



FÜHRUNGSPITZE
CLAUDIA WEILER

*„Eine positive Führungskultur fördert
Vertrauen, Offenheit und Zusammenarbeit.
Sie setzt klare Erwartungen und Werte
und schafft ein Umfeld, in dem sich
alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
entfalten können.“*



DIE SCHLÜSSEL ZUR
STÄRKUNG IHRER
UNTERNEHMENSIDENTITÄT

**FÜHRUNGSKULTUR UND
UNTERNEHMENSWERTE**

Liebe Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer,
liebe Personalleiterinnen und Personalleiter,
liebe Alle,

Mitarbeiterbindung ist zu einem der entscheidenden Wettbewerbsvorteile für Unternehmen geworden. Manche Unternehmen sind froh, wenn sie überhaupt noch Mitarbeiter binden können, selbst wenn die Leistung hinter den Erwartungen zurückliegt. Wer es heute schafft, Mitarbeiter zu binden, die nicht nur Dienst nach Vorschrift machen – wenn überhaupt, sondern wer solche Talente und Experten bindet, die sich engagieren und bereit sind, die berühmte Extrameile zu gehen, der hat etwas verstanden.

Wenn Sie sich das wünschen, dann brauchen Sie Unternehmenswerte und eine Kultur im gesamten Unternehmensteam, die anziehend sind und Menschen mit hoher Leistungsbereitschaft anziehen. Das weiß ich aus meiner langjährigen Praxis als Seminarleiterin, Sparringspartnerin auf Augenhöhe und Organisationsentwicklerin.

Unternehmen sind weit mehr als nur Geschäftsmodelle; sie sind Gemeinschaften von Menschen mit gemeinsamen Zielen und Werten. Die Führungskultur und die festgelegten Unternehmenswerte sind der Kitt, der diese Gemeinschaften zusammenhält und ihnen eine einheitliche Identität verleiht.

Die gute Nachricht: Sie können aktiv etwas tun, damit der Kitt stabil bleibt und festhält, auch in Krisenzeiten.

Mit diesem Whitepaper lade ich Sie herzlich ein, gemeinsam zu schauen, wie das Zusammenspiel aus Unternehmenswerten und Führungskultur funktioniert und wie Sie diese selbst mitgestalten können.

Nun wünsche ich Ihnen viel Spaß bei der Lektüre und freue mich auf Ihre Rückmeldung über die Erfahrungen aus Ihrer Praxis. Sie haben noch Fragen? Dann fragen Sie sehr gerne ...



Herzliche Grüße
Ihre Claudia Weiler

FÜHRUNGSPITZE
CLAUDIA WEILER

Fingerspitzengefühl und Umsetzungsstärke
Mobil 0151 - 2527 8282



DEFINITION UND BEDEUTUNG DER FÜHRUNGSKULTUR

Die Führungskultur eines Unternehmens bezieht sich auf die Art und Weise, wie Führungskräfte handeln, kommunizieren und Entscheidungen treffen. Sie prägt das Verhalten der Mitarbeitenden und beeinflusst maßgeblich die Arbeitsatmosphäre und den Teamgeist.

Eine positive Führungskultur fördert Vertrauen, Offenheit und Zusammenarbeit. Sie setzt klare Erwartungen und Werte und schafft ein Umfeld, in dem sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entfalten können.

DIE ROLLE VON FÜHRUNGSKRÄFTEN BEI DER GESTALTUNG DER KULTUR

Führungskräfte spielen eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung der Führungskultur. Ihr Verhalten und ihre Entscheidungen dienen als Vorbild für die Mitarbeiter. Wenn Führungskräfte die Werte des Unternehmens leben und fördern, werden sie zu Botschaftern der Führungskultur. Ihr Verhalten entscheidet darüber, ob Mitarbeitende die Hochglanzbroschüre zum Leitbild auch glänzen lassen – oder eben nicht.

Denn erleben die Mitarbeitenden, dass sich die Führungskräfte nicht an den dort beschriebenen Visionen, Werte und Verhaltensweisen ausrichten, dann erleben sie eine zu große Differenz zwischen dem, was kommuniziert wird, und dem, was tatsächlich im Unternehmen erlebbar ist.

Eine Leitbildentwicklung macht Spaß, ergibt Sinn und fördert den Zusammenhalt des Teams.

