



How To **Sourcing-Strategie**

„Wie komme ich eigentlich an die richtigen KandidatInnen?“

Das fragen viele unserer Kunden. Denn die meisten Organisationen erhalten zwar Bewerbungen auf ihre Stellenausschreibungen, allerdings oft nicht in der **gewünschten Qualität und Quantität**. Und das, obwohl die Vakanzen auf einem oder sogar mehreren Plattformen und Portalen publiziert werden.

Doch wo findet man **die besten KandidatInnen** für die offenen Vakanzen? Welcher Recruiting-beziehungsweise **Sourcing-Kanal** ist der richtige? Und woher weiß man eigentlich, **welche Kanäle** man bei welchen Vakanzen nutzen sollte?

In diesem How To zeigen wir praxisnah auf, wie man die richtigen Talente mithilfe von individuellen Sourcing-Strategien **entdecken und gewinnen** kann.

Fakt: „Die Suchwege nach neuen Mitarbeitenden haben sich über die vergangenen 20 Jahre rasant verändert. [...] 27% der Wechselwilligen halten auf Google Ausschau nach Jobs. Die Suchmaschine wird gefolgt von Jobportalen (23%). Persönlichen Empfehlungen vertrauen 22% der Befragten, 20% ziehen Recruiting-Agenturen hinzu. Einen Boom verzeichnen die sozialen Medien. Seit 2021 hat sich die Nutzung dieser Kanäle bei der Jobsuche mehr als verdoppelt – auf über 20%.“

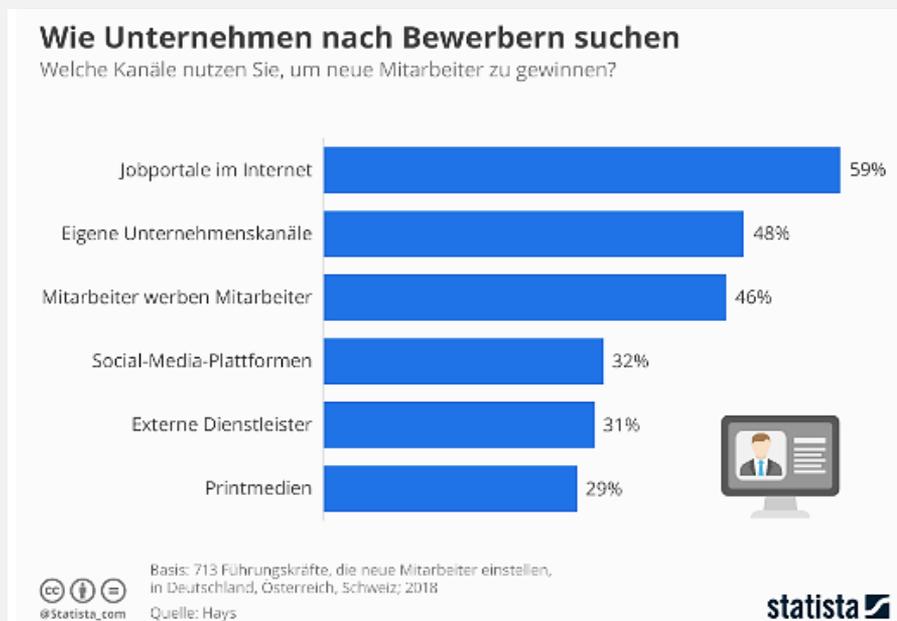
Quelle: Studie "Randstad Employer Brand Research 2022"

Was, wann, wie?

Sourcing-Strategie

Was genau ist eine Sourcing-Strategie?

Die Zeiten, in denen Arbeitgeber aus einem großen Pool an Bewerbenden auswählen konnten, sind vorbei. **Qualifizierte Arbeitskräfte sind knapp**, womit sich der Arbeitsmarkt zu einem Arbeitnehmenden-Markt entwickelt hat. Umso wichtiger wird es **gezielt geeignete Sourcing-Kanäle** für die KandidatInnen-Suche und –Ansprache zu nutzen.



Mit einer gezielten Sourcing-Strategie wird definiert, wie und über welche Kanäle qualifizierte MitarbeiterInnen gewonnen werden können.

Dabei können sowohl Online- als auch Offline-Kanäle genutzt werden (s. rechts).

Für die Entwicklung der richtigen Sourcing-Strategie müssen drei grundlegende Fragen beantwortet werden:

1. Welche Positionen wollen wir (neu) besetzen?
2. Was ist die Zielgruppe an KandidatInnen?
3. Welches Budget haben wir zur Verfügung bzw. benötigen wir?

