



**Problem:** Viele Unternehmen der stationären Altenhilfe kennen das Problem, wenn eine Fach- oder Führungskraft kurzfristig aus verschiedensten Gründen die Einrichtung verlässt, und der Zeitraum bis zur Neubesetzung ungewiss bleibt. Das Active Sourcing stellt eine Möglichkeit dar, diesem Problem vorzubeugen.

Foto: fotolia/Zagandesign

## Moderne Personalsuche: Active Sourcing

**Lösung:** Active Sourcing ist eine proaktive Personalbeschaffungsmethode, die sich in einer direkten, aktiven Kontaktaufnahme zu potenziellen Arbeitnehmern äußert und das Ziel verfolgt, langfristig ein Kandidatennetzwerk aufzubauen. Durch dieses Netzwerk wird dem Unternehmen schließlich eine zeitnahe Stellennachbesetzung erleichtert, da es kontinuierlichen Zugriff auf Fach- und Führungskräfte hat. Beim Active Sourcing muss ein Unternehmen zunächst potenziell geeignete Bewerber identifizieren, z. B. durch berufliche Online-Netzwerkportale wie „Xing“, „Experteer“ und „LinkedIn“ sowie Lebenslaufdatenbanken großer Online-Jobbörsen oder Metadatenbanken für Bewerber-

profile mit Scoring Algorithmen und intuitiven Filtern (z. B. „Talentwunder“). Aber auch schon vorhandene unternehmensinterne Talentpools und Datenbanken von z. B. ehemaligen Auszubildenden können genutzt werden.

Potenzielle Kandidaten können Sie telefonisch oder online über soziale bzw. berufliche Netzwerke aktiv ansprechen. Ziel ist dabei immer eine dauerhafte Beziehung zu der Person aufzubauen und diese so lange zu binden, bis sie als Mitarbeiter gewonnen werden kann. Dieser Prozess bietet sich insbesondere an, um den passiven Kandidatenmarkt zu erschließen. Entscheidend hierbei ist die Wahl der zielgruppenspezifischen Ka-

näle. So sind in den gängigen Business-Netzwerken zumeist Führungskräfte, in sozialen Medien häufig Fachkräfte aktiv vorzufinden. Digitale Active Sourcing Aktivitäten sollten durch persönliches Beziehungsmanagement sowie die Teilnahme an relevanten Veranstaltungen der Branche ergänzt werden.

Insbesondere in der stationären Altenhilfe hält das Active Sourcing noch sehr geringen Einzug. Durch fehlende Erfahrung oder den Unwillen einer Strategieänderung sehen viele Unternehmen eine Hemmschwelle bei der Nutzung. Sie fürchten, dass sich angesprochene Kandidaten belästigt fühlen und dadurch das Unternehmensimage Schaden nimmt. Zudem besteht die Sorge, Beziehungen zu vertrauensvollen Kooperationspartnern durch das Abwerben deren Mitarbeitender zu gefährden. Zwar stellt das aktive Abwerben von Mitarbeitenden juristisch gesehen kein Problem dar, es müssen jedoch gewisse Rahmenbedingungen wie Datenschutzrichtlinien beachtet werden.

Um auf Dauer qualifizierte und dem Anforderungsprofil entsprechende Kandidaten zu finden, scheint man zukünftig nur schwer auf das Active-Sourcing verzichten zu können – gerade im Hinblick auf einen steigenden Wettbewerb um Fachkräfte.

### PROAKTIV UND LANGFRISTIG KONTAKTE PFLEGEN

- o Durch das Active Sourcing lassen sich insbesondere latent suchende Kandidaten für das Unternehmen gewinnen.
- o Es können Kandidaten nach selbst festgelegten Kriterien ausgewählt und angesprochen werden.
- o Wählen Sie Ihre Recherchequellen für Active Sourcing und die Kommunikationskanäle zielgruppengerichtet aus.
- o Verzichten Sie auf standardisierte Nachrichten in der Direktansprache und setzen Sie auf eine individuelle und nachhaltige Kommunikation.
- o Schaffen Sie eine langfristige Kandidatenbindung, um das Abwandern der Talente zum Wettbewerber während der Recruiting-Phase zu verhindern.
- o Da Sie die potenziellen Kandidaten durch den vorhandenen Talentpool kennen, dämmen Sie die Wahrscheinlichkeit einer Fehlbesetzung ein.
- o Der Aufbau eines Talentpools/Karrierenetzwerks nimmt viel Zeit in Anspruch, zahlt sich jedoch bei Personalengpässen schnell zu agieren aus.



**Michael Malovecky**, Leiter des Bereichs Recruiting und Personalberater bei contec. Kontakt: michael.malovecky@contec.de