Das ist nicht nur schwierig, weil die Führungskräfte ihre Autorität verlieren. Nein, das gesamte Unternehmen verliert die Glaubwürdigkeit – auch in Bezug auf andere Aussagen und Versprechen. Glauben Sie mir: Diese **Enttäuschung führt zu Unsicherheiten**. Die Mitarbeitenden werden nach Sicherheit suchen und sich ihr eigenes System aufbauen, in dem sie sicher agieren können. Das muss nicht unbedingt das sein, was die Führungsspitze sich wünscht. Damit klafft die Schere zwischen Vision und Realität noch weiter auseinander. Von den Folgen der Außenwirkung und das Image des Unternehmens möchte ich hier an dieser Stelle noch nicht einmal reden.

Doch wer seine Führungskräfte und Mitarbeiter mit in die Gestaltung seines Leitbildes einbezieht und sicherstellt, dass sich alle dazu bekennen und eine Selbstverpflichtung (Commitment) dazu eingehen, hat schon viel gewonnen. Positiver Nebeneffekt: Eine Leitbildentwicklung macht Spaß, ergibt Sinn und fördert den Teamzusammenhalt – ich weiß das sowohl aus der externen als auch der internen Perspektive.

Schulungen und Maßnahmen zur Entwicklung wie Seminare, Coaching, Mentoring und Training-on-the-Job, Onboarding und Offboarding von Führungskräften sind entscheidend dafür, dass Sie die gewünschte Kultur auch effektiv umsetzen können. Das ist dann Handwerk.

Doch die innere Einstellung der Führungskräfte sollte zeitlich vor diesen Maßnahmen stehen, damit die Bedeutung des Leitbilds für die Führungskräfte eindeutig klar ist, die Rolle der Führungskräfte einheitlich gelebt wird und sie die Maßnahmen als Unterstützung sehen, die sie in die Lage versetzen, die Vision und die Werte des Unternehmens zu kommunizieren und Mitarbeiter zu inspirieren, sich damit zu identifizieren.



UNTERNEHMENSWERTE ALS FUNDAMENT

DIE BEDEUTUNG VON UNTERNEHMENSWERTEN FÜR DIE UNTERNEHMENSIDENTITÄT

Unternehmenswerte sind die Grundsätze und Überzeugungen, die die Handlungen und Entscheidungen eines Unternehmens leiten. Sie sind das Fundament, auf dem die Unternehmenskultur aufgebaut ist. Unternehmenswerte drücken aus, was dem Unternehmen wichtig ist – und wofür es steht.



Die Definition und eine transparente Kommunikation von Unternehmenswerten erzeugt Klarheit und Einheit in der Organisation. Diese dienen als Leitfaden und Orientierung für Mitarbeiter und tragen zur Identitätsbildung bei.

Unternehmenswerte sind keine leeren Versprechen, sondern sollten im Verhalten der Mitarbeiter sichtbar sein. Sie beeinflussen, wie Mitarbeiter Entscheidungen treffen, wie sie miteinander interagieren und wie sie mit Kunden und Partnern umgehen.

Unternehmenswerte schaffen eine gemeinsame Sprache und Orientierungspunkte für die Mitarbeiter. Sie fördern die Einheit und ermöglichen es, in Einklang mit den Zielen des Unternehmens zu handeln.



DIE DEFINITION UND KOMMUNIKATION VON UNTERNEHMENSWERTEN

Die Unternehmenswerte können Sie nicht einfach so festlegen und dann sagen: „Das sind unsere Werte!“ – Erscheint das einleuchtend? Ich möchte Ihnen hiermit meine ganze Erfahrung kompakt skizzieren und Anreize liefern, das auch in Ihrem Unternehmen zu implementieren.

Wie kommen wir dahin, dass unsere Werte zu uns passen, gleichzeitig aber auch uns als Unternehmen zukunftsfähig machen? Denn auch Werte unterliegen einem steten Wandel, auch wenn das nicht ganz so schnell geht, wie einen Prozess zu verändern oder eine neue Struktur aufzubauen.

Dennoch: Es lohnt sich, sich auf den Weg zu machen und zu reflektieren, welche Werte uns als Unternehmen auszeichnen, welche noch fehlen, damit wir erfolgreich auf dem Markt in Zukunft bestehen können.

