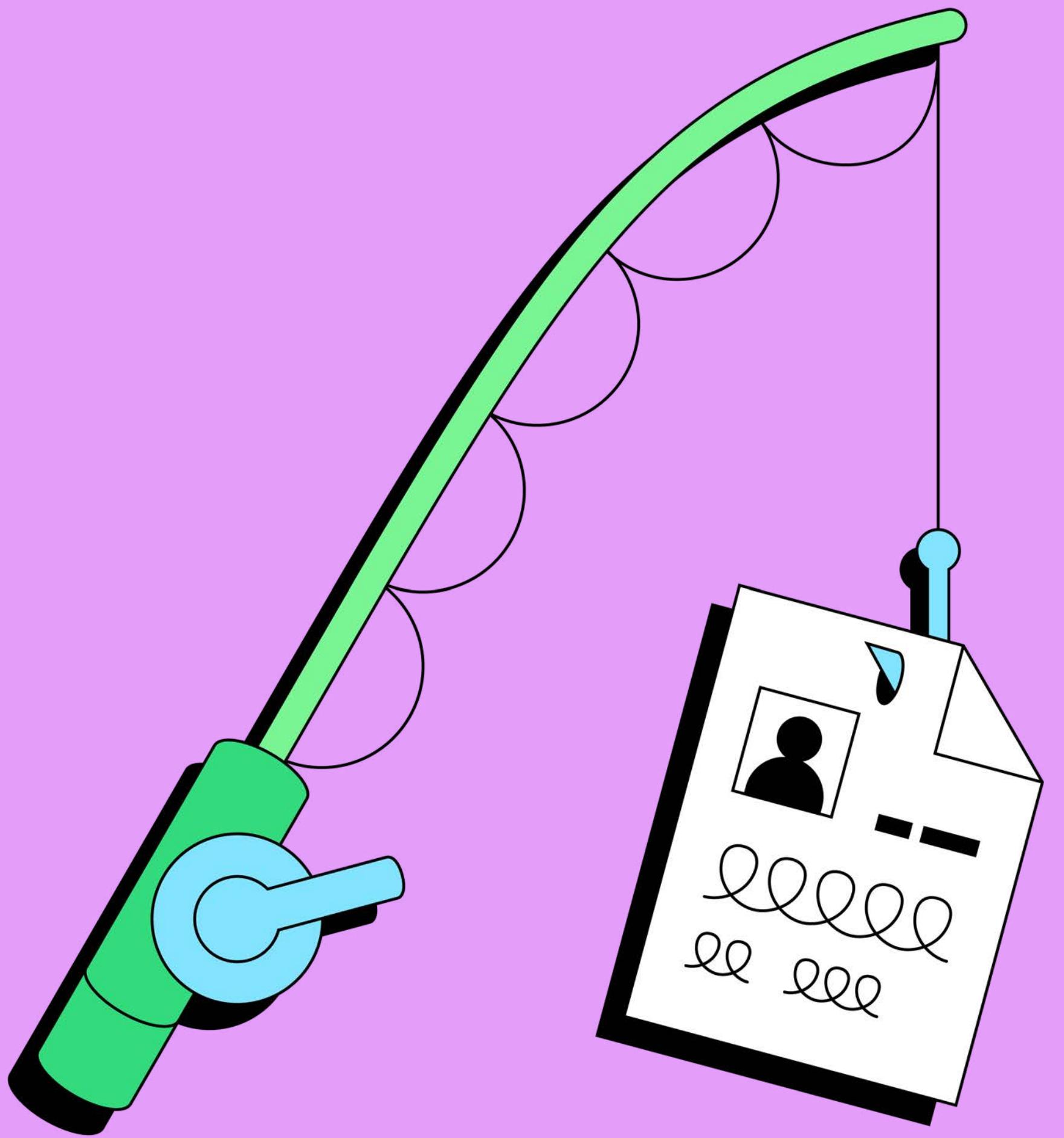


Active Sourcing



Besseres Recruiting mit Active Sourcing

karriere.at



Schnelle Fakten

91%

der Unternehmen haben zumindest teilweise **Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung**.

