

# Bewerbersuche bleibt anstrengend

**Unternehmen stehen eine große Menge an Werkzeugen für das so genannte Active Sourcing zur Verfügung. Doch diese kosten oft viel Zeit sowie Geld und bringen nicht immer den gewünschten Erfolg. Sie ersetzen keine tiefgreifende Analyse mit der Kandidatenzielgruppe.**

**Internet und Mobile Recruiting** über Apps, Banner, Blogs, Social-Media-Plattformen oder Lebenslaufdatenbanken – all das und noch viele weitere Tools müssen Unternehmen beziehungsweise deren Personalabteilungen heutzutage kennen, können und vorantreiben, um geeignete Kandidaten für ihre offenen Positionen zu gewinnen?

Active Sourcing ist das Zauberwort. Es reicht also nicht mehr aus, eine Stellenanzeige in einer Onlinejobbörse zu schalten – von Tageszeitungen wollen wir gar nicht mehr reden – und den Bewerbungseingang abzuwarten. Laut der verschiedensten Anbieter müssen die oben genannten Möglichkeiten zusätzlich eingesetzt werden, um auf dem immer problematischer werdenden Bewerbermarkt für Fachkräfte erfolgreich zu agieren.

Einfach, schnell und zielgruppengenau sollen die richtigen Bewerber angesprochen werden. Doch einfach und schnell war es nur, viel Geld für die einzelnen Aktionen auszugeben. Das Resultat zumeist: Immer noch keine Bewerbungen – geschweige denn ein neuer Mitarbeiter, der eingestellt wurde.

## Menschen ändern sich nicht

Doch die Suche nach Spezialisten war noch nie einfach und wird es auch wohl nie werden. Nur weil es in der schönen bunten Welt des World Wide Web immer neue und klangvollere Bezeichnungen und Anbieter mit deren vermeintlichen Lösungen gibt, ändern sich Menschen deshalb noch lange nicht.

Da können Unternehmen und Recruiter noch so lange in Lebenslaufdatenbanken suchen, interessante Texte in Blogs veröffentlichen oder Social-Media-Plattformen durchscreenen. Denn wenn etwa die interessanten Kandidaten keinen CV in einer der unzähligen Datenbanken hochgeladen haben, keine Blogs lesen oder ihr Profil auf einer Plattform nicht pflegen, gibt es keine Interessenten mehr, die das Angebot reflektieren.

Der Ausdruck „Active Sourcing“ meint, dass Unternehmen bei ihrer Stellenbesetzung aktiv auf dem Markt

für Fachkräfte agieren anstatt nur reaktiv auf eingehende Bewerbungen zu warten. Der Fehler liegt hier wohl schon in der Auslegung des Begriffs. Denn: Wird ein potenzieller Interessent nicht bereits von Beginn an selbst aktiv und trägt sich mit dem latenten Gedanken einer Veränderung – zum Beispiel durch Hochladen seines Lebenslaufs in eine Datenbank oder Erstellen eines Benutzerprofils auf einer Social-Media-Plattform – läuft die Suche nach ihm ins Leere.

Nimmt man es also sehr genau, ist das klassische Headhunting der einzige Weg, der als Active Sourcing bezeichnet werden dürfte, da es hier im Vorfeld keinerlei Aktion des Kandidaten benötigt.

Was hiermit zum Ausdruck gebracht werden soll, ist nicht, dass alle nur noch Headhunting oder Direktansprache betreiben sollten oder alle neuen Ideen zur Bewerbersuche schlecht sind. Heute, im Gegensatz zu früher, ist es von noch wesentlich größerer Bedeutung zu unterscheiden.

Damit ist gemeint, dass sich mit den Tools intensiv beschäftigt werden muss. Nicht jede Kandidatenzielgruppe ist bei jedem Anbieter zum Beispiel in der Lebenslaufdatenbank gleichmäßig präsent. Auch gibt es Bewerberkreise, die über Social-Media-Plattformen so gut wie überhaupt nicht erreicht werden.

Eine stetige Analyse sowohl im Vorfeld als auch während und nach Abschluss der Suchaktivitäten ist ein entscheidender Erfolgsfaktor. Welche Ergebnisse brachten die angestoßenen Aktionen und welcher Aufwand steckte dahinter? Wie gut kennen Sie somit Ihre Kandidatenzielgruppe?

Grundsätzlich gilt wie eh und je: Die Suche und Auswahl des passenden Bewerbers ist ein zeitaufwändiges und know-how-intensives Thema. ■

## Personal & Karriere



### Die Beratungsgruppe

wirth + partner informiert regelmäßig über Personal und Karriere, [www.wirth-partner.com](http://www.wirth-partner.com)

Der Autor:

Stefan Wirth

**I Q M**  
T O O L S

15 16 17 18

Wartung  
Kalibrierung  
Ihr Wunschtext  
Datum:  
Name:

Nächster Termin

Gepüft  
R.K. ✓

Fon: 07720 / 810622 Mail: [vertrieb@iqmtools.de](mailto:vertrieb@iqmtools.de)

IQM TOOLS GMBH [www.iqmtools.de](http://www.iqmtools.de)