



Zukunftssicheres Recruiting

Strategien für Personalverantwortliche



Bringen Sie Ihre Recruiting-Strategie auf Zukunftskurs

Das Talent Management verändert sich schneller denn je und stellt sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer*innen vor Herausforderungen. Arbeitgebern fällt es schwer, passende Talente zu finden, Jobsuchende ärgern sich über übermäßig komplizierte Bewerbungsprozesse, und Mitarbeiter*innen wünschen sich mehr von ihren Arbeitgebern. Dieser Leitfaden bietet Personalverantwortlichen umsetzbare Strategien, um die Herausforderungen mehrgleisig anzugehen:

- Überbrückung der „großen Diskrepanz“ zwischen Jobsuchenden und Arbeitgebern
- Abbau von Barrieren, um das Potenzial von Mitarbeiter*innen auszuschöpfen
- Förderung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz, um Top-Talente zu gewinnen und zu halten
- Recruiting mit Blick auf die Kompetenzen der Zukunft für langfristigen Erfolg

Wir befassen uns zunächst mit der Kluft zwischen dem, was Unternehmen bieten und Kandidat*innen erwarten. Dabei heben wir Möglichkeiten zur Anpassung der Recruiting-Praktiken hervor, um Kandidat*innen erfolgreicher anzusprechen. Danach untersuchen wir, wie Inklusion in Verbindung mit besserer Vergütung und mehr Flexibilität den Recruiting-Erfolg steigern und zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz beitragen kann. Abschließend zeigen wir, wie Sie Qualifikationslücken schließen und die Belegschaft der Zukunft aufbauen.

Auf einem wettbewerbsintensiven Talentmarkt sind die Unternehmen erfolgreich, die sich anpassen. In diesem Leitfaden finden Sie die nötigen Erkenntnisse und Strategien zur Schaffung eines zukunftssicheren Recruiting-Ansatzes. Sie erreichen damit nicht nur die besten Talente, sondern schaffen auch ein Umfeld, in dem Menschen sich weiterentwickeln und erfolgreich sind.



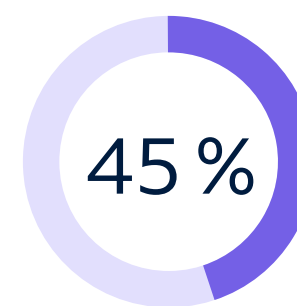
Die „große Diskrepanz“ zwischen Jobsuchenden und Arbeitgebern überbrücken



Die Kluft zwischen den Erwartungen von Jobsuchenden und Arbeitgebern

In der Arbeitswelt gibt es keinen Mangel an Schuldzuweisungen. Laut jüngsten Forschungsergebnissen sind sich Personalverantwortliche und Jobsuchende darin einig, dass das Recruiting immer schwieriger wird. Weniger Einigkeit herrscht allerdings hinsichtlich der Gründe. Arbeitgeber sagen, dass es einen Mangel an geeigneten Kandidat*innen gibt. Arbeitnehmer*innen hingegen geben an, dass es an guten Stellen mangelt. Scheinbar wird keine Seite den Bedürfnissen der anderen gerecht – und so entsteht die sogenannte „große Diskrepanz“. Doch woran liegt das?

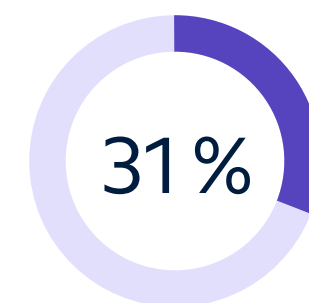
Was ist die größte Herausforderung für Personalverantwortliche bei der Suche nach geeigneten Kandidat*innen?



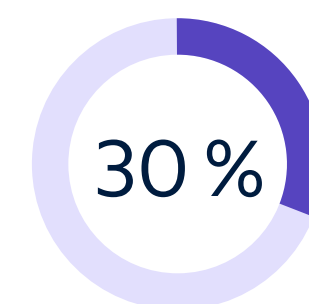
45 % der Manager*innen geben an, dass der Mangel an geeigneten Bewerber*innen ihre größte Herausforderung bei der Personalsuche darstellt¹

Ein wesentlicher Faktor ist die Relevanz. Die Mehrheit der befragten Arbeitgeber und Kandidat*innen gibt an, dass viele der verfügbaren offenen Stellen oder Bewerber*innen einfach nicht relevant sind.

Was ist die größte Herausforderung für Jobsuchende bei der Suche nach geeigneten Stellen?



31 % nennen mangelnde Gehaltstransparenz (Top-Antwort von Befragten in den USA, in Kanada und im Vereinigten Königreich)¹

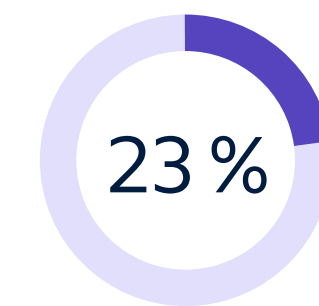


30 % nennen unrealistische stellenspezifische Anforderungen (insbesondere in Frankreich, Deutschland und den Niederlanden)¹

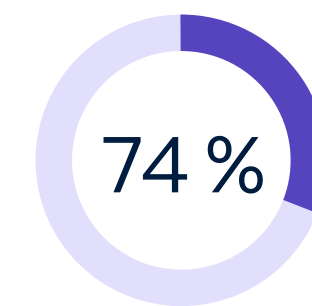


Arbeitnehmer*innen wollen nicht auf Flexibilität verzichten

Arbeitnehmer*innen wünschen sich Flexibilität in Bezug auf ihren Arbeitsort, ihre Arbeitszeit und ihre Arbeitsweise. Ein Fünftel von ihnen betrachtet mangelnde Hybrid- oder Homeoffice-Optionen als K.O.-Kriterium, und mehr als die Hälfte der Befragten gab an, dass sie diese Optionen zumindest „wirklich zu schätzen wüsste“.² Im Gegensatz dazu steht, dass viele Arbeitgeber seit dem letzten Jahr die Rückkehr ins Büro fordern und die Büroauslastung entsprechend gestiegen ist.