85%

der Unternehmen, die **Active Sourcing** betreiben, konnten dadurch bereits neue Mitarbeitende einstellen.

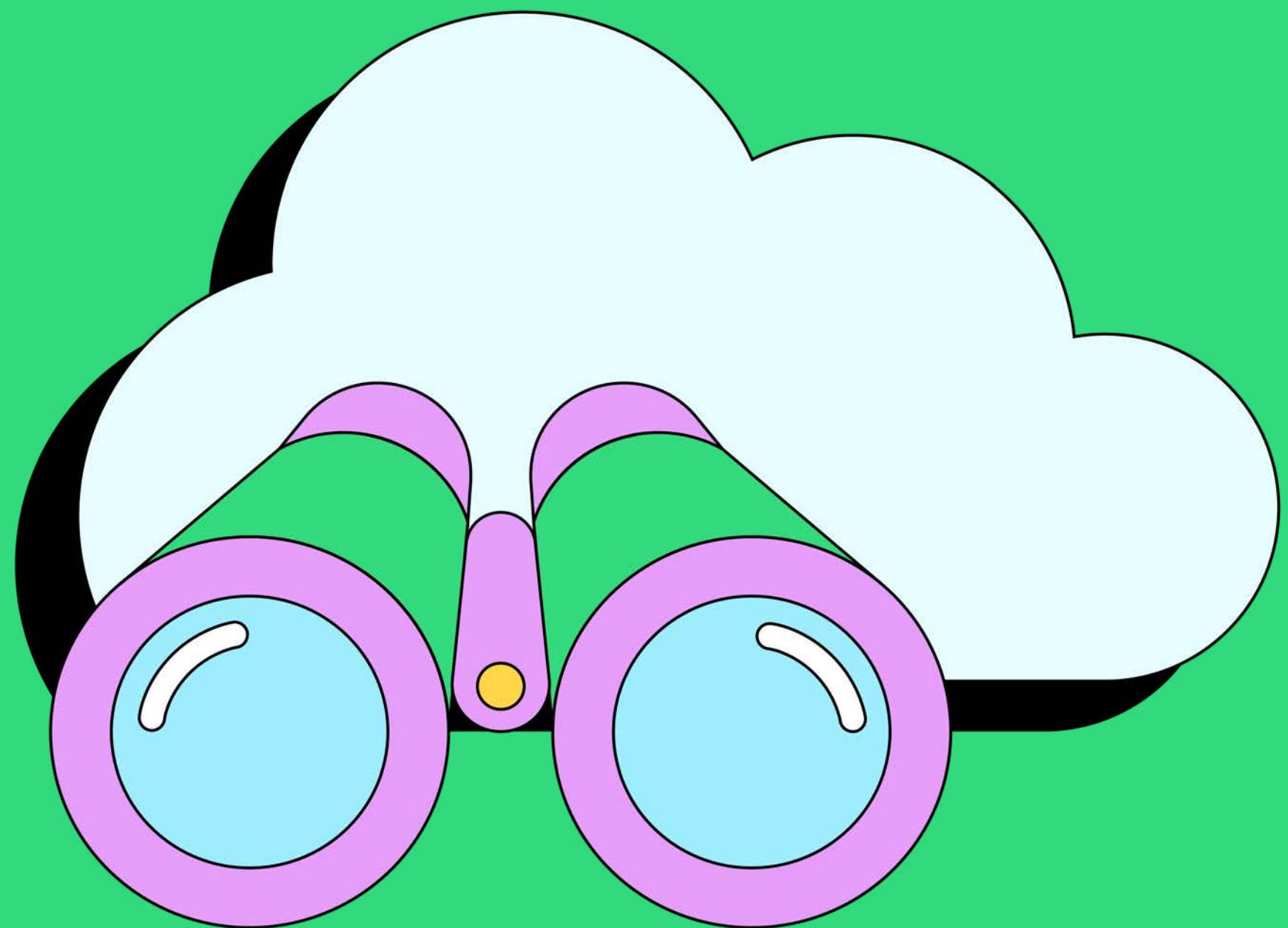
Quelle: Marketagent für karriere.at, 2024, n = 398 Personalverantwortliche

