



# How To Quality of Hire



Wir sind Ihr Partner für Recruiting.

„Wir verzeichnen zwar regelmäßig viele Neueinstellungen, kämpfen aber auch mit einer hohen Frühfluktuation.“

Im modernen Recruiting geht es längst nicht mehr nur um die Anzahl der Bewerbungen oder die Geschwindigkeit des Recruiting-Prozesses. Unternehmen stehen vor allem vor der Herausforderung, langfristig produktive, engagierte und kulturell **passende Talente** einzustellen.

Die **Quality of Hire** (QoH) ist dabei eine entscheidende Kennzahl, die beschreibt, wie erfolgreich eine neue Einstellung für das Unternehmen ist — sowohl kurz- als auch langfristig. Trotz der Bedeutung wird die Quality of Hire in vielen Organisationen wenig oder gar nicht gemessen.

Erbringen die neuen Mitarbeitenden die gewünschten Leistungen, integrieren sie sich gut und bleiben langfristig? Ohne diese Einsichten riskieren Unternehmen **hohe Kosten durch Fehleinstellungen** sowie ineffiziente Prozesse und eine sinkende Arbeitgebermarke.

In diesem How To zeigen wir Ihnen praxisnah, wie Sie die Quality of Hire effektiv messen, nachhaltig optimieren und für strategische Entscheidungen nutzen können.

#### Fakt:

Laut dem LinkedIn „The Future of Recruiting 2024“ Report wird die **Quality of Hire** das wichtigste Thema der kommenden 5 Jahre im Recruiting sein.

*[The Future of Recruiting 2024](#)*

# Was, wann, wie?

Quality of Hire

## Definition

Die **Quality of Hire (QoH)** ist eine Kennzahl, die die Qualität neuer Mitarbeitender anhand verschiedener Kriterien bewertet. Dazu gehören typischerweise:

- > **Performance:** Wie gut erfüllt die neue Person ihre Aufgaben?
- > **Engagement:** Wie zufrieden und motiviert ist die Person?
- > **Retention:** Wie lange bleibt die Person im Unternehmen?
- > **Kulturelle Passung:** Passt die Person zu den Werten und Zielen des Unternehmens?



### KPI-basierte Ansätze

- > **Leistungsbewertungen:** Bewertung durch Vorgesetzte (z. B. auf einer Skala von 1-5)
- > **Zielerreichung:** Prozentualer Anteil erfüllter Zielvorgaben
- > **Retention Rate:** Anteil der Neueinstellungen, die mind. 1 Jahr im Unternehmen bleiben

### Subjektive Bewertungen

- > **Mitarbeiterbefragungen:** Zufriedenheit und Engagement der neuen Mitarbeitenden
- > **Feedback von Führungskräften und Teams:** Wie wird die Person von Kolleg:innen wahrgenommen?

Idealerweise wird die QoH über **drei versch. Zeitpunkte** hinweg gemessen, z.B. **nach der Einarbeitung** (für erste Eindrücke zur Leistung und Integration), **nach 6-12 Monaten** (für ein umfassenderes Bild) **sowie langfristig** (zur Analyse der Mitarbeiterbindung/-entwicklung).

## Strategien zur Verbesserung der QoH



### Detaillierte Anforderungsanalyse

Die Erstellung umfassender Candidate Personas hilft, nicht nur fachliche Qualifikationen, sondern auch Soft Skills, Werte, Motivatoren und persönliche Ziele zu definieren.



### Optimierung des Selektionsprozesses

Für eine bestmögliche Bewerber:innen-Auswahl sollten Interviews strukturiert und kompetenzbasiert sein und den kulturellen Fit mind. als gleichwertig erachten (ggf. durch KI-basierte Bewertungstools, diagnostische Verfahren oder Use Cases).



### Datengetriebene Entscheidungen

Durch die Erhebung qualitätsbezogener KPIs bzgl. Performance, Retention und Zufriedenheit sowie Feedback-Schleifen zum Recruiting-Prozess lassen sich entsprechende Handlungsmaßnahmen ableiten.



### Investition ins Employer Branding

Eine attraktive, aber vor allem auch authentische Positionierung als Arbeitgeber soll sicherstellen, dass sich in erster Linie die Kandidat:innen bewerben, die nicht nur zum Job, sondern auch zur Unternehmenskultur passen.