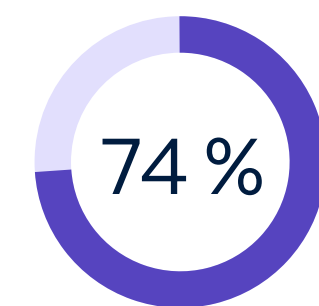
23 % der Jobsuchenden bevorzugen es, vor Ort zu arbeiten²



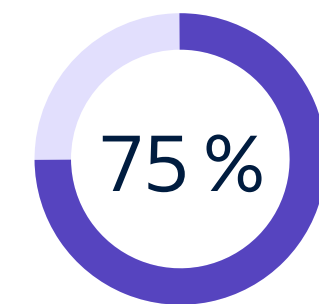
74 % der Jobsuchenden möchten teilweise oder ausschließlich im Homeoffice arbeiten²

Gehaltstransparenz als K.O.-Kriterium

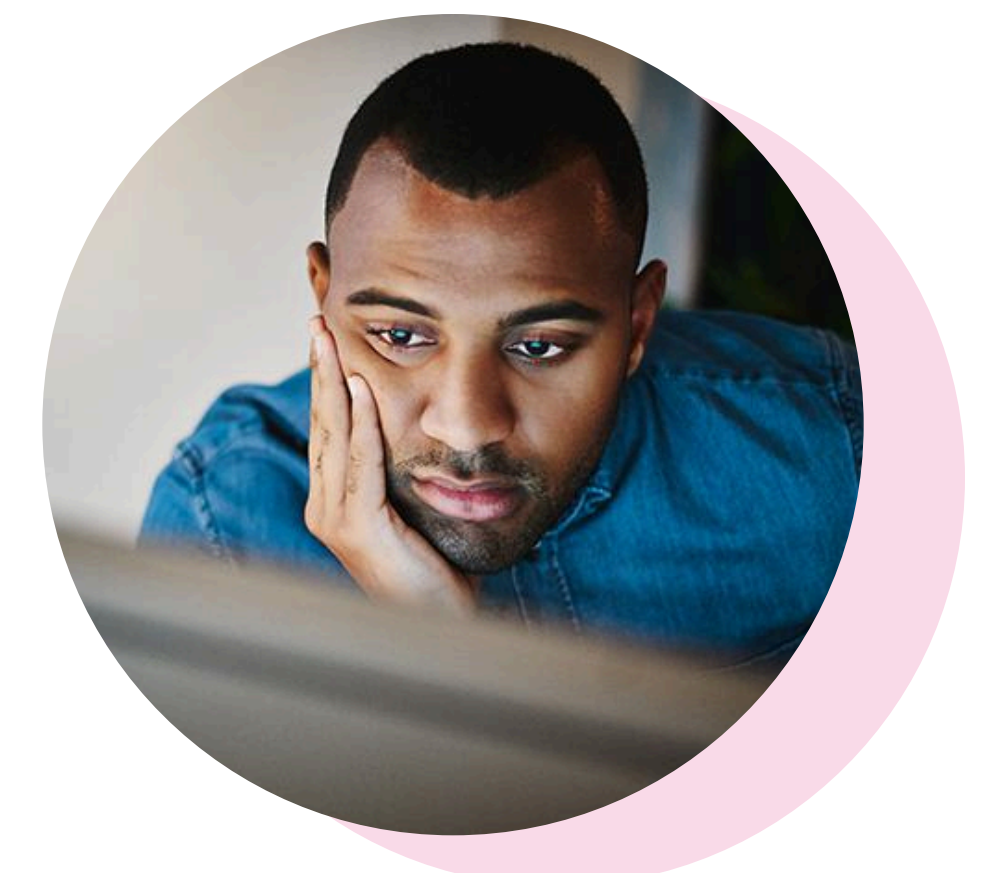
Laut einer aktuellen Umfrage von Indeed war die fehlende Angabe einer Gehaltsspanne der häufigste Grund, aus dem sich Jobsuchende gegen eine Bewerbung entschieden. Die Mehrzahl der Jobsuchenden prüft als Erstes die Gehaltsangaben.¹



74 % der Jobsuchenden prüfen die Gehaltsangaben vor allen anderen Kriterien²

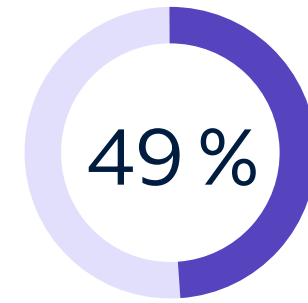


75 % der Jobsuchenden sagen, dass sie sich eher auf eine Stelle bewerben, wenn das Gehalt angegeben ist²



Der Recruiting-Prozess ist zu komplex

Recruiter legen oft Wert auf einen sorgfältigen Recruiting-Prozess, weil sie ihre Zeit nicht auf ungeeignete Kandidat*innen verschwenden möchten. Dies ist zwar verständlich, kann jedoch dazu führen, dass der Bewerbungsprozess geeignete Kandidat*innen abschreckt.

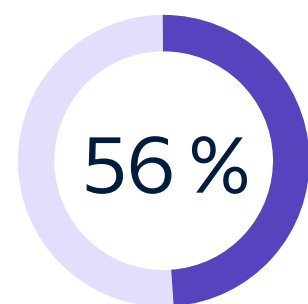


der Jobsuchenden sagen, dass die Bewerbungsprozesse zu langwierig und kompliziert sind²

Die Diskrepanz mit Kompetenzen überbrücken

Kompetenzbasiertes Recruiting kann Talentpools erweitern und Recruitern helfen, mit mehr Kandidat*innen in Kontakt zu treten. Jobsuchende wünschen sich zweifellos kompetenzbasiertes Recruiting und Entwicklungsmöglichkeiten. Doch nicht alle Arbeitgeber implementieren und fördern diese Praktiken.

Selbst in Unternehmen, in denen sie eingeführt werden, berichten Arbeitgeber, dass für mehr die Zeit und die Ressourcen fehlen. Eine der frappierendsten Erkenntnisse ist, dass große Verwirrung darüber herrscht, was eine kompetenzbasierte Strategie erfordert.



der Arbeitgeber geben an, dass die größte Herausforderung beim kompetenzbasierten Recruiting in der korrekten Implementierung besteht¹



Strategien für Arbeitgeber zum Schließen der Kluft

- 1 Nach Möglichkeit Hybrid-Arbeit anbieten**
Homeoffice- oder Hybrid-Arbeit ist nicht für alle Branchen oder Stellen realisierbar. Aber Sie können Flexibilität in anderer Form bieten, beispielsweise Sabbaticals oder gleitenden Ruhestand.
- 2 Transparente Bewerbungsprozesse schaffen**
Nicht nur Kandidat*innen, sondern auch Unternehmen sollten sich wahrheitsgemäß und authentisch präsentieren. Die Verpflichtung zur Transparenz kann etwa darin bestehen, das Gehalt in der Stellenanzeige zu erwähnen oder es zumindest frühzeitig im Bewerbungsprozess offenzulegen.
- 3 Schnell und smart kommunizieren**
Damit Ihnen großartige Kandidat*innen nicht entgehen, sollten Sie Vorstellungsgespräche und Follow-ups schnell vereinbaren. Berücksichtigen Sie auch generationsbedingte Unterschiede. Nutzen Sie die von Kandidat*innen bevorzugte Kommunikationsweise – ob SMS, E-Mail oder Sonstiges.
- 4 Einen kompetenzbasierten Ansatz verfolgen**
Machen Sie mehr passende Kandidat*innen auf sich aufmerksam, indem Sie die Anforderungen für die Stelle überdenken. Streichen Sie zunächst Anforderungen wie Abschlüsse oder Berufserfahrung in Ihren Stellenanzeigen, und bewerten Sie Kandidat*innen dann basierend auf ihren Fähigkeiten und ihrer nicht-akademischen Ausbildung.
- 5 In Employer Branding investieren, um passende Kandidat*innen zu erreichen**
Ihre Arbeitgebermarke vermittelt potenziellen Jobsuchenden Einblick in Ihre Unternehmenskultur und inwiefern sie für einen attraktiven Arbeitsplatz sorgt. Erzählen Sie auf Ihrer Karriereseite, in Unternehmensblogs und auf Social-Media-Seiten Ihre Geschichte. Behalten Sie außerdem die Bewertungen und Kommentare zu Ihrem Unternehmen auf Websites für Arbeitgeberbewertungen im Auge.

