

# CULTURAL FIT

Als zukunftsfähiger Faktor für das Personalmarketing

**PW** PERSONALWERK



"Nur wenige Unternehmen haben ihre Unternehmenskultur bislang erforscht und schriftlich verankert. Ein Abgleich zwischen den Erwartungen der Kandidaten und der Unternehmenswirklichkeit findet oft erst im Bewerbungsgespräch statt. Ohne messbare Parameter und nach "Bauchgefühl"

CEO Stefan Kraft, Personalwerk

Cultural Fit – von der Stiefmutter zum Trendsetter

Wurde das Thema Cultural Fit in den vergangenen Jahren meist stiefmütterlich behandelt, ist es plötzlich in den verschiedensten Medien allgegenwärtig. Zunehmend entpuppt sich die Firmen- und Arbeitskultur, die sich aus den Handlungsweisen und Wertvorstellungen eines Unternehmens ergibt, als entscheidender Einflussfaktor eines modernen und zukunftsfähigen Recruitings. Sechs von zehn Kandidaten achten heute bei der Jobsuche auf den Cultural Fit. Sie wollen eine Antwort auf die Frage, ob sie zu einem Unternehmen und in dessen Kultur passen. Fast die Hälfte der Kandidaten sieht im Cultural Fit mittlerweile sogar den wesentlichen Entscheidungsfaktor.

Entsprechend stark sind nun die Unternehmen gefordert, den Bewerbern die gewünschten Antworten zu liefern: Indem bereits bei der Erarbeitung der Arbeitgebermarke Werte, Normen und Verhaltensmuster einfließen – und die gewonnenen Erkenntnisse über das "Wie" des gemeinsamen Arbeitens auf dem Bewerbermarkt kommuniziert werden. Kurz: Unternehmen, denen es in Wort und Bild gelingt, authentische Einblicke in ihren Arbeitsalltag zu liefern, wecken das Interesse der "passenden" Kandidaten – und vermeiden Fehlbesetzungen.

59% DER BEFRAGTEN BEZIEHEN IHRE UNTERNEHMENSKULTUR UND -WERTE IN PERSONAL-ENTSCHEIDUNGEN EIN\*

#### Was Bewerber wollen – und Unternehmen brauchen

Das Interesse am Cultural Fit steigt rapide. Einer der Gründe: Die Vertreter der Generationen Y und Z bevölkern den Arbeitsmarkt. Gerade Jüngere suchen verstärkt eine erfüllende, sinnstiftende Tätigkeit in einem Unternehmen, mit dessen Werten sie sich identifizieren können. Entsprechend wichtig ist den Bewerbern schon heute die Unternehmenskultur, wie aktuelle Studien\* zeigen.

Doch nicht nur die Kandidaten fühlen sich wohler, wenn sie in die Unternehmenskultur ihres Arbeitgebers passen: Auch die Unternehmen selbst profitieren, wenn die künftigen Mitarbeiter ihren Wertevorstellungen und Arbeitsweisen entsprechen. Die Crux: Die meisten Unternehmen sind sich ihrer Kultur noch gar nicht bewusst oder tun sich schwer, sie "dingfest" zu machen, eindrücklich zu beschreiben und in Szene zu setzen.

#### **Cultural Fit aus Unternehmenssicht**

Nur eine Minderheit der Arbeitgeber in Deutschland gibt in ihren Stellenanzeigen oder auf ihrer Karrierehomepage Informationen über ihre Unternehmenskultur preis. Das verdeutlicht, dass es den meisten Unternehmen noch immer nicht gelingt, ihre Kultur nach innen und außen zu kommunizieren. Die Lösung hat wie so oft zwei Seiten. Und zwar die beiden folgenden.

