

30 Fragen, die zeigen, wo Ihre Unternehmenskultur heute steht

So funktioniert der Culture Check

Dieser Culture Check hilft Ihnen, einen ehrlichen Blick auf Ihre Unternehmenskultur zu werfen – in den drei entscheidenden Bereichen: **Respekt, Führung und Kultur**.

Anleitung:

1. **Beantworten Sie alle 30 Fragen** spontan und ehrlich
2. **Bewerten Sie jede Aussage** mit Punkten von 0-3:
 - **0 Punkte** = Trifft gar nicht zu
 - **1 Punkt** = Trifft eher nicht zu
 - **2 Punkte** = Trifft eher zu
 - **3 Punkte** = Trifft voll und ganz zu
3. **Zählen Sie die Punkte** für jeden Bereich zusammen
4. **Nutzen Sie die Auswertung** am Ende für konkrete nächste Schritte

Wichtig: Es gibt keine "richtigen" oder "falschen" Antworten. Der Culture Check zeigt Ihnen, wo Sie heute stehen – als Ausgangspunkt für bewusste Gestaltung.

Zeit: Ca. 15-20 Minuten



Ronald Kallan & Karin Schmitt
At The Workplace
Respekt – Führung – Kultur

✉ info@at-the-workplace.eu

☎ +49.157.3969.3487

🌐 www.at-the-workplace.eu

CULTURE CHECK

TEIL 1: RESPEKT-CHECK

Ist Respekt die Grundlage Ihrer Zusammenarbeit?

Bitte bewerten Sie jede Aussage: 0 = trifft gar nicht zu | 3 = trifft voll zu

1. Wertschätzung & Anerkennung

Mitarbeitende erhalten regelmäßig konkrete, wertschätzende Rückmeldungen zu ihrer Arbeit – nicht nur bei Jahresgesprächen.

0 Punkte 1 Punkt 2 Punkte 3 Punkte

2. Psychologische Sicherheit

Menschen können offen sagen, wenn sie etwas nicht verstehen oder wenn sie einen Fehler gemacht haben, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen.

0 Punkte 1 Punkt 2 Punkte 3 Punkte

3. Aktives Zuhören

In Meetings und Gesprächen wird aktiv, mit ehrlichem Interesse zugehört und nicht nur gewartet, bis man selbst wieder sprechen kann.

0 Punkte 1 Punkt 2 Punkte 3 Punkte

4. Vielfalt als Ressource

Unterschiedliche Perspektiven, Hintergründe und Meinungen werden als wertvolle Ressource betrachtet, nicht als Störung.

0 Punkte 1 Punkt 2 Punkte 3 Punkte

5. Verlässlichkeit

Vereinbarungen und Zusagen werden eingehalten – sowohl von der Führung als auch im Team.

0 Punkte 1 Punkt 2 Punkte 3 Punkte

6. Würdevoller Umgang unter Druck

Auch in stressigen Situationen oder bei Meinungsverschiedenheiten bleibt der Umgang respektvoll und würdevoll.

0 Punkte 1 Punkt 2 Punkte 3 Punkte

CULTURE CHECK

7. Kritik konstruktiv äußern

Kritik wird konstruktiv und wertschätzend geäußert mit dem Ziel der Verbesserung, nicht der Schuldzuweisung.

- 0 Punkte 1 Punkt 2 Punkte 3 Punkte
-

8. Keine Toleranz für Respektlosigkeit

Respektloses Verhalten (z.B. abfällige Bemerkungen, Unterbrechungen, Ignorieren) wird nicht toleriert – unabhängig von der Hierarchieebene.

- 0 Punkte 1 Punkt 2 Punkte 3 Punkte
-

9. Transparente Kommunikation

Informationen werden transparent geteilt. Es gibt keine "Geheimnisse" oder bewusste Informations-Zurückhaltung.

- 0 Punkte 1 Punkt 2 Punkte 3 Punkte
-

10. Work-Life-Respekt

Die persönlichen Grenzen und Lebensumstände von Mitarbeitenden werden respektiert (z.B. keine Anrufe nach Feierabend, Rücksicht auf familiäre Verpflichtungen).