Quellen

- 1 Indeed Umfrage mit YouGov 2024, insgesamt N=5.650 Jobsuchende und 3.651 Arbeitgeber
- 2 Indeed Workforce Insights Report 2024

Barrieren abbauen, um
das Potenzial von
Mitarbeiter*innen
auszuschöpfen



Inklusion als Teil der Talentstrategie

Inklusion bedeutet nicht nur, richtig zu handeln. Es geht darum, das Potenzial aller Mitarbeiter*innen voll auszuschöpfen. Indem Unternehmen Hürden für Frauen abbauen, Barrierefreiheit für Arbeitnehmer*innen mit Behinderung bieten und Mitarbeiter*innen jeden Alters unterstützen, schaffen sie eine bessere Kultur und sichern sich zugleich einen Wettbewerbsvorteil. Allzu oft sind erfahrene Arbeitnehmer*innen mit Bias konfrontiert, der dazu führt, dass ihre wertvollen Beiträge ignoriert werden. Wenn Inklusion jedoch als Teil der Talentstrategie genutzt wird, können Unternehmen Top-Performer anziehen, Innovation vorantreiben und Teams mit einem reichen Erfahrungsschatz aufbauen. So sind sie in einer sich rasch wandelnden Welt bestens aufgestellt, um Erfolg zu haben.



Unterstützung und Förderung von Frauen am Arbeitsplatz

Frauen auf der ganzen Welt stehen trotz wirtschaftlicher und kultureller Unterschiede vor ähnlichen Herausforderungen am Arbeitsplatz. Eine weltweite Studie von Indeed in 11 Ländern ergab: Die meisten berufstätigen Frauen betrachten übereinstimmend das Gehalt, die Work-Life-Balance, die Jobsicherheit und die Unternehmenskultur als die wichtigsten Faktoren einer Stelle. Aus der Studie geht auch hervor, dass noch gewaltige Anstrengungen unternommen werden müssen, um eine Gleichstellung der Geschlechter in Bezug auf Vergütung, Aufstiegsmöglichkeiten und Wohlbefinden zu erreichen.

Strategien zur Verbesserung der Arbeitswelt für Frauen

1 Faire Vergütung und Gehaltstransparenz

Frauen haben ein ausgeprägtes Bewusstsein dafür, welchen Wert sie bei der Arbeit erbringen, und möchten dafür angemessen vergütet werden. In der Realität erlebt aber die Mehrheit der Frauen Ungleichheit bei der Bezahlung.

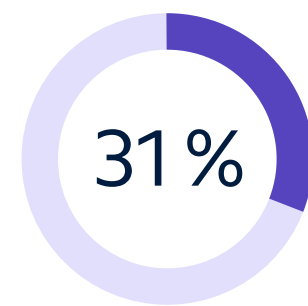


Als Arbeitgeber sollten Sie erwägen, die Gehaltsstrukturen in Ihrem Unternehmen offenzulegen und bei Stellenanzeigen das Gehalt oder Gehaltsspannen anzugeben. Arbeitgeber weltweit folgen dem Trend zur Verringerung der Gehaltsunterschiede. Tatsächlich sind bei 86 % der direkt auf Indeed veröffentlichten Stellenanzeigen Gehaltsinformationen zu finden.²

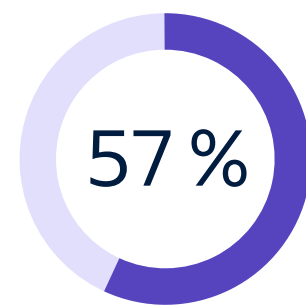


2 Aufstiegsmöglichkeiten

Beförderungen sind ein wesentlicher Bestandteil der beruflichen Entwicklung, doch weniger als ein Drittel der Frauen ist in ihrer derzeitigen Position mit den Aufstiegsmöglichkeiten zufrieden.



der Frauen sind mit ihren Aufstiegschancen unzufrieden¹



der Frauen stimmen zu, dass Schulungs- und Entwicklungsmöglichkeiten bei der Jobsuche wichtig sind¹





Arbeitgeber sollten durch aktive Karriereplanung und -entwicklung eine strukturierte Strategie einführen und klar darlegen, was von Arbeitnehmer*innen erwartet wird, um die nächste Stufe zu erreichen oder eine neue Stelle zu übernehmen, die ihren beruflichen Zielen entspricht. Arbeitgeber könnten außerdem Arbeitsaufgaben mit anspruchsvollen neuen Herausforderungen oder laterale Versetzungen in Betracht ziehen, in denen Frauen eine Stelle außerhalb ihrer Qualifikationen besetzen. Diese Maßnahmen fördern die Mitarbeiterbindung und das Talentmanagement und geben Frauen die Gelegenheit, ihre Karriere auf nichtlineare Weise zügig voranzutreiben.

3 Unterstützung von Wohlbefinden und psychischer Gesundheit

Ein gesunder Arbeitsplatz ist ein Arbeitsplatz, an dem Arbeitnehmer*innen und ihre Führungskräfte aktiv zusammenarbeiten. Gemeinsam schaffen sie eine Umgebung, die die Gesundheit, Sicherheit und das Wohlbefinden aller Arbeitnehmer*innen fördert und schützt. Arbeitgeber könnten klare Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien umsetzen, ein Employee Assistance Program einführen, Trainings zu psychischer Gesundheit anbieten und Ressourcen zur psychischen Gesundheit für Frauen leichter zugänglich machen.

