



ACTIVE SOURCING

Die proaktive Rekrutierungsstrategie



About us

Talent Acquisition ist mehr als nur Recruiting. Es ist die Kunst, Recruiting, Employer Branding, Personalmarketing, Bewerbermanagement und Personalentwicklung (nicht -verwaltung!) perfekt aufeinander abzustimmen. Keineswegs handelt es sich also bei Talentakquise und Rekrutierung um Synonyme. Denn während sich das Recruiting auf kurzfristige, taktische Talentsuche verlegt, handelt es sich bei der Talent Acquisition um langfristige, strategische Planung und Anwendung.



Inhalt

Was ist Active Sourcing

Der Trend 06

Definition und Methoden

des Active Sourcing 14

Direktansprache

Den richtigen Ton Treffen 07

Talent Pools

Die richtige Strategie wählen 30

Qualitätskriterien eines

guten Talent Pools 34

UNISITE AG

talent management | active sourcing | employer
branding | hr consulting | hr outsourcing



84%

of candidates would consider leaving their current company if another company with an excellent reputation offered them a job. ¹

Bisher haben Sie ohne bewusstes Active Sourcing eine Recruiting-Strategie verfolgt und damit auch ganz gut Ihre Ziele erreicht. Warum also sollten Sie mit Active Sourcing beginnen? Ganz einfach: weil Sie damit in kürzerer Zeit mehr aus Ihren Möglichkeiten und Ihrem Netzwerk herausholen können. – Und zwar schon, bevor Sie es brauchen.

Active Sourcing bietet Ihnen dank des Internets zahllose Möglichkeiten, wie Sie vor dem Entstehen eines personellen Engpasses Ihren Talentpool auffüllen.

¹ <https://www.glassdor.com>



Active Sourcing ist heute ein «must»

Der Arbeitsmarkt ist hart umkämpft. Jedes Unternehmen sucht die jungen, agilen Fachkräfte für die sich auch alle anderen interessieren.

Es ist eine Art Jagd, auf die Sie als Personalverantwortlicher gehen müssen, wenn Sie die besten Fachkräfte für sich gewinnen wollen. Mit dem Employer Branding und einer gesicherten Employer Value Proposition ist schon einiges getan. Doch wenn Sie auf Ihre Bewerber warten, sich auf Ihr Facebook- und Xing-Profil verlassen, werden Ihre Mitbewerber an Ihnen vorbeiziehen und sich die Fachkräfte holen.

Werden Sie darum aktiv und kommen Sie in Bewegung, je früher desto besser.

A network graphic with blue nodes and lines on a light blue background, partially obscured by a dark blue corner.

50%

of candidates say they wouldn't work for a company with a bad reputation – even for a pay increase. ¹

Einen Talent Pool als Basis aufbauen

Falls Sie noch keinen eigenen Talentpool besitzen, ist jetzt der richtige Zeitpunkt, um sich mit der Thematik zu beschäftigen. Beim Durchforsten der Social-Media-Kanäle werden Sie schnell merken, dass Ihnen Kandidaten über den Weg laufen, die einen zweiten Blick Wert sind.

Wenn Sie die Möglichkeiten dazu haben, legen Sie als Talent Pool eine Online-Plattform an, auf der sich interessierte Kandidaten jederzeit eintragen können. Das spart Ihre Zeit und bringt Ihnen laufend neue Talente in Ihre Datenbank.

Legen Sie Wert auf den logischen Aufbau der Plattform und wahren Sie die Privatsphäre Ihrer Kandidaten. Ziel ist es, junge Talente zu animieren, sich in Ihren Talent Pool einzutragen – doch dazu später mehr...



