



8.2.2025 DRK-Kongress vorausgedacht 2025

**Eine starke Organisationskultur zieht  
die richtigen Talente an**

# Was macht eine starke Organisationskultur aus?

# Merkmale einer starken Organisationskultur

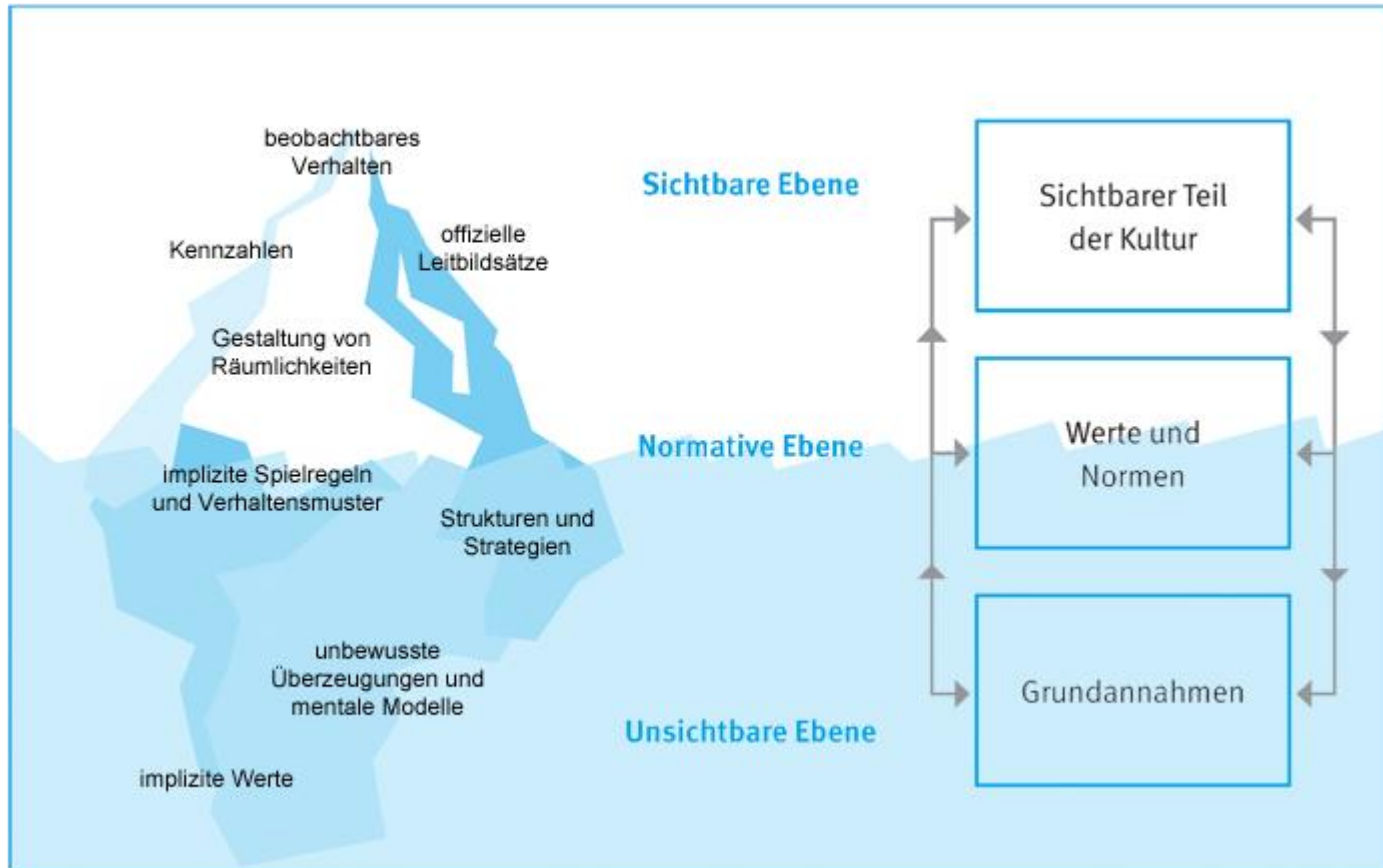


# Was ist Organisationskultur?

Als Organisationskultur bezeichnet man die Summe aller geteilten **Einstellungen, Überzeugungen, Verhaltensweisen** und **Werte**, an denen sich die Führungskräfte und Mitarbeiter\*innen in der Organisation ausrichten.

vgl. Conrad 2019

# Das Eisberg-Modell: Ebenen von Organisationskultur



# Merkmale & Ziele von Organisationskultur

## **Sichtbare und formelle Merkmale von Unternehmenskultur:**

- / Leitbilder, Visionen, Mission Statements,
- / offizielle, deklarierte Werte,
- / Regeln, Prozesse und Strukturen,
- / Rituale,
- / Legenden und Anekdoten,
- / Formeln (etwa der Begrüßung, der Anerkennung),
- / Redewendungen (zum Beispiel in Meetings).