Marktsituation – War for Talents

Gerne erinnern sich Personalverantwortliche an die Zeiten, in denen nach einer Stellenausschreibung Bewerber*innen Schlange standen. Doch die sind längst vorbei! Der seit Jahren beklagte **Fachkräftemangel** hält durch den demographischen Wandel und eine sich verändernde Arbeitswelt weiter an. Wollen Unternehmen passende Fachkräfte finden, rekrutieren und halten, stehen sie heute in einem großen Wettbewerb - oder anders gesagt - im berühmt-berüchtigten **War for Talents**.

Die überwiegende Mehrheit der Arbeitgeber in Österreich hat heutzutage Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung. Das ist kein Wunder: Gerade einmal **9 Prozent der österreichischen Arbeitnehmer*innen suchen derzeit aktiv** nach einem Job. Demgegenüber sind **40 Prozent latent jobsuchend** - also nicht aktiv auf Suche, einem Wechsel aber nicht abgeneigt, sofern die Rahmenbedingungen attraktiv sind.

Waren es vor einigen Jahren noch die Unternehmen, die sich unter den Kandidat*innen die besten herauspicken konnten, sind High Potentials heute oftmals in der Position, dem bestbietenden Arbeitgeber den Zuschlag zu geben. Um potenzielle Kandidat*innen zu erreichen, können Arbeitgeber selbst aktiv werden und diese suchen, finden und kontaktieren. Oder anders gesagt: Sie können **Active Sourcing** betreiben.



Was ist Active Sourcing?

Active Sourcing ist eine **Recruiting-Methode**, bei der Arbeitgeber aktiv auf potenzielle Talente zugehen, anstatt darauf zu warten, dass passende Bewerbungen eingehen. Das Ziel ist nicht nur, Arbeitnehmende auf offene Stellen aufmerksam zu machen, sondern langfristige Beziehungen und dadurch ein Netzwerk an qualifizierten Talenten aufzubauen und zu pflegen.

Active Sourcing ist jedoch kein Ersatz für den Bewerbungsprozess, sondern dient lediglich als erster Berührungspunkt in der Candidate Journey. Es ist dem eigentlichen Bewerbungsprozess vorgelagert.

Active Sourcing umfasst unterschiedliche Maßnahmen eines Unternehmens zur zielgerichteten, proaktiven Recherche, Ansprache und Rekrutierung potenzieller Mitarbeiter*innen.

Warum Active Sourcing?

Es gibt unterschiedliche Gründe, warum Active Sourcing als Ergänzung zum Inserat für eine effiziente Stellenbesetzung sinnvoll ist. Für viele Arbeitgeber führt daran aufgrund von Fachkräftemangel und steigender Nachfrage nach hochqualifizierten Mitarbeitenden kein Weg vorbei. Fachkräfte sind oft in der Position, aus mehreren Angeboten wählen zu können. Daher müssen Unternehmen **proaktiv und attraktiv** auftreten, um die besten Talente für sich zu gewinnen.

Unbesetzte Stellen verursachen Kosten auf Unternehmensseite. Je länger es dauert, das passende Talent zu finden, desto mehr Kosten entstehen auf Unternehmensseite für Recruiting-Maßnahmen. Im schlimmsten Fall führt die Vakanz zu finanziellen Verlusten für das Unternehmen, etwa durch:

- schlechtere Kundenbetreuung aufgrund fehlender Ressourcen
- Mehrbelastung der bestehenden Belegschaft (kann zu mehr Krankenständen und Kündigungen führen)
- verschobene oder abgesagte Produktinnovationen und -weiterentwicklungen

Wechselbereitschaft bei Arbeitnehmer*innen

9 %

Ich bin derzeit aktiv auf Jobsuche.

40 %

Ich informiere mich zwar über aktuelle Jobs, bin aber nicht aktiv auf Jobsuche.

51 %

Ich bin derzeit nicht aktiv auf Jobsuche und informiere mich auch nicht über aktuelle Jobs.

