



hy!Active

Mit Active Sourcing Kandidat:innen direkt ansprechen

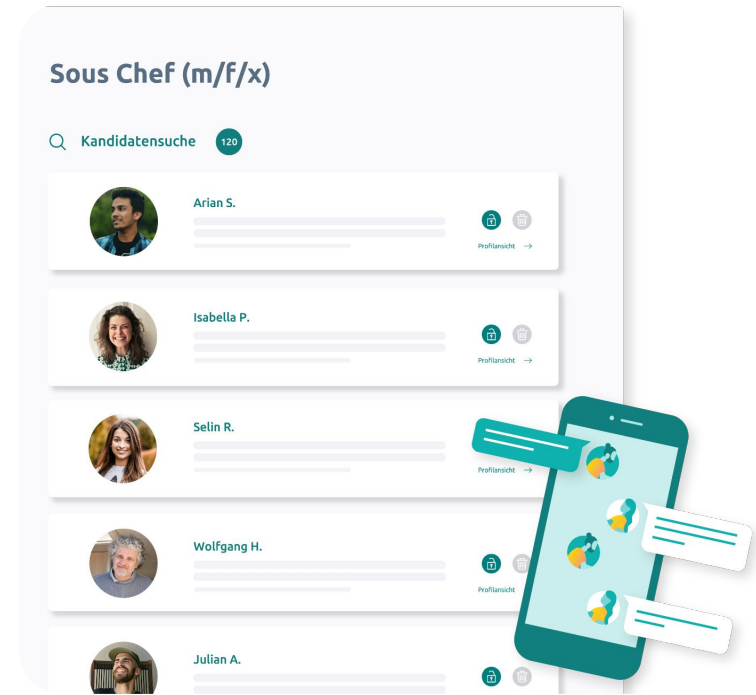
© hokify GmbH | Wien Januar 2025



Inhalt

Active Sourcing

- 01 **Executive Summary**
von hokify
- 02 **Active Sourcing**
Definition, Entstehung, Vorteile & Kanäle
- 03 **hy!Active**
Active Sourcing mit hokify
- 04 **Erfolgreiche Direktansprache**
Tipps, Tricks und Fehler
- 05 **Fazit & Key Takeaways**
Active Sourcing als Recruitingmaßnahme



Executive Summary

Active Sourcing im Recruiting

In Zeiten von Personalmangel, demografischem Wandel und hoher Wechselwilligkeit hat sich Active Sourcing als zentrale Recruitingmaßnahme etabliert. Auch "Direktansprache" genannt, bietet Active Sourcing verschiedene Möglichkeiten, um passende Kandidat:innen proaktiv zu identifizieren und anzusprechen. Dieser Ansatz geht über traditionelle Methoden hinaus, indem er gezielt Talente anspricht, die möglicherweise nicht aktiv nach einer neuen Position suchen, aber beim richtigen Angebot wechselwillig sind.

Während Active Sourcing im White Collar Bereich bereits eine etablierte Recruitingmaßnahme ist, kommt die Praxis nun auch im Bereich der Do-it-Jobs an. Unternehmen stärken durch gezielte Kandidat:innenansprache ihren Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt. Wir geben Einblicke in bewährte Tipps und Tricks, die Unternehmen dabei unterstützen, potenzielle Kandidat:innen effektiv anzusprechen und langfristige Beziehungen aufzubauen. Gleichzeitig identifizieren wir häufige Fehler, die bei der Umsetzung von Active Sourcing auftreten können, und bieten Lösungsansätze, um diese zu vermeiden.

Mit **hy!Active** bekommen Unternehmen Zugriff auf den hokify Candidate Pool. Sie können einfach selbst aktiv werden und passende Kandidat:innen direkt kontaktieren.

Darum ist Active Sourcing so wichtig

4 Faktoren, die Active Sourcing notwendig machen

Fachkräfte- und Personalmangel

Der Arbeitsmarkt ist zum Arbeitnehmermarkt geworden. Demnach gibt es mehr offene Stellen als qualifizierte Arbeitskräfte, was Recruiting zu einer Herausforderung macht.

