

Kununu & Co – Was läuft hier schief?

Unternehmensbewertungsportale vs. Internes Mitarbeiter-Feedback

Bewertungsportale für Unternehmen wie Kununu, Glassdoor, MeinChef oder JobVote, sind heute beliebte Informationsquellen bei der Jobsuche. Dies auch dank dem, dass sich relativ viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Bewertung ihrer Unternehmen beteiligen. Genutzt werden Kununu & Co aber auch, um den Unternehmen selbst direktes Feedback zu geben. Was naturgemäß nicht immer nur Lobeshymnen sind.

Unabhängig ob positive oder kritische Rückmeldungen, interessant ist viel mehr die Frage, warum Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überhaupt Bewertungsportale für das direkte Feedback nutzen.

Denn einerseits ist hier der Aufwand zum Feedback geben nicht unerheblich, da je nach Portal recht umfangreiche Fragenkataloge auszufüllen sind. Andererseits bieten heute viele Unternehmen intern verschiedenste Möglichkeiten für das Mitarbeiter-Feedback an.

Man könnte nun meinen, dass die Feedbacks auf den Bewertungsportalen vor allem von den ewigen "Nörglern" stammen, die ihr Unternehmen quasi öffentlich an den Pranger stellen wollen. Doch dies wäre weit gefehlt.

So finden sich selbst bei kritischen Feedbacks fast immer auch positive Rückmeldungen.

Zudem beinhalten viele der abgegebenen Feedbacks im offenen Teil sehr konstruktive Hinweise, wo genau die Stärken und Schwächen liegen.

Es handelt sich bei den Portalen also mit Nichten um "Meckerkästen", wo Mitarbeiter*innen aus Lust und Laune heraus ihr Unternehmen bewerten.

Im Gegenteil! Die Feedbacks sind in der Regel konkret und umfassend begründet und wären eine wertvolle Quelle für notwendige Verbesserungen und Veränderungen in den Unternehmen.

Warum Feedback über Portale?

Mitarbeitende schätzen es sehr, wenn sie offen und ohne Angst Feedback geben können zu allem, was ihnen an ihrem



Job, am Arbeitsumfeld und Unternehmen auffällt und relevant erscheint.

Wer die offenen Kommentare aufmerksam liest, merkt, wie viel Aktualität und Authentizität dahinter stecken.

Dies nicht zuletzt deshalb, weil die webbasierten Bewertungsportale einen hohen Schutz der Anonymität gewährleisten.

Dafür nimmt man dann auch in Kauf, dass man wieder einmal "Bewertungssternchen" zu etwas vergeben muss, was einen gar nicht wirklich interessiert.

Klassische Feedback-Tools

Im Gegensatz dazu stehen die klassischen internen Feedback-Instrumentarien. Egal ob jährliche Mitarbeiterbefragungen, Puls- bzw. Mikroumfragen oder Stimmungsbarometer.

Hier werden Themen und Kriterien systematisch begrenzt, zu denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Feedback geben dürfen und natürlich auch wann.

Oftmals handelt es sich bei den zu bewertenden Fragestellungen und Statements auch mehr um eine Art verstecktes Self Assessment. Sprich, wie beurteilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre persönliche Motivation und ihr Engagement oder wie sehr identifizieren sie sich mit dem Unternehmen.

Spätestens jetzt verlieren die Mitarbeitenden das Interesse am Feedback, weil

sie spüren, dass es im Grunde gar nicht um ihre Themen, Belange und Herausforderungen geht.

Die Stimmungsbarometer sind dabei häufig auch nicht mehr als eine gut gemeinte Geste. Denn was soll man auf Dauer antworten, wenn man jeden Tag gefragt wird, wie es einem so geht. Es verkommt zu einer Floskel.

Manko der Bewertungsportale

So sehr sich Kununu & Co positiv für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von den klassischen Feedback-Tools abgrenzen, sind sie für die Unternehmen selbst nur begrenzt von Nutzen.

Eigentlich nur dann, wenn sie ein positives Image als Arbeitgeber liefern. Ansonsten werden viele Dinge nach außen getragen, die gar nicht nach außen gehören.

Abgesehen davon lässt sich die wertvollste Substanz der Portale, sprich die offenen Kommentare, nur schwerlich nutzen, da diesbezüglich eine quantitative Auswertung der Feedbacks nicht oder nur mit hohem Aufwand möglich ist.

