

Leitfaden für Arbeitgeber zum kompetenzbasierten Recruiting

**Vorteile des kompetenzbasierten
Recruitings für Menschen und
Unternehmen**





Eine Mitteilung von

LaFawn Davis, Chief People & Sustainability Officer, Indeed

Ich arbeite, seit ich 14 bin, manchmal in zwei Jobs gleichzeitig. Als die Dotcom-Blase im Jahr 2000 platzte, wurde ich zum ersten Mal in meinem Leben entlassen und blieb sechs Monate lang arbeitslos. Mein Sohn und ich zogen wieder bei meinen Eltern ein, und ich schämte mich. Trotz meiner Bemühungen, Arbeit zu finden, lehnte mich ein Unternehmen nach dem anderen ab, weil ich keinen Hochschulabschluss habe.

Ich weiß, wie es ist, mit Hindernissen auf dem Arbeitsmarkt zu kämpfen, nach unnötigen Zeugnissen und nicht nach Kompetenzen beurteilt zu werden und das Gefühl zu haben, den Anschluss an die Arbeitswelt zu verlieren. Und so wie es mir erging, ergeht es auch Millionen von talentierten Jobsuchenden: Sie werden übersehen, da sie nicht den richtigen Abschluss vorweisen können. Stellen Sie sich vor, wie viele ungenutzte Talente sich Ihr Unternehmen entgehen lässt.

Deshalb konzentriert sich Indeed darauf, Arbeitgeber bei der Einführung kompetenzbasierter Recruitingstrategien zu unterstützen.

Wenn Sie den Job erledigen können, sollten Sie ihn auch bekommen – unabhängig davon, wo oder

wie Sie Ihre Kompetenzen erworben haben. Davon bin ich fest überzeugt. Aber ich weiß auch, dass es Zeit und Mühe kosten wird, Recruiting-Gewohnheiten zu ändern. Viele Arbeitgeber kennen kompetenzbasiertes Recruiting noch nicht. Sie müssen sich zunächst mit dieser Strategie vertraut machen, um zu verstehen, warum sie nicht nur für die Menschen, sondern auch für das Unternehmen von Vorteil ist.

Wenn Sie in Ihrem Unternehmen eine Strategie einführen möchten, bei der kompetenzbasiertes Recruiting im Mittelpunkt steht, ist Indeed Ihr Partner. Die Erkenntnisse in diesem Leitfaden stammen aus dem neuesten Indeed Jahresbericht „Intelligenteres Recruiting dank datengestützter Einblicke“, in dem es darum geht zu verstehen, wie Jobsuchende und Arbeitgeber über Qualität beim Recruiting denken. Ich hoffe, dass Sie diesen Leitfaden nutzen, um souverän Gespräche über kompetenzbasiertes Recruiting zu führen, Skeptiker zu überzeugen und Ihrem Unternehmen zu verstehen helfen, wie sich kompetenzbasiertes Recruiting in Ihre kurz- und langfristigen Strategien zur Talentakquise und Mitarbeiterbindung einfügt.

Methodik

Der Indeed-Jahresbericht zur Qualität beim Recruiting basiert auf einer Online-Umfrage, die vom 21. Juni bis zum 12. Juli 2024 durchgeführt wurde.

Zu den Befragten gehörten:

- 9.671 Jobsuchende, definiert als Personen, die in Voll- oder Teilzeitbeschäftigung sind oder Arbeit suchen.
- 5.666 Arbeitgeber, definiert als Personen mit Führungsverantwortung in ihrem Unternehmen.

Diese Umfrage repräsentiert sechs der Kernmärkte von Indeed. Die Befragten pro Land verteilten sich wie folgt:¹

- Jobsuchende: USA (1.027), Kanada (1.003), Großbritannien (1.066), Deutschland (1.014), Frankreich (1.033), Niederlande (507)
- Arbeitgeber: USA (1.003), Kanada (252), Großbritannien (1.128), Deutschland (509), Frankreich (506), Niederlande (253)

Verwenden Sie die folgende Quellenangabe bei Verweisen auf diese Studie:

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

¹Aufgrund unterschiedlicher Stichprobengrößen in den einzelnen Ländern kann es vorkommen, dass einige Prozentsätze, welche die Gesamtwerte für alle sechs Kernmärkte darstellen, nicht 100 % entsprechen.

Inhalt

Eine Botschaft von LaFawn Davis, Chief People and Sustainability Officer bei Indeed	02
Über Indeed	04
Was ist kompetenzbasiertes Recruiting und warum ist es gut für das Geschäft?	05
Wenn ich Abschlusserfordernungen entferne, stelle ich dann weniger geeignete Bewerber*innen ein?	07
Was ist, wenn ich nicht über die Lösungen und Ressourcen verfüge, um kompetenzbasiertes Recruiting umzusetzen?	08
Was haben Aus- und Weiterbildung mit kompetenzbasiertem Recruiting zu tun?	10
Wie hängen kompetenzbasiertes Recruiting und Employer Branding zusammen?	12
Die fünf wichtigsten Punkte für eine erfolgreiche kompetenzbasierte Recruitingstrategie	14
Ressourcen	15

Über Indeed

Indeed ist die weltweit führende Online-Jobseite² mit mehr als 595 Mio. Profilen von Jobsuchenden.³ Bei Indeed stehen die Jobsuchenden an erster Stelle, und wir liefern Arbeitgebern schnell geeignete Matches, um ihre Recruitingbedürfnisse zu erfüllen.

Jeden Tag helfen wir Millionen von Menschen dabei, passende Jobs zu finden und ihre Lebenssituation zu verbessern. Dafür kombinieren wir aktuelle KI-Technologie mit menschlicher Urteilskraft und gegenseitigem Austausch.

