



Active Sourcing,
viel besser gemacht

Web <https://activesourcing.plus> • E-Mail briefing@activesourcing.plus
Telefonat / Video-Call <https://calendly.com/headhunter-digital/activesourcingplus>
LinkedIn <https://www.linkedin.com/in/iliasvassiliou/> • XING https://www.xing.com/profile/Ilias_Vassiliou

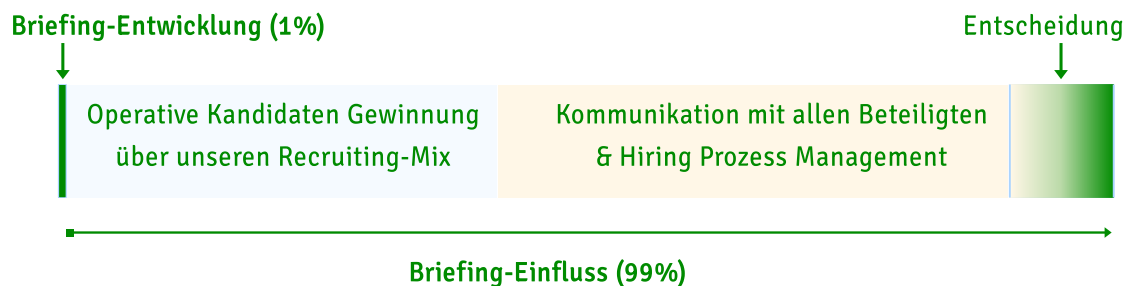
I. Generelles zum Recruiting-Briefing

Wozu das alles?

Das strukturierte Briefing dient dazu, die zu besetzende Position im Detail zu verstehen, d.h. die konkreten Aufgaben und fachlichen Anforderungen, die Ziele und langfristigen Erwartungen sowie den Kontext im Team, im Unternehmen und bei externen Beteiligten.

Ein gutes Briefing ist die notwendige Basis für einen effektiven Recruiting-Prozess und definiert auch die Entscheidungsgrundlagen für die Auswahl der final passenden Kandidaten.

Der Aufwand ist im Vergleich zum gesamten Recruiting-Prozess minimal. Gleichzeitig hat das Briefing großen Einfluss entlang des Projekts vom Start bis zur erfolgreichen Besetzung.



Klare USPs = Bessere Vermarktung des Jobs im Kandidatenmarkt

Mit herausgearbeiteten Vorzügen (USPs) kann die Position gegenüber den Ziel-Kandidaten wirksamer vermarktet – sowie attraktiv, informativ, präzise und interpretationsfrei dargestellt werden.

Das bedeutet, dass verschiedene Personen der Kandidaten-Zielgruppe eine möglichst identische Vorstellung über die Stelle bekommen – und nicht jeweils Unterschiedliches herauslesen.

Genau das ist ein weit verbreitetes Problem der Vermarktung vieler Stellen. Es führt zur falschen Bewerbungen und Erwartungen sowie zu ineffizienten Recruiting-Prozessen mit vertaner Zeit.

Notwendige Briefing-Beteiligte

Beteiligte der Briefing-Entwicklung sollten in erster Linie die Hiring Manager sein, d.h. die Fachverantwortlichen für die jeweilige Stelle, die später auch über die Einstellung entscheiden.

Zusätzlich die unternehmensinternen Beteiligten des operativen Hiring-Prozesses, soweit vorhanden (HR, in-house Recruiting, Back-Office).

Schließlich die Entscheider über die Schaffung der Stelle an sich sowie der Gehaltsfreigabe dafür (meist die Geschäftsleitung).

Praktische Briefing-Entwicklung

Don't panic - es sieht umfangreicher aus, als es ist und der Zeit-Invest lohnt sich

Das Briefing können wir pragmatisch und schnell gemeinsam entwickeln, am besten über einen Video-Call. Dafür sollten wir je nach Position ca. 1-2h einkalkulieren, um die wichtigsten Punkte durchzugehen.

Die vorliegende Outline ist exemplarisch und detailliert. In der Praxis müssen wir nicht alle Punkte behandeln, wenn Sie evtl. schon bisherige Briefings, Job-Ausschreibungen und Infos bereitstellen können – oder wenn nicht alle Punkte für die jeweiligen Stelle relevant sind.

Briefings für künftige Projekte fallen wesentlich kürzer aus, sobald wir Grundsätzliches geklärt oder Ihr Unternehmen über mehrere Projekte besser kennengelernt haben.

Positive langfristige Effekte im Recruiting Outsourcing

Bei vielen Stammkunden haben wir nur noch einen minimalen Briefing-Prozess zu den Eckpunkten einer neuen Position, weil wir sie nach einiger Zeit in- & auswendig kennen.

Das hat auch positive Effekte bei den Kandidaten-Interviews, wo manche den Eindruck bekommen, dass wir beim Unternehmen bereits lange intern mitarbeiten.

