

## Arbeitgeberbewertung im Netz: Die Chancen sehen!

**KOLLENTIPP.** Bewertungsplattformen, auf denen Arbeitnehmer online ihren Arbeitgeber bewerten, sind im Kommen. Angst vor ihnen ist fehl am Platz.

**Autos, Software, Urlaubsreisen, Bücher, Lehrer und ganz aktuell, durch die AOK vorangetrieben, sogar Ärzte: Es gibt fast nichts, für das kein Bewertungssystem im Internet verfügbar wäre.**

Und die Dimensionen werden täglich größer. Produkte und Leistungen werden transparenter – Marketingsprüche und Hochglanzprospekte weichen der realen und oft schonungslosen Beurteilung von Kunden oder Mitarbeitern. Das gilt nun auch für Arbeitgeber.

**Im Juni 2007 ging die bisher interessanteste und derzeit marktführende Plattform, auf der Arbeitnehmer ihre Arbeitgeber bewerten, online.** Das Startup „kununu.com“ brachte mit gutem Marketing das Thema Arbeitgeberbewertung einem breiten Publikum nahe. Mit über 31.300 Einträgen, 40.000 täglichen Besuchern

und 14.600 bewerteten Firmen (Stand Juni 2009) finden sich dort gleichermaßen Beurteilungen zu Konzernen wie zu kleinen und mittelständischen Betrieben.

### **Mein Tipp: Nutzen Sie dieses Instrument aktiv!**

In Gesprächen mit HR-Verantwortlichen stelle ich immer noch eine teilweise ängstliche Haltung fest. Unsere Erfahrung zeigt: Das Thema der Arbeitgeberbewertungen lässt sich weder aufhalten noch verstecken. Daher nutzen wir es aktiv!

**T-Systems Multimedia Solutions GmbH ist das derzeit am meisten bewertete Unternehmen** auf „kununu“. 105 Bewertungen, bei einem Wert von 4,36 (Höchstpunktzahl 5). Die hohe Anzahl der Bewertungen erklärt sich dadurch, dass wir unsere Mitarbeiter aktiv zur Beurteilung aufgefordert und motiviert haben (durch persönliche Gespräche, per Mail sowie unter News im Intranet und Teamweb).

**Der Schritt dahin war natürlich eine Überwindung.** Wir konnten jedoch wesentlich mehr Vorteile erarbeiten. Besonders neue Bewerber haben wir dadurch auf uns aufmerksam gemacht.

**Es geht also nicht darum, Bewertungsportale zu verteufeln, sondern vielmehr ein funktionierendes Relationship Management aufzubauen** – ähnlich wie in der Pressearbeit und im Produktmarketing. So steigen die Chancen, dass Mitarbeiter eine offene, häufig auch positive Bewertung im Sinne des Unternehmens abgeben. Dadurch entsteht ein konsistentes Außenbild des Unternehmens.



© ATPX/NTH

**Fazit: Wir Personaler sollten solche Instrumente als Möglichkeit begreifen, mit deren Hilfe wir effizientes HR-Management betreiben können.**

Konzentrieren wir uns also auf die positiven Nutzungsmöglichkeiten wie offenes Feedback und Verbesserungspotenziale. Denn Arbeitgeber-Bewertungsplattformen im Internet sind ein mächtiges, modernes Marketinginstrument im Zeitalter von Enterprise 2.0. Sie bieten uns die Chance, eine glaubwürdige Arbeitgebermarke aufzubauen. Wir sollten sie ergreifen.

### 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)



**Stephan Grabmeier**

ist Head of Strategic Culture Programs, Deutsche Telekom AG.