Intelligenteres Recruiting dank datengestützter Einblicke

Qualität und Kompetenzen

indeed

”

Gehalt, Zusatzleistungen, Standort und Unternehmenskultur sind alle wichtig – aber die Fähigkeit einer Person, die Arbeit zu erledigen, sollte an erster Stelle stehen.“

Abbey Carlton
Vice President of Social Impact and Sustainability bei Indeed

Qualität beim Recruiting

Wir verwenden häufig den Begriff „Qualität beim Recruiting“, definieren jedoch selten, was damit gemeint ist.

Bei Indeed sind wir der Meinung, dass ein besseres Verständnis dafür, was Qualität beim Recruiting für Jobsuchende und Arbeitgeber bedeutet, zu einem besseren Recruiting für alle beitragen kann. Doch es handelt sich dabei um ein komplexes Konzept, dessen Definition sich mit dem kulturellen Wandel und der rasanten Entwicklung des Recrutingmarkts ändert: Heute fragen sich Arbeitgeber und Jobsuchende, wie künstliche Intelligenz (KI) die für Arbeitsplätze erforderlichen Kompetenzen in verschiedenen Branchen und den Bewerbungs- und Recruitingprozess verändern wird.

Das Verständnis der Qualität ist von zentraler Bedeutung, um diese Herausforderungen zu meistern. Wir haben eine weltweite Umfrage durchgeführt, um herauszufinden, wie Jobsuchende und Personalverantwortliche weltweit Qualität beim Recruiting heute definieren, wie sie diese bewerten und welche Herausforderungen sie bei der Suche nach geeigneten Stellen und geeigneten Kandidat*innen haben.

Wir haben herausgefunden, dass die Definition dessen, was Qualität beim Recruiting ausmacht, von Jobsuchenden und Personalverantwortlichen bemerkenswert weit übereinstimmt und auf einen grundlegenden Wandel in der Einstellung beider Gruppen zum Recruiting hindeutet.

In der Vergangenheit haben Arbeitgeber Faktoren wie Bildungsstand, Berufsbezeichnungen und Berufserfahrung als wichtige Indikatoren für die Qualität angesehen. Wir haben jedoch herausgefunden, dass Arbeitgeber und Jobsuchende die Fähigkeit, spezifische Kompetenzen für eine bestimmte Stelle nachzuweisen, heute für wichtiger halten – traditionelle Kriterien hingegen scheinen heutzutage weniger relevant zu sein. Qualität geht auch über die Qualifikationen hinaus, d. h. ob ein*e Bewerber*in die Mindestanforderungen für eine Stelle erfüllt, und erstreckt sich auf Eigenschaften wie Leidenschaft, Lernfähigkeit, Professionalität, Ehrgeiz und eine positive Einstellung.

Abbey Carlton, Vice President of Social Impact and Sustainability bei Indeed, sagt: „Das richtige Talent zu finden, ist eine vielschichtige Angelegenheit. Gehalt, Zusatzleistungen, Standort und Unternehmenskultur sind alle wichtig – aber die Fähigkeit einer Person, die Arbeit zu erledigen, sollte an erster Stelle stehen.“

In diesem Bericht befassen wir uns eingehender mit den Sichtweisen beider Gruppen auf Fähigkeiten im Recruiting, wie diese mit dem Konzept der Qualität zusammenhängen und welche Bedeutung diese für die Zukunft des Recruitings haben. Denn wenn Arbeitgeber die sich wandelnden Erwartungen in Bezug auf Qualität und Fähigkeiten verstehen, können sie die richtigen Talente schneller erreichen und so zu einem besseren Recruiting – und damit einer besseren Arbeitswelt – für alle beitragen.

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 diese Quellenangabe bei Verweisen auf diese Studie:

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

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

Inhalt

Einführung 02

Über Indeed 04

Kapitel 1: Recruiting wird immer schwieriger 05

Kapitel 2: Definition von Qualität beim Recruiting 08

Kapitel 3: Ein ideologischer Wandel 12

Kapitel 4: Von einer kompetenzbasierten Mentalität zu einer neuen Recruitingstrategie 16

Kapitel 5: KI und kompetenzbasiertes Recruiting 21

Kapitel 6: Lernen und Entwicklung 28

Fazit 33

Über Indeed

Indeed ist die weltweit führende Online-Jobseite[1] mit mehr als 580 Mio. Profilen von Jobsuchenden weltweit. 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, passendere Jobs zu finden, um ihre Lebenssituation zu verbessern, indem wir aktuelle KI-Technologie mit menschlicher Urteilskraft und Austausch untereinander kombinieren.

Über 580 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

32,5 Mio.

Stellenanzeigen insgesamt auf Indeed

11

geschaltete Stellenanzeigen pro Sekunde weltweit

5,9 Mio.

Bewerbungen täglich über die Funktion „Schnellbewerbung“ auf Mobilgeräten weltweit

23,6 Mio.

telefonische Vorstellungsgespräche auf Indeed weltweit

5,5 Mio.

neue Jobs pro Monat in den USA

Indeed-Daten

Mehr als 60

Länder verfügen über Indeed Websites und erreichen Menschen weltweit

Kapitel 1

Recruiting wird immer schwieriger

Sowohl Jobsuchende als auch Arbeitgeber haben Schwierigkeiten, das zu finden, wonach sie suchen.

Kapitel 1

Verpasste Verbindungen

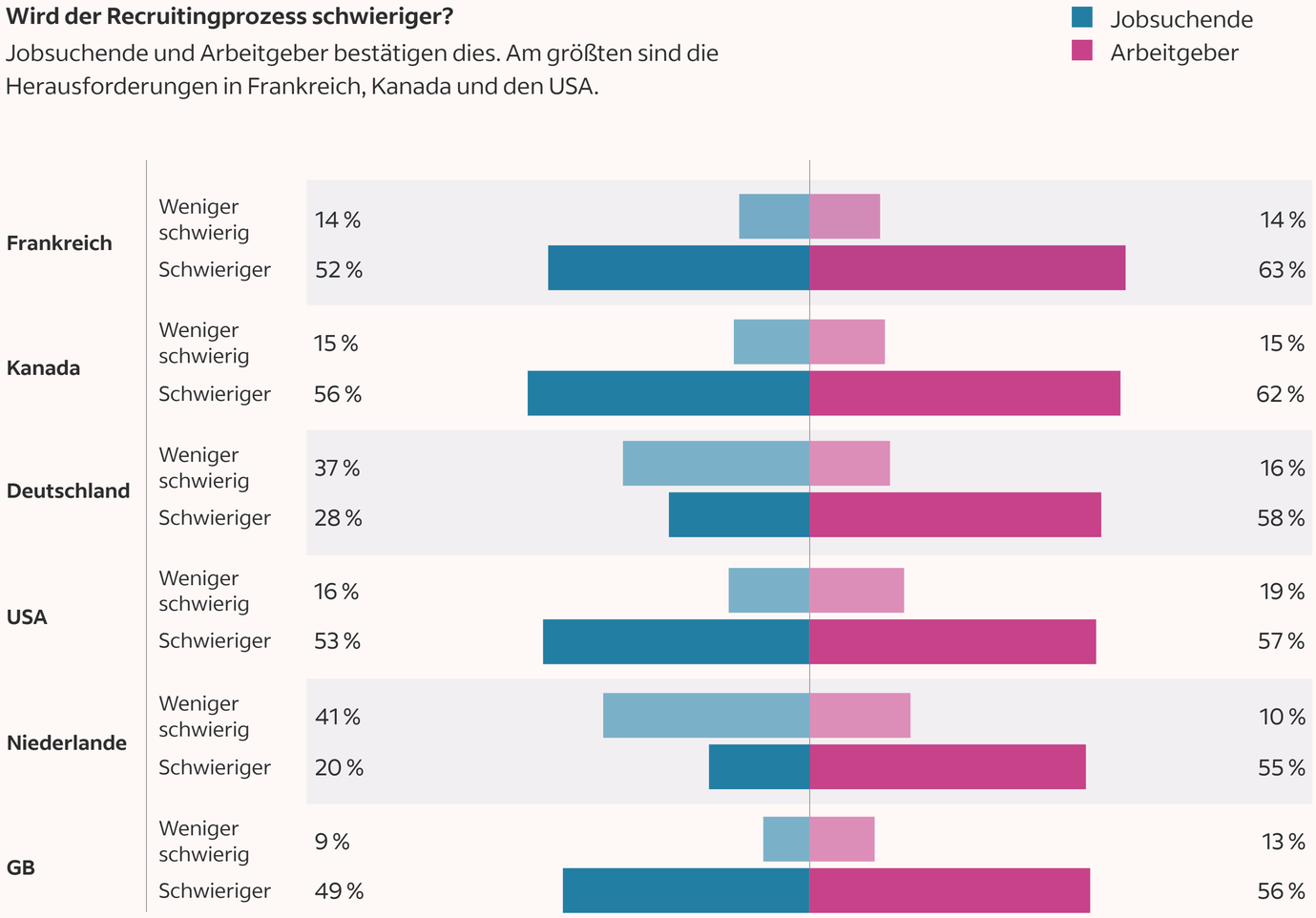
Indeed hat Jobsuchende und Arbeitgeber in wichtigen Märkten gebeten, ihre Recruitingerfahrungen zu bewerten. Die Befragten sagen, dass die Lage schwierig ist und immer schwieriger wird: 45 % der Jobsuchenden geben an, dass es in den letzten drei Jahren schwieriger geworden ist, eingestellt zu werden, und 58 % der Arbeitgeber sagen für den gleichen Zeitraum, dass das Recruiting schwieriger geworden ist.

Einige Bereiche erwiesen sich als Hotspots: Sowohl Jobsuchende als auch Arbeitgeber in Frankreich, Kanada und den USA gaben am häufigsten an, dass das Recruiting zunehmend schwieriger wird.

Die Antworten auf die Umfrage zeigten eine paradoxe Situation *als Ursache* dafür, dass das Recruiting schwieriger geworden ist: Jobsuchenden zufolge besteht ihre größte Herausforderung darin, dass es zu wenige geeignete Stellen gibt, auf die sie sich bewerben können. Arbeitgeber geben jedoch an, dass ihre größte Hürde ein Mangel an passenden Bewerber*innen ist. Ein Drittel der Manager*innen gibt an, dass der Mangel an Bewerber*innen ein wesentliches oder kritisches Problem für ihr Unternehmen darstellt.

Wird der Recruitingprozess schwieriger?

Jobsuchende und Arbeitgeber bestätigen dies. Am größten sind die Herausforderungen in Frankreich, Kanada und den USA.



Frage an die Jobsuchenden: Würden Sie sagen, dass es in den letzten drei Jahren schwieriger geworden ist, eine neue Stelle zu finden?
Frage an die Arbeitgeber: Würden Sie sagen, dass das Recruiting in den letzten drei Jahren schwieriger oder einfacher geworden ist?

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

Das Problem ist jedoch weder ein Mangel an guten Stellen noch ein Mangel an Bewerber*innen, um sie zu besetzen. Die Herausforderung besteht darin, die richtigen Kandidat*innen mit den richtigen Jobs zusammenzubringen. Dies deutet darauf hin, dass die Art und Weise, wie der Recruitingprozess weltweit abläuft, dringend überdacht werden muss.

Quantität vs. Qualität

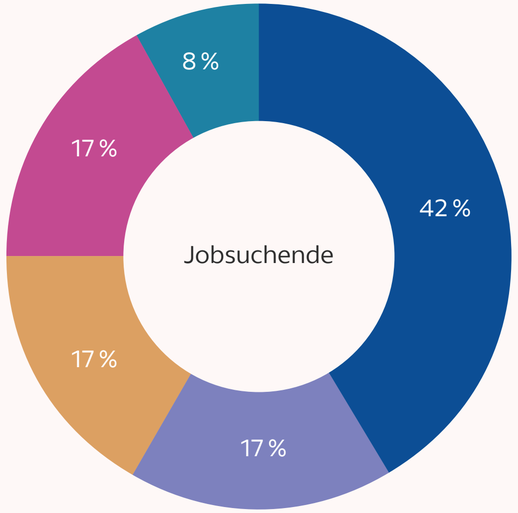
Jobsuchende glauben, der Hauptgrund, warum sie Stellen nicht bekommen, bestehe darin, dass sie mit einer überwältigenden Anzahl passender Kandidat*innen um eine überschaubare Auswahl an Stellen konkurrieren. Daher setzen viele bei der Bewerbung darauf, sich möglichst breit gestreut zu bewerben, statt selektiv Stellen auszuwählen. Dies führt für Arbeitgeber zu einer Flut von Bewerbungen.

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. [1] 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. [2]

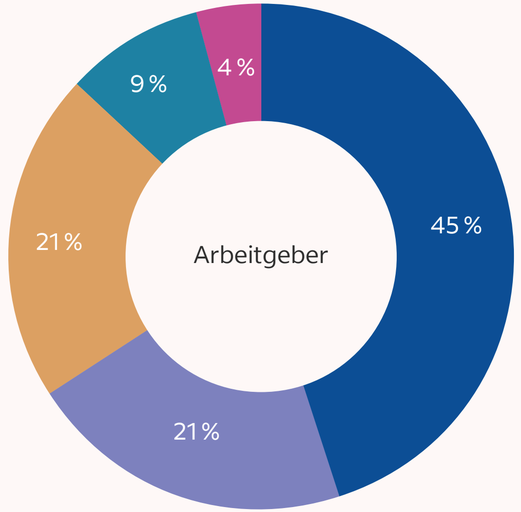
[1]Interne Daten von Indeed, Bewerbungsqualität, Juli 2024
[2]Interne Daten von Indeed, Bewerbungsqualität, Juli 2024

Wie schwierig ist es, Qualität beim Recruiting zu finden?

Sowohl Jobsuchende als auch Arbeitgeber haben Schwierigkeiten, das zu finden, wonach sie suchen.