Über
595 Mio.
Profile von
Jobsuchenden
weltweit

Indeed Daten (weltweit), Konten von
Jobsuchenden mit einer eindeutigen,
verifizierten E-Mail-Adresse

Führende App
für die Jobsuche
auf iPhones oder
Android-Geräten in
über 25 Ländern

Business Category, Similarweb,
Juni 2023

24 Mio.
Stellenanzeigen
insgesamt
weltweit auf
Indeed

11
geschaltete
Stellenanzeigen
pro Sekunde
weltweit

6,3 Mio.
Bewerbungen
täglich über
Indeed Bewerben
auf Mobilgeräten
weltweit

23,6 Mio.
telefonische
Vorstellungsgespräche
auf Indeed weltweit

610.000
neue
Stellenanzeigen
pro Monat in
Deutschland

Indeed-Daten

Mehr als 60
Länder verfügen
über Indeed
Websites und
erreichen
Menschen auf der
ganzen Welt

²gemäß Comscore, bezogen auf Total Visits weltweit, März 2024

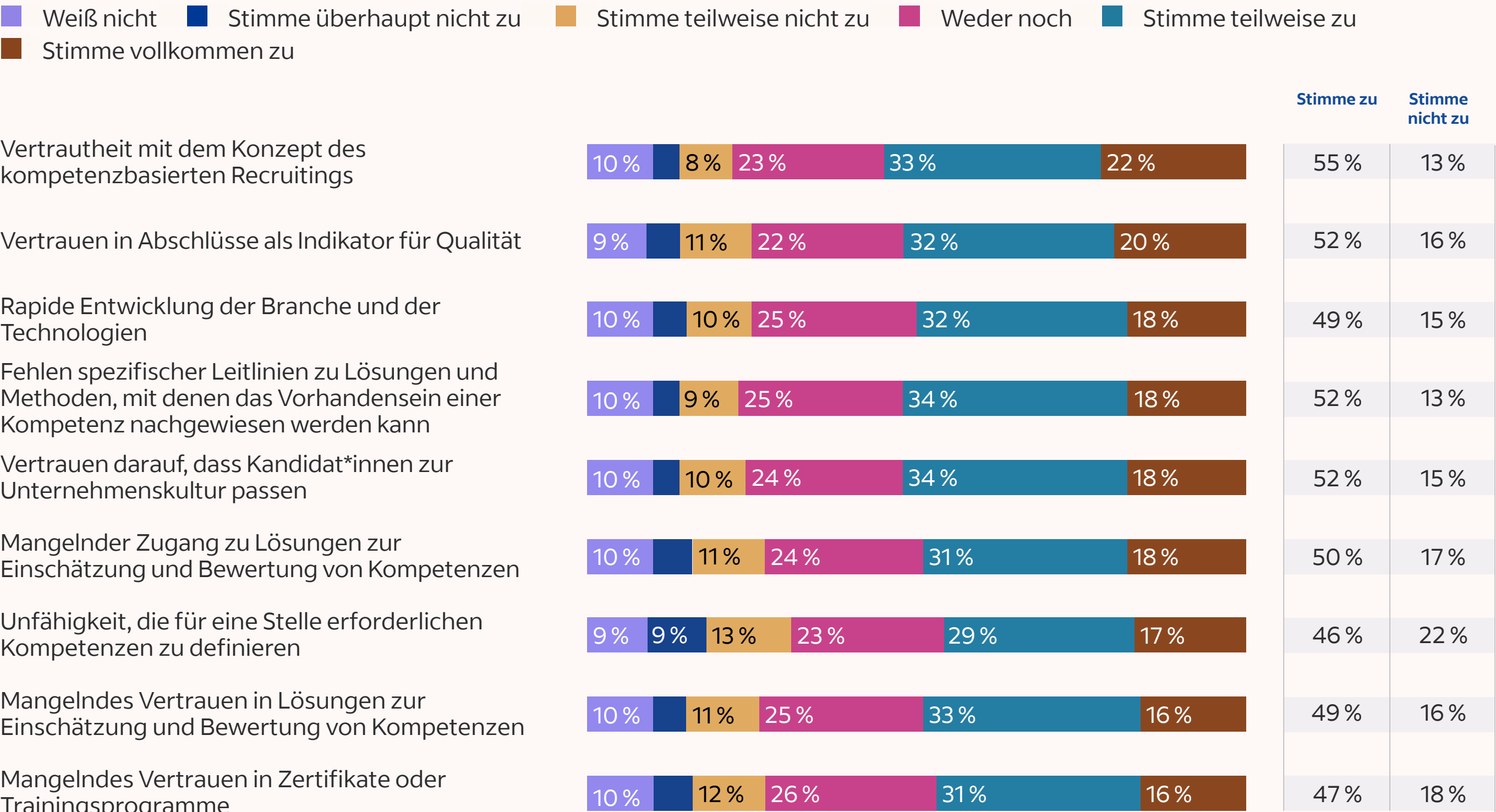
³Indeed Daten (weltweit), Konten von Jobsuchenden mit einer eindeutigen, verifizierten E-Mail-Adresse

Was ist kompetenzbasiertes Recruiting und warum ist es gut für das Geschäft?

Kompetenzbasiertes Recruiting, auch bekannt als „Skills First“, bedeutet, Bewerber*innen anhand ihrer Kompetenzen auszuwählen und zu bewerten – unabhängig davon, wo und wie sie diese Kompetenzen erworben haben. Kompetenzen variieren je nach Rolle, beziehen sich aber auf alle Fähigkeiten, die in einem Arbeitsumfeld eingesetzt werden können – von Programmierung und Datenanalyse bis hin zu Anpassungsfähigkeit und effektiver Kommunikation. Der kompetenzbasierte Ansatz geht davon aus, dass für einige Stellen zwar eine formale Ausbildung und Zertifizierungen erforderlich sind, aber auch, dass diese nicht immer notwendig sind, um bei anderen Stellen erfolgreich zu sein.

Was erschwert es Manager*innen, sich auf kompetenzbasiertes Recruiting einzulassen?

Mangelnde Vertrautheit mit der Strategie ist die am häufigsten genannte Herausforderung in den sechs Schlüsselmärkten.



Frage an Arbeitgeber: Inwieweit, wenn überhaupt, stimmen Sie zu, dass die folgenden Punkte ein Hindernis für Manager*innen darstellen, kompetenzbasiertes Recruiting in Betracht zu ziehen und umzusetzen? Nicht angezeigte Prozentsätze liegen unter 7 %.