Online-Version des Briefings für alle Beteiligten

Als Vorbereitung stellen wir Ihnen gerne eine ausfüllbare Online-Version zur Verfügung, an der wir in erweiterter Runde alle gemeinsam arbeiten können.

[Fragen Sie bitte per E-Mail danach »](#)

Wie es nach dem Briefing weitergeht

Durch das Briefing gut vorbereitet, wenden wir einen individuellen Recruiting-Mix an, können Nachfragen stark reduzieren oder ganz eliminieren – und folgendes viel leichter durchführen:

- Kommunikationsstrategie für den jeweiligen Job entwickeln
- Positionierung des (evtl. noch unbekanntes) Unternehmens gegenüber Kandidaten
- Copywriting und Verteilung von Jobtexten, die auch Bewerbungen bringen
- Copywriting für konvertierende Social Media Job-Kampagnen
- Copywriting für konvertierende Direktansprachen / Active Sourcing
- Entwicklung von Creatives für Online Marketing Kampagnen
- Zielgruppenselektion, Umsetzung und laufende Optimierung von Social Media Ads
- Recherche passender Kandidatenprofile auf verschiedenen B2B- & CV-Plattformen
- Recherche von Zielfirmen mit hoher Wahrscheinlichkeit für passende Kandidaten
- Personalisierte und empathische Direktansprachen potentieller Kandidaten
- Reaktionsmanagement und wertschätzende Absagen nicht-passender Interessenten
- Qualitative Interviews mit der Erstauswahl gut passender Kandidaten auf Augenhöhe
- Klärung und Abgleich der generellen Rahmenparameter
- Vorbereitung der Kandidaten auf den Recruiting-Prozess und das eventuelle Assessment
- Zusendung der passenden Kandidatenprofile an Sie mit Begründung zum Matching
- Interview-Vorbereitung der Hiring Manager und Ihrer internen HR zu den Kandidaten
- Bindung und Begleitung des Beteiligten durch den weiteren Hiring Prozess
- Identifizierung von »Show-Stopp« zur Vermeidung von Absprüngen guter Kandidaten
- Unterstützung bei der Entscheidungsfindung
- Moderation rund um Vertragsverhandlungen

II. Recruiting Briefing

Teil A • Stellenprofil

A.1. Allgemeine Informationen

Jobtitel / Bezeichnung der Position

Genau oder beschreibend, gerne auch alternative / verwandte Jobtitel nennen

Woher kommt der Bedarf für diese Stelle(n)?

Was ist der Grund für diese Position und die Anzahl der Stellen dafür? Z.B. Abgang / Fluktuation / Nachfolge, Entlastung einer Person, Erstbesetzung des Aufgabengebiets, allgemeines Wachstum des Unternehmens, Wachstum der Abteilung, Umstrukturierung, Neukundengewinnung, Investition zur Erschließung neuer Geschäftsfelder ...

Wie viele Stellen sollen für diesen Jobtitel besetzt werden?

Auf welchem fachlichen Level ist die Position zu besetzen?

Absolvent, Junior, Medior / Professional, Senior, Fachlead, Teamlead, Führungskraft, Top-Management ...

Abteilung, Team oder Person (mit Funktion), der diese Position zugeordnet ist

Ist die Stelle einem Team / einer Abteilung zugeordnet – oder einer Person im Unternehmen (was ist deren Funktion)

Vertragstyp / Beschäftigungsart

Festanstellung, temporär, freelance

Beschäftigungsumfang, Arbeitszeiten und deren Gestaltung

Wochenstunden einer Vollzeit-Stelle, Teilzeit (in welchem Umfang), Flexibilität der Arbeitszeiten (100% freie Einteilung, Kernarbeitszeit, feste Termine, Jour-fixe), 4-Tage-Woche ...

Arbeitsort

Vor Ort, hybrid (in welchem Umfang), full remote (national, EU-weit, international), Workation (allein, im Team)

Wohnort / Region

Wird ein bestimmter Ort oder eine Region vorausgesetzt (warum)?

Sprachen

Welche Sprachen werden vorausgesetzt und auf welchem Level müssen diese jeweils beherrscht werden (bitte begründen).

Internationalität

Ist die Team-Sprache evtl. English-only? Kommen auch internationale Kandidaten für die Position in Betracht, die kein / kaum Deutsch sprechen? Sollten es dabei Personen sein, die bereits einen Wohnsitz in Deutschland haben? Oder können es auch Personen aus dem Ausland sein (EU / Nicht-EU). Gibt es eine Relocation-Unterstützung (monetär, organisatorisch), evtl. über einen Relocation-Dienstleister (welchen?)

Befristung der Stelle: Nein / Ja

Wenn ja: Für welchen Zeitraum?