- 0 Punkte 1 Punkt 2 Punkte 3 Punkte
-

SUMME RESPEKT-CHECK: _____ / 30 Punkte

TEIL 2: FÜHRUNGS-CHECK

Ermöglicht Ihre Führung Entwicklung oder kontrolliert sie?

Bitte bewerten Sie jede Aussage: 0 = trifft gar nicht zu | 3 = trifft voll zu

11. Verteilte Verantwortung

Verantwortung ist nicht bei einzelnen Führungskräften konzentriert, sondern wird aktiv ge- und verteilt.

0 Punkte 1 Punkt 2 Punkte 3 Punkte

12. Gestaltungsspielraum

Teams und Mitarbeitende haben echten Gestaltungsspielraum bei der Art und Weise, wie sie ihre Arbeit erledigen.

0 Punkte 1 Punkt 2 Punkte 3 Punkte

13. Entscheidungen dort, wo Expertise ist

Entscheidungen werden dort getroffen, wo die größte Expertise und Nähe zum Thema liegt und nicht automatisch "oben".

0 Punkte 1 Punkt 2 Punkte 3 Punkte

14. Fehler als Lernchance

Fehler werden als Lernchancen gesehen und offen besprochen. Sie werden weder vertuscht oder bestraft.

0 Punkte 1 Punkt 2 Punkte 3 Punkte

15. Befähigung statt Kontrolle

Führung konzentriert sich auf Befähigung und Entwicklung der Mitarbeitenden sowie die Zusammenarbeit im Team und nicht auf Kontrolle und Mikromanagement.

0 Punkte 1 Punkt 2 Punkte 3 Punkte

16. Transparente Entscheidungen

Wichtige Entscheidungen werden transparent begründet. Die Gründe sind für alle nachvollziehbar.

0 Punkte 1 Punkt 2 Punkte 3 Punkte

CULTURE CHECK

17. Führung als Vorbild

Führungskräfte leben die Werte und Verhaltensweisen vor, die sie von anderen erwarten.

- 0 Punkte 1 Punkt 2 Punkte 3 Punkte
-

18. Reflexion & Dialog

Es gibt regelmäßige Räume für Reflexion und Dialog über Führung und Zusammenarbeit.

- 0 Punkte 1 Punkt 2 Punkte 3 Punkte
-

19. Entwicklungsräume schaffen

Führung schafft bewusst Entwicklungsräume, in denen Menschen neue Fähigkeiten erproben und wachsen können.

- 0 Punkte 1 Punkt 2 Punkte 3 Punkte
-

20. Macht wird reflektiert

Die eigene Macht und deren Wirkung wird von Führungskräften bewusst reflektiert und verantwortungsvoll eingesetzt.

- 0 Punkte 1 Punkt 2 Punkte 3 Punkte
-

SUMME FÜHRUNGS-CHECK: _____ / 30 Punkte

CULTURE CHECK

TEIL 3: KULTUR-CHECK

Ist Ihre Kultur gelebt oder nur gewünscht?

Bitte bewerten Sie jede Aussage: 0 = trifft gar nicht zu | 3 = trifft voll zu

21. Werte werden gelebt

Die formulierten Unternehmenswerte zeigen sich im täglichen Verhalten – nicht nur auf Postern.

0 Punkte 1 Punkt 2 Punkte 3 Punkte

22. Konsequenz bei Werte-Verstößen

Wenn jemand gegen zentrale Werte verstößt, hat das spürbare Konsequenzen – auch bei Top-Performern.

0 Punkte 1 Punkt 2 Punkte 3 Punkte

23. Raum für Dissens

Unterschiedliche Meinungen und Widerspruch sind nicht nur erlaubt, sondern werden aktiv eingefordert.

0 Punkte 1 Punkt 2 Punkte 3 Punkte

24. Konflikte werden geklärt

Konflikte werden offen angesprochen, konstruktiv geklärt und nicht unter den Teppich gekehrt.

0 Punkte 1 Punkt 2 Punkte 3 Punkte

25. Rituale & Routinen

Es gibt bewusst gestaltete Rituale und Routinen, die die gewünschte Kultur stärken (z.B. Check-ins, Retrospektiven, Feedbackrunden).

