



Auf Kurs.

Projektbeispiele Talente rekrutieren.

Menschen machen Organisationen erfolgreich.

Leistungen.

Unser Angebot.

Active Sourcing

Gezielte Aktivierung des passiven Bewerbermarktes, den Sie mit Ihren Stellenangeboten nicht erreichen. Dies sind nach übereinstimmenden Informationen der großen deutschen Stellenbörsen 60-70 Prozent aller grundsätzlich Wechselinteressierten.

Sie erhalten nur die besten der passenden und für Ihre Organisation verfügbaren Bewerbungen für die weitere Auswahl.

Talent Scouting

Executive Search in agiler, moderner Form: Gezielte Aktivierung des gesamten Bewerbermarktes für Ihre Vakanzen.

Wir führen für Sie den gesamten Vorauswahlprozess durch und präsentieren Ihnen die bestgeeigneten Kandidaten bei persönlichen Vorstellungsterminen.



Und das funktioniert?

Wir möchten Sie nicht nur mit Worten überzeugen, sondern auch mit Taten. Auf den folgenden Seiten lernen Sie daher einige Erfolgsbeispiele unserer Arbeit kennen.

Menschen
machen
Organisationen
erfolgreich.



Sie suchen Personal, finden aber nicht die Richtigen? Sie erhalten zwar Bewerbungen – nur viel zu wenig, die zu Ihren Anforderungen passen? Sie möchten eine Stellenbesetzung diskret auf den Weg bringen?

„Wir bringen Talente und Chancen zusammen – schnell, treffsicher, nachhaltig.“

Der lang vorausgesagte Fachkräftemangel ist kein demografischer Mythos, sondern für viele Organisationen bereits Realität und ein strategischer Engpass. Denn was bringt die beste Auftragslage, was nützt die Nutzung aller digitalen Möglichkeiten, wenn es an personellen Ressourcen mangelt?

Wir unterstützen Sie dabei, im Recruiting-Prozess nicht nur die besten der passenden und für Sie verfügbaren Kandidaten auf Ihre Vakanzen aufmerksam zu machen. Sondern auch anhand wissenschaftlich fundierter Personaldiagnostiktools die beste Wahl unter allen Bewerbern zu treffen. Grundlage dafür ist einerseits eine professionelle Vakanzbeschreibung, andererseits die Aktivierung des für Sie relevanten aktiven und passiven Bewerbermarktes. Denn:

60-70 Prozent der wechselbereiten Personen reagieren nicht auf Stellenanzeigen, wohl aber auf eine direkte Ansprache.



Unsere Stärke liegt in der erfolgreichen Besetzung von Experten- und Führungspositionen. Im Fokus steht dabei das technische Berufsumfeld, also Techniker, Ingenieure, ITler sowie in diesem Umfeld arbeitende Kaufleute, Vertriebler, Controller.

Dabei verstehen wir uns als Ihr Partner, der im Bewerberkontakt mit ehrlicher Begeisterung und Überzeugung auftritt.

Gerne stehe ich Ihnen für ein persönliches Gespräch zur Verfügung! Wann begegnen wir uns?

Ihr Andreas von Studnitz

Beispiel KKH Kaufmännische Krankenkasse.

Talent Scouting.

Projektbeschreibung:

Im Zuge einer Nachfolgeregelung soll eine Bereichsleiterposition neu besetzt werden. Neben speziellen Erwartungen der zukünftigen Führungskraft hinsichtlich fachlicher Kompetenzen und langjähriger Führungserfahrungen soll die gesuchte Person auch bestens in ihrem Berufsumfeld vernetzt sein. Schließlich soll sie ein kompetenter Change Manager sein, um den angestrebten strategischen Wandel erfolgreich mit zu gestalten. Um die Wettbewerber möglichst lange im Unklaren zu lassen, soll mit dem Talent Scouting der gesamte Bewerbermarkt erfasst werden.

