

ACTIVE



SOURCING

**Aktiv neue Mitarbeiter
finden - aber richtig!**



Inhalt

1. Weitere spannende Inhalte
 2. Einleitung
 3. Tipps für die perfekte Nachricht an Kandidaten im Active Sourcing
 4. Mit diesen 7 Fehlern wird Ihr Active Sourcing zum Reinfall
 5. Active Sourcing im IT-Recruiting - Was Sie dazu wissen sollten
 6. Die ultimative Liste: Top 22 Active Sourcing Kanäle
 7. Active Sourcing Trends: Hilfreiche Tipps für Ihren Erfolg - Interview
 8. Talention kennenlernen
-

Interessiert an weiteren spannenden Inhalten?



Auf unserer Homepage finden Sie weitere interessante E-Books zu den verschiedensten Themen rund ums Recruiting, Employer Branding, Active Sourcing, Personalmarketing und mehr!

Alle Inhalte sind zum direktem Download verfügbar!

Hier finden Sie alle kostenlosen Downloads von Talention!

Einleitung

Was ist Active Sourcing?

Als Active Sourcing, auch Direktansprache genannt, versteht man die persönliche Ansprache von vielversprechenden Kandidaten, mit dem Ziel, Interessenten für das eigene Unternehmen zu gewinnen. Active Sourcing weist damit Parallelen mit den Methoden der Personalbeschaffung auf. Bei beidem wird gezielt untersucht, wo sich die Zielgruppe aufhält, bevor sie kontaktiert werden. Die Kontaktaufnahme geschieht häufig online und schließt Angestellte von Wettbewerbsunternehmen mit ein.

In vielen Bereichen herrscht akuter Fachkräftemangel. Das bedeutet, dass die meisten qualitativen Kandidaten nicht aktiv nach Jobs suchen, sondern sich bereits in einer Festanstellung befinden. Folge ist, dass der alte Ansatz von Stellenanzeige schalten und abwarten nicht mehr funktioniert und mitunter nicht die gewünschte Qualität an Bewerbern bringt.

Mit Active Sourcing versuchen Recruiter, in persönlichen Kontakt mit eben diesen passiven Kandidaten zu treten. Zuvor muss analysiert werden, an welchen Orten die Zielgruppen am besten erreicht werden können und vor allem, welche Ansprache gewählt werden muss, damit der Kandidat sich für ein anderes Unternehmen und eine andere Stelle interessiert.

Active Sourcing wird vermehrt online betrieben. Aus diesem Grund besitzen Business-Network Plattformen, wie XING oder LinkedIn einen enormen Mehrwert für Active Sourcer, da sie über Millionen von potenziellen Ansprechpartnern verfügen. Das gleiche gilt für soziale Netzwerke wie Facebook, obwohl hier die Schwierigkeit besteht, dass Menschen dort im Regelfall nicht aufgrund ihrer Beschäftigung oder Karriere angemeldet sind. Wichtig ist es, vorab zu erschließen, auf welchen dieser Kanäle sich die Zielgruppen aufhalten, bevor man in Kontakt tritt.

Tipps für die perfekte Nachricht an Kandidaten im Active Sourcing

Active Sourcing gehört heute zu den wichtigsten Methoden, um auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich neue Mitarbeiter für das eigene Unternehmen zu gewinnen. Auf den ersten Blick wirkt es einfach, Kandidaten direkt anzusprechen. Viele Recruiter stehen hier jedoch vor der gleichen Hürde: Was schreibe ich?

Bereits viele Unternehmen haben Active Sourcing für sich entdeckt. Kein Wunder! Das aktive Ansprechen von Kandidaten über verschiedene Kanäle (z. B. Xing oder Facebook) bietet die Möglichkeit, mit zahlreichen Personen in Kontakt zu treten. So können vor allem auch passive Kandidaten erreicht werden, die nicht aktiv auf Jobsuche sind, sich aber möglicherweise von einem Jobwechsel überzeugen lassen.

So vorteilhaft und chancenreich das Active Sourcing ist, kann sich die Methode dennoch zu einer Herausforderung stellen: Wie schreibt man Kandidaten richtig an? Immerhin wollen Sie mit den Kandidaten in Kontakt treten und Sie nicht mit dem ersten Satz vergraulen.

Tipps für die perfekte Nachricht an Kandidaten im Active Sourcing

Active Sourcing: Ihre Tipps für die perfekte Nachricht an den Kandidaten

Betreff:

Warum sollte ein Kandidat Ihre Nachricht öffnen? Geben Sie sich in Ihrem Betreff Mühe. Es bedarf natürlich Erfahrung und einige Proben, aber mit der Zeit werden Sie verstehen, wie Ihre Zielgruppe tickt und welche Worte im Betreff die Kandidaten zum Öffnen bewegt! Warum schreiben Sie in Ihren Betreff nicht direkt einen Ihrer Vorteile, z. B. "Arbeiten über den Dächern Kölns"? (insofern Ihre Zielgruppe dieser Aspekt überzeugt).

Seien Sie anders:

Das ist der allerwichtigste Punkt. Verzichten Sie auf Standard-Floskeln und inhaltloses Gerede. Die Kandidaten erhalten einige (wenn nicht sogar Fluten) solcher Nachrichten, die sich zum Großteil alle gleich anhören! Seien Sie also kreativ und individuell um hervorzustechen und zu überzeugen!

