

# «Cultural Fit» für die Zukunft

Personalsuche für die Unternehmenskultur von Morgen

---

# Agenda

- 1 Bedeutung der Unternehmenskultur
- 2 Entwicklung des «Cultural Fit»
- 3 Rekrutierung für die Kultur von Morgen
- 4 Denkweise von «Criminal Profiler» nutzen
- 5 Konkrete Vorgehensweise
- 6 Ergebnisse aus der Praxis
- 7 Fazit

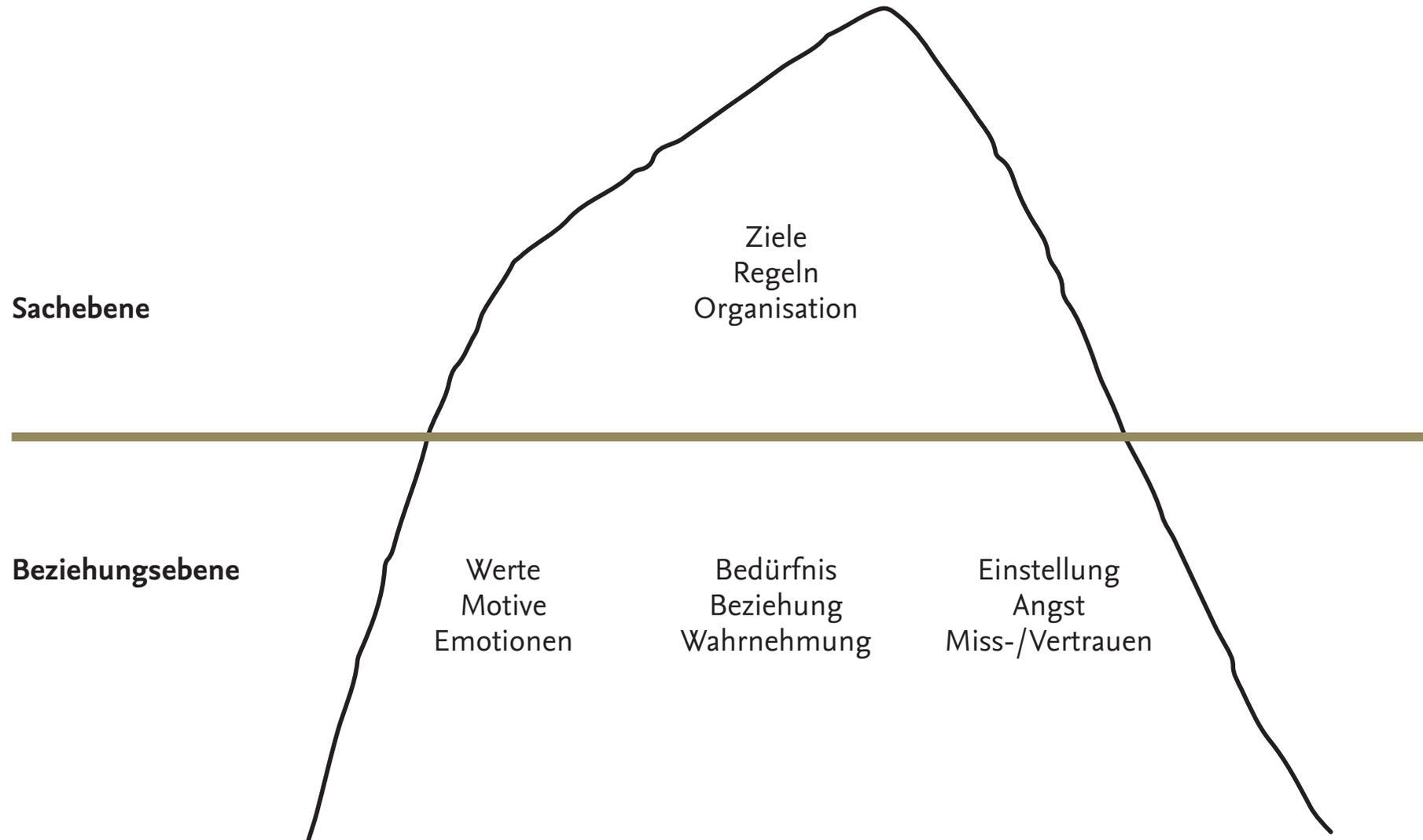
---

# Der Nutzen nach innen

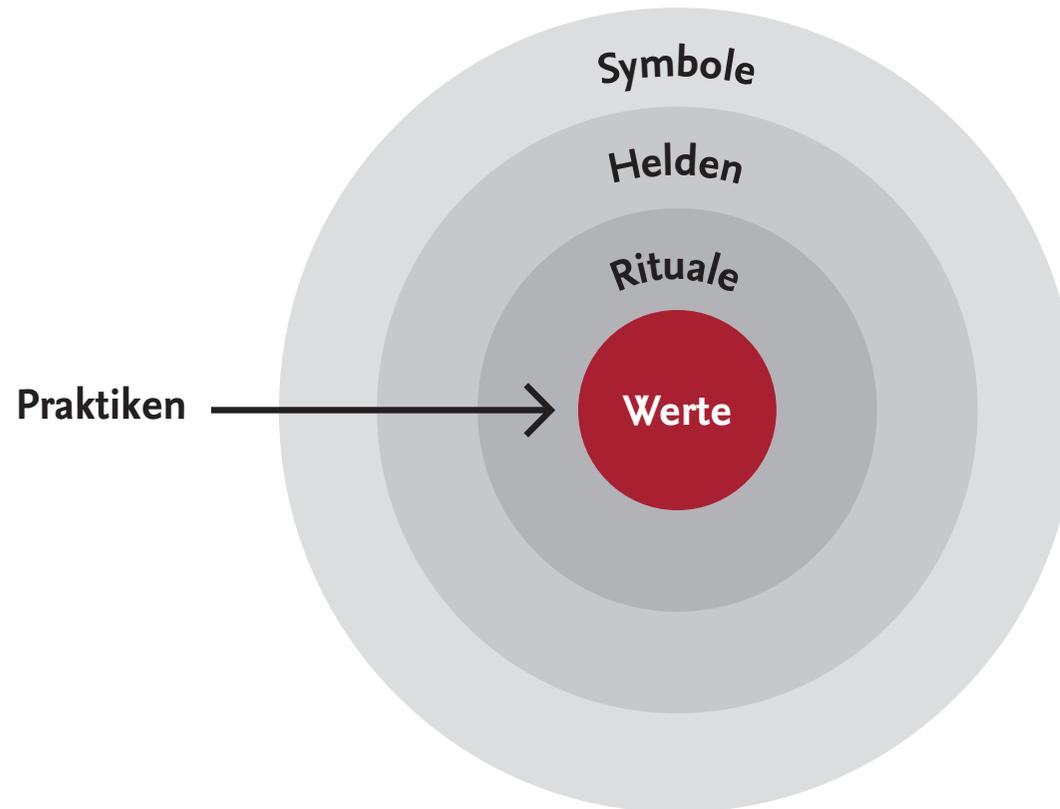
Koordinierungsfunktion

Integrationsfunktion

Motivationsfunktion



Quelle: Eisbergmodell nach Hall, Unternehmenskultur, Zielorientierte Unternehmensethik als entscheidender Erfolgsfaktor, Wien, A.; Franzke, N., Springer Fachmedien Wiesbaden 2014, S. 42



Quelle: Modell Hofstede, Unternehmenskultur, Zielorientierte Unternehmensethik als entscheidender Erfolgsfaktor, Wien, A.; Franzke, N., Springer Fachmedien Wiesbaden 2014, S. 39

---

# Der Nutzen nach aussen

Nachhaltige Kundenbindung

Reputation bei Lieferanten und Partnern

Positives Bild in der Öffentlichkeit

Einfachere Personalrekrutierung

---

## Der Nutzen nach aussen

Das Ziel ist, dass die Mitarbeiter die Bedürfnisse der Kunden erfüllen. Und das hängt nun einmal von den Emotionen der Mitarbeiter ab, ob und inwieweit sie diese **Kundenbedürfnisse** erfüllen. Und das, was diese Emotionen wesentlich bestimmt und von Ihnen als Unternehmer gestaltbar ist, ist die Unternehmenskultur!

Quelle: Merath, Stefan, Der Weg zum erfolgreichen Unternehmer, Gabal Verlag Offenheim, 2011, S. 62



**‘Culture eats  
strategy for  
breakfast’  
- Peter Drucker**

---

# Agenda

- 1 Bedeutung der Unternehmenskultur
- 2 Entwicklung des «Cultural Fit»
- 3 Rekrutierung für die Kultur von Morgen
- 4 Denkweise von «Criminal Profiler» nutzen
- 5 Konkrete Vorgehensweise
- 6 Ergebnisse aus der Praxis
- 7 Fazit

# Entwicklung des «Cultural Fit»



Lebenszyklusmodell der Unternehmenskultur nach Bleicher

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2014, A. Wien, N. Franzke, Unternehmenskultur, S. 39

