



# Auf Kurs.

Projektbeispiele Strategie. Kultur. Führung.

Menschen machen Organisationen erfolgreich.

Leistungen.

## Unser Angebot.

### **Beratung, Strategie- und Innovationsworkshops, Kultur- und Attraktivitätsdiagnosen zu den Aspekten**

- ... Entwicklung von Zielbildern und daraus abgeleiteter Strategien
- ... Anpassung der Unternehmens- und Führungskultur
- ... Gestaltung und Begleitung von Transformationsprozessen mit dem Fokus auf den Markt, Kunden, eigenen Beschäftigten, Organisation und Technologie
- ... Identifikation der Employer Value Proposition und Entwicklung eines attraktiven und erfolgreichen Employer Brands
- ... Externe Projektleitung

### **Führungskräftetraining und Coaching zur Sensibilisierung und Steigerung der Handlungssicherheit**

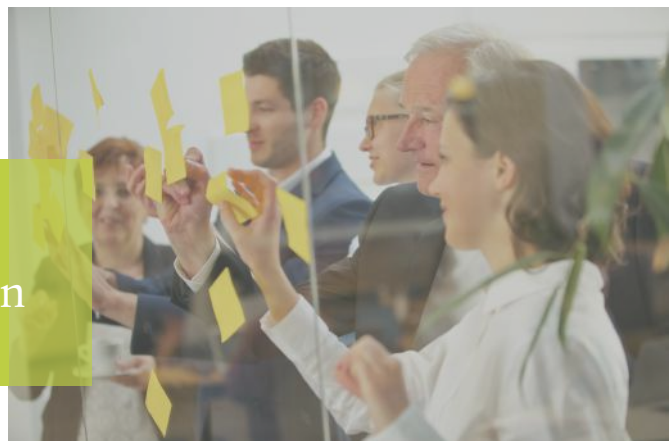
- ... Führungsverantwortungen und -aufgaben in der digitalen Transformation
- ... Steigerung des Entscheidungsvermögens
- ... Wirksames Führen mit Empathie, Überzeugung, Selbstsicherheit und Vertrauen
- ... Kommunikation, Teamentwicklung und Konfliktklärung
- ... Mitarbeitergespräche und Entwicklungsdiallog

### **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.



Wie machen Zielbild- und Strategieprojekte, Employer Branding und damit einhergehende Meetings, Workshops und weitere Maßnahmen Sinn?

## „In der Identifikation steckt der Erfolg.“

In vielen Unternehmen und Verwaltungen scheiden sich die Geister bei den Verantwortlichen, wenn es um klassische Maßnahmen der Organisationsentwicklung geht. Leidenschaftliche Befürworter treffen auf Skeptiker, die nach dem Return on Invest von Workshops & Co. fragen. Beide Gruppen haben mit ihrem Standpunkt Recht, denn trotz des großen Potentials wird es häufig versäumt, die Ergebnisse von Workshops in der Praxis auszuschöpfen.

Wir legen deshalb unser Augenmerk darauf, diesen Transfer bei allen Aktivitäten zu berücksichtigen und zu integrieren, damit durch unsere Arbeit ein konkreter Mehrwert für Ihre Organisation entsteht.

**Wir holen unsere Mitwirkenden an der Stelle ab, an der sie stehen und gehen mit agilen Methoden gemeinsam zum Punkt des gemeinsamen Verständnisses für alle weiteren Entscheidungen.**



Dazu bieten wir den Rahmen – oft in Form überraschender Settings, die Neugier wecken und praktisches Handeln fördern. Durch Iteration und Reflexion entstehen so Erkenntnisse und damit eine deutlich gesteigerte Identifikation mit den Zielen.

Gerne stehe ich Ihnen für ein persönliches Gespräch zur Verfügung!

Wann lernen wir uns kennen?

**Ihr Andreas von Studnitz**

## Zielbildentwicklung.

### Projektbeschreibung:

Die Chefredaktion einer großen deutschen Lokalzeitung möchte das Blatt inhaltlich und die Redaktion daraus abgeleitet so aufstellen, dass die Leser emotional stärker gebunden und neue Abonnenten gewonnen werden. Hierzu soll unter Beteiligung aller Sparten- und Ressortverantwortlichen sowie der Stabsstellen der Redaktion ein verständliches Zielbild entstehen und daraus Maßnahmenpakete abgeleitet werden, die in einem Projektplan mit Verantwortlichen auf einer vordefinierten Zeitachse festgehalten sind.