## **Unsichtbare und informelle Merkmale von Unternehmenskultur:**

- / gelebte Werte,
- / Einstellungen und Gefühle,
- / verdeckte Regeln und Tabus,
- / Umgangsformen,
- / Systematik von Beziehungen,
- / Denkmuster,
- / Menschenbild.

## **Ziel jeder Unternehmenskultur ist es, ein Umfeld zufriedener Mitarbeiter zu schaffen, die**

- / sich mit ihrem Arbeitgeber identifizieren,
- / sehr gute Leistungen abrufen und
- / andere zu eben solchen Leistungen motivieren.

# DRK-Organisationskultur laut kununu

## Work-Life Balance



## Führung



## Umgang miteinander



## Strategische Richtung



- ▼ Deutsches Rotes Kreuz (DRK)
- ▼ Branchendurchschnitt: Gesundheit/Soziales/Pflege

# Die Pfeiler unserer DRK-Organisationskultur



Menschlichkeit



Unparteilichkeit



Neutralität



Unabhängigkeit



Freiwilligkeit



Einheit



Universalität



# Starke Persönlichkeiten prägen Organisationskultur



Luise von Baden  
(1838-1923)



Henry Dunant  
(1828-1910)

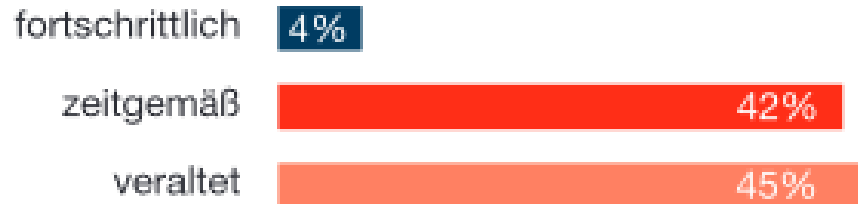
## Werte und Führungsgrundsätze des DRK-Landesverbands

## Wie verstehen wir Führung?

Wie wollen wir unsere Zusammenarbeit im DRK-Landesverband Baden-Württemberg gestalten? Wie wollen wir miteinander umgehen? Wie bringen wir das Rote Kreuz voran? Das haben wir

- Wir schaffen uns **Raum für Führung**.

Die Art und Weise wie im DRK geführt wird, ist für mich



Umfrage zur DRK-Strategie 2030

nehmen **gemeinsam Verantwortung**.

**klar, verlässlich und reflektiert**.

**entwickeln** uns weiter und machen uns **fit für die Zukunft**

in unsere Erfolge.

# Diversität & Inklusion



Bald online unter: [www.drk-baden.de](http://www.drk-baden.de)

# Wie gewinnen wir damit Talente?

# Organisationskultur ermöglicht Zugehörigkeit & Identifikation



**It's a Match!**



# Cultural Fit

<https://pixabay.com/photos/lantern-man-culture-tradition-lamp-3713493/>



## Wie gut passen Bewerber\*in und Organisationsumfeld zusammen?

- Wie gut kann sich jemand mit den Visionen und Werten identifizieren?
- Wie gut kann eine Person in die Arbeitsabläufe & Arbeitsweisen integriert werden?

## Ideen für die Personalgewinnung

- Kulturelle Aspekte in Stellenbeschreibungen betonen
- Kulturbezogene Fragen im Vorstellungsgespräch
- Kultur-Fit-Tests als Teil des Auswahlprozesses

Organisationskultur von  
außen anmalen funktioniert  
nicht – das fliegt auf.





# Employer Branding vermittelt Organisationskultur

Employer Branding ist die identitätsbasierte,  
intern wie extern wirksame Entwicklung und Positionierung  
einer Organisation als glaubwürdiger und attraktiver Arbeitgeber.

