



# How To **Active Sourcing**


## „Wir haben zu wenige qualifizierte und gute KandidatInnen im Interview-Prozess!“

Dies ist eine typische Aussage unserer Kunden. Wer heutzutage seine Stellen zeit-, kosten- und qualitätsgerecht besetzen möchte, darf sich nicht mehr nur auf passive Recruiting-Kanäle verlassen, sondern muss **proaktiv auf potenzielle BewerberInnen zugehen**.

Insbesondere in kompetitiven Sektoren, wie z.B. IT, Engineering oder Sales & Marketing, ist eine ausreichende KandidatInnen-Gewinnung ohne Active Sourcing nicht mehr sicherzustellen.

**Doch worauf muss man achten**, wenn man Active Sourcing betreiben möchte? Wer ist bestenfalls dafür zuständig und in welchem Umfang? Und wie bettet man diese Tätigkeit in den gesamten Recruiting-Prozess ein?

In diesem kompakten **How To** zeigen wir praxisnah auf, wie Active Sourcing wirklich **zielführend eingesetzt** werden kann und in der Praxis durchgeführt werden sollte.



**Fakt: 30-50 % aller Arbeitnehmenden sind sogenannte Passiv-Suchende**, d.h. sie suchen nicht aktiv nach einem neuen Job, sind aber durchaus **gesprächsbereit**. Diese Leute sollen mit **Active Sourcing** erreicht werden!

# Was, wann, wie?

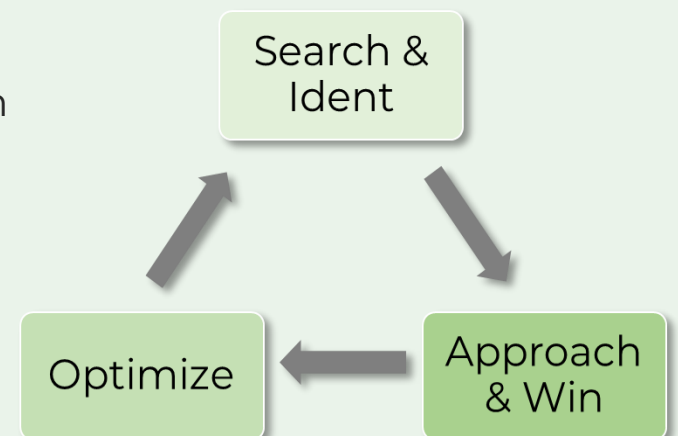
## Active Sourcing

### Definition & Prozess

**Active Sourcing** ist eine **Methode im Recruiting**, bei der das Unternehmen **proaktiv** (passende) potentielle KandidatInnen sucht, identifiziert und schließlich Kontakt zu diesen herzustellen.

Der Prozess ist iterativ, lässt sich problemlos in einen Gesamtprozess einbetten und besteht üblicherweise aus den folgenden drei Schritten:

- 1. Search & Ident:** die Suche und Identifikation passender KandidatInnen, z.B. via XING/LinkedIn
- 2. Approach & Win:** die Kontaktaufnahme und das Überzeugen des/der Bewerbenden
- 3. Optimize:** die regelmäßige Evaluation und Optimierung der Sourcing-Aktivitäten



Diese **Kennzahlen** sind u.a. für die Performance im **Active Sourcing** relevant:

