
Umgang mit Arbeitgeber-Bewertungen aus Sicht von Bewerbern

Arbeitgeberbewertungen:
keine Reaktion? Keine Bewerbung!



Umgang mit Arbeitgeber-Bewertungen aus Sicht von Bewerbern

Inhaltsverzeichnis

1. Teilnehmerdaten	5
2. Nutzung von Arbeitgeberbewertungsplattformen	6
3. Umgang von Arbeitgebern mit Arbeitgeberbewertung	7
4. Empfehlungen der Bewerber	14
5. Umgang mit Arbeitgeberbewertungen: Tipps für Arbeitgeber	17

Vorwort

Immer wieder hat softgarden Online-Bewertungen zum Thema von Umfragen gemacht. Zuletzt haben wir 2017 zeigen können, dass Bewerber das Thema „Bewertung“ in ihrer Rolle als Online-Konsumenten verinnerlicht haben: 91,3 % der befragten Bewerber nutzten damals vor dem Kauf von technischen Produkten und 88,8 % vor der Buchung eines Hotels Bewertungsplattformen. Wir leben in einer Bewertungsgesellschaft.

Auch die Arbeitswelt macht hier keine Ausnahme. Unserer Umfrage zufolge nutzten zum Zeitpunkt der Befragung 45,7 % der Bewerber Arbeitgeberbewertungsplattformen. Vorab sei verraten: Die Zahl steigt. Das ist kein Wunder, Arbeitgeberbewertungsplattformen werden seit Jahren mehr und mehr zur festen Größe für alle, die sich um einen aktiven Einfluss aufs Arbeitgeberimage oder um das Employer Branding kümmern.

Hinzu kommt: Die Idee, Arbeitgeberbewertungen in Recruiting-Dienstleistungsangebote zu integrieren, hat sich in den letzten Jahren stark verbreitet. Elemente der Arbeitgeberbewertung haben sich mittlerweile vom Geschäftsmodell „Arbeitgeberbewertungsplattform“ getrennt, wie es kununu und Glassdoor verkörpern. Die Jobbörse Stepstone etwa hat anonyme Bewertungen 2017 in die dort veröffentlichten Unternehmensprofile integriert und auch bei der Jobsuchmaschine Indeed sind die Bewertungen zu finden.

In dieser Umfrage geht es vor allem darum, wie Bewerber Maßnahmen bewerten, die Arbeitgeber im Umgang mit Arbeitgeberbewertung entwickelt haben. Wir bleiben auch hier unserem Leitgedanken treu: Wer kandidatengerecht handeln möchte, muss wissen, wie Kandidaten denken. Deshalb eine zweite Erkenntnis vorab: Die meisten Bewerber wünschen sich Arbeitgeber, die aktiv mit Bewertungen umgehen.

Aber lesen Sie selbst. Wie immer wünschen wir Ihnen viel Spaß bei der Lektüre!

Berlin im Oktober 2018

1. Teilnehmerdaten

Teilnahme über das softgarden E-Recruitingsystem. Es handelt sich durchweg um verifizierte Bewerber, die sich aktuell auf eine neue Position beworben haben.