We keep improving  
our culture as we grow

We try to get better  
at seeking excellence

NETFLIX

124

◀ 124 of 124 ▶



---

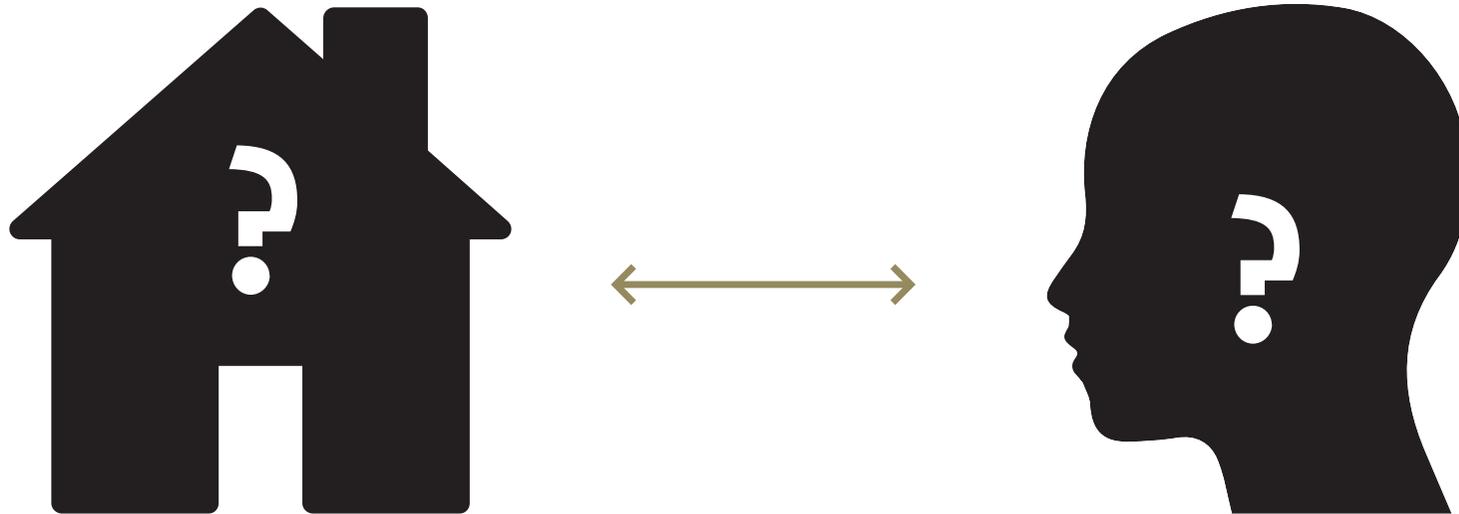
# Agenda

- 1 Bedeutung der Unternehmenskultur
- 2 Entwicklung des «Cultural Fit»
- 3 Rekrutierung für die Kultur von Morgen
- 4 Denkweise von «Criminal Profiler» nutzen
- 5 Konkrete Vorgehensweise
- 6 Ergebnisse aus der Praxis
- 7 Fazit

# Wie rekrutiert man für die Kultur von Morgen?

Indem man die richtigen Fragen stellt:

- Was will und kann das Unternehmen leisten?
- Was werden die Kunden wollen?



