

Kununu & Co – Was läuft hier schief?

Unternehmensbewertungsportale vs. Feedback intern & smart

Bewertungsportale wie Kununu, Glassdoor, MeinChef oder JobVote sind bei vielen Jobsuchenden seit Jahren sehr beliebt, um sich über Mitarbeiterorientierung und die Unternehmenskultur bei Firmen zu informieren. Dies sehr zum Leidwesen der schlecht bewerteten Unternehmen, die von Beginn an die Bewertungsportale mit unterschiedlichen Strategien bekämpft haben.

Anfangs wurde vor allem die Existenzberechtigung von Kununu & Co durch die Unternehmen infrage gestellt und vor Gericht eingeklagt. Als die Klagen erfolglos blieben, kam die Strategie auf, kritische Kommentare und Bewertungen mittels überschwänglicher Gegenbewertungen und Lobeshymnen zu den Unternehmungen zu kontern oder die kritischen Personen gleich selbst zu diskreditieren.

In der Zwischenzeit gehen einige Unternehmungen sogar so weit, kritische Bewertungen auf den Portalen quasi als böswillige Verleumdungen zu brandmarken und deren Löschung einzuklagen.

Nun, es mag legitim erscheinen, öffentliche Kritik auf Portalen hinsichtlich deren Wahrheitsgehalt rechtlich überprüfen zu lassen.

Es ist jedoch ein anderer Aspekt, der einem dabei zu denken gibt.

Warum der Kampf

Allein der Umstand, dass Kritiken mit so viel Versessenheit, Zeit und Kosten bekämpft werden, sagt viel über die Kultur und die Kritikfähigkeit von Organisationen aus.

Natürlich ist es unschön, wenn man auf Portalen von Kunden oder Mitarbeitenden negative Kritiken erhält. Insbesondere dann, wenn die Kritiken objektiv betrachtet weit über das Ziel hinausschießen.

Doch je versessener ein Unternehmen jegliche interne oder externe Kritik bekämpft, desto verlässlicher kann man eine Aussage über die Kultur in dieser Unternehmung machen. Kritik ist hier nicht erwünscht. Egal ob berechtigt oder unberechtigt. Nur Lob wird dankend zur Kenntnis genommen.

Was für ein großer, großer Fehler.



Die gesamte Energie in der Organisationsentwicklung – falls es in solchen Unternehmen überhaupt eine OE gibt – ist auf Abwehr und Bekämpfung von Kritik ausgerichtet.

Sicherlich darf man emotionale Beschimpfungen und ungerechtfertigte Kritiken kontern. Aber wenn jede Kritik gleich als Affront gegen die Unternehmung gesehen wird, hat das nichts mehr mit einer professionellen Organisationsentwicklung zu tun.

Ein kontinuierliches Schönreden und gleichzeitiges Abwehren von Kritik hat schon immer zum organisatorischen Stillstand und den langfristigen Untergang von Unternehmen geführt.

Was "Gute" anders machen

Es kann wohl keine Unternehmung/Organisation auf dieser Welt von sich behaupten, eine perfekte Arbeitsumgebung zu bieten bzw. zu haben.

Trotzdem gibt es sie! Unternehmen und Organisationen, in denen sich Mitarbeitende wohlfühlen und viele Aspekte ihres Arbeitsumfeldes schätzen. Auch wenn es nie alle Aspekte sein werden.

Ein zentraler Erfolgsschlüssel dieser Unternehmen und Organisationen ist es, ihren Mitarbeitenden zuzuhören und ihre Bedürfnisse, Probleme, Konflikte und Herausforderungen im Alltag ernst zu nehmen.

Sie sehen Kritik nie als Affront, sondern nutzen sie als Chance, um sich organisatorisch weiterzuentwickeln.

Egal ob Kritiken über Kununu & Co oder interne Feedback-Tools geäußert werden.

Die Bewertungsportale weisen in diesem Kontext jedoch ein zentrales Manko auf. Von ihrem Kern her sind sie als Entscheidungsinstrument für Jobsuchende konzipiert und nicht als Feedback-Tool für die Unternehmen selbst.

Die Feedbacks sind oft stark verallgemeinernd, nur bedingt zuordenbar und häufig von Mitarbeitenden, die das Unternehmen längst verlassen haben. Keine guten Voraussetzungen, um proaktiv, gezielt und adäquat zu handeln.

Alternative zu Kununu & Co

Eine Alternative zu Kununu & Co, so dass auch kritisches Feedback nicht nach außen dringt, wären interne "smarte" Feedback-Portale.

Hier lassen sich Erfahrungen und Wahrnehmungen der Mitarbeitenden für die Organisationsentwicklung wesentlich effizienter und effektiver nutzen, wenn folgendes erfüllt ist:

Offenes und authentisches Feedback wie auf Kununu & Co, jedoch ...

