



Die richtigen Kandidat*innen für Ihre Anforderungen ansprechen



Unabhängig davon, ob sie zu viele oder zu wenige Bewerbungen erhalten, haben viele Arbeitgeber Schwierigkeiten, Kandidat*innen zu finden, die ihre Anforderungen erfüllen. Diese Kompetenzlücke – die Diskrepanz zwischen den Fähigkeiten, die Arbeitgeber erwarten, und denen, über die Kandidat*innen und Mitarbeiter*innen verfügen – ist ein branchenübergreifendes Problem.

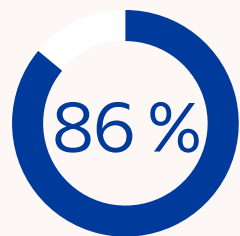
Anhaltende Kompetenzlücke mit verschiedenen Ursachen

Erkenntnisse aus der [Global Workforce Hopes and Fears Survey von PwC für das Jahr 2024](#) zeigen, dass die sogenannte „Great Resignation“, also die große Kündigungswelle unter Arbeitnehmer*innen, auch das dritte Jahr in Folge anhält: So planen 28 % der Mitarbeiter*innen in den kommenden 12 Monaten, den Job zu wechseln, verglichen mit 19 % im Jahr 2022.

Eine Studie von Frost & Sullivan von 2023 hat gezeigt, dass fast **50 %** aller Arbeitgeber in den USA und in Großbritannien die „schlechte Qualität der Kandidat*innen“ für ihre größte Herausforderung hielten.

Eine Ende 2022 durchgeführte [Umfrage von Gartner im Technologiesektor](#) ergab, dass **86 %** der CIOs in den USA mit wachsendem Wettbewerb um passende Kandidat*innen konfrontiert sind.

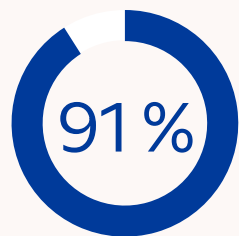
In einer für [Hays Salary Guide IT Edition FY 23/24 für Australien](#) durchgeführten Umfrage zeigte sich, dass für 96 % der IT-Arbeitgeber Kompetenzlücken ein Thema waren, im Vergleich zu 91 % in anderen Branchen.



der CIOs sahen sich wachsendem Wettbewerb um passende Kandidat*innen gegenüber



der IT-Arbeitgeber verzeichneten eine Kompetenzlücke



der Arbeitgeber in anderen Branchen verzeichneten eine Kompetenzlücke



Was bedeutet das für Arbeitgeber?

Personalverantwortliche können verschiedene Maßnahmen ergreifen, um diese Kompetenzlücken zu schließen:

Informieren Sie sich über die sich verändernden Bedürfnisse der Kandidat*innen, die Sie ansprechen möchten, und richten Sie Ihre Leistungen und Zulagen nach Möglichkeit darauf aus.

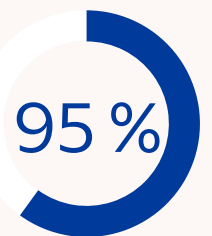
Erweitern Sie Ihren potenziellen Talentpool, indem Sie:

- die Anzahl der verlangten Kompetenzen reduzieren und erwägen, neue Mitarbeiter*innen, die über die gesuchten Kernkompetenzen verfügen, weiterzubilden
- in Ihren Stellenanzeigen inklusive Sprache verwenden

Optimieren Sie die Candidate Experience, indem Sie Prozesse überprüfen und vereinfachen.

Erreichen Sie mehr geeignete Talente

Sobald Ihre Stellenbeschreibungen optimiert sind, um potenzielle Kompetenzlücken zu schließen, ist es wichtig, dass sie zur richtigen Zeit den richtigen Bewerber*innen angezeigt werden. [Indeed Ads](#) kann Sie dabei unterstützen, Ihre Stellenanzeigen auf Indeed und Glassdoor zu bewerben und potenziell Millionen von Jobsuchenden zu erreichen, ohne dabei Ihre Recruiting-Ziele aus den Augen zu verlieren. Und mit [Premium-Stellenanzeigen](#) können Sie die Sichtbarkeit Ihrer Stellenanzeigen noch erhöhen. Sprechen Sie relevante Zielgruppen an, um schnell und einfach geeignete Kandidat*innen für Ihre offenen Stellen zu gewinnen.



Bei direkt auf Indeed geschalteten Premium-Stellenanzeigen ist es 95 % wahrscheinlicher, dass Stellen erfolgreich besetzt werden, als bei kostenlosen Anzeigen.¹

3,5-mal

Jobsuchende mit 10 „Employer Branding Ads“-Impressions auf Indeed bewerben sich mit einer mehr als 3,5-mal so hohen Wahrscheinlichkeit auf eine Stelle bei diesem Unternehmen als bei nur 1 Impression.³

Erreichen Sie Top-Talente mit Ihrer Arbeitgebermarke

Jobsuchende möchten etwas über Ihre Unternehmenskultur und -werte erfahren, bevor sie sich bei Ihnen bewerben. Mit [Employer Branding Ads](#) können Sie eine größere Zielgruppe mit der individuellen Story Ihrer Arbeitgebermarke erreichen, um Ihre Präsenz und die Markenbekanntheit zu steigern.

Mit dem [Employer Branding Hub](#) können Sie Ihre Marke zentral auf Indeed und Glassdoor verwalten und erhalten strategisch wertvolle Einblicke, um den Erfolg Ihrer Marke zu optimieren. Arbeitgeber, die sowohl Employer Branding Ads als auch den Employer Branding Hub nutzten, erhielten durchschnittlich 19 % mehr begonnene Bewerbungen auf Indeed.²

Von der Optimierung Ihrer Arbeitgebermarke bis hin zum Targeting von Millionen Jobsuchenden auf Indeed, Glassdoor und anderen relevanten Websites: Mithilfe unserer Lösungen können Sie die Kandidat*innen auf sich aufmerksam machen, die Sie brauchen. [Kontaktieren Sie uns noch heute.](#)

1. Indeed-Daten (weltweit)

2. Monatliche Arbeitgeberdaten von Indeed (weltweit), Januar bis Juni 2024. Ergebnisse können variieren.

3. Indeed-Daten (weltweit)