# Der personenzentrierte Ansatz

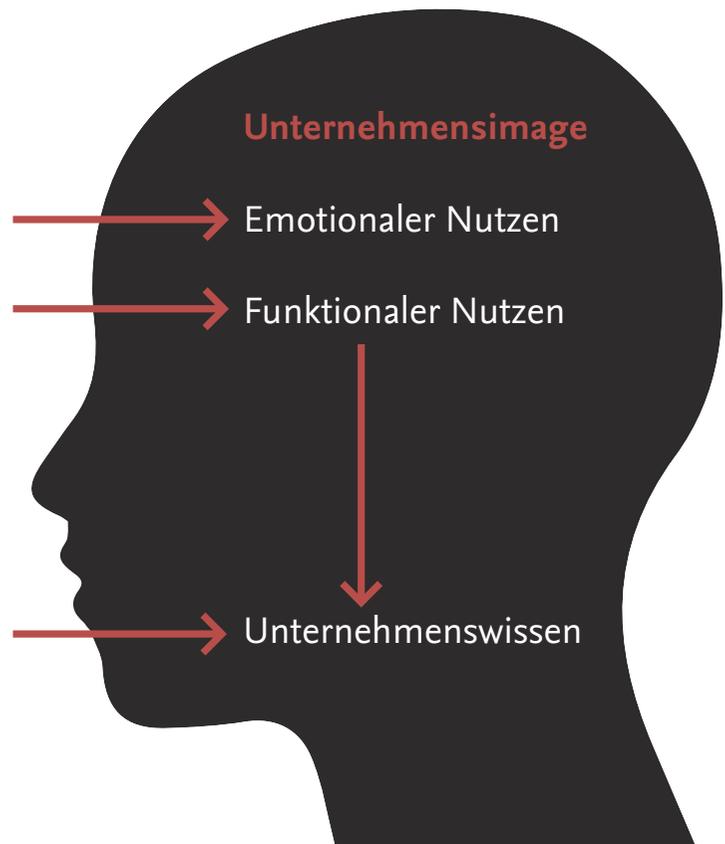
## Selbstbild

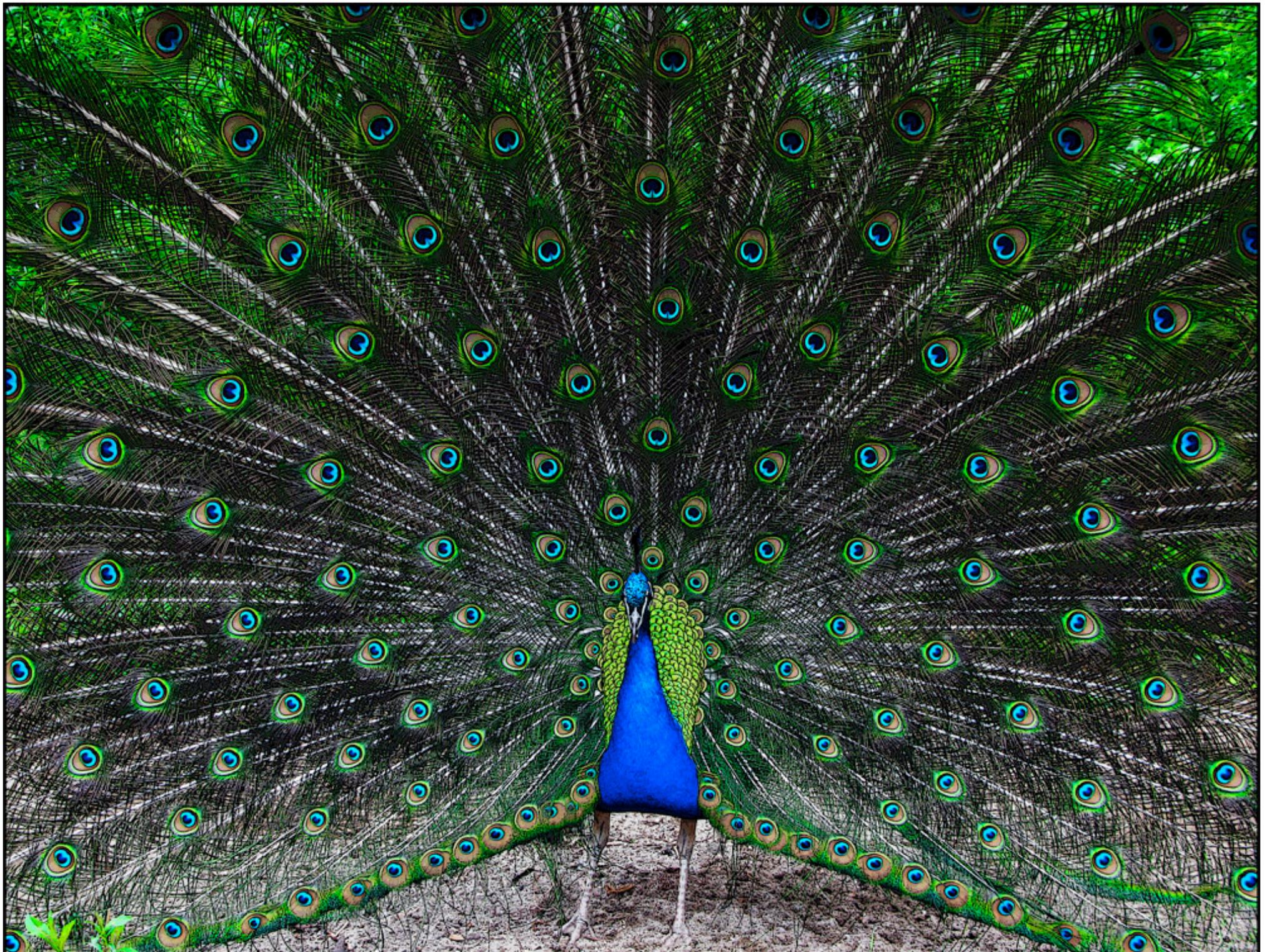


Unternehmensversprechen

Glaubwürdigkeit und Relevanz des Unternehmens

## Fremdbild







# Die zentrale Frage

Wie finde ich zur Kultur von Morgen?