Fazit: Bewertungsportale wie auch klassische Feedback-Instrumentarien weisen substantielle Schwächen in ihren Grundkonzepten auf, die sich nur mit einem grundlegend neuen Ansatz wie bei SMART FED lösen lassen.

Autor: Martin Mechlinski / SMART FED

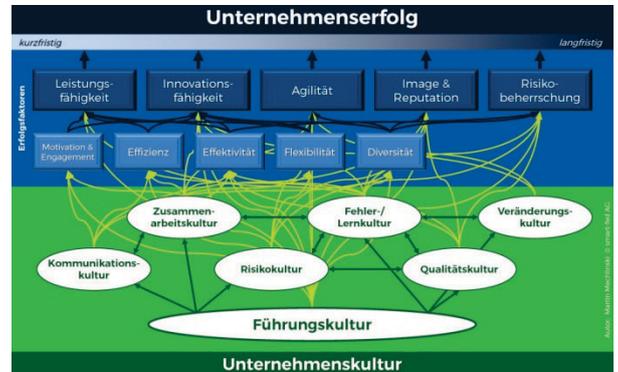
Publikationen

<https://smart-fed.com/de/medien/>

Mikrobefragungen vs. Zuhören



Unternehmenskultur



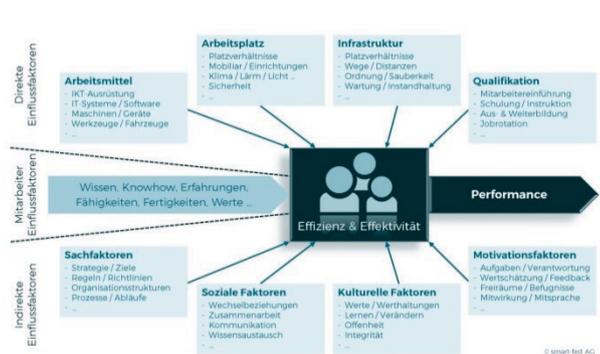
Mitarbeiterbefragung in smart



Die vier Dimensionen der Wertschätzung



Mitarbeiter - Effizienz & Effektivität



Blick unter dem Eisberg



Mitarbeiter-Engagement

Sieben Perspektiven des Mitarbeiter-Engagements		
Unternehmen/Organisation	unternehmerisches Engagement Fokus auf Unternehmenserfolg Ganzheitliches und strategisches Denken sowie Übernahme von Verantwortung prägen das Engagement.	Was beeinflusst bzw. fördert diese Engagements? umfassende Befugnisse für Mitarbeitende Vertrauen in Mitarbeitende
	kundenorientiertes Engagement Fokus auf Kundenerwartungen & -erfüllung Das Erklären bzw. Übernehmen von Kundenverpflichtungen und Bedürfnissen prägen das Engagement.	kundenorientierte Zielvorgaben klar definierte Kunden- und Qualitätsstrategien/Philosophien
	prozessorientiertes Engagement Fokus auf Effizienz & Effektivität Anregungen und Ideen zur Prozessverbesserung und Optimierung prägen das Engagement.	Möglichkeiten für offenes und direktes Feedback Kritik- und Konfliktfähigkeit
	produktorientiertes Engagement Fokus auf Innovation & Weiterentwicklung Herausgaben bestehender Lösungen sowie Erfinden eigener Ideen, Prototypen und Analysen prägen das Engagement.	Akzeptanz für unterschiedliche Meinungen Freiräume für kreatives Denken
Person	teamorientiertes Engagement Fokus auf Teamdynamiken & Teamerfolge Verknüpfen Denken und Handelns, Aufbruchstimmung und gegenseitige Unterstützung prägen das Engagement.	agile Teams teamorientierte Zielvorgaben Teamplayer positiver Umgang mit Fehlern flache Hierarchien Honorierung von Teamleistungen
	karriereorientiertes Engagement Fokus auf persönliche Entfaltung Das Übernehmen persönlicher Zielvorgaben und schnelle Erfolge prägen das Engagement.	Einzelkämpfer persönliche Zielvorgaben hierarchische Strukturen
	leistungsorientiertes Engagement Fokus auf positiver Leistungsbewertung Das Erklären individueller Zielvorgaben sowie mögliche Vorteile bzw. keine Fehler prägen das Engagement.	lohn- & bonusrelevante Mitarbeiterbeurteilungen Honorierung von Einzelleistungen Null-Fehler-Kultur

Diversität in Unternehmen aktiv nutzen

