



**Publikation:** P.E.G aktiv, Ausgabe 2/20  
**Rubrik:** Firmeninformation

**Datum:** April 2020  
**Seite(n):** 34, 35

*Hitec Consult*

## **Fluch oder Segen von Arbeitgeberbewertungen im Kliniksektor**

April 2020

**Was haben Facebook, Kununu, Glassdoor, Holidaycheck und Yelp gemeinsam? Auf den ersten Blick sehr wenig, aber auf den Zweiten schon etwas mehr. Während Facebook eigentlich ein soziales Netzwerk ist, dienen die anderen Plattformen ganz offensichtlich und in erster Linie ausschließlich der Bewertung von Unternehmen und mittlerweile auch Kliniken (Kununu, Glassdoor), Restaurants (Yelp) und Urlaubshotels, Hotels generell und Unterkünften (Holidaycheck, TripAdvisor). Facebook, mit seinen Bewertungstools zu den Unternehmensseiten, bewegt sich da eher als trittbrettfahrender „Alleskönner“ mit der Masse mit und ist damit auch in guter Gesellschaft.**



Das Prinzip ist einfach und nachvollziehbar: Während man früher kaum kritische Informationen zu schlechten Urlaubshotels oder Restaurants bekommen hat, lässt sich das heute bequem über das Internet erschließen. Sofern Reisebüros, Freundeskreise oder andere Quellen erschöpft waren, war es bis 1999 kaum möglich Insiderinfos zu Hotels zu bekommen. Im Fall von Yelp ist dies seit 2004 möglich und Kununu z.B. existiert seit 2007. Glassdoor hat sich den Weg nach Deutschland in 2015 geebnet. Bei den beiden zuletzt genannten geht es allerdings nicht um die schöne Seite des Lebens, sondern um knallharte Fakten zum Alltag: Hier werden Arbeitgeber bewertet und zwar ohne jede Schönfärberei und das auch noch von den eigenen Mitarbeitern und Bewerbern. So bekommt das Ganze eine Dimension, die noch vor Jahren undenkbar war. Früher gab es kaum eine Möglichkeit für den Monteur eines Automobilkonzerns Kritik zu üben, die auch noch Beachtung fand. Das wurde noch vor Jahren dem Betriebsrat überlassen. Es geht natürlich nicht um die Arbeitnehmervertretung als solches, aber durchaus um die Tatsache potentielle neue Arbeitnehmer über Missstände zu informieren, bevor z.B. ein Arbeitsvertrag unterschrieben wird. Das alles hat seine Berechtigung und macht aus unserer Sicht den Unternehmen Druck wo es früher nie welchen gab, denn nachdem ein Arbeitnehmer ausgeschieden war, hatte er zwar ein Zeugnis, konnte aber seinem Arbeitgeber umgekehrt kaum ein Solches in die Hand drücken. Jetzt kann er es und genau das ist der Knackpunkt an dem ganzen Konzept. Zufriedene Arbeitnehmer (Ex-Arbeitnehmer oder Aktuelle) werden sich nicht immer über solche Portale zu Wort melden,



weil deren Motivation dazu gering ist, denn sie sind zufrieden. Damit gerät das Gleichgewicht zwischen Lob und Kritik in Gefahr.

Ein Beispiel: Die Bewertung einer konzernnahen Klinikgruppe wird durch die eigenen Mitarbeiter bei Kununu mit 3,13 Scorerpunkten beschrieben (Stand Februar 2020), d.h. von den Mitarbeitern haben 150 ein genügendes Urteil gegeben, 179 ein befriedigendes, 226 ein gutes und 220 ein sehr gutes Bild zu der Gruppe vermittelt. Kununu hat diese Klinikgruppe als Top-Company für Offenheit und in einer separaten Auszeichnung als von den eigenen Mitarbeitern empfohlen ausgezeichnet. Die Schön Klinikgruppe präsentiert sich mit ähnlich fragwürdiger Quote von 3,10 bei den Mitarbeiterbewertungen, ein weiterer bekannter Klinikverbund noch schlechter mit 2,93 (der Autor gibt dazu gerne weitere Auskunft). Fraglich ist, warum ein Unternehmen mit derartigen Auszeichnungen doch immerhin einige Kritik hinnehmen muss, wenn man einen Blick auf andere vergleichbare Klinikkonstrukte wirft, die immerhin mit 3,21 oder 3,62 zum gleichen Bewertungszeitpunkt besser abschneiden. 47 Gegendarstellungen im Fall von der erstgenannten Klinikgruppe seitens des Arbeitgebers zeigen, das ein Kampf um die gute Reputation droht und das das im Übrigen nicht nur den Zugang zu neuen Mitarbeitern erschweren kann sondern auch zu Patienten, denn diese können bekanntlich auch lesen und auf Kununu zugreifen und im Falle ihrer Entscheidung, welcher Klinik sie vertrauen, durchaus zuvor mal hinter die Kulissen schauen.

**Arbeitnehmer gehen das Thema emotional an. Kritik wird nicht immer sachlich geäußert und Kritik ist auch nicht verhandelbar. Kritik ist dynamisch, da sich Unternehmen und deren Mitarbeiter verändern. Kritik bleibt jedoch stehen. Damit das, was wir in solchen Portalen schreiben einen fairen Charakter hat, haben wir ein paar Anregungen zusammengefasst, wie unserer Meinung nach richtig Kritik erfolgen sollte, damit andere auch wirklich etwas davon haben:**

**Richtig Dosieren!** Ein Lob hilft häufig über Kritik hinweg. Loben Sie zunächst das, was Ihnen gefallen hat und setzen dann den Kritikpunkt.

**Fair sein!** Grundsätzlich sind solche Portale auch für Lob zu haben. Probieren Sie es aus. Loben Sie doch einfach mal Ihre Arbeitgeber, wenn es keinen Grund zur Kritik gibt.

**Kurzschlusshandlungen vermeiden!** Lassen Sie sich Zeit bevor Sie etwas schreiben. Überlegen Sie sich zunächst, ob es sich vielleicht um eine Ausnahmesituation gehandelt hat und Sie sonst immer zufrieden waren.

**Transparent bleiben!** Geben Sie Ihrem Arbeitgeber die Chance sich zu verbessern. Benennen Sie konkrete Missstände, die Sie mit Fakten belegen können.

**So genau wie möglich!** Füllen Sie alle Informationen z.B. zum aktuellen Job (Kununu) wahrheitsgemäß aus, damit die Zuordnung beim Arbeitgeber erfolgen kann.

**Den Richtigen bewerten!** Bei Bewerbungen gilt gleiches, damit man weiß für welche Stelle Sie sich beworben haben. Bewerber sollten keinen Frust über eine Absage am Personalberater festmachen. Dieser ist nur Mittler, was häufig übersehen wird.

**Sollten Sie sich einen neuen Mitarbeiter (w/m/d) wünschen, keine Kompromisse eingehen wollen und mal ganz entspannt die Suche einem professionellen Anbieter überlassen wollen, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:**

---

**LUTZ-MARTIN BUSCH**

**HiTec Consult GmbH**

Ludwigstr. 5 | 61231 Bad Nauheim | Tel. 060 32 / 928 65-0

lutz.busch@hitec-consult.de | www.hitec-consult.de

---