Reisebereitschaft / regelmäßige Reisetätigkeiten

Hintergrund und Umfang bzw. Häufigkeit der Reisetätigkeit, z.B. regelmäßige Arbeit mit dem Team im Büro, Sales & Account Management, Kundenpflege, Kundenbetreuung vor Ort, durchgehender Einsatz beim Kunden selbst, Management verteilter Teams, Management mehrerer Standorte, Einsatz in verschiedenen Firmen—Standorten ...

Fahrerlaubnis

Benötigt die Person eine aktuell gültige Fahrerlaubnis (PKW oder andere) und in welchem Kontext für den Job?

Polizeiliches Führungszeugnis

Wird es für die Stelle benötigt und warum (z.B. bei sicherheitskritischen Stellen, bei GF, C-Level, Finanz-Positionen)?

A.2. Aufgaben, Verantwortungen und Ziele

Eine präzise Darstellung ist entscheidend, um potenziellen Kandidaten ein klares Verständnis ihrer Rolle und Erwartungen zu vermitteln. Eine genaue Beschreibung fördert das Interesse, erleichtert den Rekrutierungsprozess und unterstützt die effektive Integration neuer Mitarbeitenden.

Konkrete Aufgaben im Rahmen Jobs

Regelmäßig / Tagesgeschäft, unregelmäßig, mittelfristig periodisch, halbjährlich oder jährlich, einmalig ...

Initiale Projekte

Wenn die Person kommende Woche starten würde: Welche konkreten Projekte sind zu bearbeiten (möglichst detailliert)? Falls öffentlich einsehbar: Bitte Links zu Referenzprojekten oder -Produkten nennen, bzw. andere Quellen / Dokumente / Medien, die diese Projekte beschreiben.

Kern-Verantwortung(en) der Position

Trägt die Person eine besondere Verantwortung? Operativ, fachlich, disziplinarisch, Geschäftsentwicklung ...

Budget-Verantwortung der Position

Verfügt die Person auf der Position über einen Budgetrahmen (in welcher Höhe und wofür genau)?

Herausforderungen der Position

Welche besonderen Herausforderungen gilt es zu meistern? Ist etwas an der Stelle »challenging« (positiv oder negativ)? Gibt es zur Position evtl. eine besondere Vorgeschichte? Gab / gibt es Krisen – oder Chancen, die zügig genutzt werden sollen?

Konkrete Erwartungen / Ziele / Ergebnisse der Tätigkeiten

Woran wird eine erfolgreiche Mitarbeit gemessen? Was soll die Person an konkreten Effekten erzielen? Z.B. Kurzfristig (3-6 Monate), mittelfristig (6-18 Monate), langfristig (18+ Monate) ...

A.3. Qualifikationen, Skills, persönliche Anforderungen

Die Definition der wirklich wichtigen Qualifikationen (die nicht kurzfristig on-the-job erworben werden können) ist essenziell, damit Bewerbende genau verstehen, welche Kompetenzen für die Position unbedingt erforderlich sind. Eine Klarheit erleichtert den Bewerbungsprozess und ermöglicht eine direkte Beurteilung der Passung zur Stelle.

Ausbildungshintergrund

Bei unbedingter Voraussetzung einer bestimmten Ausbildung, bitte begründen. Sonst bitte alternative Ausbildungshintergründe angeben und auch, ob Quereinsteiger oder Personen ohne formelle Berufsausbildung in Frage kommen (und welche Praxiserfahrung sie dann mitbringen müssten)

Rein fachliche Qualifikationen, Skills

Bitte kennzeichnen nach Must-haves / Nice-to-haves. Bei den Must-haves kurz erläutern, in welchem Kontext diese unbedingt benötigt werden (wenn es nicht offensichtlich oder typisch für das durchschnittliche Job-Profil ist). Bitte auch angeben, ob die Stelle mit einem anderen / verwandten fachlichen Hintergrund besetzt werden kann.

Weitere erforderliche Fähigkeiten, Charaktereigenschaften, Einstellungen, Soft-Skills

Über das rein Fachliche hinaus. Was für ein Typ wird für die Job-Rolle gesucht, was zeichnet die ideale Person als Persönlichkeitstyp aus? Z.B. Kompetenz in Kommunikation, Problemlösung, Organisation, Innovation, Kreativität, Integration, Führung, Durchsetzungsfähigkeit, Resilienz, Empathie, Allgemeinwissen etc.

Harte K.O.-Kriterien bei der Vorauswahl

Kriterien, die bereits wir berücksichtigen sollen. Ohne weitere Erläuterungen müssten alle Must-Haves gleichzeitig erfüllt werden, so dass wir allen direkt absagen müssten, die diese nicht erfüllen. Eine 100% Erfüllung der Must-Haves könnte zu einer stark reduzierten Kandidatenzahl führen (oder Null). Die Gefahr besteht vor allem bei einer hohen Anzahl an Must-Haves.

Erforderliche Berufserfahrung

Anzahl der Jahre an konkreter Berufserfahrung im Fachbereich, an allgemeiner Berufspraxis, (oder) spezifisch erreichte Rollen und Verantwortungen, bisherige Tätigkeiten in bestimmten Unternehmensarten ...