Tipps für die perfekte Nachricht an Kandidaten im Active Sourcing

Aufmerksam sein:

Leider gibt es viele Active Sourcer, welche in ihrem Vorhaben gegenüber den Kandidaten sehr oberflächlich bleiben und dem Profil des Kandidaten kaum Beachtung schenken. Oft kommt es dabei beispielsweise auch vor, dass Werdegang und Jobangebot gar nicht zusammenpassen. Betrachten Sie also vorher genau das Profil und beziehen Sie sich in Ihrer Nachricht darauf (z. B.: "Ich konnte Ihrem Profil entnehmen, dass Sie durch Ihre Ausbildung als XX und Ihre Erfahrungen als XX sehr gut zu unserer offenen Stelle passen."). Viele Recruiter verfassen in Ihrer Nachricht eine Liste an Anforderungen (Teamfähig, Masterabschluss, etc.) - machen Sie das nicht! Das sollten Sie schon vorweg am Profil des Kandidaten festmachen.

Kurz halten:

Natürlich haben Sie viel zu sagen. Vorstellen, Bezug auf den Kandidaten nehmen, Unternehmen beschreiben, etc. Jedoch springen viele Kandidaten beim Anblick einer langen Nachricht schnell wieder ab (sei es, weil die Zeit fehlt oder es zu aufwändig erscheint). Fassen Sie sich in Ihrer Nachricht daher kurz und benennen Sie nur das Wichtigste. Alles weitere kann man im Nachgang besprechen!

Mehrwerte aufzeigen:

Viele Kandidaten, die Sie ansprechen, befinden sich aktuell in einer beruflichen Tätigkeit. Ein Wechsel steht für die meisten Personen erst dann an, wenn Sie unglücklich sind oder einen entschiedenen Mehrwert in einer anderen Position sehen. Greifen Sie solche Mehrwerte auf! Würde sich bspw. die Pendler-Zeit verringern? Würde er eine höhere Position oder auch besseres Gehalt erlangen? Hat Ihr Unternehmen eine bessere Unternehmenskultur? Kommunizieren Sie solche Vorteile!

Tipps für die perfekte Nachricht an Kandidaten im Active Sourcing

Stellenbeschreibung?

Wie bereits erwähnt: Die Kandidaten sind größtenteils passiv und nicht auf Jobsuche. Das heißt, wenn Sie in Ihre Nachricht eine schöne, ausführliche Zusammenfassung Ihrer offenen Stelle schreiben, wird Sie kaum Beachtung finden. Damit erwecken Sie nicht das Interesse eines passiven Kandidaten! Überlegen Sie sich daher auch, ob das Verschicken eines Stellenangebots (z.B. per PDF) sinnvoll ist. In jedem Falle sollten Sie jedoch kurz darauf eingehen, um was es konkret geht (denken Sie daran: Kurz halten!).

Wer schreibt da?

“Wir sind ein großes mittelständisches Unternehmen” - das ist zwar schön und gut, hilft Ihrem Kandidaten jedoch nicht weiter für sich festzustellen, ob Ihr Anliegen interessant und relevant sein könnte. Legen Sie offen, für welches Unternehmen Sie einen neuen Mitarbeiter suchen. So hat der Kandidat die Möglichkeit sich weitergehend über Sie zu informieren und festzustellen, ob er weiter mit Ihnen in Kontakt treten möchte. Achten Sie außerdem darauf, nicht zu viel über sich selbst als Person zu berichten, eine kurze Vorstellung reicht vollkommen!

Talent Pool!

Überlegen Sie, ob Sie den Kandidaten direkt mit der ersten Nachricht in Ihren Talent Pool oder erst nach einem ersten Näherkommen einladen wollen. Gerade, wenn Kontakte noch nicht bereit für einen Jobwechsel sind oder die beschriebene Stelle nicht hundertprozentig passt, ist der Talent Pool sinnvoll. Immerhin könnten die Kandidaten für spätere Vakanzen interessant sein. Sind Sie in Ihrem [Talent Pool](#), können Sie diese Kandidaten zu einem späteren Zeitpunkt kontaktieren und rekrutieren!

Tipps für die perfekte Nachricht an Kandidaten im Active Sourcing

Wie geht es weiter?

Sie haben in Ihrer Nachricht alles Wichtige formuliert und beschrieben. Und jetzt? Am Besten bieten Sie direkt mehrere Terminvorschläge für ein erstes Gespräch an. Das zeigt Ihr festes Interesse und zeigt einen klaren nächsten Schritt. Darüber hinaus sollten Sie dabei daran denken, Ihre Kontaktdaten (Telefonnummer, E-Mail-Adresse, etc.) zu hinterlassen, um eine einfache Rückmeldung zu ermöglichen!

Die richtigen Stichworte:

Wenn Sie von einer fremden Person eine E-Mail erhalten, beginnen Sie vermutlich nicht mit dem ersten Satz - sondern überfliegen die E-Mail zunächst kurz, um zu verstehen worum es geht. Sie und auch Kandidaten, die von Active Sourcing angeschrieben werden, halten sich in solchen E-Mails an Stichworten fest. Achten Sie also darauf, die wichtigsten Worte (wie z. B. Unternehmensname, die Mehrwerte oder die Stellenbezeichnung) zu nennen und richtig (z. B. als Überschrift) zu platzieren.

Tipps für die perfekte Nachricht an Kandidaten im Active Sourcing

Beispiel für eine perfekte erste Active Sourcing Nachricht

Beispiele und Vorlagen sind eine gute Möglichkeit, sich zu orientieren und den Einstieg zu erleichtern. Bedenken Sie allerdings, dass jede Zielgruppe anders tickt sowie andere Präferenzen und andere Verhaltensweisen hat. Testen Sie sich an die Thematik heran und finden Sie heraus, was gut funktioniert - und individualisieren Sie Ihre Texte in jedem Falle!