### Vorgehensweise:

- ... Zunächst werden in einem Klärungsgespräch mit dem Chefredakteur und dem internen Projektleiter das Ziel konkretisiert, die aktuelle Situation beleuchtet und der Rahmen definiert, in dem der Work stattfinden soll.
- ... Im Verlauf der mehrtägigen Klausur beschreibt der Chefredakteur seine Vorstellung eines Zielbildes. Dies wird in einem ersten Durchgang von allen Beteiligten im Hinblick auf die Leser und deren veränderten Erwartungen konkretisiert.
- ... Aus dem so entwickelten Zielbild werden im nächsten Schritt fünf Maßnahmenpakete definiert, mit denen es Realität werden soll.
- ... Um eine hohe Identifikation mit dem Zielbild und innovative Lösungsansätze zu generieren, werden die nächste Arbeitssequenz in einem World Café durchgeführt.
- ... In Expertenteams werden im Anschluss daran die entstandenen Lösungsansätze für die Maßnahmenpakete diskutiert, bewertet, ggf. modifiziert, den Kollegen präsentiert und schließlich von den Mitgliedern der Chefredaktion genehmigt.
- ... Um die Perspektive der Teilnehmer zu erweitern, werden Expertenvorträge zu den Aspekten „Neue Medien“ und „Führungsstärke in Veränderungen“ in den Ablauf der Klausur integriert.
- ... Zum Abschluss steht ein Projektplan, der alle Aufgaben, Verantwortlichen und Zeiten für die Einzelmaßnahmen umfasst.

**Hamburger**  **Abendblatt**

### Resultat:

„Vor der Klausur mit den Mitgliedern der Chefredaktion und den Ressortverantwortlichen konnten wir uns nicht vorstellen, dass aus all unseren Bildern, Ideen und Zielen innerhalb so kurzer Zeit ein neues, von allen getragenes Zielbild und ein daraus abgeleiteter Projektplan entstehen würden. Die ganze Zeit über waren wir in den unterschiedlichsten Konstellationen aktiv und brachten unsere Gedanken ein. Hinterher kam es uns so vor, als hätte sich alles von selbst ergeben. Vielen Dank an Andreas von Studnitz für anstrengende, aufregende und vor allem inspirierende Tage!“

**Lars Haider, Chefredakteur**

## Beispiel Wirtschaftsförderung und Technologietransfer Schleswig-Holstein.

# Strategiefindung und -realisierung.

### Projektbeschreibung:

Die Innovationsabteilung einer landesweit operierenden Wirtschaftsförderungsgesellschaft soll den Fokus ihrer Beratungstätigkeit verändern. Hiermit soll der bisherige Schwerpunkt verändert werden, um Unternehmen im Bundesland dahin gehend zu beraten, wie sie Innovationen ihrer Geschäftsmodelle, Produkte und Dienstleistungen initiieren, entwickeln und realisieren können. Hierzu sollen eine Strategie mit Projektplan entstehen und der Prozess der Realisierung ggf. an die Änderung von Rahmenbedingungen und neue technologische Möglichkeiten angepasst werden.

### Vorgehensweise:

- ... Im Klärungsgespräch mit dem Geschäftsführer und dem Leiter der Innovationsberatung werden die Absicht und der Sinn der neuen strategischen Ausrichtung der Innovationsberatung geklärt und das Vorgehen in den weiteren Projektschritten vereinbart.
- ... Zu Beginn des Strategieworkshops beschreiben die Teilnehmer zunächst einmal ihre individuelle Vorstellung der Tätigkeit als Innovationsberater.
- ... Im nächsten Schritt erläutert der Geschäftsführer den Hintergrund und Sinn einer neuen strategischen Ausrichtung der Abteilung.
- ... Im Anschluss hieran trägt der Innovationsleiter eines Technologiekonzerns vor, welche Veränderungen durch die Digitalisierung und Big Data bereits erfolgt und zu erwarten sind und wie sein Unternehmen die Arbeit an Innovationen von Produkten, Dienstleistungen und Geschäftsmodellen ermöglicht und organisiert.
- ... Im nächsten Schritt wird mit agilen Methoden beschrieben, was die Innovationsberatung konkret leisten und wie die Strategie für die Realisierung auf allen erforderlichen Feldern gestaltet sein soll.
- ... Nach der Genehmigung der Strategie durch den Geschäftsführer wird dann ein Umsetzungs-Projektplan erstellt und beschlossen.
- ... Nach einer Zeit von 15 Monaten wird in einem weiteren Meeting der aktuelle Umsetzungsstand reflektiert. Danach wird eine Kunden-Persona beschrieben und daraus abgeleitet das Beratungsportfolio der Innovationsberater konkret definiert. Zum Abschluss wird zusammengetragen, welche Maßnahmen erforderlich sind, um die Beratungen wie vereinbart durchführen zu können