Quelle: Marketagent für karriere.at, Q3/2024, n = 1.506 erwerbsfähige Personen

Kandidat*innen suchen & finden

Arbeitgeber können verschiedene Kanäle nutzen, um mit Talenten in Kontakt zu treten – Suchmaschinen, Social Media-Kanäle oder die Talentdatenbank von karriere.at.

Das Durchforsten von Profilen auf gut Glück ist zeitintensiv und ineffizient. Personalverantwortliche und Führungskräfte müssen sich bereits vor Recruiting-Start darüber im Klaren sein, nach welcher Person sie suchen:

- Welche fachlichen Kenntnisse soll die Kandidat*in mitbringen?
- Wie viel Berufserfahrung braucht die gesuchte Person?
- Welche fachlichen und persönlichen Qualifikationen werden gewünscht?

Sind diese Fragen geklärt, werden konkrete Suchbefehle verwendet, um Suchergebnisse auf das Wesentliche zu reduzieren. Sie kommen sowohl in Karrierenetzwerken als auch in betriebseigenen Bewerbenden-Managementsystemen zum Einsatz. Auch die Talentdatenbank von karriere.at funktioniert nach diesem Prinzip.

Um die richtigen Kandidat*innen zu finden, werden **Suchbefehle** mit Jobbezeichnungen, Kenntnissen und Fähigkeiten zu Suchketten verknüpft und ins Suchfeld eingegeben. In den Ergebnissen werden jene Talente angezeigt, deren Profilinhalte mit der Suchanfrage übereinstimmen.

Suchbefehle richtig verwenden

1. AND

Der Suchbefehl AND wird verwendet, wenn Profile angezeigt werden sollen, die alle Begriffe enthalten, die gesucht werden.

Beispiel: Java Developer AND Wien

2. OR

Mit dem OR-Suchbefehl wird die Suche um alternative Begriffe erweitert. Damit werden verschiedene Berufsbezeichnungen oder Fachkenntnisse gleichzeitig abgedeckt.

Beispiel: Software Engineer OR Software Developer

3. NOT

Mit dem NOT-Suchbefehl werden bestimmte Begriffe ausgeschlossen.

Beispiel: Performance Marketing Manager NOT Junior

4. Anführungszeichen „“:

Anführungszeichen sorgen dafür, dass die genaue Wortgruppe in den Suchergebnissen vorkommt. Dadurch werden nur relevante Talente ausgespielt.

Beispiel: „Großhandelskauffrau“

5.

Klammern ():

Begriffe, die in Klammern stehen, werden als gleichwertig erkannt. Das heißt, dass z.B. bei der Suchanfrage „(Java Develop* OR Python Develop*) AND Führungserfahrung“ eine Java oder Python Developer*in gesucht werden. Jedenfalls soll diese Person Führungserfahrung haben.