Den Prozess zu durchlaufen, braucht jede Menge Ausdauer und eine ordentliche Portion Willenskraft.

ZUNÄCHST STEHT EINE BESTANDSAUFNAHME AN:

WO STEHEN WIR HEUTE?

Bewährt hat sich die Kulturanalyse, die zunächst schaut, was gerade ist und parallel einen Blick in die Vergangenheit wirft, um zu erklären, weshalb uns bestimmte Werte so prägen und eine hohe Bedeutung genießen.

NÄCHSTER SCHRITT: IHRE ZUKUNFTSVISION, WOHIN SIE WOLLEN, DAMIT SIE ZUKUNFTSFÄHIG BLEIBEN.

Die ersten gesammelten Werte können Sie jetzt noch einmal erweitern, indem das Team womöglich eine vorbereitete lange Liste mit Beispiel-Werten durchgeht und identifiziert: Welche Werte passen noch zu uns, welche Werte haben wir womöglich vergessen? Dieses Weit-Machen hilft, um nicht weiterhin in den gleichen Gedankenmustern zu verhaftet zu bleiben. Der Austausch darüber, ob noch weitere Werte aufgenommen werden, unterstützt darin, dass alle Beteiligten das gleiche Verständnis teilen.

Der anschließende Weg zur Einigung, welche Werte man zusammenfassen kann und zu einem Wertecenter gehören, ist schon Teil des Prozesses, in dem die Werte auch wirklich gelebt werden. Denn hier bespricht das Team, was mit den einzelnen Werten gemeint ist und wie sie den Alltag bestimmen werden.

Am Ende steht die Essenz aus einigen wenigen, doch wichtigen Werten.

Ich empfehle maximal fünf Werte als Richtschnur.

Diese Werte können nun alle Beteiligten sehr gut erklären, und haben verstanden, wie sich diese im täglichen Umgang miteinander bemerkbar machen. Es gibt nun für jeden Wert eine Referenz.

Warum nur fünf Werte? Überfrachten Sie Ihr Team nicht – es kommt auf die richtigen Werte an.

Hinzu kommt durch die Limitierung, dass Sie sich auf das Wesentliche konzentrieren und damit vermeiden, dass Wertekonflikte entstehen. Ein externer und neutraler Blick hilft meiner Meinung nach, den Fokus nicht im Prozess zu verlieren.

Nun können Sie die Werte über die interne Kommunikation an alle weitergeben.

Die Führungskräfte sind entscheidend, damit Ansprechpartner für alle da sind, falls Fragen oder Spannungen auftreten. Sie sind auch diejenigen, die mit dem Team gemeinsam dafür sorgen, dass die Werte gelebt werden und keine abstrakten Begriffe bleiben, sondern ein konkreter Bezug zum Alltag hergestellt wird. Sie steuern die Werte in ihrem jeweiligen Team.

Und natürlich werden nicht immer alle Werte im Alltag gelebt. Doch nun gibt es genügend Menschen, die sich gegenseitig mit all den erarbeiteten Werten auskennen und Experten sind. Genau aus dem Grund können sie sich auch gegenseitig unterstützen, wenn es mal nicht so gut klappt mit dem Vorsatz, die Werte zu leben.

Die Kommunikation der Unternehmenswerte ist ebenso wichtig wie ihre Definition. Mitarbeiter müssen verstehen, was die Werte bedeuten und wie diese in ihrem täglichen Handeln umgesetzt werden können. Eindeutige und nachvollziehbare Beispiele und Geschichten im Alltag, immer wieder erzählt, helfen, die Werte lebendig zu machen und lebendig zu halten. Auch hierfür eignen sich Supervision und Teamentwicklungs-Maßnahmen.





IDENTIFIZIERUNG VON WIDERSPRÜCHEN UND LÖSUNGSANSÄTZE

Es ist wichtig, mögliche Widersprüche zwischen der Führungskultur und den Unternehmenswerten frühzeitig zu erkennen. Dies können Sie beispielsweise durch Mitarbeiterbefragungen, Feedback-Loops, offene Kommunikation und nicht zuletzt mit neutraler Moderation erreichen.

Die Lösung von Widersprüchen erfordert eine bewusste Anstrengung von Führungskräften. Sie sollten als Vorbilder vorangehen und sicherstellen, dass ihre Handlungen im Einklang mit den Werten des Unternehmens stehen.

