

A portrait of a middle-aged man with short brown hair and glasses, wearing a light blue collared shirt. He is smiling slightly and looking towards the camera. The background is a blurred office setting.

PASSGENAUE STELLENBESETZUNG DANK ZIELGENAUER DIREKTANSPRACHE DAS PMB-ACTIVE-SOURCING



DAS PMB-ACTIVE-SOURCING VORTEILHAFT FÜR KANDIDAT UND UNTERNEHMEN

Heutiges Recruiting betrachtet die Stellenbesetzung mehrdimensional. Die Anforderungen des Unternehmens stehen dabei genauso im Fokus wie die Erwartungen geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten. Zudem ist es von zentraler Bedeutung, die Mechanismen unserer modernen Kommunikationsgesellschaft zu kennen und optimal zu nutzen.

Das PMB-Active-Sourcing berücksichtigt alle Aspekte dieses individuellen, persönlichen Beziehungsgeflechtes. So stimmen am Ende Qualifikationen und Chemie, Unternehmen und Kandidat passen bestens zueinander.



BUNDESWEIT DIE PMB-KOMPETENZ

- Bundesweites Netzwerk
- Regionale Nähe
- Kundenspezifische Flexibilität
- Personaltransfer & Restrukturierungen
- Transfergesellschaft



PMB International GmbH
Böblinger Straße 5 · 71116 Gärtringen
Telefon +49 7034-2566-0
info@pmbi.de · www.pmbi.de

DAS ZIELGENAUE PMB-ACTIVE-SOURCING ERFOLGREICHES RECRUITING MIT DER PMB-EXPERTISE

Herausforderungen bei der Stellenbesetzung

Das Recruiting hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Früher konnten Unternehmen aus einer Vielzahl von Bewerberinnen und Bewerbern die oder den Richtigen wählen. Heute können sich qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber das Unternehmen mehr oder weniger aussuchen.

Es herrscht nahezu Vollbeschäftigung und nur ein geringer Prozentsatz der Angestellten ist derzeit aktiv auf Jobsuche. Aus diesem Grund spielt das Employer-Branding, die Arbeitgeberattraktivität, eine zunehmend größere Rolle. Immer mehr Kriterien müssen erfüllt werden, um sich auf dem umkämpften Arbeitgebermarkt optimal zu positionieren und den Wettbewerb um die besten Talente zu gewinnen.

Gerade kleinere und mittelständische Unternehmen, die am Markt und vor allem bei den Jobsuchenden nur wenig oder gar nicht bekannt sind, stehen vor einer Herkulesaufgabe. Oft sind sie gezwungen, bis an die finanziellen Grenzen zu gehen und darüber hinaus das ein oder andere Goodie anzubieten, damit sich die Bewerberinnen oder Bewerber für sie entscheiden.

Direktansprache als zielgenaues Recruiting-Tool

Neben der Unternehmensattraktivität wird bei der Kandidatensuche die professionelle Direktansprache, das Active Sourcing, immer entscheidender. Diese ist insbesondere bei Stellen, die explizite Fähigkeiten von den Bewerberinnen und Bewerbern fordern und oft lange unbesetzt bleiben, erfolversprechend. Auch bei Positionen, die unter der Hand vergeben werden und nicht in der Öffentlichkeit kommuniziert werden sollen, bietet sich der Einsatz von Active Sourcing an.

Der Eingang qualifizierter Bewerbungen auf Internet-Stellenanzeigen geht tendenziell immer weiter zurück, je nach Anforderung sogar Richtung Null. In der Folge beschleunigt sich die Nachfrage hinsichtlich einer zielgenauen Direktansprache.

Karriere-Plattformen wie LinkedIn und Xing bieten beste Möglichkeiten, Jobsuchende in der genau richtigen Umgebung anzusprechen und abzuholen. Auch Foren, Communities und Blogs sind gut geeignet, Bewerberinnen und Bewerber zu identifizieren und anzusprechen.

Geeignet auch für nicht aktiv Suchende

Einen Wettbewerbsvorteil können Unternehmen erzielen, wenn Kandidatinnen und Kandidaten angesprochen werden, die nicht aktiv auf Jobsuche sind. Eine kluge Direktansprache stellt das suchende Unternehmen attraktiv dar und zeigt dem Kandidaten mögliche Mehrwerte. Erfolgversprechend ist es, frühzeitig Auftraggeber und Standort konkret zu benennen. Die möglichen Kandidatinnen und Kandidaten können sich so direkt mit dem potenziellen Arbeitgeber auseinandersetzen.

Wichtig ist es, die Kandidatinnen und Kandidaten zielgruppenspezifisch und wertschätzend anzusprechen. Ein professioneller erster Eindruck ist entscheidend, um Talente zu überzeugen. Nach den ersten Gesprächen sowie dem Sichten der Unterlagen erfolgt ein Ranking der Bewerberinnen und Bewerber. So erhalten PMB-Kunden nur Profile, die passgenau zur vakanten Position sind.

Direktansprache – das Mittel der Wahl

Prinzipiell eignen sich alle Fach- und Führungspositionen zur Direktansprache. Im Gegensatz zum Headhunting, bei dem der Erstkontakt meist telefonisch erfolgt, findet im Active Sourcing die Ansprache gezielt im Social Media-Umfeld und zunächst per E-Mail direkt an die identifizierten Kandidatinnen und Kandidaten statt. Der weitere Austausch verläuft dann telefonisch oder per Video-Konferenz.

Resümee – PMB-Active-Sourcing

- + für sehr enge Zielgruppen besonders geeignet
- + spannende Profile gut identifizierbar
- + PMB-Recruiter mit spezifischem Branchenwissen, Erfahrung und ausgeprägten Sourcing-Fähigkeiten
- + sicherste Variante, eine vakante Stelle zu besetzen
- + PMB gibt eine „Nachbesetzungsgarantie“, falls die Beschäftigung in der Probezeit scheitert

Seit vielen Jahren ist PMB sehr erfolgreich im Bereich des Active Sourcing tätig und unterstützt auch gerne Ihr nächstes Besetzungsprojekt. Höchste Diskretion ist für alle PMB-Projekte eine Selbstverständlichkeit.

