

---

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	13
<b>1 Einleitung.....</b>	<b>17</b>
1.1 Kapitelübersicht.....	17
1.2 Wie nütze ich dieses Buch?.....	20
1.3 Die moderne Personalbeschaffung ist mehr als E-Recruiting.....	21
1.4 Was ist Talent Sourcing heute?.....	24
1.4.1 Die Geschichte der aktiven Personalsuche.....	24
1.4.2 Was ist der Unterschied zwischen Active Sourcing und Passive Sourcing?.....	27
1.5 Der Unterschied zwischen aktiven und passiven Kandidaten.....	29
1.5.1 Die aktiven Talente und die Bewerber.....	31
1.5.2 Die semi-aktiven Talente.....	33
1.5.3 Die passiven Talente.....	34
1.5.4 Die super-passiven Talente.....	37
1.6 Was ist der Prozessunterschied zwischen Sourcing und Recruiting?.....	37
1.7 Der praktische Sourcing-Prozess.....	40
1.7.1 Der Do-it-Yourself-Sourcing-Workflow.....	40
1.7.2 Der professionelle Sourcing-Prozess in 7 Stufen.....	42
1.7.3 Warum Ihr Talent-Sourcing-Prozess iterativ sein sollte.....	44
1.8 Die Digital Body Language von Usern lesen und verstehen.....	45
<b>2 Die Voraussetzungen für erfolgreiches Sourcing.....</b>	<b>51</b>
2.1 Das neue Berufsbild des Sourcers.....	51
2.2 Was ist erfolgreiches Active Sourcing?.....	52
2.3 Das notwendige Sourcing-Know-how.....	55
2.4 Das Sourcer Mindset – Sourcing ist eine digitale Kompetenz.....	56
2.5 Das Suchmaschinen-Know-how eines erfolgreichen Sourcers.....	58
2.5.1 Was sind Suchmaschinen – aus Sourcer-Sicht.....	58
2.5.2 Die Keyword-Suchmaschinen.....	60
2.5.3 Die Semantischen Suchmaschinen.....	61
2.5.4 Die wichtigsten Web-Suchmaschinen für Sourcer.....	64
2.6 Die Sourcing Toolbox.....	70
2.6.1 Was sind die Basis-Sourcing-Tools?.....	70
2.6.2 Die Texteditoren – Ihre zentralen Produktivitätstools.....	71
2.6.3 Die kostenfreien Sourcing Tools und Hilfsapplikationen.....	73
2.6.4 Die kostenpflichtigen Sourcing Tools und Premiumsoftware.....	75
2.6.5 Die Entscheidung für die richtigen Sourcing Tools.....	76
2.6.6 Die Rolle der Sourcing Tools in der Praxis.....	78