\*Stepstone-Studie "Recruiting mit Persönlichkeit", 2018

# 56% DER BEFRAGTEN THEMA-TISIEREN IHRE UNTERNEHMENS-KULTUR IM EINARBEITUNGS-PROZESS FÜR NEUE MITARBEITER\*

<sup>\*</sup> Befragte Unternehmen aus der DACH-Region im Personalwerk-Newsletter Februar 2018

<sup>\*</sup> Befragte Unternehmen aus der DACH-Region im Personalwerk-Newsletter März 2018

## IM FOKUS: DIE GEMEINSAME SCHNITT-MENGE – WO SICH BEWERBER UND UNTERNEHMEN TREFFEN

Unternehmen, die im Wettstreit um die besten Talente mithalten wollen, müssen ihren Blick sowohl nach innen (auf die Unternehmenskultur) als auch nach außen (auf die Wünsche ihrer Zielgruppe) richten. Anders gesagt: Sie müssen sich und ihre potenziellen Bewerber kennen, um

eine gemeinsame Schnittmenge zu erhalten. Je besser das gelingt, umso größer wird die Schnittmenge. Und je eindrücklicher die Unternehmenskultur kommuniziert wird, desto größer ist der Rekrutierungserfolg.

# SCHRITT FÜR SCHRITT ZUM CULTURAL FIT – MIT PASSGENAUEN BAUSTEINEN

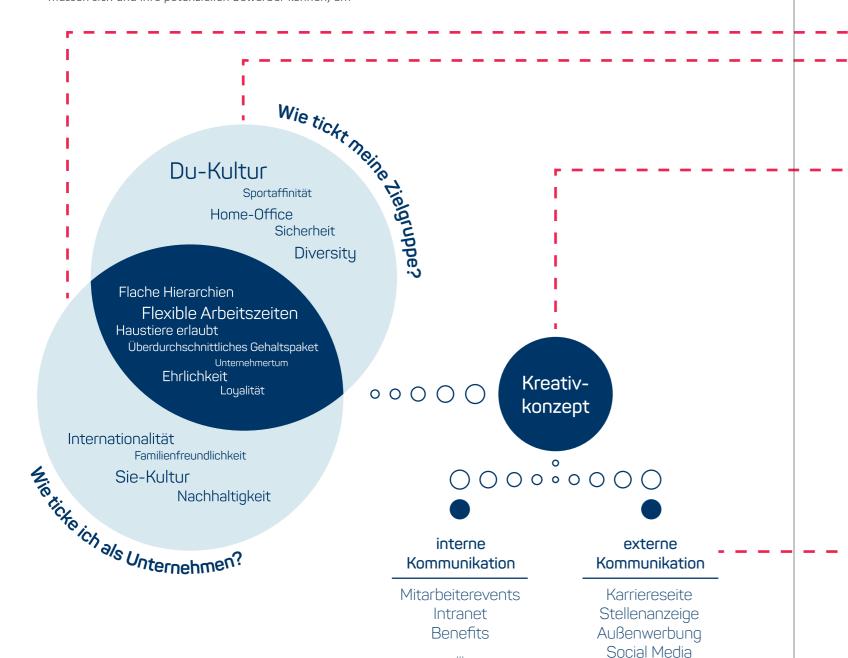
Der Weg zum Cultural Fit ist mit wichtigen Meilensteinen markiert. Mit jedem von ihnen kommen Unternehmen ihrem Ziel näher. Mit einem **Arbeitgeberprofil-Workshop** erarbeiten Unternehmen die zielgruppenspezifischen und / oder standortspezifischen Dimensionen des Arbeitgeberprofils: Die Kompetenzen und Stärken des Unternehmens werden ebenso erarbeitet wie die Persönlichkeit und Versprechen des Arbeitgebers. Dazu werden die Arbeitgeberwerte definiert.

**Markt- und Zielgruppen-Analyse:** Wer ist meine Zielgruppe? Wie tickt sie? Was will sie? Unternehmen, die diesen Schritt nicht gehen, bleiben auf einem Auge blind und können die Erwartungen zukünftiger Mitarbeiter nicht erfüllen.

**Kreativkonzept:** Nun gilt es, die Arbeitgebermarke zum Leben zu erwecken und die erarbeiteten Botschaften (die gemeinsame Schnittmenge) in ansprechende Bilder und Texte zu verpacken. Auch im Hinblick auf die interne Kommunikation zur Mitarbeiterbindung.

**Externe und interne Maßnahmen:** Das Kreativkonzept greift intern wie extern: auf allen (digitalen) Plattformen und in allen Medien, die die Zielgruppe nutzt.