---

# Agenda

- 1 Bedeutung der Unternehmenskultur
- 2 Entwicklung des «Cultural Fit»
- 3 Rekrutierung für die Kultur von Morgen
- 4 Denkweise von «Criminal Profiler» nutzen
- 5 Konkrete Vorgehensweise
- 6 Ergebnisse aus der Praxis
- 7 Fazit



---

## Im Denken der Profiler Zukunft antizipieren.

1. Sich aus der Bedeutung nehmen
2. Perspektiven wechseln
3. Handlungen beobachten
4. Vernetzt denken
5. Ursache und Wirkung unterscheiden
6. Bedürfnisse ins Zentrum setzen

---

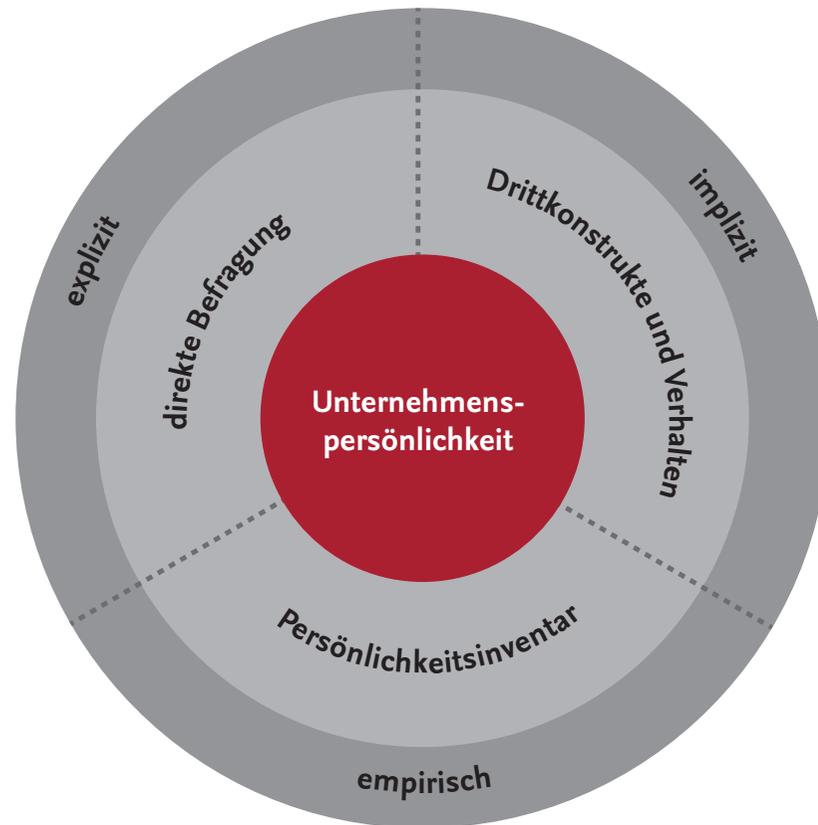
# Agenda

- 1 Bedeutung der Unternehmenskultur
- 2 Entwicklung des «Cultural Fit»
- 3 Rekrutierung für die Kultur von Morgen
- 4 Denkweise von «Criminal Profiler» nutzen
- 5 Konkrete Vorgehensweise
- 6 Ergebnisse aus der Praxis
- 7 Fazit