Social Media und digitale Kommunikation

Social Media ist zu einem wichtigen Kommunikations- und Recruitingkanal geworden, auf dem Kandidat:innen schnell und informell angesprochen werden können.



Demografischer Wandel

Durch die Pensionierungswelle der geburtenstarken Jahrgänge und weniger jungen Menschen verschiebt sich die Dynamik auf dem Markt.

New Skills

Durch Digitalisierung und neue Technologien wie KI verändern sich die Anforderungen an Arbeitskräfte schnell, was für Recruiter:innen oft zu komplexen Anforderungsprofilen führt.

Aktives Recruiting

Passives "Post & Pray" funktioniert nicht mehr

Passives Recruiting

- ✗ Warten auf Bewerbungen
- ✗ Zielgruppe:
Aktive Jobsuchende
- ✗ Zeit bis zur Einstellung:
Länger durch "Post & Pray"
- ✗ Relevante Kanäle:
Karriereseite, Stellenanzeigen

Aktives Recruiting

- ✓ Proaktive Ansprache von Kandidat:innen
- ✓ Zielgruppe:
Aktive und passive Jobsuchende
- ✓ Zeit bis zur Einstellung:
Kürzer durch gezielte Ansprache
- ✓ Relevante Kanäle:
Social Networks, Datenbanken,
Personalvermittlung

Die Entstehung von Active Sourcing

Vom Headhunting zu Active Sourcing für Do-it-Jobs

Active Sourcing hat sich in den letzten zwei Jahrzehnten zu einer zentralen Strategie im modernen Recruiting entwickelt. In der Vergangenheit konnten Personalabteilungen sich auf eingehende Bewerbungen verlassen, doch der **Fachkräftemangel und der demografische Wandel erfordern proaktive Maßnahmen.**

Die **Wurzeln des Active Sourcing liegen im Headhunting**, das in den 1930er Jahren in den USA entstand und sich ab den 1950er Jahren in Europa etablierte. Ursprünglich konzentrierte sich Headhunting auf die gezielte Ansprache von Führungskräften und Management-Positionen.

Mit der **Digitalisierung und dem Aufkommen von Karrierenetzwerken** wie LinkedIn (gegründet 2002) und XING (gegründet 2003 als OpenBC) wurde das klassische Headhunting in abgeschwächter Form auch für andere Branchen und Joblevel zugänglich. Recruiter:innen nutzten die Netzwerke immer stärker, um passende Kandidat:innen zu suchen und zu kontaktieren. Heute verfügen Unternehmen über spezialisierte Sourcing-Teams oder arbeiten mit externen Dienstleistern zusammen, um gezielt Talente anzusprechen.

Dank des Fachkräftemangels ist Active Sourcing mittlerweile **auch bei den Do-it-Jobs zu einer vielversprechenden Recruitingmaßnahme** geworden. Gerade weil die Praxis im Bereich der Do-it-Jobs noch relativ neu ist, können Unternehmen sich damit jetzt einen Wettbewerbsvorteil sichern, indem sie als First Mover die besten Talente direkt ansprechen.

