

Kolumne Personal & Karriere

Active Sourcing – so werden Schlüsselpositionen besetzt

Mittelstandsunternehmen im Technologieumfeld haben heute nicht viele Stellen zu besetzen, sondern vereinzelte, hochspezifische Positionen. Diese sind für das Unternehmen und seine Zukunftsentwicklung von großer Bedeutung. Daher ist ein zielgerichteter Recruiting-Prozess nötig: Active Sourcing.



Die Beratungsgruppe wirth + partner informiert in Quality Engineering regelmäßig über Personal und Karriere.

Bild: tomertu/stockadobe.com

- Sprechen Sie potenzielle Kandidaten gezielt und individuell an.
- Nutzen Sie jeden direkten Bewerberkontakt sowohl zum Vertrauensaufbau und zur Motivation als auch im Sinne einer Entscheidungsbegleitung, -findung oder -beeinflussung.
- Definieren Sie bereits im Vorfeld klare Gesprächs- und Entscheidungsabläufe. Auch Active Sourcing ist keine „Wunderwaffe“ und wirkt nur in Verbindung mit dem dazugehörigen Kontakt- und Projektmanagement. Denn besonders die Gruppe aktiv angesprochener Kandidaten benötigt intensive „Pflege“, um Vertrauen aufzubauen und gegebenenfalls eine Imageschädigung des Unternehmens zu vermeiden. Unser Rat: Active Sourcing zu betreiben ist nur dann sinnvoll, wenn die notwendigen Anforderungen beherrscht und Spielregeln befolgt werden. Ohne diese Voraussetzungen führt Active Sourcing häufig zu ineffizientem Ressourceneinsatz und kann zudem das Arbeitgeberimage beeinträchtigen.

In Gesprächen mit Unternehmen zeigt sich regelmäßig ein widersprüchliches Bild: Der Fachkräftemangel ist zwar präsent – ein konsequentes Handeln bleibt jedoch häufig aus. Hinzu kommen die anhaltend schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Daher gibt es speziell bei Mittelstandsunternehmen im Technologieumfeld heute nicht die große Anzahl an Stellen zu besetzen, sondern vielmehr vereinzelte, hochspezifische Positionen, die für das Unternehmen und seine Zukunftsentwicklung von großer Bedeutung sind.

Dennoch wird selbst bei strategisch wichtigen Schlüsselpositionen häufig das standardisierte Schema angewendet. Eine Stellenanzeige wird in einer Jobbörse veröffentlicht – mit dem „üblichen“ Firmentext, einer schwammig gehaltenen Aufgabenbeschreibung, und natürlich ohne Ansprechpartner.

Und dann gibt es ihn tatsächlich heute auch wieder, den rein zahlenmäßig gesehen deutlichen Bewerbungszulauf. Aber genauso oberflächlich, wie in der bisher-

gen Suche vorgegangen wurde, ist auch die Resonanz. Die gerne gewählte Reaktion darauf ist dann, die identische Stellenanzeige über viele Monate hinweg ein zweites, drittes oder sogar viertes Mal erneut zu schalten. Das Ergebnis: wiederkehrende, kaum differenzierte Bewerbungen – jedoch wenig wirklich passende Kandidaten.

Ein zielgerichteter, erfolgreicher Recruiting-Prozess sieht anders aus. Active Sourcing mit dem dazugehörigen Kontaktmanagement ist entscheidend. Ja, das ist anspruchsvoll und zeitaufwendig. Und nein, kein (KI-)Tool wird Ihnen das abnehmen. Im Detail bedeutet das:

- Erstellen Sie ein aussagekräftiges Anforderungsprofil, das gegebenenfalls über den Suchzeitraum hinweg auch weiter angepasst beziehungsweise verfeinert werden muss.
- Nennen Sie einen kompetenten Ansprechpartner, der auch tatsächlich für Bewerber erreichbar ist, und eingehend etwa über Aufgabe, Unternehmensdetails und Rahmenbedingungen Auskunft geben kann.

Bild: wirth + partner

Stefan Wirth
Geschäftsführer
wirth + partner
www.wirth-partner.com