Die meisten Jobsuchenden (60 %) geben an, dass sie mit dem Begriff „kompetenzbasiertes Recruiting“ nicht vertraut sind. Und die meisten Arbeitgeber (61 %) sagen, dass sie zwar das Konzept verstehen, sich aber nicht im Klaren darüber sind, was die Strategie beinhaltet. Beide Gruppen wissen jedoch, wie wichtig es ist, dass die Kompetenzen im Mittelpunkt stehen: 67 % der Jobsuchenden und 51 % der Personalverantwortlichen sind der Meinung, dass relevante Berufserfahrung der wichtigste Indikator für passende Bewerber*innen ist – wichtiger als Abschlüsse, Jobtitel und die Anzahl der Jahre an Berufserfahrung.

Mehrere Studien zeigen, dass kompetenzbasiertes Recruiting sowohl für Jobsuchende *als auch* für Arbeitgeber ein Gewinn ist. Hier die wichtigsten Vorteile:

- **Einfachere Talentakquise.** Personalverantwortliche, die kompetenzbasiertes Recruiting betreiben, finden [doppelt so leicht passende Kandidat*innen* als solche, die dies nicht tun.](#)

- **Hochwertigere Einstellungen und weniger Fehlentscheidungen beim Recruiting.** In einer Studie gaben [drei Viertel der Personalverantwortlichen*](#) an, motiviertere Kandidat*innen einzustellen und Fehlentscheidungen zu reduzieren bzw. weniger Kandidat*innen einzustellen, die ungeeignet für die Stelle sind. Untersuchungen von Indeed ergaben, dass einer der am häufigsten genannten Vorteile für Arbeitgeber, die eine kompetenzbasierte Strategie verfolgen, darin besteht, geeignete Kandidat*innen zu gewinnen.
- **Ein erweiterter Talentpool und eine diversifizierte Belegschaft.** 64 Prozent der Arbeitgeber, die kompetenzbasiertes Recruiting eingeführt haben, geben an, dass es die Vielfalt in ihrem Unternehmen verbessert hat, und 59 Prozent sagen, dass sich die Gleichstellung verbessert hat.
- **Bessere Bindung.** Es wurde festgestellt, dass Beschäftigte ohne Hochschulabschluss, die von Unternehmen eingestellt wurden, deren Anforderungen an die Ausbildung sie eigentlich nicht erfüllt haben, [20 % länger*](#) auf einer Stelle bleiben als ihre Kolleg*innen mit Hochschulabschluss.
- **Kosteneinsparungen.** Recruiting ist teuer. Durch die richtige Abstimmung von Kompetenzen und zu besetzenden Stellen können [hohe Fluktuationskosten*](#) vermieden werden.

*Artikel auf Englisch

”

Kompetenzbasiertes Recruiting bedeutet, Bewerber*innen anhand ihrer Kompetenzen auszuwählen und zu bewerten – und zwar unabhängig davon, wo und wie sie diese Kompetenzen erworben haben.“

LaFawn Davis
Chief People & Sustainability
Officer bei Indeed

Wenn ich Abschlussanforderungen entferne, stelle ich dann weniger geeignete Bewerber*innen ein?

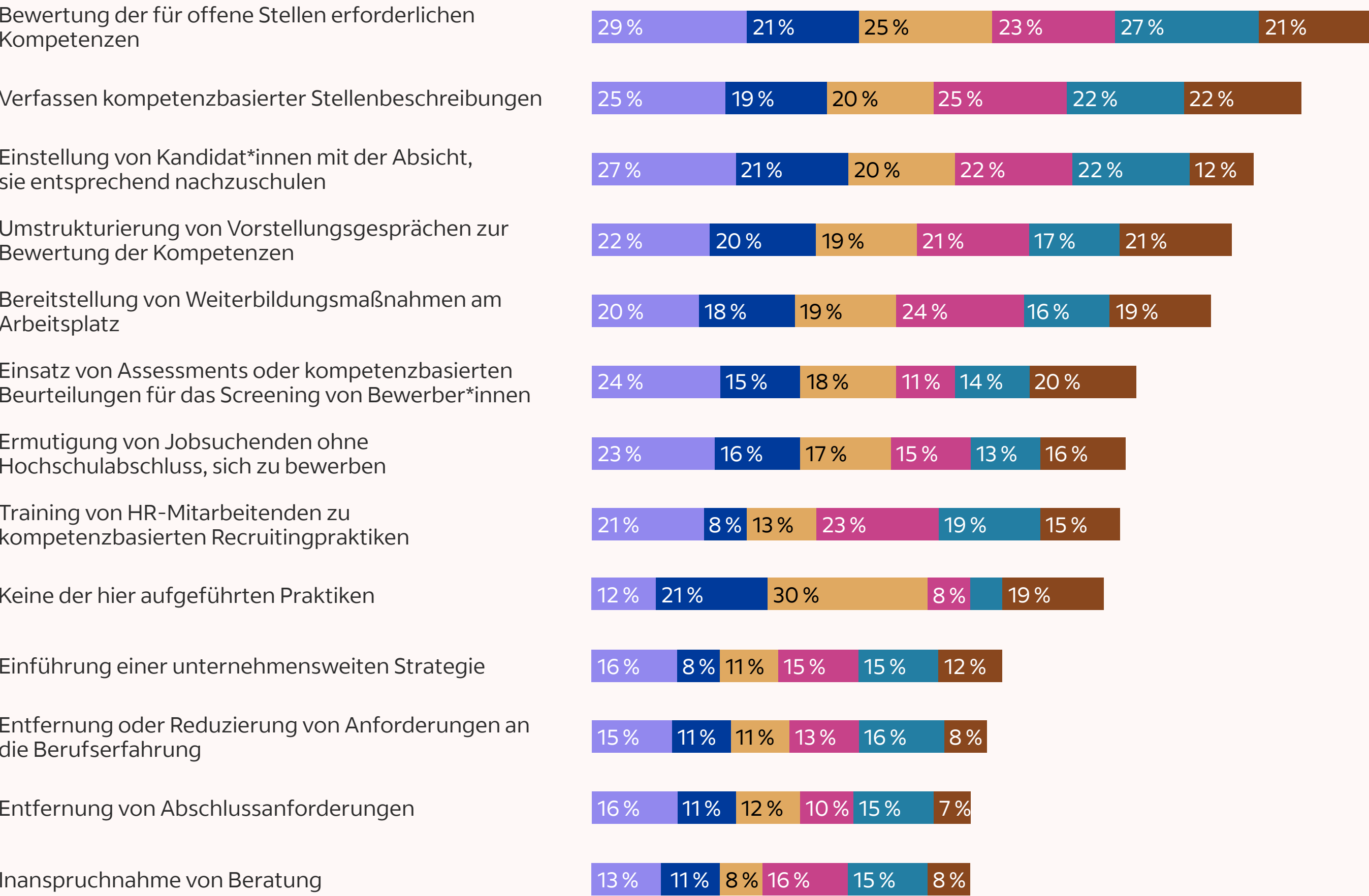
Bewerber*innen ohne traditionelle Qualitätsindikatoren in ihrem Lebenslauf verfügen möglicherweise dennoch über die Kompetenzen, um in einer Stelle erfolgreich zu sein. Sowohl Arbeitgeber als auch Jobsuchende sind sich zunehmend einig, dass Abschlüsse die Eignung für eine Stelle nicht immer vorhersagen können. Die meisten geben an, dass die wertvollsten Kompetenzen, die ein*e Kandidat*in besitzen kann, übertragbare Kompetenzen sind. Dazu gehören beispielsweise die folgenden Kompetenzen: gut mit anderen zusammenarbeiten (90 %), kritisch denken und Probleme lösen (90 %) sowie sich schnell einarbeiten (89 %). All diese Kompetenzen können außerhalb einer Ausbildung entwickelt werden.