Sehr geehrter Herr/Frau [Name],

als Mitarbeiter der Firma [Firmenname] bin ich auf der Suche nach neuen Kollegen bzw. Mitarbeitern - und bin dabei auf Ihr Profil aufmerksam geworden!

Ich konnte Ihrem Profil entnehmen, dass Sie bereits viel Erfahrung im Bereich [Fachbereich] aufweisen und auch Ihr Studium [Studienfach] in [Ort des Studiums] abgeschlossen haben. Ich bin der Überzeugung, dass Sie mit Ihrem Profil wunderbar zu unserer offenen Vakanz als [Ihr Stellenangebot] passen würden!

Darum geht es kurz beschrieben: Die Position [Ihr Stellenangebot] in [Standort des Stellenangebots], umfasst unter anderem die Aufgaben [Aufgabe 1], [Aufgabe 2] und [Aufgabe 3]. Dabei bieten wir Ihnen [Vorteil 1, z. B. flexible Arbeitszeiten], [Vorteil 2] und die Chance, [Vorteil 3]!

Wie wäre es mit einem kurzen Gespräch am [Tag] um [Uhrzeit] oder am [Tag] um [Uhrzeit]? Ich würde Ihnen gerne weitere Einzelheiten erläutern und mehr über die Möglichkeiten erzählen!

[Ihre Kontaktdaten]

Mit diesen 7 Fehlern wird Ihr Active Sourcing zum Reinfluss

Vielleicht nutzen Sie schon Active Sourcing oder stehen in der Planung dafür. Dabei schleichen sich gerne Fehler ein, unter denen Ihr Erfolg leiden kann. Damit das nicht passiert, sollten Sie die folgenden 7 Fehler lesen, mit denen der Reinfluss Ihres Active Sourcing garantiert wäre.

1) Vernachlässigtes Employer Branding

Vom Recruiter-Profil über die Karriereseite bis hin zu Vergleichsportalen gibt es diverse Orte, an denen Informationen zu finden sind. Findet der Kandidat an diesen Orten keine Informationen oder sogar schlechte Bewertungen, sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass Ihr Vorhaben zum Erfolg wird: Der Kandidat wird womöglich nicht auf Ihre Nachricht eingehen und sich nicht weiter für Sie interessieren.



Mit diesen 7 Fehlern wird Ihr Active Sourcing zum Reinfluss

2) Die falschen Kandidaten suchen

Sie sollten sich in jedem Falle regelmäßig klar mit der jeweiligen Fachabteilung absprechen, welche Kandidaten gesucht werden und welche Fähigkeiten verlangt werden. Möglicherweise finden Sie sonst einige Kandidaten, die an Ihrer Stellenanzeige interessiert sind – aber gar nicht den gewünschten Anforderungen entsprechen.



3) Die falschen Kanäle nutzen

Recherchieren Sie genau, in welchen Kanälen sich Ihre Kandidaten aufhalten. Ein Informatik-Student wird beispielsweise eher auf Facebook aktiv sein wohingegen sich Absolventen nach dem Abschluss als erstes ein Xing Profil anlegen. Dabei sollten Sie sich nicht auf nur einen Kanal verlassen sowie stets wachsam sein und den Erfolg Ihrer gewählten Kanäle kontrollieren.



Mit diesen 7 Fehlern wird Ihr Active Sourcing zum Reinfluss

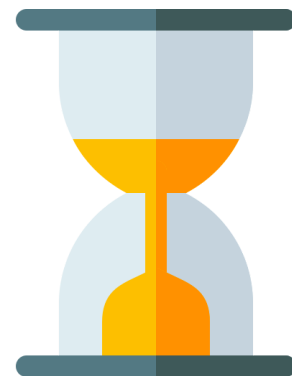
4) Kommunikation

In der Ansprache eines Kandidaten liegt die Kunst darin, persönlich, individuell und professionell zu kommunizieren. Sprechen Sie Kandidaten keinesfalls mit regulären Floskeln an und vermeiden Sie Nachrichten, die nach Massen-E-Mails klingen. Wertschätzen Sie die Kandidaten also, sprechen Sie sie mit ihren Namen an und gehen Sie beispielsweise auf deren Profil ein.



5) Chancen verstreichen lassen

Es mag vielen nicht bewusst sein, aber beim Active Sourcing ist Zeit ein wichtiger Aspekt. Wenn Sie beispielsweise einem angeschriebenen Kandidaten erst nach einigen Wochen antworten, wird er sein Interesse schon längst verloren haben. Ihr Prozess sollte dahingehend klar strukturiert sein.



Mit diesen 7 Fehlern wird Ihr Active Sourcing zum Reinfluss

6) Kandidaten zurücklassen

Die meisten Kandidaten, die Sie ansprechen, befinden sich aktuell in einem anderen Arbeitsverhältnis. Vielleicht ist jetzt noch nicht der richtige Zeitpunkt für sie, sich zu bewerben – womöglich aber in der Zukunft. Dahingehend sollten Sie Kontakte nicht einfach zurücklassen. Laden Sie Kandidaten in Ihren Talent Pool ein und informieren Sie sie weiterhin über neue Stellenangebote



7) Den Überblick verlieren

Im Active Sourcing werden zahlreiche Kandidaten angesprochen und hunderte Nachrichten verfasst. Dabei ist es verständlicherweise schwer, den Überblick zu behalten. Möglicherweise gehen hier wichtige Kandidaten verloren und wichtige Informationen werden nicht wiedergefunden. Das muss nicht sein. Heutzutage gibt es Software-Lösungen wie Talention, mit dem Sie Ihr Active Sourcing erleichtern können.