4 Schaffung einer Kultur der Zugehörigkeit

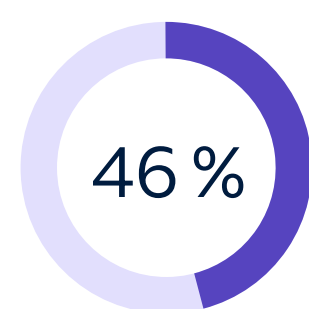
Bei der Frage, was Arbeitgeber unternehmen, um eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der sich Frauen willkommen fühlen, gibt ein konstant hoher Anteil an Frauen „Nichts davon“ an (40%).¹ Dies ist eine gute Gelegenheit für Arbeitgeber, die Umsetzung einiger der folgenden Strategien und Programme in Betracht zu ziehen, damit sich ihre Arbeitnehmer*innen gehört, respektiert und einbezogen fühlen:

-  Gründung einer Taskforce für Frauen
-  Trainings zu unbewussten Vorurteilen
-  Mentoring-Angebote und Allyship-Programme
-  Vortragsreihe mit Motivationsredner*innen

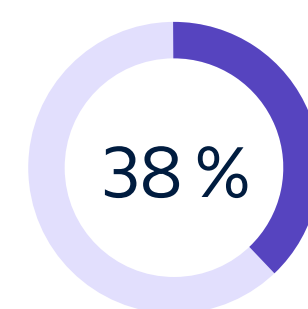


Die Arbeit für alle barrierefrei gestalten

Menschen mit Behinderung werden oft aufgrund von Hürden und Barrieren aus der Arbeitswelt ausgeschlossen. Bereits in der Schule werden die Anforderungen vieler Kinder mit Behinderung nicht erfüllt. Teilweise wird ihnen sogar davon abgeraten, einen Hochschulabschluss anzustreben. Entsprechend verfügen sie beim Eintritt in das Erwachsenenleben zwar häufig über wertvolle Kompetenzen, haben aber keinen Abschluss. Sie werden somit von Recruiting-Prozessen ausgeschlossen, bei denen Bildungsnachweise überbewertet werden. Dies verdeutlicht, warum die Beschäftigungsraten von Menschen mit Behinderung weltweit deutlich unter denen von Menschen ohne Behinderung liegen. Trotz gesetzlichen Quoten und staatlichen Subventionen stellen viele Unternehmen in Deutschland keine Menschen mit Behinderung ein und lassen sich dadurch wertvolles Potenzial entgehen.



Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderung in Deutschland verglichen mit der Arbeitslosenquote insgesamt³



Arbeitgeber in Deutschland, die die gesetzlich verpflichtende Quote für Einstellungen von Menschen mit Behinderung erfüllen³



Strategien zur Inklusion von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz

- 1 Normalisierung der Inklusion von Menschen mit Behinderung**

Ebnen Sie den Weg für eine respektvollere Interaktion mit Kolleg*innen mit Behinderung, indem Sie allen Mitarbeiter*innen Schulungen zu allgemeinen und inklusiven Umgangsformen anbieten. Ebenso können Sie Ihre Employee Resource Groups (ERGs) stärken. So können sich diese im Unternehmen Gehör verschaffen und kulturelle Anpassungen durchsetzen, die langfristige Änderungen bewirken.
- 2 Einführung von kompetenzbasiertem Recruiting**

Erwägen Sie gegebenenfalls die Umstellung auf einen kompetenzbasierten Recruiting-Ansatz. Indem Sie die tatsächlichen Fähigkeiten und Erfahrungen von Kandidat*innen priorisieren, beseitigen Sie den Bias in Bezug auf den Bildungsgrad oder die vermeintlichen Kompetenzen und können sich ganz auf den Wert konzentrieren, den diese Personen beitragen.

- 3 Integration KI-gestützter Technologien**

Künstliche Intelligenz (KI) gewinnt für Arbeitgeber bei der Schaffung eines inklusiveren Arbeitsplatzes zunehmend an Bedeutung. KI-gestützte Technologien wie Apple Personal Voice, Microsoft Copilot und Be My Eyes Be My AI unterstützen die Barrierefreiheit am Arbeitsplatz und integrieren adaptive Technologie in die täglichen Abläufe.

- 4 Schaffung allgemeiner Barrierefreiheit**

Indem Sie standardmäßig barrierefreie Alternativen in die Arbeitsplatzinfrastruktur integrieren, erleichtern Sie Menschen die Offenlegung ihrer Behinderungen. Allgemeine Vorkehrungen wie Videokonferenzen mit Untertiteln, Zeiten ohne Meetings, obligatorische Agenden, geräuschunterdrückende Kopfhörer und Spracherkennungstechnologien bieten allen Mitarbeiter*innen grundlegende Unterstützung bei ihren sich verändernden Bedürfnissen.



Flexibilität und Innovation sind unerlässlich, damit Menschen mit und ohne Behinderung ihr volles Potenzial am Arbeitsplatz entfalten können.“

Keely Cat-Wells
Gründerin und CEO, Making Space

- 5 Bereitstellung von barrierefreien Weiterbildungsmöglichkeiten**

Flexible Lernoptionen wie Online-Kurse und Module zum Selbststudium helfen Mitarbeiter*innen, sich im eigenen Tempo und unter Berücksichtigung ihrer verfügbaren Zeit weiterzuentwickeln. Indem Ihr Unternehmen verschiedenen Lernstilen und -anforderungen gerecht wird, können Sie die Wirkung und die Vorteile Ihrer Schulungsprogramme ausweiten.
- 6 Einbeziehung aller Mitarbeiterstimmen**

Bieten Sie Mitarbeiter*innen mit Behinderung die Chance, an wichtigen Gesprächen teilzunehmen – ob Geschäftsführung, Entwicklung oder Produktkonzeption. So werden diverse gelebte Erfahrungen vertreten und berücksichtigt. Mentoring- und Weiterbildungsprogramme tragen dazu bei, dass Hürden beseitigt werden und alle Mitarbeiter*innen Führungsrollen anstreben können.

Die Stärken von Mitarbeiter*innen verschiedener Generationen nutzen

Unternehmen mit Mitarbeiter*innen verschiedener Altersgruppen können sich einen Wettbewerbsvorteil verschaffen – sowohl durch optimierte Mitarbeiterloyalität und größeres Mitarbeiterwohlbefinden als auch durch das umfassende institutionelle Wissen und die vielfältigen Ansichten. Es lohnt sich zweifellos, altersbedingte Diskriminierung am Arbeitsplatz zu vermeiden.

Strategien zur Vermeidung von Altersdiskriminierung am Arbeitsplatz

- 1 Umformulierung von Stellenanzeigen**
Formulierungen in Stellenanzeigen können bei Jobsuchen in unbeabsichtigtem Bias gegenüber einer bestimmten Altersgruppe resultieren. Prüfen Sie Stellenanzeigen auf Begriffe wie „frisches Talent“ oder „Digital Native“, die in unfairen Weise das Alter von Bewerber*innen vorgeben.
- 2 Schaffung eines inklusiven Bewerbungsprozesses**
Ein inklusiver Bewerbungsprozess bedeutet, dass der Fokus auf den Kompetenzen statt auf der Erfahrung liegt. Vermeiden Sie es auch, Kandidat*innen aufgrund von altersbezogenen Annahmen herauszufiltern. Ältere Bewerber*innen könnten beispielsweise bei einem Karrierewechsel an einer Position auf niedrigerem Niveau interessiert sein. Jüngere Bewerber*innen dagegen verfügen unter Umständen über die nötigen Kompetenzen, um in einer leitenden Position zu glänzen.
- 3 Förderung von kontinuierlicher Weiterbildung und Karriereentwicklung**
Entwickeln Sie Programme, die kontinuierliches Lernen und die Entwicklung von Kompetenzen fördern. Dies unterstützt die Karriereentwicklung und vereint Mitarbeiter*innen jeder Generation in einer motivierten, zukunftssicheren Belegschaft.