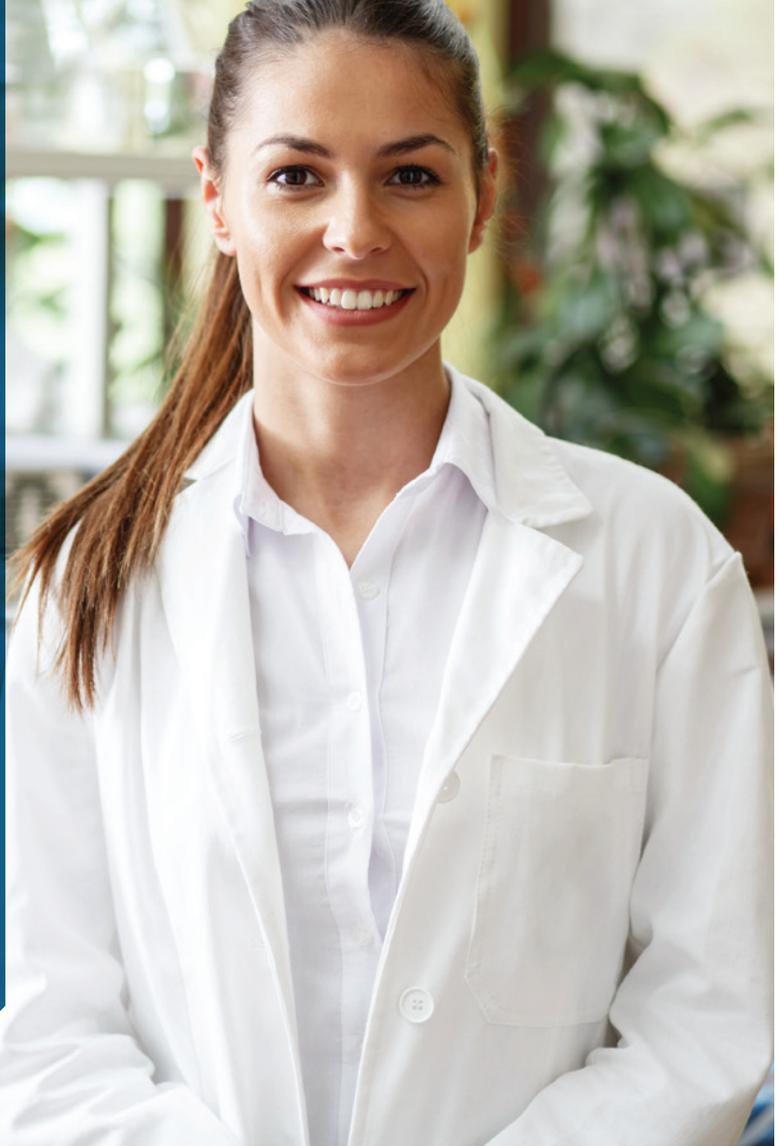
Der Faktor Zeit ist entscheidend

Auf keinen Fall sollten Sie beim Active Sourcing Zeit mit langwierigen Streifzügen durch detaillierte Lebensläufe verschwenden, **denn bei dieser Methode geht es um Schnelligkeit.**

Andernfalls können Sie ebenso gut einfach Anzeigen schalten und warten.

Sie brauchen auch nicht in die Tiefensuche zu gehen. Legen Sie sich einen spannenden Blick zu. Nehmen Sie, bildlich gesprochen, einen übergeordneten Standort ein, von dem aus Sie die umliegende „Landschaft“ des Arbeitsmarktes überblicken können. Sie sind der Experte und kennen Ihre Vakanzen besser als jeder andere. Sie benötigen nicht alle Informationen über den Kandidaten, nur die für Ihre Vakanz relevanten.

TIPP: MACHEN SIE SICH VORAB EINEN PLAN, ERSTELLEN SIE FRAGEBÖGEN UND LISTEN, DAMIT SIE AM ENDE ALLE INFORMATIONEN ZUSAMMEN HABEN. SIE SOLLTEN SOUVERÄN, SERIÖS UND SELBSTSICHER AUFTRETEN UND GENAU WISSEN, WAS SIE ZU BIETEN HABEN.



Authentizität & Employer Brandings

Beim Active Sourcing ist Ihr Auftritt das Wichtigste. Sie wollen einen Eindruck hinterlassen, der Ihnen den Kandidaten Ihrer Wahl zuspielt.

Bleiben Sie auf respektvoller Distanz; sowohl wenn es um die persönliche Ansprache geht als auch um die in einer Online-Plattform programmierten Fragen und auszufüllenden Pflichtfelder.



92%

would consider leaving their current jobs if offered another role with a company that had an excellent corporate reputation. ²

Der Faktor Zeit ist entscheidend

Machen Sie sich Ihren Benefit den Wettbewerbern gegenüber in allen Einzelheiten klar. Besonders, wenn Sie sich persönlich auf größeren Events zeigen, sollten Sie auf jede Frage eine Antwort haben, die überzeugt.

Gehen Sie davon aus, dass jemand, den Sie aktiv ansprechen, sich Ihr Unternehmen und Ihr Angebot genauer ansehen wird als jemand, der dringend auf Jobsuche ist.

50.5%

of recruiters say social media has changed their recruiting results. ³



Die effektivsten Active Sourcing Strategien

Vor dem eigentlichen Active Sourcing ist eine Bestandsaufnahme dessen nötig, was Sie von Ihrem neuen Talent erwarten. Mit einem solchen Profil ausgestattet begeben Sie sich dann auf die Suche nach dem perfekten Match.

Achten Sie dabei nicht unbedingt auf die exakten Keywords in einem Lebenslauf oder einem Online-Profil, denn Begrifflichkeiten hängen von der Perspektive ab, und die ist bei Ihrem Kandidaten eine andere als bei einem Unternehmen.

Besonders ergiebige Plattformen für Talentfinder

Xing und LinkedIn. Doch auch via Facebook, Freiberufler-Portalen und Twitter sind Matches möglich. Stellen Sie sicher, dass Ihr Unternehmensprofil keine Fehler oder veralteten Daten aufweist.



TIPP: WENN SIE BEI EINEM KANDIDATEN INTERESSE FÜR IHR UNTERNEHMEN WECKEN WOLLEN, REICHT ES OFT BEREITS AUS, SICH DESSEN PROFIL IN EINEM SOCIAL-MEDIA-KANAL ANZUSEHEN, DAMIT ER IM GEGENZUG – UND BEI GRUNDSÄTZLICHEM INTERESSE – AUF IHRES KLICKT.

Dann sollte dort jede vorzufindende Information Ihrem CI entsprechen und Ihnen eine bessere Employer Value Proposition verschaffen als dem Mitbewerber. So führt beim Active Sourcing dann auch eine kleine Aktivität zum gewünschten Ergebnis.



³ Recruiting Benchmark Survey NACE



Active Sourcing – Definition und Methoden

Warum sollte man sich überhaupt verschiedener Sourcing- Methoden bedienen?

Ganz einfach: weil je nach gesuchtem Talent und je nach zur Verfügung stehender Zeit und Quelle unterschiedliche Methoden unterschiedlich effizient zum Ziel führen. Dabei geht es gar nicht darum, alle diese Methoden vorbildlich zu beherrschen. Doch als Recruiter sollten Sie von jeder dieser Methoden zumindest schon einmal gehört haben.

Vermutlich haben Sie einige der nachfolgend vorgestellten Methoden bereits angewandt. Sie werden sicherlich eine „Karriere“-Seite auf der Firmen-Website betreiben und sind auf Facebook, Xing oder LinkedIn vertreten. Dennoch kann ein Blick in die gängigsten und wichtigsten Methoden nicht schaden.