- Außergewöhnlich schwierig – ich finde nicht genügend geeignete Stellen, auf die ich mich bewerben kann
- Sehr schwierig – die meisten offenen Stellen entsprechen nicht meinen Anforderungen oder Kompetenzen
- Etwas schwierig – eine ganze Reihe offener Stellen entspricht nicht meinen Anforderungen oder Kompetenzen
- Gar nicht so schwierig – die meisten offenen Stellen, die ich finde, sind es wert, sich zu darauf bewerben
- Ich weiß nicht



- Kritisch – wir können nicht genügend geeignete Kandidat*innen finden
- Erheblich – die meisten Bewerber*innen erfüllen nicht die Anforderungen unserer offenen Stellen
- In gewisser Weise – eine beträchtliche Anzahl von Bewerber*innen ist nicht relevant für die Stelle
- Nicht besonders – die meisten unserer Bewerber*innen erfüllen die Anforderungen unserer offenen Stellen
- Ich weiß nicht

Frage an die Jobsuchenden: Wie schwierig ist es für Sie, geeignete Stellen zu finden, auf die Sie sich bewerben können?
Frage an die Arbeitgeber: Inwieweit ist der Mangel an passenden Bewerber*innen ein Problem für Ihr Unternehmen, wenn überhaupt?

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

Kapitel 2

Definition von Qualität beim Recruiting

Welche Attribute sind am wichtigsten?

Kapitel 2

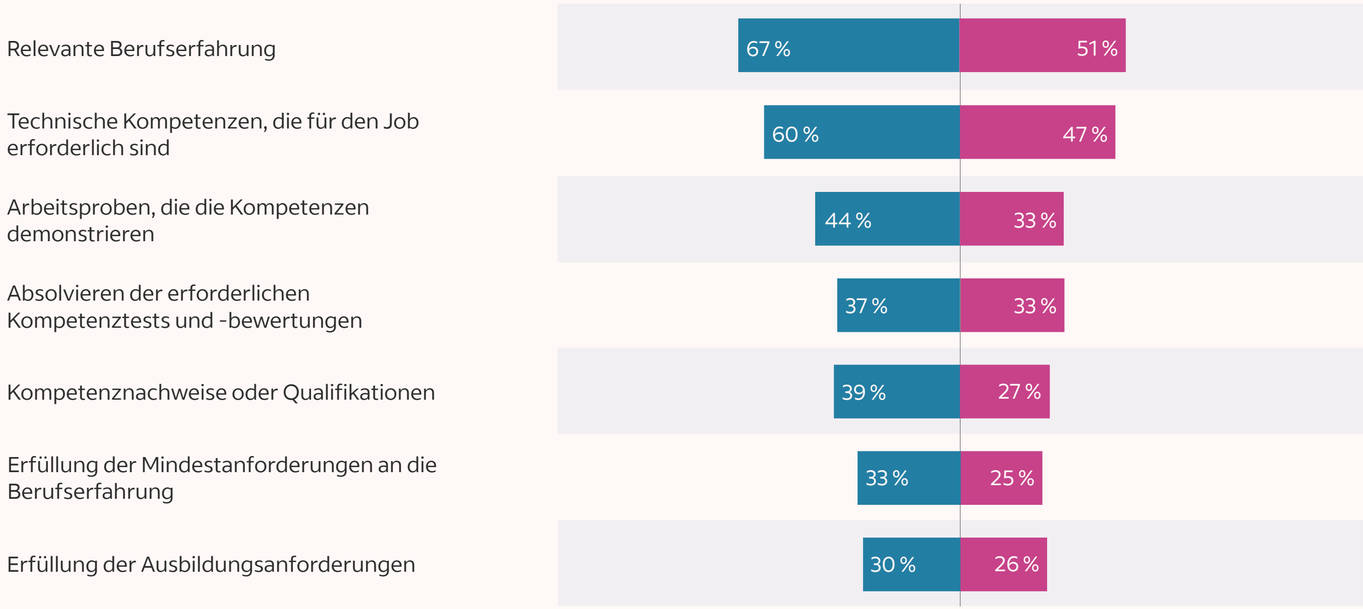
Kompetenzen sind der Schlüssel zur Qualität

Jobsuchende und Arbeitgeber haben unterschiedliche Sichtweisen auf die heutigen Herausforderungen beim Recruiting, aber die beiden Gruppen sind sich erstaunlich einig, wenn es darum geht, was eine*n passende*n Kandidat*in ausmacht.

Die Mehrheit der Jobsuchenden (67 %) und Personalverantwortlichen (51 %) in wichtigen Märkten ist der Meinung, dass praktische relevante Erfahrung der wichtigste Qualitätsindikator ist – wichtiger als Bildungsabschlüsse, Jobtitel und Berufsjahre.

Was macht Personen zu passenden Kandidat*innen?

Sowohl Jobsuchende als auch Arbeitgeber geben an, dass die Berufserfahrung bei der Beurteilung der Qualität von Bewerber*innen an erster Stelle steht – und dass die Anforderungen an die Ausbildung am wenigsten wichtig sind.



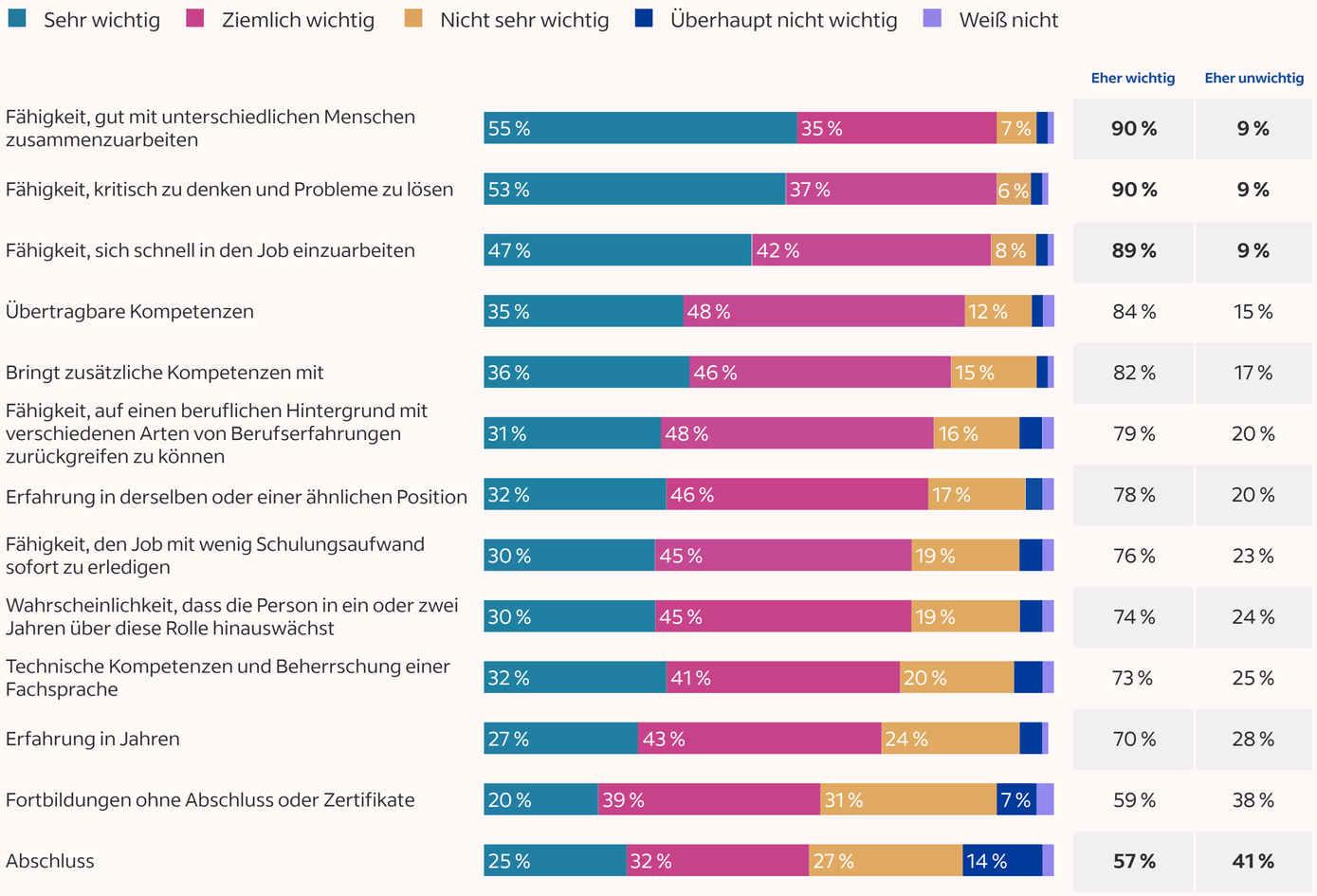
Frage an die Jobsuchenden: Welche Fragen würden Sie stellen, wenn Sie Arbeitgeber oder Recruiter wären, um beurteilen zu können, ob eine Person als Kandidat*in passend ist? Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus. Frage an die Arbeitgeber: Welche Fragen würden Sie im Wesentlichen berücksichtigen, wenn Sie beurteilen, ob eine Person als Kandidat*in passend ist? Bitte wählen Sie bis zu drei Antworten aus.

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

Die meisten Jobsuchenden sind der Meinung, dass Arbeitgeber übertragbare Kompetenzen wie schnelles Erlernen eines Jobs (89 %), kritisches Denken und Problemlösung (89 %) und gute Zusammenarbeit mit verschiedenen Menschen (88 %) mehr schätzen sollten als jahrelange Berufserfahrung (69 %) oder technische Kompetenzen (64 %). Arbeitgeber sehen das ebenso: Ihre Priorisierung der Kompetenzen entspricht der der Jobsuchenden und stuft den Bildungsabschluss als das am wenigsten wichtige Kriterium bei der Bewertung von Kandidat*innen ein.

Auf welche Kriterien legen Arbeitgeber am meisten Wert?

Soft Skills und übertragbare Kompetenzen stehen ganz oben auf der Liste der wichtigsten Eigenschaften. Am wenigsten Wert legen Arbeitgeber auf den Bildungsabschluss.



	Sehr wichtig	Ziemlich wichtig	Nicht sehr wichtig	Überhaupt nicht wichtig	Weiß nicht	Eher wichtig	Eher unwichtig
Fähigkeit, gut mit unterschiedlichen Menschen zusammenzuarbeiten	55 %	35 %	7 %			**90 %**	**9 %**
Fähigkeit, kritisch zu denken und Probleme zu lösen	53 %	37 %	6 %			**90 %**	**9 %**
Fähigkeit, sich schnell in den Job einzuarbeiten	47 %	42 %	8 %			**89 %**	**9 %**
Übertragbare Kompetenzen	35 %	48 %	12 %			84 %	15 %
Bringt zusätzliche Kompetenzen mit	36 %	46 %	15 %			82 %	17 %
Fähigkeit, auf einen beruflichen Hintergrund mit verschiedenen Arten von Berufserfahrungen zurückgreifen zu können	31 %	48 %	16 %			79 %	20 %
Erfahrung in derselben oder einer ähnlichen Position	32 %	46 %	17 %			78 %	20 %
Fähigkeit, den Job mit wenig Schulungsaufwand sofort zu erledigen	30 %	45 %	19 %			76 %	23 %
Wahrscheinlichkeit, dass die Person in ein oder zwei Jahren über diese Rolle hinauswächst	30 %	45 %	19 %			74 %	24 %
Technische Kompetenzen und Beherrschung einer Fachsprache	32 %	41 %	20 %			73 %	25 %
Erfahrung in Jahren	27 %	43 %	24 %			70 %	28 %
Fortbildungen ohne Abschluss oder Zertifikate	20 %	39 %	31 %	7 %		59 %	38 %
Abschluss	25 %	32 %	27 %	14 %		**57 %**	**41 %**

Frage für die Arbeitgeber: Wie wichtig sind die folgenden Kriterien bei der Beurteilung von Bewerber*innen?
Nicht angezeigte Prozentsätze liegen unter 5 %.

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

Kapitel 2

Wen würden Sie einstellen?

Bewerber*in A hat einen Abschluss in diesem Bereich, jedoch keine Erfahrung in der Branche.

Bewerber*in B hat keinen Abschluss, verfügt aber bereits über praktische Berufserfahrung in der Branche.

Die meisten Jobsuchenden (70 %) sind der Meinung, dass Arbeitgeber Bewerber*in B bevorzugen würden. Obwohl Arbeitgeber nach wie vor etwas mehr Wert auf Abschlüsse legen, ist die Mehrheit der Personalverantwortlichen (62 %) der Meinung, dass Bewerber*in B die bessere Wahl ist.

Welche*r Kandidat*in bekommt die Stelle?

Die meisten Befragten sind der Meinung, dass Bewerber*innen mit Berufserfahrung, aber ohne Abschluss, eine bessere Wahl sind als ein*e Bewerber*in mit Abschluss, aber ohne Erfahrung.