Teilnehmer
6.551

Laufzeit
**August 2018 bis
September 2018**

Durchschnittsalter **≈ 35**
Jahre

Berufserfahrung **∅ 12,3**
Jahre

Geschlecht



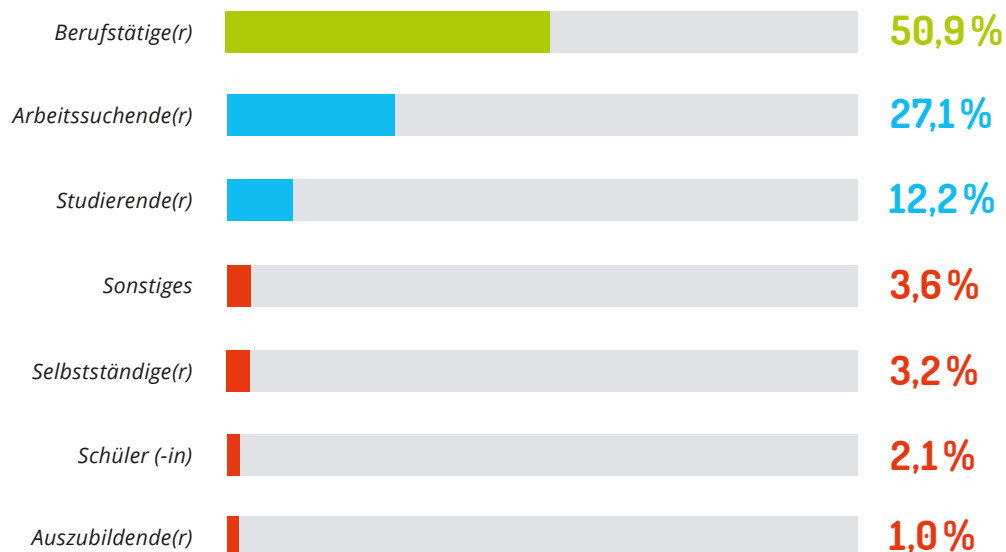
55,2%*
männlich

43,6%
weiblich

1,3%
weder noch

* Prozentzahlen sind jeweils auf eine Stelle hinter dem Komma auf- oder abgerundet – auch im Folgenden. Dadurch kann die Gesamtheit der Prozentangaben bisweilen 100 über- oder unterschreiten.

Karrierestufe der Teilnehmer



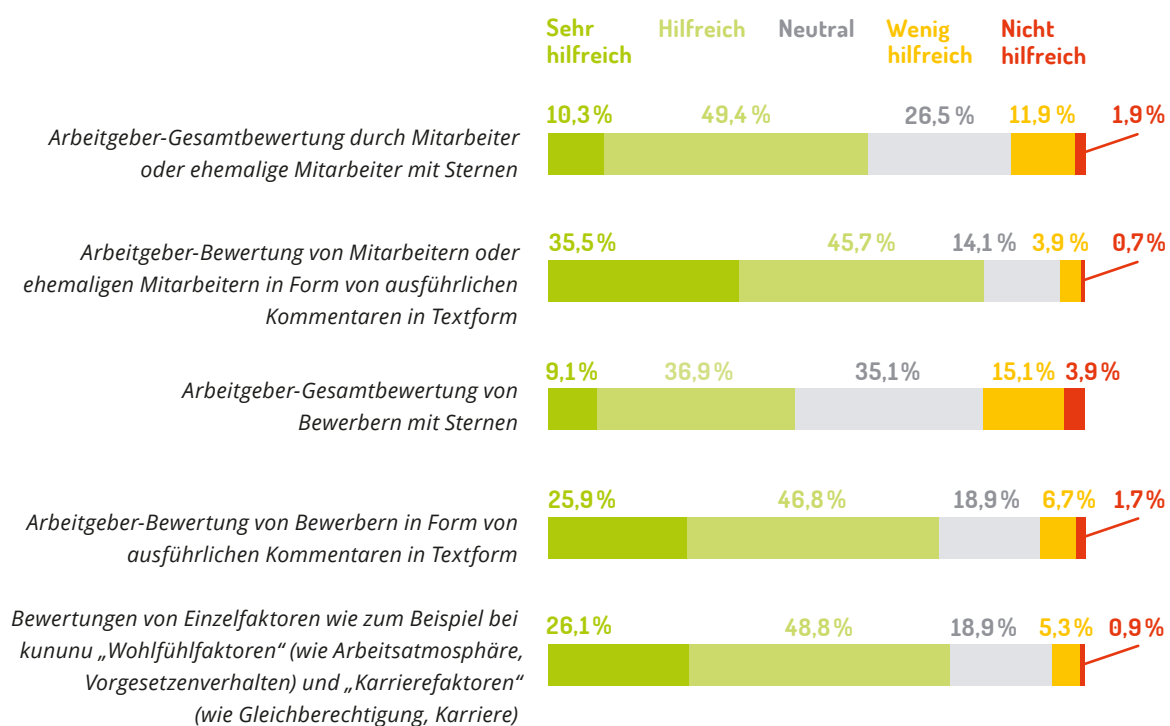
2. Nutzung von Arbeitgeberbewertungsplattformen

„Nutzen Sie Arbeitgeberbewertungsplattformen wie kununu oder Glassdoor, um sich über Arbeitgeber zu informieren?“ Diese Frage beantworteten aktuell 48,2 % der Bewerber mit „Ja“. In einer im Februar und März 2017 durchgeführten softgarden-Umfrage lag die Zahl noch bei 45,7 %. Damit ist der Anteil in etwas mehr als einem Jahr um 2,5 % gestiegen.