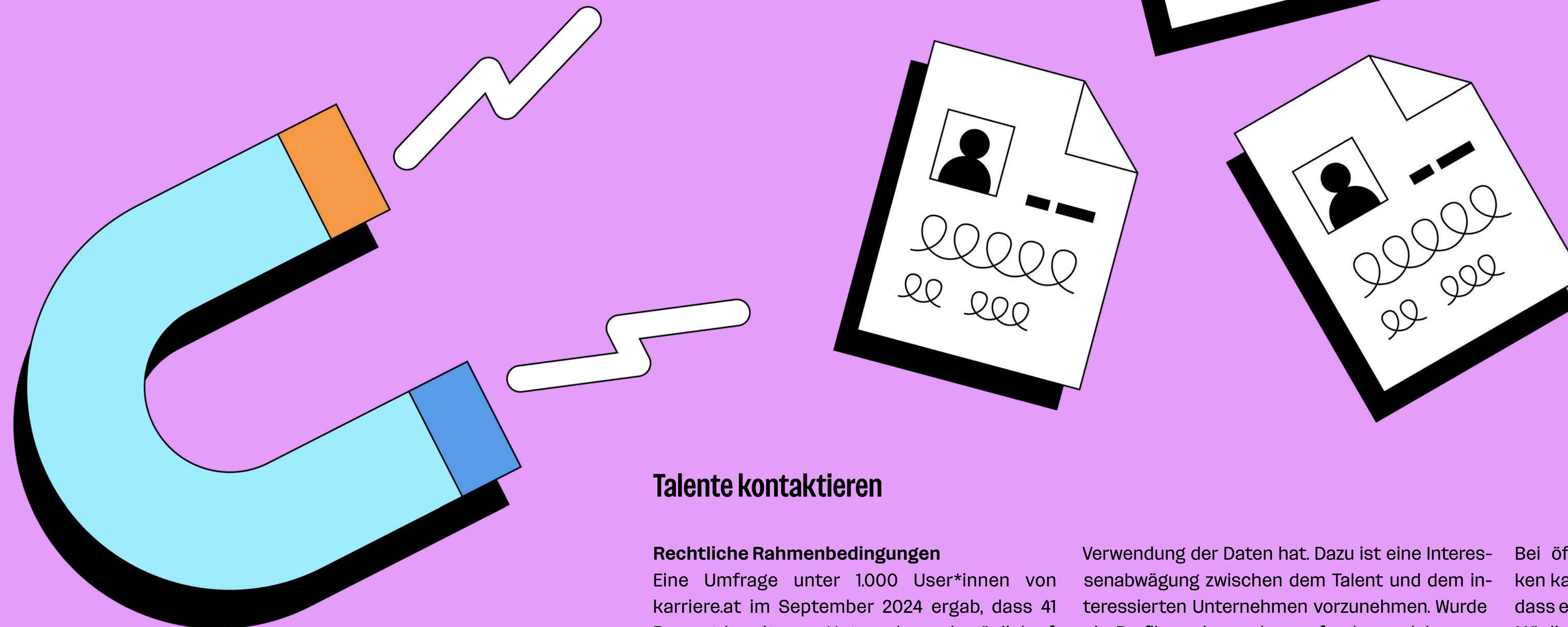
6.

Asterisk *:

Das Sternchen ist ein Platzhalter für mehrere Buchstaben oder Zeichen. Damit werden unterschiedliche Endungen zu einem Wort gesucht.

Beispiel: Develop. Du bekommst im Anschluss Profile angezeigt, die „Developer“, „Developing“, „Development“ usw. beinhalten.*

Wird „Java Develop*“ statt der männlichen Berufsbezeichnung „Java Developer“ gesucht, erhält man auch Profile mit der Positionsbezeichnung „Java Developerin“.



Talente kontaktieren

Rechtliche Rahmenbedingungen

Eine Umfrage unter 1.000 User*innen von karriere.at im September 2024 ergab, dass 41 Prozent bereits von Unternehmen bezüglich offener Stellen angesprochen worden sind. Daraufhin haben sich drei Viertel auch schon mindestens einmal beworben.

Wie potenzielle Kandidat*innen gefunden und kontaktiert werden dürfen, dafür gibt die **Datenschutzgrundverordnung** einen Rahmen vor. Sie lässt die Nutzung unter anderem dann zu, wenn der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an der

Verwendung der Daten hat. Dazu ist eine Interessenabwägung zwischen dem Talent und dem interessierten Unternehmen vorzunehmen. Wurde ein Profil von jemandem gefunden, welches vor allem für private Zwecke genutzt wird, ist davon auszugehen, dass das Talent kein Interesse an einer Kontaktaufnahme bzgl. einer potenziellen Arbeitsstelle hat. Allein die Tatsache, dass jemand ein Profil auf einer Social-Media-Plattform hat, bedeutet nämlich nicht automatisch, dass die User*in der Verarbeitung der dort vorhandenen Daten zugestimmt hat und diese daher für das Active Sourcing genutzt werden können.

Bei öffentlichen Profilen auf Karrierenetzwerken kann hingegen davon ausgegangen werden, dass ein Interesse an Information zu beruflichen Möglichkeiten besteht. Diese können dann mit Jobangeboten kontaktiert werden.

Wichtig: Wenn die angesprochene Person nach der erfolgten Kontaktaufnahme klar macht, dass sie das nicht wünscht, ist diese sofort abzubrechen.



