



Pressemitteilung zu active sourcing

Kolkwitz, 10.10.2016

DIE KARRIEREHelfER- Erfolg verbindet!

Geheimwaffe active sourcing

5 Tipps für die beste Kandidaten Ansprache

Active Sourcing ist aktuell noch eine „Geheimwaffe“ in der Personalbeschaffung, 2013 suchten bereits doppelt so viele Arbeitgeber wie 2010 laut Social Media Recruiting Report 2013 zusätzlich zum Anzeigenschalten und Abwarten auch proaktiv in Social Media oder CV-Datenbanken nach neuen Mitarbeitern.

Active Sourcing ist sehr erfolgreich: Jede zehnte Stelle wird bereits damit besetzt, Active Sourcing ist im Recruiting angekommen. Und bei Bewerbern kommt diese Art der Ansprache - wenn sie denn professionell gemacht wird - als sehr persönlich und innovativ an. Dies wirkt sich wiederum positiv auf das Branding eines Unternehmens aus.

Active Sourcing bedeutet umdenken im Recruiting: Arbeitgeber warten nicht mehr passiv auf Bewerber, sondern durchsuchen selbst aktiv die Sozialen Business Netzwerke (zum Beispiel XING oder LinkedIn) und sprechen passende Talente direkt an. Aber welche Ansprache ist am erfolgreichsten? Unsere 5 Tipps für eine erfolgreiche Erstansprache:

1. Individueller Betreff

Diese Nachricht ist sehr wahrscheinlich nicht die einzige im Postfach des Kandidaten. Der Betreff des Anschreibens muss daher so neugierig machen, dass diese Nachricht trotzdem als erstes geöffnet wird. „Eine neue Herausforderung“ wird guten Mitarbeitern mehrmals im Monat angeboten, und ist als Betreff abgenutzt. Am besten stellt man direkt im Betreff einen persönlichen Bezug her – damit sticht der Recruiter sofort aus der Menge der Massen-Active-Sourcing-Anschreiben heraus.

2. Persönliche Ansprache des Kandidaten

Leider liest man immer noch viel zu viele Anschreiben, die mit „Sehr geehrte Damen und Herren“ beginnen. Wenn man möchte, dass sich ein Kandidat die Zeit nimmt, um das Anschreiben zu lesen, sollte man selbst auch eine Minute investieren, und den Namen einfügen.

3. Der richtige Kandidat

Man sollte im Anschreiben ganz klar herausstellen, woher das Interesse an dem Kandidaten stammt,

und warum der Kandidat kontaktiert wurde. Und wenn man ihn überzeugt, dass genau ER der Richtige für die zu besetzende Stelle ist, dann wird man wahrscheinlich auch bald eine Antwort im Postfach finden.

4. Kurze und präzise Stellenbeschreibung

Die erste Kontaktaufnahme ist nicht dafür da, die offene Stelle mit allen Subaufgaben und Teilprojekten zu beschreiben. Man sollte dabei immer ein Ziel im Focus haben: eine Rückmeldung vom Wunsch-Kandidaten zu bekommen. Daher sollte man genau die Aufgabenbereiche aufzählen, die optimal auf sein Profil passen und auch noch Raum für Neugier lassen. Einige Recruiter haben sogar gute Erfahrung damit gemacht, die Stelle in maximal zwei Sätzen zu beschreiben. Weniger ist hier also mehr.

5. Interesse an der Stelle und dem Unternehmen

Als letztes sollte man klar herausstellen, warum der Kandidat sich melden sollte. Was macht die vakante Stelle und das Unternehmen als zukünftigen Arbeitgeber für ihn attraktiv? Dabei kann man in jede Richtung denken: Karrierechancen, Fortbildungen, Prestige, bessere Work-Life-Balance, kürzerer Anfahrtsweg u.s.w.

„Viele Recruiter tun sich noch sehr schwer, passende Active Sourcing Nachrichten zu verfassen. Dabei lassen sich alle genannten 5 Grundsätze für die erfolgreiche aktive Ansprache auch in einem kurzen Satz zusammenfassen: Genau die professionelle, individuelle und vielleicht auch ideenreiche Ansprache, die sich Recruiter von Bewerbern wünschen, wünschen sich Top-Kandidaten von professionellen Recruitern“, sagt Andreas Schätzel abschließend.

Mehr Informationen auf: www.karriere-helfer.de

Ihre Ansprechpartner für Rückfragen:

Andreas Schätzel

schaetzel@karriere-helfer.de

+49 3 55 52 97 26 58