1 | Karriere Page

Die Karriere-Page ist wenig aufwendig, sobald sie einmal in ihrer Grundform steht. Es handelt sich um eine Vorstellungseite des Unternehmens für potenzielle neue Mitarbeiter. Diese kann auf der eigenen Website, also als „Karriere“-Unterseite, oder auf einem Social Media – Kanal stehen. Optimal ist die Karriere Page auf beidem: so können die Firmenseite, ihr Facebook-Profil, das Unternehmen auf Xing und bei Twitter miteinander gekoppelt werden.

Die Methode ist nur bedingt aktiv. Zwar müssen solche Karriere Pages regelmäßig befüllt werden, eigentlich lässt man sich über sie aber eher finden, als dass man aktiv sucht.

2 | Open Web Search

Im Prinzip handelt es sich bei dieser Active Sourcing – Methode um eine klassische Internetsuche. Je nach Suchmaschine wird mit der „Natural Language Search“ gesucht, was gefragt ist. Dabei werden die Suchbegriffe kombiniert mit unterschiedlichen Ausschluss- oder „nur wenn ... dann“ – Algorithmen, um an die gesuchten Ergebnisse zu gelangen und dabei so fein wie möglich zu sortieren. Auch, wenn es sich hierbei lediglich um das „Googlen“ handelt – sofern man es gerade auf dieser speziellen Suchmaschine betreibt -, kann man es doch lernen, darin besser zu werden und so zu einer effizienten Methode machen.



3 | CV Database Search

Bei dieser Sourcing-Methode werden Datenbanken nach vollständigen Lebensläufen durchsucht. Viele Jobbörsen bieten solche Datenbankzugriffe für Arbeitgeber an. Der Vorteil besteht darin, dass Personaler rund um die Uhr, also 24/7, nach Profilen suchen können und die zur Verfügung stehenden Datenbanken stetig wachsen. Zudem liegen mit den kompletten Lebensläufen deutlich mehr Daten vor als lediglich die aktuell interessantesten.

So werden unter Umständen Talente entdeckt, nach denen man aktuell noch gar nicht auf der Suche war.

4 | Talent Mining

Das Talent Mining (Überbegriff) sucht und findet gezielt Talente und beschreibt eigentlich eine Methode mit der verschiedene Suchtechniken kombiniert werden.

Im Prinzip geht es darum, mit dem, was man hat, als Recruiter schnellstmöglich das zielgenaueste Ergebnis im Active Sourcing zu erlangen. Dazu erstellen Sie einen individuellen Mix aus den jeweils effizientesten Methoden um den aktuellen Kandidaten zu finden. Erfahrung im Sourcing und Weitblick sind bei dieser Methode entscheidend.



5 | Talent Networking

Beim Talent Networking geht es darum, Netzwerke zu erstellen und zu pflegen, die einem das Active Sourcing mit der Zeit erleichtern oder ganz ersparen. Dadurch, dass noch vor der Entstehung einer Vakanz bereits potenzielle Talente im eigenen Netzwerk bekannt sind, verläuft die eigentliche Suche am Ende schneller und erfolgreicher. Wichtig sind dabei Empfehlungen und eine gut durchdachte, professionelle und vor allem dauerhafte Netzwerkpflege.

6 | Referral Sourcing

Hierbei handelt es sich um eine relativ neue Methode des Active Sourcing. Das Referral Sourcing funktioniert ähnlich wie das Recruiting über Empfehlungen, nur dass hier das Netzwerk von bereits Beschäftigten oder ehemaligen Mitarbeitern genutzt wird, um ähnliche Talente ausfindig zu machen.

Besonders in Zeiten des Social Media und der Verknüpfung mehrerer Netzwerke und Suchmaschinen miteinander steckt hier großes Potenzial.

Zukünftig könnte hier eine große Quelle neuer Mitarbeiter liegen, wenn beispielsweise firmeninterne Netzwerke die Möglichkeit der Verknüpfung mit externen bieten.



7 | Harvesting

„To harvest“ heißt „ernten“, und damit ist auch schon das Vorgehen dieser Sourcing-Methode genannt: es geht darum, eine Quelle so gründlich abzuernten, wie es eben möglich ist. Das kann vorab geschehen, bevor man eine der anderen Methoden anwendet, innerhalb einer Methode oder am Ende, um noch einmal sicher zu gehen, dass man wirklich keine Talente einer Quelle übersehen hat. Wie Harvesting im Detail aussieht, entscheidet jeder Recruiter für sich.

8 | Profile Mining

Diese Methode des Active Sourcings hängt eng mit der Karriere Page zusammen: es handelt sich um die Suche nach passenden Talenten und Profilen in sozialen Netzwerken. Dabei sollte man, um erfolgreich und effizient zu sein, die Algorithmen der einzelnen Portale und Netzwerke kennen. Es ist ähnlich wie bei der Open Web Search: prinzipiell kennt und kann es jeder, doch nur, wer richtig gut ist, gelangt mit minimalem Aufwand zu maximalem Erfolg.



9 | Boolesche Suche

Die Boolesche Suche, oft auch „Boolsche Suche“ genannt oder „Boolesche Algebra“ beinhaltet die Kompetenz, mit Suchketten innerhalb einer Suchmaschine umzugehen. Der Name kommt von diesen auch „Boolean Strings“ genannten Suchketten, die aus einzelnen Begriffen bestehen und nur in einer ganz bestimmten Reihenfolge und Kombination eingegeben zu dem gewünschten Ergebnis führen.

Die Boolesche Suche lässt sich auch in den Suchmasken von Portalen wie Xing einsetzen.

Wer die Methode anwenden will, muss sich also mit Suchalgorithmen und mit der Formulierung der entsprechenden Strings auskennen. – Dann allerdings erhält er genau die Kandidaten und Informationen, nach denen er sucht.