Ist besondere Branchen-Erfahrung für diese Stelle relevant?

Wenn ja, welche und warum?

A.4. Vergütung, Urlaub, Benefits

Klare Angaben hierzu sind hilfreich, um die Position und das Entlohnungsangebot des Unternehmens mit den Markt-Konditionen abzugleichen sowie Chancen und Hürden bei der Ansprache und Gewinnung von Kandidaten zu erkennen.

Gehalt bzw. Gehaltsbandbreite der Position

Wovon hängt die individuelle Gehaltseinstufung ab?

Variable Gehaltsbestandteile, falls vorhanden

Anteil Fixum + Bonus / Provisionen und wie man diese erwirbt. Basieren die variablen Anteile auf individuelle Leistung, Team- bzw. Abteilungsperformance oder auf den gesamten Unternehmenserfolg? Wann werden die variablen Anteile ausbezahlt (monatlich, quartalsweise, halbjährlich, jährlich, nach konkretem Ereignis z.B. bei Sales)

Finanzielle Zusatzleistungen

Auto-Leasing / Tankkarte / Mobilitäts-Zuschuss / Job-Ticket / Jobrad, Kitabeiträge / Kinderbetreuung, Sport -/ Gesundheits-Zuschuss, Technische Geräte, VWL, betriebliche Altersvorsorge, Versicherungen, Gutscheine, Mitarbeiterrabatte, Essensgeld, Weihnachts-/Urlaubsgeld, (freies) Weiterbildungsbudget / Coachings, ESOP / VSOP, Aktien & Optionen, Genussrechte, Firmen-Anteile / stille Beteiligung, Gewinnbeteiligung, Sonderzahlung ...

Urlaubsregelung

Bezahlte Urlaubstage, Möglichkeit unbezahlten Urlaubs und Sabbaticals

Auf welcher Basis wurden die Konditionen festgelegt?

Bisherige Praxis ohne besondere Evaluierung, Orientierung an aktuellen Durchschnittsgehältern in der eigenen Branche, Benchmarking direkter Mitbewerber, über Gehaltsvergleichsportale, individuelle Verhandlung ...

A.5. Externe Recruitingaktivitäten bisher, Recruiting Tools

Bisherige Recruiting-Aktivitäten

Wurde überhaupt schon etwas unternommen? Wenn ja: Was wurde bisher selbst unternommen? Wie wurde die Stelle inhaltlich und kreativ vermarktet? Welche Recruiting-Kanäle und -Methoden wurden genutzt? Waren Kreative beteiligt (z.B. Copywriter, Designer, Videographen)? Wo wurden Jobanzeigen geschaltet und über welche Plattformen oder Job-Ad-Dienstleister? Welche Kanäle brachten die besten / welche die meisten Reaktionen?

Wurden externe Recruiting-Dienstleister eingesetzt und mit welchen Erfahrungen?

Z.B. Personalberatung, Headhunting, Personalmarketing, Online-Marketing, Active Sourcing ...

Welche Schwierigkeiten gibt es bei der bisherigen Kandidaten-Suche?

Wie war die Quantität und Qualität der Kandidaten? Welche Probleme sind sonst aufgetreten? Gab es interne Kapazitätsprobleme, um zeitnah zu reagieren oder den Hiring-Prozess zügig voranzubringen? Wurde allen abgelehnten Bewerbenden abgesagt?

Talentpool und Direktkontakte zu potentiellen Kandidaten

Wurde über längere Zeit ein eigener Talentpool aufgebaut (mit welcher inhaltlichen, fachlichen Struktur und über welche Tools / Plattformen)? Gibt es systematisch aufgebaute Direktkontakte zu potentiellen Kandidaten, die sich aktivieren lassen (und an welcher Person im Unternehmen haften diese Kontakte)?

Zielkandidaten für diese Position

Gibt es konkrete Zielpersonen, die angesprochen werden sollten? Namen und Profil-URL auf B2B-Plattformen, Website, andere öffentliche Quellen ...

Zielfirmen

Sind Firmen bekannt, in denen gut geeignete Kandidaten vermutet werden?

Genutzte Recruiting-Plattformen, -Tools & Methoden

Wurden professionelle Recruiting-Produkte gebucht und genutzt (LinkedIn Recruiter, XING/onlyfy Talent Manager und ähnliche CV-Datenbanken, Job-Plattformen und Multiposting-Services zur Verteilung von Stellenanzeigen (welche?), Social Media / Performance Marketing, SEO, Google-Werbung / Google Jobs Einträge, HR-Software und ATS-Systeme (Application Tracking / Bewerbermanagement), CRM-Systeme ...

A.6. Assessment, Eignungstests, Persona, Entscheidungskriterien

Ihr genereller Hiring-Prozess

Welche Schritte umfasst ihr aktueller Rekrutierungs-Prozess? Wenden Sie ihn bei allen Kandidaten durchgehend an?