### Resultat:

„Die Herausforderungen der zunehmenden Digitalisierung machen auch vor uns nicht halt. So hatten wir uns im ersten Schritt mit einem Zukunfts-Workshop auf den Weg gemacht, unsere Innovationsberatung für genau diese Herausforderung aufzustellen. Nun hat uns Andreas von Studnitz bei der Fortsetzung dieses Weges ein weiteres mal begleitet und dabei zunächst die Ergebnisse unseres bisherigen Prozesses reflektiert. Mit der Design-Thinking-Methode beschrieben wir dann, wie wir unsere Innovationsberatung noch kundenorientierter aufstellen können, welche Dienstleistungen wir für welche unserer Kunden anbieten wollen und welche Lücken wir dabei auch bei uns selbst noch zu schließen haben. Ein weiterer, wichtiger Schritt in Richtung Zukunft für unsere Kunden, aber auch uns selbst!“

## Beispiel Pfannenberg Holding.

# Employer Branding.

### Projektbeschreibung:

Ein mittelständisches, international agierendes technisches Produktionsunternehmen möchte seinen Arbeitgeberauftritt professionalisieren, um auch zukünftig genügend Auszubildende, Techniker und Elektro-Ingenieure rekrutieren zu können. Für das strategisch bedeutsame Employer Branding Projekt des Global HR Leiters soll ein geeignetes Beratungsunternehmen als Partner und für die externe Projektleitung verpflichtet werden.

### Vorgehensweise:

- ... Im ersten Projektschritt werden die Rahmenbedingungen festgestellt: Handelnde Personen und relevante Gremien werden benannt, Unternehmenswerte, Führungsgrundsätze in das Projekt integriert sowie der weitere Projektverlauf vereinbart.
- ... Im zweiten Schritt wird eine strukturierte, mit der NORDAKADEMIE, Hochschule der Wirtschaft, gemeinsam entwickelte, strukturierte Arbeitgeber-Attraktivitätsbefragung online und weltweit durchgeführt.
- ... Aus dem Ergebnis dieser Befragung werden die „Arbeitgeber-DNA“ (Employer Value Proposition) erstellt, Stärken und Schwächen als Arbeitgeber beschrieben und der Handlungsbedarf zur Attraktivitätssteigerung präsentiert.
- ... Parallel zur Ergebniskommunikation in das Unternehmen entsteht das Employer Branding Konzept, das für alle nachfolgenden Maßnahmen Inhalte, Tonalität, Bildsprache und Darstellung für die Herstellung aller On- wie Offline-Auftritte vorgibt.
- ... Auf Basis dieses Konzepts werden Druckereien, Online- und Werbeagenturen und weitere Realisierungspartner eingewiesen, um die vom Unternehmen gewünschten Auftritte und Objekte herzustellen.



### Resultat:

„Das vorgelegte Beratungskonzept fand bei unserem Executive Board sofort Zustimmung. Die durchgeführte Arbeitgeber-Attraktivitätsanalyse brachte nicht nur unsere gegenwärtige Employer Value Proposition klar zu Tage, sondern lieferte uns auch viele konkrete Empfehlungen, wie wir unsere Attraktivität systematisch nach Innen und Außen verbessern können. Das auf dieser Basis entwickelte Konzept ist schlüssig und stringent und damit ein fundiertes Briefing für alle Dienstleister, die uns bei der weiteren Realisierung unterstützen werden. Unsere Berater fanden sich schnell mit den Besonderheiten unseres Unternehmens zurecht und hatten durch ihr Auftreten und Vorgehen sofort hohe Akzeptanz bei allen Beteiligten. Besonders hervorheben möchte ich auch die ausgesprochen professionelle und menschlich nahbare Dienstleistungsorientierung.“

**Torsten Gnädinger, Leiter Global HR**



Trainingsseminare und Coaching müssen die Teilnehmenden aktivieren. Denn sie sollen Freude daran entwickeln, sich aktiv einzubringen und Lernen durch reflektiertes, gemeinsames und zielgerichtetes Tun mitzugestalten. Damit wird der Transfer von Erkenntnissen und Handlungssicherheit in den Alltag nachhaltig gesichert.