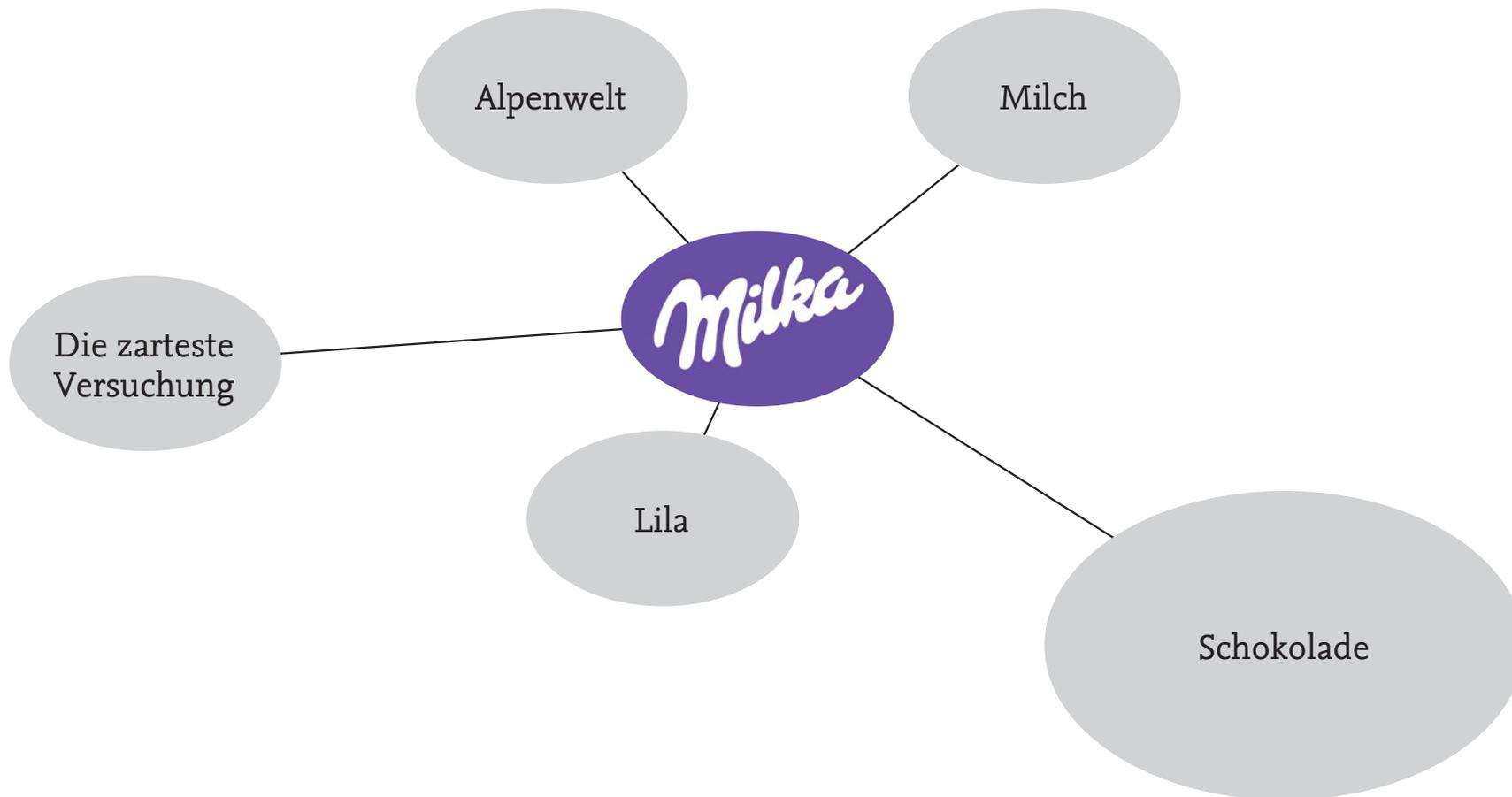
# Befragung der wichtigsten Bezugsgruppen