Wenn Bewerber sie nutzen, gehört der Besuch einer Arbeitgeberbewertungsplattform durchaus zu den Rechercheroutinen, die sie im Zusammenhang mit einer Bewerbung durchführen. Rund ein Drittel der Teilnehmer nutzen kununu & Co. „immer“, wenn sie sich bewerben, ein weiteres Drittel „regelmäßig“.

Auf Arbeitgeberbewertungsplattformen können Bewerber sich die Gesamtbewertung oder die Bewertung einzelner Kriterien wie Arbeitsatmosphäre oder Vorgesetztenverhalten in Sternen ebenso ansehen wie ausführliche Kommentare in Textform. Mitarbeiterbewertungen stehen ebenso zur Ansicht bereit wie Bewertungen durch Bewerber.

Die verschiedenen Angebote stoßen auf ein höchst unterschiedliches Interesse:



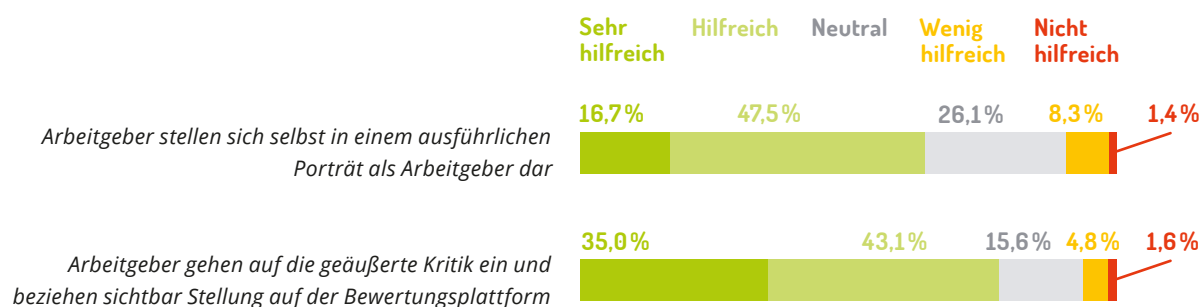
Je detaillierter die Bewertung ausfällt, desto hilfreicher finden sie Bewerber. Ausführliche Kommentare von Mitarbeitern in Textform finden 81,2 % „hilfreich“ oder „sehr hilfreich“, bei der Gesamtbewertung in Sternen sind es 59,7 %. Ausführliche Kommentare von Bewerbern finden 72,2 % „hilfreich“ oder „sehr hilfreich“, bei der Gesamtbewertung in Sternen sind es 46,0 %.

3. Umgang von Arbeitgebern mit Arbeitgeberbewertung

Sichtbare Angebote

Auf einigen Plattformen können Arbeitgeber sichtbar mitmachen, zum Beispiel, indem sie dort ein kostenpflichtiges Arbeitgeberporträt schalten und dem „inoffiziellen“ Bewertungsauftritt eine „offizielle“ Version des Unternehmens als Arbeitgeber gegenüberstellen. Oder sie schalten sich in die Bewertungen ein, indem sie Statements zu Kommentaren veröffentlichen, sich für Feedback bedanken oder Stellung zur geäußerten Kritik nehmen.

Wie hilfreich finden Bewerber dieses sichtbare Engagement der Arbeitgeber im Kontext der Arbeitgeberbewertung?



Zunächst bleibt festzuhalten, dass Bewerber beide Formen der Präsenz schätzen, sowohl den aktiven Umgang mit Kritik als auch das offizielle Arbeitgeberporträt. Allerdings hat der offene Umgang mit Kritik die Nase in der Bewerbergunst vorn: 78,1 % finden ihn „hilfreich“ oder „sehr hilfreich“, bei der Schaltung eines Porträts sind es 64,2 %. Nur 6,4 % finden den sichtbaren Umgang mit Kritik „nicht hilfreich“ oder „wenig hilfreich“.

Kommentare Arbeitgeberporträts

„Was ist Ihnen bei den auf Arbeitgeberbewertungsplattformen veröffentlichten Arbeitgeberporträts aufgefallen?“ Ein Teil der auf diese Frage gegebenen 632 Antworten weist auf den Umstand hin, dass längst nicht alle bewerteten Unternehmen auch ein – zumindest auf kununu – kostenpflichtiges, ausführliches Porträt erstellt haben:

- » Es sind oft keine (ausführlichen) Porträts vorhanden.
- » selten vorhanden
- » nicht jeder Arbeitgeber hat ein eigenes Profil, in dem er sich selbst darstellt.