Active Sourcing im IT-Recruiting: Was Sie dazu wissen sollten

Zunächst muss herausgefunden werden, wo sich die gewünschten Kandidaten aufhalten. Welche Kanäle sind die passenden, um meine Zielgruppe zu erreichen?

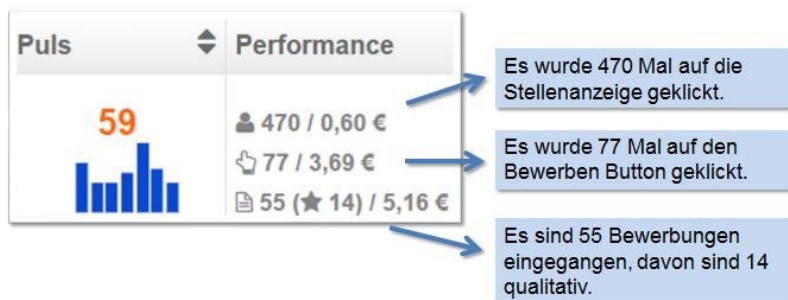
Im nächsten Schritt muss die richtige Ansprache gefunden werden. Bei IT-Fachkräften handelt es sich meist um passiven Kandidaten. Sie sind anspruchsvoll und befinden sich bereits in einer Anstellung. Da sie täglich mehrfach Jobangebote bekommen, lassen Sie sich nicht von einer Standardansprache überzeugen. Sie erwarten, dass der Recruiter sich bereits vor der Ansprache mit ihrem Profil auseinandergesetzt hat und die Ansprache deshalb passend und fundiert ist. Es bedarf eines hohen menschlichen Aufwands, die passenden Kandidaten für ein Profil zu identifizieren.

Sollte die persönliche Ansprache das Interesse des Kandidaten geweckt haben, muss sichergestellt sein, dass Ihr gesamter Arbeitgeberauftritt professionell ist. Der Kandidat wird Ihre Karriereseite und Ihre Stellenanzeigen besuchen. Somit sollte gewährleistet sein, dass diese ansprechend gestaltet sind und den Kandidaten in einem weiteren Schritt überzeugen.

Der wichtigste Punkt ist, dass Sie Ihre Tätigkeiten analysieren und auswerten. Es ist relevant zu wissen, an welchem Punkt der Kandidat aus dem Bewerbungsprozess aussteigt. Nur so können Sie erfahren, an welcher Stelle Sie diesen optimieren müssen.

Sollten Sie diese Informationen nicht analysieren, dokumentieren und auswerten, müssen Sie bei Ihrer Rekrutierung wieder bei Null starten. Sie sammeln keine Erfahrungswerte und bauen keinerlei Know-How auf.

Active Sourcing im IT-Recruiting: Was Sie dazu wissen sollten



Beispiel von Performance-Daten einer Stellenanzeige im Talention Kampagnenmanagement. Hier können Sie in der Übersicht, direkt ablesen, wie viele Klicks auf Ihre Stellenanzeige gemacht wurden.

Sie bauen wissen auf, das Ihnen bei zukünftigen Rekrutierungen helfen wird. Erlangen Sie mehr qualitative Bewerbungen und machen Sie den Anfang, indem Sie die zuvor genannten Tipps anwenden.

Der gesamte Prozess einer Direktansprache im Recruiting ist sehr intensiv und zeitaufwändig, allerdings im IT Recruiting unabdingbar. Daher möchten wir Ihnen hier einige Möglichkeiten aufzeigen, die Sie begleitend zu der Direktansprache nutzen können.

SEO

Stellen Sie sicher, dass Ihre Stellenanzeigen suchmaschinenoptimiert sind, damit Sie auf Jobsuchmaschinen oder bei Google gefunden werden. So bietet sich Ihnen die Möglichkeit, Google als kostenlosen Kanal zu verwenden.

Active Sourcing im IT-Recruiting: Was Sie dazu wissen sollten

Kostenlose Kanäle

Kostenlose Jobbörsen können Ihnen die gewünschten qualitativen Kandidaten liefern. Hier sollten Sie allerdings auch monitoren, wie erfolgreich die Schaltung für Sie ist.

Es ist wichtig, dass Sie Ihre Stellenanzeige auf den richtigen Kanälen schalten. Analysieren Sie, auf welchen Kanälen Ihre Zielgruppe aktiv ist. Und beachten Sie, dass passive Kandidaten nicht auf den üblichen Jobbörsen unterwegs sind, sondern eher durch passive Kanäle erreicht werden können.

Unter passiven Kanälen sind z.B. soziale Medien, wie Facebook, LinkedIn und Xing zu verstehen. Es kann die gewünschte Zielgruppe angefiltert und ihr die passende Werbung eingeblendet werden. So erlangen Sie auch die Aufmerksamkeit von Kandidaten, die nicht aktiv auf Jobsuche sind.

Interessentenbindung (Talent Pool)

Der Interessentenbindung wird leider häufig zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt.

