



„Im Umgang mit Kritik zeigen Unternehmen ihre wahre Größe“ softgarden-Umfrage nimmt Nutzung von Arbeitgeberbewertungsplattformen unter die Lupe.

Berlin, 4.4.2017 – Eine sehr große Minderheit der Bewerber (45,7 %) nutzt mittlerweile Arbeitgeberbewertungsplattformen wie kununu oder Glassdoor. Immer mehr von ihnen gehen sehr differenziert mit diesen Angeboten um. Das zeigt eine aktuelle softgarden-Umfrage, an der 2.085 Bewerber teilgenommen haben.

In der Arbeitgeberkommunikation verschiebt sich seit vielen Jahren das Gewicht von den Owned Media in Richtung Earned Media: Bewerber vertrauen tendenziell immer weniger auf das, was Unternehmen selbst auf ihren Karrierewebsites schreiben, als auf das, was andere über sie schreiben. Eine große Rolle spielen dabei die Stimmen von Mitarbeitern oder Bewerbern, die auf Arbeitgeberbewertungsplattformen veröffentlicht werden. Ist es heute schon so normal, sich vor einer Bewerbung über einen möglichen Arbeitgeber zu informieren, wie vor der Buchung eines Hotels eine entsprechende Bewertungsplattform zu Rate zu ziehen?

Ernstzunehmender Faktor fürs Arbeitgeberimage

Nicht ganz, zeigt die softgarden-Umfrage. Während 91,3 % der befragten Bewerber vor dem Kauf von technischen Produkten und 88,8 % vor der Buchung eines Hotels auf Bewertungsplattformen zurückgreifen, tun dies bei der Arbeitgeberwahl 45,7 %. „Damit sind Arbeitgeberbewertungsplattformen als meinungsbildende Instanz für die Wahrnehmung von Arbeitgebern dennoch für alle Unternehmen schon heute ein ernstzunehmender Faktor“, sagt Dominik Faber, Gründer und Geschäftsführer von softgarden. Zudem zeige der hohe Nutzungsgrad von Bewertungsplattformen in anderen Kontexten, wohin die Reise künftig gehen könne.

Textkommentare – besonders verlässlich

72,1 % derjenigen Bewerber, die schon heute Arbeitgeberbewertungsplattformen nutzen, finden diese Angebote insgesamt „verlässlich“ oder „sehr verlässlich“. Unterschiede in der Wahrnehmung zeigen sich zwischen der Bewertung durch Sterne und der Bewertung in Textform innerhalb von Kommentaren von einzelnen Bewerbern. Während die Sterne 47,1 % für „verlässlich“ oder „sehr verlässlich“ halten, liegt diese Zahl bei den Textkommentaren mit 57,8 % deutlich höher. Die Reaktionen der Unternehmen auf die Kommentare von Mitarbeitern und Bewerbern halten nur 45,6 % für „verlässlich“ oder sehr „verlässlich“. Allerdings machen hier 28,3 % keine Angabe, was darauf zurückzuführen sein dürfte, dass bislang nur ein Bruchteil der bewerteten Unternehmen von der Kommentarfunktion Gebrauch macht.

Reife Nutzung der Plattformen

Bewerber berichten in ihren Kommentaren auch, wie sie heute Arbeitgeberbewertungsplattformen nutzen. Dabei zeigt sich ein intelligenter Umgang mit dem Phänomen. Es geht nicht mehr darum, ob Arbeitgeberbewertungsplattformen genutzt werden, sondern wie. „Bewertungen ohne Fließtext außer Acht lassen“, empfiehlt ein Teilnehmer. „Es ist wichtig, alle Bewertungen zu lesen, nicht nur die schlechten“, schreibt ein anderer. Ein weiterer Teilnehmer hält die „ausgewogenen Kommentare“ für am „glaubhaftesten“: „weder die, die alles loben, noch die, die nur meckern“.

Kritik am Umgang mit Kritik

Auch die Kritik der Bewerber am Umgang von Arbeitgebern mit Bewertungsplattformen ist ein Hinweis auf ihren „reifen Blick“. Hier kommt vor allem die Dialogfähigkeit der Arbeitgeber zur Sprache: „Alle extremen Aussagen enthalten etwas Wahrheit. In Reaktionen und dem Umgang mit Kritik zeigen Unternehmen ihre wahre Größe“, schreibt ein Teilnehmer. „Es ist meist etwas Wahres dran, wenn sich jemand detailliert über Missstände äußert. Die



Reaktionen von den Arbeitgebern sind dann meist Copy-and-Paste-Texte“, meint ein anderer.

Verschiedene Motive bei den Abstinenten

Und welche Gründe führen diejenigen an, die aktuell noch keine Arbeitgeberbewertungsplattformen nutzen? 42,0 % der Abstinenten finden die Bewertungen subjektiv, 29,8 % wenig repräsentativ. Hinzu kommen verschiedene andere Motive, die die Befragten in einem Freitextfeld mitteilten. „Ich habe nicht gewusst, dass es so eine Plattform gibt“, schreibt ein Teilnehmer. „Es gibt leider gefakte Einträge durch die Arbeitgeber selbst“, meint ein anderer. „Ich vertraue auf mein Gefühl während des Bewerbungsgesprächs ohne vorherige Beeinflussung“, berichtet ein weiterer Bewerber.

Kostenloses E-Book zur Umfrage

„Aller Voraussicht nach wird aus der sehr großen Minderheit der Bewerber, die aktuell Arbeitgeberbewertungsplattformen nutzen, in wenigen Jahren eine Mehrheit“, sagt Dominik Faber: „Arbeitgeber sollten diese Plattformen deshalb als Chance erkennen und als Spielfelder für einen zeitgemäßen Dialog mit ihren Bewerbern nutzen.“ Eine ausführliche Analyse der Umfrageergebnisse steht als kostenloses E-Book zum Download unter <http://go.softgarden.de/umfrage-kununu> zur Verfügung.

Über softgarden e-recruiting GmbH

Die E-Recruitingplattform softgarden bietet technisch zeitgemäße Lösungen im E-Recruiting, die Mediengewohnheiten und Perspektiven von Kandidaten integrieren. Als größter Spezialist für E-Recruitinglösungen in Europa entwickelt softgarden permanent innovative Angebote zur Candidate Experience und zum Active Sourcing: Im softgarden Network sammeln sich hoch qualifizierte Bewerber, die aktuell aktiv nach einem neuen Job suchen und von Unternehmen aller Größen und Branchen zum Bewerben aufgefordert werden. Mit dem softgarden Bewerbermanagementsystem wickeln HR-Abteilungen ihre Recruitingprozesse professionell ab. Als Cloudlösung kombiniert softgarden Multiposting auf Jobbörsen und in sozialen Netzwerken, Bewerbermanagement und einen aktiven Kandidatenpool.

www.softgarden.de

Kontakt

softgarden e-recruiting GmbH

Denise Heymann

Taentzienstraße 14

D-10789 Berlin

Telefon: 0049 30 884 940 448

E-Mail: denise.heyman@softgarden.de

Internet: www.softgarden.de