Befragte, die Bewerber*in A ausgewählt haben:

„Ich glaube, dass sich Personalabteilungen durch bestehende Mindestanforderungen an den Bildungsabschluss Möglichkeiten verschließen – die Person ohne Abschluss würde wahrscheinlich nicht durch den automatisierten Screening-Prozess kommen.“

(Jobsuchende*r, USA)

„Kandidat*innen mit einem Abschluss bringen eher Innovation ins Unternehmen.“

(Jobsuchende*r, GB)

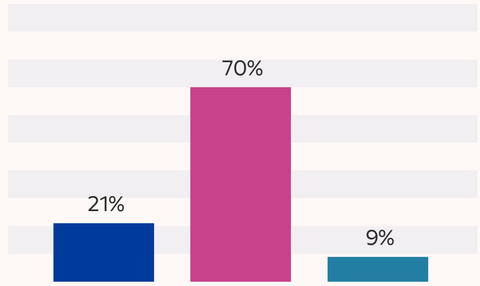
„Man kann sich darauf verlassen, dass sie verantwortungsbewusst, pünktlich und in der Lage sind, auf eine Deadline hinzuarbeiten.“

(Arbeitgeber*in, Kanada)

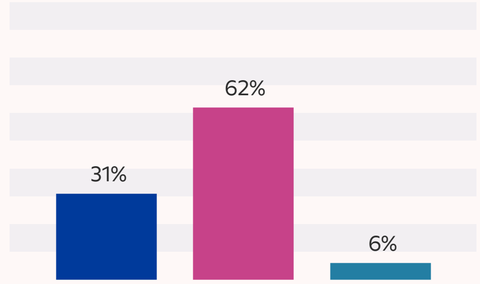
„Ein Hochschulabschluss zeugt von Qualifikation und der Bereitschaft, weiter zu lernen.“

(Arbeitgeber*in, Deutschland)

Bevorzugte Wahl von Arbeitgebern nach Ansicht der Jobsuchenden



Bevorzugte Wahl von Arbeitgebern



- **Bewerber*in A**: Abschluss in diesem Bereich, jedoch keine Erfahrung in der Branche
- **Bewerber*in B**: Kein Abschluss, aber praktische Berufserfahrung in der Branche
- Ich weiß nicht

Befragte, die Bewerber*in B ausgewählt haben:

„Eine reiche und abwechslungsreiche Berufserfahrung gibt mehr Aufschluss über die Fähigkeiten von Kandidat*innen als ein Diplom ohne Erfahrung. Leider ist dies nicht immer ein Einstellungskriterium für Arbeitgeber.“

(Arbeitgeber*in, Frankreich)

„Abschlüssen wird zu viel Bedeutung beigemessen. Viele Menschen haben nicht die Möglichkeit, zu studieren.“

(Arbeitgeber*in, Niederlande)

„Abschlüsse gibt es wie Sand am Meer. Mindestens 50 % meiner Mitarbeitenden haben einen Abschluss, der nichts mit der jeweiligen Stelle zu tun hat. Die größte Herausforderung bei der Erlangung eines Abschlusses besteht oft darin, ihn sich leisten zu können.“

(Arbeitgeber*in, USA)

„Spezifische Erfahrungen und nachweisbare Erfolge sind wertvoller als allgemeine akademische Qualifikationen.“

(Jobsuchende*r, GB)

Frage an die Jobsuchenden: Welche*n Bewerber*in würden Arbeitgeber Ihrer Meinung nach eher einstellen?
Frage an die Arbeitgeber: Welche*n Bewerber*in würden Sie eher einstellen?

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

Kapitel 3

Ein ideologischer Wandel

Arbeitgeber und Jobsuchende definieren Qualität anhand neuer Werte.

Kapitel 3

Die Entwicklung des Recruitings

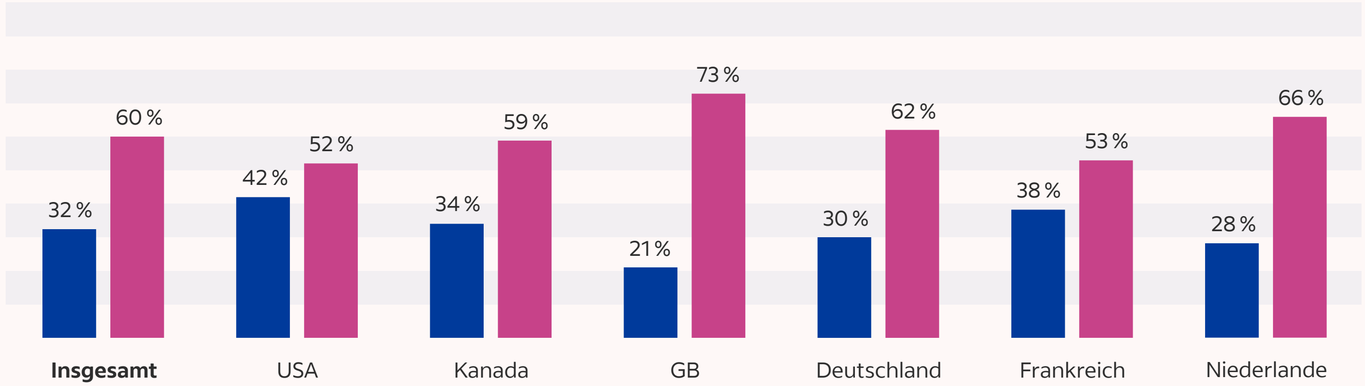
Die Befragten sind der Meinung, dass sich ein qualitativ hochwertiger Recruitingprozess für den heutigen Markt auf die tatsächlichen Kompetenzen der Kandidat*innen konzentrieren sollte und nicht auf reine Indikatoren für Kompetenzen wie Bildungsabschlüsse oder Arbeitsjahre in der Branche. Indeed und andere Unternehmen bezeichnen dieses Konzept als „kompetenzbasiertes Recruiting“.

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

Interessanterweise gab die Mehrheit der Jobsuchenden (60 %) an, dass ihnen der Begriff „Kompetenzbasiertes Recruiting“ nicht geläufig sei, während die Antworten zeigten, dass die Menschen das Konzept intuitiv verstehen. Auf die Frage nach den wichtigsten Praktiken im Zusammenhang mit einer kompetenzbasierten Recruitingstrategie nannte die Mehrheit der Jobsuchenden und Arbeitgeber Praktiken, die ihr Verständnis von Qualität widerspiegeln: Bewerber*innen werden in erster Linie anhand nachgewiesener, für die Stelle relevanter Kompetenzen bewertet und Bewerber*innen werden bewusst anhand ihrer Kompetenzen gesucht.

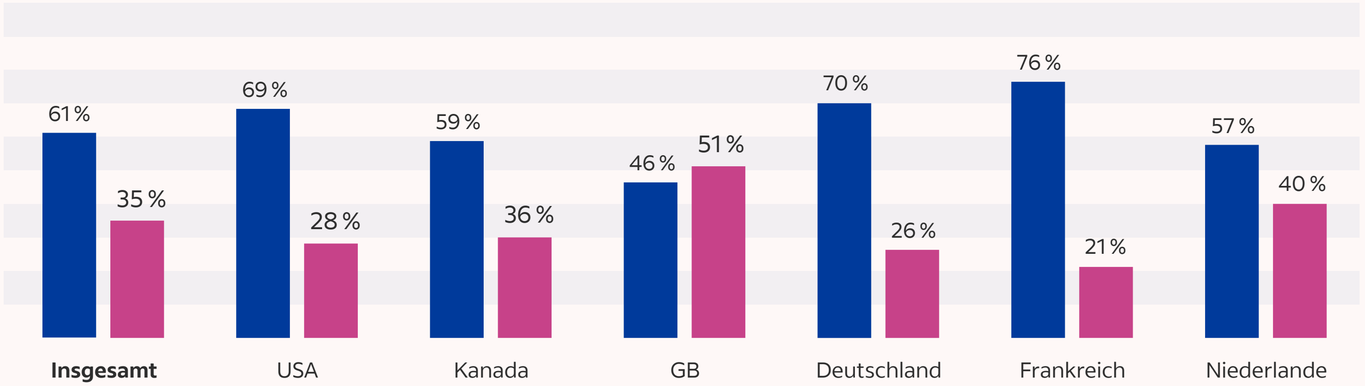
Sind die Befragten mit dem Konzept des kompetenzbasierten Recruitings vertraut?

Obwohl die Definition von Qualität bei Jobsuchenden einen kompetenzbasierten Ansatz widerspiegelt, sind sich die meisten nicht bewusst, dass es sich dabei um eine formale Strategie handelt.



Frage an die Jobsuchenden: Inwieweit sind Sie mit dem Konzept des kompetenzbasierten Recruitings vertraut, wenn überhaupt? Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

In den meisten Regionen ist die Mehrheit der Arbeitgeber mit der Strategie vertraut, wobei Personaler*innen in Großbritannien weniger darüber wissen als ihre Kolleg*innen in anderen Ländern.



Frage an die Arbeitgeber: Inwieweit sind Sie mit dem Konzept des kompetenzbasierten Recruitings vertraut, wenn überhaupt?

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

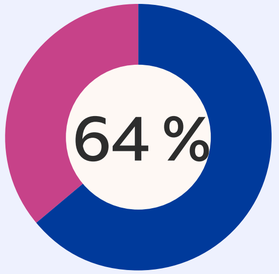
Warum also diese zunehmende Relevanz des kompetenzbasierten Recruitings? Einfach ausgedrückt geht kompetenzbasiertes Recruiting direkt auf die größte Herausforderung für Arbeitgeber beim Recruiting ein, nämlich den Mangel an passenden Kandidat*innen. Arbeitgeber, die eine kompetenzbasierte Strategie verfolgen, geben an, dass die größten Vorteile in einer höheren Qualität der Bewerber*innen (28 %) und einer höheren Häufigkeit übertragbarer Kompetenzen (28 %) liegen.

Kompetenzbasiertes Recruiting ist auch ein wichtiger Motor für Vielfalt, Gleichstellung, Inklusion und Zugehörigkeit (Diversity, Equity, Inclusion and Belonging, DEIB). 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 die Gleichstellung verbessert wurde. 28 Prozent dieser Arbeitgeber antworten, dass einer der drei größten Vorteile einer kompetenzbasierten Strategie mehr Innovation aufgrund größerer Vielfalt ist.

Was sind die Vorteile von kompetenzbasiertem Recruiting?

Arbeitgeber, die bereits eine kompetenzbasierte Recruitingstrategie nutzen, geben an, dass diese zu einer Vielzahl positiver Ergebnisse geführt hat.

- **28 %** Vorteile für das Unternehmen: mehr Innovation aufgrund von größerer Vielfalt, größerer geschäftlicher Resilienz usw.
- **28 %** Höhere Inzidenz übertragbarer Kompetenzen
- **28 %** Mehr geeignete Kandidat*innen
- **24 %** Verbesserte Leistung in Rollen
- **23 %** Höherer ROI für Recruitingkampagnen durch reduzierte Kosten
- **22 %** Mitarbeiter*innen sind stärker an Weiterbildung und Bildung interessiert
- **20 %** Mehr Vielfalt in der Belegschaft
- **19 %** Bessere Bindung neuer Mitarbeiter*innen
- **19 %** Zufriedenere Belegschaft
- **19 %** Mehr Chancengleichheit unter Jobsuchenden
- **17 %** Kürzere Time-to-hire



der Arbeitgeber, die eine kompetenzbasierte Recruitingstrategie verfolgen, geben an, dass dadurch die Vielfalt in ihrem Unternehmen verbessert wurde.
59 % sagen, dass sich die Gleichstellung verbessert hat.

Fragen an die Arbeitgeber: Sie sagen, dass Sie eine kompetenzbasierte Recruitingstrategie umgesetzt haben. Welche positiven Ergebnisse haben Sie dadurch erzielt? Bitte wählen Sie bis zu drei aus. Welche Auswirkungen hat das kompetenzbasierte Recruiting auf die Vielfalt in Ihrem Unternehmen? Welche Auswirkungen hat das kompetenzbasierte Recruiting auf die Gleichstellung in Ihrem Unternehmen?

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

Kapitel 3

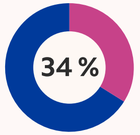
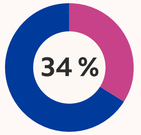
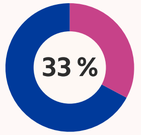
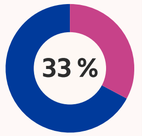
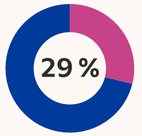
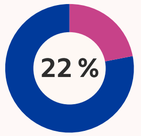
Besseres Matching durch kompetenzbasiertes Recruiting

Kompetenzbasiertes Recruiting hat das Potenzial, einen Arbeitgeber von den Mitbewerbern abzuheben. Obwohl 31 % der Jobsuchenden angaben, dass die größte Herausforderung bei der Suche nach passenden Stellen die mangelnde Gehaltstransparenz ist, werden durch die Fokussierung auf Kompetenzen viele der anderen Schwierigkeiten angegangen, die Jobsuchende nennen: unrealistische Stellenanforderungen (30 %), zu starke Betonung formaler Bildung (20 %), ineffektive Personaldienstleister oder Personalvermittler (18 %) und schlecht verfasste Stellenanzeigen (18 %). Jobsuchende geben außerdem an, dass ein kompetenzbasierter Ansatz Arbeitgebern hilft, mehr über sie als Arbeitnehmende zu erfahren, und potenzielle Vorurteile abbaut.

In Frankreich, Deutschland und den Niederlanden haben Arbeitgeber die besten Möglichkeiten, sich bei Jobsuchenden von der Masse abzuheben. Unrealistische Stellenanforderungen sind nach Ansicht der Jobsuchenden die größte Herausforderung bei der Suche nach geeigneten Stellen – mehr noch als mangelnde Gehaltstransparenz. Wenn die Anforderungen die Kompetenzen widerspiegeln, die für den Erfolg im Job erforderlich sind, sind Bewerber*innen besser in der Lage, passende Stellen zu finden und eine genauere und reflektiertere Bewerbung einzureichen. Dadurch kann sich auch die Frustration von Arbeitgebern über weniger passende Bewerber*innen verringern.

Welche Aspekte frustrieren Jobsuchende am meisten?

Häufige Herausforderungen sind unrealistische Stellenanforderungen und eine Überbetonung der Ausbildung. Kompetenzbasiertes Recruiting kann dazu beitragen, die Candidate Experience zu verbessern.

	USA	Kanada	GB	Deutschland	Frankreich	Niederlande
Mangelnde Gehaltstransparenz				31 %	28 %	21 %
Unrealistische Rollenanforderungen	31 %	31 %	28 %			
Personaldienstleister oder Recruiter, die nicht sehr gut sind	21 %	18 %	17 %	21 %	15 %	16 %
Zu starke Betonung formaler Bildung	25 %	24 %	18 %	15 %	17 %	19 %
Assessments, die die Kompetenzen nicht widerspiegeln	20 %	18 %	12 %	13 %	15 %	11 %
Unzureichender Abgleich auf Recruitingplattformen	21 %	18 %	11 %	14 %	12 %	11 %
Schlecht verfasste Stellenanzeigen	19 %	15 %	17 %	23 %	18 %	16 %
Kein Verständnis für die Richtlinien und Vorteile des Unternehmens	11 %	12 %	7 %	11 %	12 %	11 %
N. z. – Es ist für mich keine Herausforderung, geeignete Stellen zu finden, auf die ich mich bewerben kann	14 %	11 %	15 %	14 %	8 %	21 %

Frage an die Jobsuchenden: Wo liegt die größte Herausforderung bei der Suche nach geeigneten Stellen? Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

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

Kapitel 4

Von einer kompetenzbasierten Mentalität zu einer neuen Recruitingstrategie

Arbeitgeber müssen neue organisatorische Praktiken, Standards und kulturelle Normen einführen.