Was passiert, wenn ein geeigneter Kandidat Ihre Karriereseite besucht, aber derzeit kein passender Job verfügbar ist? Lassen Sie diese nicht einfach wieder gehen und verlieren so den Kontakt. Viel eher sollten Sie den Kandidaten die Möglichkeit geben, sich in ein Jobabo einzutragen. So können Sie durch regelmäßige Newsletter oder aktuelle Jobangebote den Kontakt halten und die Kandidaten so an sich binden.

Durch diese Interessentenbindung bauen Sie sich eine eigene Pipeline auf, aus der dann rekrutiert werden kann.

Die ultimative Liste: Top 22 Active Sourcing-Kanäle

Bevor Sie beginnen, Kanäle zu wählen, gibt es ein paar Dinge, die Sie zuvor erledigen sollten. Definieren Sie zunächst Ihre Zielgruppe. Sie werden nicht in der Lage sein, den richtigen Kanal auszuwählen, wenn Sie nicht wissen, welche Zielgruppe Sie suchen und welchen Kanal diese am meisten nutzt.

Als nächstes sollten Sie eine Schlagwort-Recherche durchführen, damit Sie die in Ihrer Zielgruppe verwendeten Berufsbezeichnungen besser verstehen. Wenn Sie beispielsweise den Begriff "Online Marketing Manager" verwenden, Ihre Zielgruppe aber den Begriff "Digital Marketing Manager", erhalten Sie weniger Bewerber.

Schließlich müssen Sie Ihr Zielpublikum definieren. Das sind die Personen, die Sie durch Ihre Active Sourcing-Bemühungen erreichen wollen. Es ist wichtig, Spezifika wie Standort, Fähigkeiten und Berufserfahrung einzugrenzen.

Der Schlüssel zu einer erfolgreichen Active Sourcing-Strategie ist die optimale Nutzung mehrerer Kanäle. Während Sie wahrscheinlich schon ein paar Kanäle die hier genannt werden verwenden, sollten Sie sich Zeit nehmen, um die Liste einzusehen und zu sehen, ob es neue Kanäle gibt, die Sie ausprobieren können. Aber vergessen Sie nicht, dass diese Liste zwar eine Menge Anregungen beinhaltet, es aber noch spezifischere Kanäle geben kann, die Ihre Zielgruppe nutzt, also stellen Sie sicher, dass Sie auch eigene Recherchen durchführen.



Die ultimative Liste: Top 22 Active Sourcing-Kanäle

1. LinkedIn und XING

LinkedIn ist die weltweit größte Business-Network Plattform und XING in Deutschland die bekannteste. Damit sind beide Kanäle die perfekten Orte für Active Sourcing.

2. Länderspezifische Business-Network Plattformen

LinkedIn und Xing sind nicht die einzigen Business-Network Plattformen. Wenn Sie Personen außerhalb Ihres Landes rekrutieren möchten, kann es sich lohnen, auf anderen Plattformen zu suchen (z.B. Maimai in China).

3. Kununu

Websites für Arbeitgeberbewertungen, wie Kununu, sind ein weiterer guter Weg, um Kandidaten zu finden. Stellen Sie sicher, dass Ihr Unternehmen ein attraktives Profil auf dieser Seite hat.

4. Facebook

Facebook ist nicht nur zum Vergnügen gedacht, sondern bietet auch die Möglichkeit, neue Kandidaten zu erreichen. Facebook-Anzeigen ermöglichen es, abends und am Wochenende neue Bewerber zu gewinnen.

Die ultimative Liste: Top 22 Active Sourcing-Kanäle

5. Google

Es mag zu einfach klingen, aber es ist durchaus möglich, Active Sourcing über die Google-Suchfunktion zu betreiben. Wie bei jeder anderen Suchanfrage können Sie nach bestimmten Qualifikationen suchen und die Websites oder Lebensläufe potenzieller Kandidaten finden.

6. Twitter

Wenn Sie bereit sind, einige Zeit damit zu verbringen, ein Profil zu erstellen, eine größere Follower-Anzahl aufzubauen und regelmäßig zu posten, dann könnte Twitter eine gute Option für Sie sein. Es gibt Ihnen die Möglichkeit, Ihre Stellen zu teilen, mit Kandidaten zu interagieren und ein wenig von der Persönlichkeit Ihres Unternehmens zu zeigen.

7. Blogs

Mit der Hilfe von Blogs können Sie Kandidaten optimal aus verschiedenen Bereichen finden. Beispielsweise können Sie auf einer Blogging-Plattform wie Blogger.com nach einem Blogger an einem bestimmten Ort suchen, der über eine bestimmte Branche schreibt. So erhalten Sie auch konkrete Beispiele für ihre Arbeit und ihren Schreibstil.

8. YouTube

Sie können nicht nur mit Videos potenzieller Kandidaten interagieren und diese kommentieren, sondern auf YouTube können Sie auch Ihre eigenen, auf Recruiting oder Employer Branding fokussierten Videos veröffentlichen.

Die ultimative Liste: Top 22 Active Sourcing-Kanäle

9. Google+

Auf Google+ können Sie nach Kandidatenprofilen suchen und nach bestimmten Qualifikationen wie Standort und Stellenbezeichnung filtern.

10. Reddit

Bei Reddit ist es wichtig, dass Sie nicht nur Ihre Stellenanzeigen veröffentlichen, sondern auch regelmäßig etwas zu relevanten Diskussionen und Inhalten beitragen.

11. Nischenforen

Reddit ist nicht das einzige Online-Forum, es gibt auch viele Nischenforen, z.B. how-to-learn-any-language.com ist ein guter Ort, um nach Übersetzern oder anderen Stellen zu suchen, die mehrere Sprachkenntnisse erfordern.