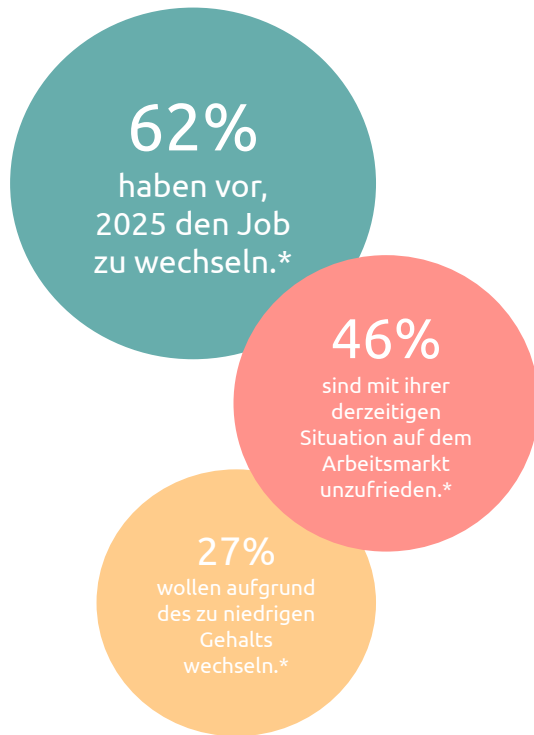
Definition Active Sourcing

Aktive Ansprache potentieller Kandidat:innen

Statt nur passiv auf Bewerbungen zu warten ("Post&Pray") **suchen Personalentscheider:innen beim Active Sourcing proaktiv nach möglichen Kandidat:innen für ihre offenen Stellen und kontaktieren diese.** Oft auch "Direktansprache" genannt, handelt es sich bei Active Sourcing um eine Strategie, bei der es darum geht, gezielt auf verschiedenen Kanälen nach potenziellen neuen Mitarbeiter:innen zu suchen, auf das Unternehmen aufmerksam zu machen und im besten Fall vom Unternehmen zu überzeugen.

Doch mit der reinen Kontaktaufnahme ist es meist nicht getan: ein weiteres Ziel des Active Sourcing ist es, **eine Beziehung zu potenziellen Kandidat:innen aufzubauen** und sie so langfristig an das eigene Unternehmen zu binden. Denn auch wenn sie derzeit (noch) nicht an einer Stelle im Unternehmen interessiert sind, wird so ein Kandidat:innenpool aufgebaut, auf den in der Zukunft zurückgegriffen werden kann ("Talent Pooling").

Dabei gibt es verschiedene Kanäle, Strategien und Ansprachen, die Personalsuchende für sich nutzen können. Ob im direkten Bekanntenkreis, auf Social Media oder in Kandidat:innendatenbanken: **Active Sourcing muss nicht kompliziert sein** und kann langfristig ein wertvoller Bestandteil der eigenen Recruiting-Strategie werden.

