



ViaMedia AG
 Personalwerbung auf demoskopischer Basis
 Personalberatung für Fach- und Führungskräfte
 Karriereberatung, Vermittlung
 Markt- und Motivforschung
 Know-how-Sicherung



Die Personalbotschafter

„Als neutrale Botschafter stellen wir den Kontakt zu den passenden Fachkräften her“



Der Entschluß in ein neues Unternehmen zu wechseln, hängt für viele Bewerber vom Klären wichtiger Details im Vorfeld einer Bewerbung ab. Qualifizierte Kandidaten wünschen sich daher Diskretion, bevor sie sich durch eine Bewerbung outen. Als neutrale Personalbotschafter sind wir in der vorteilhaften Lage, passende Fachkräfte und favorisierte Personen in ihrem Vorhaben zu bestärken, den Sprung in eine neue Stelle zu wagen.



Als firmenunabhängige Ansprechpartner stehen wir den interessierten Personen an sieben Tagen in der Woche – auch außerhalb der Bürozeiten – bis 22 Uhr jederzeit zur Verfügung.



Um mit den richtigen Kandidaten ins Gespräch zu kommen, müssen Stellenausschreibungen den Nerv der Leute treffen. Darum sprechen wir in den Anzeigen gezielt die Motive an, die einen potenziellen Wechsel bei den Gesuchten auslösen.



Umfragen aus der Motivforschung helfen uns dabei, die Botschaft und Einschaltung der Inserate so zielgruppengenau abzustimmen, dass sie ein qualifiziertes Bewerberecht auslösen.



Kurzum, man muss die Erwartungen der Gesuchten treffen. Übliche Formulierungen sind meist abgegriffen und nichtssagend. Und mit Schlagworthülsen gewinnt man heute keinen Pokal.

Motivbasiertes Vorgehen macht die Personalsuche erfolgreich
 „Die richtige Vorgehensweise setzt verlässliche Informationen voraus. Ungewissheiten beginnen aber oft schon bei der Wahl der geeigneten Suchmethode.“

1. Wie ermittelt man die Gesuchten? Auf welchen Weg lassen sich die besten Talente finden? Wo lassen sich die besten einstellen? Wie bringt man den besten Kandidaten zum Vorschein? Wie kann man die besten Talente finden? Wie kann man die besten Talente finden? Wie kann man die besten Talente finden?	Die Lösung: Zielgruppen in der Zielgruppe Mit nachvollziehbaren und gut definierten Zielgruppen mit modernsten Methoden der Datenanalyse und besten Wegen der Rekrutierung an relevanten Stellen zu kommen und sie dort zu finden. Die besten Talente finden und sie zu gewinnen. Die besten Talente finden und sie zu gewinnen. Die besten Talente finden und sie zu gewinnen.
2. Wie informiert man Bewerber? Wie informiert man Bewerber, die sich für eine Stelle für ein Unternehmen interessieren? Wie informiert man Bewerber, die sich für eine Stelle für ein Unternehmen interessieren? Wie informiert man Bewerber, die sich für eine Stelle für ein Unternehmen interessieren?	Die Lösung: Unabhängige Berater und die richtigen Botschafter Auch Unternehmen werden nicht immer eine Personalbeschaffung durchführen. Die besten Talente finden und sie zu gewinnen. Die besten Talente finden und sie zu gewinnen. Die besten Talente finden und sie zu gewinnen.
3. Wie ermittelt man die Fähigkeiten? Wie ermittelt man die Fähigkeiten der Bewerber? Wie ermittelt man die Fähigkeiten der Bewerber? Wie ermittelt man die Fähigkeiten der Bewerber?	Die Lösung: Wie führen die Gespräche und überlegen Ihnen die Kandidaten zum richtigen Zeitpunkt - natürlich entsprechend vorbereitet. Zusätzlich können wir die Gespräche auf modernen Ebenen, wie zum Beispiel via Video, durchführen. Die besten Talente finden und sie zu gewinnen. Die besten Talente finden und sie zu gewinnen. Die besten Talente finden und sie zu gewinnen.
4. Wie trifft man die richtige Auswahl? Wie trifft man die richtige Auswahl der Bewerber? Wie trifft man die richtige Auswahl der Bewerber? Wie trifft man die richtige Auswahl der Bewerber?	Die Lösung: Wie die geeigneten Bewerberqualitäten können wir wir Tätigkeit, verbunden mit den Bewerber, prüfen Ihre Fähigkeiten und Schichten auf. Die besten Talente finden und sie zu gewinnen. Die besten Talente finden und sie zu gewinnen. Die besten Talente finden und sie zu gewinnen.
5. Wie ermittelt man die Gehälter? Wie ermittelt man die Gehälter der Bewerber? Wie ermittelt man die Gehälter der Bewerber? Wie ermittelt man die Gehälter der Bewerber?	Die Lösung: Wie führen solche Fragen und stimmen die Gehälter ab Die besten Talente finden und sie zu gewinnen. Die besten Talente finden und sie zu gewinnen. Die besten Talente finden und sie zu gewinnen.
6. Wie verhandelt man Verträge? Wie verhandelt man Verträge der Bewerber? Wie verhandelt man Verträge der Bewerber? Wie verhandelt man Verträge der Bewerber?	Die Lösung: Unabhängige Berater und diplomatische Verhandlung Die besten Talente finden und sie zu gewinnen. Die besten Talente finden und sie zu gewinnen. Die besten Talente finden und sie zu gewinnen.

