

## **KOMPETENZBASIERTE REKRUTIERUNG**

Lebensläufe sprechen nicht mehr für sich selbst. Wer seine Kompetenzen nicht erklären kann, verliert – auch wenn er die Stelle könnte.

Der Begriff «kompetenzbasierte Rekrutierung» klingt zunächst wie ein Pleonasmus: Was sollte bei einer Rekrutierung denn sonst im Vordergrund stehen, wenn nicht die Kompetenzen? Die Bezeichnung macht deutlich, dass Einstellungsentscheide in der Vergangenheit oft stark auf Ausbildungsabschlüssen basierten – teils sogar auf dem Ruf der Ausbildungsinstitution oder auf den bisherigen Arbeitgebern. Es ist eine positive Entwicklung, wenn diese formalen Kriterien an Bedeutung verlieren. Gute Praktikerinnen und Praktiker erhalten so faire Chancen – auch im Wettbewerb mit Bewerbenden mit akademischem Hintergrund.

Das stellt höhere Anforderungen an beide Seiten. Stellensuchende müssen ihre relevanten Kompetenzen kennen und gezielt vermitteln können – etwa durch konkrete Beispiele aus der Berufspraxis. Eine berufliche Standortbestimmung kann dabei ein wirkungsvolles Instrument sein. Auch Recruiter sind gefordert: Sie müssen relevante Profile erkennen und die gesuchten Kompetenzen im Vorstellungsgespräch gezielt eruieren – gerade dann, wenn übertragbare Fähigkeiten nicht auf den ersten Blick sichtbar sind.

Angesichts des Fachkräftemangels sind ideale Kandidatenprofile oft Mangelware. Umso wichtiger ist es, Potenzial zu erkennen – auf beiden Seiten des Tisches.

### **Artikel zur kompetenzbasierten Rekrutierung** (sämtliche Artikel)

- Skills-basiertes (kompetenzbasiertes) Recruiting – alter Wein in neuen Schläuchen?
- Verlieben Sie sich nicht in Stelleninserate!