

# ONLINE FOCUS



Ulrike Winzer

Freie Stellen besetzen

## Was es bei Active Sourcing zu beachten gilt!

Donnerstag, 20.10.2016, 00:06 · · von FOCUS-Online-Expertin [Ulrike Winzer](#)

**Active Sourcing kann eine gute Strategie sein, um neue Mitarbeiter fürs Unternehmen zu gewinnen. Damit das Recruiting über soziale Netzwerke aber wirklich erfolgreich ist, gibt es einige Dinge zu beachten.**

Active Sourcing – die direkte gezielte Ansprache von Mitarbeitern anderer Unternehmen über Social Media Kanäle - ist salonfähig geworden. Große Unternehmen haben dafür eigene Abteilungen gegründet, in denen zahlreiche Mitarbeiter Business Plattformen durchstöbern. Ist Active Sourcing eine Wunderwaffe? Oder doch eher ein Rohrkrepieler über den temporär viel Hype produziert wird? Wird Active Sourcing die Zukunft sein? Müssen Unternehmen sich darauf einstellen, dass nicht mehr die Menschen sich bei Unternehmen bewerben, sondern dass die Unternehmen sich bei den Menschen bewerben? Ist Active Sourcing sinnvoll im Mittelstand? Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein und wie muss das Thema umgesetzt werden, damit Active Sourcing funktioniert?

## 1) Ziel und Strategie beim Active Sourcing

Ob Sie nun bereits Social Media Recruiting betreiben oder nicht: Basis von Social Recruiting ist die ganz klare Antwort auf folgende Fragen:

- Was wollen Sie für Ihr Unternehmen mit Social Recruiting erreichen?
- Was genau ist Ihr Ziel?
- Welche Positionen sollen auf diesem Weg besetzt werden?
- Welche Social Kanäle sollen genutzt werden?
- Mit welcher Strategie wollen Sie vorgehen?

Teure Lizenzen zu kaufen, die aus Zeitmangel nicht zum Einsatz kommen, oder Ansprachen in Mengen, die ohne Antwort bleiben oder zu Absagen führen, sind nicht wirklich zielführend – jedoch leider Realität. Daher überlegen Sie zunächst genau, wie Sie Ihr Unternehmen in den sozialen Medien platzieren wollen und für welche Positionen in Ihrem Unternehmen Social Recruiting der wirklich richtige Kanal ist. Bestimmen Sie dann, was Sie wie über welche Plattformen suchen!

## 2) Identifikation

Sie haben sich für Social Recruiting entschieden und finden bei Ihren Suchen sehr viele interessante Profile. Das bedeutet allerdings noch nicht, dass auf dieser „Longlist“ alles passende Kandidaten für Sie sind.

Social Recruiting ist nichts anderes als Big Data auszuwerten. Um das zu tun, benötigen Sie Wissen über Auswertungsalgorithmen (Boolsche Suche, Semantische Suche ...) und tiefe Kenntnisse über eine Position - und das ist deutlich mehr als nur ein Stellenprofil. Vor einer Ansprache sollten Sie daher in der Lage sein, Ihre gefundenen Profile inhaltlich zu bewerten. Dann wird aus einer Longlist eine zielgerichtete Shortlist von Kandidaten, auf die Sie sich konzentrieren können – Klasse statt Masse.

## ZUR PERSON

*Ulrike Winzer ist Gründerin der Unternehmensberatung CandiGate und der WINZER Personal & Managementberatung. Sie arbeitet als Personalberaterin im Executive Search und kümmert sich um die Umsetzung von Rekrutierungsstrategien, Recruitment-Transformation und Employer Branding.*

### 3) Kontaktaufnahme

Kandidaten werden mittlerweile stark über soziale Kanäle angesprochen und die Klagen der „Angesprochenen“ sind hoch – aus gutem Grund. Denn die folgenden beiden Punkte treten sehr häufig auf:

- die Ansprache ist nicht individuell, sondern unpersönlich und hat den Charakter einer Copy/Paste Massen-Rundum-Nachricht
- die Ansprache ist für den Kandidaten völlig unpassend und zeigt, dass sich der Ansprechende entweder nicht wirklich mit dem Kandidatenprofil beschäftigt hat oder es aber nicht versteht