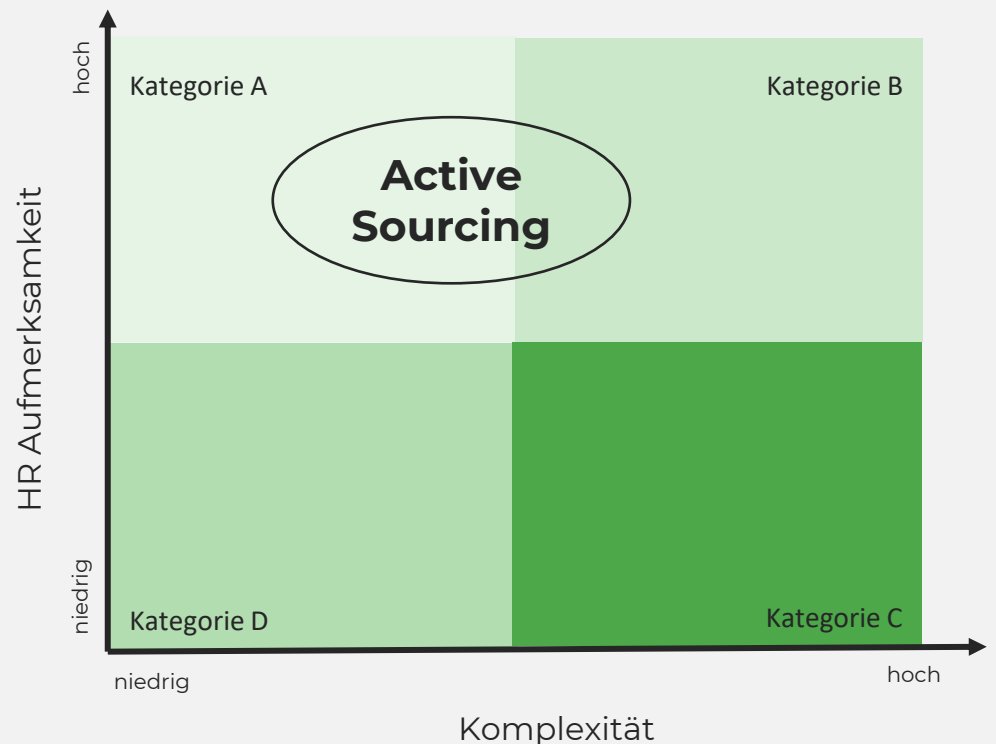
- **Response rate:** zeigt, ob das Anschreiben sympathisch/individuell formuliert ist
- **Positive response rate:** zeigt, ob die richtige Zielgruppe kontaktiert wurde
- **Total number of messages:** schafft Planungssicherheit für RecruiterInnen
- **Channel Efficiency:** zeigt, ob der bespielte Kanal der richtige ist

# Was, wann, wie?

Active Sourcing

## Worauf man achten sollte

Active Sourcing sollte aufgrund des Aufwands **nur für Engpassprofile** angewendet werden. Deshalb ist es sinnvoll, Vakanzen auf Basis von Benchmarks und gewissen Parametern **nach Priorisierung zu clustern** und das Active Sourcing – wie im Schaubild – auch **nur für entsprechende Profile** zu betreiben.



... sollte als agiler Prozess in die Recruiting-Strategie eingebaut werden

... bedarf einer guten Vorbereitung in Form einer Sourcing-Strategie

... sollte nur für priorisierte Vakanzen eingesetzt werden

... ist nicht für alle Jobprofile geeignet

... hat einen Kandidatinnen-zentrierten Ansatz („reverse recruiting“)