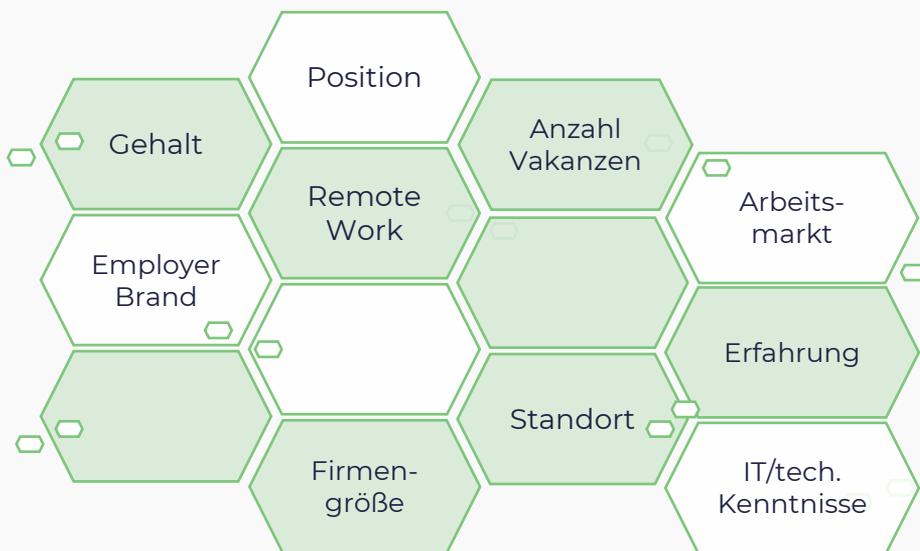
Was, wann, wie?

Sourcing-Strategie

Wie wähle ich die richtigen Sourcing-Kanäle?

Eine effektive Sourcing-Strategie basiert auf verschiedenen Kriterien, anhand derer die Auswahl der passenden Kanäle getroffen wird.

Wichtig sind dabei u.a. die Candidate Persona, aber auch die eigene Unternehmenskultur und die Attraktivität als Arbeitgeber.



Auf Basis dieser Kriterien können die Kanäle identifiziert werden, die in Bezug auf die Zielsetzung und Zielgruppe den **maximalen Erfolg** versprechen.

Es ist außerdem sinnvoll, die **Positionen zu untergliedern.**

Dabei sollte man sowohl die Komplexität der Suche nach geeigneten KandidatInnen als auch die generelle Verfügbarkeit derer berücksichtigen.



Use Case: Kundenprojekt

Sourcing-Strategie



Die typische Ausgangslage:

- Die Recruitingabteilung verfolgt keine klar definierte Sourcing-Strategie
- Fachbereich/Hiring ManagerInnen sind unzufrieden mit der Qualität und Quantität der Bewerbungen
- Das Recruiting-Team will eine Sourcing-Strategie implementieren und der GF aufzeigen, dass diese die Qualität und Quantität der Bewerbungen stark positiv beeinflusst

Projektsituation 1:

Ein Unternehmen hat **großen Bedarf an Kundendiensttechnikern (m/w/d)** und möchte diese schnellstmöglich besetzen.

Unsere Sourcing-Strategie:
Programmatic Job Advertisement

Projektsituation 2:

Ein Unternehmen sucht spezielle **Data Scientists und Data Engineers (m/w/d)** und möchte diese schnellstmöglich besetzen.

Unsere Sourcing-Strategie:
Active Sourcing

Projektsituation 1

Programmatic Job Advertisement



Ein Unternehmen hat **großen Bedarf an Kundendiensttechnikern (m/w/d)** und möchte diese möglichst schnell besetzen.

Bisherige Kundenmaßnahmen:

- Stellenausschreibungen auf bekannten Online Jobbörsen
- **Keine klare Suchstrategie**

Unsere Sourcing-Strategie:

- Auswahl der richtigen Sourcing-Kanäle auf Basis der zuvor bestimmten Stellenkategorie, Kriterien und Candidate Persona mittels **Programmatic Job Advertising**
- Überwachen der Effektivität und ggf. Anpassung der Kanäle
- Agiles Handeln durch regelmäßiges Reporting und Datenauswertung

Ergebnis (Generierte Bewerbungen)



Projektsituation 2

Active Sourcing



Ein Unternehmen sucht **spezielle Data Scientists und Data Engineers (m/w/d)** und möchte diese schnellstmöglich besetzen.

