

Anzeige oder Active Sourcing?

Die 60-Sekunden-Checkliste für eure nächste Vakanz. Hakt ab, was zutrifft – und seht auf einen Blick, welcher Weg für die Rolle der richtige ist.

STELLENANZEIGE

Eine Anzeige reicht meist, wenn ...

- ☐ Die Rolle wird von vielen aktiv gesucht (breiter Markt).
- ☐ Es ist eine Einstiegs- oder Standardposition.
- ☐ Ihr habt Zeit und bekommt genug passende Bewerbungen.
- ☐ Karriereseite und Arbeitgebermarke ziehen bereits gut.
- ☐ Das Gehalt liegt sichtbar im Marktbereich.

ACTIVE SOURCING

Active Sourcing lohnt sich, wenn ...

- ☐ Es ist eine Schlüssel- oder Engpassposition.
- ☐ Die passenden Leute (Fach-/Führungskräfte) suchen nicht aktiv.
- ☐ Die Stelle ist schon länger offen und kostet täglich.
- ☐ Ihr braucht schnell und planbar Ergebnisse.
- ☐ Qualität schlägt Quantität – ihr wollt vorqualifizierte Profile.
- ☐ Intern fehlt die Kapazität fürs aktive Suchen.

FAUSTREGEL ZUR AUSWERTUNG

- Überwiegen die Häkchen bei **Stellenanzeige**, genügt oft eine gute, gut sichtbare Anzeige.
- Überwiegen die Häkchen bei **Active Sourcing**, geht aktiv auf die Richtigen zu – Warten kostet hier nur Zeit.
- Am stärksten ist fast immer die **Kombination**: Anzeige für Sichtbarkeit, Sourcing für die Kandidat:innen, die wirklich zählen.

EXTRA: DREI SCHNELLE STARTPUNKTE FÜRS SOURCING

- 1 Muss-Kriterien statt Wunschliste.** Definiert 3–4 harte Kriterien für die Rolle – nicht 15. Das schärft die Suche und öffnet den Blick für passende Quereinsteiger.
- 2 Persönlich ansprechen, nicht broadcasten.** Eine kurze, konkrete Erstnachricht ohne Textbaustein schlägt jede automatisierte Sequenz.
- 3 Erst Wechselmotivation, dann Stelle.** Prüft im Gespräch ehrlich, ob ein Wechsel Sinn ergibt – so landet nur echtes Interesse in eurem Prozess.