

Ethische Organisationskultur

Tanja Rathmann
Organisations- und Personalentwicklung
Coaching | Supervision | Workshops
www.tanjarathmann.de

Email: office@tanjarathmann.de

Wie entwickelt man eine ethische Organisationskultur?

Prinzipien zur Entwicklung einer ethischen Organisationskultur (nach Robbins/Judge, 2024)

- * Führungskräfte als sichtbare Vorbilder (gelebte Werte)
- * Ethische Erwartungen kommunizieren
- * Trainings zum ethischen Verhalten (Entscheidungsfindung + Handeln)
- * Sichtbares Belohnen ethischen Verhaltens + Sanktionen ^{für} unethisches Verhalten
- * Schutzmechanismen wie Ethik-Berater:innen, Ombudsleute etc., um ethische Dilemmata vorurteilsfrei reflektieren zu können.

“ Die Werte der Führungskräfte sind gute Indikatoren wie sich die Mitarbeiter:innen ethisch verhalten werden. “
↑
Vorgelebter
(S. 572)

Wie entwickelt man eine ethische Organisationskultur?

4 Säulen einer ethischen Kultur (nach Epley & Kumar, 2019)

- * Gemeinsam geteilte und sichtbar gelebte Werte (explicit values)
- * Einbeziehung der Werte in jede Entscheidungsfindung (Thoughts during judgement)
- * Klarheit darüber, wofür ethisch gehandelt wird (Incentives) Belohnungssystem
- * Einbeziehung der bereits vorhandenen Wertestruktur (cultural norms) (auch die der Peers)

Welche Rolle spielen sog. Whistleblower?

Rolle von Whistleblowern

Whistleblower:

← „... oder auch Betroffene von Gewalt...“

Arbeitsnehmer:innen & Ex-Arbeitsnehmer:innen

oder andere, die in Verbindung zur Organisation stehen, die Verstöße melden zu Stellen in der Organisation oder außerhalb, damit etwas dagegen getan wird.“

Organizational
Behaviour
(Franch, Rayes,
Rees & Rutublas,

Es braucht Stellen, an die sich der Whistleblower wenden kann und geschützt wird!

⇒ Unethisches Verhalten

* Whistleblower dienen dem Erhalt von ethischen Grundsätzen, indem sie (frühzeitig) über unethische Verhalten berichten und dies es schädigende Verhalten unterbrechen (2011)

- ~ Sprechen unangenehme Beobachtungen an
- ~ Eine Kultur reagiert auf „Verstöße“ bzw. Regelbrüche häufig mit Verheimlichung, Sanktionierung (z.B. Bestrafung) oder Ausschluss, um das Vertrauensverhältnis untereinander weiterhin sicherzustellen. Dem Kooperation dient einer Kultur dem Überleben.
- ~ Gibt es eine Störung, kann es der Reflex geben so zu tun, als hätte es den „Regelbruch“ nie gegeben ⇒ Verheimlichung / Bestrafung des Whistleblower