Das Thema Active Sourcing ist in vielen Bereichen sehr komplex geworden und verlangt einiges von Recruitern die sich mit dem Thema beschäftigen. In Kürze werden wir auf einzelne Bereiche gezielt eingehen und wertvolle Tipps & Techniken aufzeigen.



73%

of candidates are passive job seekers.

Grundsätzlich gilt dabei: Junge Talente und begehrte Fachkräfte wollen und müssen mittlerweile intensiv umworben werden. Das beginnt bereits mit einer individuellen, zielorientierten Kandidatenansprache. Dabei sind die Rollen komplett neu verteilt. Nicht mehr der Bewerber muss Sie überzeugen – Sie müssen den Bewerber von Unternehmen und Position überzeugen. Ihr Recruiting wird dadurch aufwendiger, langwieriger und muss eher verkaufsorientiert ausgelegt sein. Aber im Wettbewerb um die besten Köpfe zahlt sich diese Mühe definitiv aus.

Direktansprache – Den Ton treffen

Active Sourcing und Direktansprache – schon viele Unternehmen sehen hier den neuen Königsweg bei der Personalgewinnung. Andere belächeln es als Hype. Es liegt immer in Ihrer Hand, was daraus entsteht.

Ein Active Sourcing mit klarer Strategie, sorgfältig ausgewählter Methodik und individuell abgestimmter Kommunikation kann Ihnen helfen, schnell jede Position bestmöglich zu besetzen. Lesen Sie jetzt, wie das funktioniert.

Die wichtigsten Punkte der Direktansprache

Die oberste Maxime des Active Sourcing ist die individuelle Ansprache jedes Kandidaten. Massenmails ohne jede persönliche Note – selbst noch so gut formuliert – genügen heute nicht mehr. Im Gegenteil: Sie beschädigen eher das Image des Recruiters oder das ganze Employer Branding. Gutes, effektives Active Sourcing sieht anders aus:

Es beginnt immer mit persönlicher Ansprache nach genauer Analyse von Profilen und digitaler Body Language.

- + Zeigen Sie dabei deutlich, dass und warum Sie der Kandidat interessiert.
- + Stechen Sie gleich mit einer starken Betreffzeile in vollen Postfächern heraus.
- + Oder noch besser: Kontaktieren Sie Kandidaten direkt in den Social Networks.
- + Achten Sie dabei auf das Timing – morgens, in den frühen Abendstunden und generell bei schlechtem Wetter sind Menschen häufiger online direkt erreichbar.
- + Bieten Sie ohne Umschweife einen Mehrwert wie persönliche Vorteile oder einen Karrierefortschritt an.
- + Sprechen Sie niemals mehrere Kandidaten innerhalb eines Unternehmens für eine Vakanz an.
- + Bleiben Sie in Kontakt, auch wenn es nicht gleich funkt. So bauen Sie sich langfristig einen bereits aktivierten Talentepool auf.
- + Kurze Reminder zeigen nachhaltiges Interesse, wenn eine erste Antwort ausbleibt.

Das Internet ist der Hauptkommunikationskanal für die Direktansprache. Active Sourcing Recruiting kann aber genauso von Mensch zu Mensch geplant werden – zum Beispiel mit Campus Recruiting oder Talent Scouting.

Vor- und Nachteile der Direktansprache

Für Active Sourcing mit Erfolg braucht es unbedingt klare Strukturen und eine Strategie. Die beginnt schon mit der richtigen Auswahl der Netzwerke der eigenen Zielgruppe. Dort muss sich jede Kandidatensuche dann an einem klaren, detailliert formulierten Anforderungsprofil orientieren. Ist der Wunschkandidat gefunden, sprechen Sie ihn professionell an. Nur so profitieren Sie von den Vorteilen der Direktansprache. Andernfalls werden Sie schnell die Schattenseiten dieser Personalbeschaffungsstrategie kennenlernen:

Vorteile der Direktansprache

- + ist kosteneffizienter als klassische Stellenanzeigen
- + bringt Sie auch mit passiven Kandidaten in Kontakt
- + trifft den Geschmack von Spezialisten und Fachkräften, die sich immer seltener selbstständig bewerben
- + erreicht Ihre Wunschkandidaten direkt und persönlich
- + bietet Ihnen eine Vielzahl von Kontaktmöglichkeiten über verschiedene Kanäle
- + verschafft Ihnen einen fortschrittlichen, guten Eindruck bei Ihren Kandidaten



Nachteile der Direktansprache

- + kann – falsch eingesetzt – teure Personalressourcen unproduktiv binden
- + hinterlässt dann hohe Cost-per-Hire
- + braucht spezialisierte Recruiter – Sourcer – mit Erfahrung in der Direktansprache und einem gewissen Verkaufstalent
- + erfordert zusätzlich ein ansprechendes Employer Branding
- + verläuft häufiger schleppend, weil Nutzer von Businessnetzwerken wie LinkedIn oder Xing dort oft über Wochen nicht aktiv sind



Vorlagen für die Direktansprache

Profi-Sourcer erledigen bei der Direktansprache keineswegs die ganze Arbeit selbst. Besonders bei der Kandidatensuche setzen sie auf Sourcing Software oder Sourcing Services. Mit intelligenten Algorithmen durchsuchen diese schnell und effizient Dutzende Netzwerke oder Datenbanken nach dem gewünschten Anforderungsprofil. Und viele Sourcer haben sicher auch schon Sourcing Templates genutzt oder sich von Vorlagen wie diesen inspirieren lassen:

[Hier](#) finden Sie zum Beispiel eine E-Mail-Vorlage speziell für die Direktansprache von Softwareentwicklern.

Und [diese englische Seite](#) liefert gleich 37 Vorlagen mit unterschiedlichen Anknüpfungspunkten für eine Direktansprache.

Vorsicht bei der Verwendung von Templates!