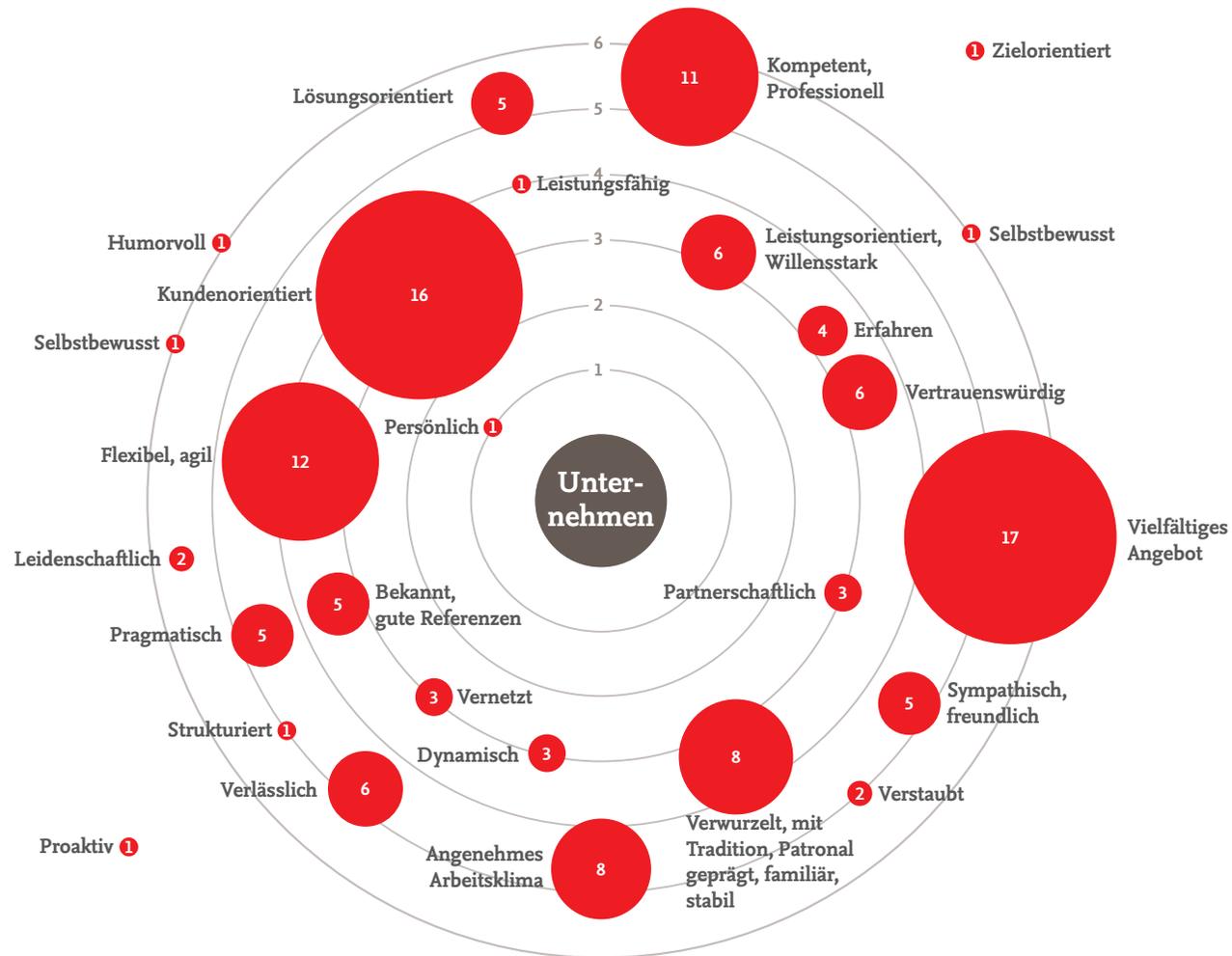
# Richtig fragen ...



