

Ethic in Business

„Der Mensch im Mittelpunkt und die Menschlichkeit im Focus“

von Roman Piecyk und Siegmarn Bornemann



Roman Piecyk
aus Nümbrecht ist seit
17 Jahren im Bereich
Terminplanung, Prozess- und
Zeitdatenmanagement tätig.
Er ist Referent und Autor um-
fassender Fachpublikationen
zu den Themen Planungs-
sicherheit, Prozess- und
Zeitdatenmanagement,
Schnittstellenkompetenz und
Mitarbeiterpartizipation.

Bei „Ethic in Business“ sollte niemand mehr wegschauen, weil Krisen, wie z.B. die Reaktorkatastrophe in Japan oder die Finanzkrise, uns eines klargemacht haben: Unsere Wirtschaftskultur ist immer stärker verbunden mit Moral- und Wertefragen und kein rein technisch-ökonomisches Problem. In welcher Welt und in welcher Gesellschaft wir leben wollen, diese Frage muss sich zukünftig jeder Einzelne selbst stellen. Nur wenn der Mensch sein Denken und Handeln ändert, ist auch eine Veränderung der Unternehmen möglich.

Wirtschaftsethik-Mentoren wie Ulrich Wickert benennen es so: „Ist es reine Gier, die Menschen dazu bringt zu lügen, zu betrügen und irrezuführen? Kam es deshalb zur größten Finanzkrise seit dem Zweiten Weltkrieg?“ Ulrich Wickert nennt die Schuldigen beim Namen und fordert sie auf, endlich Verantwortung zu übernehmen und zu handeln.

Seit Beginn der achtziger Jahren des vorigen Jahrhunderts entwickeln sich neue Ansätze der Wirtschaftsethik. Etlliche Initiativen, Organisationen und Institutionen sind seitdem entstanden. Diese Entwicklungen finden in verschiedenen Ländern, Sprachen und Kulturen statt. Deshalb gibt es sehr unterschiedliche Verständnisse und Definitionen der „Wirtschaftsethik“. Die folgende

Darstellung ist entsprechend durch unsere eigenen Erfahrungen beeinflusst.

Konflikt/Lösung

Als Beispiel nehmen wir ein Elektrotechnikunternehmen aus Nordhorn, das sich effektiver reorganisieren wollte und plötzlich vor so einem „Ethic in business“-Konflikt stand: Überall, wo Menschen arbeiten, entstehen Konflikte. Diese führen zu Blockaden und letztlich zu gesundheitlichen Problemen (z.B. Burn-out), die dann den Unternehmenserfolg und somit Arbeitsplätze gefährden. Daraus ergab sich die Frage: Wie können wir dieses Problem unter Beachtung ethischer Aspekte lösen? Im Rahmen eines Team-Entwicklungsprojekts konnte schließlich die richtige Lösung gefunden werden.

Beispiel

Und so hat's funktioniert...

Der erste Schritt war die gemeinsame Festsetzung von Zielen, denen sich jeder verpflichtet fühlte. Zu Beginn versuchte jeder, die anderen Mitglieder einzuschätzen und seine Position im Team zu finden. Diese Phase war geprägt von Spannungen und Unsicherheiten.

Danach begann eine zielführende Arbeit an konfliktreichen Themen. Hierbei wurden Meinungsverschiedenheiten sichtbar. Die Projektteilnehmer versuchten, ihre Rolle im Team zu festigen. Der Kampf um Position und Status wurde unbewusst, teilweise aber auch offen geführt. In der nächsten Phase entschärften sich diese Konflikte und es entstand eine werteorientierte Diskussionskultur. Auf dieser Basis begann eine konstruktive tägliche Zusammenarbeit: Aufgabenverteilung, Entscheidungsfindung, Kommunikation und andere Themenbereiche wurden neu organisiert. Die Mitarbeiter verstanden sich immer besser und fingen an

sich stärker wertzuschätzen. Zunehmend strebten die Mitglieder nach Kooperation und haben ihre Zusammenarbeit effektiver gestaltet.

Im Anschluss an die abschließende Phase erbringen diese Teams heute Leistungen, die größer sind als die Summe aller Einzelergebnisse. Das liegt vor allem an der insgesamt gestiegenen Akzeptanz und der daraus resultierenden Wertschätzung der Mitarbeiter untereinander. Des Weiteren erfolgt jetzt ein stärkeres „Füreinander“ mit Hilfs- und Unterstützungsbereitschaft.

Botschaft

Unsere Botschaft lautet: „Unsere Gedanken und Handlungen sollten beispielhaft folgende Werte spiegeln: Anstand, Moral, Ehrlichkeit, Wertschätzung, Hilfsbereitschaft und Solidarität. Das sind die Säulen unseres Zusammenlebens. Nur wer sich an solchen Werten orientiert, wird langfristig Erfolg haben.“



**Prof. Dr. rer. nat.
Siegmarn Bornemann**
Geschäftsleitung
Institut für ganzheitliches
Unternehmensmanagement,
www.ifgu.de