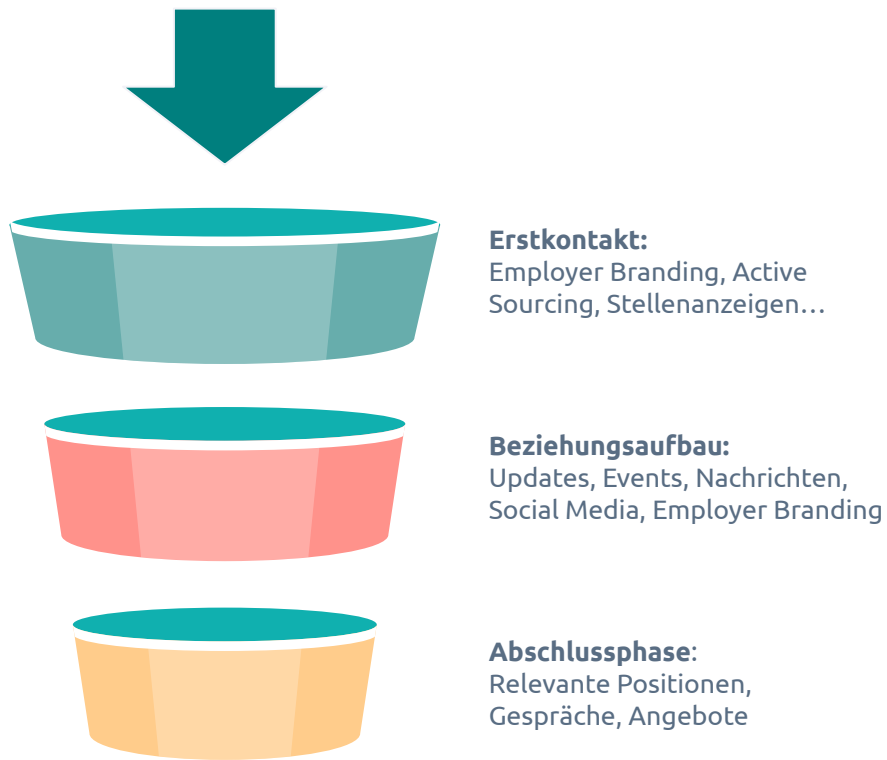


Talent Pooling

Aktiv die Candidate Journey gestalten

Talent Pooling beschreibt den **Aufbau und die Pflege einer Datenbank potenzieller Kandidat:innen**, die für zukünftige Positionen infrage kommen. Ziel ist es, diese Kandidat:innen langfristig mit dem Unternehmen in Kontakt zu halten und sie idealerweise in einer Phase anzusprechen, in der sie offen für einen Jobwechsel sind. Dabei ist es essentiell, **echte Beziehungen** zu den Kandidat:innen aufzubauen, bevor sie in der Abschlussphase für einen Job begeistert werden können – ähnlich wie Unternehmen ihre Kund:innen entlang der Customer Journey im Sales Funnel betreuen.

Dabei spielen **regelmäßige und relevante Touchpoints** eine wichtige Rolle: Infos aus dem Unternehmen und Social Media Präsenz, aber auch Events (z.B: Candidate Night, Recruiting Day etc.) und persönlicher Kontakt bauen langfristige Beziehungen auf.



Active Sourcing Channels

Diese Kanäle eignen sich besonders gut für Active Sourcing

Social Media

Vor allem die Business-Netzwerke
LinkedIn und XING

Kandidat:innendatenbanken

Datenbanken, die auf Branchen, Berufe
oder Regionen spezialisiert sind

Jobportale & Job-Plattformen

Zum Beispiel mit **hy!Active** von hokify

Branchenveranstaltungen

Netzwerken und persönliche Gespräche als
Active Sourcing Kanal nutzen

Interne Datenbank

In der Vergangenheit abgelehnte
Kandidat:innen wieder kontaktieren

Persönliches Netzwerk

Freunde, Familie, Bekannte und Co. können
zukünftige Kolleg:innen sein

Im Unternehmen

Mitarbeiter:innen als Botschafter:innen des Unternehmens nutzen: Interne Besetzungen,
Referral Management, Corporate Influencer etc. sind eine gute Basis

Vorteile Active Sourcing

Und wie Sie diese für Ihr Unternehmen nutzen können

Obwohl mehr als zwei Drittel der Befragten binnen eines Jahres ihren Job wechseln wollen, ist nur ein Bruchteil davon aktiv auf Jobsuche. Neben Social Media Recruiting ist Active Sourcing eine gute Möglichkeit, **wechselwillige Kandidat:innen zu finden und für das Unternehmen zu gewinnen.**

Zusätzlich bietet Active Sourcing **persönliche Kontaktpunkte zu potenziellen Kandidat:innen**, was wiederum dabei hilft, langfristige Beziehungen zu ihnen aufzubauen. Selbst wenn die Angesprochenen zum derzeitigen Zeitpunkt nicht an einem Wechsel interessiert sind, haben sie nun nicht nur ein Bild des Unternehmens, sondern auch direkt eine Ansprechperson.

Durch den persönlichen Kontakt hat das Angebot außerdem einen **hohen Wert und eine hohe Relevanz für die angesprochenen Kandidat:innen** - höher als der eines Stelleninserats oder eines Social Media Postings.

Besonders bei schwer zu besetzenden Positionen **kann Active Sourcing kostengünstiger sein als andere Alternativen.** Headhunter, Personalagenturen und Ähnliches können besonders für KMU oft eine zu große Investition darstellen. Active Sourcing braucht dagegen weniger finanzielle Ressourcen und kann schnell zum Erfolg führen, wenn die richtigen Kanäle genutzt werden.