Bei der Verwendung solcher Vorlagen wandern Sie immer auf einem schmalen Grat. Zwischen den verschiedenen Textbausteinen bleibt meist zu wenig Platz für eine persönliche Note. Niedrige Antwort- oder Erfolgsraten sind das Ergebnis. Die anfängliche Zeitersparnis wird zum Negativfaktor. Werden Sie besser selbst kreativ – [diese Tipps](#) helfen Ihnen beispielsweise beim Verfassen individueller E-Mail-Nachrichten für die Direktansprache.



Active Sourcing Tools

Hierbei unterscheiden sich Tools, mit denen Sie selbst auf die Suche gehen, von professionellen, kostenpflichtigen Angeboten zum Active Sourcing.

Bei der eigenen Suche ist Google die beste Wahl.

Eine durchdachte Suchanfrage mit der richtigen Keyword-Kombination liefert Ihnen schnell Ergebnisse. Um die perfekte Keyword-Kombination zu finden, unterstützen Sie verschiedene **Keyword-Tools**.

Eines davon ist der **Multi-Highlighter für Google Chrome**. Er zeigt Ihnen schon auf den ersten Blick mehrfarbig, ob sich in den Profilen eines Kandidaten auch wirklich alle geforderten Suchbegriffe finden.

Um die Übersicht zu behalten, lohnt es sich alle diese Informationen in einer eigenen Datenbank zusammenzuführen: genutzte Tools, Quellen oder Suchbegriffe bis hin zu den Kandidateninformationen. Mit dieser Datenbank steuern Sie aktuelles Sourcing effizienter. Und gleichzeitig bauen Sie sich ein eigenes Multi-Tool für zukünftige Kandidatensuchen.



Zugegeben: Derartiges Sourcing ist sehr arbeitsintensiv. Deswegen fällt die Wahl häufig auf kostenpflichtige Sourcing Tools, die Ihnen all diese Arbeiten abnehmen und passende Kandidaten präsentieren. Die bekanntesten Beispiele:

- XING TalentManager
- LinkedIn Recruiter
- Talentwunder
- skillconomy

Denken Sie dabei aber auch immer an Ihr Employer Branding oder das Personal Branding als Sourcer. Sorgen Sie deswegen vor der Direktansprache für eine ansprechende Eigenpräsentation und Auffindbarkeit im Web. Denn Sie können sicher sein, dass fast jeder kontaktierte Kandidat als Erstes nach Ihnen googeln wird.

Die wichtigsten Plattformen für Active Sourcing und die Direktansprache

Diverse Soziale Netzwerke und Hunderte Online-Plattformen bieten Ihnen viele Kanäle für die Direktansprache. Es empfiehlt sich, nicht alle, aber ein Bündel davon zu nutzen. Welche Sie wählen, hängt vor allem von der Onlinenutzung Ihrer Zielgruppe ab. Wo finden Sie diese am ehesten?

Offline-Plattformen

Schon lange bevor das Internet seinen Siegeszug antrat, haben Personaler oder Headhunter Active Sourcing in der realen Welt betrieben. Diese konventionelle Form der Direktansprache funktioniert heute noch genau wie damals – zum Beispiel bei:

- + speziellen Job- oder Recruitingmessen und allgemeinen Fachmessen
- + Uni-Veranstaltungen
- + Fachkongressen
- + Netzwerktreffen oder
- + Workshops

Zwar dominieren heute unter Kosten- und Effizienzaspekten die digitalen Active Sourcing-Strategien, aber auch diese althergebrachte Direktansprache bleibt erfolgsversprechend. Vergessen Sie diesen klassischen Weg zu den idealen neuen Mitarbeitern deswegen nicht. Die richtige Mischung entscheidet über den Erfolg. Eines der größten deutschen Unternehmen – die Telekom – zeigt das.

Online-Plattformen

- + LinkedIn und XING – das weltgrößte und Deutschlands bekanntestes Businessnetzwerk dürfen beim Active Sourcing niemals fehlen. Sie suchen im Ausland nach Fachkräften? Dann nutzen Sie auch die lokalen Plattformen.
- + CV- oder Lebenslaufdatenbanken – Absolventa, Careerbuilder, Experteer, Monster oder Stepstone und andere mehr bieten Ihnen Zugriff auf Millionen Lebensläufe von Talenten und Experten gleichermaßen.
- + kununu – hier werden eigentlich Arbeitgeber von Ihren Mitarbeitern und Bewerbern bewertet. Das ergibt aber gleichzeitig einen riesigen Kandidatenpool für Sie.
- + Facebook – das weltgrößte Social Network bietet Ihnen mit gezielten Facebook-Anzeigen eine sehr gute Möglichkeit zur Direktansprache.
- + Google – die erste Anlaufstelle für eine eigene Websuche nach geeigneten Arbeitskräften.
- + Twitter – hier müssen Sie zunächst selbst aktiv werden: ein Profil mit Beiträgen erstellen und mit anderen interagieren. Dann bekommen Sie eine gute Bühne für das Employer Branding und viele Möglichkeiten zur Direktansprache.
- + YouTube – auch diesen Kanal können Sie – audiovisuell – in beiden Richtungen nutzen.
- + Instagram – das vollkommen auf Fotos und kurze Videos fokussierte Netzwerk eignet sich ebenso für Employer Branding und Active Sourcing.
- + Stackoverflow – besonders interessant für Active Sourcing nach Entwicklern oder Programmierern.
- + Slack – eigentlich ein Collaboration-Tool, das in vielen Communities aber auch interessante Möglichkeiten zur Direktansprache bietet.
- + Special-Interest-Foren – es gibt kein Thema, zu dem nicht ein entsprechendes Onlineforum existiert. Dort tummeln sich dann auch die Fachleute für diesen Bereich – und damit eventuell Ihre Kandidaten.



