

RPM TBT – Interessekonflikter på arbeidsplassen

Interessekonflikter oppstår vanligvis på arbeidsplassen når en ansatt har en lojalitet til to eller flere grupper eller enkeltpersoner.

Det er viktig at ansatte ikke tillater personlig vinning eller private interesser – enten økonomiske, personlige eller på annen måte i konflikt, eller ser ut til å være i konflikt, med sine plikter og ansvar overfor selskapet. Selv oppfattede interessekonflikter kan forårsake mistanke eller skade på omdømmet for en person eller organisasjon.

Det er viktig at vi holder interessekonflikter i perspektiv, de er ikke uvanlige eller nødvendigvis forbudte. Det som er avgjørende er at du som ansatt vet hvordan du gjenkjenner og avslører interessekonflikter som du vet om. Åpenhet og kommunikasjon er kritisk når du håndterer interessekonflikter, så det er viktig at du rapporterer det til din overordnede, ledelse eller HR hvis du er klar over en interessekonflikt.

En av de vanligste interessekonfliktene er relasjoner på arbeidsplassen, for eksempel familiemedlemmer eller romantiske eller seksuelle forhold.

I henhold til RPMs retningslinjer for interessekonflikt er et «familiemedlem» definert som en forelder, et barn, søsken, ektefelle, tante, onkel, niese, nevø, barnebarn, besteforeldre eller fetter av ansatt; og inkluderer svigerforeldre, foster eller ste-slektninger av disse familieforholdene.

Arbeidsplassforhold bør aldri krysse linjen og bli upassende. Det er viktig at ledere og overordnede, eller noen som har innflytelse, innspill eller beslutningstaking over en ansatts resultatvurdering, arbeidsoppgaver, lønn, fordeler, forfremmelse eller andre saker, ikke skal være involvert i et personlig forhold til den ansatte. Det er ledelsens ansvar å sørge for at tilstrekkelige kontroller er på plass for å håndtere enhver interessekonflikt i den ansattes og selskapets beste interesse.

Personlige relasjoner på arbeidsplassen som ikke er tilstrekkelig offentliggjort eller administrert, kan føre til bekymringer om:

- Misbruk av makt
- Trakassering
- Favouritisme
- Bias

La oss gå gjennom et scenario med et forhold til arbeidsplassen.

Sylvia ble med i laget for seks måneder siden. Hennes overordnede Jon er singel, og Sylvia trives godt med Jon. De begynte å møtes til lunsj for å diskutere forretninger, men de siste månedene har de begynt å date. Ingen av dem har hevet forholdet til ledelsen, da de ikke vil risikere jobbene sine, eller avslutte forholdet, så har bestemt seg for å holde forholdet hemmelig. Hva bør Jon og Sylvia gjøre?

1. Slutt å date.
2. Diskuter med menneskelige ressurser.
3. Hold forholdet hemmelig; det er ingens sak.
4. Se etter en annen rolle i selskapet, og la deretter ledelsen få vite om forholdet når de tar den nye rollen.

#2 ER RIKTIG!

Personlige relasjoner på jobben har konsekvenser for arbeidsplassen. Det er viktig at ansatte forsikrer seg om at deres egen atferd er profesjonell. Enhver endring i relasjonsstatus blant ansatte skal rapporteres på riktig måte.

Avsløring av konflikten betyr ikke at de to ansatte i dette eksemplet er i trøbbel, at de må slutte å date, ellers vil møte negative konsekvenser. Det som er viktig er at de har fulgt selskapets retningslinjer for å avsløre forholdet og tillatt selskapet å sette hensiktsmessige kontroller på plass slik at det ikke er noen oppfattede eller faktiske konflikter på jobb på grunn av forholdet deres. Hvis de ikke informerer selskapet, kan du tenke på noen problemer som kan oppstå?

(Eksempelsvar: Fortrinnsbehandling eller planlegging for Sylvia; Jon kan evaluere Sylvia mer gunstig under prestasjonsevalueringen eller til og med gi henne en lønnsøkning som er mer enn andres lønnsøkninger. Selv om Jon ikke gjør disse tingene, kan andre medarbeidere oppfatte at han gjør det basert på forholdet deres.)

Med gjennomsiktighet i interessekonflikter er nøkkelen, sørg for at du offentliggjør interessekonflikter til din overordnede.

Hvis du er bekymret for å rapportere bekymringer, husk at selskapet forbyr represalier mot ansatte som rapporterer i god tro.