## Wir bewirken für Ihre (zukünftigen) Führungskräfte nachhaltige Handlungs- und Verhaltenssicherheit.

Jede Führungskraft muss drei zentralen Verantwortungen gerecht werden, um Mitarbeiter wirksam zu führen:

- ... Zeitgerecht und nachhaltig entscheiden
- ... Ihrem Umfeld klare Orientierung auch bei Unsicherheit vermitteln
- ... Handlungen ermöglichen, Hindernisse beseitigen

Die professionelle Übernahme dieser Verantwortungen durch jede Führungskraft ist entscheidend, damit Ihre Organisation erfolgreich durch die Auswirkungen des demographischen Wandels, der Globalisierung, Individualisierung und der digitalen Transformation mit all ihren Unwägbarkeiten, Mehrdeutigkeiten, Unsicherheit und Komplexität gesteuert werden kann. Hierfür benötigen Führungskräfte diverse Kompetenzen.

In unseren grundsätzlich individuell konzipierten Trainings und Coachings gewährleisten wir, dass die Inhalte und verwendeten Methoden den direkten Transfer in die vorhandene Unternehmenskultur, Arbeitspraxis und Rahmenbedingungen der Teilnehmer ermöglichen.

Durch ein breites Spektrum innovativer und aktivierender Methoden sorgen wir bei Ihren Teilnehmern für gespannte Aufmerksamkeit, den Gewinn nachdrücklicher Erkenntnisse, das Entwickeln eigener Lernziele sowie durch begleitetes Üben Handlungs- und Verhaltenssicherheit des Gelernten im Führungsalltag.

Lernen durch  
reflektiertes  
Erleben  
und Üben.



# Seminar Führen ohne Worte.

### Projektbeschreibung:

Der Werksleiter eines produzierenden Unternehmens möchte mit seinen Führungskräften zusammen wesentliche Aspekte der Mitarbeiterführung zu einem einheitlichen Verständnis bringen, das Auftreten gegenüber Mitarbeitern kritisch reflektieren, um damit neue Impulse für den Führungsalltag zu gewinnen. Dazu sollen Werthaltungen identifiziert, Entscheidungstechniken beleuchtet sowie die Rollenklarheit in den unterschiedlichen Führungssituationen ermittelt werden. Aufbauend darauf sollen die Teilnehmer ihr Verhaltensspektrum zielgerichtet erweitern.

### Vorgehensweise:

- ... Im ersten Schritt reflektieren die Teilnehmer, welche Grundüberzeugungen sie im Alltag haben, wie sie zu ihren Entscheidungen gelangen und welches Selbstbild sie hinsichtlich der Wirkung auf die von ihnen Geführten haben.
- ... Nun erfahren sie, wie das Zustandekommen ihrer Entscheidungen maßgeblich darauf Einfluss nimmt, wie sie auftreten und ihre Mitarbeiter wirklich über das Was und Warum orientieren können.
- ... Im nächsten Schritt verstehen die Teilnehmer, wie ihre Fähigkeit zur Empathie unmittelbaren Einfluss darauf hat, Vertrauen in der Führungskraft-Mitarbeiter-Beziehung entstehen zu lassen.
- ... In einer Probe mit dem Orchester des Marinemusikkorps Kiel arbeiten sie daran, die eigene – auch veränderte – Interpretation bekannter Musikstücke aufgrund klarer Entscheidungen und des Einsatzes von Empathie nonverbal wirksam zu vermitteln. Dabei erhalten sie sofort klangliches und im Anschluss verbales Feedback vom Dirigenten und den Orchestermusikern.
- ... Abschließend beschreiben die Teilnehmer ihre Lernwünsche hinsichtlich ihres Auftretens und ihres Führungsverhaltens und üben diese unter Supervision der Trainer und kollegialen Beratung.

Dieses Seminar wird in Kooperation mit dem Leiter des Marinemusikkorps Kiel, Dipl.-Kapellmeister Fregatenskapitän Friedrich Szepansky als Co-Trainer und seinem Orchester durchgeführt. Der Auftraggeber entrichtet hierfür einen vereinbarten Spendenbetrag an eine vom Orchester benannte gemeinnützige Organisation.