Assessments, Eignungstests

Welche Methoden und Tools setzen Sie ein (intern oder extern)? Wie evaluieren Sie die fachliche und persönliche Passung? Nutzen Sie Eignungsdiagnostik, fachliche Skill-Tests, Tiefen-Interviews, konkrete Testaufgaben, Probearbeiten, Besuch vor Ort, gemeinsame Essen oder andere offene Aktivitäten vor einer Entscheidung ...

Ihre Kernfragen / K.O.-Fragen an Kandidaten

Was sind als Hiring Manager/in oder finaler Entscheider/in ihre typischen Fragen an die Kandidaten, um diese fachlich und persönlich zu evaluieren? Nennen Sie max. 3.

Was sind positive und entscheidende Kriterien für ein Vertragsangebot?

Bei welchem zusammengefassten Overall-Eindruck würden Sie einen Vertrag anbieten? Und: Wie ist das (ehrliche) Verhältnis für eine Entscheidung zwischen fachlicher Passung und persönlichem Eindruck, d.h. Matching zur Mentalität, Einstellung und Struktur des Teams? Würden Sie fachlich gut passende Kandidaten einstellen und managen können, auch wenn diese nicht für eine »Freundschaft« über den Job hinaus in Frage kommen oder gemeinsame Interesse teilen?

Candidate Persona

Gibt es bestehende oder ex-Mitarbeitende, die das gesuchte Profil annähernd ideal erfüllen oder als »Vorlage« fungieren könnten? Woher kommen diese Mitarbeitenden? Was waren Gründe für den Wechsel zu Ihrem Unternehmen? Hatten diese Mitarbeitenden bereits das gesamte Rüstzeug für die Stelle vorab im Gepräch – oder haben sie sich erst on-the-job entsprechend entwickelt?

Absagen von Top-Kandidaten

Haben Kandidaten, die schon weiter im Prozess waren, ein Vertragsangebot abgelehnt und mit welchen Gründen? Haben diese Gründe dazu geführt, dass Sie im Prozess oder Angebot etwas geändert haben?

A.7. Marketing- & Verkaufsargumente für diese Position

Zusammenfassende Argumente für den konkreten Job (nicht für das Unternehmen)

Mit welchen Argumenten zu dieser ganz konkreten Position / Aufgabe / Projekt wird es gelingen, gute Kandidaten (die keinen Jobwechsel planen) zu gewinnen bzw. gezielt bei anderen Unternehmen abzuwerben? Was macht aus Ihrer Sicht die Attraktivität der Stelle an sich aus? (Die generelle Attraktivität / das Employer Branding des Unternehmens behandeln wir später in Abschnitt C.)

A.8. Onboarding, Personalentwicklung und Karriere

Diese Themen spielen eine zentrale Rolle dabei, Mitarbeiter zu motivieren, ihre Leistung zu steigern und eine starke Bindung zum Unternehmen zu schaffen. Indem klare berufliche Entwicklungspfade und Ziele aufgezeigt werden, fördern diese Maßnahmen nicht nur die berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden, sondern tragen auch entscheidend zur Unternehmensbindung und Mitarbeiterzufriedenheit bei.

Probezeit und deren Gestaltung

Wie lange? Sind kürzere Probezeiten möglich? Wie ist die Probezeit aufgebaut (u.a. Milestones, Feedbackgespräche)?

Onboarding

Wie ist das initiale Onboarding strukturiert? Gibt es eine fachliche und operative Einarbeitung? Wird man durch eine »Buddy« oder Mentor begleitet?

Mentorship, Coaching

Initiale Angebote beim Onboarding und durchgehende Programme

Karrierepfade und aktive Karriereplanung (bei entsprechender Organisationsstruktur)

Kurzfristig, mittelfristig, langfristig. Generell (klassisch): Einsteiger / Trainee / Junior, Spezialist / Professional, Senior, Lead (fachlich), Projektleitung, Teamleitung (fachlich), Leitung (disziplinarisch), Leitung Abteilung / Unit, Standortleitung, mittleres Management, Top Management, C-Level, Geschäftsleitung ...

Andere Organisationsstrukturen (flach, funktional, Matrix etc.) werden im Abschnitt B. Abteilung & Team behandelt

Fortbildung, Weiterbildung, Zertifizierungen

Auf welchen Gebieten oder Themenbereichen. Interne Programme dazu oder externe Trainingsprogramme (persönlich, E-Learning). Können anerkannte fachliche Zertifizierungen erworben werden?

Job-Rotation, Job-Enrichment

Erweiterung des Aufgabenspektrums, Rotieren zu anderen Abteilungen, Erwerben neuer Fähigkeiten, bewusster Bruch von Routinen und Schaffung neuer Perspektiven

Leistungsbewertung, Feedback

In welcher Form findet das statt, wie wird Objektivität sichergestellt

Anerkennung und Belohnung von Leistung

Findet das monetär statt (siehe Abschnitt zur Vergütung) oder gibt es andere Formen der Anerkennung, z.B. Auszeichnungen, Beförderung / höhere Jobtitel, mediale Aussendarstellung ...