Kapitel 4

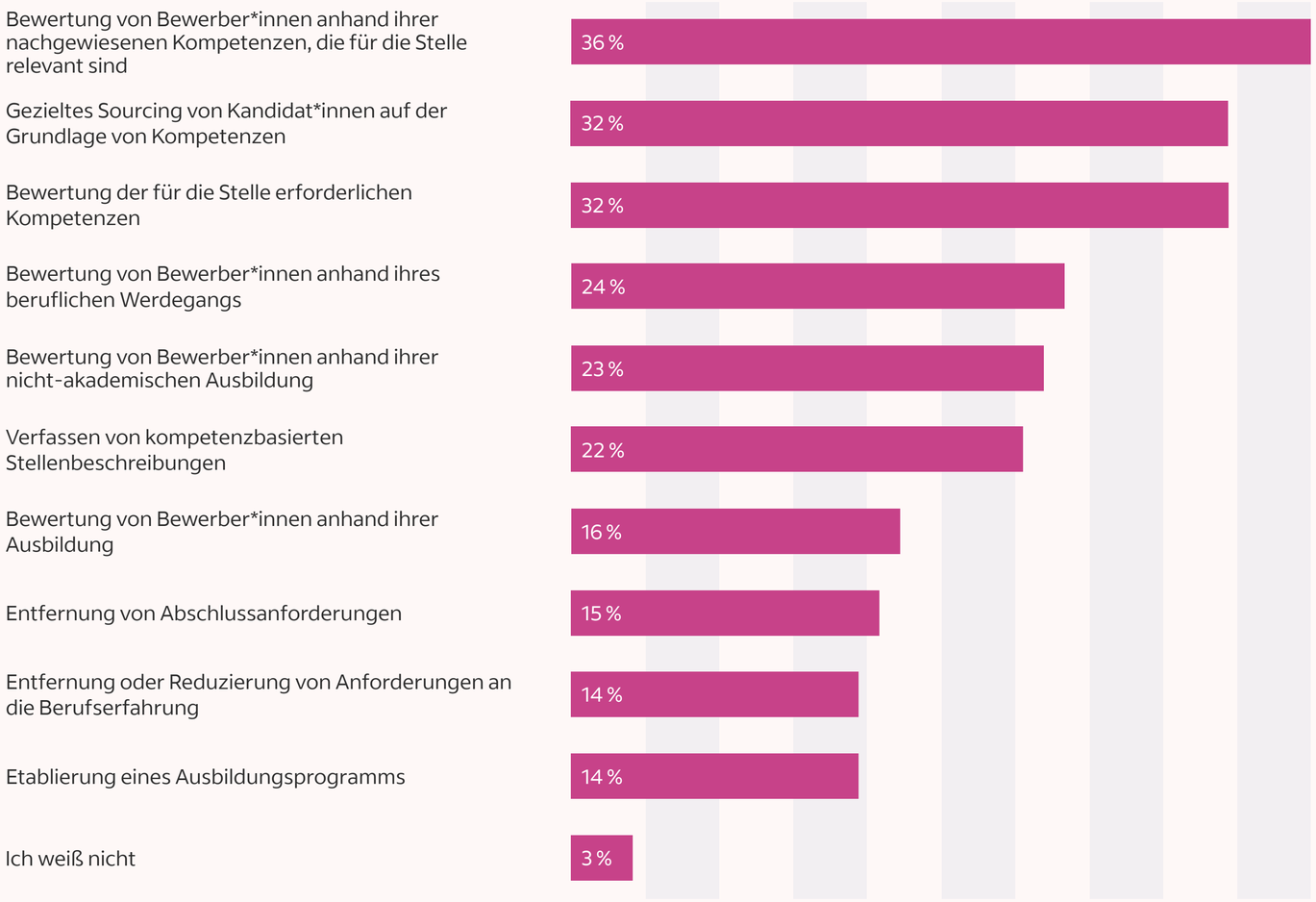
Genauere Analyse

Der ideologische Wandel hin zu einem kompetenzbasierten Ansatz ist ein wichtiger erster Schritt. Doch Unternehmen, die eine vollständige kompetenzbasierte Recruitingstrategie einführen möchten, müssen ihre organisatorischen Praktiken und Normen überdenken. Die meisten Arbeitgeber (61 %) verstehen das Konzept des kompetenzbasierten Recruitings, sind sich jedoch weniger darüber im Klaren, wie die Strategie umgesetzt werden kann.

Sie wissen zwar, dass dieser Ansatz bedeutet, dass Kandidat*innen anhand ihrer echten Kompetenzen anstelle von formalen Indikatoren bewertet und eingestellt werden, können aber nicht die Praktiken benennen, die genau dies bewirken sollen – also Praktiken wie das Verfassen von kompetenzbasierten Stellenbeschreibungen und die Bewertung von Kandidat*innen auf der Grundlage ihrer nicht-akademischen Ausbildung.

Was bedeutet kompetenzbasiertes Recruiting für Arbeitgeber?

Die meisten Arbeitgeber wissen, wie wichtig es ist, die Kompetenzen von Jobsuchenden zu bewerten, aber nur wenige Arbeitgeber erkennen die Notwendigkeit, ihre Prozesse und Anforderungen anzupassen und kompetenzbasierte Stellenbeschreibungen zu verfassen.



Frage an die Arbeitgeber: Was verstehen Sie unter dem Begriff „kompetenzbasiertes Recruiting"? Bitte wählen Sie bis zu drei Antworten aus.

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

Kapitel 4

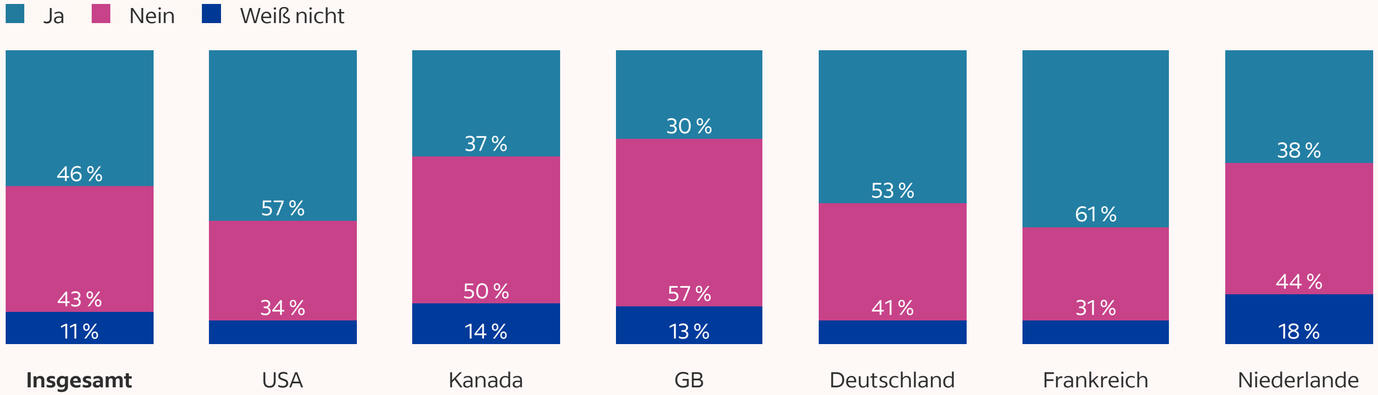
Etablieren vs. Umsetzen

Von den befragten Arbeitgebern geben 46 % an, dass sie eine kompetenzbasierte Recruitingstrategie etabliert haben. Die Mehrheit der Arbeitgeber in den USA (57 %), Frankreich (61 %) und Deutschland (53 %) gibt an, eine kompetenzbasierte Recruitingstrategie definiert zu haben, während dies in Großbritannien (30 %), Kanada (37 %) und den Niederlanden (38 %) nur bei einer Minderheit der Fall ist.

Diejenigen, die eine kompetenzbasierte Recruitingstrategie definiert haben, sagen, dass sie diese umsetzen, indem sie die Kompetenzen bewerten, die für offene Stellen erforderlich sind (25 %), kompetenzbasierte Stellenbeschreibungen erstellen (22 %) und beim Recruiting davon ausgehen, dass sie geeignete Kandidat*innen entsprechend schulen werden (22 %).

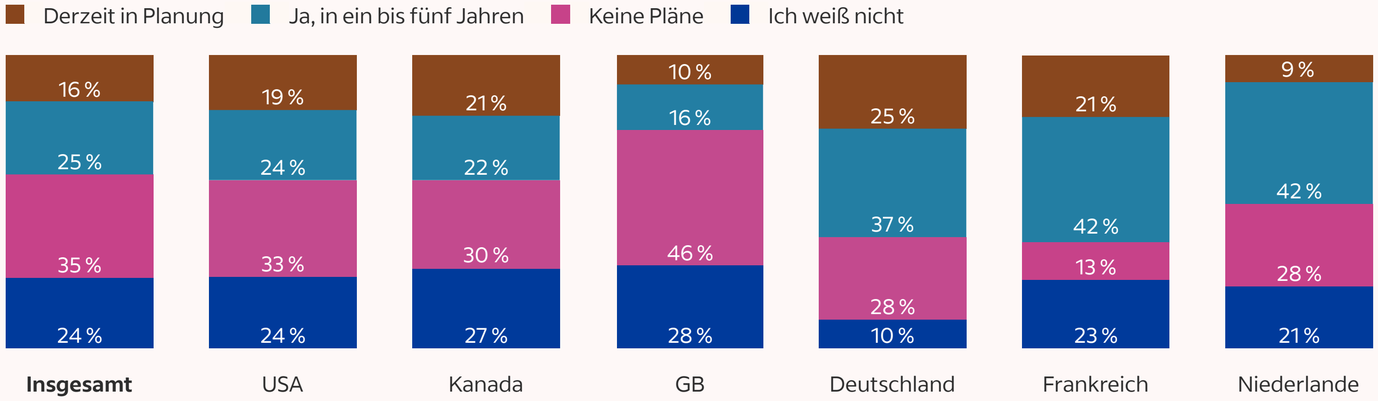
Wie schnell setzen Arbeitgeber kompetenzbasiertes Recruiting um?

Fast die Hälfte der Arbeitgeber hat bereits eine kompetenzbasierte Recruitingstrategie definiert. Frankreich liegt mit 61 % an der Spitze, Großbritannien hingegen bildet das Schlusslicht – dort verfügt weniger als ein Drittel der Arbeitgeber über eine kompetenzbasierte Recruitingstrategie.



Frage an die Arbeitgeber: Verfügt Ihr Unternehmen über eine definierte kompetenzbasierte Recruitingstrategie? Nicht angezeigte Prozentsätze liegen unter 9 %.

Etwa 2 von 5 Arbeitgebern, die derzeit noch keine kompetenzbasierte Strategie verfolgen, geben an, dass sie die Einführung einer solchen Strategie planen. Die Ambitionen sind in Frankreich und Deutschland am höchsten, in Großbritannien am niedrigsten.



Frage an die Arbeitgeber: Wenn Sie derzeit keine kompetenzbasierte Recruitingstrategie verfolgen, planen Sie, dies in Zukunft zu tun?

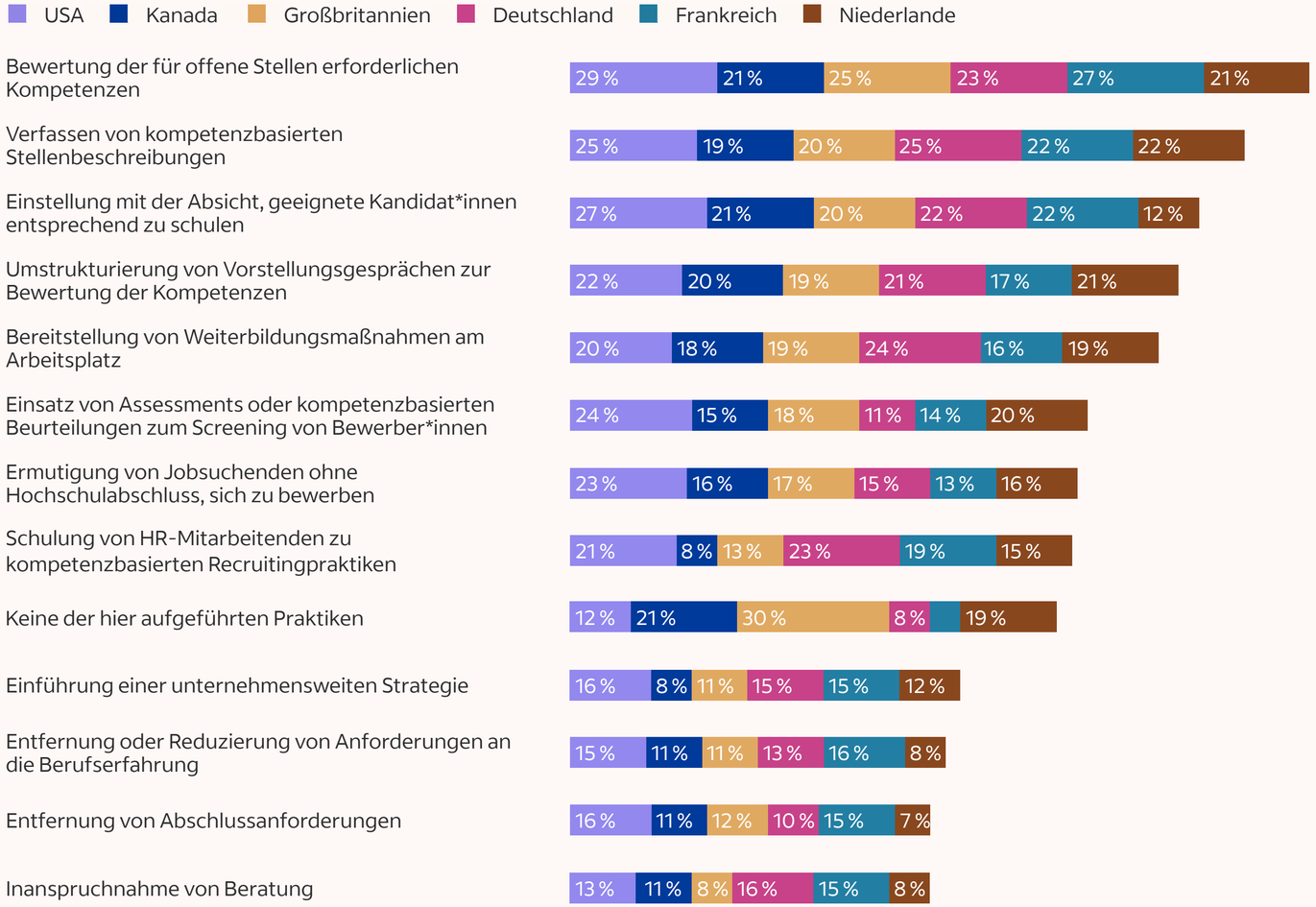
Indeed Umfrage mit YouGov 2024, insgesamt N=5.650 Jobsuchende und 3.651 Arbeitgeber

All diese Maßnahmen sind zwar wichtig, aber es handelt sich dabei nur um relativ kleine Anpassungen am Recruitingprozess. Die meisten Arbeitgeber haben noch nicht die grundlegenden Änderungen vorgenommen, die es ihnen ermöglichen, die richtigen Kandidat*innen auf der Grundlage ihrer Kompetenzen zu finden, insbesondere wenn es darum geht, Kompetenzen anhand von kompetenzbasierten Bewertungen zur Überprüfung von Kandidat*innen zu ermitteln und zu verifizieren.

