

## Fragebogen zum Kulturcheck

	-2	-1	0	1	2	
<b>Bewegliche Ziele</b> und unterwegs entstehende Anforderungen erleben die Beteiligten als bedrohlich und hinderlich. Sie verhalten sich zunehmend passiv und abwartend und übernehmen eher ungerne Verantwortung für die Klärung.						Die Mehrzahl der Beteiligten akzeptiert <b>bewegliche Ziele</b> und unterwegs entstehende Anforderungen als natürliche Konsequenz des Arbeitens im dynamischen Kontext. Sie gehen bereitwillig in die Auseinandersetzung und Klärung und akzeptieren diese als fortlaufenden Prozess.
<b>Fehler</b> macht man höchstens einmal! Deshalb sollte man lieber nicht zu viel neues ausprobieren.						Wer ausprobiert, macht auch <b>Fehler</b> – das wird unterstützt, denn nur so geschieht Innovation!
<b>Hierarchien</b> sind stark ausgeprägt. Im Zweifel gilt Positionsmacht über fachliche Autorität. Darum wird von Führungskräften meistens auch dann die formale Zustimmung eingeholt, wenn sie fachlich nichts beitragen können.						Bei der Entscheidungsfindung und Problemlösung zählt v.a. die <b>inhaltliche Zuständigkeit</b> und fachliche Expertise. Querdenken ist erwünscht und offener Austausch findet regelmäßig statt.
Vorhaben haben meist v.a. dann <b>Erfolg</b> , wenn der Verantwortliche ein gutes Standing mitbringt.						Für den <b>Erfolg</b> ist v.a. die interdisziplinäre Zusammensetzung des Teams ausschlaggebend.
<b>Arbeit</b> ist bei uns stark formalisiert. Stakeholder sehen meist nur KPIs und Statusberichte und haben auch weder Zeit noch Interesse, enger eingebunden zu sein.						<b>Arbeit</b> ist bei uns von lebendigem Austausch aller betroffenen Parteien geprägt. Die Stakeholder sind bereit und dankbar, auch Zwischenergebnisse live zu erleben.
Die formale <b>Stellenorganisation</b> ist mit individueller Leistungsbeurteilung verknüpft. Aufgaben außerhalb der Stellenbeschreibung kommen „on-top“ und sind mit Belastung verbunden.						Die Mitarbeiter haben <b>klare Rollen</b> , die bei Bedarf auch mit Kapazität verstärkt oder abgegeben werden können. Hierfür gibt es Aushandlungsprozesse, sodass jeder Rolleninhaber seine Kapazität gestalten kann und nicht überlastet wird.