- 4 Unterstützung von generationsübergreifendem Lernen**
Bieten Sie Mitarbeiter*innen unterschiedlichen Alters die Möglichkeit, zusammenzuarbeiten und voneinander zu lernen – in Form von Mentoring-Programmen, generationsübergreifenden Teams oder von Mitarbeiter*innen geleiteten, altersspezifischen Initiativen wie einer Inclusion Business Resource Group (IBRG).



Quellen

1 Indeed-Umfrage: *Beyond Empowerment: Promoting Women for Better Work (Unser Bestreben: Bessere Arbeit für Frauen)*
2 Indeed-Daten, weltweit

3 2023, Inklusionsbarometer

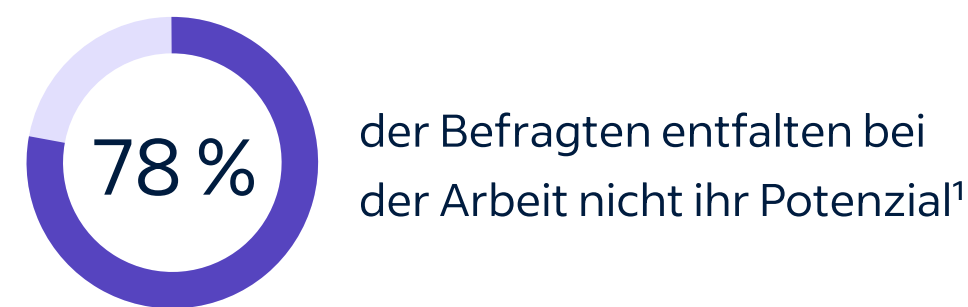
Mehr Wohlbefinden
am Arbeitsplatz, um
Top-Talente zu
gewinnen und zu
halten



Das Wohlbefinden wirkt sich maßgeblich auf die Leistung aus

Indeed verfolgt das Ziel, ein besseres Arbeitsumfeld für alle zu schaffen, und misst dem Wohlbefinden am Arbeitsplatz bereits seit Langem große Bedeutung zu. Wir verfügen über den weltweit größten Datensatz zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz: Er basiert auf Daten aus 19 Ländern und umfasst mehr als 250 Millionen Datenpunkte.¹

Unser Global Work Wellbeing Report 2024 ergab, dass sich das Wohlbefinden am Arbeitsplatz noch nicht wieder auf dem Vor-Pandemie-Niveau befindet. In den letzten vier Jahren hat es sich sogar stetig verschlechtert. Eine erschreckende Mehrheit der Befragten gab an, dass sie bei der Arbeit nicht ihr Potenzial entfaltet. Dies lässt auf Probleme bei allen vier Indikatoren für das Wohlbefinden schließen: Zufriedenheit, Sinn, Erfüllung und insbesondere Stress.



Gehalt und Flexibilität gelten oft als die wichtigsten Aspekte für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz, aber Mitarbeiterumfragen widerlegen dies. Stattdessen rangieren Zugehörigkeit, Inklusion und Begeisterung für die Arbeit auf den ersten drei Plätzen, wobei die Zugehörigkeit an erster Stelle steht.¹



Zugehörigkeit bedeutet, als Mensch behandelt zu werden. Am Arbeitsplatz authentisch zu sein und wertvolle soziale Beziehungen zu knüpfen – und vielleicht sogar Freunde bei der Arbeit zu finden.“

Jan-Emmanuel De Neve

Professor of Economics und Leiter des Wellbeing Research Centre,
University of Oxford

Wohlbefinden ist für Unternehmen mit Vorteilen verbunden

Laut einem von Indeed gesponserten Bericht von Harvard Business Review Analytics Services sagen Unternehmen fast einstimmig, dass zufriedene Arbeitnehmer*innen einen Wettbewerbsvorteil darstellen und die Talentbindung erleichtern.² Und in einem simulierten Portfolio der Top 100 börsennotierten Unternehmen auf Indeed schnitten jene mit hohen Work Wellbeing Scores an der Börse besser ab.¹ Diese Ergebnisse bestätigen, was wir bei Indeed seit Langem glauben: Investitionen in das Wohlbefinden am Arbeitsplatz machen sich für Unternehmen auf vielfältige Weise bezahlt.

Produktivitätssteigerung

Eine Studie zu British Telecom-Callcentern ergab, dass zufriedene Mitarbeiter*innen mehr Anrufe pro Stunde tätigten und 12 % mehr Verkäufe abschlossen. Der Zusammenhang war insbesondere bei jenen Aufgaben offensichtlich, die soziale und emotionale Intelligenz erfordern, wie etwa der Umgang mit verärgerten Kund*innen oder der Verkauf eines komplexeren Produkts.

Talent Attraction

Aus einer MIT-Studie zu den Auswirkungen der Indeed Workplace Wellbeing Scores auf das Verhalten bei der Jobsuche ging hervor, dass Jobsuchende sich mit 80 % höherer Wahrscheinlichkeit bei Unternehmen mit hohen Scores bewerben würden. Ebenso erhalten Arbeitgeber auf höheren Plätzen in der Liste auch mehr Bewerbungen.

Mitarbeiterbindung

Studien zufolge verzeichnen Unternehmen mit hohen Indeed Workplace Wellbeing Scores eine niedrigere Fluktuation. In Unternehmen mit niedrigeren Scores ist sie dagegen höher.¹ Beispielsweise gelang es H&R Block, die Bindungsrate in den letzten Jahren von 89 % auf 93 % zu erhöhen. Mitarbeiterumfragen zeigen, dass dies teilweise auf die Zusatzleistungen zurückzuführen ist, darunter eine „Auszeitwoche“ für Mitarbeiter*innen.



Talent Attraction durch Strategien zur Optimierung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz

Wie sich ein Unternehmen für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz einsetzt, kann entscheidende Auswirkungen auf den Recruiting-Prozess haben. Helfen Sie Ihren Personalverantwortlichen, erfolgreich zu sein, indem Sie das Wohlbefinden in den drei folgenden wichtigen Bereichen konkret unterstützen: Vergütung, Flexibilität sowie Inklusion und Zugehörigkeit.

