

Active Sourcing Management

Weil Agenturen keine Lebensläufe brauchen – sondern Menschen, die wirklich ins Team passen.

KREATIVE TEAMS BAUEN SICH NICHT VON ALLEIN.

Die Branche steht vor der Herausforderung, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen, während der Fachkräftemangel weiterhin deutlich spürbar ist. Gerade in der Agenturwelt entscheidet dabei nicht nur die fachliche Eignung, sondern vor allem der [kulturelle Fit](#). Doch klassische Wege wie Stellenanzeigen oder Headhunter stoßen zunehmend an ihre Grenzen. Eine Umfrage der Münchener Initiative START INTO MEDIA ergab: Die Besetzung von Stellen in den Bereichen Marketing/PR/Werbung dauert im Schnitt 4,5 Monate.

Wer heute die passenden Talente finden will, braucht einen aktiven, zielgerichteten Ansatz: Persönlichkeit vor Lebenslauf, Gespräch statt Bewerbung. Dieses Whitepaper zeigt, warum Active Sourcing der Schlüssel zu nachhaltiger Talentgewinnung ist – und wie vor allem Agenturen damit gezielt die richtigen Menschen finden.

Entscheidend für ein erfolgreiches Active Sourcing sind neben fundierten fachlichen Kenntnissen auch soziale Kompetenzen und ein ausgeprägtes Gespür für Persönlichkeiten. Die Fähigkeit, die richtigen Talente zur richtigen Zeit anzusprechen und zu überzeugen, ist hierbei essenziell.

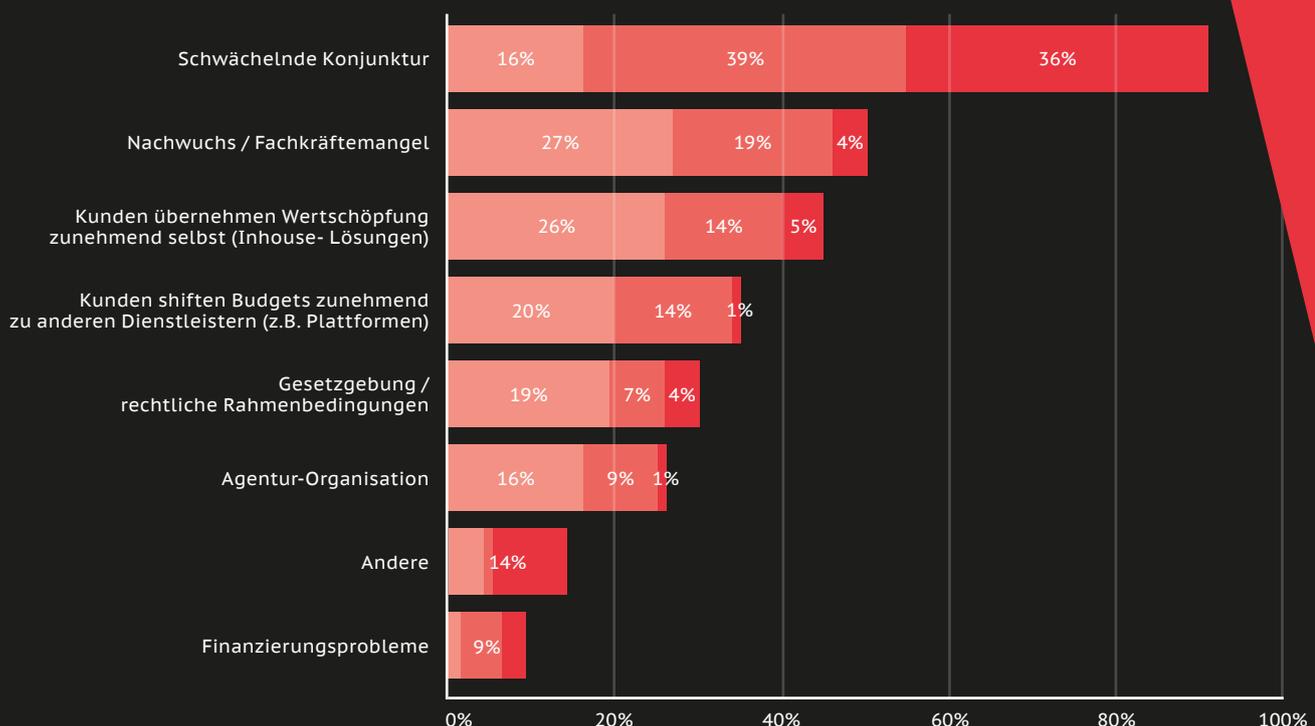
Valérie Schönen, Director People&Culture bei REINBOLDROST mit über 15 Jahren Agenturerfahrung