# Direkte Befragung



# Direkte Befragung



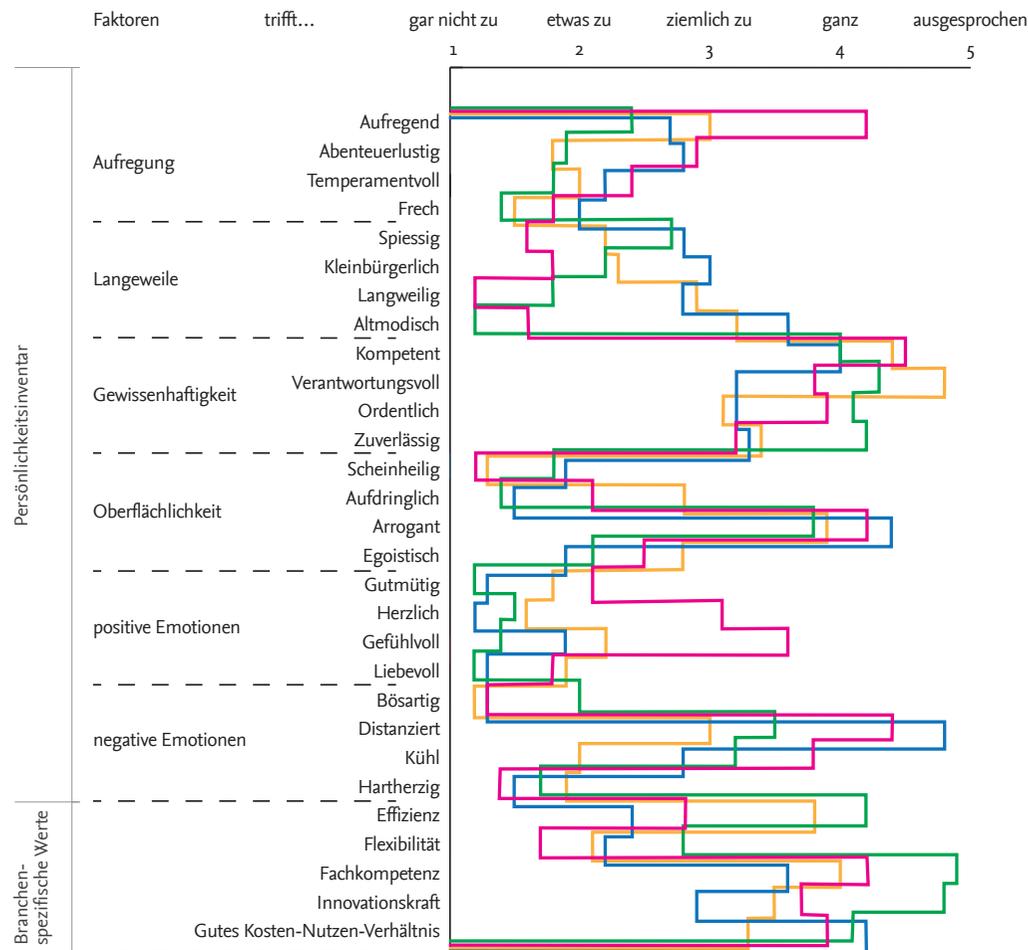
---

# Drittkonstrukte



# Persönlichkeitsinventar

Auswertung des Markenpersönlichkeitsinventar verschiedener Unternehmensbereiche IST



---

# Agenda

- 1 Bedeutung der Unternehmenskultur
- 2 Entwicklung des «Cultural Fit»
- 3 Rekrutierung für die Kultur von Morgen
- 4 Denkweise von «Criminal Profiler» nutzen
- 5 Konkrete Vorgehensweise
- 6 Ergebnisse aus der Praxis
- 7 Fazit

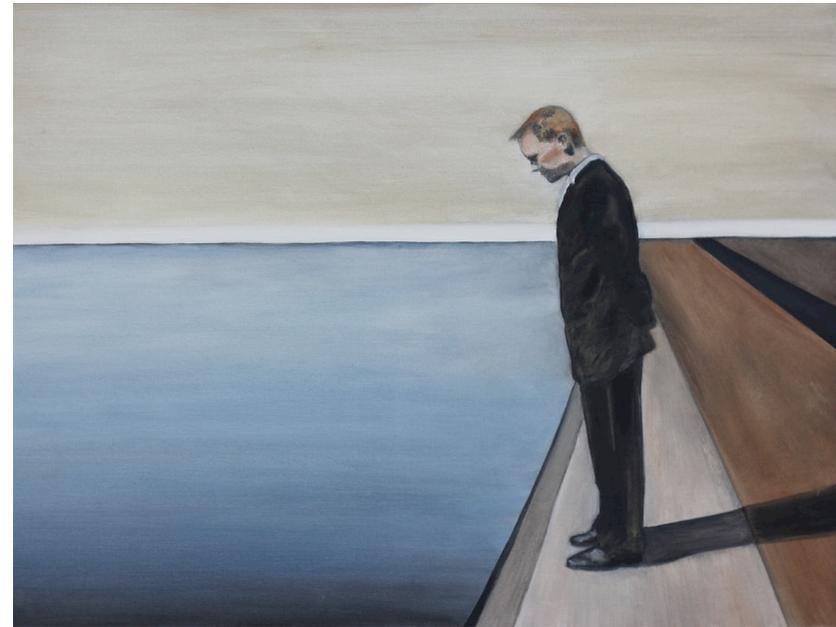
# 1. Rekrutierung von Verkäufern statt Dienern

Innenwahrnehmung



Aussenwahrnehmung

## 2. Rekrutierung von Pionieren statt Followern



### 3. Rekrutierung von Gestaltern statt Bewahrern



Quelle: Bruch/Böhm 2006

---

# Agenda

- 1 Bedeutung der Unternehmenskultur
- 2 Entwicklung des «Cultural Fit»
- 3 Rekrutierung für die Kultur von Morgen
- 4 Denkweise von «Criminal Profiler» nutzen
- 5 Konkrete Vorgehensweise
- 6 Ergebnisse aus der Praxis
- 7 Fazit

# Fazit

Beobachten



# Fazit

Beobachten



Die richtigen  
Fragen stellen



# Fazit

Beobachten



Die richtigen  
Fragen stellen



Wissen,  
was bleiben  
und was  
ändern muss



# Fazit

Beobachten



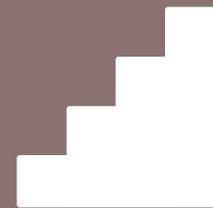
Die richtigen  
Fragen stellen



Wissen,  
was bleiben  
und was  
ändern muss



System  
aufbauen



**Danke für Ihre Aufmerksamkeit.**