

Unternehmenskultur, Ethik und Gesundheit

Gibt es einen kausalen Zusammenhang zwischen ‚Unternehmenskultur‘ oder ‚Ethik‘ und ‚Gesundheit‘? Um diese Frage zu beantworten, beziehe ich mich auf Erfahrungswerte, die wir über die letzten fünfundzwanzig Jahre bei Praevmedic und dem 5C Centre gesammelt haben.

Unsere Antwort auf diese Frage ist JA. Bei Menschen, die unter Herz-, Magen-, Rücken- und anderen, leistungseinschränkenden Beschwerden leiden, liegen sehr häufig ungesunde Stresszustände vor. Hinter solchen Stresszuständen stehen u.a.:

1. Konflikte zwischen dem betroffenen Menschen und seinem Arbeits- und/oder privaten Umfeld;
2. Konflikte innerhalb des Betroffenen (sogenannte „intra-psychische Konflikte“).

Unsere Erhebungen zeigen, dass die häufigsten Konflikte ‚Wertekonflikte‘ sind, d.h. Konflikte, die auf moralische, kulturelle und/oder ethische Unterschiedlichkeit zurückzuführen sind. Ob Vorgesetzter, Mitarbeiter, Kollege oder Lebenspartner, der/die andere denkt und verhält sich völlig anders, als man es sich wünscht und erwartet. Auf Dauer kann dies die mentalen und emotionalen Energieressourcen der Betroffenen so stark beanspruchen, dass ihre Gesundheit merklich leidet.

Objektiv betrachtet sind nicht die Werte des Unternehmens oder die der anderen Person *per se* „fehlerhaft“: Die Ursache der psychischen Überbelastung, die übrigens auf beiden Seiten bestehen kann, liegt in der Inkompatibilität zwischen den jeweiligen Wertesystemen. Der Fisch befindet sich nicht im Wasser bzw. im Salzwasser anstatt Süßwasser. Die Person befindet sich in einer Unternehmenskultur oder in einem ethisch-moralischen Umfeld, das in ungenügendem Mass zu ihr passt. Zwangsläufig leiden die Lebensfreude und die Leistungsfähigkeit, was wiederum weitere Frustrationen für alle Beteiligten mit sich bringen und zu chronischem Stress führen kann.



Solche Inkompatibilität lässt sich sehr deutlich durch Instrumente wie „Ethical Health Checks“ erkennen. Diese Instrumente haben den Vorteil, dass

1. moralische/kulturelle/ethische Unterschiede messbar und nachvollziehbar gemacht werden können – dies sowohl nachträglich als auch präventiv;
2. auch innere Wertekonflikte, die sich im Laufe der Jahre eingemischt haben, identifiziert werden können;
3. klare Lösungsoptionen aufgezeigt werden können.

Durch die kontinuierliche Verfeinerung und den Einsatz solcher Instrumente haben wir erkannt,

1. dass ein beachtlicher Prozentsatz der Menschen, die sich im Konflikt und Stress mit ihrer Aussenwelt befinden, unter bislang unerkannten bzw. verdrängten, inneren Wertekonflikten leidet;
2. dass, sobald man diese inneren Konflikte auflöst, der Umgang mit Dritten sich viel einfacher und angenehmer gestalten lässt, da man den „*Konflikt hinter dem Konflikt*“ gelöst hat; nicht nur die Leistungsfähigkeit und Lebensfreude steigen nachher merklich an, sondern auch die Authentizität sowie das Empathievermögen, d.h. die Energie für die Befindlichkeiten und Anliegen anderer.

Folglich ist es nicht nur im Interesse einer Arbeitgeberin sicherzustellen, dass ein ausreichendes Ausmass an Wertekompatibilität zwischen dem Unternehmen und den einzelnen Angestellten herrscht: Es ist auch im Interesse der Gesundheit jeder Einzelperson, sicherzustellen, dass ihr Umfeld wirklich zu ihr passt und auch innere Wertekonflikte – falls vorhanden – gelöst werden.

Autor:

Stuart D.G. Robinson

Leiter Krisenbewältigung Praevmedic AG & Leiter 5C Centre AG