Vergütung

An der Mitarbeitervergütung ist zu erkennen, ob dem Unternehmen das Wohlbefinden am Arbeitsplatz wichtig ist. Angemessen bezahlte Mitarbeiter*innen sind mit ihrem Job zufriedener, ihrem Unternehmen gegenüber loyaler und können ihre Familie besser versorgen.

- 1 Transparenz**
Seien Sie transparent beim Gehalt und offen für Erhöhungen, um Ungleichbehandlung zu verringern.
- 2 Verhandlung**
Bieten Sie Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, ihr Gehalt zu verhandeln, und erläutern Sie ihnen die Vorgehensweise.
- 3 Angemessene Bezahlung**
Zahlen Sie mindestens einen existenzsichernden Lohn, da dies die Gesundheit verbessern und Symptome psychischer Erkrankungen mildern kann.
- 4 Gewinnbeteiligung**
Beteiligen Sie Mitarbeiter*innen am Gewinn, beispielsweise durch Erwerbsoptionen für Aktien oder Boni.
- 5 Gruppenanreize**
Fördern Sie durch eine Bezahlung nach Leistung in Gruppen den Informationsaustausch, das Vertrauen in das Management und eine positivere Arbeitskultur.

Flexibilität

Wenn Sie den Mitarbeiter*innen erlauben, mehr darüber zu entscheiden, wo und wann sie arbeiten, kann dies das Wohlbefinden und die Produktivität steigern. Darüber hinaus kann Flexibilität in Form von Urlaub aus persönlichen oder beruflichen Gründen angeboten werden, um Erholung und Inspiration zu fördern.

- 1 Homeoffice**
Stellen Sie Mitarbeiter*innen Equipment wie Kopfhörer und Tastaturen bereit, um eine komfortable und produktive Arbeitsumgebung zu fördern.
- 2 Selbstbestimmung**
Erlauben Sie Mitarbeiter*innen, ihre Arbeitszeit selbst einzuteilen, um Stress zu reduzieren und die Work-Life-Balance zu verbessern.
- 3 Auszeit**
Bieten Sie Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu nehmen oder Sabbaticals und zurückgestellte Bezahlung zu nutzen.
- 4 Elternzeit**
Ermutigen Sie Mitarbeiter*innen dazu, die ihnen zustehende bezahlte Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Führen Sie Mechanismen ein, um negative Auswirkungen auf die Karriere – beispielsweise aufgrund von verpassten Chancen – abzuschwächen.



Inklusion und Zugehörigkeit

Zugehörigkeit bedeutet, dass Menschen sie selbst sein können und sich dabei akzeptiert und unterstützt fühlen.

- 1 Inklusion**
Fördern Sie Inklusion. Vielfältige Teams mit inklusiver Kultur tragen nicht nur zum Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen bei, sondern können mit Innovation und Führungsstärke auch die Leistung des Unternehmens steigern.
- 2 Bias reduzieren**
Entfernen Sie Wörter, die mit Gender-Stereotypen in Verbindung gebracht werden, aus Stellenanzeigen. Anonymisieren Sie Bewerbungen, um Stereotypisierung auszuschließen. Testen Sie Bewerber*innen in späteren Phasen des Recruiting-Prozesses.
- 3 Repräsentation**
Verbessern Sie die Repräsentation auf Führungsebene mithilfe von Mentoring und Sponsoring, speziell für unterrepräsentierte Gruppen.



Quellen

1 Indeed Globaler Work Wellbeing Report 2024, analysiert vom University of Oxford Wellbeing Research Centre mit Unterstützung von Dr. Jan-Emmanuel De Neve und Dr. George Ward