Während fast die Hälfte der von uns befragten Arbeitgeber in sechs Ländern eine kompetenzbasierte Recruitingstrategie definiert hat, verzichten jedoch nur 13 % auf eine bestimmte Berufserfahrung in Jahren oder haben ihre Anforderungen in dieser Hinsicht reduziert. Der gleiche Prozentsatz fordert auch keinen Abschluss mehr. Wenn Anforderungen an die Ausbildung wegfallen, bedeutet das nicht, dass die Qualität der Bewerber*innen sinkt. Vielmehr werden Hürden beseitigt, um Bewerber*innen mit den gefragten Kompetenzen zu erreichen.

Wie haben Unternehmen eine kompetenzbasierte Strategie eingeführt?

Arbeitgeber setzen zwar eine Reihe von Praktiken um, aber in Ländern, in denen weniger Arbeitgeber kompetenzbasiertes Recruiting betreiben, gibt ein erheblicher Prozentsatz der Arbeitgeber mit einer kompetenzbasierten Strategie an, dass sie keine der aufgeführten Maßnahmen ergreifen.

USA Kanada Großbritannien Deutschland Frankreich Niederlande



Frage an die Arbeitgeber: Inwieweit haben Sie eine kompetenzbasierte Recruitingstrategie eingeführt? Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

Was ist, wenn ich nicht über die Lösungen und Ressourcen verfüge, um kompetenzbasiertes Recruiting umzusetzen?

Mehr als ein Viertel der Arbeitgeber ohne kompetenzbasierte Strategie geben folgende Hürden für die Umsetzung einer kompetenzbasierten Recruitingstrategie an: mangelnder Zugang zu den richtigen Assessments oder Bewertungstools, Schwierigkeiten beim Verfassen von kompetenzbasierten Stellenbeschreibungen und fehlende Kenntnisse zum Bewerten der für die Stelle erforderlichen Kompetenzen.

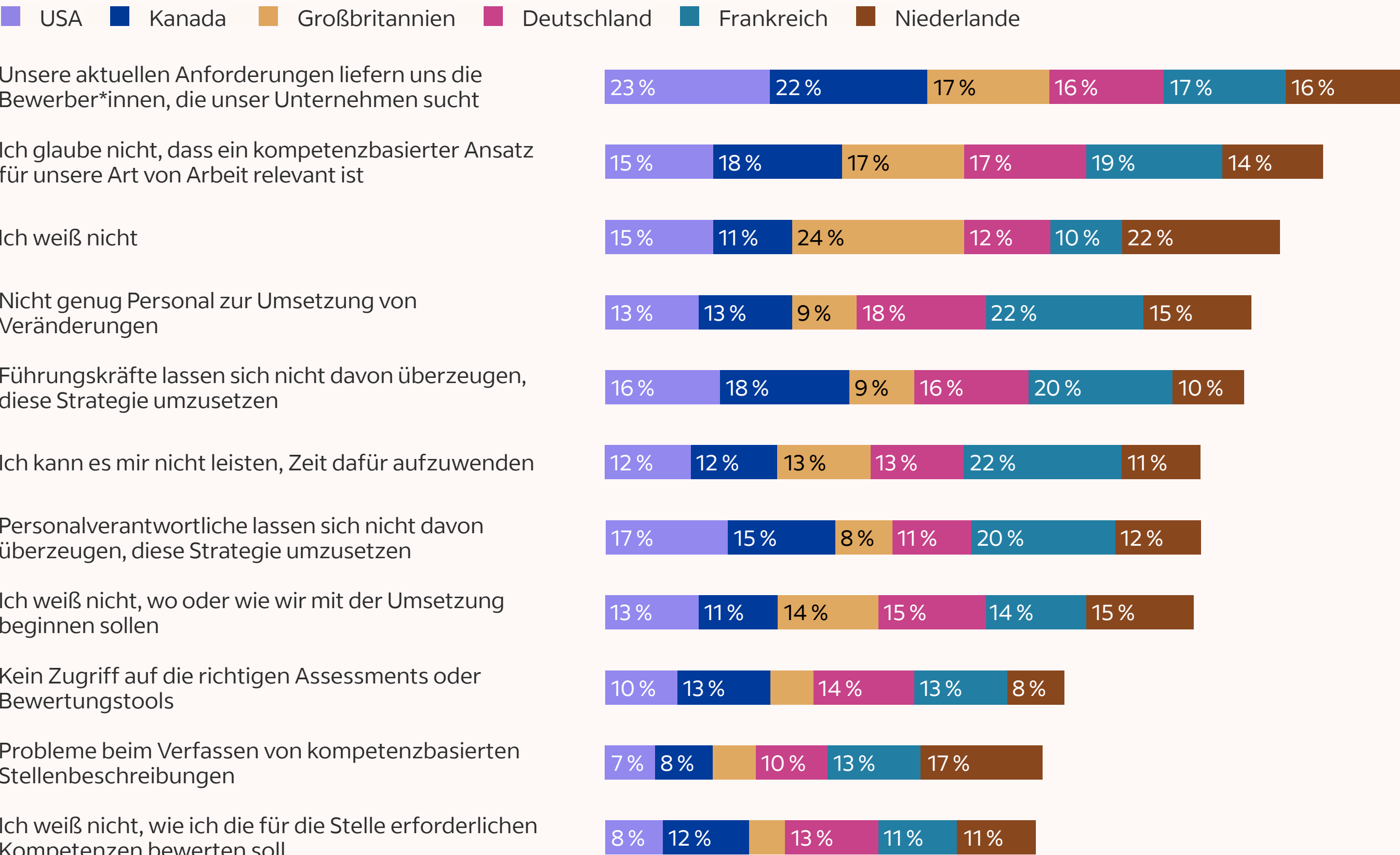
[KI und andere Technologien können diese Lücke schließen](#).^{*} Die KI kann auch bei der Personalisierung des Recruitingprozesses helfen, indem sie Recruiter*innen unterstützt, die relevanten Kompetenzen in den individuellen Hintergründen von Bewerber*innen zu erkennen.