Talent Pool Strategie

Über 20 Jahre sind vergangen, seit die Unternehmensberatung McKinsey einen „War for Talents“ prognostizierte. Heute ist er für mehr und mehr Unternehmen längst Realität. Wenn Sie heute nur die besten Leute für Ihr Unternehmen wollen, müssen Sie sich aktiv, engagiert und innovativ um sie bemühen.

Klassische Stellenanzeigen – selbst als Online-Version – bringen Sie hier nicht mehr weiter. So haben Sie kaum noch Chancen gegen moderne **Mitarbeitergewinnung mit Active Sourcing oder Talent Pools.**

Was ist ein Talent Pool?

Talents Pools sind als Datenbanken oder auch Onlineplattformen organisiert. Sie sammeln möglichst detailliert berufliche Profile von Kandidaten, die für Ihr Unternehmen interessant werden könnten – oder es bereits sind: High Potentials aus anderen Unternehmen, Bewerber, Ihre eigenen Mitarbeiter, aber auch Freiberufler oder andere Businesskontakte.

Fast die Hälfte der Top-1000-Unternehmen arbeitete 2017 bereits mit Talent Pools, zeigen die [Monster Recruiting Trends 2018](#) Im IT-Bereich waren es sogar rund zwei Drittel. Auch im Mittelstand steigt die Überzeugung: Gut ein Viertel nutzt hier schon einen Talent Pool. Und viele Unternehmen mehr arbeiten an einer Implementierung.

Eine Datenbank wird in der Regel aber nicht nur durch bloßen Besitz wertvoll. Wert oder konkreter Ertrag ergeben sich eher aus Aktualität und Nutzung der Informationen.

Trotz hohem Aufwand pflegt circa jedes fünfte Unternehmen intensiv seinen Talent Pool oder bleibt darüber in Kontakt mit Kandidaten.

Und das ist heute der entscheidende Faktor in Ihrem Kampf um die besten Köpfe:

Gute Kommunikation, um immer wieder die Vorteile einer Mitarbeit und des eigenen Unternehmens aufzuzeigen.

Abseits von rhetorischem Talent braucht solche Kommunikation mit Dutzenden oder Hunderten von Menschen Struktur. Und die liefert der Talent Pool.

Vor- und Nachteile eines Talent Pools

Die Zweitbesten aus Bewerbungsverfahren, gute Werksstudenten und Praktikanten oder ein aktuell unerreichbarer Kandidat – auf den traditionellen Wegen der Personalgewinnung geraten viele solcher Top-Human-Resources mit der Einstellung anderer zumeist in Vergessenheit. Ein Talent Pool ändert das.

Bei zukünftig zu besetzenden Positionen bietet er dann ein Füllhorn bestens geeigneter Kandidaten. So wird es für Sie ein Leichtes, jede Stelle optimal und vor allem schnell zu besetzen.

Vorteile eines Talent Pools

- + breite Basis für jedes Recruiting – kein Start bei null
- + leichte eigene Vorauswahl von Kandidaten durch Filteroptionen
- + gute Bewerber, geeignete eigene Mitarbeiter und zusätzliche Profile – kein passender, bereits bekannter Kandidat geht mehr verloren
- + Optimierung der Bewerber- oder Kandidatenauswahl
- + Personalabteilung und -mitarbeiter werden entlastet
- + schnelleres Recruiting
- + Kostenersparnis beim Recruiting
- + positive Nebenwirkungen auf das Employer Branding

Das sind einige sehr gute Argumente für Talent Pools. Gibt es auch Einwände oder Nachteile?

“ Wenn Sie die Grundsätze modernen, aktiven Recruitments von Grund auf adaptieren, minimieren oder eliminieren Sie große Teile dieser möglichen Minuspunkte des Talent Pools. Fokussieren Sie sich deswegen immer auf die Vorbedingungen erfolgreicher Talent Pools. ”

Nachteile von Talent Pools

- + Jede Datenbank ist nur so gut wie ihre Struktur – ein starker Talent Pool braucht deswegen einen durchdachten, methodischen Ansatz
- + Aufwendige Pflege – erster Eintrag oder Änderungen: Alles will erfasst werden. Einen Löwenanteil davon müssen Sie selbst leisten oder in Talent Pool Software investieren. Denn auf eigene Mitarbeit oder Profilpflege durch Kandidaten dürfen oder können Sie sich nicht verlassen.
- + Talent Pools erfordern weitere Aktivitäten – mehr oder weniger dauerhafte, wenn auch nicht regelmäßige Kommunikation mit den gesammelten Talenten genauso wie eine Pflege des Employer Brandings
- + Der personelle und finanzielle Aufwand – Talent Pools können Ihr Personalmanagement entlasten. Auf der anderen Seite steht der Aufwand für Aufbau, Pflege, Nutzung und Software-Lizenzen.
- + Die effektive Nutzung eines Talent Pools braucht gute, erfahrene Recruiter oder Sourcer. Deren Engagement oder Ausbildung wird zum nächsten aufwendigen To-do.
- + Stellenbesetzung durch Mitarbeiterempfehlung – schon immer eine positive, weil einfache und schnelle Form der Personalgewinnung. Solche Empfehlungen stehen in direkter Konkurrenz zum Talent Pool. Also: Wie oft stellen sie auf Empfehlung ein?

Qualitätskriterien eines guten Talent Pools



Aktualität & Weitsicht

Für die wertvolle Aktualität braucht jeder Talent Pool laufende Pflege. Hier und schon bei der Anlage darf der Fokus nie zu eng oder kurzfristig sein. Achten Sie auch heute schon auf Kandidaten, die in möglichen zukünftigen Unternehmensszenarien eine Rolle spielen könnten.