2 Indeed-Report: *Tapping Into Today's Tech Talent* (So erreichen Sie heutzutage IT-Talente), 2024

Recruiting mit Blick
auf die Kompetenzen
der Zukunft - für
langfristigen Erfolg

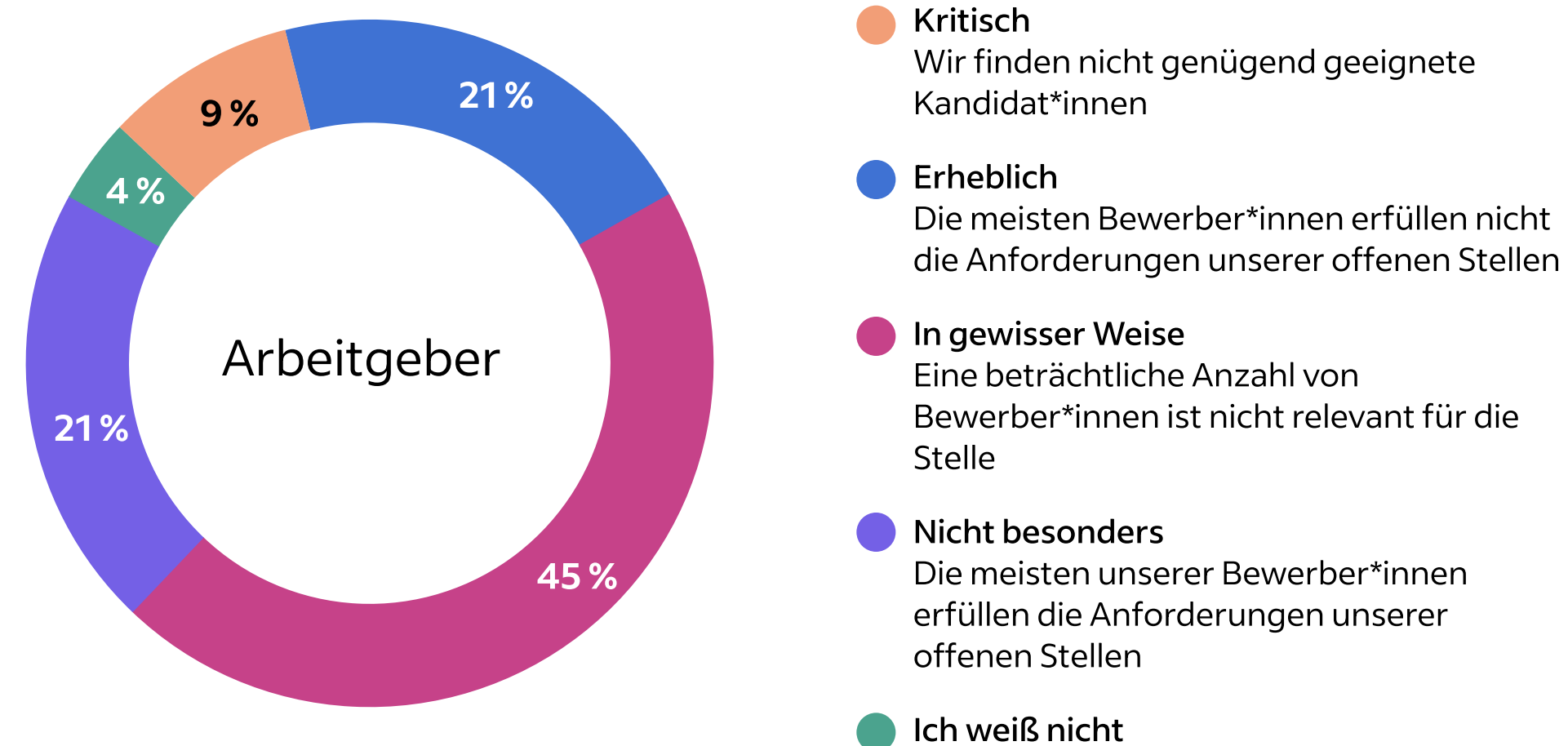


Die Herausforderung beim kompetenzbasierten Recruiting

Jobsuchende glauben, der Hauptgrund, warum sie Stellen nicht bekommen, bestehe darin, dass sie mit einer überwältigenden Anzahl passender Kandidat*innen um eine überschaubare Auswahl an Stellen konkurrieren. Daher setzen viele bei ihren Bewerbungen darauf, sich möglichst breit gestreut zu bewerben, statt selektiv und gezielt vorzugehen. Sie berücksichtigen bei ihren wahllosen Bewerbungen häufig nicht, dass diese weder ihren Kompetenzen noch ihrer Erfahrung entsprechen. Ebenso versäumen sie es in vielen Fällen, ihre Kernqualifikationen im Lebenslauf und Anschreiben zu erwähnen, um aus der Masse der Bewerber*innen hervorstechen.

Arbeitgeber berichten, dass sie Bewerbungen genau unter die Lupe nehmen und nach geeigneten Kandidat*innen suchen. Laut einer Studie von Indeed berücksichtigen Arbeitgeber die Verfügbarkeit, den Standort und die Reaktionsfähigkeit von Bewerber*innen, um die Qualität des „Gesamtpakets“ zu beurteilen. Fehlen diese Elemente, haben Arbeitgeber den Eindruck, dass es an passenden Bewerbungen mangelt. Das Problem kann jedoch einfach darin bestehen, dass passende Jobsuchende Bewerbungen von geringer Qualität einreichen.¹

Ist der Mangel an geeigneten Kandidat*innen ein Problem für Ihr Unternehmen? Falls ja, inwiefern?²



So verändert KI das Recruiting

KI verändert den Recruiting-Markt sowohl für Jobsuchende als auch für Arbeitgeber. Für Jobsuchende bedeutet die Einführung von KI am Arbeitsplatz, dass die Fähigkeiten, die Jobsuchende für künftige Aufgaben benötigen, derzeit neu definiert werden. Es gibt also niemanden, der schon jetzt alle mitbringt.

Auf dem heutigen Stand ist generative KI am besten für die Unterstützung bei relativ unkomplizierten Aufgaben geeignet, die nur wenig Problemlösungsvermögen und keine praktische Ausführung erfordern. In Jobs, in denen es eher um praktische Tätigkeiten geht – z. B. Fliegen oder Kochen –, ist generative KI nur begrenzt hilfreich. Die Rollen von Wissensarbeitskräften sowie zur Remote-Arbeit geeignete Tätigkeiten sind potenziell am stärksten durch Veränderungen aufgrund von generativer KI gefährdet. Dies verdeutlicht, wie wichtig Weiterbildung und kontinuierliches Lernen sind.

Auf Arbeitgeberseite kann KI-Technologie Personalverantwortlichen helfen, einfacher und schneller geeignete Talente zu finden. KI kann bei der Erstellung ansprechender Stellenanzeigen unterstützen und vorrangig nach bestimmten Fähigkeiten statt nach Qualifikationen filtern. In der Vergangenheit mussten Bewerber*innen beispielsweise genau die Formulierungen aus der Stellenbeschreibung verwenden, um als potenziell geeignet erkannt zu werden. Mithilfe von KI können Arbeitgeber schneller und einfacher identifizieren, ob ein Kandidat oder eine Kandidatin über die gewünschten Fähigkeiten verfügt.



Mitarbeiterin hat Erfahrung mit der Arbeit an der Kasse in einem Café



Arbeitgeber wünscht sich Erfahrung am Point of Sale im Einzelhandel





Strategien zum Besetzen von Stellen und Überbrücken von Qualifikationslücken

1 Benachbarte Kompetenzen und interne Kandidat*innen priorisieren

Auf einem angespannten Arbeitsmarkt kann es helfen, Stellen mit internen Kandidat*innen zu besetzen. Versteifen Sie sich nicht auf die direkte Erfahrung, sondern prüfen Sie, ob bestehende Mitarbeiter*innen über benachbarte Kompetenzen für die zu besetzende Stelle verfügen. So könnten etwa Kundendienstmitarbeiter*innen für eine Stelle im Sales- oder Account-Management geeignet sein.



Mir liegt viel an benachbarten Kompetenzen und interner Mobilität. Viele Arbeitgeber konzentrieren sich darauf, offene Stellen proaktiv mit Personen aus ihrer Belegschaft zu besetzen. Das kann dabei helfen, marginalisierten Mitarbeiter*innen Chancen zu ermöglichen, die diese eventuell nicht in Betracht gezogen haben, und sicherstellen, dass sie in den internen Karrierezyklus einbezogen werden.“

Wendy Wick

Senior Vice President, PeopleReady

2 Stellenbeschreibungen überarbeiten

Um Ihren Talentpool zu vergrößern, sollten Sie die Formulierungen in Ihren Stellenanzeigen prüfen. Vermeiden Sie Fachbegriffe und Bias. Wenn Sie für Kandidat*innen interessant sein möchten, die bislang keine Gelegenheit hatten, sich in dieser Art von Rolle zu beweisen, müssen Sie auf verständliche Formulierungen achten.

3 Medium für die Anzeigenschaltung ändern

Auch wo Stellenanzeigen geschaltet werden, spielt eine Rolle. Wer immer im selben Teich angelt, fängt immer dieselben Fische. Eine programmatische Anzeigenschaltung ist eine sehr gute Möglichkeit, um neue Quellen zu erschließen und die Auswahl an Kandidat*innen breiter zu streuen.

4 Unnötige Anforderungen entfernen

Ein wichtiger Aspekt des kompetenzbasierten Recruiting besteht darin, unnötige Anforderungen in Bezug auf Abschlüsse zu entfernen oder die Anforderungen an die Berufserfahrung zu senken. So erreichen Sie mehr Kandidat*innen am Anfang ihrer Karriere, die Sie ansonsten vielleicht übersehen hätten. Dies funktioniert jedoch nur, wenn die erforderlichen Kompetenzen für die einzelnen Stellen klar definiert werden.