Wie das gehen kann?

DAS ZUSAMMENSPIEL VON FÜHRUNGSKULTUR UND UNTERNEHMENSWERTEN

WARUM FÜHRUNGSKULTUR UND UNTERNEHMENSWERTE IN EINKLANG STEHEN SOLLTEN

Führungskultur und Unternehmenswerte sind eng miteinander verbunden. Die Führungskultur sollte die festgelegten Werte widerspiegeln und verstärken. Wenn es eine Diskrepanz zwischen der deklarierten Kultur und den gelebten Werten gibt, entsteht Verwirrung und Unzufriedenheit bei den Mitarbeitern. Hinzu kommt, dass die Glaubwürdigkeit des Managements bis in die Führungsspitze geschwächt ist und Entscheidungen, die getroffen werden, fehlt das Commitment aller im Unternehmen. Und das ist der Anfang davon, dass es in der Umsetzung von Zielen, Projekten und Veränderungsprozessen zum Stocken kommt. Dies führt dann oft dazu, dass die Führungsspitze zu mir kommt und um Unterstützung bittet.

Ein harmonisches Zusammenspiel von Führungskultur und Unternehmenswerten schafft eine konsistente und vertrauenswürdige Unternehmensidentität. Dies wiederum fördert das Vertrauen der Mitarbeiter und stärkt ihre Bindung an das Unternehmen. Das wiederum fördert die Motivation und den Umsetzungswillen in Unternehmen.

GERNE MÖCHTE ICH IHNEN EIN BEISPIEL AUS MEINER PRAXIS SKIZZIEREN:

Das gemeinsame Miteinander war bei einem meiner Kunden im Unternehmen ein hoher Wert. Verständnis für den anderen zu haben und gemeinsame Lösungen zu finden, gehörten dazu. Doch wenn es um das Verständnis von familienfreundlichen Arbeitszeiten und -bedingungen ging, hörte es bei den Führungskräften mit dem gemeinsamen Miteinander schnell auf. Homeoffice und auch Überstunden wurden „einfach“ erwartet, wann immer nötig, wenngleich mit adäquatem Ausgleich.

War damit genug Verständnis gezeigt?

Im Workshop kam es zu einer heftigen, leidenschaftlichen und durchaus kontroversen Diskussion darüber, ob Familie über das Interesse des Unternehmenserfolgs gestellt werden sollte.



DIE SCHAFFUNG EINER STARKEN UNTERNEHMENSIDENTITÄT

WIE FÜHRUNGSKULTUR UND UNTERNEHMENSWERTE ZUR IDENTITÄTSBILDUNG BEITRAGEN

Die Identität eines Unternehmens entsteht durch die Kombination von Führungskultur und Unternehmenswerten. Das ist wesentlicher Bestandteil meiner Arbeit. Eine Analogie möchte ich Ihnen mitgeben:

Die Führungskultur setzt den Ton und schafft das Umfeld, in dem die Werte gelebt werden können. Die Werte sind die Melodie und geben den Rhythmus vor. Nur wenn der Ton richtig getroffen wird, ertönt eine harmonische Melodie. In Unternehmen ist es das gleiche. Nur wenn die Führungskräfte den richtigen Ton treffen und im Takt bleiben, dann ertönt eine schöne Musik.

Wenn Mitarbeiter und Führungskräfte gemeinsam die Werte des Unternehmens in ihrem Handeln verkörpern, entsteht eine klare und damit starke Identität. Diese Identität wird nach außen sichtbar und überträgt sich vor allem auf Kunden. Das prägt die Wahrnehmung des Unternehmens durch Kunden, Partner, Multiplikatoren und last but not least: die Öffentlichkeit. Und genau deshalb trägt die Unternehmenskultur auch entscheidend zum Unternehmenserfolg bei.

Wie können Sie das messen?