In den Kommentaren äußert sich eine zufriedene Minderheit zu den Arbeitgeberporträts:

- » *Dass sie überwiegend gut und ausführlich geschrieben sind, sodass man schon die wichtigsten Eckdaten über das Unternehmen hat und einen guten Überblick über die Tätigkeiten des Unternehmens bekommt.*
- » *Viele gute Informationen über die Unternehmen, die mich interessieren. Ich habe auch einige, mir unbekannte Unternehmen kennengelernt, die ich interessant fand.*
- » *Natürlich präsentiert sich das Unternehmen im besten Licht. Trotzdem eine gute Möglichkeit, erstmal mehr über das Unternehmen zu erfahren.*

Ein großer Teil der Kommentar-Autoren übt jedoch Kritik an den Porträts, die vielfach als wenig realistisch empfunden werden:

- » *Tendenziell machen sich Arbeitgeber attraktiver, als sie es sind.*
- » *Alle rücken sich natürlich ins beste Licht, wenig authentisch oder aussagekräftig.*
- » *Wenn man die Selbstdarstellung der Einschätzung der Mitarbeiter oder Ex-Mitarbeiter gegenüberstellt, wird häufig klar, dass sich ein Unternehmen auch nur ‚verkauft‘.*
- » *Selbstdarstellungen bestehen häufig aus hohlen Phrasen. Ich gewinne den Eindruck, dass ein erheblicher Unterschied zwischen der Außendarstellung gegenüber dem Bewerber und dem tatsächlichen Arbeitsklima besteht. Die Darstellung muss positiv, aber vor allem authentisch wirken, sonst hinterlässt sie eher ein negatives Gefühl.*

Im Zentrum der Kritik steht außerdem, dass es sich um duplizierte Inhalte handelt, die genau so an anderer Stelle auftauchen, und dass die von Arbeitgebern getroffenen Aussagen häufig austauschbar sind:

- » *Oft präsentieren sich die Firmen alle in der gleichen Weise, wenig personalisiert, sehr standardmäßig.*
- » *Arbeitgeber stellen sich ähnlich dar.*
- » *Sie gleichen sich alle. Bei keinem erkenne ich Einzigartigkeit. Von wegen USP.*
- » *Es steht das Gleiche drin wie auf deren Karrierewebsites.*

- » Häufig handelt es sich um dieselben Informationen und Textpassagen wie auf der Homepage des Arbeitgebers. Es scheint kein individueller Text für die Bewertungsplattform verfasst worden zu sein.
- » Jede Menge ‚Bullshit-Bingo‘ mit immer wieder denselben Schlagworten.

Kommentare zu den Reaktionen der Arbeitgeber auf Bewertungen

„Was ist Ihnen im Hinblick auf die Reaktionen von Arbeitgebern auf Mitarbeiterbewertungen aufgefallen?“ Den Schwerpunkt der 652 gegebenen Antworten bildet die Kritik an einem Mangel an sichtbarer Reaktion seitens der Arbeitgeber, der insgesamt auf den Bewerbungsplattformen deutlich wird:

- » Viele rechtfertigen sich nicht
- » Hier gibt es selten Feedback.
- » Zu wenig Arbeitgeber nutzen (bisher) die Option.
- » Häufig reagieren Unternehmen leider gar nicht auf die abgegebenen Bewertungen und lassen Chancen verstreichen, hier nochmal klärende Gespräche anzubieten oder sich grundsätzlich der Kritik zu stellen und den Arbeitnehmer ernst zu nehmen.
- » Meist keine Reaktionen vorhanden. Generell finde ich es aber gut, wenn der Arbeitgeber zumindest auf einzelne Kommentare reagiert. Das zeigt, dass er sich um die Bewerber bemüht, denn ich würde gern beide Seiten zu einer Bewertung lesen.
- » Meines Erachtens gehen Arbeitgeber viel zu wenig auf positive wie auch negative Kritik ein, wobei ich das wichtig finde, da so auch ein Stück weit die Wertschätzung des Arbeitgebers so deutlich wird.
- » Quasi nicht vorhanden, was sehr schade ist, da natürlich auch solche Bewertungen oft aus einer akuten emotionalen Situation heraus geschrieben werden und die Firmen so eine Stellungnahme scheinbar verweigern. Das wirkt gerade bei negativen Kommentaren schon fast wie ein Schuldeingeständnis, mindestens aber wie Gleichgültigkeit gegenüber den Mitarbeitern. Beides ist schade und bedenklich.