Motivbasiertes Vorgehen

Mehr darüber finden Sie im Anhang unter „Motivbasiertes Vorgehen garantiert Recruitingenerfolge“ oder gehen Sie einfach online www.viamedia-ag.com Bei Fragen wenden Sie sich an Peter Trappe unter Telefon 0711-6772203 oder p.trappe@viamedia-ag.com – oder benutzen Sie das Dialog-Portal.

Mit freundlichen Grüßen
 Peter Trappe
 ViaMedia AG – Die Personalbotschafter

DIALOG
 für Ihre
 Personalanfrage und
 Mitarbeitersuche
Info@viamedia-ag.com

Motivbasiertes Vorgehen macht die Personalsuche erfolgreich

„Die richtige Vorgehensweise setzt verlässliche Informationen voraus. Ungewissheiten beginnen aber oft schon bei der Wahl der geeigneten Suchmethode.“

1: Wie erreicht man die Gesuchten?

Auf welchem Weg lassen sich die wirklich guten Kräfte am besten erreichen? Wie erzeugt man den besten Eindruck? Und wie kommt man mit den passenden Leuten ins Gespräch?

Die Lösung: Umfragen in der Zielgruppe

Wir recherchieren vor jeder Suchaktion mit modernsten Methoden der Demoskopie, auf welchem Wege die Zielpersonen am ehesten erreichbar sind. Und weil wir diese individuell befragen, finden wir noch mehr heraus. Zum Beispiel: Was motiviert die Leute für einen Wechsel. Welche Überlegungen spielen bei ihnen eine Rolle. Was wollen die Gesuchten? Welche Perspektiven suchen sie. In welchen Medien informieren sie sich und was wollen sie erfahren. Mit maßgeschneiderten Botschaften sprechen wir so ganz gezielt die richtigen Dinge an und bringen die „Qualifizierten“ zum Reagieren.

2: Wie informiert man Bewerber?

Wie informiert man Personen, die sich nicht outen wollen, bevor nicht geklärt ist, ob die Stelle für sie wirklich in Frage kommt. Niemand möchte sich und seine jetzige Position grundlos gefährden.

Die Lösung: Unabhängige Berater und ein diskreter Bewerberservice

Auch Unternehmen wollen nicht immer eine Personalentscheidung öffentlich machen und wünschen sich daher oft eine neutrale Ausschreibung. Als firmenunabhängige Berater können wir für beide Seiten vertraulich agieren. Den neugierigen Anrufer mit vorsichtig angedeutetem Interesse können wir so diskret mit geeigneten Informationen versorgen. Wir sind in der Lage, dieses Interesse zu festigen und den Wunsch nach einem Wechsel herbeizuführen, ohne dass von der einen oder anderen Seite zu viel preisgegeben werden muss.

