



Wie wir eine führende Agentur beim Aufbau eines starken Key-Account-Teams unterstützt haben



AUSANGSSITUATION

Eine etablierte Medienagentur mit Fokus auf digitale Markenkommunikation stand vor einer großen Wachstumschance.

Durch mehrere neue Großkunden im Bereich E-Commerce und Lifestyle-Marken stieg der Bedarf an erfahrenen Key Account Managern, die komplexe Kundenprojekte steuern und strategisch betreuen konnten.

Die Herausforderung:

- Schneller Bedarf: Innerhalb von 6 Monaten sollten drei neue Key Account Manager eingestellt werden.
- Harter Wettbewerb: Medienagenturen konkurrieren stark um Top-Talente mit Erfahrung in digitalen Kampagnen und Kundenmanagement.
- Hohe Anforderungen:
 - Starke Kommunikations- und Präsentationsfähigkeiten
 - Erfahrung in komplexen Kampagnenprojekten
 - Branchenkenntnisse (Digital & Media)
- Die interne Personalabteilung war bereits stark ausgelastet und konnte den Recruiting-Prozess nicht alleine stemmen.

Risiken ohne schnelle Besetzung:

- Überlastung des bestehenden Teams
- Risiko von Qualitätsverlust bei neuen Kundenprojekten
- Unzufriedene Kunden und Gefahr von Vertragskündigungen

UNSERE LÖSUNG

Wir haben einen maßgeschneiderten Recruiting-Ansatz entwickelt, um sowohl qualitativ hochwertige Kandidaten zu gewinnen als auch die Agentur als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren.

1. Analyse & Rollenprofil

Zuerst haben wir gemeinsam mit der Geschäftsführung und den Teamleitern genaue Rollenanforderungen definiert:

- Fachliche Kompetenzen (z. B. Projektmanagement, digitale Kampagnenplanung)
- Soft Skills (z. B. Kundenorientierung, Führungserfahrung)

2. Employer Branding & Positionierung

Da die Medienbranche für viele Fachkräfte attraktiv ist, haben wir besonderen Wert darauf gelegt, das Unternehmen herausstechend zu positionieren:

- Modernes Stellenanzeigen-Design im Stil der Agentur
- Storytelling-Ansatz: „Bei uns gestalten Sie die Markenkommunikation von morgen.“
- Sichtbarkeit auf LinkedIn, Xing und relevanten Branchenplattformen

„Wir wollten nicht nur Positionen besetzen, sondern Begeisterung für die Vision der Agentur wecken.“

3. Active Sourcing & Direktansprache

Um gezielt erfahrene Key Account Manager anzusprechen, setzten wir auf Active Sourcing:

- Direktansprache auf LinkedIn und in relevanten Netzwerken
- Nutzung eines Talentpools aus der Medienbranche
- Individuell zugeschnittene Ansprachen, die auf Karriereziele der Kandidaten eingehen

Besonderer Fokus: Ansprache von Kandidaten, die nicht aktiv auf Jobsuche waren, aber offen für spannende neue Herausforderungen.

4. Effizienter Recruiting-Prozess

Wir übernahmen die komplette Vorqualifizierung, sodass die interne Personalabteilung entlastet wurde:

- Telefonische Erstgespräche und Kompetenz-Check
- Weiterleitung nur der Top-Kandidaten
- Schnelle Terminabstimmung für Vorstellungsgespräche
- Begleitung bis zur Vertragsunterschrift

Durch diese Unterstützung konnte sich die Agentur voll auf das Tagesgeschäft konzentrieren.

DAS ERGEBNIS

Ein starkes Key-Account-Team, das Kundenprojekte souverän betreut und die Agentur auf Wachstumskurs hält.