- weit bevor Mitarbeitende kündigen
- konkreter und präziser
- mit einer differenzierten Auswertung
- ohne thematische Beschränkungen
- ohne aufwendigen Umfrageprojekte

Das spart Anwaltskosten, steigert Motivation und Engagement und senkt die Mitarbeiterfluktuation nachhaltig.

Autor: Martin Mechlinski / SMART FED

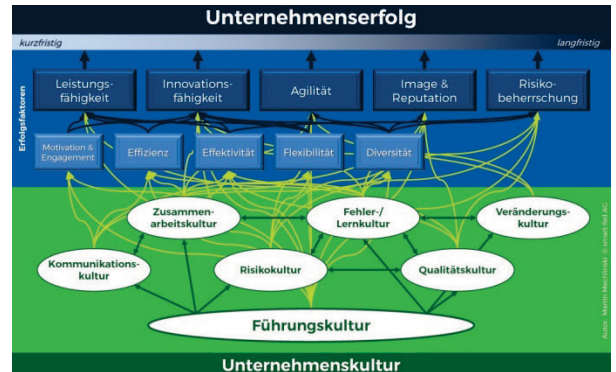
Publikationen

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

Die vier Dimensionen der Wertschätzung



Unternehmenskultur



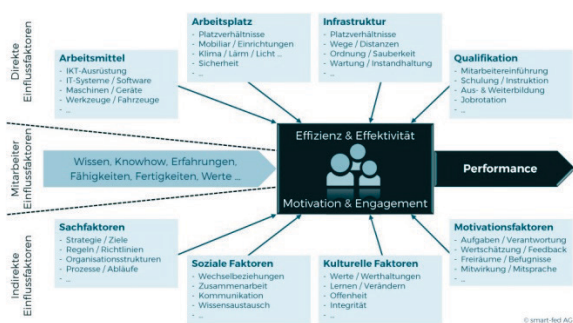
Feedback ohne Umfragen



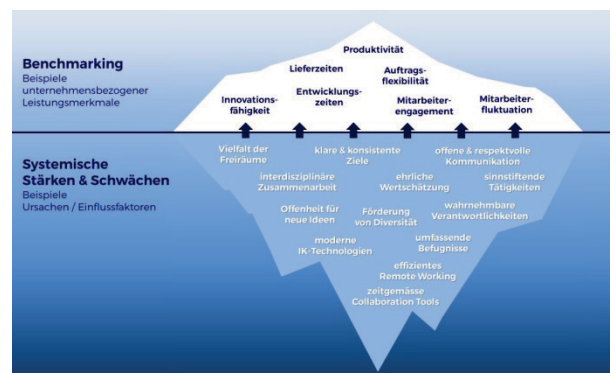
Toxisches Betriebsklima



Mitarbeiter - Effizienz & Effektivität



Blick unter dem Eisberg



Mitarbeiter-Engagement

Sieben Perspektiven des Mitarbeiter-Engagements		
Unternehmen/Organisation	unternehmerisches Engagement Fokus auf Unternehmensziele 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 Kundenzufriedenheit & Engagement Das Erfüllen bzw. Überbieten von Kundenwünschen und Bedürfnissen prägen das Engagement.	kundenorientierte Zielvorgaben persönliche Kundenkontakte klar definierte Kunden- und Qualitätsstrategien/Philosophien
	prozessorientiertes Engagement Fokus auf Effizienz & Qualität Anregungen und Ideen zur Prozessverbesserung und Optimierung prägen das Engagement.	Möglichkeiten für offenes und direktes Feedback Offenheit für neue Ideen Kritik- und Konfliktfähigkeit
	produktorientiertes Engagement Fokus auf Innovation & Wissensaustausch Herausragende, kreative Lösungen sowie Entschlossenheit gegenüber Ideen, Hypothesen und Ansätzen prägen das Engagement.	Akzeptanz für unterschiedliche Meinungen Querschnittsteams Freiräume für kreatives Denken agile Teams
Person	teamorientiertes Engagement Fokus auf Teamfähigkeit & Teamerfolge Verständnis, offenes Handeln, Aufmerksamkeitsleistung und gegenseitige Unterstützung prägen das Engagement.	positiver Umgang mit Fehlern flache Hierarchien Teamplayer teamorientierte Zielvorgaben Honoring von Teamleistungen
	karriereorientiertes Engagement Fokus auf persönliche Entfaltung Das Übernehmen persönlicher Zielvorgaben und schnelle Erfolge prägen das Engagement.	Was beeinflusst bzw. fördert diese Engagements? persönliche Zielvorgaben Einzelkämpfer hierarchische Strukturen
	leistungsorientiertes Engagement Fokus auf hohen Leistungsbeitrag Das Erfüllen individueller Zielvorgaben sowie mögliche Vorteile bzw. keine Fehler prägen das Engagement.	Null-Fehler-Kultur Honoring von Einzelleistungen John- & bonusrelevante Mitarbeiterbeurteilungen

© smart-fed AG / Autor: Heiner Meckelbach

Diversität in Unternehmen aktiv nutzen