Dieser Weitblick gilt auch für Trends am Arbeitsmarkt. Attraktive Arbeitgeber von morgen analysieren heute schon, ob und wie sie gefragte Entwicklungen – zum Beispiel Wünsche nach einem Homeoffice – aufgreifen und eventuell umsetzen. Denn Employer Branding ist genau wie ein Talent Pool ein langfristiges Projekt.

Aktualität & Weitsicht

Speisen Sie Ihren Talent Pool aus möglichst vielen Quellen. Bei manchen Unternehmen übersteigt die Kandidatenzahl so bald die der Mitarbeiter. Umso größer sind regelmäßig die Auswahlmöglichkeiten bei der Neubesetzungen.

Die 10 häufigsten Quellen für einen Talent Pool sind:

- Fach- und Karrieremessen
- Hochschulmarketing
- Mitarbeiterempfehlungen
- Second-Best-Bewerber
- Praktikanten und Werksstudenten
- hauseigene Karriere-Website
- Unternehmensprofile in den Sozialen Netzwerken
- Stellenanzeigen
- ehemalige Mitarbeiter, die Sie schweren Herzens gehen lassen mussten
- Active Sourcing

Unter diesen Beispielen setzt jedes Unternehmen eigene Prioritäten.

Segmentierung

Klare Segmentierung eines Talent Pools erlaubt später eine gezieltere Kandidatenwahl oder individuelle Ansprache. Die Segmentierung oder Ordnung orientiert sich dabei überwiegend an unternehmens- oder positionsabhängigen Kriterien. Beispiele:

Region

Regionale oder länderspezifische Kriterien werden oft für Zuordnungen bei den Talent-Pool-Kontakten genutzt.

Denn trotz hoher beruflicher Mobilität der Menschen spielt die Berücksichtigung regionaler Besonderheiten bei ersten Gesprächen und anderen Recruitingkontakten immer eine große Rolle.

Berufserfahrung

Ebenso sinnvoll ist die Segmentierung nach Berufserfahrung. Bei jeder neu zu besetzenden Position zählt sie zu den Schlüsselkriterien. Einen Talent Pool, der dies in seiner Datenstruktur berücksichtigt, filtern Sie schnell und effektiv auf geeignete Kandidaten.

Ausbildung

Erwarten Sie von Kandidaten überwiegend bestimmte Ausbildungsleistungen oder Spezialisierungen, gehört dieses Kriterium unbedingt zu den Eckpfeilern Ihres Talent Pools.



Verfügbarkeit

Offene Stellen sollen immer schnell oder frühzeitig besetzt sein. Ein Talent Pool kann Ihnen nur dann passende Vorschläge liefern, wenn er breite Informationen über die Verfügbarkeit enthält.

Motive

Neben echten Kandidaten nehmen Talent Pools regelmäßig weitere Kontakte auf. Diese helfen Ihnen bei der Mitarbeitergewinnung, ohne selbst als Mitarbeiter infrage zu kommen. Solche Besonderheiten müssen klar hervorgehoben sein, um für jede die richtige Ansprache in der Kommunikation zu finden.

Fazit

Segmentierung eines Talent Pools ist nicht nur sinnvoll, sondern notwendig. Das intensiviert den Aufwand. Aber ohne diese Strukturen, Merkmale und ihre Pflege verschenkt das Projekt Talent Pool große Teile seines Potenzials oder scheitert ganz.





Wie kommen Talente in den Pool?

Systematisches Vorgehen von Beginn an ist die Basis jedes erfolgreichen Recruitings via Talent Pool. Wer könnte zu Ihrem Unternehmen passen und wie kommen Sie in Kontakt? Mit solchen Fragen definieren Sie Aufnahmekriterien und die ersten Schritte zum Aufbau Ihres Kandidatenpools aus den unterschiedlichsten Quellen.

Hierbei sehen Sie zwei Gruppen.

- Die Kandidaten, die auf Sie zukommen. Dazu zählen Bewerber, Social-Media-Anfragen oder Besucher eines Messestandes.
- Die Kandidaten, an die Sie aktiv herantreten müssen.

Dafür kann es wiederum zwei wesentliche Gründe geben. Die Personen kennen Ihr Unternehmen vielleicht gar nicht. Oder Sie sind aktuell beziehungsweise generell nicht aktiv auf der Suche nach neuen beruflichen Perspektiven.

Lohnt sich Talent Pool Software?

Schon Excel oder Access bieten Ihnen viele Möglichkeiten zur Anlage eines Talent Pools. Bei Pflege oder Aktualisierung stoßen beide danach schnell an Grenzen mit hohem, zeitintensivem manuellem Aufwand.

Spezielle Tools oder Talent Pool Software vermeiden das. Sie gleichen ganz automatisch Daten ab, aktualisieren diese gegebenenfalls oder halten nach neuen Kandidaten Ausschau. Optionale Recruiting- oder Sourcing-Funktionen der großen Business-Netzwerke zeigen dazu schon einige Möglichkeiten auf.

