

CHECKLIST

Vriendjespolitiek voorkomen

Vriendjespolitiek op de werkvloer is het bevoordelen van werknemers op basis van persoonlijke relaties in plaats van hun verdiensten. Dat zorgt voor meer dan alleen scheve gezichten: het kan leiden tot een giftige werksfeer, lagere productiviteit en hoger ziekteverzuim.

✓ KLASSIEKERS

Voorbeelden te over van het voortrekken van collega's. Klassiekers zijn het door de vingers zien of bagatelliseren van fouten van bevriende collega's, of het tijdens besluitvorming alleen serieus nemen van de inbreng van collega's die deel uitmaken van de 'inner circle'. Buitenstaanders kunnen zelfs door informele groepen worden buitengesloten, met verlies van motivatie en angst om voortaan zaken nog bespreekbaar te maken als gevolg.

✓ SNOEPREISJES

Er zijn ook voorbeelden die nog duidelijker in het oog springen. Denk aan:

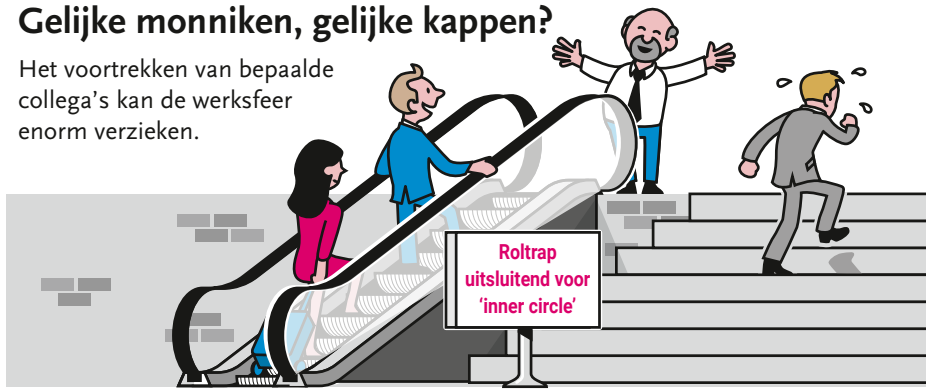
- een onduidelijk gemotiveerde promotie van een collega die 'erbij hoort';
- bevriende collega's onterecht een salarisverhoging of bonus geven;
- het bevoordelen van sommige collega's met mooiere opdrachten en projecten, en zelfs snoepreispjes.

✓ WEINIG TRANSPARANT

Een gemene deler bij vriendjespolitiek is een weinig transparante wijze van communiceren. En mocht een werknemer de stoute schoenen aantrekken en hier vragen over stellen, dan blijven deze vragen vervolgens meestal onbeantwoord. Om vriendjespolitiek te voorkomen, moet je als leidinggevende dus zorgen voor transparante processen.

Gelijke monniken, gelijke kappen?

Het voortrekken van bepaalde collega's kan de werksfeer enorm verzieken.



✓ OBJECTIEF

Beslissingen over promoties, de werkverdeling en het toewijzen van projecten moeten objectief worden genomen en gebaseerd zijn op kennis, vaardigheden en ervaring. Alle werknemers moeten dezelfde kansen, middelen en mogelijkheden geboden krijgen, ongeacht persoonlijke relaties. Daarnaast geldt: hoe diverser en inclusiever het personeelsbestand, hoe kleiner de kans dat informele groepjes te veel macht krijgen.

✓ TEGENSpraak

Ook vindt er bevordering van tegenspraak plaats: organisaties moeten een bedrijfscultuur creëren waarin het geven en ontvangen van feedback normaal zijn. Natuurlijk is het niet de bedoeling dat werknemers de hele dag tegen alle heilige huisjes aanschoppen, maar iedereen moet zich in ieder geval veilig genoeg voelen om kritische vragen te mógen stellen.

✓ INZICHT IN RELATIES

Achtergrondchecks en inzicht in relaties kunnen helpen om belangenverstrengeling te voorkomen. Denk bijvoorbeeld aan liefdesrelaties op de werkvloer: vriend-

jespolitiek ligt dan al snel op de loer. Het uitgangspunt is dat een werkgever geen (absoluut) verbod op amoureuze relaties kan opleggen aan zijn werknemers, maar hij kan hier wel protocollen voor opstellen.

✓ RESPECT

Als leidinggevende moet je stevige correctiegesprekken voeren met werknemers die anderen met pestgedrag buitensluiten. Daarnaast moet je als leidinggevende met voorbeeldgedrag het signaal afgeven dat iedereen binnen de organisatie (en natuurlijk het liefst ook buiten de organisatie) met respect bejegend moet worden.

✓ HERVERDELING

Soms kunnen meer structurele veranderingen – zoals het herverdelen van teams – noodzakelijk zijn. Meer informatie over het opsplitsen van teams kun je vinden op rendement.nl/managementtools.

*Jacco van den Berg, Van den Berg Training & Advies (vandenbergrtraining.nl) en auteur van de boeken *Het Prestatiemenu* en *Het GROTE gesprekkenboek*, e-mail: info@vandenbergrtraining.nl*

Management Rendement

Dit artikel wordt je aangeboden door Management Rendement

Management Rendement is dé informatiebron voor professionals die leidinggeven aan mensen en projecten. Het vakblad geeft de lezer handvatten om projecten en processen in de organisatie te stroomlijnen en optimaliseren, en om de mensen die bij deze processen betrokken zijn – intern en extern – optimaal aan te sturen. Belangrijke onderdelen van Management Rendement zijn project- en procesmanagement, wijzigingen in relevante wet- en regelgeving, en concrete tips en adviezen voor het verbeteren van leiderschap én de effectiviteit, prestaties, vaardigheden en inzichten van teamleden.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Management Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt je als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. Management Rendement is daarnaast multimediaal. De voor je vakgebied relevante informatie verschijnt:

- dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- tien keer per jaar in het vakblad Management Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/managementblad