Die Umfrageteilnehmer üben zudem Kritik an der Praxis, im Feedbackmanagement vorwiegend mit Copy-and-Paste-Antworten zu arbeiten:

- » Die Antworten klingen standardisiert.
- » Dass viele Standardantworten nutzen, um rechtlich nicht angreifbar zu sein. Copy-and-Paste hinterlässt aber keinen guten Eindruck. Dann lieber gar keinen Kommentar.

» Leider wird häufig nur mit Floskeln geantwortet.

» Immer der gleiche Standardtext. Daher nicht sehr hilfreich.

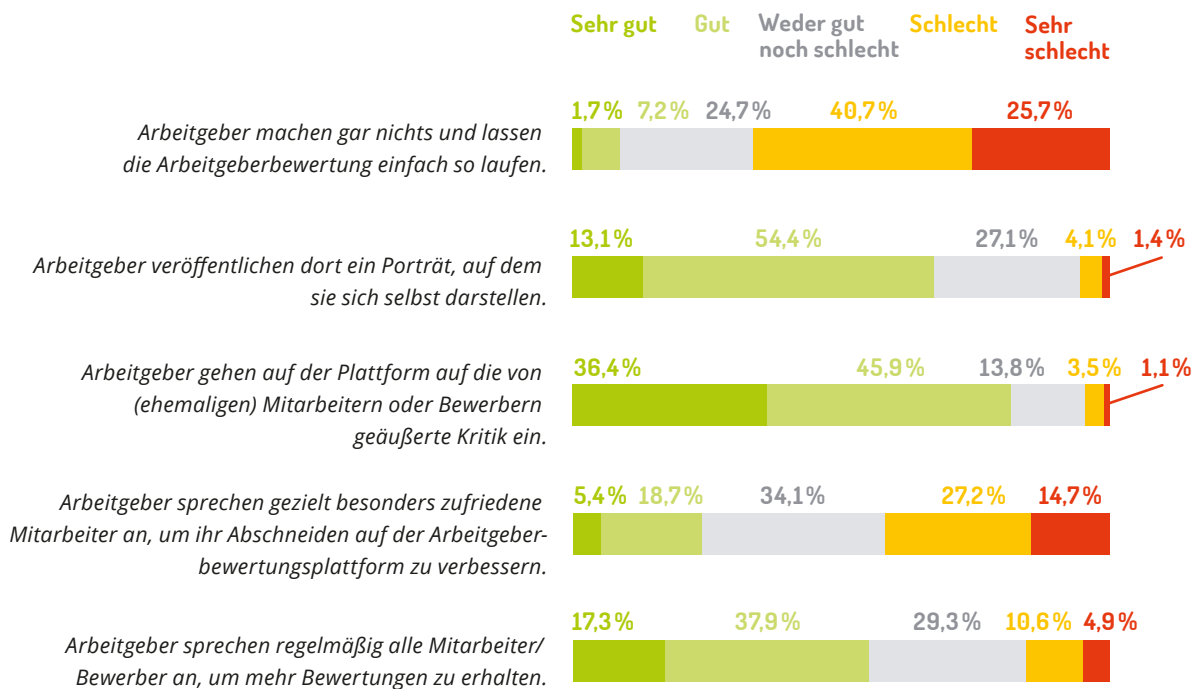
Dabei wäre ein detaillierteres Eingehen auf die Kritik aus Sicht der Bewerber durchaus sinnvoll, zumal auch Bewerber die Bewertungen als stark subjektiv beziehungsweise in vielen Fällen als nicht gerechtfertigt ansehen:

» Wenn konkret auf bestimmte Ereignisse und Themen eingegangen wird, ist das hilfreich und zeigt den Umgang mit den Arbeitnehmern eher, als wenn die Aussagen einfach unkommentiert dastehen. Behaupten kann man ja viel, vor allem als Ex-Mitarbeiter.

Arbeitgeber-Maßnahmen aus Bewerbersicht

Arbeitgeber können nicht nur sichtbar auf Arbeitgeberbewertungen reagieren, sondern auch „hinter den Kulissen“ agieren. Wir haben die Bewerber in einer Zusammenschau gefragt, wie sie fünf verschiedene Maßnahmen im Kontext der Arbeitgeberbewertung sehen:

Wie finden Sie als Bewerber folgende Maßnahmen im Umgang von Arbeitgebern mit Arbeitgeberbewertungsplattformen?



