



# Fact Sheet

## „Active Sourcing“

### Bedeutung des Active Sourcing:

Suche, Identifizierung und proaktive Ansprache von potentiellen Bewerbern für Vakanzen oder für die Aufnahme in einen Talentpool.

### Vorteile:

- Zielgerichtete Stellenbesetzung
- Hohe Wertschätzung bei identifizierten potentiellen Bewerbern
- Gewinnung von geeigneten Kandidaten, die ggf. nicht aktiv auf Jobsuche waren
- Verkürzte Time-to-onboarding-Zeit
- Je nach Methode kostengünstig umzusetzen

### Folgende Methoden der direkten Ansprache sind etabliert:

- **Carreer Pages / eigene Karriereseiten:** eigentliche keine direkte Ansprache im klassischen Sinn, stellt jedoch in der Bedeutung eines der wichtigsten Active-Sourcing-Instrumente dar: die aussagekräftige Karriereseite des Unternehmens. Potentielle Bewerber werden auf unterschiedlichen Wegen angesprochen (bspw. durch Content auf Social Media), bei der weiteren Beschäftigung mit dem Unternehmen stoßen diese dann auf die Karriereseiten und erhalten ein attraktive Bild des Arbeitgebers geboten.
- **Talent Pool / Aufbau eines eigenen Talentespeichers:** alle potentiell interessanten Personen werden unter Berücksichtigung der geltenden Datenschutzbestimmungen in einem internen Pool gesammelt. Quellen können unterschiedlichster Natur dabei sein: Empfehlungen, etablierte spannende Kontakte, ehemalige Mitarbeiter, etc. Dieser Pool kann dann gezielt nach potentiellen Bewerbern gefiltert werden, wenn Vakanzen im Unternehmen bestehen.
- **Talent Networking / Netzwerke für Interessenten aufbauen:** der Pool kann zusätzlich durch Networking-Angebote belebt werden. Große Unternehmensberatungen führen bspw. Alumni-Treffen der ehemaligen Mitarbeiter durch. Netzwerke können heute aber auch rein digital sein, so bspw. die Etablierung und Moderation einer Fachgruppe auf einem sozialen Netzwerk wie Xing. Durch Netzwerke werden Kontakte am Leben gehalten. Die Ansprache eines potentiellen Kandidaten aus diesem Kreis ist leichter und vielfach erfolgsversprechend.
- **Carreer Events and Congresses / Karrieremessen und Veranstaltungen:** die Teilnahme auf regionalen und überregionalen Karrieremessen ist ein weiteres verbreitetes Active-Sourcing-Instrument. Dabei ist die Zielsetzung nicht nur die direkte Besetzung aktueller vakanzen. Auch allgemeines Employer Branding oder Kontaktaufbau für den Talent Pool können Ziele für

Unternehmen sein.

- **Academia Relations / Hochschulmarketing:** alle Hochschulen haben ein Interesse daran, dass Ihre Absolventen einen guten Start in das Berufsleben haben. Unternehmen können die Hochschul-Karrieremessen daher auch gut für eigenes Active Sourcing nutzen.
- **Profile Mining / Profilsuche in Business Netzwerken wie Xing & LinkedIn:** die Suche auf Karrierenetzwerken ist für viele Personalverantwortliche heute ein wichtiges Instrument geworden. Durch die Nutzung von Suchketten und Filteroptionen können gute Ergebnisse erreicht werden. Rd. 15 Mio. Profile sind bspw. auch Xing für die DACH-Region zu finden. Personalverantwortliche können durch die verschiedenen Suchfunktionen auf diese Profile zugreifen und geeignete Bewerber identifizieren und auch direkt ansprechen.
- **Data Mining / Daten Analyse in Sozialen Netzwerken:** über die klassische Suche hinaus öffnen die sozialen Netzwerke den Zugang zu Profildaten für Data Mining-Ansätze. So können noch weitergehende Suchen umgesetzt werden. Aktuell werben Unternehmen bspw. damit, dass durch die Vielzahl an Datenpunkten Wechselwahrscheinlichkeiten für potentielle Bewerber errechnet werden können. So kann sich Active Sourcing auf wechselwillige Kandidaten fokussieren. Data Mining wird von Plattformen als Premium-Dienst oder von spezialisierten Dienstleistern angeboten
- **CV Databases / Lebenslauf-Portale:** aktive auf Jobsuche befindliche Mitarbeiter haben auf verschiedenen Portalen die Möglichkeit, Ihren Lebenslauf zu präsentieren. Diese Funktion bietet bspw. die Karrierewebsite Stepstone, wo der Lebenslauf online hinterlegt werden kann. Dies können dann von Unternehmen mit Vakanzen aktiv durchsucht werden. Weitere Portale für die Eigenvermarktung sind about.me und remote.me.
- **Freelance Databases / Freiberufler-Datenbanken:** neben den Lebenslauf-Datenbanken existieren Datenbanken für Freelancer und Mikrojobs. Auch hier sind potentielle Bewerber zu identifizieren, die sowohl auf Festanstellungsebene wie auch für projektbasierte Vakanzen gesourced werden können
- **Open Web Search / klassische Online Suche** auf allgemeinen Suchmaschinen mit einfacher & Boolescher Suche: über die freie Suche werden bspw. eigene Homepages von Stellensuchenden identifiziert. Zudem können (Fach-) Experten identifiziert werden, die für die Vakanzen in Frage kommen könnten.
- **Referral Sourcing / Referenzen-Suche:** Ansprache der eigene Mitarbeiter und des bestehenden Netzwerks zur Identifizierung von potentiellen Bewerbern für Vakanzen. Neben der Identifizierung kann auch die erste Kontaktaufnahme durch die referenzquelle initiiert werden, so dass eine Introduction / Einführung für das Gespräch besteht.

#### Aufpassen beim Active Sourcing:

- Sehr zeitaufwändig, wenn manuell vorgenommen
- Kommunikationsgefühl notwendig
- Kollisionen mit bisherigen Arbeitgeber, insb. bei der direkten Kontaktaufnahme
- Datenschutz und Privatsphäre berücksichtigen