... bedeutet, KandidatInnen individuell und zielgruppenorientiert anzuschreiben

**Effizientes  
Active  
Sourcing:**

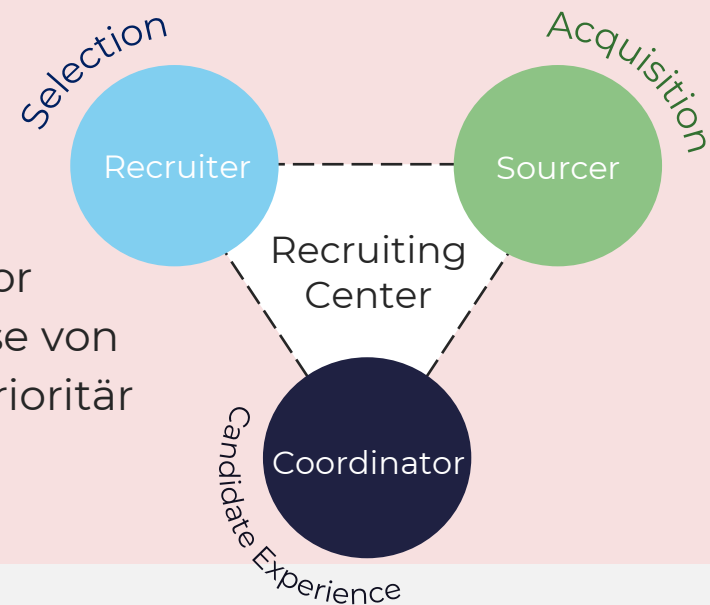
# Use Case: Kundenprojekt

Active Sourcing



## Projekt-Steckbrief:

- **SLA:** 90 Vakanzen innerhalb von 9 Monaten
- **Unser Team:** 2 Recruiter, 1 Sourcer, 1 Coordinator
- **Active Sourcing:** 15 Vakanzen, die üblicherweise von Headhuntern bearbeitet werden, wurden als prioritär geclustert



## Recruiting-Funnel der 15 Prio-Vakanzen:

**Eingehende Bewerbungen**  
ohne Active Sourcing

**Active Sourcing**  
durch HRRS oder Sie

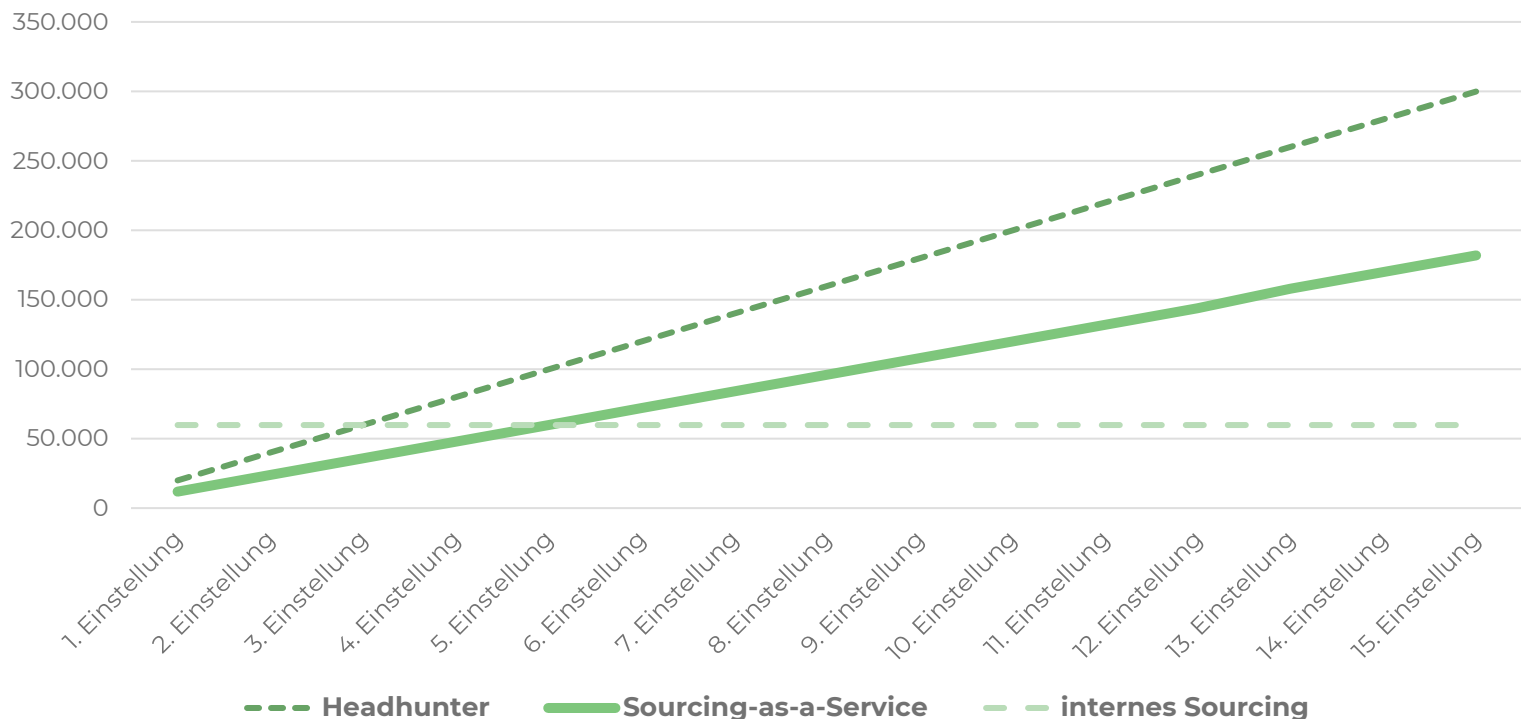
|                                |          |                  |
|--------------------------------|----------|------------------|
| Bewerbungen /aktiv kontaktiert | 168      | <b>802</b>       |
| vorqualifiziert                | 23       | <b>81</b>        |
| weitergeleitet                 | 18       | <b>55</b>        |
| Erstgespräch                   | 15       | <b>41</b>        |
| Zweitgespräch                  | 8        | <b>25</b>        |
| Angebot                        | 4        | <b>16</b>        |
| <b>Eingestellt</b>             | <b>2</b> | <b>13 + 550%</b> |