Es gibt nur eine „Maßnahme“, die mehrheitlich auf Ablehnung stößt: 66,4 % der Bewerber finden es „sehr schlecht“ oder „schlecht“, wenn Arbeitgeber im Kontext von Arbeitgeberbewertungen gar nicht agieren oder reagieren. Die zweitunbeliebteste Maßnahme, das gezielte Ansprechen

besonders zufriedener Mitarbeiter, wird demgegenüber „nur“ von einer großen Minderheit von 41,9 % der Bewerber eindeutig abgelehnt, dennoch muss man feststellen, dass eine Mehrheit der gezielten Aktivierung von „Jubelmitarbeitern“ nichts Positives abgewinnen kann.

Drei Maßnahmen findet eine Mehrheit der Bewerber dagegen „gut“ oder „sehr gut“: Der aktive Umgang mit der geäußerten Kritik erhält mit 82,3 % die größte Zustimmung, gefolgt von der Veröffentlichung eines Arbeitgeberporträts (67,5 %) und der regelmäßigen Feedback-Aktivierung aller Mitarbeiter. Diese erhält mit 55,2 % deutlich mehrw Zustimmung als die selektive Aktivierung von besonders zufriedenen Mitarbeitern (24,1 %).

Kommentare der Teilnehmer zu den einzelnen Maßnahmen

„Was ist Ihnen im Hinblick auf diese Maßnahmen aufgefallen?“ 356 Bewerber haben dazu einen Kommentar in einem Freitextfeld abgegeben. Ein großer Teil der Kommentare bezieht sich dabei auf die Praxis, gezielt positive Feedbacks einzuholen beziehungsweise zu „erzwingen“, der die meisten Kommentatoren kritisch gegenüberstehen:

- » *Standardmails vom Chef: Schreibt bitte etwas Positives.*
- » *Es bedarf eines besonderen Fingerspitzengefühls, Mitarbeiter auf kununu aufmerksam zu machen. Zwänge zur Bewertung darf es nicht geben.*
- » *Es wird Druck ausgeübt, positiv zu berichten.*
- » *Arbeitgeber wollen das Ergebnis positiv beeinflussen, besonders gute Bewertungen kann man also vernachlässigen, diese müssten eigentlich gelöscht werden (5 Sterne).*
- » *Teilweise geschönte Bewertungen von ‚Mitarbeitern‘.*
- » *Unternehmen, die negative Bewertungen respektieren, sind mir zum Teil sympathischer als solche, die Positivbewertungen fälschen oder beleidigt auf Bewertungen reagieren.*
- » *Auch ich wurde schon zu einer ‚guten‘ Bewertung genötigt.*
- » *Arbeitgeber sollten nicht nur besonders zufriedene Mitarbeiter ansprechen, sondern auch gezielt unzufriedene Mitarbeiter. Mit Hilfe der konstruktiven Kritik lassen sich Fehler in Zukunft vermeiden und bessere Bewertungen sind garantiert.*
- » *Gezielt nur zufriedene Mitarbeiter anzusprechen, verfälscht das tatsächliche Bild des Arbeitsklimas und führt meiner Meinung nach dazu, dass neue Mitarbeiter schnell wieder weg sind, wenn sie von der Realität enttäuscht werden.*
- » *Mitarbeiter werden besonders nach Firmenevents und größeren Employer Branding-Aktionen angesprochen, um die Bewertungen zu verbessern.*

4. Empfehlungen der Bewerber

Zum Schluss der Umfrage bekamen die Teilnehmer noch einmal die Möglichkeit, Empfehlungen für Arbeitgeber zum Umgang mit Arbeitgeberbewertungen im Internet zu geben. Davon machten 862 Bewerber Gebrauch. „Die Welt ist ein Dorf geworden“, so resümiert ein Teilnehmer die gestiegene Transparenz, die er mit Arbeitgeberbewertungsplattformen verbindet.

Rund ein Drittel der Autoren von Kommentaren empfiehlt vor diesem Hintergrund allgemein einen aktiven Umgang mit Arbeitgeberbewertungen, auch wenn sie auf Einzelmaßnahmen nicht näher eingehen: Teilnehmer fordern hier „aktiv zu werden“ oder Arbeitgeberbewertungen „ernst zu nehmen“. Ein Teilnehmer schreibt: „Das muss man aushalten!“, ein anderer empfiehlt: „Lesen, nutzen, reagieren, handeln“. „Gute Mitarbeiter sind das Wertvollste einer Firma. Arbeitgeber sollten öfter die Plattformen besuchen, um zu sehen, wie sie von ihren Arbeitnehmern geschätzt werden“, heißt es in einem Kommentar. Andere fordern mehr „Ehrlichkeit“, „Offenheit“, „Transparenz“ oder „Authentizität“.