5 Erforderliche Kompetenzen ermitteln

Erstellen Sie eine Liste der erforderlichen Kompetenzen für jede einzelne Stelle in Ihrem Unternehmen. Auf diese Weise erkennen Sie, ob ein Abschluss wirklich nötig ist, und können Stellenbeschreibungen so formulieren, dass sie die erfolgskritischen Fähigkeiten enthalten. Zudem schafft dies faire Bedingungen für interne und externe Kandidat*innen, die nicht über einen Abschluss oder über traditionelle Erfahrung verfügen.

6 Ein digitales Framework schaffen

Nachdem Sie die Kompetenzen ermittelt haben, empfiehlt sich die Investition in ein digitales Framework, um sie auszuschöpfen. Sie können beispielsweise digitale Profile mit den jeweiligen Kompetenzen der einzelnen Mitarbeiter*innen erstellen. Ein solches digitales Framework kann zudem Strategien zur Weiterbildung unterstützen. Wenn Sie bestimmte Kompetenzen in Form von Projekten oder Schulungskursen vermitteln, können Mitarbeiter*innen diese Kompetenzen nach erfolgreichem Abschluss in ihrem Mitarbeiterprofil auflisten.



7 Die Denkweise im Unternehmen ändern

Wenn Personalverantwortliche die Abschlussanforderungen für Stellen entfernen, müssen sie möglicherweise Aufklärungsarbeit leisten und hervorheben, dass so eine größere Vielfalt von Kandidat*innen – nicht weniger geeignete Arbeitnehmer*innen – angesprochen werden sollen. Damit der kompetenzbasierte Recruiting-Ansatz erfolgreich ist, müssen sich die Denkweise und die Kultur im Unternehmen ändern und in die Verhaltensweisen und Einstellungen aller Mitarbeiter*innen auf jeder Ebene einfließen.



Expertentipp: Informieren Sie zunächst die Personalverantwortlichen und stellen Sie die nötigen Ressourcen bereit, um sowohl Manager*innen als auch neuen Mitarbeiter*innen den Weg zum Erfolg zu ebnen. Ergänzen Sie dies nach Bedarf mit Mentoring- und Job-Shading-Programmen, Employee Resource Groups (ERGs) oder anderer Unterstützung.

8 Eine eigene Talent-Pipeline aufbauen

Neben Ausbildungsstellen können sich auch Trainee-Programme für Hochschulabsolvent*innen als nützlich erweisen. Diese Programme ermöglichen die Arbeit in verschiedenen Abteilungen innerhalb des Unternehmens sowie mit Kooperationspartnern, womöglich sogar im Ausland. Neue Mitarbeiter*innen werden auf diese Weise besser ins Unternehmen integriert, lernen die verschiedenen Geschäftsbereiche kennen und finden den für sie am besten geeigneten Arbeitsplatz. Trainee-Programme können die Attraktivität einer Stelle erhöhen und die Mitarbeiterbindung stärken.



Expertentipp: Gehen Sie Partnerschaften mit Bildungseinrichtungen wie Fachhochschulen oder Universitäten sowie mit Nonprofit- und Personalorganisationen ein, um Talente für Ihr Trainee-Programm zu finden.

9 Erfolg messen und Führungskräfte zur Verantwortung ziehen

Definieren Sie Kennzahlen zur Bewertung des Erfolgs Ihrer Programme und behalten Sie diese im Blick. Messen Sie beispielsweise die Rate abgeschlossener Bewerbungen und die Conversion Rate für Auszubildende, die als Mitarbeiter*innen übernommen werden. Erfassen Sie neu eingestellte Mitarbeiter*innen sowie die Fluktuationsraten, die Karriereentwicklung und Beförderungen.

10 Klein anfangen und gezielt vorgehen

Diese Änderungen gehen ziemlich weit, und wenn Sie versuchen, alles gleichzeitig anzugehen, kann Sie das schnell überfordern. Teilen Sie die Arbeit stattdessen nach Jobkategorien oder Stellen mit hohem Personalbedarf auf und konzentrieren Sie sich auf jeweils einen Aspekt. Im Laufe der Zeit werden Sie immer besser verstehen und einschätzen können, was der Markt zu bieten hat und wie Sie externe Gruppen und interne Mitarbeiter*innen gezielter erreichen.



Quellen

1 Indeed-Daten (intern), Qualität von Bewerbungen, Juli 2024

2 Indeed-Umfrage mit YouGov 2024, insgesamt N=5.650 Jobsuchende und 3.651 Arbeitgeber

Der Weg in eine bessere Zukunft der Arbeit

Angesichts der anhaltenden Veränderungen auf dem Recruiting-Markt ist es an der Zeit, Ihre Recruiting-Strategie zu überdenken. Unternehmen, die neue Ansätze nutzen, Menschen in den Fokus rücken und in kontinuierliches Wachstum investieren, verbessern ihre Recruiting-Ergebnisse und treiben den langfristigen Geschäftserfolg voran.

Indem Unternehmen die Kluft zwischen den Erwartungen der Kandidat*innen und den Recruiting-Praktiken überbrücken, unnötige Hürden beseitigen, das Mitarbeiterwohlbefinden fördern und Qualifikationslücken schließen, schaffen sie eine Belegschaft, die auf die kommenden Herausforderungen vorbereitet ist.

Die Zukunft der Arbeit gehört den Unternehmen, die bereit sind, sich weiterzuentwickeln. Indeed kann Sie mit Erkenntnissen und Strategien dabei unterstützen, diese Veränderungen souverän zu meistern. Gemeinsam können wir mit wirksamen Schritten den Weg in eine Zukunft mit besserem Recruiting, besserer Arbeit und besseren Lebensumständen beschreiten.



„Kompetenzbasiertes Recruiting kann dabei helfen, die Herausforderungen, mit denen Arbeitgeber konfrontiert sind – keine geeigneten Talente finden, langwierige Recruitingprozesse, Probleme bei der Mitarbeiterbindung, Schwierigkeiten bei der Diversifizierung des Personals – heute und in Zukunft zu meistern.“

Liz Voigt
Senior Manager of Social Impact bei Indeed



Die Informationen in diesem Dokument werden gefälligkeitsweise und nur zu Informationszwecken bereitgestellt. Indeed ist kein Rechtsberater.

Dieses Dokument unterliegt dem Urheberrecht von Indeed, Inc. Die Nutzung, Änderung, Vervielfältigung, Weitergabe oder Wiederveröffentlichung des gesamten oder eines Teils des vorliegenden Dokuments ohne die schriftliche Genehmigung von Indeed ist ausdrücklich untersagt. Indeed übernimmt keine Haftung für die Verwendung oder Anwendung der in diesem Dokument enthaltenen Informationen und deren Auslegungen. Copyright © 2025 Indeed, Inc. Alle Rechte vorbehalten.

The Indeed logo is centered on a background of soft, overlapping curves in shades of light purple and pale yellow. The logo itself consists of a blue lowercase 'i' with a thin blue arc above it, followed by the word 'indeed' in a bold, blue, sans-serif font.

indeed