Führungskräftetraining

Spezielle Programme für Führungskräfte oder potenzielle Führungskräfte

Generelle Förderung der Work-Life-Balance

Ausgeglichene Mitarbeiter sind oft engagierter, zufriedener und effektiver. Welche sonstigen Strukturen, Angebote und Maßnahmen dienen der Verbesserung der Work-Life-Balance – abseits von flexiblen Arbeitszeitmodellen (in anderem Abschnitt behandelt).

A.9. Off-Limits, Hands-Off-Regelung, Sperrliste, Blacklist

Die Begriffe bedeuten, dass bestimmte Zielfirmen oder Personen für das Recruiting tabu sind und nicht angesprochen werden dürfen. Entweder handelt es sich um Kunden- oder Partnerunternehmen bzw. um bereits bestehende oder abgelehnte Kandidaten oder Ex-Mitarbeiter.

Sperrliste Firmen

Sperrliste Personen

B. Abteilung, Team, Arbeitsmethoden

...

C. Unternehmen: Positionierung, Ziele, Employer Brand

...

D. Recruiting-Prozess: Hinweise, Tipps, Pflichten / DSGVO

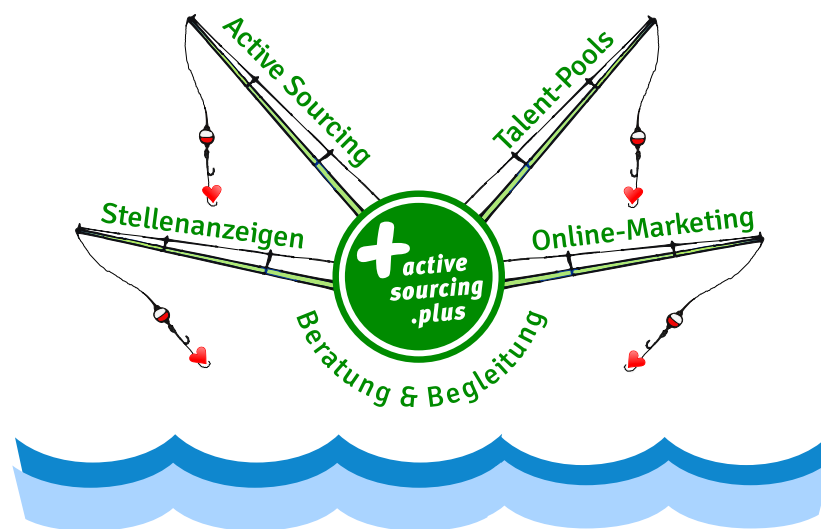
...

Die Teile B. / C. / D. sind nur im vollständigen Briefing-Dokument nach Projektstart enthalten.
Bitte fragen Sie nach einer ausfüllbaren Online-Version: briefing@activesourcing.plus

III. Was ist das (+) in Active Sourcing Plus?

Nicht eine einzelne Methode, sondern ein integrierter Recruiting-Mix

Active Sourcing Plus besteht immer aus einem vielfach erprobten Mix mehrerer Recruiting-Methoden, um sowohl aktiv-suchende als auch passiv-wechselwillige Kandidaten zu erreichen.



Kandidatischer Ozean

Sehr groß • Stürmisch • Wenige Fische, viele Angler

So vermeiden wir es, in einer bestimmten Recruiting-Methode festzustecken, die in einem Zeitraum ggf. nicht ausreichend Kandidaten-Reaktionen liefert.

»Klassisches« Active Sourcing (d.h. nur Direktansprachen über LinkedIn, XING etc.) kann viel zu viel Zeit kosten, wenn bestimmte Zielgruppen (z.B. Softwareentwickler) der Anfragen überdrüssig sind, nicht reagieren – oder sich abmelden und gar nicht mehr recherchierbar sind. Viele suchen im Falle eines Wechselwunsches lieber selbst nach Angeboten und reagieren selektiv auf gut geschriebene Stellenanzeigen oder gut gemachte Online-Werbung.

Andere Zielgruppen sind wiederum über Direktansprachen besser aktivierbar. D.h. auf diese Methode kann man nicht verzichten. Es hängt eben von der Zielgruppe und dem Job ab.

So ergibt sich in Summe die Notwendigkeit, mehrere Methoden einzusetzen (eben den sog. Recruiting-Mix), um vor allem planbar eine gute Auswahl an Kandidaten zu generieren.

Mit einem gepflegten Talentpool fangen wir nie bei Null an

Hinzu kommt, dass wir bereits seit 2005 im Digitalumfeld rekrutieren und in der Zeit einen Talentpool von 25.000+ Kontakten aufgebaut haben, den wir natürlich für Sie nutzen können.