0 Punkte 1 Punkt 2 Punkte 3 Punkte

26. Strukturen unterstützen Kultur

Die organisatorischen Strukturen (Meetings, Prozesse, Tools) unterstützen die gewünschte Kultur – statt ihr zu widersprechen.

0 Punkte 1 Punkt 2 Punkte 3 Punkte

CULTURE CHECK

27. Sichtbare Verhaltensanker

Es gibt klare, beobachtbare Verhaltensanker. Jeder weiß, was konkret gemeint ist, wenn von "unserer Kultur" gesprochen wird.

- 0 Punkte 1 Punkt 2 Punkte 3 Punkte
-

28. Neue Mitarbeitende als Kulturindikator

Neue Mitarbeitende erleben vom ersten Tag an die Kultur, die versprochen wurde. Es gibt keine "Überraschungen".

- 0 Punkte 1 Punkt 2 Punkte 3 Punkte
-

29. Kultur wird bewusst gestaltet

Kultur wird nicht dem Zufall überlassen, sondern bewusst und kontinuierlich gestaltet.

- 0 Punkte 1 Punkt 2 Punkte 3 Punkte
-

30. Ehrliches Feedback möglich

Mitarbeitende können ehrliches Feedback zur Unternehmenskultur geben, ohne negative Folgen befürchten zu müssen.

- 0 Punkte 1 Punkt 2 Punkte 3 Punkte
-

SUMME KULTUR-CHECK: _____ / 30 Punkte

CULTURE CHECK

AUSWERTUNG

Was bedeutet Ihr Ergebnis?

Ihre Punktzahl pro Bereich:

Bereich Ihre Punkte Maximale Punkte

Respekt _____ 30

Führung _____ 30

Kultur _____ 30

GESAMT _____ 90

Interpretation Gesamt-Score:

0-30 Punkte: Kritischer Handlungsbedarf

Situation:

Ihre Organisation hat Kulturdefizite in mehreren Bereichen. Die Lücke zwischen Anspruch und Realität ist groß. Dies führt möglicherweise zu:

- Hoher Fluktuation
- Innerer Kündigung
- Konflikten und Silodenken
- Schwierigkeiten beim Recruiting
- Niedriger Innovationskraft

Empfehlung:

Ein grundlegender Kulturwandel ist notwendig. Beginnen Sie mit einer ehrlichen Diagnose: Wo sind die größten Schmerzpunkte? Was kostet Sie die aktuelle Situation konkret (Fluktuation, Krankheitstage, verlorene Aufträge)?

Nächster Schritt:

→ Culture Sparring: Gemeinsam verschaffen wir uns Klarheit über die Ausgangssituation und definieren erste konkrete Schritte.

at-the-workplace.eu/culture-sparring

CULTURE CHECK

31-60 Punkte: Deutlicher Entwicklungsbedarf

Situation:

Es gibt Ansätze und gute Absichten, aber die Umsetzung ist inkonsistent. Wahrscheinlich gibt es einzelne Bereiche oder Teams, in denen es gut läuft und andere, in denen alte Muster dominieren. Dies führt zu:

- Widersprüchlichen Signalen
- Unsicherheit bei Mitarbeitenden
- Frustration bei engagierten Menschen
- "Change-Müdigkeit"

Empfehlung:

Konzentrieren Sie sich auf die Bereiche mit den niedrigsten Scores. Entwickeln Sie klare Verhaltensanker und schaffen Sie Verbindlichkeit – insbesondere in der Führung.

Nächster Schritt:

→ Culture Sparring: Wir identifizieren gemeinsam die größten Hebel und entwickeln einen fokussierten Aktionsplan.

at-the-workplace.eu/culture-sparring

61-80 Punkte: Gute Basis, gezielte Optimierung sinnvoll

Situation:

Ihre Organisation hat bereits eine solide Kulturbasis. Es gibt gelebte Werte, funktionierende Führung und sichtbare Kultur. Jetzt geht es um Feinschliff und die Schließung spezifischer Lücken.

Empfehlung:

Schauen Sie genau auf die Fragen mit 0-1 Punkten. Oft sind das die "blinden Flecken" – Themen, die systematisch ausgeblendet werden (z.B. Dissens, Konflikte, Macht-Reflexion).