12. WhatsApp

WhatsApp kann für das Active Sourcing auf verschiedene Weise genutzt werden. Zum einen durch den Beitritt zu relevanten Gruppen und zum anderen durch die Kontaktaufnahme mit den Kandidaten durch die Veröffentlichung von Inhalten. Eine weitere Möglichkeit ist die Nutzung der WhatsApp Business App, die eine einfachere Kommunikation mit potenziellen Kandidaten durch die Verbindung mit Facebook ermöglicht.

Die ultimative Liste: Top 22 Active Sourcing-Kanäle

13. Instagram

Instagram ist zwar ein weiterer Kanal, der eine gewisse zeitliche Investition erfordert, aber er ist auch ein großartiges Instrument für ihr Employer Branding und das Erreichen passiver Kandidaten. Es gibt viele Möglichkeiten, Kandidaten zu finden, unter anderem nach Standort, Hashtags und Kommentaren.

14. Pinterest

Wenn Ihre Zielgruppe weiblich ist, sollte Pinterest Teil Ihrer Active Sourcing-Strategie sein. Durch die Erstellung interessanter Pinnwände und die Optimierung Ihrer Stellenangebote für Pinterest werden Sie überrascht sein, wie viele Kandidaten Sie finden.

15. Snapchat

Sie wollen eine möglichst junge Zielgruppe erreichen? Dann ist Snapchat vielleicht der richtige Ort für Sie. Fast die Hälfte der User auf Snapchat sind zwischen 17 und 24 Jahre alt, was es zu einem großartigen Active Sourcing-Tool für das Erreichen der jüngeren Generation macht.

16. StackOverflow

StackOverflow hat großes Active Sourcing-Potenzial für Programmierer und Entwickler. Sie können nach Kandidaten auf der Grundlage von Qualifikationen suchen und haben dann sofort einige Beispiele für die Qualität ihrer Arbeit. Obwohl die Sprache der Website Englisch ist, gibt es auf ihr eine sehr große Anzahl an deutschen Usern.

Die ultimative Liste: Top 22 Active Sourcing-Kanäle

17. Slack

Das Tool 'Slack' bietet Ihnen nicht nur die Möglichkeit, intern mit Ihren Kollegen zu kommunizieren, sondern bietet ebenso verschiedene Communities, in denen Sie an Diskussionen teilnehmen und mit relevanten Fachleuten chatten können.

18. Flickr

Für kreative Tätigkeiten wie Fotografen oder Grafiker kann Flickr ein nützlicher Kanal sein. Sie können nach Personen mit einer bestimmten Berufsbezeichnung suchen und auch ein Beispiel für ihre Arbeit erhalten.

19. Craigslist

Die Anzeigenwebsite Craigslist kommt eigentlich aus Amerika, wird aber auch in Deutschland immer beliebter. Während es früher der beste Ort war, um eine gebrauchte Couch zu ergattern, ist Craigslist jetzt auch ein potenzieller Kanal für das Active Sourcing. Es ist ideal für Saison- oder Teilzeitstellen.

20. GitHub

Die englische Seite GitHub ist eine weitere großartige Möglichkeit, nicht nur die Arbeit der Entwickler zu sehen, sondern sie auch zu rekrutieren. Ein Tipp für diese Seite ist es, neue Benutzer zu erreichen, die noch nicht mit Nachrichten von Personalvermittlern überhäuft wurden.

Die ultimative Liste: Top 22 Active Sourcing-Kanäle

21. MOGUL

Sie wollen in den USA rekrutieren oder interessieren sich für internationale Trends? Foren und Websites, die Diversität in Unternehmen fördern wollen, werden immer relevanter. Durch die Seite MOGUL können Sie zum Beispiel Frauen auf der ganzen Welt erreichen. Diese Seite richtet sich speziell an sie und ist zu einer Möglichkeit geworden, relevante Positionen zu teilen und die Vielfalt Ihres Talent Pools zu erhöhen.

22. Freelancer

Suchen Sie nach Freelancern? Freelancer.de ist der perfekte Ort, um Freiberufler in verschiedenen Branchen zu erreichen und mit ihnen in Echtzeit zu chatten.

Active Sourcing Trends - Hilfreiche Tipps für Ihren Erfolg - Interview

Was sind die größten Herausforderungen im Active Sourcing? Wohin wird sich das Sourcing in Zukunft entwickeln? Wir haben mit Wolfgang Brickwedde, Leiter des Institute for Competitive Recruiting (ICR) Heidelberg, über Herausforderungen im Active Sourcing gesprochen und einige Tipps vom Experten für ideales Active Sourcing erhalten.

Talention: Was sehen Sie als größte Herausforderung im Active Sourcing

Eigentlich sind das zwei große Herausforderungen. Zum einen sollte man darauf achten, zu Beginn die Grundgesamtheit der identifizierten Personen zu erhöhen und dabei ist es wichtig, eine möglichst große Anzahl an Kandidaten von ähnlicher Qualität zu finden, sei es bei XING, LinkedIn oder sonst wo. Nach Möglichkeit sollten das auch andere Kandidaten sein, als die Konkurrenz diese findet, damit man einen Wettbewerbsvorteil hat.



Active Sourcing Trends - Hilfreiche Tipps für Ihren Erfolg - Interview

Im nächsten Schritt werden diese Kandidaten dann weiter qualifiziert, damit die am besten Passenden übrig bleiben.