Nur 13 % haben die Anforderungen an die Berufserfahrung in Jahren als Kriterium entfernt oder reduziert, und ebenfalls nur 13 % haben die Abschlussanforderungen gestrichen – obwohl die Mehrheit diese Kriterien nicht als wichtige Qualitätsindikatoren betrachtet. Ein ähnlich kleiner Prozentsatz hat strukturelle Änderungen im Unternehmen vorgenommen, um das kompetenzbasierte Recruiting zu unterstützen, wie z. B. die Verwendung von Assessments oder kompetenzbasierten Bewertungen zur Überprüfung von Kandidat*innen (18 %), die Schulung des Personals in kompetenzbasierten Recruitingpraktiken (17 %) und die Einführung einer unternehmensweiten Strategie (13 %).

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.



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

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

Kapitel 4

Hindernisse verstehen

Von den Arbeitgebern, die derzeit keine kompetenzbasierte Recruitingstrategie haben, geben 41 % an, dass sie planen, eine einzuführen. Der am häufigsten genannte Grund für die abwartende Haltung: Sie glauben, dass sie mit ihrem derzeitigen Ansatz die Kandidat*innen erreichen, die sie brauchen. Regionale Unterschiede deuten jedoch darauf hin, dass Arbeitgeber sich der Vorteile von kompetenzbasiertem Recruiting weniger bewusst sind, wenn sie mit der Strategie weniger vertraut sind.

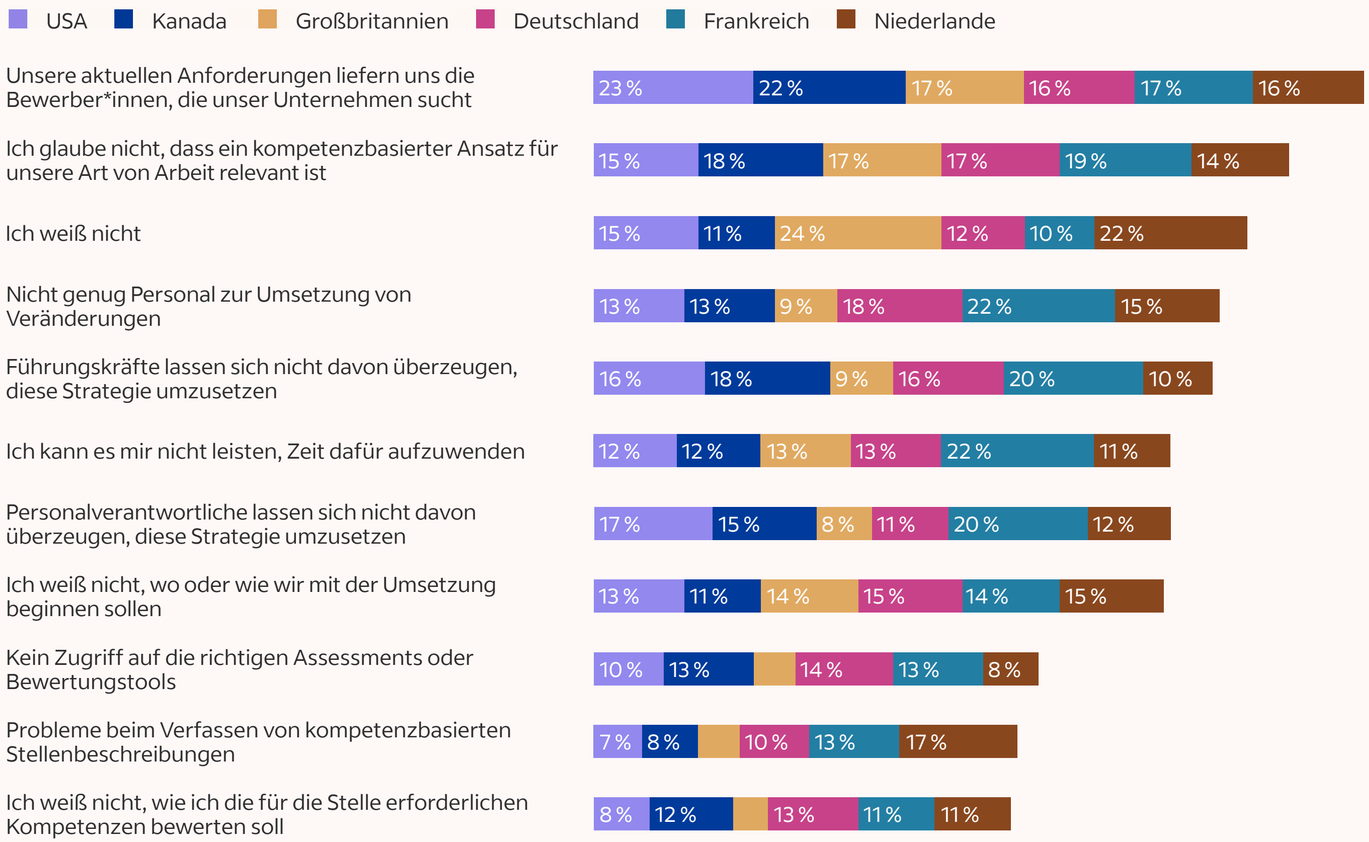
Arbeitgeber in Großbritannien sind mit kompetenzbasiertem Recruiting am wenigsten vertraut, haben eher keine kompetenzbasierte Strategie definiert und geben am häufigsten an, dass sie mit ihrem aktuellen Ansatz zufrieden sind.

In Frankreich hingegen haben sich Arbeitgeber mit größerer Wahrscheinlichkeit auf eine kompetenzbasierte Strategie festgelegt als in jeder anderen untersuchten Region und sie sind weniger davon überzeugt, dass ihr aktueller Ansatz zufriedenstellend ist. Sie sagen, dass die größten Hindernisse mit der Umsetzung zusammenhängen: Sie haben nicht die Zeit und das Personal, um Änderungen vorzunehmen.

Je mehr Arbeitgeber das Konzept des kompetenzbasierten Recruitings verstehen, desto mehr verstehen sie auch dessen Potenzial – und die Hindernisse bei der Umsetzung. Selbst Arbeitgebern, die eine kompetenzbasierte Strategie verfolgen, fehlen oft wichtige Ressourcen wie Bewerbungsfragen und kompetenzbasierte Bewertungstools, mit denen sie gute Kontakte zu Jobsuchenden knüpfen können. Wenn Unternehmen ihre Kapazitäten für kompetenzbasiertes Recruiting ausbauen, kann Technologie dazu beitragen, diese Lücke zwischen Idee und Umsetzung zu schließen.

Was hält Arbeitgeber davon ab, eine kompetenzbasierte Strategie umzusetzen?

Viele Arbeitgeber glauben, dass ihr Unternehmen kein kompetenzbasiertes Recruiting einführen muss, aber sie sagen auch, dass ein Mangel an Zeit, Ressourcen und Wissen sie davon abhält.



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

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

Kapitel 5

KI und kompetenzbasiertes Recruiting

Technologie ist ein Schlüsselfaktor, um die Vorteile eines kompetenzbasierten Ansatzes zu nutzen.

Kapitel 5

Einzelne Bewerber*innen verstehen

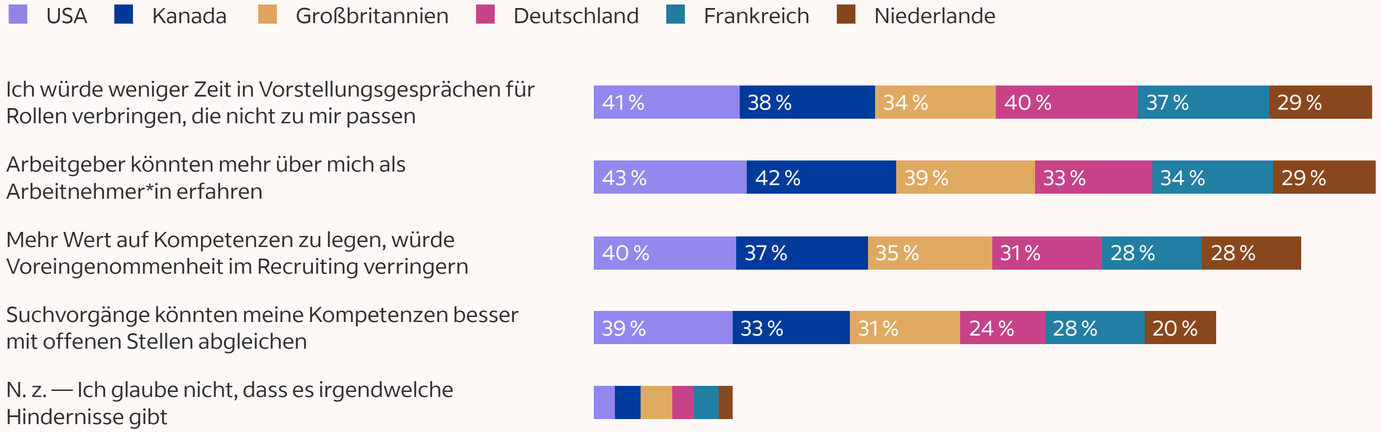
Welche Rolle spielen Technologie und der zunehmende Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) in einer sich ständig weiterentwickelnden Recruitingwelt?

Arbeitgeber berichten oft, dass sie Schwierigkeiten haben, die Effizienz der Automatisierung aufrechtzuerhalten, ohne die persönliche Note zu opfern. Im Rahmen einer kompetenzbasierten Recruitingstrategie können KI-gestützte Recruitingtools es Arbeitgebern jedoch tatsächlich ermöglichen, einen persönlicheren Ansatz zu verfolgen, und Personalverantwortlichen dabei helfen, die relevanten Kompetenzen im individuellen Lebenslauf und den Fähigkeiten von Bewerber*innen zu erkennen.

Auf diese Weise ist es mithilfe von KI möglich, einen der Hauptvorteile zu erzielen, den Jobsuchende im kompetenzbasierten Recruiting sehen: Sie ermöglicht es Arbeitgebern, mehr über Jobsuchende zu erfahren. Die meisten Arbeitgeber schöpfen das Potenzial dieser Technologie jedoch nicht voll aus.

Was betrachten Jobsuchende als Vorteile von kompetenzbasiertem Recruiting?

Die Befragten glauben, sie müssten weniger Zeit darauf verwenden, sich auf Stellen zu bewerben, die nicht zu ihnen passen, dass sie Arbeitgebern ein besseres Verständnis ihrer Kompetenzen vermitteln könnten und sie weniger Voreingenommenheit beim Recruiting erfahren würden.



Frage an die Jobsuchenden: Wie würde sich die Möglichkeit, Ihre Kompetenzen besser hervorzuheben, auf Ihre Suche nach einer neuen Stelle auswirken? Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus. Nicht angezeigte Prozentsätze liegen unter 8 %.