Selbstdarstellung der Arbeitgeber

Einige Teilnehmer gehen auf die Selbstdarstellung der Arbeitgeber ein – auf kununu & Co., aber auch in den Eigenmedien – und rufen zu einer „ehrlichen Selbstdarstellung“ auf:

- » *Ich empfehle die Veröffentlichung mehr sachlicher und konkreter Informationen.*
- » *Ehrliche Porträts mit etwas Selbstkritik*
- » *Jeder Arbeitgeber hat seine Schwächen, diese auch zu erwähnen würde sympathischer machen, statt ausschließlich nur die guten Seiten zu zeigen.*
- » *Jeder Bewerber schaut mittlerweile auf diese Portale, also seien Sie präsent und sich bewusst, dass eine Scheindarstellung auf der eigenen Website ganz schnell ins Wanken gerät. Also, authentisch kommunizieren und die Dinge, die versprochen werden bei Jobaus-schreibungen, auch wirklich ernst nehmen und umsetzen. Sonst droht schnell die Unzufriedenheit.*
- » *Keine typisch übertriebene Werbung*
- » *Die Selbstbeweihräucherung durch ein Copy-and-Paste Unternehmensprofil verschlechtert nur den Eindruck.*

Sichtbare Reaktion auf Bewertungen

Die sichtbare Reaktion auf Bewertungen von (ehemaligen) Mitarbeitern und Bewerbern ist die in den Empfehlungen am häufigsten thematisierte Einzelmaßnahme. Mehr als ein Drittel der Kommentare bezieht sich auf den offenen Umgang mit Feedback:

- » Heutzutage sehr wichtig, da potenzielle Mitarbeiter sich immer vorab im Internet über den Arbeitgeber informieren. Ein Arbeitgeber, der nicht oder unglücklich reagiert, gibt ein schlechtes Bild ab.
- » Es gibt nichts Schlimmeres als ein Profil von einem Arbeitgeber, auf dem fast nur negative Bewertungen sichtbar sind und keine Reaktion. Ich habe mich schon öfter bei solch schlechten Bewertungen von Arbeitgebern nicht mehr dort beworben.
- » Besonders jüngere Bewerber lassen sich davon extrem stark beeinflussen, obwohl klar ist, dass zumeist unzufriedene ehemalige Mitarbeiter bewerten. Eine möglichst sachliche ‚Gegendarstellung‘ kann ausgleichend wirken.
- » Auf Kritik eingehen und zeigen, dass Maßnahmen getroffen werden (insbesondere bei negativer Kritik).

In etlichen Kommentaren verbindet sich die Forderung, sichtbar und offen auf Kritik zu reagieren, damit, sich die Kritik tatsächlich „zu Herzen zu nehmen“ und intern an der Verbesserung der Substanz als Arbeitgeber zu arbeiten: „Die Kritik aufgreifen und vor allem interne Maßnahmen zur Behebung von Kritikpunkten durchführen“, schreibt beispielsweise ein Teilnehmer.

Natürliche Schönheit kommt von innen

In rund einem Viertel der Kommentare steht die Arbeit an der Substanz als Arbeitgeber im Vordergrund sowie die Forderung, die Kritik „anzunehmen“, „aufzugreifen“ oder „zu verarbeiten“:

- » Sich fragen, inwiefern wiederauftretende Dinge wahr sind, sich also selbst hinterfragen bei Kritik und Mitarbeiter Bewertung für sich nutzen, um diese Dinge zu ändern.
- » Gibt sich der Arbeitgeber Mühe, wird er in Summe eine eher positive Bewertung erhalten. Ist die Bewertung grottenschlecht, muss er sich verbessern.
- » Oftmals werden Bewertungen abgegeben, wenn der Mitarbeiter oder Ex-Mitarbeiter unzufrieden ist/war. Das Unternehmen sollte darauf reagieren und eventuell Verbesserungen im Unternehmen vornehmen, sodass diese Kritikpunkte nicht bei allen Mitarbeitern aufkommen.