Als nächstes spielt eine positive Antwortrate (Response Rate) eine Rolle. Die Kandidaten sollten auf Ihre Ansprache positiv reagieren. Dafür benötigt man etwas, was diese auch wirklich interessiert. In dem Fall spreche ich von einer Hypothese, die sich Active Sourcer bei einer erfolgreichen Ansprache vorab überlegen müssen. Der Ausgangspunkte sollte die Frage sein: Warum soll ein Kandidat seinen festen Arbeitgeber wechseln wollen bzw. sollen?

Das sind die zwei wichtigen Tipps die ich geben kann. Zum einem die Grundgesamtheit erhöhen und dann eine erfolgreiche Ansprache.

Talention: Was hat das Thema Employer Branding mit Active Sourcing zu tun?

Ich habe Untersuchungen dazu durchgeführt, inwiefern die Antwortrate (Response Rate) im Verhältnis zur Unternehmensgröße steht. Die grundsätzliche Vermutung dahinter war, dass große Unternehmen bekannter sind und es dementsprechend leichter haben, Kandidaten anzusprechen, bzw. damit eine höhere Response Rate erreichen.

Es hat sich herausgestellt, dass das aber gar nicht so ist, wie zuerst gedacht. Es gibt keine Korrelation in meiner Untersuchung, die sagte, höhere Mitarbeiterzahl bedeutet auch gleichzeitig eine höhere Response Rate. Das liegt daran begründet, dass wenn man jemanden anspricht, man nicht in Konkurrenz mit den großen Playern der Branche ist, sondern mit dem aktuellen Arbeitsplatz.

Active Sourcing Trends - Hilfreiche Tipps für Ihren Erfolg - Interview

Wenn in dem Fall die Hypothese der Ansprache gut ist, warum jemand wechseln soll, dann besteht die Chance, dass der Kandidat sich die Nachricht anschaut und die Antwort positiv ausfällt. In dem Fall schaut der Kandidat unter Umständen erst gar nicht, was bieten mir die anderen Unternehmen noch an. Meiner Erfahrung nach muss in erster Line der Job interessant sein und an zweiter Stelle kommt dann das Unternehmen.

Talention: Worauf muss man bei der ersten Ansprache achten?

Ich sage immer, man muss zuerst etwas Bauchpinseln. Warum man den Menschen gut findet. Warum das gut passen soll. Was er mit seinen Kenntnissen in der neuen Position anfangen kann. Im nächsten Schritt sollte man zu einem Austausch anregen, d.h. Kontaktdaten angeben und ein weiteres Gespräch anbieten.

Ein ausschlaggebender Faktor ist die Betreffzeile, damit die Nachricht überhaupt erst aufgemacht wird. Diese Zeile muss natürlich die Hypothese schon unterstützen. Das Problem bei XING ist zum Beispiel, wenn man nicht mit dem Talent Manager arbeitet, hat man keine Betreffzeile im aktuellen Messenger Format mehr. Das ist bei der ersten Ansprache oft hinderlich.

Beim Active Sourcing muss im Gegensatz zu einer Stellenanzeige die Hypothese stimmen. Warum sollte jemand wechseln? Warum sollte jemand wechseln wollen? Über diese Hypothesen sollte man sich vor der Ansprache Gedanken machen. Manchmal kommt auch die Frage in meinen Seminaren auf: Wie werde ich Kandidaten wieder los, wenn ich sie einmal angesprochen habe? In manchen Fällen kann es vorkommen, dass der Kandidat doch nicht zum Profil passt, aber dennoch interessiert ist. In diesem Fall antworte ich, dass man den Kandidaten ehrlich mitteilen soll, dass man aus seinem Profil vorab noch nicht herauslesen konnte, wie passend der Job ist und vertröstet ihn auf einer spätere Kontaktaufnahme, wenn in Zukunft etwas Passendes dabei sein sollte.

Active Sourcing Trends - Hilfreiche Tipps für Ihren Erfolg - Interview

Talention: Wie hat die Digitalisierung Active Sourcing beeinflusst?

Active Sourcing war von Anfang an digital, wenn man das offline Active Sourcing außen vor lässt. Das kam vor allem auch mit Portalen wie XING und LinkedIn. Es wird sicherlich im Rahmen der Digitalisierung noch Verbesserungen geben. Zum Beispiel durch KI im Auffinden von Kandidaten, beim Matching oder auch bei der Automatisierung. Bei der Automatisierung gibt es zum Beispiel heute schon personalisierte Ansprachevorschläge. Auf Knopfdruck werden aus dem entsprechenden Profil die Informationen ausgelesen, die relevant sind für die Stelle und die erstellte Ansprache kann sofort hyperpersonalisiert verschickt werden.

Talention: Wo sehen Sie im Recruiting insgesamt die größte Herausforderung?

Insgesamt ist das größte Problem das Zusammenbringen von Angebot und Nachfrage. Wir haben jetzt einen Bewerbermarkt, im Gegensatz zum Arbeitgebermarkt von früher. Wenn Bewerber heute auf Jobportalen suchen, die nur 5% der verfügbaren Jobs anbieten, ist das nicht optimal und effizient. Auf der anderen Seite ist es auch nicht gut, wenn Arbeitgeber Jobs auf Portalen schalten, die Bewerber bzw. Jobsuchende nicht gut finden. Das ist ebenfalls nicht optimal. In diesem Fall gibt es eine Menge Optimierungspotenzial und das sind auch die größten Herausforderungen.