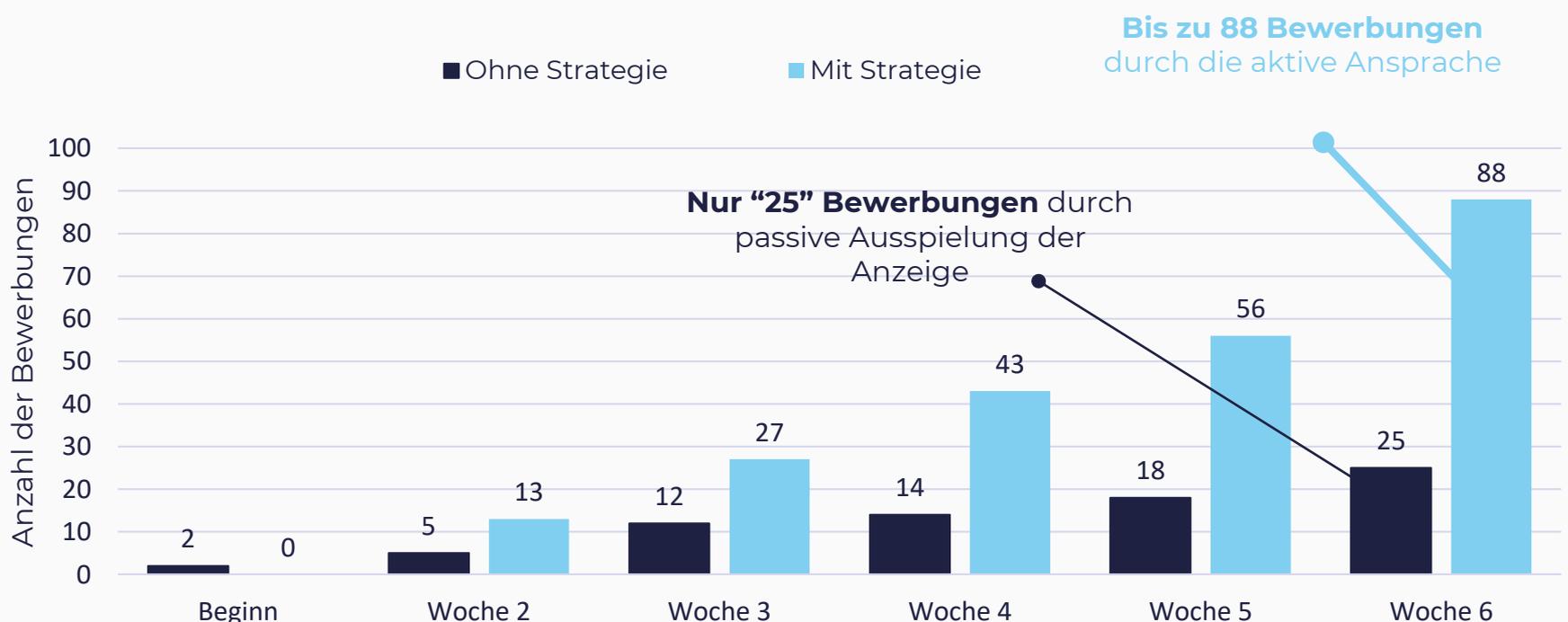
Bisherige Kundenmaßnahmen:

- Stellenausschreibungen auf bekannten Online Jobbörsen
- **Keine aktive Suche + Ansprache**

Unsere Sourcing-Strategie:

- Auswahl der richtigen Sourcing-Kanäle auf Basis der zuvor bestimmten Stellenkategorie, Kriterien und Candidate Persona mittels **Active Sourcing**
- Etablierung von Active Sourcing als fester Teil der Suchstrategie (Search-Strings, Keywords, Suchkriterien, Ansprache etc.)
- Agiles Handeln durch regelmäßiges Reporting und Datenauswertung

Ergebnis (Generierte Bewerbungen)



Die Vorteile auf einen Blick

Sourcing-Strategie



Ist eine durchdachte Sourcing-Strategie fester Bestandteil der Recruiting-Struktur, ergeben sich daraus zahlreiche Vorteile.

Es wird deutlich:

Das Recruiting wird effektiver, effizienter, fokussierter und professioneller.

Von beliebigen Recruiting Kanälen zur **richtigen Sourcing-Strategie**

- ✓ **Struktur** in der Personalgewinnung
- ✓ Effektive Nutzung der **Suchkanäle** für schnellere Ergebnisse
- ✓ **Höhere Bewerbungsquote und -qualität** durch zielgruppengerechte Suchmethoden
- ✓ Verkürzung der **Time-to-Hire**
- ✓ Stärkung des **Employer Branding**
- ✓ Höhere **Kosten-Nutzen-Effizienz** durch Kategorisierung nach Art der Stelle
- ✓ Für **jedes Budget** die richtige Lösung
- ✓ **Messbare** Ergebnisse



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-recruiting-services.de

Oder direkt & einfach einen Termin buchen.