Auf Nummer Sicher gehen Arbeitgeber, wenn Talente eingewilligt haben, in Bezug auf potenzielle Arbeitsstellen kontaktiert zu werden, wie im Fall der Talentdatenbank von karriere.at.

Bei allen Plattformen, die zur Recherche und Kontaktierung von Talenten genutzt werden, empfehlen wir sowohl die Nutzungsbedingungen der Plattform als auch die Detaileinstellungen der User*innen vor der Kontaktaufnahme zu überprüfen.

Die Vorteile einer Talentdatenbank sind vielfältig:

- Anzahl und Qualität der Bewerbungen steigern
- Einwilligung zu Kontaktaufnahme von Talenten vorhanden (DSGVO-konform)
- Aktive Rekrutierungsprozesse optimieren
- Passende und wechselbereite Kandidat*innen finden
- Besetzungsgeschwindigkeit erhöhen
- Latent Jobsuchende erreichen
- Recruiting entlasten
- Aufbau eines nachhaltigen Talentepools, auf den auch für spätere Vakanzen zurückgegriffen werden kann

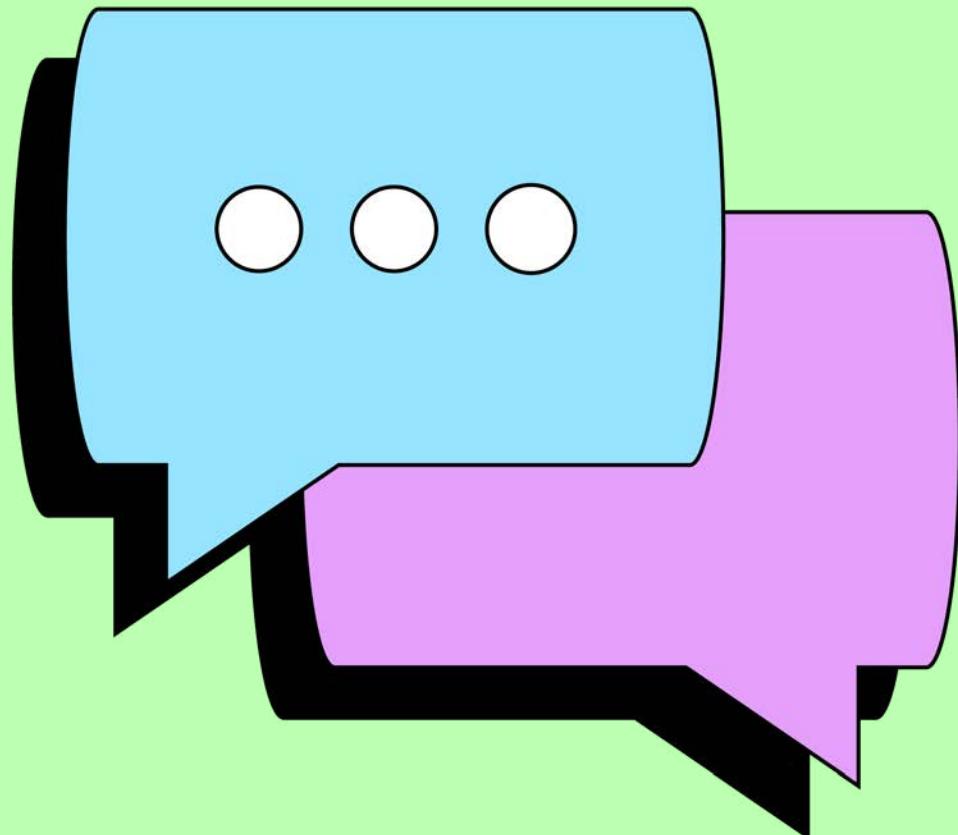
Mehr zu
**Talent-
datenbank**
Seite 10

Active Sourcing: step by step

- 1.** **Was ist der Zielgruppe wichtig?** Was interessiert das Talent, warum sollte er*sie in dein Unternehmen wechseln? Eine Umfrage von Marketagent im Auftrag von karriere.at hat ergeben, dass Berufseinsteiger*innen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten besonders wichtig sind, während 30- bis 49-Jährige eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sowie eine flexible, selbstständige Zeiteinteilung schätzen. Über alle Altersgruppen hinweg sind Arbeitnehmer*innen ein faires Gehalt, ein angenehmes Arbeitsklima und eine gute Work-Life-Balance wichtig. Finde heraus, was das Unternehmen auszeichnet, was Talente anziehen könnte und versuche, damit zu punkten.
- 2.** **Das Tool muss den Anforderungen des Recruiting-Teams entsprechen.** Dabei ist auf Funktionsumfang, Aktualität der Profile und Bewerber*innenstruktur zu achten. Um sicherzustellen, dass das Tool den eigenen Anforderungen entspricht, empfiehlt sich ein Test des bevorzugten Active-Sourcing-Tools.
- 3.** Ist die Entscheidung für eine Talentdatenbank gefallen, können die **Suchkriterien** angegeben werden. Hierzu wird das Kandidat*innenprofil in Stichworte übersetzt. Die Erfolgschancen vergrößern sich durch die **erweiterte Suche** mit passenden Keywords, Synonymen und Filtermöglichkeiten. Man sollte nicht nur die Positionsbezeichnung des Inserats angeben, sondern auch Synonyme dafür. Ein Beispiel: Eine Verkäufer*in wird gesucht. Alternativ können die Begriffe Verkaufsberater*in, Sales Manager*in, Sales Innendienst, Sales Außerndienst, Account Manager*in und Key Accoutn Manager*in angeführt werden, um qualitativ hochwertige Profile zu finden.