Vorgehensweise:

- ... Erstellung einer umfassenden Vakanzbeschreibung mit allen für die Organisation und potenzielle Bewerber wichtigen Kriterien
- ... Schaltung verdeckter Stellenangebote in zielgruppenspezifischen Stellenbörsen
- ... Aktivierung unserer Multiplikatoren in sozialen und realen, zielgruppenrelevanten Netzwerken
- ... Identifikation und Erstansprache von potenziell passenden Personen im Berufsfeld
- ... Dreistufige Vorauswahl der Bewerber: Lebenslaufanalyse, Telefoninterviews und teilstrukturierte, biografische und motivationale Erstinterviews mit den A-Bewerbern
- ... Zusätzliches testbasiertes Profiling der A-Kandidaten
- ... Auswahl der bestpassenden Kandidaten, Erstellung und Versand der Kandidatenmappen
- ... Persönliche Vorstellung aller A-Kandidaten beim Auftraggeber
- ... Tagesgenaue Administration der Bewerbungen und Einhaltung aller gesetzlichen Auflagen



Resultat:

„Unsere Partner stechen besonders durch ihre extreme Zuverlässigkeit in der Projektsteuerung und Treffsicherheit ihrer Besetzungsvorschläge heraus. Es wurde gleich zu Beginn ein ambitionierter Projektplan mit konkreten Kandidatenvorstellungsterminen vereinbart, der ausnahmslos eingehalten wurde. Auf der Basis einer intensiven Auftragsklärung wurden mit ausführlichen Profilen ausgewählte Kandidaten vorgestellt, die eine echte Wahl hinsichtlich der Persönlichkeit und unterschiedlich gelagerter fachlicher Schwerpunkte ermöglichten. Die vorgestellten Kandidaten waren fast ausnahmslos bestens geeignet. Die endgültige Auswahl erfolgte dann nach Präferenzen, die von der für die Besetzung verantwortlichen Führungskraft gewählt werden konnten.“

Dr. Wolfgang Matz, Vorstandsvorsitzender

Beispiel VVG Befestigungstechnik.

Active Sourcing.

Projektbeschreibung:

Ein technisches Großhandelsunternehmen möchte im Ausland expandieren, um dort neue Industriekunden als Key Accounts zu identifizieren und sie mit den eigenen Produkten ohne Umwege über zwischen geschaltete lokale Händler zu beliefern. Versuche, diese Position selbst zu besetzen, schlugen aus verschiedenen Gründen fehl. Da es darauf ankommt, vor dem Wettbewerb aktiv zu werden, soll der passive Bewerbermarkt professionell aktiviert werden.

Vorgehensweise:

- ... Erstellung einer umfassenden Vakanzbeschreibung mit allen für die Organisation und potenzielle Bewerber wichtigen Kriterien
- ... Aktivierung unsere Multiplikatoren in sozialen und realen, zielgruppenrelevanten Netzwerken
- ... Identifikation und Erstansprache von 100-120 potenziell passenden Personen im Berufsfeld
- ... Prüfung der Bewerbungen auf Passung zum Vakanzprofil, der beruflichen Motivation und der Mobilität
- ... Auswahl der A-Bewerber und Zusendung der Bewerbungsunterlagen an den Auftraggeber für die weitere Auswahl
- ... Tagesgenaue Bewerberadministration und Einhaltung aller gesetzlichen Auflagen



VVG Befestigungstechnik
...ein Unternehmen der Honsel-Gruppe

Resultat:

„Wir wollten unsere neue Position mit einem hohen Sicherheitsgrad und schnell mit der richtigen Persönlichkeit besetzen. Die Arbeit unserer Personalberater war für mich mehr als überzeugend: Die mir zugesendeten sechs Bewerberunterlagen verursachten mir ein Luxusproblem: Alle diese Bewerber waren bestens geeignet, und es war schwer für mich, eine eindeutige Präferenz zu bilden. Unsere Neue wurde schließlich von ihren Kollegen und unseren Kunden auf Anhieb akzeptiert, und ich blicke zufrieden und vertrauensvoll in die gemeinsame, erfolgreiche Zukunft mit ihr bei uns.“

Frank-Michael Struck, Geschäftsführer

Wenn es darauf ankommt, eine Prognose über den zukünftigen Berufserfolg, bei der finalen Auswahl von Bewerbern zur Stellenbesetzung zu formulieren, sollte personaldiagnostisches Know-how eingesetzt werden, um sich für die Richtigen zu entscheiden.