Nächster Schritt:

→ Fokus-Programme: Vertiefen Sie gezielt einzelne Themen (z.B. "Respekt als Führungsprinzip" oder "Dissens produktiv nutzen").

81-90 Punkte: Exzellente Kulturarbeit

Situation:

Gratulation! Ihre Organisation gehört zu den Top 10% in Sachen Kulturarbeit. Sie haben nicht nur gute Absichten, sondern leben sie konsequent.

Empfehlung:

Bleiben Sie wachsam! Auch exzellente Kulturen können erodieren, wenn sie nicht bewusst gepflegt werden. Nutzen Sie Ihre Stärke als Wettbewerbsvorteil im Recruiting und als Basis für Innovation.

Nächster Schritt:

→ Vertiefen Sie einzelne Aspekte oder werden Sie Vorbild für andere Organisationen. Dokumentieren Sie Ihre Learnings.

Interpretation nach Bereichen:

RESPEKT (Fragen 1-10)

0-10 Punkte: Respektlosigkeit ist alltäglich. Dringender Handlungsbedarf.

11-20 Punkte: Respekt ist Absicht, aber nicht Realität. Verhaltensanker fehlen.

21-30 Punkte: Respekt ist gelebte Grundlage. Weiter so!

Häufigste Schwachstellen:

- Frage 8 (Keine Toleranz für Respektlosigkeit): Oft werden "Ausreißer" toleriert, besonders bei Top-Performern
- Frage 6 (Würde unter Druck): In Stresssituationen zeigt sich die wahre Kultur
- Frage 10 (Work-Life-Respekt): "Always on"-Kultur widerspricht Respekt-Anspruch

FÜHRUNG (Fragen 11-20)

0-10 Punkte: Command & Control dominiert. Führung hemmt Entwicklung.

11-20 Punkte: Mischung aus alten und neuen Mustern. Inkonsistenz.

21-30 Punkte: Führung befähigt und ermöglicht. Macht wird bewusst gestaltet.

Häufigste Schwachstellen:

- Frage 13 (Entscheidungen dort, wo Expertise ist): Oft wird "nach oben" delegiert
- Frage 20 (Macht wird reflektiert): Reflexion über eigene Macht ist selten
- Frage 19 (Entwicklungsräume): Konzept ist vielen unbekannt

KULTUR (Fragen 21-30)

0-10 Punkte: Große Lücke zwischen Anspruch und Realität.

11-20 Punkte: Kultur ist gewünscht, aber nicht systematisch gestaltet.

21-30 Punkte: Kultur ist sichtbar, gelebt und wird bewusst gepflegt.

Häufigste Schwachstellen:

- Frage 22 (Konsequenz bei Verstößen): "High Performer" bekommen Sonderbehandlung
- Frage 23 (Raum für Dissens): Harmonie wird über Wahrheit gestellt
- Frage 27 (Sichtbare Verhaltensanker): Abstrakte Werte statt konkreter Verhaltensweisen

CULTURE CHECK

IHRE NÄCHSTEN SCHRITTE

1. Reflexion vertiefen

Fragen Sie sich:

- Bei welchen Fragen habe ich gezögert? Warum?
- Gibt es Unterschiede zwischen verschiedenen Teams/Bereichen?
- Was würden meine Mitarbeitenden antworten?
- Welche 3 Fragen haben den niedrigsten Score? Was haben sie gemeinsam?

Tipp: Lassen Sie auch Ihr Führungsteam oder ausgewählte Mitarbeitende den Check machen. Vergleichen Sie die Ergebnisse im geschützten Rahmen.

2. Prioritäten setzen

Nicht alles auf einmal!

Kulturwandel ist ein Marathon, kein Sprint.
Konzentrieren Sie sich auf:

Schnelle Erfolge (Quick Wins):

Verhaltensweisen, die sofort geändert werden können

→ z.B. "Keine Unterbrechungen in Meetings" oder "24h-Regel für E-Mail-Antworten"

Strategische Hebel:

Bereiche mit der größten Wirkung

→ z.B. "Führungs-Entwicklung" oder "Konflikt-Kultur"

Symbolische Bedeutung:

Themen, die für alle sichtbar sind

→ z.B. "Konsequenzen bei Respektlosigkeit" oder "Transparente Gehälter"

3. In den Dialog gehen

Kulturwandel ist kein Solo-Projekt.