- » *Geäußerte Kritik sollte in den regelmäßigen Mitarbeitergesprächen auf Allgemeingültigkeit geprüft und konstruktive Verbesserungsvorschläge erfragt werden.*
- » *Nachverfolgen, da es auch eventuell Aufschluss über das Innenleben geben kann, was zum Beispiel einer Personalabteilung oder Führungskräften verborgen bleibt. Außerdem könnte an vielen Kritikpunkten, die in die selbe Richtung zielen, auch etwas Wahres dran sein. Dies gibt dann die Möglichkeit, das intern zu beleuchten und gegebenenfalls gegenzusteuern.*

Feedback aktivieren

Einige Umfrageteilnehmer haben die Gelegenheit genutzt und zum Schluss der Umfrage noch einmal auf den richtigen Umgang mit dem Aktivieren von Feedback hingewiesen:

- » *Immer bei der Wahrheit bleiben und auf keinen Fall irgendwelche Fakekommentare.*
- » *Anreize für möglichst viele Bewertungen zu geben, die dann ein realistisches Bild abgeben. Ansonsten sind negative Bewertungen wahrscheinlicher, da die Motivation, diese mitzuteilen höher ist.*
- » *Alle Mitarbeiter motivieren, eine ehrliche Bewertung abzugeben, damit Bewerber ein möglichst echtes Bild bekommen.*

5. Umgang mit Arbeitgeberbewertungen: Tipps für Arbeitgeber

1. **Aktiv werden:**

Bewerber wünschen sich, dass Arbeitgeber aktiv mit Arbeitgeberbewertungen umgehen. Beobachten Sie deshalb, wie Sie im Internet bewertet werden. Identifizieren Sie Aktionsmöglichkeiten auf den einzelnen Plattformen, entwickeln Sie eine Strategie mit Maßnahmen- und Ressourcenplanung und setzen Sie diese um.

2. **Sichtbar und aktiv mit Kritik umgehen:**

Gehen Sie für Bewerber sichtbar und wertschätzend mit Kritik um und beschränken Sie sich bei ausführlichen Kommentaren nicht auf Copy-and-Paste-Standardantworten.

3. **Feedback aufnehmen und verarbeiten:**

Entdecken Sie kununu & Co. als Kanäle für Feedback, über die Sie wertvolle Infos zum Stand der Dinge aus Mitarbeiter- und Bewerbersicht erhalten. Verwerten Sie diese Infos, um als Arbeitgeber besser zu werden.

4. **Differenzierungsmerkmale herausarbeiten:**

Arbeiten Sie in Ihren Arbeitgeberporträts echte Alleinstellungsmerkmale heraus und lassen Sie Bewerber erkennen, was sie von Ihnen als Arbeitgeber erwarten dürfen. Werden Sie möglichst konkret. Allgemeinplätze von Ihrer Karrierewebsite helfen Ihnen nicht weiter.

5. **Feedback richtig fördern:**

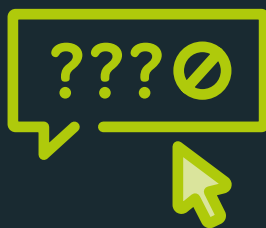
Fördern Sie gezielt Feedback und rufen Sie alle Mitarbeiter und Bewerber regelmäßig und neutral zur Bewertung auf. Am besten funktioniert das, wenn Sie solche neutralen Aufrufe in bestehende Prozesse integrieren – etwa in die Bewerbung oder in Ihre Onboarding-Prozesse. Unsere Erfahrung zeigt, dass Sie damit in der Regel die „schweigende, zufriedene Mehrheit“ aktivieren. Die gezielte Generierung von Positivbewertungen auf Bewertungsplattformen hingegen wird schnell zum Thema kritischer Mitarbeiter- und Bewerberstimmen.

Neugierig geworden?

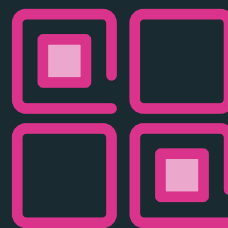
Weitere Studien und Erfolgsgeschichten
finden Sie unter
softgarden.de/studien und
softgarden.de/erfolgsgeschichten:



*Antwort auf eine Bewerbung
in zwei bis drei Tagen*



*Einführung einer Recruiting-
software beim Bundesver-
band Deutsche Startups e.V.*



*Verkaufstalente
am PoS gewinnen:
das Beispiel KIKO*

Kontakt

softgarden e-recruiting gmbh
Christian Baier
Head of Communications
Taentzienstraße 14
10789 Berlin
T 030 884 940 448
E christian.baier@softgarden.de
www.softgarden.de



softgarden e-recruiting GmbH
Tauentzienstraße 14
10789 Berlin

T 030 884 940 400
www.softgarden.de