### Nachhaltiges Onboarding-Programm

Ein Onboarding, das schon mit der Vertragsunterschrift beginnt und umfassende Integrationsmaßnahmen (Welcoming, Mentoring, Coffee Calls, Feedbacks) beinhaltet, die erst nach 3-6 Monaten enden, hat großen Einfluss auf die Retention.



### Implementierung eines Mitarbeiterempfehlungsprogramms

Empfehlungen sind oft die qualitativ hochwertigste Quelle, da die Mitarbeitenden das Unternehmen am besten kennen und entsprechend nur Leute empfehlen, von denen sie meinen, dass sie auch wirklich zum Unternehmen passen.

# Use Case: Kundenprojekt

Quality of Hire



## Projekt-Steckbrief:

**Problem:** Mittelständisches Unternehmen hat mit hoher Frühfluktuation (25%) in seiner IT-Sparte zu kämpfen, wodurch zusätzliche Einstellungskosten entstehen

**Zielstellung:** Einführung von QoH-Messungen, Reduzierung der Frühfluktuation um mind. 10% und entsprechende Kostensenkung für Recruiting-Aktivitäten

## Status Quo:

- Der Recruiting-Prozess ist für jeden Geschäftsbereich gleich aufgesetzt, mit Fokus auf den fachlichen Fit und ohne kompetenzbasierte Interviewführung
- Das Onboarding läuft unstrukturiert ab ohne Mentoring und Förderung der sozialen Integration ins Unternehmen
- Mitarbeiter:innen-Befragungen finden kaum statt; wenn doch, werden sie nicht ans Recruiting zurückgespiegelt

## Maßnahmen zur Optimierung:

- ✓ **Definition der QoH-Kriterien gemeinsam mit HR und Fachbereichen**
  - Einheitliche Leistungsbewertungen nach 6 Monaten
  - Messung der Retention Rate nach 12 Monaten
  - Standardisierte Feedbackschleifen von neuen Mitarbeitenden als auch von den Fachbereichen
- ✓ **Integration in den Recruiting-Prozess**
  - Einführung von dezidierten Coding Challenges in Rahmen des Auswahlverfahrens
  - Interview-Trainings für relevante Stakeholder zu kompetenzbasierter Interviewführung
  - Erstellung von objektiven Bewertungssystemen mit einer 50/50-Gewichtung vom fachlichen und kulturellen Fit
  - Optimierung des Onboardings mit Einführung eines Mentoring-Systems
- ✓ **Messung und Analyse**
  - Regelmäßige Überprüfung der QoH-Kriterien und Ableitung von Handlungsmaßnahmen

## Ergebnis:

- ✓ Senkung der Retention Rate von 25% auf 10%
- ✓ Reduzierung der Recruiting-Kosten durch Nachbesetzungen um ca. 30.000 €
- ✓ Hohe Mitarbeiterzufriedenheit: über 85% der neuen Mitarbeitenden gaben an, sich gut integriert zu fühlen

# Die Vorteile auf einen Blick

Quality of Hire



Durch die Messung der Quality of Hire lassen sich eine Reihe von Vorteilen festhalten.

Es zeigt sich:

**Qualitativ hochwertige Mitarbeiter:innen, die langfristig im Unternehmen bleiben, fördern die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft.**

## Von **Frühfluktuation** zu **langfristiger Mitarbeiterbindung**:

- ✓ **Kostenreduktion:** Fehleinstellungen und damit verbundene Kosten können minimiert werden
- ✓ **Höhere Produktivität:** Qualitativ hochwertige Mitarbeitende tragen direkt zur Unternehmensleistung bei
- ✓ **Employer Branding:** Ein besseres Verständnis der eigenen Recruiting-Erfolge stärkt die Arbeitgebermarke
- ✓ **Stärkere Zusammenarbeit mit Fachabteilungen:** Die Einführung der QoH fördert einen engeren Austausch zwischen HR und Fachbereichen





Sie haben Fragen zu diesem **How To** oder wollen mehr darüber erfahren?



## Ihre persönliche Ansprechpartnerin:

**Emely Bidlingmaier**

T. : + 49 (0) 30 25 92 38 50

M.: +49 (0) 151 50 420 557

E.: [bidlingmaier@hr-recruitingservices.de](mailto:bidlingmaier@hr-recruitingservices.de)



Termin  
buchen

