



WHITEPAPER | OKTOBER 2024



Besseres
Recruiting mit

ACTIVE SOURCING

Inhalt

MARKTSITUATION – WAR FOR TALENTS

Was ist Active Sourcing?

Warum Active Sourcing?

KANDIDAT*INNEN SUCHEN & FINDEN

Was ist die Boolesche Suche?

Kandidat*innen kontaktieren

Active Sourcing: step by step

Tipps zur Ansprache

TALENTE ENTDECKEN MIT DER TALENT.CLOUD VON KARRIERE.AT

ÜBER KARRIERE.AT

Trotz sorgfältiger Bearbeitung erfolgen alle Angaben ohne Gewähr und eine Haftung der karriere.at GmbH ist ausgeschlossen.

Active
Sourcing ist
wie Fischen
mit einem
Netz, nicht mit
einem *Haken*.

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**.



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



In 85 Prozent der Unternehmen, die **Active Sourcing** betreiben, hat dies bereits zur Einstellung von Mitarbeitenden geführt.

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

Das Leben ist wie Fahrradfahren

– um die Balance zu halten, muss man ständig in Bewegung bleiben.

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.

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.

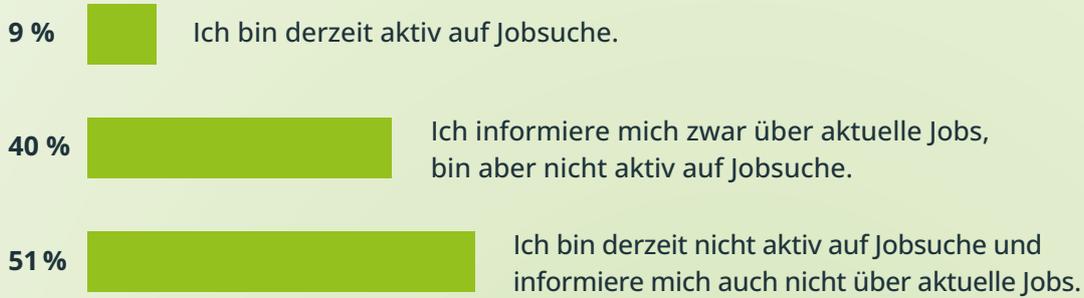
Unbesetzte Stellen verursachen Kosten auf Unternehmensseite. Je länger es dauert, das passende Talent zu finden, desto mehr Kosten entstehen auf Unternehmensseite für Recruiting-Maßnahmen. Im schlimmsten Fall führt die Vakanz zu finanziellen Verlusten für das Unternehmen, etwa durch:

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

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



Wechselbereitschaft bei Arbeitnehmer*innen



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



Aktiv suchen nur wenige nach einem Job. Doch 40 Prozent sind latent jobsuchend und können mit guten Angeboten überzeugt werden.

Aber wie
funktioniert
dieses Active
Sourcing?

Kandidat*innen suchen & finden

Arbeitgeber können verschiedene Kanäle nutzen, um mit Talenten in Kontakt zu treten – Suchmaschinen, Social Media-Kanäle oder Datenbanken wie die talent.cloud 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, wird die „Boolesche Suche“ herangezogen, um Suchergebnisse auf das Wesentliche zu reduzieren. Sie kommt sowohl in Karrierenetzwerken als auch in betriebseigenen Bewerbenden-Managementsystemen zum Einsatz. Auch die talent.cloud funktioniert nach diesem Prinzip.



Was ist die Boolesche Suche?

Bei der Booleschen Suche werden sogenannte „Operatoren“ 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.

AND: Verwende den Operator AND, wenn du Talente angezeigt bekommen möchtest, deren Profile alle Begriffe enthalten, die du suchst. Zum Beispiel: **Java Developer AND Wien**

OR: Mit dem OR-Operator wird die Suche um alternative Begriffe erweitert. Damit deckst du verschiedene Berufsbezeichnungen oder Fachkenntnisse gleichzeitig ab. Zum Beispiel: **Software Engineer OR Software Developer**

NOT: Verwendest du den NOT-Operator, schließt du bestimmte Begriffe aus. Zum Beispiel: **Performance Marketing Manager NOT Junior**

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.

Tipp

Wenn du „Java Develop*“ suchst statt der männlichen Berufsbezeichnung „Java Developer“, dann erhältst du auch Profile mit der Positionsbezeichnung „Java Developerin“ (siehe auch Asterisk auf der nächsten Seite).

Anführungszeichen „“: Anführungszeichen sorgen dafür, dass die genaue Wortgruppe in den Suchergebnissen vorkommt. So gehst du sicher, dass du jene Talente ausgespielt bekommst, die wirklich relevant sind. Beispiel: „Großhandelskauffrau“

Asterisk *: Das Sternchen ist ein Platzhalter für mehrere Buchstaben oder Zeichen. Damit suchst du unterschiedliche Endungen zu einem Wort. Ein Beispiel: **Develop***. Du bekommst im Anschluss Profile angezeigt, die „Developer“, „Developing“, „Development“ usw. beinhalten.