Auf der Website ist die Struktur unseres laufend wachsenden Talentpools im Detail dargestellt: <https://activesourcing.plus>

Nie wieder ahnungslose Recruiter → bessere Interviews, passende Kandidaten

Das Briefing dient auch dazu, dass wir für die Direktansprachen und Interviews perfekt vorbereitet sind, bessere Gespräche führen, nicht-passenden Kandidaten gleich absagen – somit die interessantesten Bewerber gewinnen und auf das erste Gespräch mit Ihnen vorbereiten.

Wir kommen selbst aus der Digitalbranche, können daher mit den gesuchten Spezialisten auf Augenhöhe sprechen und Ihnen auch fachlich korrekte Informationen über den jeweiligen Job geben.

Das Ziel: Planbarkeit & Kalkulierbarkeit für KMU

Vor allem kleine und mittlere Unternehmen (KMU) von 2 bis zu 50 Mitarbeitenden – d.h. die Mehrheit aller Firmen in Deutschland – haben keine dedizierten in-house Recruiter.

Diese Unternehmen sind dafür zu klein und haben nicht die Fluktuation oder das Wachstum von mind. 8 zu besetzenden Stellen pro (jedes) Jahr, um eine interne Recruiter-Stelle zu rechtfertigen.

Gleichzeitig müssen KMU die Kosten im Griff behalten und brauchen Serviceangebote (u.a. für das Recruiting), die sehr flexibel, kosteneffizient sind – und Ergebnisse liefern.

Active Sourcing Plus ist das Recruiting Outsourcing Modell für alle KMU, die neue Mitarbeitende aus den Bereichen Digital, Tech, IT und Künstliche Intelligenz benötigen.

Damit können KMU de facto auf alle eigenen Recruiting-Investitionen und -Aufwände verzichten (z.B. Job-Schaltungen, teure Accounts auf B2B-Netzwerken für Active Sourcing, komplexes Online-Marketing) – und Recruiting-Support punktuell bei konkretem Bedarf buchen.

Da Active Sourcing Plus einen erprobten Methoden-Mix nutzt und wir auch noch einen großen Talentpool mitbringen, können wir einerseits passende Kandidaten garantieren und andererseits das ganze Projekt zum KMU-kompatiblen Festpreis anbieten.

- So gewinnen Sie als KMU endlich Planbarkeit und Kalkulierbarkeit,
- bleiben gleichzeitig enorm flexibel
- und eliminieren laufende Kosten für internes Personal und externe Tools im Recruiting.

Zusammengefasst:

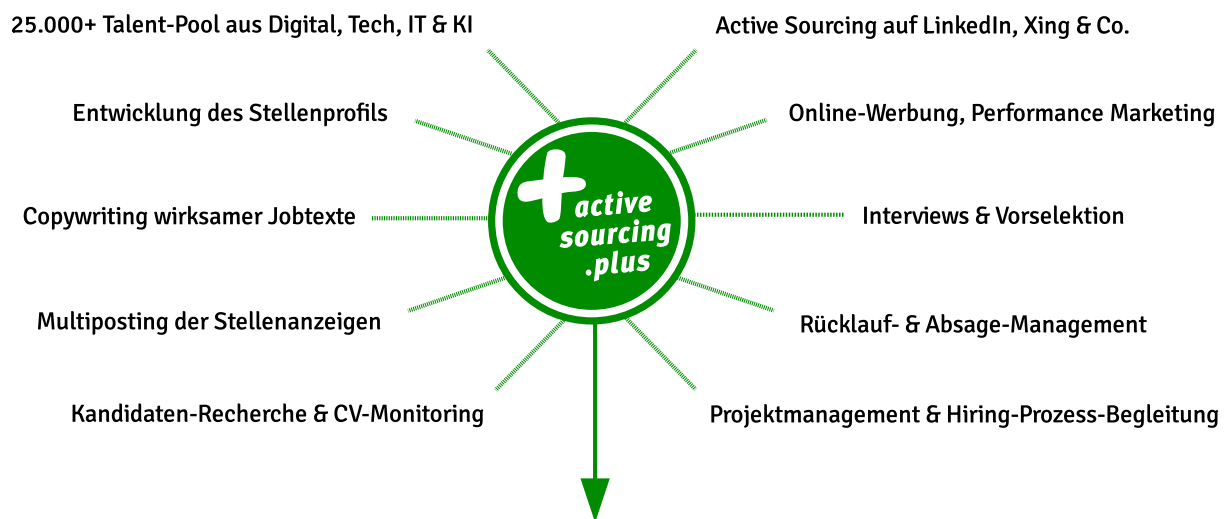
Unser Plus-Konzept verzahnt mehrere Methoden, bietet initiale Beratung mit Briefing-Entwicklung und die Begleitung des gesamten Hiring-Prozesses.

Das Ganze mit Kandidaten-Garantie und zum Festpreis – speziell für KMU ohne Recruiter.

