldet werden.

Das Offenlegen des Konflikts bedeutet nicht, dass die beiden Mitarbeiter in diesem Beispiel in Schwierigkeiten sind, dass sie aufhören müssen, mit der Verabredung aufzuhören, oder dass sie anderweitig mit negativen Konsequenzen konfrontiert werden. Wichtig ist, dass sie bei der Offenlegung der Beziehung die Unternehmensrichtlinien befolgt haben und dem Unternehmen erlaubt haben, angemessene Kontrollen einzurichten, sodass es aufgrund ihrer Beziehung keine wahrgenommenen oder tatsächlichen Konflikte bei der Arbeit gibt. Können Sie sich einige Probleme vorstellen, die sich ergeben könnten, wenn sie das Unternehmen nicht informieren?

(Beispielantworten: bevorzugte Behandlung oder Terminplanung für Sylvia; Jon kann Sylvia während ihrer Leistungsbewertung positiver bewerten oder ihr sogar eine Lohnerhöhung anbieten, die mehr ist als die Lohnerhöhungen anderer. Selbst wenn Jon diese Dinge nicht tut, können andere Mitarbeiter aufgrund ihrer Beziehung wahrnehmen, dass er dies tut.)

Da Transparenz bei Interessenkonflikten von entscheidender Bedeutung ist, stellen Sie sicher, dass Sie Interessenkonflikte Ihrem Vorgesetzten offenlegen.

Wenn Sie Bedenken bezüglich der Meldung von Bedenken haben, denken Sie daran, dass das Unternehmen Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter verbietet, die in gutem Glauben Meldungen machen.