

ACTIVE SOURCING



**Techniken und Plattformen für
die gezielte Ansprache
potenzieller Kandidaten**

In einer zunehmend wettbewerbsintensiven Arbeitswelt reicht es nicht mehr aus, einfach Stellenanzeigen zu schalten und auf Bewerbungen zu warten. Um die besten Talente zu gewinnen, müssen Unternehmen proaktiver werden und aktiv auf die Suche gehen. Dieser Ansatz wird als Active Sourcing bezeichnet. In diesem Artikel erfahren Sie alles über die Techniken und Plattformen, die Ihnen helfen können, potenzielle Kandidaten gezielt anzusprechen und für Ihr Unternehmen zu gewinnen.

1. Was ist Active Sourcing?

Definition

Active Sourcing bezeichnet die aktive und proaktive Suche nach potenziellen Kandidaten für offene Positionen. Dies umfasst die Identifizierung, Ansprache und Pflege von Beziehungen zu geeigneten Talenten, auch wenn diese nicht aktiv auf Jobsuche sind. Ziel ist es, ein Netzwerk potenzieller Kandidaten aufzubauen, die bei passenden Vakanzen direkt angesprochen werden können.

Bedeutung

Active Sourcing ist besonders wichtig in Branchen mit Fachkräftemangel oder bei der Besetzung von Schlüsselpositionen. Durch die proaktive Suche können Unternehmen gezielt Talente ansprechen und langfristige Beziehungen aufbauen, die den Rekrutierungsprozess effizienter und erfolgreicher machen.



2. Techniken des Active Sourcing

Talentpools aufbauen

Ein Talentpool ist eine Datenbank potenzieller Kandidaten, die für zukünftige Positionen interessant sein könnten. Regelmäßige Pflege und Aktualisierung dieses Talentpools sind entscheidend. Nutzen Sie Informationen aus Bewerbungsgesprächen, Karrieremessen und Netzwerken, um Profile zu ergänzen und auf dem neuesten Stand zu halten.

Boolean Search

Die Boolean Search ist eine Suchtechnik, die auf logischen Operatoren wie AND, OR und NOT basiert. Diese Technik ermöglicht es, gezielt nach bestimmten Keywords und Kombinationen zu suchen, um passende Kandidaten in Datenbanken und auf Plattformen zu finden.

Social Sourcing

Social Sourcing nutzt soziale Netzwerke und Plattformen, um potenzielle Kandidaten zu identifizieren und anzusprechen. Plattformen wie LinkedIn, Twitter und XING bieten leistungsstarke Suchfunktionen und die Möglichkeit, direkt mit Talenten in Kontakt zu treten.

Mitarbeiterempfehlungen

Mitarbeiterempfehlungsprogramme sind eine effektive Möglichkeit, qualifizierte Kandidaten zu finden. Nutzen Sie die Netzwerke Ihrer Mitarbeiter, um Empfehlungen zu erhalten, und belohnen Sie erfolgreiche Vermittlungen.



3. Plattformen für Active Sourcing

LinkedIn

LinkedIn ist die weltweit größte professionelle Netzwerkplattform und ein zentrales Tool für Active Sourcing. Mit erweiterten Suchfunktionen und der Möglichkeit zur direkten Ansprache von Kandidaten ist LinkedIn unerlässlich. Nutzen Sie Funktionen wie LinkedIn Recruiter, um gezielt nach Qualifikationen, Erfahrungen und Standorten zu suchen.

XING

XING ist besonders im deutschsprachigen Raum eine wichtige Plattform für die berufliche Vernetzung. Ähnlich wie LinkedIn bietet XING erweiterte Suchmechanismen und Gruppen, um potenzielle Kandidaten zu identifizieren und anzusprechen.

ITStellen-Markt.de IT-Jobboerse.de

Für die Suche nach IT- und Software-Fachkräften sind Plattformen wie ITStellen-Markt.de und IT-Jobboerse.de besonders geeignet. Beide Plattformen bieten Möglichkeiten der Direktansprache.

Jobfinder.de

Jobfinder ist eine spezialisierte Plattform, die mit einer Vielzahl von sozialen Netzwerken und Datenquellen arbeitet. Sie bietet erweiterte Such- und Filterfunktionen sowie die Möglichkeit, Kandidaten direkt anzusprechen.



Karrieremessen und Networking-Events

Offline-Plattformen wie Karrieremessen und Networking-Events bieten ebenfalls wertvolle Gelegenheiten für Active Sourcing. Der persönliche Kontakt kann dabei helfen, langfristige Beziehungen zu potenziellen Kandidaten aufzubauen.

4. Ansprechstrategien für Active Sourcing

Personalisierung

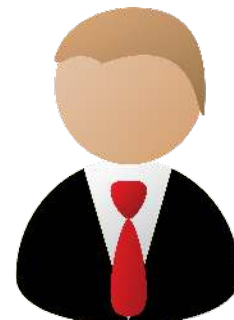
Eine personalisierte Ansprache ist entscheidend, um das Interesse eines potenziellen Kandidaten zu wecken. Vermeiden Sie generische Nachrichten und beziehen Sie sich auf spezifische Qualifikationen, Erfahrungen oder gemeinsamen Berührungspunkte.

Klare Kommunikation

Seien Sie transparent und klar in Ihrer Kommunikation. Beschreiben Sie die Position und die Vorteile, die Ihr Unternehmen bietet, und legen Sie dar, warum Sie diesen Kandidaten für besonders geeignet halten.

Follow-Up

Eine einmalige Kontaktaufnahme reicht oft nicht aus. Planen Sie Follow-Up-Nachrichten, um das Interesse aufrechtzuerhalten und die Beziehung zu pflegen. Zeigen Sie Engagement und Interesse an der beruflichen Entwicklung des Kandidaten.



5. Rechtliche Aspekte und Ethik

Datenschutz

Achten Sie darauf, dass Sie alle relevanten Datenschutzbestimmungen einhalten. Informieren Sie sich über die gesetzlichen Vorgaben, wie die GDPR (Datenschutz-Grundverordnung) in der EU, und stellen Sie sicher, dass Sie die Daten der Kandidaten rechtmäßig verarbeiten.

Ethik

Respektieren Sie die Privatsphäre und die Zeit der potenziellen Kandidaten. Drängen Sie nicht zu sehr und akzeptieren Sie ein Nein. Eine ethische Vorgehensweise stärkt das Vertrauen und das Ansehen Ihres Unternehmens.

Fazit

Active Sourcing ist eine wirkungsvolle Strategie, um in einem wettbewerbsintensiven Arbeitsmarkt die besten Talente zu gewinnen. Durch den Einsatz von Techniken wie Boolean Search, Social Sourcing und Mitarbeiterempfehlungen sowie die Nutzung spezialisierter Plattformen können Unternehmen gezielt und effizient potenzielle Kandidaten ansprechen. Eine personalisierte Ansprache, klare Kommunikation und die Einhaltung rechtlicher und ethischer Standards sind dabei entscheidend, um erfolgreich zu sein.

Mit einer gut durchdachten Active Sourcing-Strategie können Unternehmen nicht nur ihre offenen Positionen schneller und effektiver besetzen, sondern auch langfristige Beziehungen zu Talenten aufbauen, die in der Zukunft wertvoll sein können. Active Sourcing ist damit mehr als nur eine Technik – es ist ein entscheidender Wettbewerbsfaktor im modernen Recruiting.