Sprechen Sie mit:

- Ihrem Führungsteam
- Vertrauenspersonen im Unternehmen
- Externen Sparringspartnern

Wichtig: Seien Sie ehrlich. Eine geschönte Diagnose führt zu falschen Maßnahmen.

CULTURE CHECK

4. Expertise nutzen

Wir haben viele Organisationen im Kulturwandel begleitet.

Dabei haben wir eines gelernt: **Jede Organisation ist einzigartig.** Es gibt keine Standard-Lösung.

Was wir Ihnen anbieten können:

- **Klarheit** über Ihre spezifische Situation
- **Fokussierung** auf die wirkungsvollsten Hebel
- **Begleitung** bei der Umsetzung – so lange wie nötig, so kurz wie möglich

CULTURE SPARRING

Was ist Culture Sparring?

Ein strategischer Reflexionsraum für Führungskräfte, die Kultur ernst nehmen.

Format: 2-4 Stunden, persönlich oder online

Teilnehmende: Geschäftsführung und/oder Führungskreis

Kosten: Erstgespräch (30 Minuten) kostenfrei und unverbindlich.
Weitere Gespräche nach Vereinbarung.

Was Sie bekommen: ✓ Tiefere Analyse Ihrer Culture-Check-Ergebnisse

✓ Identifikation der größten Hebel

✓ Erste konkrete Handlungsoptionen

✓ Klarheit über mögliche nächste Schritte

Was Sie NICHT bekommen: ✗ Einen Sales-Pitch


✗ Standard-Lösungen


✗ Druck zu einer Entscheidung

Unser Ansatz:

Wir glauben: Veränderungen sind am wirksamsten, wenn sie von innen heraus entstehen. Deshalb ist unser Ideal, wenn wir zeitlich begrenzt dabei sind – wir bringen unsere Expertise ein und steigen aus, wenn Sie uns nicht mehr brauchen.

Culture Sparring buchen:

 **E-Mail:** info@at-the-workplace.eu

 **Telefon:** +49.157.3969.3487

 **Website:** www.at-the-workplace.eu/culture-sparring

Oder buchen Sie direkt einen Termin:

→ www.at-the-workplace.eu/kontakt

CULTURE CHECK

WEITERE RESSOURCEN

Unsere Fokus-Bereiche

Fokus: Respekt

Respekt als zentralen Wert und Orientierung verankern.

→ www.at-the-workplace.eu/respekt

Fokus: Führung

Macht für Menschen, nicht über Menschen. Wer gestaltet, führt.

→ www.at-the-workplace.eu/fuehrung

Fokus: Kultur

Eine respektvolle Kultur ermöglichen, die Prinzipien, Haltung und Verhalten prägt.

→ www.at-the-workplace.eu/kultur

Über uns

Ronald Kallan & Karin Schmitt sind die Gründer von At The Workplace.

Wir sind Anstifterinnen zum Kulturwandel – wir begleiten Organisationen dabei, Respekt, Führung und Kultur bewusst zu gestalten.

Unsere Überzeugung:

Kulturwandel ist kein Projekt mit Anfang und Ende. Es ist eine kontinuierliche Gestaltungsaufgabe, die Reflexion, Mut und Konsequenz braucht.

Mehr über uns:

→ www.at-the-workplace.eu/about-us

CULTURE CHECK

DANKE!

Danke, dass Sie sich die Zeit genommen haben, Ihre Unternehmenskultur ehrlich zu betrachten.

Das allein ist schon ein wichtiger erster Schritt.


Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei der Gestaltung einer Kultur, in der Menschen gerne arbeiten, Verantwortung übernehmen und gemeinsam Großes erreichen.


Bei Fragen sind wir für Sie da:


Ronald Kallan & Karin Schmitt

At The Workplace

Respekt – Führung – Kultur

 info@at-the-workplace.eu

 +49.157.3969.3487

 www.at-the-workplace.eu

Respect at the workplace