Mit dem richtigen Fokus und geeigneten Sicherheitsvorkehrungen kann KI tatsächlich dazu beitragen, Bias zu verringern und Arbeitgeber mit passenden Kandidat*innen auf der Grundlage ihrer Kompetenzen zusammenzubringen.

^{*}Artikel auf Englisch

Was hält Arbeitgeber davon ab, eine kompetenzbasierte Strategie umzusetzen?

In jedem unserer sechs Schlüsselmärkte sind viele Arbeitgeber der Meinung, dass ihre aktuellen Recruitingstrategien ausreichend sind. Sie nennen jedoch auch einen Mangel an Zeit, Ressourcen und Wissen als Hürden.



Frage an die Arbeitgeber: Was hindert Ihr Unternehmen aus Ihrer Sicht daran, eine kompetenzbasierte Recruitingstrategie einzuführen? Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.
Nicht dargestellte Prozentzahlen: Kein Zugriff auf die richtigen Assessments oder Bewertungstools: 6 % in Großbritannien; Probleme beim Verfassen von kompetenzbasierten Stellenbeschreibungen: 6 % in Großbritannien; Ich weiß nicht, wie ich die für die Stelle erforderlichen Kompetenzen bewerten soll: 5 % in Großbritannien

So kann KI kompetenzbasiertes Recruiting unterstützen:

- **Analysieren Sie Lebensläufe:** „Generative KI-Modelle können eine qualitative Beschreibung der Erfahrungen von Jobsuchenden in die vom Arbeitgeber gewünschte Kompetenzklassifikation übersetzen“, sagt Hannah Calhoon, Vice President of AI bei Indeed. Zum Beispiel könnte ein*e Bewerber*in angeben, dass er oder sie in einem Café an der Kasse gearbeitet hat, während ein Arbeitgeber nach Erfahrung im Bereich „Point-of-Sale im Einzelhandel“ sucht. KI kann dabei helfen, relevante Kompetenzen zu erkennen, selbst wenn Arbeitgeber und Bewerber*innen nicht dieselbe Sprache sprechen. „Das schafft gleiche Wettbewerbsbedingungen für Jobsuchende, die nicht so viel Erfahrung darin haben, ihre Berufserfahrung und ihre Kompetenzen in der Unternehmenssprache zu beschreiben“, sagt Calhoon.
- KI-Modelle wie ChatGPT können dabei unterstützen, attraktive Stellenanzeigen zu formulieren, die genau auf Ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind. Wenn Sie sich dabei bewusst auf die Kompetenzen fokussieren, die für die Stelle gebraucht werden, wird die KI das auch tun.
- **Entwickeln Sie effektive Bewerbungsfragen:** Nur 18 % der Arbeitgeber, die eine kompetenzbasierte Recruitingstrategie definiert haben, verwenden Assessments oder kompetenzbasierte Bewertungen zur Überprüfung von Bewerber*innen. KI kann Entwürfe von Bewerbungsfragen – und sogar Fragen für Vorstellungsgespräche – basierend auf den Kompetenzen erstellen, die für jede Stelle erforderlich sind.

„Es ist, als hätte man einen großartigen Brainstorming-Partner, der Ihnen sehr schnell wirklich taktische Vorschläge machen kann“, sagt Calhoon. „Einen standardisierten Satz von Fragen für Vorstellungsgespräche zu erstellen und KI überprüfen zu lassen, ob Sie allen Kandidat*innen dieselben Fragen gestellt haben, ist ein weiterer Ansatz, um Bias oder Unvollständigkeit im Prozess zu verhindern.“

- **Finden Sie Kandidat*innen mit den richtigen Kompetenzen.** [Mit der Smart Sourcing-Lösung von Indeed](#) können Millionen aktiver Profile gefiltert werden, um geeignete Kandidat*innen zu finden. Arbeitgeber können Zusammenfassungen mit Kandidateninformationen ansehen, individuell angepasste Nachrichten senden und Kandidat*innen einladen, sich zu bewerben.

Es ist 17-mal wahrscheinlicher, dass sich passende Kandidat*innen bewerben, wenn sie eingeladen werden, als wenn sie die Stellenanzeige nur auf der Suchergebnisseite sehen.⁴ „Üblicherweise verfasst man eine Stellenbeschreibung, um potenzielle Bewerber*innen gezielt anzusprechen und hofft dann, dass sie auf die Stellenanzeige klicken und sich bewerben – und dann werden sie erneut gescreent. Mit Smart Sourcing können Sie diese Schritte überspringen“, sagt Thomas Bergman, Senior Director of Product for Matching bei Indeed. „Stellen Sie sich vor, Sie könnten Kandidat*innen noch vor der Bewerbung prüfen, diejenigen auswählen, mit denen Sie ein Vorstellungsgespräch führen möchten, und sich dann direkt an sie wenden.“

Smart Sourcing wird nicht von sich aus einen kompetenzbasierten Ansatz vorantreiben, aber für Arbeitgeber, die die für eine Stelle erforderlichen Kompetenzen identifizieren und priorisieren, kann Smart Sourcing geeignete Kandidat*innen finden, die sonst möglicherweise übersehen würden.