Beim Active Sourcing gibt es ähnliche Probleme. Die meisten Active Sourcer suchen nur mit bestimmten Schlüsselwörtern, die sie Stellenanzeigen entnommen haben, was zur Folge hat, dass sie zum Teil auch nur 10% der maximal möglichen Kandidaten erreichen. Das ist nicht effizient und zeigt auch wieder die Problematik von Angebot und Nachfrage und natürlich die Kompetenz der handelnden Personen.

Active Sourcing Trends - Hilfreiche Tipps für Ihren Erfolg - Interview

Talention: Was denken Sie wird der nächste große Trend im Recruiting?

Ich sehe einen Trend darin, dass in Zukunft immer weitere Tools und andere Hilfsmittel herauskommen werden, die diese Kluft zwischen Angebot und Nachfrage verbessern. Erste Lösungen zeigen, dass durch KI zum Beispiel potenzielle Kandidaten-Profile automatisch durchforstet und mit passenden Stellenanzeigen gematcht werden können. Oder wenn Chatbots zusätzlich zu Stellenanzeigen geschaltet werden und dadurch die Effektivität der Stellenanzeigen erhöhen. Oder auch, wenn Algorithmen genutzt werden zur Verbesserung der Erkenntnisse, welche Recruiting-Kanäle die besten Mitarbeiter zu niedrigsten Kosten herbeibringen. Dann sind das alles Verbesserungen rund um das Thema Angebot und Nachfrage besser zusammen zu bringen.

Ein anderer Trend ist das Thema "human to human". In Zukunft ist es vorstellbar, dass gerade die stark gesuchten Talente zum Beispiel im IT- und Ingenieurs- Bereich, lieber persönlich von einem eigenen Karriere-Coach kontaktiert werden wollen anstatt von einer Sammlung an technischer Tools. Recruiting-Events zum fachspezifischen Themen, wie zum Beispiel einen Hackathon etc., können auch ein guter erster "softer" Kontakt sein. Ich sehe in Zukunft auch eine Aufteilung im Recruiting Team, ähnlich wie im Bankengeschäft, wo es spezialisierte Privatkunden-Betreuer gibt, wird es im Recruiting Team Leute für die Masse und Spezialisten "Private Recruiter", die für den persönlichen Kontakt verantwortlich sind, geben.

Active Sourcing Trends - Hilfreiche Tipps für Ihren Erfolg - Interview

Talention: Was ist Ihr #1 Tipp für erfolgreiches Active Sourcing?

Ich habe dazu noch ein paar mehr Tipps. Als aller erstes müssen Active Sourcer gut ausgebildet werden. Das ist kein Job für Studenten oder nebenbei. Sie müssen mit professionellen Tools ausgestattet werden, damit sie ihren Job auch gut machen können. Die Kreativität sollte gefördert werden, weil Active Sourcing kein Job ist, den man nach einem Flow-Chart machen kann. Sondern man muss immer neue Ideen finden und immer dran bleiben, wo die passenden Leute sein könnten.

Außerdem wie schon gesagt, die Grundmenge der potenziellen Kandidaten am Anfang der Suche ist wichtig und dadurch Kandidaten zu finden, die andere nicht finden. Als Active Sourcer sollte man über XING und LinkedIn auch mal hinausgehen und zum Beispiel Talent-Suchmaschinen oder die semantische Suche nutzen, um dann mehr gleichartig gute Kandidaten zu finden.

Im nächsten Schritt sollte die Ansprache in Hinsicht der Personalisierung optimiert werden. Erfahrungsgemäß sind die meisten Kandidaten genervt, wenn Sie "Recruiter-Spam" kriegen, der nicht persönlich und irrelevant ist. Dabei sollte man ein Gleichgewicht zwischen Personalisierung und Effektivität finden. Man sollte analysieren, was funktioniert und was nicht funktioniert. Hier kommt das Stichwort "Datadriven Recruiting" ins Spiel, d.h. Erkenntnisse nutzen, um sich auch kontinuierlich zu verbessern.

Zu diesem Thema biete ich auch einen "[Active Sourcing Check](#)" an. Hier kann jeder sehen, wo er oder sie gerade beim Thema Active Sourcing im Vergleich zu 100 anderen Recruitern steht. Dazu kommt wahrscheinlich im März mein aktueller "[Active Sourcing Report 2019](#)" heraus. Diesen kann man sich schon heute vorbestellen.

Active Sourcing Trends - Hilfreiche Tipps für Ihren Erfolg - Interview

Über Wolfgang Brickwedde

Wolfgang Brickwedde ist Leiter des Institute for Competitive Recruiting (ICR), Heidelberg. Das ICR unterstützt und berät Unternehmen bei der Verbesserung der Ergebnisse ihrer Recruitingprozesse mit dem Ziel der Steigerung ihrer Wettbewerbsfähigkeit im Kampf um Talente. Das ICR bildet eine Plattform mit dem Ziel, das Recruitment in Deutschland insgesamt zu verbessern, hierzu werden Studien zum Status des Recruitment ([ICR Recruiting Reports](#)) und Benchmarks zur Nutzung und Zufriedenheit mit Recruitinglösungen wie z.B. Jobbörsen oder Bewerbermanagementsystemen durchgeführt.



Lernen Sie unser Active Sourcing Tool kennen!

Gerne geben wir Ihnen Tipps, wie Talention Sie durch moderne Recruiting Marketing Maßnahmen dabei unterstützen kann, mehr und schneller qualifizierte Bewerber zu erhalten.

[Hier kostenlose Demo anfordern >](#)