3: Wie erreicht man Verbindlichkeit?

Wo führt man Gespräche mit Leuten, die neugierig anfragen, sich aber noch nicht zu einem Wechsel veranlasst sehen? Wie findet man zu diesen einen verbindlichen Zugang?

Die Lösung: Wir führen alle Gespräche und übergeben Ihnen die Kandidaten zum richtigen Zeitpunkt – natürlich entsprechend vorbereitet.

Zunächst führen wir alle Gespräche auf neutralem Boden, wo sich niemand zu etwas verpflichtet fühlen muss. Denn zu keiner Zeit darf das Gefühl aufkommen, dass die eine oder andere Seite genötigt sein könnte, irgendwelche Vorteile oder Positionen vorzeitig preisgeben zu müssen.

4: Wie trifft man die richtige Auswahl?

Woran erkennt man die Qualitäten eines Bewerbers? Wie führt man ein Interview zielgerichtet? Was darf man fragen und was nicht? Wie kann man dennoch einen Blick hinter die Selbstdarstellung eines Bewerbers werfen?

Die Lösung: Um die geeigneten Bewerberqualitäten kümmern wir uns

Täglich verhandeln wir mit Bewerbern, spüren ihre Stärken und Schwächen auf. Da wir firmenunabhängig agieren können, kommunizieren wir anders, hören wir anders zu und stellen wir andere Fragen. Das Fachwissen eines Bewerber lässt sich anhand seiner Laufbahn und in gemeinsamen Gesprächen mit Fachleuten ermitteln. Aufgabenstellungen unterstützen die Entscheidungsfindung. Doch für die Charaktereigenschaften gibt es keine Lebensläufe. Besitzt die Person wirklich die gewünschten Qualitäten? Wird sie sich in die Stelle gut einfügen? Immer geht es um das Potenzial und ob die Leute die Erwartungen erfüllen werden.

5: Wie erörtert man das Gehalt?

Wie führt man Gehaltsverhandlungen ohne ins Fettnäpfchen zu treten oder jemanden vor den Kopf zu stoßen?

Die Lösung: Wir klären solche Fragen und stimmen sie in Ihrem Sinne ab

Dank unserer neutralen Beziehung zu dem Kandidaten sind wir in der Lage, gerade die heiklen Punkte vorab zu klären, wenn sich die Vorstellungen noch nicht ganz decken, ohne dass eine Seite ihr Gesicht verliert.

6: Wie verhandelt man Verträge?

Wie verhandelt man Arbeitsverträge, so daß beide Seiten sich leicht einig werden?

Die Lösung: Unabhängige Berater und diplomatische Verhandlung

Als erfahrene Verhandlungspartner greifen wir alle Einwände rechtzeitig auf und führen die Interessen beider Seiten geschickt zusammen.

ViaMedia
Die Personalbotschafter

Firma:

Name:

Straße:

PLZ/Ort:

Tel.:

COUPON per Fax an 0711 677 27 29

- Ich hätte gerne mehr Informationen
- Was schließt Ihr neutraler Bewerberservice bis 22 h / 7 Tage / Wo ein?
- Wie sieht Ihre Entlastung bei der Bewerberauswahl aus?
- Was kostet Ihre Personalberatung (Teil-/Vollservice)?
- Ich beabsichtige eine Personalsuche. Rufen Sie mich bitte an.

ViaMedia AG
Postfach 750 301 · 70603 Stuttgart
Hagäckerstraße 4 · 73760 Ostfildern
E-Mail: info@viamedia-ag.com
www.viamedia-ag.com

Büro Stuttgart: Tel. 0711-677 22 03
Fax 0711-677 27 29

Büro München: Tel. 089-81 33 98 07
Fax 089-81 33 98 08