POST & PRAY WAR GESTERN – HEUTE BRAUCHT'S PLAN & PERSÖNLICHKEIT

Der Fachkräftemangel stellt [insbesondere kleine und mittelständische Agenturen](#) vor große Herausforderungen. Während große Netzwerkagenturen aufgrund ihrer Bekanntheit noch eine gewisse Anzahl an Initiativbewerbungen erhalten, müssen kleinere Unternehmen deutlich aktiver und intensiver auf Talentsuche gehen.

Gutes Personal ist für den langfristigen Erfolg einer Agentur essenziell. Es trägt maßgeblich zur Wettbewerbsfähigkeit bei, insbesondere in Schlüsselpositionen wie Strategie, Kreation und Beratung. Zudem sind kreative Prozesse und Kundenbeziehungen stark von den beteiligten Persönlichkeiten geprägt. Die Qualität eines Teams bestimmt somit unmittelbar den Unternehmenserfolg.

Welches sind für Ihre Agentur die größten Wachstumshemmnisse?



TALENTE FINDEN, STATT AUF SIE ZU WARTEN

Eine effektive Möglichkeit, diesem Problem zu begegnen, ist die Implementierung einer festen Recruiting-Stelle innerhalb der Agentur oder eine feste externe Unterstützung durch spezialisierte Recruiting-Partner mit Branchen- und Scouting-Knowhow, die idealerweise auf die suchende Agentur onboarded werden. Der Vorteil einer solchen langfristig angelegten Lösung liegt in der gezielten Identifikation und direkten Ansprache passender Talente und Persönlichkeiten auf Basis der Agentur-Insights. Statt auf passive Bewerbungen zu warten, wird ein proaktiver Ansatz verfolgt, um die besten Kandidaten für die jeweiligen Positionen und das jeweilige Unternehmen zu gewinnen.

Active Sourcing über Plattformen wie LinkedIn und XING ermöglicht es, vielversprechende Talente direkt zu identifizieren und anzusprechen. Entscheidend dabei ist eine individuelle, wertschätzende und persönliche Ansprache, die auf die Bedürfnisse und Erwartungen der potenziellen Kandidaten eingeht. Dadurch können auch Fachkräfte erreicht werden, die aktuell nicht aktiv auf Jobsuche sind, aber bei einem attraktiven Angebot offen für einen Wechsel wären.

Ein strukturierter Recruiting-Prozess beinhaltet zudem ein intensives Screening, beispielsweise durch Videocalls und Telefonate, um die Eignung und ein DNA-Matching der Kandidaten im Vorfeld zu prüfen. So erhalten Agenturen nur qualifizierte und auch menschlich passende Bewerber für weiterführende Gespräche.

Die Kombination aus fehlender Passung und großem zeitlichen Aufwand hat uns schließlich deutlich gezeigt: Wir brauchen eine eigene Rolle, die Recruiting strategisch und systematisch denkt und umsetzt. Und zwar mit einem tiefen Verständnis für unsere Kultur und unser Mindset.

Jessica Reinbold, Managing Partner REINBOLDROST

KREATIVITÄT BRAUCHT KÖPFE – KEINE LÜCKEN IM TEAM

Eine effektive Möglichkeit, diesem Problem zu begegnen, ist die Implementierung einer festen Recruiting-Stelle innerhalb der Agentur oder eine externe Unterstützung durch spezialisierte Recruiting-Partner mit Branchen-Knowhow. Der Vorteil liegt in der gezielten Identifikation und direkten Ansprache passender Talente. Statt auf passive Bewerbungen zu warten, wird ein proaktiver Ansatz verfolgt, um die besten Kandidaten für die jeweiligen Positionen zu gewinnen.