- 4.** Für **Gehaltsangaben** können größere Rahmen gesetzt werden. Kommen Kandidat*innen aufgrund des Wunschgehalts initial nicht in Frage, sollte man sie dennoch in Erwägung ziehen. Im persönlichen Gespräch kann nochmal darüber diskutiert werden.
- 5.** **Nun können passende Profile gesichtet und Wunschkandidat*innen persönlich kontaktiert werden.** Massenanschreiben wirken unpersönlich und schädigen potenziell der Employer Brand. Es ist sinnvoller, auf das Profil der Person und ihre Erfolge einzugehen und aufzuzeigen, warum das Unternehmen das richtige Match ist.
- 6.** **Sieben Tage Bedenkzeit** sollten Bewerber*innen haben, ehe sie antworten. Danach kann man einmal höflich nachfragen. Eine rasche Rückmeldung seitens des Unternehmens zeigt Zuverlässigkeit und Kompetenz. Achtung: Eine Anfrage ist nie eine fixe Jobusage, sondern eine Einladung zum gegenseitigen Kennenlernen.
- 7.** Mit geeigneten Kandidat*innen tritt man in einen Dialog und vereinbart ein **persönliches Bewerbungsgespräch**.
- 8.** Active Sourcing endet nicht bei der Kontakt- aufnahme. Oft dauert es Monate oder sogar Jahre, bis sich eine für beide Seiten passende Gelegenheit ergibt. **Das Talentnetzwerk muss gepflegt und der Kontakt gehalten werden, um positiv in Erinnerung zu bleiben.**

Tipps zur Ansprache

Das passende Talent mittels Active Sourcing zu finden ist eine Sache. Etwas mehr Fingerspitzengefühl ist gefragt, wenn es darum geht, mit der Person in Kontakt zu treten. Denn diese sind in vielen Fällen nur dann zu einem Wechsel bereit, wenn die Rahmenbedingungen den individuellen Erwartungen und Präferenzen entsprechen.



Worauf sollten Personalverantwortliche oder Führungskräfte besonders achten?

Schon der **erste Kontakt** mit der Wunschkandidat*in soll ein Vertrauensverhältnis aufbauen - Standardformulierungen und leere Floskeln deshalb vermeiden. Diese Erstinformationen möglichst ansprechend zu formulieren trägt auch zu einer hohen Antwortquote bei. Interesse muss geweckt werden!