Wir machen für Sie sichtbar, ob auch Arbeitspräferenzen, Persönlichkeitseigenschaften, Motivationen und Potenziale Ihrer Bewerber zu Ihrer Vakanz passen.



Als Mitglied des Forschungsverbundes „Personaldiagnostik“ an der NORDAKADEMIE, Hochschule der Wirtschaft in Elmshorn, verfügen wir über umfassendes, wissenschaftliches Know-how und Erfahrung in der Auswahl und Nutzung stimmiger personaldiagnostischer Instrumente und Verfahren.

Dieses Know-how bieten wir unseren Auftraggebern beim Talent Scouting mit folgenden Leistungen:

Bewerberinterviews

Anhand des Vakanzprofils bereiten wir einen Leitfaden für ein rund 90-minütiges, teilstrukturiertes Interview vor. Der Fokus liegt hierbei auf der Klärung, warum der Bewerber die einzelnen Schritte in seiner bisherigen beruflichen Vita tat und die Reflexion seiner positiven wie negativen Erfahrungen. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf seiner Motivation und inwiefern sich aus ihr die bisherigen beruflichen Schritte erklären lassen. Schließlich wird in Erfahrung gebracht, warum genau der Bewerber meint, Ihre Vakanz mit erheblichem Mehrwert für den Auftraggeber besetzen zu können.

Bewerberprofiling

Mit ausgewählten Objektiv-Tests ermitteln wir, welche beruflich relevanten, unbewussten Motive und Persönlichkeitseigenschaften den Bewerber gewissermaßen als „Autopiloten“ steuern und welche Auswirkungen dies auf die Besetzung Ihrer Vakanz haben wird.

Menschen machen Organisationen erfolgreich.

Talente finden.

Wir, von Studnitz Management Consultants, sind seit über 15 Jahren für Auftraggeber aus Wirtschaft und öffentlicher Verwaltung tätig. Unser Ziel ist es, für Ihre Organisation den gesamten Bewerbermarkt zu screenen und sowohl aktive, als auch passive Wechselwillige für Ihre Vakanz zu sensibilisieren, zur Bewerbung zu motivieren und Ihnen die Besten der passenden und verfügbaren Bewerber als potenziell neue Mitarbeiter zu präsentieren.

Hierfür haben wir zwei völlig neuartige und agile Dienstleistungen entwickelt, mit denen Sie Ihre Vakanzen schnell, nachhaltig und preisgünstig besetzen können.

Nichts ist teurer als die falschen Mitarbeiter. Wir werden Sie überzeugen. Sie werden überrascht sein, wie schnell und passgenau wir Mitarbeiter für Sie finden. Unsere Auftraggeber bestätigen es. Bei teilweise extrem kurzer Projektdauer. Neuer Bereichsleiter Zulassung in sieben Wochen – von der Auftragserteilung bis zur Vertragsunterschrift? Mit internationaler Erfahrung, tiefgehenden Kenntnissen in der Homologation und langjähriger Führungserfahrung und – nicht zu vergessen – bester Vernetzung in Wissenschaft und politischen Gremien. Schwer zu glauben? Haben wir aber genau so besetzt.

Was uns unterscheidet:

Kandidaten, die sich von allein nicht bewerben.