2.7	Die »Ethical Sourcing«-Grundsätze .....	78
2.7.1	Was versteht man unter »Sourcing Ethik«?.....	80
2.7.2	Die Basis einer Ethik-Checkliste der Dos and Don'ts .....	81
2.7.3	Der Browser – das Tor zum Web .....	82
2.8	Die Übersicht der rechtlichen Grundlagen im Talent Sourcing .....	83
2.8.1	Der gesetzliche Rahmen im Talent Sourcing .....	84
2.8.2	Das Suchen aus rechtlicher Sicht .....	84
2.8.3	Das Finden und Identifizieren aus rechtlicher Sicht.....	85
2.8.4	Das Kontaktieren aus rechtlicher Sicht.....	86
2.8.5	Der Datenschutz im Talent Sourcing .....	88
<b>3</b>	<b>Das Know-how eines professionellen Sourcers .....</b>	<b>89</b>
3.1	Die Sources: Wo kann man online Talente finden? .....	89
3.1.1	Die Übersicht der wichtigsten Sources .....	89
3.1.2	Die Business-Netzwerke .....	91
3.1.3	Die Lebenslaufdatenbanken .....	92
3.1.4	Die horizontalen Social Networks und Communities .....	93
3.1.5	Die vertikalen Social Networks und Communities .....	94
3.1.6	Die Spezial- und Fachforen .....	96
3.1.7	Die Company Search mit Zielfirmenlisten .....	96
3.1.8	Das Web und Google .....	97
3.2	Wie Sie passende Keywords mit System suchen und finden .....	98
3.2.1	Was sind die richtigen Keywords? .....	99
3.2.2	Die besondere Rolle von Synonymen und anderen Schreibweisen ...	105
3.2.3	Die richtigen Keyword-Kombinationen in der Praxis.....	106
3.2.4	Die systematische und effiziente Umsetzung .....	110
3.3	Die Verbindung von Suchbegriffen: die Booleschen Befehle .....	113
3.3.1	Die Booleschen Operatoren .....	115
3.3.2	Die Booleschen Modifikatoren .....	122
3.3.3	Die Booleschen Feldkommandos.....	127
3.3.4	Die Booleschen Befehle in XING und LinkedIn .....	138
3.3.5	Die Booleschen Befehle in Google.de .....	140
3.3.6	Die Booleschen Befehle in Bing .....	141
3.3.7	Die Booleschen Befehle in Yahoo! .....	143
3.3.8	Die Booleschen Befehle in AOL.....	144
3.3.9	Die Booleschen Befehle in DuckDuckGo.....	145
3.4	Wie erstellt man professionelle Suchanfragen?.....	146
3.4.1	Die Suchketten genannt Strings .....	146
3.4.2	Die goldenen Regeln der Booleschen Suche .....	150
3.4.3	Die drei wichtigsten Praxisempfehlungen für Ihre Suchanfragen.....	157
3.5	Warum Ihr Employer Branding eine entscheidende Rolle spielt .....	158

---

<b>4</b>	<b>Die Sourcing-Planung und -Vorbereitung</b> .....	163
4.1	Die Einzelschritte der Sourcing-Planung in der Praxis .....	163
4.2	Die Jobbeschreibungen aus Sourcer-Sicht .....	163
4.2.1	Die Stellenbeschreibung aus Sourcer-Sicht .....	164
4.2.2	Die Jobanalyse – den Job verstehen .....	165
4.2.3	Das Ziel: die leistungsorientierte Jobbeschreibung .....	167
4.3	Die Sourcing Candidate Personas .....	169
4.3.1	Die Sourcing-Stellenbeschreibungen und Candidate Personas .....	169
4.3.2	Die Persona-Gruppen in der Praxis .....	172
4.4	Die 6 wichtigsten Sourcing-Methoden .....	175
4.4.1	Die Karrierepage .....	176
4.4.2	Die Open Web Search .....	177
4.4.3	Das Profile Mining .....	177
4.4.4	Die CV Database Search .....	178
4.4.5	Die Boolesche Suche .....	179
4.4.6	Das Talent Mining .....	180
<b>5</b>	<b>Das Finden und das Identifizieren</b> .....	181
5.1	Der Unterschied zwischen Finden und Identifizieren .....	181
5.1.1	Das Primary Sourcing (das Finden) .....	181
5.1.2	Secondary Sourcing (Identifizieren oder Screening) .....	182
5.2	Die 8 wichtigsten technischen Sourcing-Hindernisse .....	183
5.2.1	Die technischen Eingriffe .....	183
5.2.2	Die Indexierung .....	185
5.2.3	Die englische Sprache und Probleme mit Taxonomien .....	186
5.2.4	Die Trefferliste und -anzeige .....	186
5.2.5	Das (persönliche) Netzwerk .....	187
5.2.6	Die »Intelligenz« des Algorithmus .....	187
5.2.7	Die falsch-positiven Ergebnisse .....	188
5.2.8	Die Echoräume .....	188
5.3	Der Sourcing-Alltag anhand ausgewählter Best-Practice-Beispiele .....	189
5.3.1	Das Sourcing mit XING für Praktiker .....	189
5.3.2	Das Sourcing mit LinkedIn für Praktiker .....	193
5.3.3	Sourcing mit der Methode Talent Mining .....	199
<b>6</b>	<b>Das Kontaktieren und die Sourcing-Kommunikation</b> .....	203
6.1	Die wichtigsten Besonderheiten der Online-Kommunikation aus Sourcer-Sicht .....	203
6.2	Der Unterschied zwischen Kontaktieren und Sourcing-Kommunikation .....	204
6.3	Welche Möglichkeiten der Kontaktaufnahme gibt es? .....	204
6.4	Die Verhaltensregeln für die erfolgreiche Sourcing-Kommunikation .....	206