- Geringerer Krankenstand und Fluktuation
- Evaluation, qualitative und quantitative Kunden- und Mitarbeiterbefragungen
- Feedbacks auf Bewertungs-Plattformen
- Erhaltene Empfehlungen
- Qualitätsverbesserungen (weniger Ausschuss, schnellere Bearbeitung, weniger Beschwerden, ...)
- Ideen zur Verbesserung im Tagesgeschäft durch die Mitarbeitenden
- Gestiegener Umsatz

Dabei zeigte sich deutlich, dass noch ein anderer Wert berührt war: Gerechtigkeit. Viele Mitarbeitende ohne Familie fanden sich ungerecht behandelt, da sie die Arbeit der anderen mit erledigen mussten. Hinzu kam, dass für einen Großteil Homeoffice gar nicht infrage kam, da Fertigung und Lagerarbeit nun mal nicht in den eigenen vier Wänden stattfinden kann.

Nach langem Streiten kam das Team auf eine Lösung, die allen gerecht erschien. Die Lösung war recht simpel: Es gab ein kleines Kontingent an Homeofficetagen für die Verwaltung auf das Jahr gesehen, so dass die Verwaltungsleute sich selbst organisieren konnten.



Für alle, die kein Homeoffice machen konnten oder wollten, gab es mehr Möglichkeiten, die Schichten zu tauschen bzw. sie durften die Arbeitszeiten vor Ort flexibler gestalten, und ein kleines Budget für private Fortbildungen wurde allen Mitarbeitern zugestanden.

Für alle, die jetzt sagen, bei ihnen würde das nicht funktionieren, das sei nicht simpel oder das sei aber eine doofe Lösung: Sie haben natürlich auch Recht! Doch für dieses Unternehmen und dieses Team war es am Ende einfach und funktioniert auch noch vier Jahre später. **Entscheidend ist, ob die Menschen, die es betrifft, es als gerecht empfinden, nicht, was Außenstehende darüber denken!**

Die Auseinandersetzungen und die Argumente, die dabei gefallen sind, hat das Team erst auf diese tragfähige Lösung gebracht.

IMPLEMENTIERUNG IN DER PRAXIS

SCHRITTE ZUR INTEGRATION VON FÜHRUNGSKULTUR UND UNTERNEHMENSWERTEN

Die Integration von Führungskultur und Unternehmenswerten erfordert einen systematischen Ansatz. Ich gehe dabei in fünf Schritten vor – und leite gerne Sie und Ihr Team an:



BEST PRACTICES FÜR DIE IMPLEMENTIERUNG

MEIN ERFAHRUNGSSCHATZ KOMPRIMIERT AUF FOLGENDE PUNKTE:

- 1 Werte definieren:** Klare Werte sollten definiert und verstanden werden. Diese Werte sollten von allen Mitarbeitern verinnerlicht werden. Dies erfolgt in 2-6 Workshops, je nach Unternehmensgröße und wie schnell man sich auf die Werte einigen kann.
- 2 Führungskräfte schulen:** Führungskräfte sollten lernen und sensibilisiert werden, wie sie die Werte im täglichen Handeln umsetzen können.
- 3 Kommunikation hochhalten:** Die Werte sollten regelmäßig und auf verschiedenen Ebenen kommuniziert werden. Dies kann beispielsweise durch Schulungen, Team-Meetings, und Kommunikationsmaterialien erfolgen.
- 4 Feedback einholen:** Mitarbeiter sollten Gelegenheit haben, eigene Rückmeldung zur Umsetzung der Werte und wie zufrieden sie mit den Werten sind zu geben; zum Beispiel bei regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen und Mitarbeitergesprächen.
- 5 Kultur anpassen:** Wenn Widersprüche zwischen Führungskultur und Werten identifiziert werden, sollten Maßnahmen ergriffen werden, um die Werte im Führungsteam zu fördern und/oder die Kultur anzupassen.

- **Klare Botschaften:** Die Kommunikation der Unternehmenswerte sollte klar und verständlich sein. Mitarbeiter sollten wissen, was von Ihnen erwartet wird.
- **Führungskräfte als Vorbilder:** Führungskräfte sollten die Werte vorleben und in ihrem Verhalten sichtbar machen.
- **Feedbackkultur optimieren:** Feedback an die Führungskräfte und Mitarbeiter ist wichtig, damit die Werte und Kultur gelebt werden. Sich gegenseitig immer wieder zu spiegeln, wo man gerade steht, wo es genau in die richtige Richtung geht und wo nicht, ist ein wichtiger Faktor, um Weiterentwicklung sowohl auf persönlicher Ebene als auch auf Team- und Unternehmens-Ebene zu gewährleisten.
- **Konflikte lösen:** Konflikte, die aufgrund von Wertedifferenzen entstehen, sind zunächst einmal positiv und hilfreich. Sie sollten genutzt werden, um eine konstruktive Lösung zu finden.
- **Erfolge messen:** Die Wirksamkeit der Umsetzung von Führungskultur und Unternehmenswerten sollte gemessen und nachgehalten werden.