- (Digitales) Storytelling f\u00f6rdert die authentische Arbeitgeberkommunikation: Speziell auf ihren Karriereseiten sind Arbeitgeber gefordert, mit Fotos, Videos und Erfahrungsberichten Einblicke in ihr Unternehmen zu geben.
- Die Stellenanzeige ist das Aushängeschild von Arbeitgebern auf dem Bewerbermarkt. Sie sollte Kandidaten erste Hinweise auf die Unternehmenskultur geben. Unternehmen, die diese Chance nicht nutzen, müssen damit rechnen, dass ihre Wunschkandidaten gleich nach dem Lesen "abspringen".



# CULTURAL FIT FÜR "NOCH-BESSER-WISSER"

Wie es Ihnen als Personaler gelingt, das Thema Cultural Fit im Unternehmen zu platzieren und gegenüber Vorstand und Chefetage zu vertreten? Überzeugen Sie mit den vielen Vorteilen für das Unternehmen! Denn die Einstellung der passenden Mitarbeiter führt zu:

- einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit
- gesteigerter Produktivität und damit zu größerem wirtschaftlichen Erfolg
- einem leichteren Onboardingprozess
- erhöhter Mitarbeiterbindung und geringerer Fluktuation

#### WISSEN, DAS BEEINDRUCKT

Um die Gefahr einer zu stark fokussierten Passung zu minimieren, sollten Personaler sowohl den Supplementary als auch den Complementary Fit berücksichtigen:

- Supplementary Fit: Hier geht es um die Ähnlichkeit zwischen Person und Unternehmen im Hinblick auf gemeinsame Werte und Einstellungen.
- Complementary Fit: Beschreibt die Ergänzung des Unternehmens durch den Bewerber, da der Kandidat über Eigenschaften verfügt, die das Unternehmen noch nicht (ausreichend) besitzt.

Im Bewerbungsprozess interessieren sich Kandidaten für Informationen zum Führungsstil, zu Entscheidungswegen, zum Kommunikationsverhalten und zum Thema Beruf & Familie.

Speziell im Vorstellungsgespräch sollten Personaler alle Versprechen der Stellenausschreibung belegen können. Hier ist das Auftreten der Unternehmensvertreter der wichtigste Indikator, um Rückschlüsse auf die Unternehmenskultur zu ziehen. Unternehmen sollten hier auf eine glaubwürdige Darstellung achten. Denn neue Mitarbeiter erkennen schnell, wenn sie getäuscht wurden.

## WAS WIR IHNEN NOCH MIT AUF DEN WEG GEBEN WOLLEN ...

# WIE KUNDEN BEHANDELT WERDEN... ... und die Unternehmenskultur muss als Teil de

... und die Unternehmenskultur muss als Teil der Arbeitgebermarke offen via Karriereseite, Stellenanzeigen und weiterer Medien kommuniziert werden. Gerade in Zeiten der digitalen Transformation kommt dem Cultural Fit eine besondere Bedeutung zu. Personaler müssen die Auseinandersetzung mit "ihrer" Kultur proaktiv angehen und dies auch im gesamten Bewerbungsprozess stärker berücksichtigen.

Wolfgang Jäger, Professor für Personal und Unternehmensführung im Fachbereich Mediamanagement an der Hochschule RheinMain



"Sie sind nun wie wir davon überzeugt, dass der Cultural Fit von enormer Bedeutung für den Rekrutierungserfolg ist? Und Sie möchten sich Ihrer Unternehmenskultur bewusst werden? Dann lassen Sie uns ins Gespräch kommen!"

> Telefon: +49 6039 9345-0 E-Mail: patrick.beer@personalwerk.de

### Personalwerk kann viel. Für Sie tun.

#### Ihre Stellenanzeigen-Experten

kennen den Anzeigenmarkt wie kein Zweiter – und platzieren Ihre Stellenanzeige in den passenden Stellenbörsen und Medien: zu Top-Konditionen.

#### Ihre Employer-Branding-Experten

begleiten Sie von der Definition Ihrer Arbeitgebermarke über die Entwicklung eines Kreativkonzepts bis zur Mediaplanung und Kampagnensteuerung.

#### Ihre E-Recruiting-Experten

kombinieren IT-Know-how und HR-Kompetenz. Das Ergebnis: E-Recruiting-Lösungen nach Kundenmaß – ob Karriereseite oder Bewerbermanagementsystem.

#### Ihre Active-Sourcing-Experten

machen sich gerne für Sie ans Werk und sprechen Fach- und Führungskräfte über mehrere Kanäle gezielt an – diskret und professionell.