6.5	Die besten Tipps und Tricks zur professionellen Sourcing-Kommunikation...	208
6.5.1	Die Betreffzeile .....	209
6.5.2	Das Intro/der erste Satz .....	209
6.5.3	Der Content/Inhalt .....	210
6.5.4	Die Schlussformel .....	211
<b>7</b>	<b>Die Steigerung der Sourcing-Effizienz .....</b>	<b>213</b>
7.1	Die wichtigsten Best-Practice-Tipps für den Sourcing-Start .....	213
7.2	Warum systematisches Talent Sourcing effizienter als viele experimentelle Hacks ist .....	216
7.3	Der Sourcing-Effizienz-Turbo – die Sourcing-Bibliothek .....	217
7.3.1	Wozu ist eine Sourcing-Bibliothek gut?.....	218
7.3.2	Wie sollten Sie Ihr Sourcing-Know-how archivieren? .....	218
7.3.3	Welche Struktur sollte eine Sourcing-Bibliothek haben? .....	218
7.4	Die Erfolgsstrategie Nr. 1: die Talent Pipeline und der Talent Pool .....	220
7.5	Der Sourcing-Erfolgsfaktor Fehlervermeidung .....	222
7.6	Die Sourcing-Besonderheiten und Best-Practice in Corporate Organisationen .....	226
7.7	Die Sourcing-Besonderheiten und Best-Practice in Personalberatungen .....	227
7.8	Die Sourcing-Besonderheiten und Best-Practice bei Personaldienstleistern ..	229
7.9	Die Sourcing-Besonderheiten und Best-Practice von Solo-Recruitern .....	231
<b>8</b>	<b>Der Sourcing-Erfolg heute und in der Zukunft .....</b>	<b>233</b>
8.1	Die erfolgreiche Sourcing-Integration in die HR-Organisation .....	233
8.2	Monitoring des Sourcing-Erfolgs durch KPIs .....	235
8.2.1	Wie kann man mit Sourcing-KPIs Erfolg messen? .....	236
8.2.2	Die generellen KPIs .....	237
8.2.3	Die Sourcing-Kommunikations-KPIs .....	237
8.2.4	Das Absagen-Monitoring .....	238
8.2.5	Die Lern- und Transformationsindikatoren .....	238
8.2.6	Die Qualitätsindikatoren .....	238
8.2.7	Die Effizienzindikatoren .....	239
8.2.8	Die Pipeline Speed .....	239
8.2.9	Die Sourcing-Produktivität.....	239
8.2.10	Die Conversion Rate .....	240
8.2.11	Die Forecasting-Indikatoren .....	240
8.3	Wie könnte die Zukunft des Talent Sourcings aussehen? .....	241
8.3.1	Die Talent-Sourcing-Evolution – der Weg von der Datenbank zum Talent-Management-System .....	241
8.3.2	Die Künstliche Intelligenz als Hilfe im Sourcing und Screening?.....	242

8.3.3	Wie Sie frühere Kandidaten wiederentdecken – Sourcing im eigenen ATS.....	244
8.3.4	Das Passive Sourcing: Talent Acquisition und Sourcing werden verschmelzen .....	245
8.4	Zusammenfassung und ein Ausblick .....	247
	Die Autorin.....	251
	Literaturverzeichnis.....	253
	Abbildungsverzeichnis.....	257
	Stichwortverzeichnis.....	261