Wechselwillige Kandidat:innen

Langfristige Beziehungen

Hohe Relevanz

Kosteneffizient

Active Sourcing für Do-it-Jobs?!

Als First Mover die besten Talente sichern

Was früher nur im White Collar Bereich üblich war, hat mittlerweile den Weg zu den Do-it-Jobs gefunden: **41 Prozent** der Kandidat:innen für Do-it-Jobs wurden in ihrer Karriere bereits mit einem konkreten Jobangebot kontaktiert. Neben den generellen Vorteilen die Active Sourcing mit sich bringt, können Unternehmen in Do-it-Jobs sich nun auch den First-Mover-Vorteil sichern. Denn auch wenn Active Sourcing für Do-it-Jobs eine effektive Recruitingmaßnahme geworden ist, nutzen nur wenige Unternehmen Active Sourcing regelmäßig. Unternehmen, die jetzt auf Active Sourcing für Do-it-Jobs setzen, **können als erste die besten Kandidat:innen auf dem Markt für sich begeistern.**

hokify bietet mit **hy!Active** das erste Active Sourcing für Do-it-Jobs und Fachkräfte an. Durch den individuell vorselektierten Candidate Pool finden Sie ganz unkompliziert passende Kandidat:innen für Ihre Do-it-Jobs und können diese ganz einfach kontaktieren.