Wirklich gute Leute suchen selten eine neue Aufgabe, sie haben eine. Wieso sollten sie also Ihre Stellenangebote lesen und sich dann auch noch bewerben? Wir sprechen für Sie ganz genau die Persönlichkeiten an, die zu Ihrer Organisation, ihrem potenziellen Vorgesetzten, Ihrer Unternehmenskultur, sprich: Ihrer Vakanz passen. Noch wichtiger: Wir werben für Sie und erklären Ihren potenziellen Mitarbeitern ganz genau, was für Sie als neuen Arbeitgeber spricht und überzeugen sie von den Vorteilen, die Sie bieten.

Sie sparen Zeit und Kosten.

Es kostet Sie nur ein Minimum Ihrer persönlichen Zeit. Ein intensives Auftragsklärungsgespräch und im Anschluss nur noch Auswahlgespräche mit A-Kandidaten. Alles andere erledigen wir. Sie gewinnen Zeit, die Sie dafür investieren können, Ihre Organisation voran zu bringen, Außerdem sparen Sie so sämtliche Aufwände für Stellenanzeigen und Online-Jobbörsen.

Wir sind schneller als Sie.

Sie haben Ihre Mitarbeiter im Durchschnitt zwei bis drei Monate früher, als wenn Sie sie selbst suchen und auswählen. Denn im Gegensatz zu Ihnen aktivieren wir Ihren passiven Bewerbermarkt, der 60-70 Prozent Anteil hat.

Wir wollen Ihre Personalgewinnung besser erledigen, als irgendjemand sonst.

Wir können es, wie uns unsere Auftraggeber immer wieder bestätigen. Seit 2002 haben wir unsere Expertise im Technologieumfeld aufgebaut. IT-Profis, Techniker, Ingenieure, Kaufleute, Controller und Vertriebsmitarbeiter mit hoher technischer Affinität – wir finden sie für Sie. Schnell und zuverlässig.

Transformation begleiten.

Unser Portfolio.

Talente rekrutieren.

Als Ihre Personalberater aktivieren wir für Ihre Vakanzen alle potenziell passenden aktiv und inaktiv Interessierten und motivieren sie zur Bewerbung. Anhand eines umfassenden Vakanzprofils ermitteln wir die Besten der verfügbar Passenden und überlassen Ihnen die Wahl, wem Sie den Vorzug bei der Besetzung geben. Active Sourcing und Talent Scouting sind unsere agilen Instrumente, damit Sie schnell und nachhaltig Ihre Personallücken schließen können.

Strategie. Kultur. Führung.

Als Ihre Organisationsberater und Führungskräftetrainer begleiten wir Sie dabei, Orientierung mit klaren Zielbildern und daraus abgeleiteten Strategien in Ihre Organisation zu vermitteln, eine Unternehmenskultur, die Eigenverantwortung, Innovationen und zielgerichtete Leistung bewirkt, zu implementieren und Führungskräfte in die Lage zu versetzen, ihre Verantwortungen für den Erfolg Ihrer Organisation auch tatsächlich wahrzunehmen.

Zeit für Veränderung?

von Studnitz Management Consultants GmbH
Fehmarnstraße 82
24783 Osterrönfeld
Tel. 04331 4372570
Fax. 04331 4372572
Email. info@vsmc-online.de
Web. www.vsmc-online.de



Alle Inhalte dieser Broschüre, insbesondere Texte, Fotografien und Grafiken, sind urheberrechtlich geschützt (Copyright). Das Urheberrecht liegt, soweit nicht ausdrücklich anders gekennzeichnet, bei der von Studnitz Management Consultants GmbH. Bitte fragen Sie uns, falls Sie die Inhalte dieser Broschüre verwenden möchten. Wer gegen das Urheberrecht verstößt, macht sich gem. §§ 106 ff Urhebergesetz strafbar. Er wird zudem kostenpflichtig abgemahnt und muss Schadenersatz leisten. Fotos: Die Hoffotografen GmbH, Adobe Stock Fotos und vSMC © 2018.
Konzeption und Gestaltung: www.hochzwei.de