

## Das Unternehmen und ich: Passen wir zusammen?

**KOLLENTIPP.** Wie prüft man, ob Unternehmen und Bewerber zusammenpassen? Besonders wenn man selbst der Bewerber ist? Einige Anregungen.

**Jeder Personaler weiß, wie wichtig es ist, dass die Werte und die Persönlichkeit eines Bewerbers mit der Kultur und den Werten des Unternehmens zusammenpassen.** Der Kenner spricht von „cultural fit“. Auf die Beurteilung des Kandidaten wird – teilweise – viel Aufwand und Zeit investiert. Aber inwieweit wird dem Kandidaten eigentlich die Chance eingeräumt, diese „Passung“ für sich zu prüfen?

**Mit einigen Kollegen aus der Selbst-GmbH habe ich mir Gedanken gemacht, worauf beim Check der Wertewelten und der Unternehmenskultur zu achten ist.** Dies sollten sich auch Personalierer fragen, wenn sie selbst den Eintritt in ein Unternehmen erwägen. Nur wer sich in den Werten und der Kultur seines künftigen Arbeitgebers wie-erfindet, wird dort erfolgreich wirken können.

### Kollegentipp

Wer sich, seine Abteilung und seine Arbeit voranbringen will, muss Wirkung entfalten. Gute Ideen und Ansätze, wie das gelingt, präsentieren Ihnen hier Mitglieder der Personalerinitiative „Wege zur Selbst-GmbH“. Von Kollegen für Kollegen.  
[www.selbst-gmbh.de](http://www.selbst-gmbh.de)

Initiative  
→ Wege zur  
**Selbst GmbH e.v.**

**Strategie-Check:** Hier hilft die einfache Frage, wo das Unternehmen heute steht und wo es in drei Jahren sein will. Darauf folgt die Frage, was das für Anforderungen an die Belegschaft stellt: Welche Rolle spielt das Personalwesen bei der Strategieumsetzung, und finde ich mich als Personaler in der Strategie wieder?

**Kultur-Check:** Ein weiches Thema, das gerne von Managern aus dem Business umgangen oder nur sehr diffus beschrieben wird. Am besten beleuchtet man dieses Thema anhand von Fragen zur Mitarbeiterbeurteilung. Wann wurde die letzte durchgeführt? Was waren die positiven und verbesserungswürdigen Themen? Welche Maßnahmen wurden unternommen? Wann ist die nächste geplant?

**HR-Umfeld-Check:** Dieses Thema wird in Gesprächen mit Managern oft nicht detailliert besprochen, da Detailwissen entweder nicht vorhanden ist oder das Thema als zu trivial angesehen wird. Detailwissen ist allerdings wichtig, da das Umfeld die Prioritäten und den Ressourceneinsatz bestimmt. Gibt es eine Datenbank? Gibt es definierte HR-Prozesse? Wie werden die Kompetenzen der Mitarbeiter der Personalabteilung eingeschätzt? Eventuell bietet sich eine Diskussion und Einschätzung anhand des Business-Partner-Modells von Dave Ulrich an. Als Leitfaden könnte auch der HR-Check der Selbst-GmbH dienen. Idealerweise ergibt sich auch die Möglichkeit, in der Endphase des Bewerbungsprozesses einige Mitarbeiter der Personalabteilung kennenzulernen.



© ATPX/NTH

**Führungs-Check:** Was erwarten die unmittelbaren Vorgesetzten? Wie wird kommuniziert? Warum ist die Stelle frei?

**Wenn Sie selbst in einer Bewerbersituation sind, helfen Ihnen diese Anregungen vielleicht, das Unternehmen besser einzuschätzen.** Wenn Sie nicht in einer Bewerbungssituation sind, geben Ihnen diese Zeilen vielleicht Anregungen, wie Sie Bewerbern (auch fürs Personalwesen) die Informationen geben, die diese brauchen, um ihren „cultural fit“ zu prüfen. Die Kandidaten werden es Ihnen danken!



**Martin Langen**

Director Human Resources  
Europe bei Gilbarco-Veeder  
Root