hy!Active

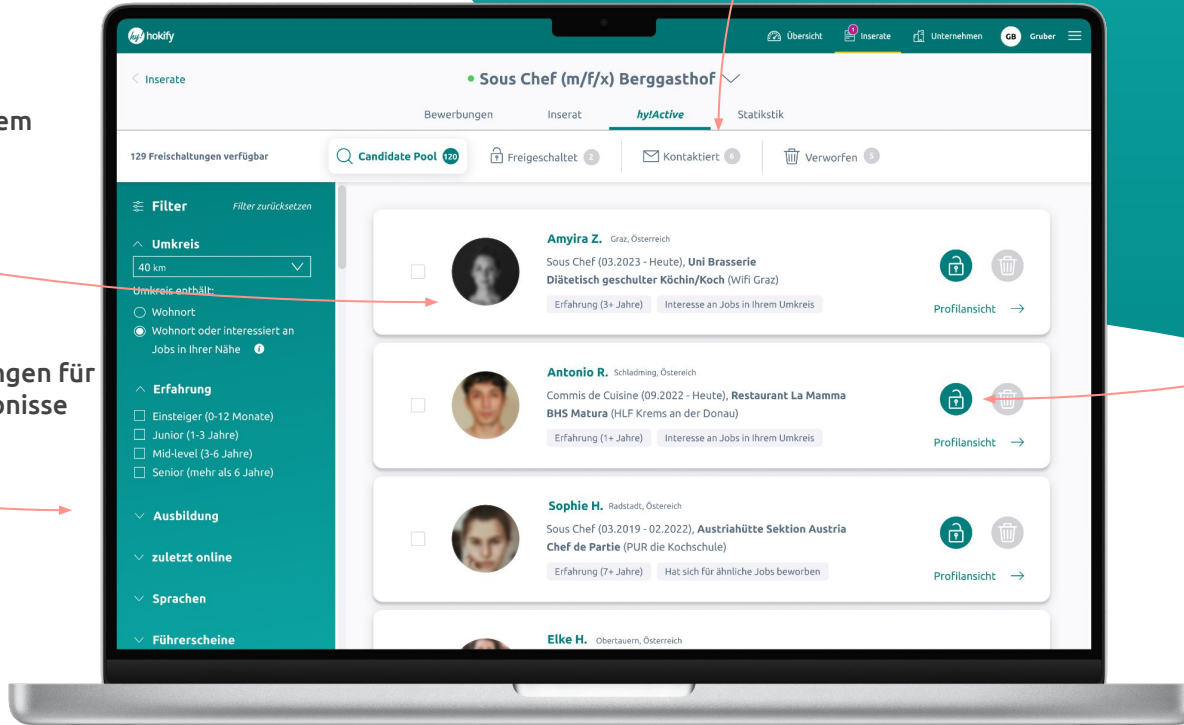
Active Sourcing mit hokify

Individueller
Candidate Pool
basierend auf dem
Stelleninserat

Filtereinstellungen für
optimale Ergebnisse

Übersicht über
kontaktierte /
freigeschaltete
Kandidat:innen

Möglichkeit zur
Detailansicht und
Freischaltung der
Kontaktdaten



hy!Active

Active Sourcing mit hokify

Mit **hy!Active** von hokify werden basierend auf Ihrem Unternehmen Kandidat:innen mit hoher Relevanz aus dem hokify Candidate Pool vorgeschlagen. Individuelle Filteroptionen und ein übersichtliches Management-Tool helfen dabei, ideale Kandidat:innen auf der Plattform zu finden.

In der Kandidat:innenansicht sehen Sie zunächst nur Berufserfahrung, Ausbildung und andere Informationen aus dem hokify Profil. Um Kandidat:innen zu kontaktieren, können Sie diese **freischalten und direkt einen Chat eröffnen**. Die Kandidat:innen werden benachrichtigt und können sofort antworten, ohne sich extra auf Ihre Stelle bewerben zu müssen.

Die übersichtliche **hy!Active**-Benutzeroberfläche hilft Ihnen außerdem dabei, **den Überblick zu behalten**: Haben Sie eine:n Kandidat:in freigeschaltet, wandert dieses Profil in den "Freigeschaltet"-Tab. Kontaktierte Kandidat:innen sehen Sie auf einen Blick im "Kontaktiert"-Tab.

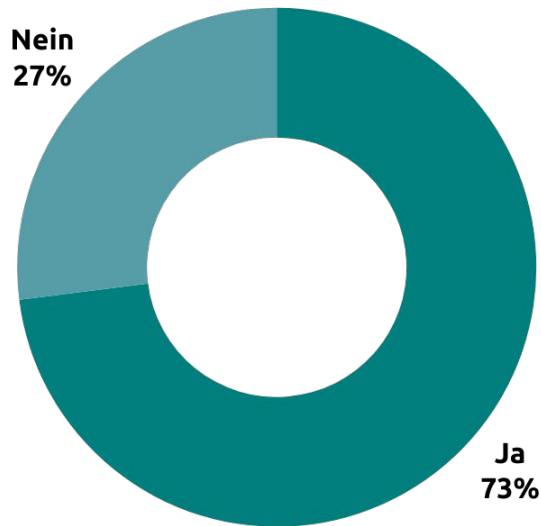


Die Candidate Journey im Active Sourcing

Employer Branding als Basis

Kontaktierte Kandidat:innen befassen sich nach der Kontaktaufnahme **meist auf dem Smartphone intensiv mit dem Unternehmen**. Besonders wenn es sich um ein Ihnen unbekanntes Unternehmen handelt, werden **Informationen zu Standort, Team, Unternehmenskultur und dem angebotenen Job** meist direkt nach der ersten Nachricht gesucht. Können diese Informationen nicht online mobil optimiert gefunden werden, wenden sich Kandidat:innen schnell wieder ab.

Deswegen muss die **gesamte Candidate Journey** auch beim Active Sourcing mitbedacht werden. Relevante Informationen müssen einfach und schnell online verfügbar sein - am besten im nächstgelegenen Medium wie **Website, Job-Plattformen oder Social Media und immer mobil-optimiert**. Auch Informationen zum ausgeschriebenen Job und eine einfache Bewerbungsmöglichkeit sind unerlässlich, um langfristig mit Active Sourcing Maßnahmen erfolgreich zu sein.



Suchst du auf Social Media nach Informationen über das Unternehmen, bevor du dich bewirbst?

Quelle: hokify Befragung mit 1.000 Teilnehmenden im August 2023

“So wie im Verkauf die Kund:innen im Mittelpunkt stehen, muss im Recruiting und besonders im Active Sourcing der Fokus auf den Kandidat:innen liegen. Unternehmen müssen proaktiv und schnell auf die Bedürfnisse der Kandidat:innen eingehen, um langfristig erfolgreich zu sein.”