”

Stellen Sie sich vor, Sie könnten Kandidat*innen noch vor der Bewerbung prüfen, diejenigen auswählen, mit denen Sie ein Vorstellungsgespräch führen möchten, und sich dann direkt an sie wenden.

Thomas Bergman
Senior Director of Product
for Matching, Indeed

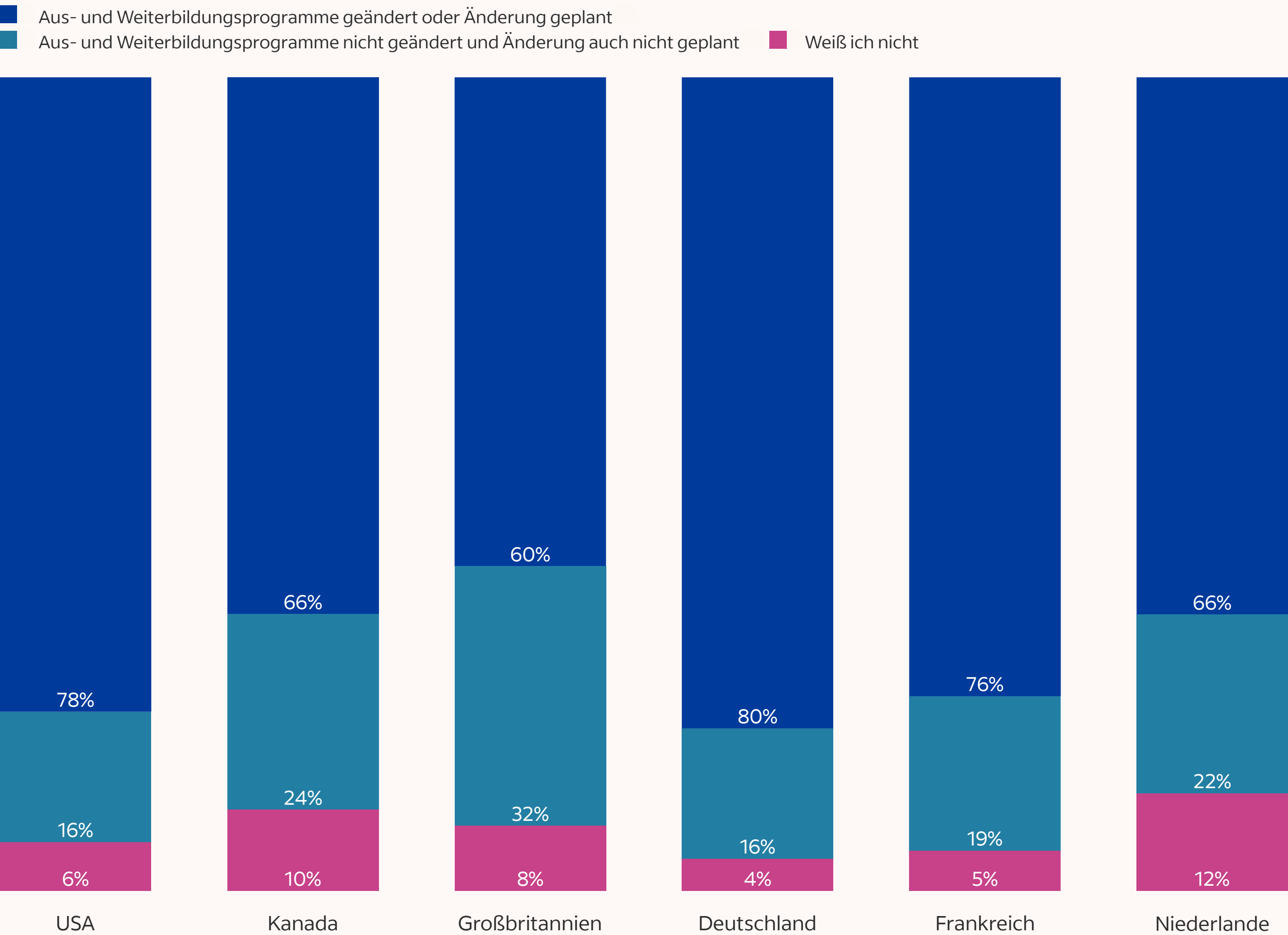
⁴ Indeed-Daten (Deutschland), April 2024 bis September 2024

Was haben Aus- und Weiterbildungsprogramme mit kompetenzbasiertem Recruiting zu tun?

Aus- und Weiterbildungsinitiativen gibt es schon seit einiger Zeit, aber die Mehrheit der Arbeitgeber hat ihre Programme geändert oder plant entsprechende Änderungen, um neue Mitarbeiter*innen beim Erwerb der notwendigen Kompetenzen zu unterstützen. Diese Programme ermöglichen es Unternehmen, Mitarbeiter*innen für die Kompetenzen einzustellen, die sie für die wichtigsten halten, wie kritisches Denken, Teamarbeit und Lernbereitschaft. „Durch die Betonung von Aus- und Weiterbildung können Mitarbeiter*innen auf Erfolgskurs gebracht werden, was wiederum den Erfolg des Unternehmens ermöglicht“, sagt Aline Eastwick-Field, Vice President of Learning and Development bei Indeed.

Verbessern Arbeitgeber ihre Aus- und Weiterbildungsprogramme?

Die meisten Arbeitgeber geben an, dass sie ihre Trainingsprogramme überdenken, um neue Mitarbeiter*innen beim Erwerb der notwendigen Kompetenzen zu unterstützen.



Frage an die Arbeitgeber: Haben Sie Ihr Aus- und Weiterbildungsprogramm geändert oder planen Sie eine Änderung, um neuen Mitarbeitenden zu helfen, die von Ihnen benötigten Kompetenzen zu erwerben?