Vgl. DEBA 2024

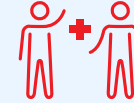
# Employer Branding Maßnahmen



Arbeitgeberpositionierung  
entwickeln



Unternehmenskultur klar  
definieren und nach außen  
kommunizieren  
→ z.B. Karriereseite,  
Social Media,  
Stellenanzeigen



Mitarbeiter\*innen als  
Markenbotschafter\*innen  
einsetzen



Mitbestimmung &  
Feedback-Kultur  
stärken



Bewertungsplattformen  
pflegen: kununu &  
Glassdoor

[https://www.youtube.com/watch?v=1BarWH5\\_5pk](https://www.youtube.com/watch?v=1BarWH5_5pk)



## Culture Hacks

1. Wertschätzungskultur & Entwicklungsmöglichkeiten verbessern
2. Transparenz im Bewerbungsprozess
3. Entwicklung eines Diversität-Leitbilds
4. Einzigartige Benefits oder Rituale einführen, z.B. Willkommenspakete für neue Mitarbeiter\*innen, spannende Teamevents
5. Stressbewältigungs-Workshops für Mitarbeiter\*innen
6. Werte mit konkreten Handlungen verknüpfen, z.B. im Teammeeting routinemäßig abfragen: „Wo sehen wir unsere Werte diese Woche in unserer Arbeit?“
7. Arbeitsatmosphäre aufwerten: moderne Räume, Ruhe-Zonen & guter Kaffee



<https://pixabay.com/photos/space-interior-design-architecture-4660847/>





**Deutsches  
Rotes  
Kreuz**

Landestarifgemeinschaft  
in Baden-Württemberg



**Deutsches  
Rotes  
Kreuz**

Landesverband  
Badisches Rotes Kreuz



**Deutsches  
Rotes  
Kreuz**

DRK-Landesverband  
Baden-Württemberg e.V.

**STABIL SOZIAL**

# Danke für Eure Aufmerksamkeit!

**Lea Reiser**

Referentin Personalgewinnung & -marketing

lea.reiser@drk-baden.de

[www.drk-baden.de](http://www.drk-baden.de) / [www.drk-baden-wuerttemberg.de](http://www.drk-baden-wuerttemberg.de) / [www.ltgbw.de](http://www.ltgbw.de)

## Quellen

Conrad, Christian (2019): Magnetische Unternehmenskultur: Wie Unternehmen die passenden Mitarbeiter und die idealen Kunden anziehen, Books on Demand, Norderstadt.

DEBA: Unternehmenskultur. Online unter: <https://www.employerbranding.org/glossar/unternehmenskultur>, Zugriff am: 22.1.2025.

DEBA (2022): Praxishandbuch Employer Branding. Haufe Group. Freiburg, München, Stuttgart.

DRK Baden-Württemberg (2025): Führungsgrundsätze. Online unter: <https://www.drk-baden-wuerttemberg.de/rotes-kreuz/selbstverstaendnis/werte-und-fuehrungsgrundsaeetze.html>, Zugriff am: 23.1.2025.

DRK Generalsekretariat: Strategie 2030, Organisationskultur im DRK; Online unter: [https://www.drk.de/fileadmin/user\\_upload/PDFs/Strategie\\_2030/DRK\\_Plakat\\_6\\_Organisationskultur.pdf](https://www.drk.de/fileadmin/user_upload/PDFs/Strategie_2030/DRK_Plakat_6_Organisationskultur.pdf), Zugriff am: 28.1.2025.

DRK Generalsekretariat (2023): Diversitätsleitbild im DRK-Generalsekretariat. Online unter: [https://drk-wohlfahrt.de/fileadmin/DRK-Wohlfahrt.de/02-Themen/Digitalisierung-Nachhaltigkeit/Diversitaet/Diversitaetsleitbild\\_des\\_DRK-Generalsekretariats.pdf](https://drk-wohlfahrt.de/fileadmin/DRK-Wohlfahrt.de/02-Themen/Digitalisierung-Nachhaltigkeit/Diversitaet/Diversitaetsleitbild_des_DRK-Generalsekretariats.pdf), Zugriff am: 29.1.2025.

ESSENTIAL-Projects (2024): Personalmarketing in Sozialunternehmen: die Arbeitskultur als starker Faktor der Personalgewinnung. Online unter: <https://www.openpr.de/news/1273692/Personalmarketing-in-Sozialunternehmen-die-Arbeitskultur-als-starker-Faktor-der-Personalgewinnung.html>, Zugriff am: 3.2.2025.

Friedrich-Ebert-Stiftung (2020): Organisationskultur in Nonprofit-Organisationen. Online unter: <https://library.fes.de/pdf-files/akademie/mup/15978.pdf>, Zugriff am: 21.1.2025.

Hauber, Leon (2022): Cultural Fit: Darum ist er so wichtig für das Recruiting. Online unter: <https://recruitee.com/de-artikel/cultural-fit>, Zugriff am: 30.1.2025.