Jutta Perfahl-Strilka, CEO von hokify

Candidate Centricity

Die Geheimwaffe im Active Sourcing

Besonders im Active Sourcing müssen die **Kandidat:innen im Mittelpunkt der Maßnahmen** stehen. Welche Informationen brauchen angesprochene Kandidat:innen und welche nicht? **Schnelle Antworten und Transparenz** über den weiteren Prozess sind dabei genauso wichtig wie die relevanten Informationen für den Job bereitzustellen: Rahmenbedingungen wie Gehalt, Arbeitsort und -zeiten, aber auch Unternehmenskultur und Team Values müssen kommuniziert werden. Nur so kann Active Sourcing langfristig erfolgreich sein.



Die vier häufigsten Fehler beim Active Sourcing

Und wie man sie am besten vermeidet

Standardisierte Massenansprache

Reines Copy & Paste funktioniert bei Active Sourcing nur selten - stattdessen sollte die Ansprache **zumindest teilweise personalisiert** sein und eine kurze Frage oder einen Einstieg ins Gespräch inkludieren. Das erhöht die Wahrscheinlichkeit einer Antwort enorm.

Keinen Kandidat:innenpool aufbauen

Selbst wenn angesprochene Kandidat:innen derzeit nicht an einem Jobwechsel interessiert sind, könnte sich das in Zukunft ändern. **Laden Sie Kandidat:innen in Ihren Talentpool ein** oder fragen Sie nach, ob Sie die Kontaktdaten für die Zukunft in Evidenz halten dürfen.



Sich entmutigen lassen

Passive Kandidat:innen direkt anzusprechen kann frustrierend sein, wenn keine Antwort kommt. Lassen Sie sich davon jedoch nicht entmutigen - manchmal gehen Nachrichten unter. Eine niedrige Antwortrate ist beim Active Sourcing durchaus normal, **rentiert sich jedoch schnell**, wenn eine Stelle erfolgreich besetzt werden kann.

Langsame Kommunikation

Wie fast immer im Recruiting zählt auch beim Active Sourcing die Geschwindigkeit. Lassen Sie Kandidat:innen nicht zu lange auf Antworten warten, um zu vermeiden, dass sie bereits ein anderes Angebot bekommen. Im besten Fall antworten Sie **binnen weniger Tage**.

3 Schritte für Active Sourcing

So starten Sie noch heute mit Active Sourcing durch!

Zielgruppe definieren & suchen

Überlegen Sie zunächst, welche Kandidat:innen Sie ansprechen wollen. Welche Voraussetzungen bringen diese mit und wo findet man sie? Mit **hy!Active** von hokify wird dieser Schritt basierend auf Ihrem Stelleninserat für Sie übernommen: **relevante Kandidat:innen werden Ihnen ganz automatisch vorgeschlagen.**

Persönliche Ansprache

Sprechen Sie passende Kandidat:innen mit einer personalisierten Nachricht an. Eine **kurze Vorstellung von sich und dem Unternehmen sowie ein Gesprächseinstieg** (z.B. durch eine Frage) eignen sich meist gut dafür. Auch ein kurzer Bezug auf die angeschriebene Person, z.B. auf Berufserfahrung oder Ähnliches, ist ein geeigneter Einstieg.

Zeitgerecht reagieren

Kommt eine Antwort zurück, ist es entscheidend, **möglichst schnell und transparent zu antworten**, um den Kontakt weiter zu führen. Auch hier gilt: Zu viel Zeit verstreichen zu lassen kann dazu führen, dass Kandidat:innen sich anderweitig umsehen oder das Interesse verlieren.

