



# Respect Engineering

Checkliste RESPEKT:  
Selbstreflexion für Geschäftsführende

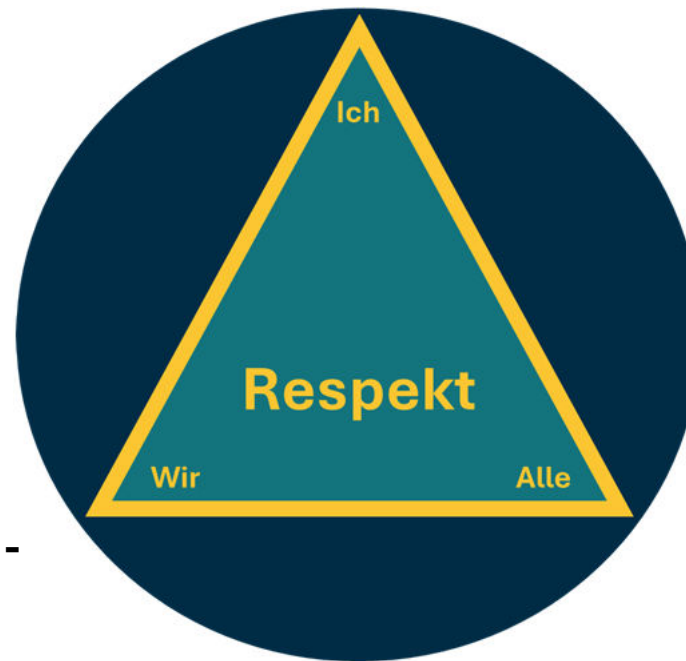
# Checkliste für Geschäftsführende: ein Instrument für Selbstreflexion



Auch als „Kurz-Audit“ verwendbar, um den Status quo der Unternehmenskultur aus der Management-Perspektive zu bewerten.

## Die Checkliste basiert auf dem „Ich – Wir – Alle“-Modell

Ich verdiene Respekt  
- **Selbstrespekt** -



Wir verdienen Respekt  
- **Respekt in Beziehungen** -

Wir alle verdienen Respekt  
- **Respekt im System** -

# Warum ist diese Checkliste wichtig?

Viele Führungskräfte wollen eine respektvolle Unternehmenskultur.

Wie sieht der eigene Beitrag dazu aus?

Mit dieser Checkliste kannst du deinen eigenen Beitrag überprüfen.

Führung wirkt immer. Jeden Tag. Durch Entscheidungen, Sprache, Haltung und Vorbild.

**Diese kompakte Checkliste für Geschäftsführende zeigt, wo Respekt bereits gelebt wird und wo Entwicklung möglich ist.**

## Verwendung der Checkliste

Es sind 15 Fragen in 3 Kategorien – eine Kategorie für jede der 3 Dimensionen von Respekt.

Wie stark stimmst du den Aussagen zu?

Ideal wäre, du stimmst überall 100% zu.

Was sagt dir deine Intuition?

Ist der Umgang überall in deiner Organisation so respektvoll, wie er sein sollte?

***Welche Aussage aus der Checkliste triggert dich am meisten?***

# Dimension 1: ICH – Selbstführung & Vorbildwirkung

*Der Kulturwandel beginnt bei der eigenen Haltung und Selbstrespekt  
als Basis für alle weiteren Beziehungen*

**Werte-Kongruenz:** Meine persönlichen Werte und mein Handeln korrespondieren sichtbar mit der angestrebten Unternehmenskultur.

**Vorbildfunktion:** Ich lebe Respekt, Transparenz und Zuverlässigkeit im Alltag aktiv vor, um andere zu inspirieren.

**Fehlerkultur:** Ich gebe eigene Fehler offen zu und nutze sie als Lernimpuls für die gesamte Organisation.

**Selbstreflexion:** Ich nehme mir regelmäßig Zeit für persönliche Standortbestimmungen, um meine Wirkung auf andere zu hinterfragen.

**Vulnerabilität:** Ich habe den Mut, auch mal Schwäche oder Unsicherheit zu zeigen, um psychologische Sicherheit im Unternehmen zu fördern.

## Dimension 2: WIR – Führung & Zusammenarbeit auf Augenhöhe

*Respektvolle Interaktion erfordert die Anerkennung der Gleichwürdigkeit aller Beteiligten*

**Aktives Zuhören:** Ich höre meinen Mitarbeitenden aktiv zu und schenke ihnen Perspektiven echte Aufmerksamkeit, bevor ich Entscheidungen treffe.

**Feedback-Qualität:** Mein Feedback ist sachlich, wertschätzend und zeitnah; ich bin ebenso bereit, kritisches Feedback anzunehmen.

**Machtverständnis:** Ich verstehe Führung als Begleitung und Befähigung und bin bereit, Macht abzugeben, um Eigenverantwortung zu ermöglichen.

**Umgang mit Diversität:** Ich schätze unterschiedliche Denkweisen und kulturelle Hintergründe als Ressourcen und Innovationsquellen.

**Psychologische Sicherheit:** Ich Sorge aktiv für ein Umfeld, in dem jede Stimme gehört wird und niemand Angst vor negativen Konsequenzen bei Meinungsäußerungen hat.

## Dimension 3: ALLE – Strategie, Struktur & Ressourcen

*Respekt muss systemisch verankert sein, damit er nicht vom Wohlwollen Einzelner abhängt*

**Executive Commitment:** Es gibt ein absolutes und kommuniziertes Commitment der Geschäftsleitung zum Thema Respekt.

**Ressourcenbereitstellung:** Ich stelle ausreichend Zeit, Budget und Personal für die Kulturentwicklung zur Verfügung.

**Transparenz:** Entscheidungsprozesse und Organisationsstrukturen sind für alle Mitarbeitenden offen und nachvollziehbar.

**Würde Bewertung:** Wir prüfen bei größeren Veränderungen vorab systematisch, wie sich diese auf die Würde und das Wohlbefinden der Betroffenen auswirken.

**Ganzheitlicher Ansatz:** Bei strategischen Entscheidungen berücksichtige ich die Auswirkungen auf Respekt in der Organisation und gegenüber Stakeholder.

# Was sagt dir deine Intuition?

Ist der Umgang überall in deiner Organisation so respektvoll, wie er sein sollte?

Wenn nicht – oder wenn du darüber reflektieren willst – komm ins Culture-Sparring.

Der strategische Reflexionsraum für Führungskräfte.

Culture-Sparring ist das Richtige, um Klarheit zu erlangen.



**Culture Sparring**  
Strategischer Reflexionsraum für GF

- ? Wo steht unsere Kultur heute?
- ? Ist unsere Kultur ein Wettbewerbsvorteil oder ein Risiko?
- ? Wo wollen wir hin?
- ? Was hindert uns?
- ? Was ist der nächste Schritt?



# Kontakt



**Vereinbare ein kostenloses Erstgespräch.**

Schreib uns einfach eine E-Mail:  
**[info@at-the-workplace.eu](mailto:info@at-the-workplace.eu)**  
Betreff: Austausch



Ronald Kallan & Karin Schmitt  
[www.at-the-workplace.eu](http://www.at-the-workplace.eu)