### Resultat:

„Ich war etwas skeptisch, wie Führen ohne Worte gelingen kann. Vor Seminarbeginn erhielten wir Aufgaben, die uns später im Seminar Neues über uns verrieten. Im Training selbst variierten Kurzvorträge der Trainer, Übungen, Diskussionen und kollegiale Beratungen. Kurz gesagt: Anfangs skeptisch, zum Schluss begeistert und sogar in der Lage, ein komplettes Orchester nach meinen Vorstellungen zu führen. In meinem bisherigen Berufsleben habe ich schon sehr viele Seminare besucht. Aber ‚Führen ohne Worte‘ war bisher das Beste!“

**Behnam Balooty, Werksleiter**



## Seminar Führen unter besonderen Bedingungen.

### Projektbeschreibung:

Im Rahmen eines Führungskräfteentwicklungsprogramms sollen die Teilnehmer in einem Seminarmodul lernen, in anspruchsvollen Führungssituationen zügig und nachhaltig zu entscheiden. Dabei sollen sie das Bestehen in komplexer Lage sowie die sozialen Kompetenzen als Mitglied im Team und an dessen Spitze erfahren und gezielt entwickeln.

### Vorgehensweise:

- ... Zusammen mit dem Personalmanagement und Führungskräften werden typische Unternehmenssituationen, in denen komplexe Entscheidungen zu treffen sind, beschrieben und daraus abgeleitet, vor welchen Herausforderungen die Führungskräfte stehen.
- ... Im Seminar agieren die Teilnehmer als Führungskräfte eines fiktiven Unternehmens in einer Simulation, die auf der Basis des Serious Gaming geschieht und die ganz bewusst ohne PC-Unterstützung auskommt.
- ... Die Teilnehmer werden sodann mit einer realitätsnahen, unternehmenskritischen Lage konfrontiert, in der sie als Führungsteam die Situation analysieren und beurteilen müssen, um hieraus Entscheidungen zu treffen oder für ihre Geschäftsführung als Management Intent vorzubereiten.
- ... Zwischen den einzelnen Übungssequenzen werden die getroffenen Entscheidungen und deren Zustandekommen sowie das Verhalten der Teammitglieder reflektiert. Managementinstrumente werden situationsbezogen erläutert und in der folgenden Übungssequenz praktisch angewendet.
- ... Im zweiten Seminarteil wenden die Teilnehmer die erlernten Managementinstrumente zur Vorbereitung auf für sie demnächst anstehende Entscheidungen praktisch an, um Handlungssicherheit in der Anwendung der erlernten Managementinstrumente zu erreichen.



### Resultat:

„Die Simulation war kompakt und für meine Praxis sehr relevant. Ich setze die eingeübten Instrumente im Alltag ein. Besonders gut war, dass der theoretische Teil knapp und relevant gehalten wurde, um mehr Zeit für die Übungen zu haben. Herr von Studnitz versteht es, seine Teilnehmer in realistische Entscheidungssituationen zu versetzen. Unser Verhalten und Entscheidungen wurden zeitnah und gemeinsam ausgewertet, was immens zum Lernerefolg beitrug. Dabei entstand ein toller Abgleich von Selbst- und Fremdbildern. Die Darstellung der Inhalte war präzise, ohne langweilig zu sein. Ein wirklich tolles Seminar!“

**Thorsten Möller, Leitender Projektingenieur**

Beispiel Avacon.

## Seminar Konflikt und Kommunikation.

### Projektbeschreibung:

Ein regionales Energieversorgungsunternehmen beabsichtigt, seinen Teamleiternachwuchs in einem Entwicklungsprogramm auf die zu erwartenden Herausforderungen als Führungskraft vorzubereiten. Im Rahmen dieses Programms soll ein Modul Konflikte, deren Ursachen und Unterschiede, sowie Rollen und Herangehensweisen von Führungskräften zur wirksamen Konfliktklärung thematisieren. Durch intensives, praktisches Üben sollen die Teilnehmer sodann in die Lage versetzt werden, als Führungskraft sinnvolle Interventionen bei Konflikten zu initiieren.