46 Prozent der Arbeitgeber geben an, dass sie auf Aus- und Weiterbildung setzen, um die benötigte Belegschaft aufzubauen, und das gilt nicht nur für Neueinstellungen. „Bei kompetenzbasiertem Recruiting denken wir normalerweise an externe Einstellungen, aber das ist nur der Anfang“, sagt Eastwick-Field. Der nächste Schritt besteht darin, zu prüfen, wie Sie Ihre vorhandenen Mitarbeiter*innen durch Aus- und Weiterbildungsprogramme wie Mentoring, Lehrstellen und Bezuschussung von Fortbildungskursen weiterqualifizieren können. „Menschen fühlen sich langfristig an ein Unternehmen gebunden, wenn ihnen Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden.“

Arbeitgeber erkennen inzwischen die Notwendigkeit solider Aus- und Weiterbildungsprogramme, um mit den Anforderungen der Arbeitnehmer*innen Schritt zu halten: 57 % der von Indeed befragten Jobsuchenden gaben an, dass sie eine Stelle mit einem weniger wettbewerbsfähigen Gehalt annehmen würden, der Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten bietet, statt einer Stelle mit wettbewerbsfähigem Gehalt ohne Entwicklungsmöglichkeiten. Und 75 % der Jobsuchenden weltweit geben an, dass Angebote zur Aus- und Weiterbildung für sie wichtig sind, wenn sie sich auf eine Stelle bewerben.

Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sind ein wichtiger Bestandteil einer Strategie, bei der die Kompetenzen im Mittelpunkt stehen. Sie können Arbeitgebern helfen, den Talentbedarf zu decken und in der sich wandelnden Recruitinglandschaft agil zu bleiben. Auf der Seite der Jobsuchenden können sie dazu beitragen, dass unterrepräsentierte Bewerber*innen ihr volles Potenzial entfalten.

”

Durch die Betonung von Aus- und Weiterbildung können Mitarbeiter*innen auf Erfolgskurs gebracht werden, was wiederum den Erfolg des Unternehmens ermöglicht.“

Aline Eastwick-Field
Vice President of Learning and
Development bei Indeed

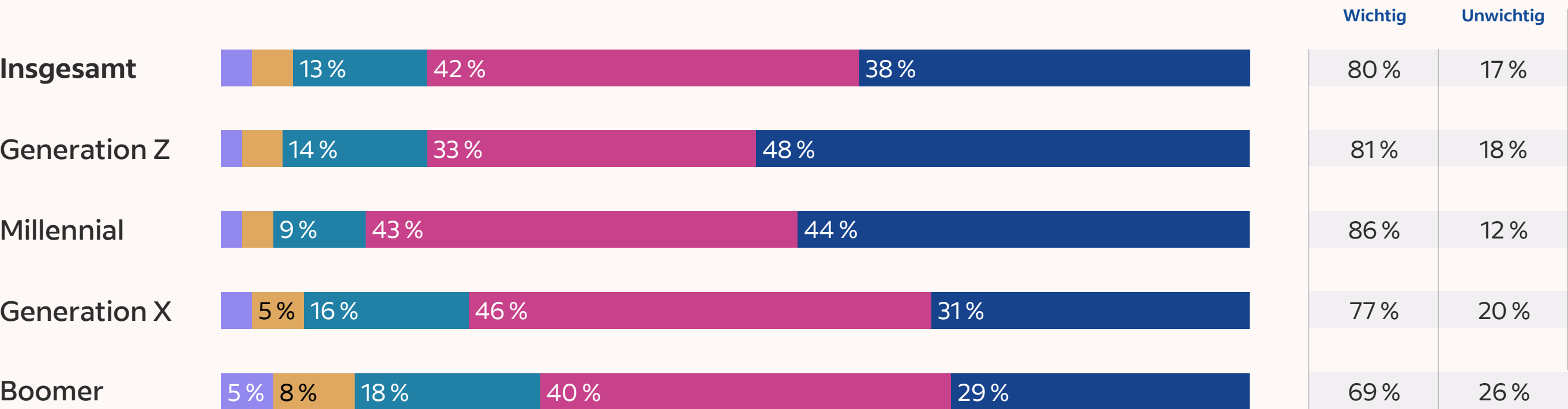
Wie hängen kompetenzbasiertes Recruiting und Employer Branding zusammen?

Was kommt als Nächstes, nachdem Ihr Unternehmen eine erfolgreiche Strategie für kompetenzbasiertes Recruiting entwickelt hat? Jobsuchende über Employer Branding darüber informieren. Zwei Drittel der Jobsuchenden, vor allem aus den jüngeren Generationen, geben an, dass die Marke eines Unternehmens wichtig ist, wenn sie erwägen, sich auf eine Stelle zu bewerben. Obwohl Jobsuchende Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten schätzen, erfahren laut Daten von Indeed die meisten von ihnen erst nach einer Bewerbung, dass die Möglichkeit dazu besteht.

Spielt das Branding eine Rolle, wenn es darum geht, Bewerber*innen anzuziehen?

Eine große Mehrheit der Arbeitgeber aller Generationen ist der Meinung, dass die Marke ihres Unternehmens wichtig für die Gewinnung von Talenten ist. Vor allem jüngere Arbeitgeber sagen dies häufiger.

■ Weiß nicht ■ Überhaupt nicht wichtig ■ Nicht sehr wichtig ■ Ziemlich wichtig ■ Sehr wichtig



Frage an die Jobsuchenden: Wie wichtig ist die Marke, wenn Sie ein Unternehmen als potenziellen Arbeitgeber in Erwägung ziehen?
Nicht angezeigte Prozentsätze liegen unter 5%.

Hier sind einige Überlegungen, wie Sie den kompetenzbasierten Ansatz mit Ihrer Arbeitgebermarke verknüpfen können:

- **Schauen Sie über den Tellerrand hinaus:**

Die meisten Jobsuchenden bewerten die Qualität von Arbeitgebern auf Websites – und Arbeitgeber können ihre Erfahrungen mit kompetenzbasiertem Recruiting in sozialen Medien teilen. Aidan McLaughlin, Global Director of ESG Marketing bei Indeed, ermutigt Arbeitgeber, auf diesen Plattformen kreativ zu werden.

