

# schnelleStelle.de – Mit Active Sourcing zum Recruiting-Erfolg bei envia TEL



**Partnerbeschreibung:**  
envia TEL GmbH



**Umfang:**  
10 Fachkräfte



**Standort:**  
Markkleeberg

## HERAUSFORDERUNG

- Suchen und Finden von passenden Fach- und Führungskräften auf dem schwieriger werdendem Arbeitnehmermarkt
- Nachfrage ist höher als das Angebot an qualifizierten Mitarbeitern in vielen Berufszweigen


## LÖSUNG

- mit Active Sourcing auch passiv suchende Kandidaten erreichen
- mit personalisierten Anschreiben optimal auf einzelne Kandidaten eingehen und sie somit von einer Bewerbung überzeugen

## VORTEILE

- individuelle und persönliche Ansprache erhöhen die Erfolgsquoten im Vergleich zu anderen Recruiting-Maßnahmen
- Steigerung von Antwortquoten (um 40%) und Bewerberquoten (um 10 %)

Der Fachkräftemangel ist in der heutigen Zeit aktueller denn je. Der Markt entwickelt sich immer mehr vom Arbeitgeber zum Arbeitnehmermarkt. Folglich nimmt der Wettbewerb um gute Fachkräfte stetig zu. Hinzu kommt ein nicht unwesentlicher Faktor. Nur etwa 10% der Arbeitnehmer auf dem Markt sind tatsächlich auf der permanenten Suche nach einem neuen Job. Etwa gleich viele Berufstätige schauen gelegentlich nach neuen Optionen, indem sie bspw. einmal die Woche das Netzwerk ihrer Wahl durchscrollen. Damit ergibt sich ein Rest von nahezu 80 Prozent. Diese Arbeitnehmer verhalten sich passiv und verfolgen Stellenanzeigen nicht aktiv. Die logische Konsequenz daraus ist eine Methode, auch passiv suchende Kandidaten auf zu besetzende Stellen aufmerksam zu machen und zu überzeugen. Hier kommt Active Sourcing als geeignetes Instrument ins Spiel. Nicht alle Stellen eignen sich für die Methode, aber Manager, Marketingfachkräfte und technische Berufe sind prädestiniert dafür. Genau diese technischen Berufe und technikaffinen Kandidaten sprechen wir für die envia TEL GmbH an und ermöglichen so die Besetzung von offenen Positionen.



Es ist eine tolle  
Möglichkeit,  
passiv suchende  
Kandidaten von  
envia TEL als  
Unternehmen zu  
überzeugen.

Anna Schmidt

Leiterin Personal / Unternehmenskommunikation der  
envia TEL GmbH

## Vom Problem zur Lösung

„Bei der Besetzung von Technikstellen ist der Fachkräftemangel stark zu spüren“, sagt Anna Schmidt, Leiterin Personal / Unternehmenskommunikation der envia TEL GmbH. Auch bei ihrer Arbeit bemerkt sie einen zunehmenden Wandel auf dem Bewerbermarkt. Es gehe nun viel mehr darum die Kandidaten vom eigenen Unternehmen zu überzeugen. „Das ist ein Perspektivwechsel. Mit dem muss man lernen umzugehen und die Methode Active Sourcing unterstützt uns dabei natürlich sehr.“

Im Vorfeld einer jeden Sourcing Kampagne empfiehlt es sich, die Vorgaben und Anforderungen an eine jede Position genau zu erfassen. Dazu werden in gemeinsamen Terminen alle Details zur Stelle und den Anforderungen an die Kandidaten geklärt. Anhand der gesammelten Informationen wird ein entsprechendes Profil erstellt. Dieses bildet die Grundlage für die individuelle und personalisierte Ansprache und Suche der Kandidaten. Die Quellen der Suche sind die Business-Netzwerke Xing & LinkedIn sowie die Lebenslauf-Datenbanken von Monster, StepStone, Experteer und der Bundesagentur für Arbeit. Im Prescreening wird das Kandidaten-Profil noch weiter abgestimmt und geschärft, bevor es dann an die eigentliche Suche und Ansprache geht. Innerhalb der kommenden 12-14 Tage werden mit Hilfe von booleschen Operatoren und semantischen Suchfunktionen in den Netzwerken 50 passende Kandidaten mit personalisierten Anschreiben aktiv angesprochen, um sie von den attraktiven Benefits der entsprechenden Vakanz zu überzeugen. Dabei ist es wichtig gezielt auf Rückfragen der Interessenten einzugehen, um so den Arbeitgeber optimal zu vertreten. Bleibt natürlich die Frage, inwieweit sich die Ansprache auch auf eine steigende Anzahl von Bewerbungen auswirkt? „Wir erhalten tatsächlich durch den zusätzlichen Kanal auch mehr qualifizierte Kandidaten. Das freut uns sehr. Ob dann am Ende auch ein Anstellungsverhältnis daraus resultiert, steht auf einem anderen Blatt“, erklärt Anna Schmidt. Damit wird deutlich, dass es eine entscheidende Rolle spielt, wie auch im Nachgang mit den Interessenten umgegangen wird.

Eine Ergebnisübergabe bedeutet keine garantierte Besetzung, aber eine deutlich höhere Chance, die offenen Vakanzen geeignet zu besetzen. Selbstverständlich bedeutet eine Kombination aus verschiedenen Maßnahmen im Recruiting eine Erhöhung der Reichweite für eine entsprechende Stellenanzeige. „Durch die gezielte Ansprache des Active Sourcing erhöht sich die Qualität der Kandidaten deutlich. Auf den klassischen Stellenportalen bekommt man häufig auch Bewerbungen, die nicht wirklich passen.“ So konnte Active Sourcing im Fall der envia TEL die Qualität der eingehenden Bewerbungen positiv beeinflussen.

## Qualität bedeutet Austausch

„Wir fühlen uns sehr gut aufgehoben mit unserem Sourcing-Partner. Denn wenn wir Stellen schnellstmöglich besetzen möchten, müssen wir schnell agieren und interagieren.“, zieht Anna Schmidt diesbezüglich ein kleines Fazit. Der Austausch während des Sourcings endet nicht bei der Ansprache der Kandidaten-Profile. Nach 30 Tagen erfolgte dann eine individuelle Auswertung der Suche. Dabei wurden im Falle der envia TEL die Ergebnisse nach Interessenten, Bewerbern und Antwortrate aufgeschlüsselt. Auch Gründe für eine ausbleibende Bewerbung werden hierbei berücksichtigt. Daraus lassen sich Ableitungen für zukünftige Suchen treffen. Damit konnten nicht nur aktuelle Vakanzen effektiver besetzt werden, sondern auch allgemeine Verbesserungen für zukünftige Kampagnen getroffen werden. „Wir nutzen Active Sourcing immer dann, wenn wir den Fachkräftemangel einer Stelle verstärkt wahrnehmen! Dann erhöhen wir die Reichweite zusätzlich durch Active Sourcing, weil sonst nur wenige Bewerbungen eingehen. Es ist eine tolle Möglichkeit, passiv suchende Kandidaten von envia TEL als Unternehmen zu überzeugen. Und das nicht nur in der breiten Masse sondern gezielt und individuell je nach gesuchten Positionen“, fasst Anna Schmidt zusammen. Diese Ressource lässt sich in einigen Unternehmen nicht intern umsetzen, da das Sourcing eine sehr zeitaufwendige und kostenintensive Methode (Lizenzkosten & Zugänge) darstellt.