Dabei gilt es, die Kandidat*in **möglichst persönlich anzuschreiben** und auch ein persönliches Bild der Recruiter*in zu vermitteln. Eine kurze Vorstellung und eine Begründung des Interesses an der Person sollten auf jeden Fall enthalten sein. Das Geheimnis einer erfolgreichen Ansprache ist es, im Anschreiben persönliche Angaben aus dem Profil der Kandidat*in, welche außerdem zur offenen Stelle passen, einzubauen.

Eine **persönliche Nachricht von der zukünftigen Führungskraft** anstelle der Recruiter*in ist oft noch wirkungsvoller. Das signalisiert, dass die Kandidat*in wertgeschätzt wird und die Führungsebene an einem direkten Austausch interessiert ist. Dies stärkt das Vertrauen und schafft von Beginn an eine tiefere Verbindung für eine mögliche zukünftige Zusammenarbeit.

Mit den richtigen Argumenten punkten: Für viele Arbeitnehmer*innen sind Gehalt, Arbeitsatmosphäre und Work-Life-Balance ausschlaggebend dafür, wie wohl sie sich bei einem Arbeitgeber fühlen. Auch der Purpose eines Unternehmens gewinnt an Bedeutung. Was ist die Mission des Unternehmens? Welchen Beitrag kann die ausgewählte Person leisten? Gehe auch in der Nachricht auf diese Faktoren ein.

In der Direktansprache sollte immer ein **unverbindliches Telefonat** oder ein **persönliches Gespräch** angeboten werden. Dabei gilt: Der Prozess sollte so unkompliziert wie möglich gestaltet werden. Ein kurzer Austausch kann der erste Schritt sein, um herauszufinden, ob die Stelle wirklich passt, ohne dass die Talente sofort in einen formellen bungsprozess gedrängt werden.

Vertrauen und Interesse wecken sind wichtige Punkte bei der Kontaktaufnahme.

Beispiele & Tipps zur Direktansprache: [karriere.at-Blog](#)

Finden statt suchen, mit der Talentdatenbank von karriere.at

Finden Sie Ihr Talent unter 150.000 Kandidat*innen in der Talentdatenbank von karriere.at - jetzt noch schneller, nutzungsfreundlicher und übersichtlicher. Es sind keine Vorkenntnisse im Recruiting-Bereich notwendig, um die Talentdatenbank benutzen zu können.

Damit einher gehen aber noch einige andere Vorteile:

Umfangreiche Filtermöglichkeiten

Diese ermöglichen die intelligente und einfache Suche nach den gewünschten Kriterien. Suche nach Aktualität, Qualifikationen, mit lokalen Einschränkungen etc.

Lebenslauf-Matching

Wertvolle Zeit beim Recruiting sparen und mit automatisch generierten Vorschlägen bequem passende Talente zu freien Stellen auf karriere.at finden.

Immer den Überblick behalten

In der Talentdatenbank können Profile in Projekten gesammelt und verwaltet werden. So bleiben Suchprozesse übersichtlich und effizient.

Suchen speichern

In der Talentdatenbank können Suchanfragen gespeichert und jederzeit wieder aufgerufen werden. Für jede gespeicherte Suche wird angezeigt, welche Talente seit der letzten Abfrage neu hinzugekommen sind. Diese können direkt kontaktiert oder ebenfalls gespeichert werden.

Mehr Info
zur karriere.at
**Talent-
datenbank**

karriere.at GmbH

Die karriere.at GmbH ist ein 2004 in Linz gegründetes Digitalunternehmen. Es betreibt mit karriere.at eine Online-Plattform zur Jobsuche und beruflichen Weiterentwicklung, die mit bis zu 1,3 Millionen monatlichen Besucher*innen zu den erfolgreichsten in Österreich zählt. Unternehmen können auf karriere.at Stelleninserate veröffentlichen, sich als Arbeitgeber positionieren und auf eine Talentdatenbank mit über 150.000 Lebensläufen zugreifen.

Das Unternehmen ist Teil der norika group und beschäftigt aktuell rund 250 Mitarbeiter*innen in Linz und Wien.



Sie haben Feedback oder Themenvorschläge?
Wir freuen uns auf Ihre Nachricht: redaktion@karriere.at