

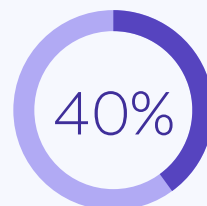
# 7 Diskrepanzen zwischen Arbeitgebern und Jobsuchenden



Die Smarter Hiring Survey von Indeed zeigt, dass die Reibungen zwischen Arbeitgebern und Jobsuchenden häufig auf Missverständnisse und Fehlkommunikation darüber zurückzuführen sind, was Arbeitgeber tatsächlich wollen. Hier ist ein Überblick über die wichtigsten Diskrepanzen.

## 1 Führungskompetenzen

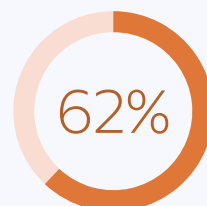
Arbeitgeber suchen nach Kandidat\*innen mit Führungsqualitäten, die gute Teamplayer sind, können diese aber nicht finden. Jobsuchende glauben hingegen, es sei wichtiger, in ihren Bewerbungen branchenspezifische Kompetenzen zu demonstrieren. Diese Annahmen können dazu führen, dass auf beiden Seiten Chancen verpasst werden.



der Arbeitgeber geben an, dass die grössten Lücken, mit denen die Unternehmen zu kämpfen haben, bei den Führungsqualitäten und den Kompetenzen der Mitarbeitenden klaffen.

## 2 Potenzial vs. Werdegang

Mehr als die Hälfte der Arbeitgeber (62 %) gibt an, dass sie am ehesten jemanden einstellen würden, der über eine ausgewogene Mischung aus Kompetenzen, Erfahrung und Potenzial verfügt. Jobsuchende bewerben sich jedoch nach wie vor am ehesten auf Stellen, die ihrer unmittelbaren Erfahrung entsprechen. Es scheint also, dass sich Jobsuchende selbst aus dem Rennen nehmen, während Arbeitgeber versuchen, offen für ein potenzialfokussiertes Screening zu sein.



der Arbeitgeber sagen, dass sie am ehesten jemanden einstellen würden, der über eine ausgewogene Mischung aus Fähigkeiten, Erfahrung und Potenzial verfügt.

## 3 Stellenbeschreibungen

Stellenanzeigen sorgen im Recruiting-Prozess für viel Verwirrung. Ein Viertel der Jobsuchenden gab an, dass vage Stellenbeschreibungen die grösste Hürde bei der Jobsuche darstellen. Viele Stellenanzeigen sind gespickt mit Standardformulierungen, „Unternehmensjargon“ und veralteten Anforderungen. Sie verunsichern eher, als dass sie Klarheit schaffen.



der Jobsuchenden bezeichnen vage Stellenbeschreibungen als ihre grösste Hürde bei der Jobsuche

## 4 Dauer des Recruiting-Prozesses

Obwohl beide Seiten sich einig sind, dass 2 bis 4 Wochen ein angemessener Zeitraum zwischen Bewerbung und Jobangebot sind, sieht sich rund ein Viertel der Jobsuchenden bereits nach 2 Wochen anderweitig um. Jobsuchende warten nicht darauf, dass Arbeitgeber eine Entscheidung treffen – und das hat negative Konsequenzen für beide Seiten. Arbeitgeber verpassen möglicherweise nicht nur starke Kandidat\*innen, sondern riskieren auch, von Jobsuchenden negativ wahrgenommen zu werden.



Arbeitgebern sagt, dass ihre grösste Herausforderung beim Recruiting darin besteht, Kandidat\*innen nicht an die Konkurrenz zu verlieren.

## 5 Was Jobsuchende wirklich wollen

Das Stellenangebot mag zwar der letzte Schritt im Prozess sein, aber wenn es nicht den Erwartungen des Bewerbers oder der Bewerberin entspricht, kann dies den gesamten Vorgang zum Scheitern bringen. Arbeitgeber wissen beispielsweise, dass eine gute Work-Life-Balance für Bewerber\*innen wichtig ist, unterschätzen jedoch möglicherweise, wie *sehr* diese tatsächlich ins Gewicht fällt.

Ist Flexibilität der wichtigste Aspekt eines Stellenangebots?

>1/3



der Jobsuchenden sagen „ja“

<1/4



der Arbeitgeber sagen „ja“

## 6 Einsatz von KI

Sowohl Jobsuchende als auch Arbeitgeber nutzen während des Recruiting-Prozesses KI – und dennoch verurteilen sie sich gegenseitig dafür. Beide Gruppen befürchten, KI könnte das Recruiting ungerechter machen, indem sie alte Vorurteile aufrechterhält, Kandidat\*innen anhand willkürlicher Stichwörter aussortiert oder denjenigen einen Vorteil verschafft, die das System manipulieren können.

Eignet sich KI zum Verfassen und Bearbeiten von Lebensläufen und Anschreiben?

70% der Jobsuchenden sagen „ja“  
1/3 der Arbeitgeber stimmen zu

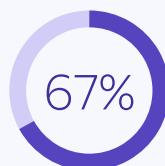
Eignet sich KI gut für das Bewerber-Screening, die Zusammenfassung von Erfahrungen und die Automatisierung der Terminplanung?

75% der Arbeitgeber sagen „ja“  
1/4 der Jobsuchenden stimmen zu

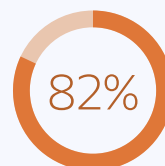
## 7 KI-Upskilling

KI verändert nicht nur das Recruiting, sondern auch die Arbeitswelt. Arbeitgeber und Jobsuchende sind sich jedoch uneinig darüber, wie schnell dieser Wandel voranschreitet und wer dafür verantwortlich ist, die Mitarbeitenden darauf vorzubereiten. Arbeitgeber sagen, dass Führungskräfte aller Ebenen diese Verantwortung tragen. Jobsuchende finden, dass dies ihre eigene Aufgabe und die ihrer direkten Vorgesetzten ist.

Glauben Sie, dass Arbeitnehmer\*innen innerhalb der nächsten drei bis fünf Jahre ihre Fähigkeiten verbessern müssen, um sich auf KI einzustellen?



der Jobsuchenden sagen „ja“



der Arbeitgeber sagen „ja“

## Einen Weg nach vorne finden

Trotz aller Unterschiede teilen Jobsuchende und Arbeitgeber viele gemeinsame Überzeugungen, wenn es um Soft Skills und die Work-Life-Balance geht. Zudem sind beide vorsichtig optimistisch in Bezug auf KI. Die Herausforderung besteht darin, diese Gemeinsamkeiten in gemeinsames Handeln umzusetzen.

**Sie sollten sich eingehend mit diesen Diskrepanzen auseinandersetzen und Strategien finden, um diese Lücke zu schliessen.**

→ [Vollständigen Bericht herunterladen](#)