Die Job- und Karriereseite von FedEx umfasst beispielsweise ein Portal, auf dem US-Veteran*innen ihren militärischen Berufscode eingeben und offene Stellen mit passenden Kompetenzen finden können. „Das Unglaubliche daran ist die unmittelbare Ansprache“, sagt McLaughlin. „Sie zeigen damit nicht nur, wie sehr sie militärische Erfahrung zu schätzen wissen, sondern machen es den Bewerber*innen auch leicht.“

- **Der Employer Branding Hub von Indeed**, in dem Arbeitgeber ihr Unternehmensprofil anpassen und ausgewählte Arbeitgeberbewertungen hervorheben können, ist eine weitere nützliche Lösung, mit der Sie Ihre Markengeschichte präsentieren können. Arbeitgeber, die den Employer Branding Hub nutzen, verzeichnen auf Indeed und Glassdoor durchschnittlich 27 % mehr

begonnene Bewerbungen pro Stellenanzeige.⁵ „In Ihrem Employer Branding Hub erhalten Sie Ressourcen, mit denen Sie Stellenbeschreibungen und Social-Media-Inhalte verfassen können, die Kompetenzen und Weiterentwicklung in den Vordergrund stellen. Zudem können Sie damit auch Kandidat*innen ab der ersten Interaktion deutlich machen, dass Kompetenzen sowie Aus- und Weiterbildung im Unternehmen eine wichtige Rolle spielen“, sagt McLaughlin.

Die Bedeutung von Employer Branding darf nicht unterschätzt werden, wenn es darum geht, Ihre Reichweite zu vergrößern. Die bloße Förderung von kompetenzbasiertem Recruiting ist jedoch kein Ersatz für dessen Umsetzung im Unternehmen. Ihr Employer Branding sollte authentisch die Erfahrungen Ihrer Mitarbeiter*innen widerspiegeln. „Bei der Vermittlung eines kompetenzbasierten Ansatzes geht es nicht nur um Worte, sondern auch um Taten“, sagt McLaughlin. „Arbeitgeber sollten sich erst dann auf kompetenzbasiertes Branding konzentrieren, wenn sie eine Grundlage aus messbaren, kompetenzbasierten Praktiken geschaffen haben. Sobald diese Basis vorhanden ist, können Sie die wahren Geschichten und Beispiele von Mitarbeiter*innen teilen, die verdeutlichen, wie Kompetenzen – und nicht Hintergründe, Privilegien und Prestige – in Ihrem Unternehmen Türen öffnen.“

”

Bei der Vermittlung eines kompetenzbasierten Ansatzes geht es nicht nur um Worte, sondern auch um Taten.“

Aidan McLaughlin,
Global Director of ESG
Marketing bei Indeed

⁵ Indeed- und Glassdoor-Daten (weltweit), Februar 2022 bis Februar 2023. Die Ergebnisse können abweichen.

”

Ein kompetenzbasierter Ansatz hilft Ihnen, Ihre Mitarbeitenden zu motivieren und weiterzubilden, um ihre Karrieren und Ihr Unternehmen zukunftssicher zu machen.“

Abbey Carlton
Vice President of Social Impact
and Sustainability bei Indeed

Die fünf wichtigsten Punkte für eine erfolgreiche kompetenzbasierte Recruitingstrategie

- 1) **Von kompetenzbasiertem Recruiting profitieren nicht nur die Mitarbeiter*innen, sondern auch das Unternehmen.** Mithilfe von kompetenzbasierten Praktiken können Arbeitgeber leichter geeignete Bewerber*innen finden, ihren Talentpool erweitern und diversifizieren, die Mitarbeiterbindung erhöhen und die Kosten einer hohen Mitarbeiterfluktuation vermeiden.
 - 2) **Die eigenen Stellenanforderungen zu überdenken, ist der erste Schritt.** Denken Sie an die Kompetenzen, die eine Person jeden Tag bei der Arbeit einsetzt. Die Person hat sie vielleicht in der Schule, bei der Arbeit oder komplett selbstständig erworben. Abgesehen von Branchen, die eine bestimmte Ausbildung und Zertifizierung erfordern, spielt das doch keine Rolle, oder? Wichtig ist, dass diese Person diese Kompetenzen besitzt. Das Gleiche gilt für die Jobsuchenden, die Sie einstellen.
 - 3) **KI und Technologien können dabei helfen, effektive Stellenbeschreibungen zu verfassen, Bewerbungsfragen zu formulieren und potenzielle Bewerber*innen auf der Grundlage relevanter Kompetenzen zu ermitteln.** Smart Sourcing von Indeed ist ein Beispiel für ein KI-gesteuertes Produkt, das Arbeitgebern dabei hilft, die Lücke zwischen der Strategie eines kompetenzbasierten Ansatzes und deren Umsetzung zu schließen.
 - 4) **Aus- und Weiterbildungsprogramme sind ein wichtiger Bestandteil einer kompetenzbasierten Recruitingstrategie.** Mithilfe dieser Programme können Arbeitgeber neue Talente gewinnen und die vorhandene Belegschaft weiterqualifizieren.
 - 5) **Eine Arbeitgebermarke, die kompetenzbasierte Strategien verfolgt, ist für Jobsuchende attraktiv.** Die Integration von kompetenzbasierten Methoden in das Branding Ihres Unternehmens sollte jedoch erst erfolgen, nachdem kompetenzbasierte Praktiken vollständig im Unternehmen umgesetzt wurden.
- Unsere Studie zur Qualität beim Recruiting zeigt, dass sich die Arbeitsmärkte in Schlüsselregionen weltweit an einem Wendepunkt befinden. Jobsuchende und Arbeitgeber sind so frustriert wie seit Jahren nicht mehr, wenn es um das Recruiting geht. Gleichzeitig sehen beide Gruppen Kompetenzen zunehmend als einen Schlüssel zu Qualität, was die Recruitingprozesse allmählich verändert.
- „Ein kompetenzbasierter Ansatz hilft Ihnen nicht nur dabei, großartige Mitarbeitende einzustellen, sondern auch, Ihre Mitarbeitenden zu motivieren und weiterzubilden, um ihre Karrieren und Ihr Unternehmen zukunftssicher zu machen“, sagt Abbey Carlton, Vice President of Social Impact and Sustainability bei Indeed.



Weitere Ressourcen

[Wissenswertes zum kompetenzbasierten Recruiting](#)

Indeed

[Erstellung rechtskonformer Qualifikationsdatenbanken](#)

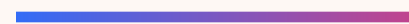
Human Resources Manager

[Studie „Job- & Skill-Barometer, Berufsgruppe IT“](#)

Deutsche Gesellschaft für Personalführung
e.V. (DGFP) + Textkernel

[Ohne Abschluss an die Spitze: Studienabbrecher als IT-Experten von morgen](#)

HR Journal





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.