

Unternehmenskultur als Wettbewerbsfaktor

Lassen Sie uns mit einem kleinen Experiment starten. Ich nenne Ihnen einige Adjektive und Sie versuchen zu erraten, um welches Unternehmen es sich handelt. Los geht's: innovativ, erfolgreich, führend, international.

Vermutlich haben Sie eine Idee, welches Unternehmen gemeint sein könnte. Wahrscheinlich haben Sie sogar gleich mehrere Unternehmen im Kopf, auf die diese Beschreibung passt. Genau diese fehlende Differenzierung in der Außendarstellung von Unternehmen stellt für Bewerber eine Herausforderung dar. Die gute Nachricht ist: Die Gleichförmigkeit der anderen kann Ihr Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung und dem Halten von Talenten sein. Das Stichwort heißt Unternehmenskultur.

Die genannten Adjektive stammen aus einer Studie von Employer Telling, welche die meistgenutzten Schlagworte von Unternehmen in Stellenanzeigen untersucht hat. Innovativ, erfolgreich, führend und international gehören zu den Top-10-Adjektiven. Diese Buzzwords passen zu vielen Unternehmen, sie sind vage und kaum differenzierend.

Versetzen wir uns nun in die Lage von Bewerbern: Im heutigen Arbeitnehmermarkt haben sie in der Regel eine große Auswahl an potenziellen neuen Arbeitgebern. Der Arbeitsort, die Arbeitszeit und das Gehalt lassen sich herausfinden. Doch was unterscheidet ein Unternehmen wirklich von den unzähligen anderen? Adjektive wie innovativ, erfolgreich etc. sind es nicht. Was Bewerber suchen, sind authentische Einblicke in die Firmenkultur. Der „Cultural Fit“, also wie gut die Unternehmenskultur zur Person des (potenziellen) Mitarbeiters passt, gewinnt im Arbeitnehmermarkt an Bedeutung. Unabhängig von der Unternehmensgröße oder dem Standort liegt genau hier Ihre Chance, sich als Arbeitgeber abzuheben.

Die Selbstbeschreibung in Stellenanzeigen gibt nur wenig Aufschluss über das, was das Unternehmen wirklich ausmacht. Fast die Hälfte der Jobsuchenden zieht daher zusätzliche Quellen heran, um einen authentischen Einblick zu erlangen. Dafür recherchieren sie online, bspw. auf Arbeitgeberbewertungsplattformen. Diese Recherche spielt in der Entscheidungsfindung eine wichtige Rolle: 44 % geben an, dass die Online-Recherche ihre Entscheidung im Jobwechsel beeinflusst hat (Studie: Bitkom 2021). Was sind die Werte und Normen in Ihrem Unternehmen, was hält die Belegschaft zusammen?

Finden Sie es heraus. Fragen Sie Ihre Mitarbeiter z. B.: Wenn das Unternehmen eine Person wäre, wie wäre sie oder er? Sie werden sicherlich spannende Einblicke erhalten, mit denen Sie arbeiten können.

Unternehmenskultur entsteht und wächst im täglichen Miteinander und wird von den Menschen geprägt, die bei der Arbeit zusammenkommen.



© kununu

Nina Zimmermann
CEO kununu GmbH

Aufgrund der Wichtigkeit sollte das Thema in der Unternehmensführung angesiedelt sein. Dabei gilt: vorleben statt vorgeben.

Werden Sie sich klar über Ihre Firmenkultur und arbeiten Sie aktiv mit ihr.

Die authentische Darstellung Ihrer Unternehmenskultur im Recruiting birgt zwei entscheidende Vorteile: Sie kann zum einen die passenden Talente ansprechen und zum anderen Jobsuchende, die nicht zu Ihrer Kultur passen, von einer Bewerbung abhalten. Es ist nicht ausschlaggebend, die Anzahl der Bewerbungen zu maximieren. Das Ziel sollte es sein, möglichst passende Bewerber anzuziehen.

Treten Sie differenziert auf und zeigen Sie, wer Sie wirklich sind. Ihre Unternehmenskultur wird Ihnen nicht nur helfen, neue Talente zu finden, sondern auch bestehende Mitarbeiter zu halten. Ihre Unternehmenskultur ist Ihr Wettbewerbsfaktor im Wettrennen um Talente.

Die ausschließliche Verwendung des generischen Maskulinums ist eine redaktionelle Entscheidung und beinhaltet keine Wertung (Anm. d. Red.).