Active Sourcing über Plattformen wie LinkedIn und XING ermöglicht es, vielversprechende Talente direkt zu identifizieren und anzusprechen. Entscheidend dabei ist eine individuelle, wertschätzende und persönliche Ansprache, die auf die Bedürfnisse und Erwartungen der potenziellen Kandidaten eingeht. Dadurch können auch Fachkräfte erreicht werden, die aktuell nicht aktiv auf Jobsuche sind, aber bei einem attraktiven Angebot offen für einen Wechsel wären.

Ein strukturierter Recruiting-Prozess beinhaltet zudem ein erstes Screening, beispielsweise durch Videocalls, um die Eignung der Kandidaten im Vorfeld zu prüfen. So erhalten Agenturen nur qualifizierte und passende Bewerber für weiterführende Gespräche.

Die 10 goldenen Regeln des Active Sourcings

1.

Personality first – Skills kann man lernen, Kultur nicht.

2.

Sourcing ist kein Wunschkonzert – sondern echtes Zuhören.

3.

Sprich wie ein Mensch – nicht wie ein Jobprofil.

4.

Das richtige Angebot zur richtigen Zeit.

5.

Candidate Experience beginnt mit dem ersten Klick.

6.

Zeig Perspektive statt nur Position.

7.

Verstehe, was Du wirklich suchst.

8.

Recruiting ist Beziehung – kein Funnel.

9.

Strategie schlägt Zufall.

10.

Active Sourcing ist kein Jagdmodus – es ist Einladung.

WENIGER BAUCHGEFÜHL, MEHR PASSGENAUIGKEIT

Die Vorteile einer solch dedizierten Recruiting-Funktion für Agenturen liegen auf der Hand. Durch einen systematischen und strukturierten Auswahlprozess werden effektiv Zeit und Ressourcen gespart, da nur wirklich in mehrfacher Hinsicht qualifizierte Kandidaten in die engere Auswahl gelangen. Dies reduziert die Anzahl ineffektiver Bewerbungsgespräche erheblich und verbessert gleichzeitig die Qualität der Neueinstellungen.

Langfristig verspricht ein professionelles Recruiting eine kontinuierliche Talent-Pipeline, die Personalengpässen vorbeugen kann. Und werden offene Positionen schneller qualitativ hochwertig besetzt, schafft das die Basis für eine stabilere Arbeitsumgebung, eine höhere Innovationskraft und eine gesteigerte Produktivität innerhalb der Agentur.

Nicht zuletzt wird somit auch die Zufriedenheit im Team gefördert. Neue Kolleginnen und Kollegen werden gezielt ausgewählt und integrieren sich schnell in bestehende Strukturen. Ein absolut positiver Einfluss auf die Unternehmenskultur und eine langfristige Mitarbeiterbindung.

Gleichzeitig wird durch eine professionelle und individuelle Ansprache von Talenten die Arbeitgebermarke gestärkt und das Unternehmen als proaktiver und wertschätzender Arbeitgeber positioniert.

Die Qualität der Kandidat:innen ist deutlich gestiegen – nicht nur fachlich, sondern vor allem menschlich. [...] Wir sparen heute nicht nur Zeit und Geld, sondern gewinnen auch fachlich massiv an Tiefe

Jessica Reinbold, Managing Partner REINBOLDROST



MATCHwoRRK:

SHORTCUT ZUR PERFEKTEN BESETZUNG

Doch nicht jede Agentur kann sich eine feste Inhouse-Recruiting-Stelle leisten. Hier setzt MatchwoRRK an: Wir unterstützen Agenturen gezielt bei der Identifikation, Ansprache und Auswahl geeigneter Kandidaten. Ob Kandidatenscreening, Erstansprache oder Sondierungsinterviews – wir übernehmen den gesamten Prozess (oder auch nur einzelne Prozess-Schritte), um die bestmöglichen Talente zu vermitteln. Ein intensives und persönliches Agentur-Onboarding zu Beginn einer Zusammenarbeit ist dabei Voraussetzung und macht MatchwoRRK so effizient und gleichermaßen unique.

Kontaktiere uns also gern für ein unverbindliches Gespräch. Wir helfen dabei, gemeinsam die Recruiting-Strategie zu optimieren und die richtigen Menschen für Dein Team zu finden.



LET'S TALK!

VALÉRIE SCHÖNEN | +49 152 510 60 600 | 

hallo@matchwoRRK.de