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

Kapitel 5

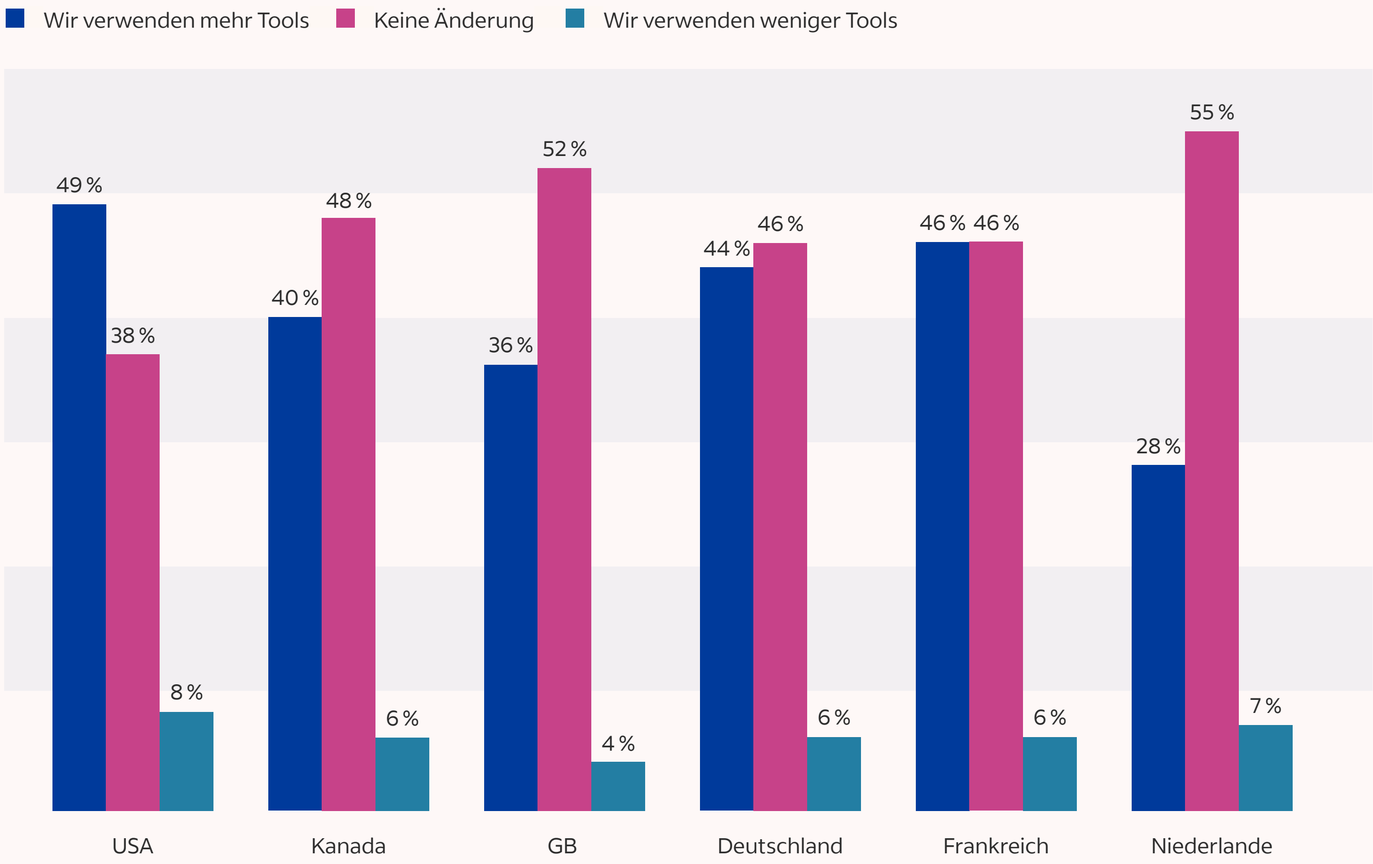
Eine ungenutzte Ressource

Die Recruitingtechnologie hat sich in den letzten Jahren enorm weiterentwickelt und 42 % der Arbeitgeber geben an, dass sie heute mehr technische Tools beim Recruiting einsetzen als noch vor drei Jahren. Allerdings geben 47 % an, dass sich an der Anzahl der Tools nichts geändert hat, und 6 % verwenden sogar weniger Tools als vor dem Aufkommen von KI-Lösungen in großem Maßstab. Insgesamt nutzt weniger als die Hälfte der Arbeitgeber die Vorteile neuer Technologien beim Recruiting.

Die USA sind der einzige untersuchte Markt, in dem der Anteil der Arbeitgeber, die heute mehr Tools verwenden als noch vor drei Jahren (49 %), den Anteil derjenigen übersteigt, die keine Veränderung melden oder angeben, weniger Tools zu nutzen (46 %). Arbeitgeber in den Niederlanden sind am zögerlichsten: Nur 29 % der Befragten gaben an, dass sie verstärkt Recruitingtechnologien einsetzen.

Setzen Arbeitgeber neue Recruitingtechnologien ein?

Die Mehrheit der Arbeitgeber gibt an, dass sie heute nicht mehr technische Tools verwenden als noch vor drei Jahren.



Frage an die Arbeitgeber: Wenn Sie an die Besetzung von Stellen denken, nutzen Sie heute mehr oder weniger Tools als vor drei Jahren? Mit „Tools“ meinen wir Recruitinglösungen wie Bewerbermanagementsysteme (ATS).

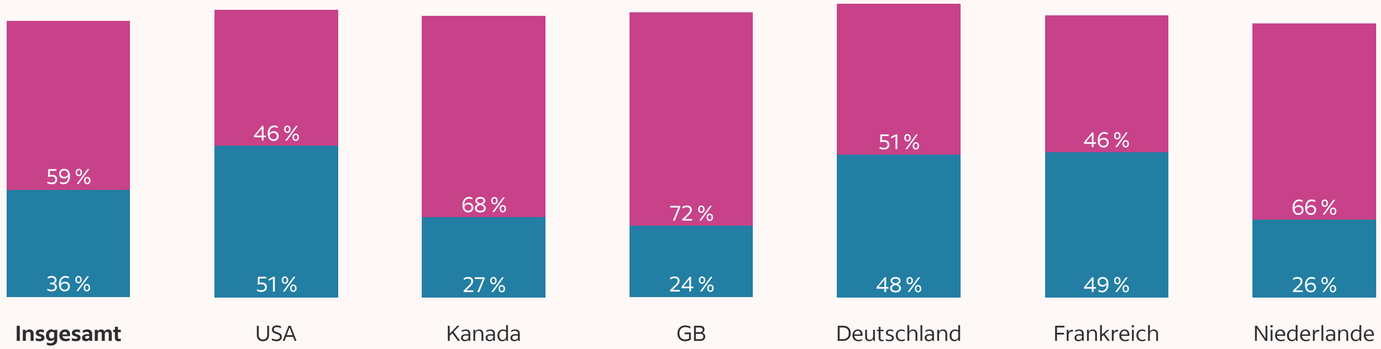
Indeed Umfrage mit YouGov 2024, insgesamt N=5.650 Jobsuchende und 3.651 Arbeitgeber

Nur etwas mehr als ein Drittel der Arbeitgeber (36 %) hat bisher KI-gestützte Tools im Recruiting eingesetzt, trotz der Effizienzsteigerungen durch KI für HR-Teams. Diejenigen, die diese Tools nutzen, sind überzeugt davon: Fast alle sind bereit, Zeit in das Training von KI-Tools zu investieren, um mit den richtigen Kandidat*innen in Kontakt zu treten, und 49 % sagen, dass sie bereit sind, viel Zeit zu investieren.

Die meisten Arbeitgeber sagen, dass der beste Einsatz von Technologie in der gezielten Ausrichtung von Stellenanzeigen (37 %) und der Sortierung von Lebensläufen (33 %) liegt, aber das ist nur ein Bruchteil des tatsächlichen Potenzials von KI beim Recruiting. KI-Tools können mit beispielloser Präzision passende Kandidat*innen auf der Grundlage ihrer Kompetenzen identifizieren. Diese Funktionen ermöglichen es Arbeitgebern, ihre Recruitingprozesse effektiv umzustrukturieren, um sich auf die wirklichen Kompetenzen statt auf ihre Indikatoren zu konzentrieren.

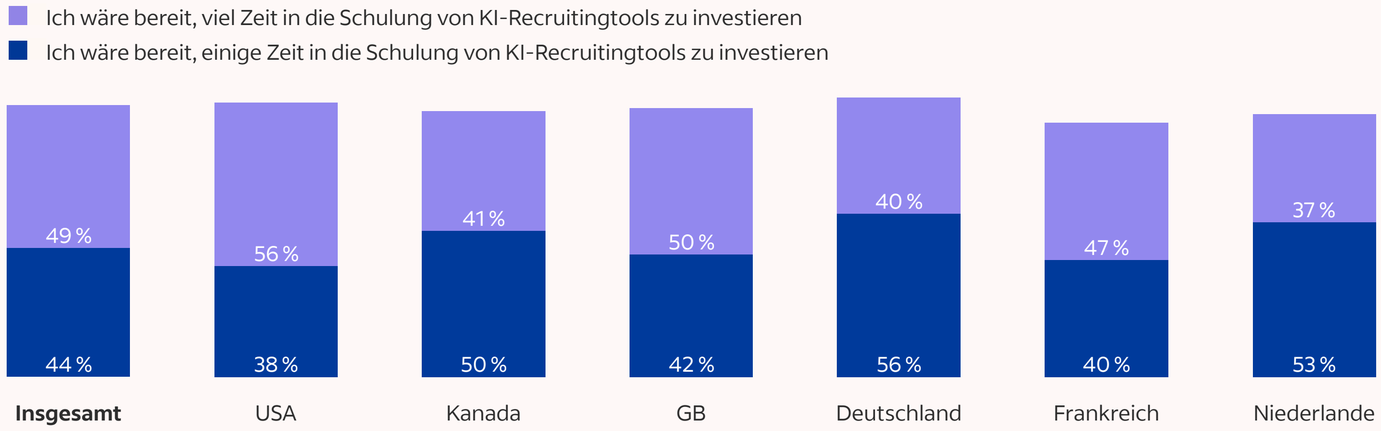
Nutzen Arbeitgeber KI im Recruiting?

Nur etwas mehr als ein Drittel der Personalverantwortlichen gibt an, dass sie die Technologie bereits für das Recruiting verwendet haben, aber diejenigen, die sie genutzt haben, sind von ihren Vorteilen überzeugt.



Frage an die Arbeitgeber: Denken Sie jetzt an künstliche Intelligenz (KI). Haben Sie schon einmal KI-gestützte Tools im Recruiting eingesetzt?

Für Arbeitgeber, die KI bereits eingesetzt haben, gibt es kein Zurück mehr – praktisch alle geben an, dass sie bereit sind, mehr Zeit in die Schulung von Tools zu investieren. Zwei Prozent oder weniger der Befragten geben an, dass sie nicht bereit wären, Zeit in die Schulung von Tools zu investieren, und weniger als 10 % sagen, dass sie nur wenig Zeit investieren würden.



Frage an die Arbeitgeber: Der Einsatz von KI-gestützten Tools im Recruiting kann einige Zeit zum „Schulen“ des Tools erfordern. Wie viel Zeit, wenn überhaupt, sind Sie bereit, in die Schulung von KI-gestützten Tools zu investieren, um bessere Übereinstimmungen zwischen ihren Anforderungen und dazu passenden Bewerbungen zu erzielen?

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

Kapitel 5

Wann sieben Arbeitgeber Bewerber*innen aus?

Um die Bedeutung von Technologie für Qualität und kompetenzbasiertes Recruiting besser zu verstehen, betrachten wir eine weitere wichtige Diskrepanz zwischen Jobsuchenden und Personalverantwortlichen: Wann wird eine Bewerbung als nicht relevant erachtet?

Sowohl Jobsuchende als auch Arbeitgeber sind der Meinung, der Hauptgrund für die Einladung von Bewerber*innen zu einem Vorstellungsgespräch liege darin, dass ihr Lebenslauf bzw. ihr Profil Erfahrung in diesem Bereich aufweist. Und die meisten Jobsuchenden (53 %) verlassen sich auf die Aussagekraft ihres Lebenslaufs, um ihre Kompetenzen unter Beweis zu stellen und sich für die Vorstellungsrunde zu qualifizieren.

Die meisten Arbeitgeber (53 %) geben jedoch an, dass sie vor allem auf das Vorstellungsgespräch setzen, um die Kompetenzen von Bewerber*innen zu überprüfen, und die Mehrheit gibt an, dass sie am ehesten während oder nach dem Vorstellungsgespräch entscheiden, ob ein*e Bewerber*in für die Stelle passend ist.

Wenn Arbeitgeber nicht über effektive Tools verfügen, um Lebensläufe auf Kompetenzen und Erfahrung zu bewerten, schaffen es viele talentierte Bewerber*innen nie ins Vorstellungsgespräch – und Arbeitgeber könnten eine hervorragende Gelegenheit verpassen, gute Leute einzustellen.

Arbeitgeber betrachten dies möglicherweise nicht als ein „Aussieben“ von Kandidat*innen, aber genau das passiert, wenn Bewerber*innen schon vor der Vorstellungsgesprächsphase aussortiert werden.

Die Lücke zwischen Lebenslauf und Vorstellungsgespräch

Jobsuchende sind der Ansicht, dass Arbeitgeber Kompetenzen in erster Linie anhand von Lebensläufen bewerten.

	Insgesamt	USA	Kanada	GB	Deutschland	Frankreich	Niederlande
Im Lebenslauf aufgeführte praktische Berufserfahrung	**53 %**	**56 %**	**54 %**	**59 %**	**45 %**	**49 %**	**53 %**
Meine Präsentation in der Korrespondenz und in Vorstellungsgespräche mit Personalverantwortlichen	**40 %**	36 %	37 %	43 %	41 %	45 %	32 %
Nachweis von Kompetenzen durch Assessments oder Kompetenztests	**29 %**	30 %	34 %	31 %	26 %	27 %	22 %
Im Lebenslauf aufgeführte Kompetenzen	**31 %**	32 %	31 %	38 %	31 %	24 %	33 %
Referenzen von früheren Arbeitgebern	**35 %**	32 %	37 %	30 %	39 %	31 %	44 %
In meinem Lebenslauf aufgeführte Berufs-/ Kompetenzschulungen	**26 %**	30 %	30 %	25 %	24 %	24 %	23 %
In meinem Lebenslauf aufgeführter Bildungsabschluss	**20 %**	23 %	19 %	21 %	18 %	15 %	28 %
Online-Profil in einer Matching- und Recruitingplattform	**10 %**	13 %	10 %	8 %	10 %	12 %	8 %

Frage an die Jobsuchenden: Worauf verlassen Sie sich, um Ihre Kompetenzen unter Beweis zu stellen? Bitte wählen Sie bis zu drei Antworten aus.

Arbeitgeber geben jedoch an, dass sie sich bei der Beurteilung von Kompetenzen auf Vorstellungsgespräche verlassen.

	Insgesamt	USA	Kanada	GB	Deutschland	Frankreich	Niederlande
Vorstellungsgespräche	**53 %**	**49 %**	**55 %**	**65 %**	**45 %**	**41 %**	**52 %**
Im Lebenslauf aufgeführte praktische Berufserfahrung	**40 %**	40 %	38 %	39 %	40 %	43 %	41 %
Assessments oder Kompetenztests	**35 %**	38 %	31 %	41 %	28 %	33 %	23 %
Im Lebenslauf aufgeführte Berufs-/ Kompetenzschulungen	**29 %**	34 %	30 %	24 %	28 %	34 %	24 %
Im Lebenslauf aufgeführte Kompetenzen	**25 %**	27 %	17 %	23 %	29 %	29 %	21 %
Referenzen	**33 %**	32 %	42 %	40 %	26 %	20 %	40 %
Im Lebenslauf aufgeführter Bildungsabschluss	**24 %**	29 %	25 %	19 %	29 %	21 %	24 %

Frage an die Arbeitgeber: Worauf verlassen Sie sich, um die Kompetenzen von Kandidat*innen zu verifizieren? Bitte wählen Sie bis zu drei Antworten aus.