### Vorgehensweise:

- ... Zunächst sammeln die Teilnehmer Konflikte, die sie als Mitarbeiter selbst hatten oder miterlebten, um sie entsprechend ihrer Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu klassifizieren. Diese Liste wird ggf. durch weitere betrieblich häufiger anzutreffende Konfliktsituationen ergänzt.
- ... Anschließend sensibilisieren sie sich mit dem Kommunikationsmodell „Vier Seiten einer Nachricht“, wie bestehende Konflikte konstruktiv aufgegriffen und verstanden werden können. Weiterhin setzen sie sich mit den verschiedenen Rollen auseinander, die Führungskräfte in einer Konfliktsituation unterscheiden können müssen.
- ... In praktischen Rollenspielen in absoluter Dunkelheit erleben die Teilnehmer als Führungskraft intensiv, wie sie Einfluss darauf nehmen können, Konflikte sinnvoll zu klären oder zu verschärfen. Durch die Konzentration ihrer Wahrnehmungssinne auf das Hören steigern sie gleichzeitig ihre Empathie.
- ... Als nächstes erarbeiten sich die Teilnehmer für die verschiedenen Konflikte Gesprächsleitfäden mit Regiehinweisen, die sich aus den zuvor gewonnenen Erkenntnissen zusammensetzen und üben derartige Konfliktgespräche unter Supervision und kollegialer Beratung.

The logo for Avacon, featuring the word 'avacon' in a bold, lowercase, sans-serif font. The 'a' is blue, and the rest of the letters are green.

### Resultat:

„Durch meine Seminarteilnahme wurde mir deutlich, wie viele Konflikte im Führungsalltag auf mich zukommen können und kann sie jetzt viel aufmerksamer sortieren. Durch die Übungen im Dunkeln konzentriere ich mich jetzt im Gespräch mit Mitarbeitern viel mehr nicht nur auf ihre Worte, sondern auch auf deren Betonung und das nonverbale Verhalten. Dadurch, dass wir uns als Teilnehmer selbst Gesprächsleitfäden erarbeiten konnten, indem wir das zuvor Erfahrene berücksichtigten, fühlte ich mich den Konflikten bei den Gesprächsübungen hinterher und jetzt im Führungsalltag viel besser gewachsen.“

**Undine Gleie, Teamleiterin Finanzwirtschaft**

Menschen machen Organisationen erfolgreich.

## Strategie. Kultur. Führung.

Wir, von Studnitz Management Consultants, sind seit über 15 Jahren für Auftraggeber aus Wirtschaft und öffentlicher Verwaltung tätig. Unser Ziel ist es, gemeinsam mit Ihnen für nachhaltig positive und wirtschaftlich erfolgreiche Veränderung in Ihrer Organisation zu sorgen. Durch individuell zugeschnittene Lösungen für Ihre jeweiligen Herausforderungen oder Anliegen. Im Kern geht es hierbei um das Entstehen eines verständlichen Zielbilds, um die daraus abgeleitete Strategie und eine Unternehmenskultur, in der Leistung und Motivation aus sich heraus wachsen. Die größten Hebel hierbei haben die Führungskräfte.

### Was uns unterscheidet:

**Erfahrung.** Niemand kennt die Organisation besser als die Menschen, die dort arbeiten. Wir bringen daher nicht nur langjähriges Know-how, sondern auch das erforderliche Fingerspitzengefühl mit.

**Aufrichtige Neugier.** Wir starten mit Offenheit und Begeisterung in jedes neue Projekt! Daher gibt es bei uns keine Standardkonzepte, sondern stets maßgeschneiderte Ansätze und inspirierende Settings.

**Augenmaß.** Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst und legen daher Wert auf realistische Lösungen – aber auch deren konsequente Umsetzung im Transfer.

**Klare Orientierung.** Indem wir verschiedene Sichtweisen und Interessen zusammenbringen, schärfen wir im Dialog den Blick für das Wesentliche. Das Ergebnis sind konkrete Zielbilder, stringente und gemeinsam getragene Strategien, eine gelebte dazu passende Kultur und wirksame Führungskräfte, die den Herausforderungen wirksam und kompetent gewachsen sind.

**Herz.** Unser Business ist People Business. Eine ehrliche, wertschätzende und verständnisvolle Zusammenarbeit von Mensch zu Mensch ist uns wichtig – und die Basis, um auch in schwierigen Situationen konstruktiv zu agieren.

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](mailto:info@vsmc-online.de)  
Web. [www.vsmc-online.de](http://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](http://www.hochzwei.de)