FAZIT

DIE UNTRENNBARE VERBINDUNG VON FÜHRUNGSKULTUR UND UNTERNEHMENSWERTEN

Es gibt kein Unternehmen, das keine Unternehmenswerte, Unternehmenskultur oder Führungskultur hat. Doch die Frage ist, ob das Zusammenspiel förderlich oder hinderlich ist für das Miteinander, die Motivation und den Erfolg. Zum einen gilt es, die passenden Werte und Kultur zu finden, die das Unternehmen weiterentwickelt und klare Wettbewerbsvorteile erbringt, zum anderen müssen Werte und Kultur im Einklang sein, damit die Glaubwürdigkeit und das Vertrauen im Unternehmen wachsen kann. Sie bilden das Herzstück der Unternehmensidentität und prägen das Verhalten und die Wahrnehmung – nicht nur der Mitarbeiter.

Die erfolgreiche Integration von Führungskultur und Unternehmenswerten schafft eine konsistente und vertrauenswürdige Identität, die langfristig zu einer erhöhten Mitarbeiterbindung, Kundenloyalität und Wettbewerbsfähigkeit führt.



DER WEG ZU IHRER NACHHALTIGEN UNTERNEHMENSKULTUR

Der Aufbau einer starken Unternehmensidentität ist kein einmaliges Unterfangen, sondern erfordert kontinuierliche Anstrengungen und Engagement – von allen Beteiligten. Dabei kann eine sich ständig ändernde Umwelt immer wieder zu neuen Anpassungen und Absprachen führen.

Unternehmen, die erfolgreich Führungskultur und Unternehmenswerte in Einklang bringen, profitieren langfristig von einer gestärkten Identität und nachhaltigem Erfolg. Davon bin ich überzeugt. Sie auch?

Ich hoffe, dass dieses Whitepaper Ihnen wertvolle Einblicke in die Bedeutung von Führungskultur und Unternehmenswerten für die Stärkung der Unternehmensidentität vermittelt hat.

Erinnern Sie sich noch an den Einstieg – „Spaß bei der Lektüre“ usw.?
Ich freue mich auf Ihre Rückmeldung über die Erfahrungen aus Ihrer Praxis.
Sie haben noch Fragen? Dann fragen Sie sehr gerne...

Bis bald, herzliche Grüße

Ihre Claudia Weiler

Köln, im Februar 2024



FÜHRUNGSPITZE
CLAUDIA WEILER

Moltkestraße 100 – 50859 Köln
Mobil 0151 25278282
info@fuehrungs-spitze.com
www.fuehrungs-spitze.com



WENN NICHT JETZT, WANN DANN?

0151 252 782 82 oder vereinbaren Sie direkt einen kostenlosen 30-minütigen Termin für Ihre Fragen: info@fuehrungs-spitze.com



TEAMENTWICKLUNG

Gemeinsam fokussiert arbeiten und dabei Spaß haben



ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Behalten Sie Ihre Mitarbeiter im Zentrum der Change-Prozesse



UNTER UNS

Einfach mal raus!
unter uns: Sie und ich einen Tag lang.



NEW WORK

Gewusst wie:
Kultur gestalten – Strukturen aufbauen



NEWS, KEIN SPAM.

ANTWORTEN, METHODEN, LÖSUNGEN – FÜR SIE:



Wenn wir nochmal
ganz neu anfangen
würden, was
würden wir
anders machen?

Können Sie und
Ihr Team die
Unternehmenswerte
benennen?

Wieviel
Menschlichkeit
finden Sie in Ihrem
Unternehmen?

Hand aufs Herz:
Wissen Sie, was
Ihr Team wirklich
über Sie denkt?

In einem Wort:
Welches Wort
gibt es für Ihre
Unternehmenskultur?

Was strahlt Ihre
Unternehmenskultur
aus?

Fehlerkultur
– das ist nichts
für mich.
Oder?

:)