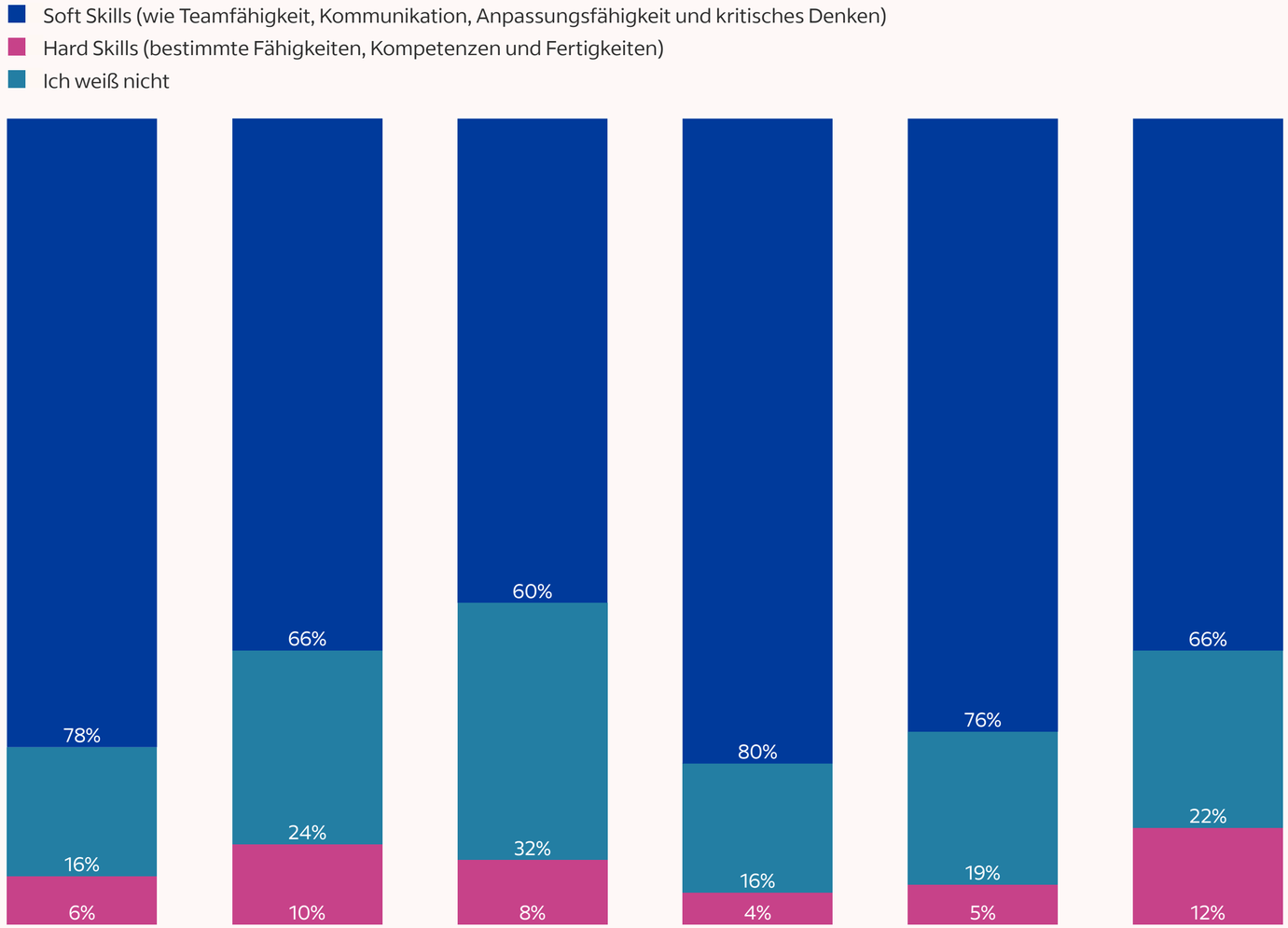
Indeed Umfrage mit YouGov 2024, insgesamt N=5.650 Jobsuchende und 3.651 Arbeitgeber

Es gibt viele verschiedene Gründe, warum dies passieren kann. Eine Möglichkeit ist, dass Jobsuchende die Kompetenzen in ihrem Lebenslauf nicht so beschreiben, dass Arbeitgeber sie als passende Kandidat*innen identifizieren oder mit ihnen in Verbindung bringen können. So könnten z. B. Personalverantwortliche, die eine*n Bewerber*in mit „Erfahrung im Hotelgewerbe“ suchen, möglicherweise eine*n Kandidat*in mit Erfahrung im Ein- und Auschecken von Kunden bei einem Mietwagenunternehmen übersehen, obwohl die Erfahrungen ähnliche Kompetenzen vermitteln.

Arbeitgeber erkennen möglicherweise nicht, dass dieses De-facto-Screening ihren Talentpool verringert und potenzielle Bewerber*innen übersieht.

Arbeitgeber und Jobsuchende haben möglicherweise auch Schwierigkeiten mit der Bewertung von Soft Skills und anderen Qualitätsaspekten, die sich nicht ohne Weiteres quantifizieren lassen. Die Mehrheit der Arbeitgeber (57 %) ist der Meinung, dass beim kompetenzbasierten Recruiting Soft Skills wie Teamfähigkeit, Anpassungsfähigkeit, Kommunikation und kritisches Denken wichtiger sind als Hard Skills. Und wie wir im nächsten Kapitel untersuchen werden, sind sowohl Jobsuchende als auch Arbeitgeber der Meinung, dass die Fähigkeit, im Job dazuzulernen, sich weiterzuentwickeln und sich weiterzubilden, ein Schlüsselelement eines qualitativ hochwertigen Recruitings ist. Möglicherweise sind beide Gruppen es jedoch nicht gewohnt, diese Fähigkeiten in einem Lebenslauf zu kommunizieren und zu bewerten, und darin auch nicht sonderlich erfolgreich.

Wie priorisieren Arbeitgeber Soft und Hard Skills beim kompetenzbasierten Recruiting?
Die meisten sind der Meinung, dass bei einem kompetenzbasierten Ansatz Soft Skills eine stärkere Gewichtung erhalten als Hard Skills.



Frage an die Arbeitgeber: Welche Arten von Kompetenzen werden Ihrer Meinung nach beim kompetenzbasierten Recruiting am meisten geschätzt?

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

Technologie kann helfen, diese Hindernisse zu überwinden. Generative KI ist besonders gut darin, Text in Lebensläufen und Anschreiben zu verstehen. KI-Modelle können sowohl Stellenbeschreibungen als auch Lebensläufe analysieren, um herauszufinden, welche Kompetenzen für den Erfolg erforderlich sind, und können ein relevantes Match erkennen, auch wenn die Bewerbung nicht die genauen Begriffe aus der Stellenbeschreibung verwendet. Dank des besseren Screenings unstrukturierter Daten müssen Arbeitgeber sich weniger auf nicht so relevante Kriterien wie Abschlussanforderungen verlassen.

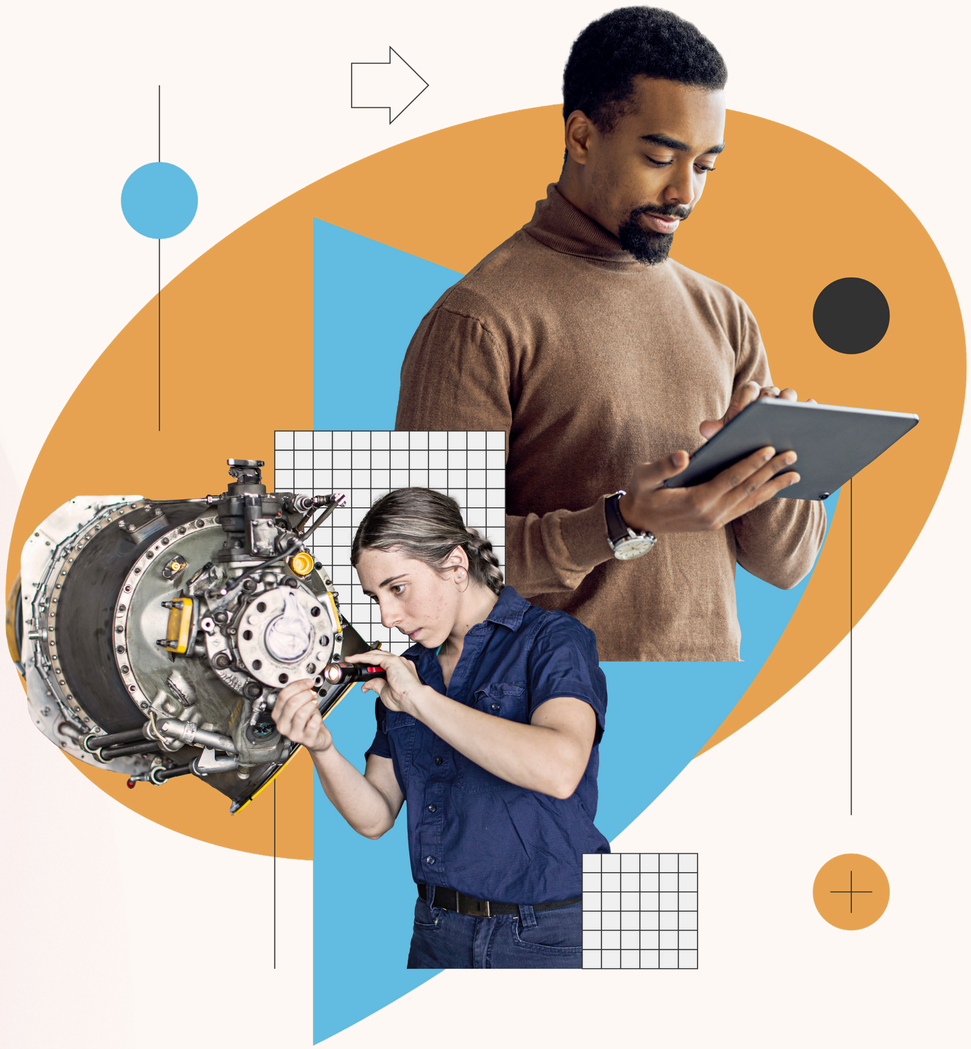
> Generative KI-Modelle können eine qualitative Beschreibung der Erfahrungen eines Jobsuchenden in die vom Arbeitgeber gewünschte Kompetenzklassifikation übersetzen. Das schafft gleiche Wettbewerbsbedingungen für Jobsuchende, die nicht so viel Übung darin haben, ihre Berufserfahrung und Kompetenzen in der Unternehmenssprache zu beschreiben.“

Hannah Calhoon
Vice President of Product bei Indeed

Kapitel 6

Lernen und Entwicklung

Ein kompetenzbasierter Ansatz endet nicht mit der Einstellung.



Kapitel 6

Erfüllung der Erwartungen von Jobsuchenden

Ein wichtiger Faktor bei der Talent Attraction zeichnet sich ab – die Möglichkeit für die berufliche Weiterentwicklung von Mitarbeitenden. Die Mehrheit der befragten Jobsuchenden gibt an, dass sie sich für einen Job mit einem weniger wettbewerbsfähigen Gehalt entscheiden würden, wenn dieser Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten bietet.

Was ist Bewerber*innen wichtiger: Entwicklung oder Gehalt?

Jobsuchende verzichten auf ein höheres Gehalt zugunsten kontinuierlicher Weiterbildungsmöglichkeiten.

Jobsuchende, die sich für Unternehmen A entscheiden:

„Ich glaube nicht, dass es jemals zu einer Beförderung und einem Aufstieg kommen wird. Das ist etwas, womit schlecht bezahlte Jobs einen oft ködern – ein Versprechen, das sie nie halten.“

(GB)

„Ich würde das höhere Gehalt für ein oder zwei Jahre nehmen und dann den Job wechseln.“

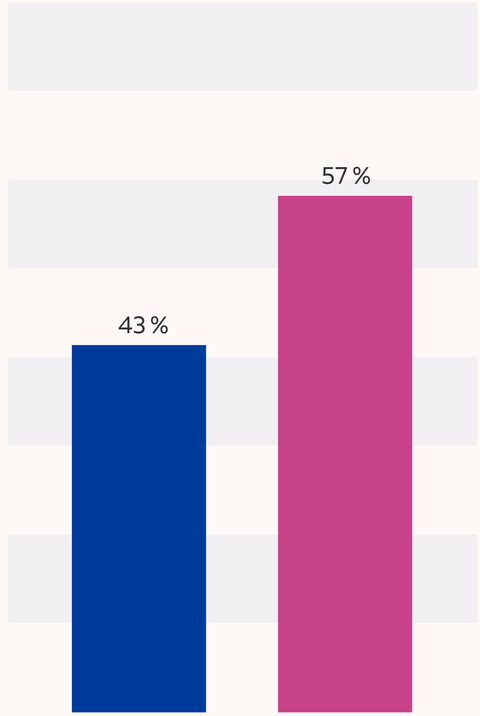
(Deutschland)

„Ich kann mir Fähigkeiten auch alleine aneignen... Ich brauche das Unternehmen nicht unbedingt.“

(Frankreich)

„Mit einem weniger wettbewerbsfähigen Gehalt anzufangen und sich dann hochzuarbeiten, ist keine Garantie dafür, dass das Gehalt mit dem eigenen Wachstum steigt. Es ist besser, gleich mit dem höchstmöglichen Gehalt einzusteigen.“

(Kanada)



- **Unternehmen A:** Ein Job mit einem sehr wettbewerbsfähigen Gehalt, aber ohne die Möglichkeit zur Weiterbildung oder zum Aufstieg
- **Unternehmen B:** Ein Job mit einem weniger wettbewerbsfähigen Gehalt, aber mit der Möglichkeit, meine Fähigkeiten und meine Karriere innerhalb des Unternehmens zu erlernen und weiterzuentwickeln