Kandidat*innen 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. Habe ich jemanden über ein Profil gefunden, welches vor allem für private Zwecke genutzt wird, ist davon auszugehen, dass das

Talent kein Interesse an einer Kontaktierung 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 also mit Jobangeboten kontaktiert werden.

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



Wenn eine Person ein Social-Media-Profil hat, heißt das noch nicht, dass sie mit Jobangeboten kontaktiert werden darf.

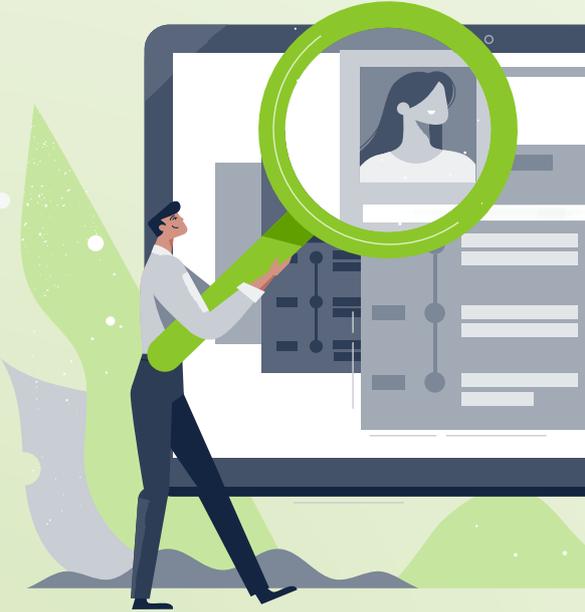
Auf Nummer Sicher gehen Arbeitgeber, wenn die Talente eingewilligt haben, in Bezug auf potenzielle Arbeitsstellen kontaktiert zu werden, wie im Fall der Talentdatenbank von [karriere.at](https://www.karriere.at), der **talent.cloud**.

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 Kontaktierung zu überprüfen.

Mehr Informationen zur talent.cloud von karriere.at findest du auf Seite 13.

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 wechselfertige Kandidat*innen finden
-  Besetzungsgeschwindigkeit erhöhen
-  Latent Jobsuchende erreichen
-  Recruiting entlasten
-  Aufbau eines nachhaltigen Bewerber*innenpools, auf den auch für spätere Vakanzen zurückgegriffen werden kann



Finde ein Talent,
das *wirklich* zum
Unternehmen
passt.

Active Sourcing: step by step

1.

Was ist der Zielgruppe wichtig? Was interessiert die Kandidat*in, 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.

Wähle das **Tool** aus, das deinen Bedürfnissen am meisten entspricht. Achte auf Funktionsumfang, Aktualität der Profile und Bewerber*innenstruktur. Um nicht die Katze im Sack zu kaufen, kannst du dein bevorzugtes Active Sourcing-Tool **vorab testen**.

3.

Hast du dich für eine Talentdatenbank entschieden, kannst du deine **Suchkriterien** angeben. Übersetze dazu das Kandidat*innenprofil in Stichworte. Deine Erfolgchancen vergrößern sich durch erweiterte Suche mit passenden **Keywords, Synonymen und Filtermöglichkeiten**. Gib nicht nur die Positionsbezeichnung ein wie sie im Inserat steht, sondern auch Synonyme dafür. Hier ein Beispiel: Du suchst eine Verkäufer*in, kannst diese Bezeichnung aber auch als Verkaufsberater*in – Sales Manager*in – Sales Innendienst – Sales Außendienst – Account Manager*in – Key Account Manager*in anführen, um qualitativ hochwertige Profile zu finden.

4.

Für **Gehaltsangaben** kannst du einen größeren Rahmen setzen. Würde eine interessante Kandidat*in nur aufgrund des Wunschgehalts nicht infrage kommen, lass dich davon nicht abschrecken – darüber kann immer noch in einem persönlichen Gespräch diskutiert werden, solange alles andere passt.

5.

Jetzt kannst du passende Profile durchgehen und Wunschkandidat*innen mit einer möglichst **persönlichen Nachricht** kontaktieren. Ein Massenanschreiben wirkt unpersönlich und schadet potenziell der Employer Brand. Erfolgsversprechender ist es, sich auf das Profil der Person zu beziehen, auf ihre beruflichen Erfolge einzugehen und aufzuzeigen, warum das Unternehmen das perfekte Match ist. Weitere Tipps zur Ansprache findest du weiter unten.

6.

Nun liegt es nicht mehr an dir – warte die **Antwort der Bewerber*in** ab und gib ihr*ihm ausreichend Zeit dafür. Sieben Tage Bedenkzeit solltest du einräumen, um nicht aufdringlich zu wirken. Danach nicht mehr als eine Erinnerung senden! Damit ist dein Beitrag allerdings noch nicht abgeschlossen. Mit einer raschen Rückmeldung von Unternehmensseite zeigst du Zuverlässigkeit und Kompetenz. Dabei solltest du niemals vergessen, dass eine Anfrage von deiner Seite **keine fixe Jobzusage** ist! Vielmehr geht es um eine Einladung zum gegenseitigen Kennenlernen.