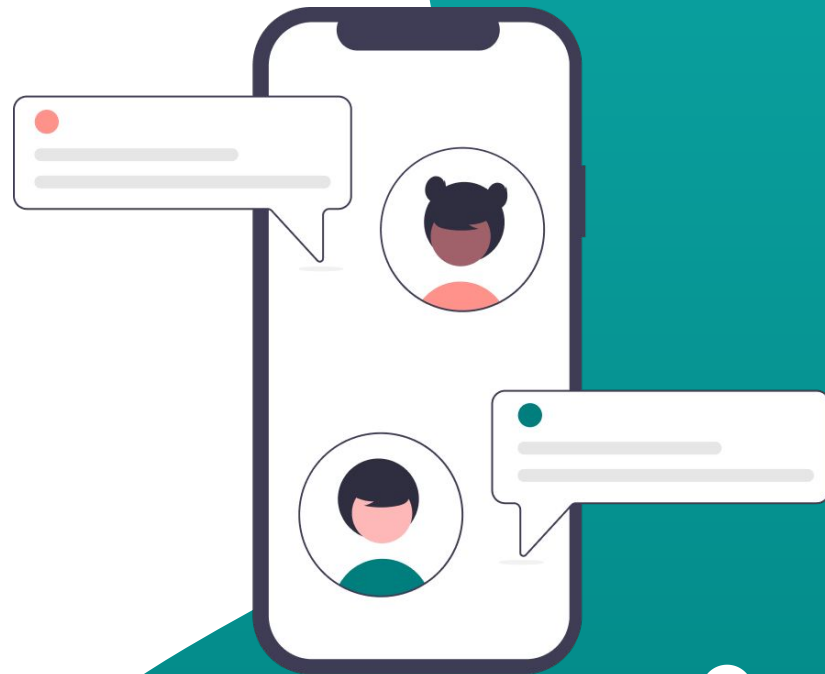
Fazit

Active Sourcing im Recruiting

Active Sourcing ist eine **einfache, günstige und effektive Methode, um passive Kandidat:innen anzusprechen**. Mit personalisierten Nachrichten können auf zielgruppenrelevanten Kanälen wie Social Media oder Job-Plattformen potenzielle Bewerber:innen direkt kontaktiert und für das Unternehmen begeistert werden.

Um langfristig erfolgreich Stellen mit Active Sourcing Strategien zu besetzen, muss die Ansprache **personalisiert, schnell und transparent** erfolgen. Ein direkter Einstieg mit einer Einladung zum Dialog eignet sich dafür am besten.

hy!Active von hokify, ermöglicht es Ihnen, **relevante Kandidat:innen für Ihre offenen Stellen zu finden und zu kontaktieren**. Basierend auf dem Stelleninserat werden relevante Kandidat:innen vorgeschlagen, die freigeschalten und direkt via Chat, E-Mail oder Telefon kontaktiert werden können.



About this Paper

and about hokify

hokify untersucht regelmäßig die derzeitige Arbeitsmarktsituation sowie Trends und Entwicklungen durch Online-Befragungen und Analysen. Die Ergebnisse sowie konkrete darauf basierende Handlungsempfehlungen werden regelmäßig in Whitepapers und Webinaren der interessierten Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt.

hokify hat die Jobs, die Wirtschaft und Gesellschaft am Laufen halten. Mit dem Anspruch "Einfach zu Do-it-Jobs" verbindet hokify - die mobile Job-Plattform, mehr als 60.000 Unternehmen mit jährlich 6,5 Millionen Nutzer:innen auf dem österreichischen und deutschen Arbeitsmarkt. hokify wurde 2016 in Wien gegründet, ist Teil der norika group, beschäftigt 100 Mitarbeiter:innen und ist die HR Brand des Jahres 2024.

Jutta Perfahl-Strilka

CEO

jutta.perfahl-strilka@hokify.com



Julia Gerstmayer

Content & Communications
Managerin

julia.gerstmayr@hokify.com



Impressum

hokify GmbH
Jakob-Lind-Straße 2
1020 Wien
www.hokify.com
info@hokify.com

Alle Rechte vorbehalten

© hokify GmbH 2025