# Use Case: Kundenprojekt

## Active Sourcing



### Einsparpotentiale Active Sourcing vs. Headhunter



**HH-Kosten** von  $\emptyset$  20.000 € Vermittlungshonorar / Stelle x 15 = **300.000 €** (theoretisch)

**HRRS-Kosten** von  $\emptyset$  130 h x 90 € / Stelle x 15 = **175.500 €** (praktisch)

**Gehaltskosten** für eine/n Active SourcerIn von  $\emptyset$  **55.000 € p.a.** (theoretisch)

### Ergebnis:

Durch Active Sourcing wurde der Bewerbenden-Funnel deutlich stärker gefüllt, wodurch **alle Vakanzen besetzt** werden konnten. Da keine Kosten für Headhunter entstanden, konnten zudem ca. **125.000 € eingespart** werden.

Durch das Stop-Loss-Prinzip gestaltet sich Sourcing-as-a-Service als **ideale Übergangslösung zur Installation eines Inhouse-Recruiters.**

# Die Vorteile auf einen Blick

Active Sourcing



Gegenüber der herkömmlichen Stellenschaltung nach dem sogenannten **"Post & Pray"**-Prinzip lassen sich eine Reihe von Vorteilen festhalten.

**Durch effizientes Active Sourcing wird das Recruiting schneller, günstiger, unabhängiger und agiler.**

## Von **Post & Pray** zu **Targeted Audience**

- ✓ Vergrößerung des **potentiellen Bewerbendenkreises** (aktiv und latent Jobsuchende)
- ✓ Automatische **Vorfilterung** durch gezielt selektive Kontaktaufnahme
- ✓ KandidatInnen fühlen sich durch individuelles Anschreiben **mehr wertgeschätzt**
- ✓ Verbesserung der **Candidate Experience** durch Wegfallen administrativer Bewerbungshürden
- ✓ **Agiler, iterativer Prozess**, der **flexibel & bedarfsgerecht** angewendet werden kann
- ✓ **Unabhängig** von Headhuntern und eingehenden Bewerbungen
- ✓ Reduzierung der **Time-to-Hire** und **Cost-per-Hire**
- ✓ Aufbau eines **Talent Pools** für künftige Vakanzen





Sie haben Fragen zu diesem **How To** oder wollen mehr darüber erfahren?

**Kontaktieren Sie jederzeit Ihr Account-Management.**



**Emely Bidlingmaier**

**Head of Sales**

+49 (30) 25 92 38 555

[bidlingmaier@hr-recruitingservices.de](mailto:bidlingmaier@hr-recruitingservices.de)

**Oder direkt & einfach einen Termin buchen.**