Jobsuchende, die sich für Unternehmen B entscheiden:

„Kompetenzen bleiben. Geld nicht.“

(Kanada)

„Eine Chance, sich weiterzuentwickeln, ohne das Unternehmen zu wechseln, ist besser als alle paar Jahre den Job zu wechseln.“

(GB)

„Ich entscheide mich für Wachstum und eine Unternehmenskultur, die in ihre Mitarbeitenden investiert.“

(Niederlande)

„Das ist eindeutig ein Unternehmen, dem mein Wohlergehen am Herzen liegt.“

(USA)

„Mit Schulung und Weiterbildung ist es möglich, in Zukunft einen Job mit einem höheren Gehalt zu bekommen.“

(Deutschland)

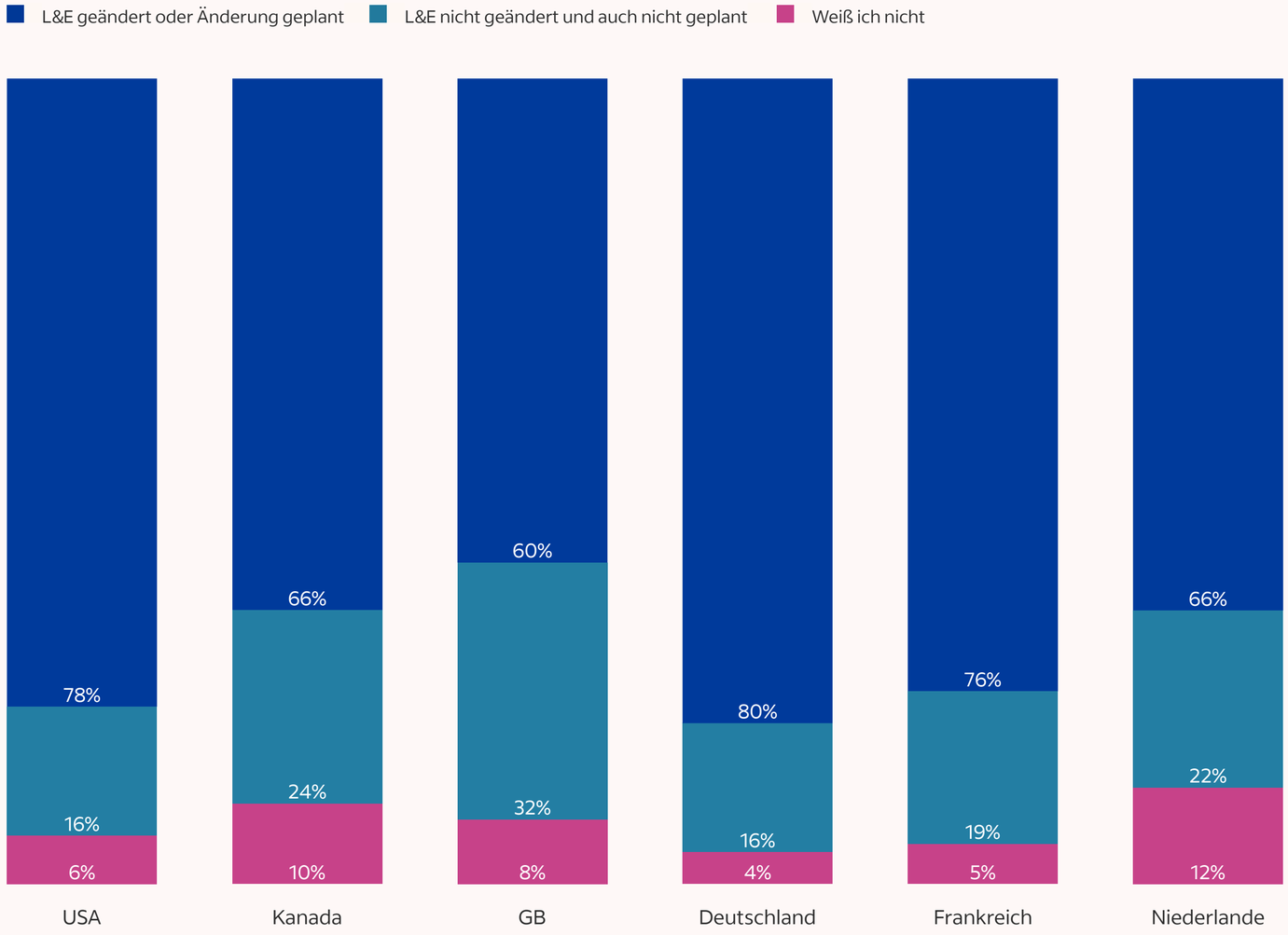
Frage an die Jobsuchenden: Welches Jobangebot würden Sie am ehesten annehmen: Eine Stelle mit einem sehr wettbewerbsfähigen Gehalt, aber keiner Möglichkeit zur Weiterbildung oder Weiterentwicklung, oder eine Stelle mit einem weniger wettbewerbsfähigen Gehalt, die Ihnen aber Möglichkeiten bietet, zu lernen, Ihre Kompetenzen auszubauen und innerhalb des Unternehmens Karriere zu machen?

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

Arbeitgeber haben erkannt, dass sie ihren Lern- und Entwicklungsansatz verbessern müssen, um ihren Talentpool zu erweitern und mit den sich wandelnden Anforderungen der Belegschaft Schritt zu halten. Die Mehrheit der Arbeitgeber gibt an, dass sie ihre Lern- und Weiterentwicklungsprogramme angepasst haben oder dies planen, um neuen Mitarbeitenden beim Erwerb der notwendigen Kompetenzen zu helfen. 46 % geben an, dass sie Veränderungen vorgenommen haben oder vornehmen werden, weil sie auf Lernen setzen, um die benötigten Arbeitskräfte aufzubauen, und 45 % sagen, dass die Verbesserung von Lernen und Entwicklung dazu beiträgt, Talente anzuziehen. Untersuchungen von Indeed zeigen, dass die Entscheidung von Jobsuchenden, sich zu bewerben, sowohl auf zukünftigen Zielen als auch auf Erfahrungen aus der Vergangenheit basiert: „Sie bewerben sich nicht nur aufgrund ihrer bisherigen Stationen, sondern auch aufgrund ihrer Ziele für die Zukunft.“ [1]

Verbessern Arbeitgeber ihre Lern- und Entwicklungsprogramme (L&E)?

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



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

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

[1]Indeed, Are job seekers actually lying to employers? Juni 2024.

Kapitel 6

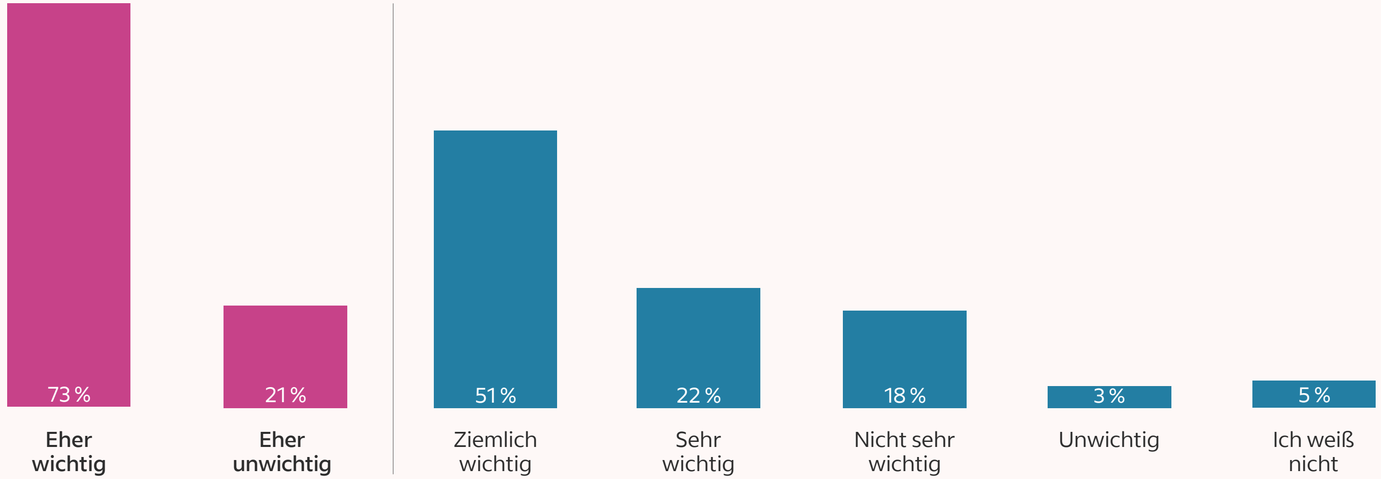
Kommunizieren von Entwicklungsmöglichkeiten

73 Prozent der Jobsuchenden geben an, dass ihnen Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten wichtig sind, wenn sie sich für eine Bewerbung entscheiden. Die meisten Jobsuchenden sagen jedoch, dass sie erst in der Vorstellungsphase von diesen Möglichkeiten erfahren.

Wenn Arbeitgeber ihre beruflichen Weiterbildungsprogramme potenziellen Kandidat*innen nicht auf Unternehmensseiten und Websites vorstellen, verpassen sie eine wichtige Chance, Talente zu gewinnen.

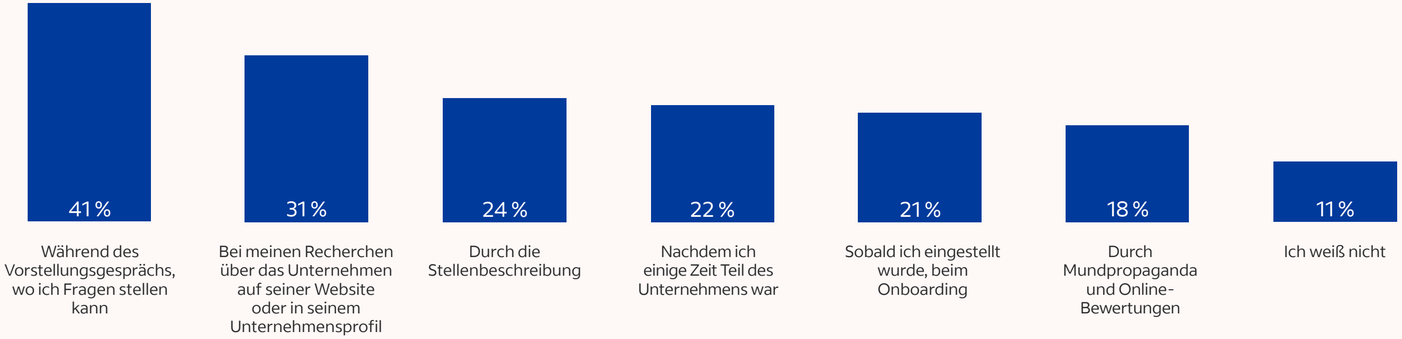
Wie wichtig sind Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten für Jobsuchende?

Die große Mehrheit der Jobsuchenden priorisiert Weiterbildungsmöglichkeiten, wenn sie entscheiden, ob sie sich auf eine Stelle bewerben.



Frage an die Jobsuchenden: Wie wichtig sind die Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten eines Unternehmens für Ihre Entscheidung, sich auf eine offene Stelle zu bewerben?

Aber die meisten erfahren erst *nach* der Bewerbung von diesen Möglichkeiten. Jobsuchende informieren sich nach eigenen Angaben folgendermaßen über Stellen mit L&E-Angeboten:



Frage an die Jobsuchenden: Wann und wie informieren Sie sich normalerweise über die Lern- und Entwicklungsangebote eines Unternehmens?

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

Kapitel 6

Die Zukunft des Arbeitsplatzes gestalten

Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten sind sowohl für die gemeinsame Qualitätsdefinition von Arbeitgebern und Jobsuchenden als auch für eine erfolgreiche kompetenzbasierte Recruitingstrategie von zentraler Bedeutung.

Weiterbildung ist unerlässlich
Lernen und Entwicklung sind nicht nur für die Qualität des Recruitings heutzutage wichtig. Da der Arbeitsmarkt vor einem beispiellosen Wandel steht, wird die Weiterbildung immer wichtiger, um Talente anzuziehen und zu halten. Laut dem „Future of Jobs Report“ des Weltwirtschaftsforums müssen 50 % der Arbeitnehmer bis 2025 neue Kompetenzen erlernen.

Arbeitgeber, die über die Tools und Praktiken zur Bewertung von Hard und Soft Skills verfügen, sind besser darauf vorbereitet, Qualifikationslücken, übertragbare Kompetenzen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten bei ihren Mitarbeitenden zu erkennen.

”

Wenn wir an kompetenzbasiertes Recruiting denken, denken wir normalerweise an externes Recruiting, aber ein kompetenzbasierter Ansatz für internes Recruiting ist aus denselben Gründen sinnvoll. Wenn Sie Schwierigkeiten haben, Talente zu finden, erstellen Sie Lern- und Entwicklungsprogramme rund um die Kompetenzen, die Sie am dringendsten benötigen. So schöpfen Sie das Potenzial Ihrer Belegschaft aus.“

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

”

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

Fazit

Unsere Studie zur Qualität beim Recruiting zeigt, dass sich die Arbeitsmärkte in Schlüsselregionen weltweit an einem Wendepunkt befinden.

Jobsuchende und Arbeitgeber sind frustrierter als je zuvor mit ihrer Erfahrung bei der Besetzung von offenen Stellen. Gleichzeitig finden beide Gruppen, dass Kompetenzen für hochwertiges Recruiting immer wichtiger werden, was die Art und Weise, wie Einstellungen erfolgen werden, 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.

Immer mehr Arbeitgeber beginnen mit der Umsetzung einer kompetenzbasierten Recruitingstrategie. Dabei stellen sie fest, dass sie nicht nur mehr geeignete Talente erreichen, sondern auch die Vielfalt, Gleichstellung und Innovation in ihren Unternehmen steigern. Und sie verbessern auch die Mitarbeiterbindung: 19 % der Arbeitgeber geben an, dass eine bessere Bindung neuer Mitarbeitender ein Vorteil des kompetenzbasierten Recruitings ist.

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 © 2024 Indeed, Inc. Alle Rechte vorbehalten.