7.

Mit den besten Kandidat*innen kannst du dann nach Wunsch in einen **echten Dialog** treten und ein persönliches Bewerbungsgespräch vereinbaren.

8.

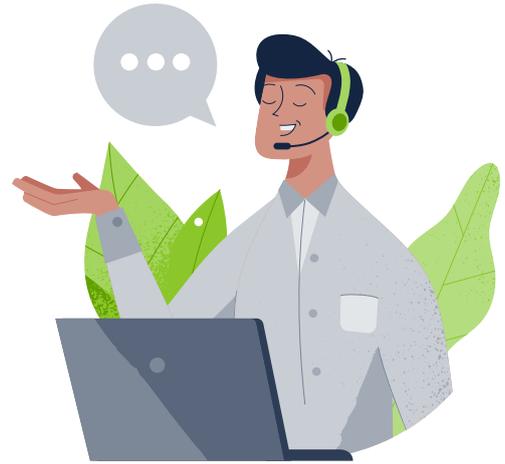
Active Sourcing endet nicht bei der Kontaktaufnahme. Oft dauert es Monate oder sogar Jahre, bis sich eine für beide Seiten passende Gelegenheit ergibt. **Pflege daher dein Talentnetzwerk und halte Kontakt**, um positiv in Erinnerung zu bleiben.



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 solltest du als Personalverantwortliche*r und/oder Führungskraft also besonderes Augenmerk legen?



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. Wecke Interesse bei der Kandidat*in!



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.



Beispiele und Tipps

Hol dir Inspiration für eine gelungene, erste Nachricht: [Beispiele](#)



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 in deiner Nachricht auch 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 Bewerbungsprozess gedrängt werden.

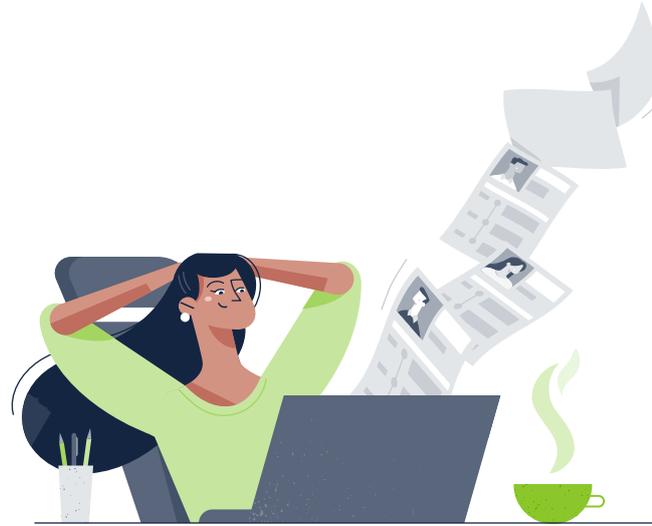
Vertrauen und Interesse wecken)

sind wichtige Punkte bei
der Kontaktaufnahme.



Talente entdecken mit der talent.cloud von karriere.at

Die talent.cloud ist die Talentdatenbank von karriere.at mit über **150.000 potenziellen Kandidat*innen** – jetzt noch schneller, benutzerfreundlicher und übersichtlicher. Du brauchst keine Vorkenntnisse im Recruiting-Bereich mitbringen, um die talent.cloud 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

„Projekte“ sind die Schaltzentrale für die Besetzung einer Position. Dort kannst du interessante Profile abspeichern – damit behältst du stets den Überblick und beschleunigst deinen Workflow.



Suchen speichern

In der talent.cloud kannst du Suchen abspeichern und später wieder auf diese zugreifen. Für jede gespeicherte Suche siehst du außerdem, welche Talente seit der letzten Suchabfrage hinzugekommen sind. Diese kannst du dann direkt kontaktieren oder einem Projekt zuweisen und sie dort speichern.

Mehr Info zur karriere.at talent.cloud

Über **karriere.at**

karriere.at ist mit monatlich bis zu 4,5 Mio. Besuchen Österreichs größtes Online-Jobportal. Mit reichweitenstarken Jobinseraten, Employer Branding-Lösungen und einer Bewerber*innen-Datenbank finden Unternehmen auf karriere.at passende Kandidat*innen und können sich als attraktive Arbeitgeber positionieren. Jobsuchende können auf karriere.at auf tausende Stellenangebote zugreifen und finden Informationen rund um die Themen Karriere und Arbeitsmarkt. Das Unternehmen wurde 2004 in Linz gegründet und beschäftigt aktuell rund 250 Mitarbeiter*innen in Linz und Wien.

karriere.at GmbH

Donaupromenade 1, 4020 Linz | +43 (0) 732 90 82 00-0

Jakov-Lind-Straße 2, 1020 Wien | +43 (0) 1 917 2410-0

www.karriere.at | redaktion@karriere.at