Beide Aspekte sind für Sie als Unternehmen kritisch, da sich diese Dinge schnell herumsprechen. Ob sie nun in Unternehmensbewertungsportalen, [über Facebook](#) oder wo auch immer geteilt werden, oder ob die potenziellen Kandidaten miteinander sprechen – in jedem Falle wirkt es nachteilig auf Ihr Image als Arbeitgeber. Daher sprechen Sie lieber weniger Kandidaten an, dafür diese aber gezielt und mit einem fundierten Briefing der ansprechenden Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen. Das stärkt Sie als suchender Arbeitgeber!

Positive Antworten werden Sie nur dann erhalten, wenn Sie Kandidaten gezielt, begründet, individuell und persönlich ansprechen!

### 4) Persönlicher Kontakt

Sie haben es geschafft und Kandidaten neugierig gemacht! Der erste persönliche Kontakt findet oftmals in Form eines Telefonats statt. Dieses Telefonat – obwohl doch „nur“ der erste Kontakt – hat es jedoch in sich, denn es gilt den Kandidaten soweit zu interessieren, dass er Unterlagen schickt und Interesse an einem persönlichen Gespräch hat. Daher gilt hier das Gleiche wie für die folgenden, persönlichen Gespräche: zeitnahe Terminierung, kompetente Gesprächsführung, fachliche Auskunftsfähigkeit zu Position und Inhalten und konkretes Aufzeigen der nächsten Schritte.

### 5) Monitoring

Vermeiden Sie Mehrfachansprachen und halten Sie nach, welchen Kandidaten Sie wann bereits angesprochen haben. Es ist peinlich, wenn Ihnen ein Kandidat schreibt: „Dazu hat mich Ihre Kollegin doch letzte Woche schon kontaktiert!“

Wenn Kandidaten Ihnen einen Korb geben und Ihnen signalisieren, dass die Aufgabe zwar interessant, der Zeitpunkt jedoch falsch ist, lassen Sie ihn nicht fallen, wie eine heiße Kartoffel, sondern legen Sie ihn auf Wiedervorlage. Solche Kandidaten sind

umso überraschter und offener, wenn Sie sich zu einem späteren Zeitpunkt wieder melden!

Monitoren Sie auch, wie viele Kandidaten Sie in welchem Zeitpunkt ansprechen und wie die Rückläufe sind. Erst, wenn Sie Ihre Kontaktaufnahmen kontrollieren, bekommen Sie ein Gefühl dafür, wie erfolgreich Ihre Suchen sind und bei welchen Suchen Sie möglicherweise Veränderungen oder Anpassungen vornehmen müssen, um mehr passende Rückläufer zu erhalten.

## **6) Rechtliche Aspekte beim Active Sourcing**

Social Recruiting und Active Sourcing sind zwei schön klingende Begriffe. Dennoch handelt es sich hier um Abwerbung. Diese ist zwar grundsätzlich zulässig, allerdings setzt die Rechtsprechung Grenzen. Bevor Sie daher loslegen, machen Sie sich klar, was, wann, wie, auf welche Art rechtlich zulässig ist und was unzulässig ist incl. der damit verbundenen möglichen Rechtsfolgen.

Eines ist klar: Unternehmen müssen sich der Tatsache stellen, dass sie verstärkt Menschen „umwerben“ und diese individuell ansprechen müssen, um sie als Mitarbeiter zu gewinnen! Active Sourcing wird ein fester Bestandteil des Recruitings werden als eine von verschiedenen Möglichkeiten, wie sich Unternehmen bei Kandidaten bewerben. Und durch die Digitalisierung werden weitere „Tore“ entstehen, die die aktive Kontaktaufnahme zu Kandidaten ermöglichen.

© FOCUS Online 1996-2016  
Fotocredits:

Ulrike Winzer, FOCUS Online  
Alle Inhalte, insbesondere die Texte und Bilder von Agenturen, sind urheberrechtlich geschützt und dürfen nur im Rahmen der gewöhnlichen Nutzung des Angebots vervielfältigt, verbreitet oder sonst genutzt werden.