Sie gewinnen einen Vorsprung gegenüber Ihren Mitbewerbern, die nur einzelne Recruiting-Methoden einsetzen – und die den heute notwendigen Recruiting-Mix aufgrund fehlendem Know-how und mangelnden Kapazitäten nicht umsetzen können.

Ihre Vorteile ...

- Sie kommen von Null auf Hundert im modernen Recruiting für Digital, Tech, IT & KI
- Sie haben ad hoc eine professionelle externe Recruiting-Abteilung, die Ergebnisse liefert
- Sie nutzen Active Sourcing Plus nur bei Bedarf, wenn Sie auch Stellen zu besetzen haben
- Sie haben keine laufenden Kosten für internes Recruiting-Personal
- Sie haben keine laufenden Kosten für teure Recruiter-Accounts auf LinkedIn, XING & Co.
- Sie haben keine laufenden Kosten für andere teure CV-Datenbanken
- Sie haben keine laufenden Kosten für Jobbörsen und Multiposting zur Verbreitung Ihrer Jobs
- Sie können auf eigene Job-Schaltungen und Werbeaktionen komplett verzichten
- Sie müssen keine Copywriter und andere Kreative für Job-Texte und Designs suchen
- Sie haben mit der Komplexität des Social Media Marketings nichts zu tun
- Sie müssen auch nicht mühsam über Jahre einen Talentpool aufbauen und pflegen
- Sie verwenden keine Zeit für das Reaktions-Management eingehender Bewerbungen
- Sie können sich auf eine treffsichere Vorselektion passender Kandidaten verlassen
- Sie bekommen professionelle Recruiting-Beratung on top dazu
- Sie vermeiden hohe Provisionen an Personalberatungen, besonders bei Führungskräften
- Und vieles mehr ...



Garantiert & planbar 3 oder mehr passende Kandidaten.

Ein Festpreis pro Recruiting-Projekt.

Kein Abo • Keine laufenden Kosten für inhouse Recruiting & Tools • Superflexibel • Jederzeit an-/abschaltbar

Erfolgsbasiert testen, ohne Vorab-Kosten, auf Rahmenvertrag-Basis

Sie können uns gerne ohne Risiko testen und sich von der Qualität der von uns präsentierten Kandidaten überzeugen.

- Profitieren Sie davon, dass wir täglich in der Kandidaten-Fluktuation mitschwimmen
- Erhalten Sie unverbindlich Profile von Spezialisten aus Digital, Tech, IT, KI
- Zahlen Sie ein Honorar rein erfolgsbasiert und erst nach tatsächlicher Einstellung

Sie haben kein Risiko. Nutzen Sie die Option und prüfen Sie unsere Performance. Wenn Sie von der Qualität überzeugt sind, können Sie in Zukunft Active Sourcing Plus buchen.

Fragen Sie dazu nach unserem Rahmenvertrag: rahmenvertrag@activesourcing.plus

Weitere Service-Optionen für größere Unternehmen (ab 50+ MA)

OPT 1 - Briefing-Entwicklung on-demand für Ihre eigenen Recruiting-Aktivitäten

Wir nehmen Ihnen gerne den kompletten Prozess der Briefing-Entwicklung ab – auch als Einzelleistung buchbar, wenn Sie den weiteren Prozess selbst durchführen möchten und die Ressourcen sowie das Personal dafür haben.

Wir entwickeln das Briefing zusammen per Telefon oder Video-Call direkt mit den zuständigen Hiring Managern, dem Team sowie den sonstigen Projektbeteiligten und Entscheidern (u.a. HR, in-house Recruiting, Geschäftsleitung).

OPT 2 –Recruiting Projektmanagement (ohne eigenes operatives Recruiting)

Sie haben niemanden, der aus dem Briefing die nächsten Schritte koordiniert – oder Ihr eigenes Recruiting-Team aufbaut und managed? Wir übernehmen gerne die Projektsteuerung, u.a. für:

- Auswahl der geeigneten Recruiting-Kanäle/Plattformen
- Auswahl der geeigneten Recruiting-Tools, ATS-Systeme, CRM-Systeme
- Aufbau und Dokumentation operativer interner Recruiting-Prozesse
- Suche, Auswahl, Steuerung externer Kreativer (Copywriter, Designer, Videographen)
- Suche, Auswahl, Steuerung externer Digitalmarketing-Profis für Social Media Kampagnen
- Suche, Auswahl, Steuerung externer Active Sourcing Freelancer
- Suche und Auswahl, Steuerung interner HR-Mitarbeiter / in-house Recruiter

Benötigen Sie mehr Infos oder haben Sie Fragen an uns?

Wir freuen uns auf Ihr Feedback an briefing@activesourcing.plus

Mehr Infos unter <https://activesourcing.plus>

Telefonat / Video-Call <https://calendly.com/headhunter-digital/activesourcingplus>

LinkedIn <https://www.linkedin.com/in/iliasvassiliou/> • XING https://www.xing.com/profile/Ilias_Vassiliou