Diese Programme integrieren sich auch nahtlos in Ihre Karriere-Webseite. Wo Bewerber an Sie herantreten, können Sie deren Daten sofort nach Ihren Interessenschwerpunkten sammeln. Die gesamte Funktionalität ist einzig auf effektives Talentmanagement ausgerichtet. Mit weiteren Modulen oder Software entsteht daraus komplette HR-Softwarelösungen. Und das sind einige der führenden Anbieter:

Die besten Software-Tools für Talent Pools

Eine kleine Auswahl in alphabetischer Ordnung:

- Cornerstone
- Haufe Talent Management
- Infoniqa
- jacando
- Talentsoft



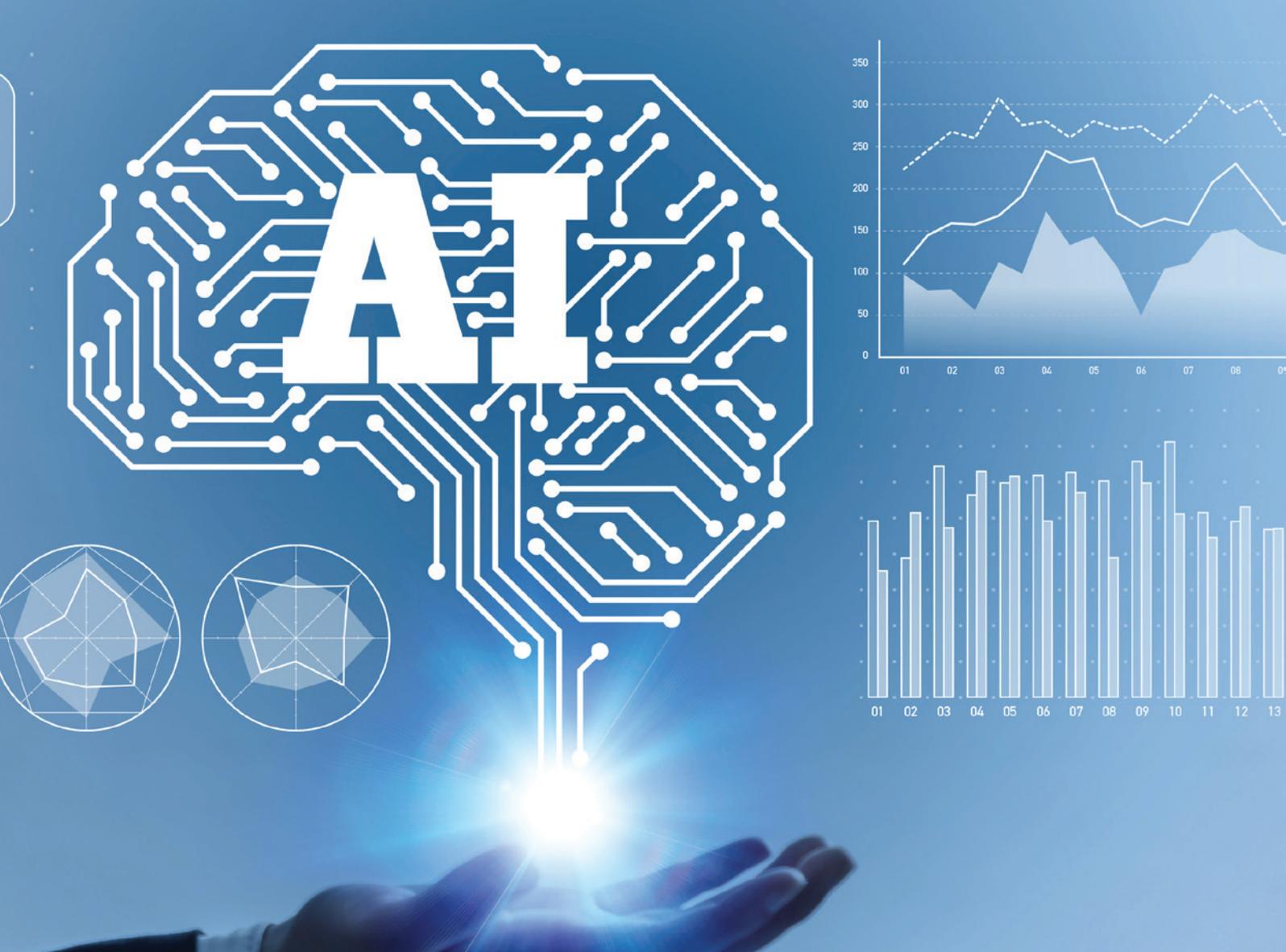


Was denken Talente über Talent Pools

Die **Monster Recruiting Trends 2018** greifen auch ein Feedback der Kandidaten und Talente auf. Fast jeder Zweite bewertet es positiv, wenn seine Initiativbewerbung zunächst in einem Talent Pool landet.

Auf der anderen Seite haben allerdings auch über 37 Prozent der Befragten Bedenken, wenn umfangreiche persönliche Daten hier von Unternehmen gespeichert werden.

Das zeigt, dass sich Talent Pools auch in einem sensiblen Stimmungsfeld bewegen. Hier Bedenken auszuräumen und eine positive Corporate Identity im Sinne des Datenschutzes zu zeigen, gehört deswegen zu den wichtigen Maßnahmen beim Aufbau eines Talent Pools.



Fazit zu Talent Pools

Talent Pools sind unabhängig von Branche oder Unternehmensgröße auf dem Vormarsch. Sie können messbare Vorteile bei der Personalgewinnung erzielen. Entscheidend dafür sind eine gut abgestimmte Strategie und eine passende Talent Pool Software. Sie minimiert den Aufwand für dieses Recruiting und führt schnell zu den passenden Kandidaten für jeden Job.

Alle weiteren Informationen zum Thema Active Sourcing und weitere hilfreiche Guides & Tutorials zum Thema Boolesche Suche finden Sie auf

<https://www.unisite.ch/active-sourcing>

Unisite AG

Wir sind eine führende Unternehmensberatung in den Bereichen Consulting & Outsourcing entlang der Talent Management Supply Chain und unterstützen sämtliche Organisationen mit Menschen im Mittelpunkt. Unsere Dienstleistungsprodukte sind innovativ und auf die jeweiligen Bedürfnisse eines modernen Unternehmens zugeschnitten.

Im Zentrum unseres Seins und Schaffens steht der Mensch.

unisite AG

Im Klosteracker 34

4102 Binningen

Tel.: +41 79 429 50 50

E-Mail: info@unisite.ch