Digilents

Wir besetzen die Schlüsselpositionen der digitalen Wirtschaft

www.digilents.com

Inhaltsverzeichnis

Digilents

1 **Über Digilents**
Wie wir arbeiten / Unser Leistungsspektrum / Ausgewählte Branchen & Referenzen

2 **Executive Search**
Führungskräfte und C-Level Positionen aus unserem Executive-Netzwerk für Ihr Unternehmen

3 **Premium Search**
Besetzung Ihrer Vakanz mit Unterstützung durch unser tiefgehendes Rollenverständnis

4 **Digitale Beiräte**
Strategische Ergänzung ihrer Beiratsgremien durch digitale Kernkompetenzen

5 **Digilents Experts Services**
Temporärer Zugriff auf Interim-Manager, Business Enforcement Teams und Freelance-Experten

6 **HR-Consulting & Eignungsdiagnostik**
Talent Capability Evaluation und Persönlichkeitsdiagnostik

7 **Case Studies**
Ausgewählte Projektreferenzen und Kundenstimmen

8 **Ihre persönlichen Ansprechpartner**
Langjährige Branchenerfahrung des Managements und der Beiräte im Recruiting von Top-Talenten

© Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

Was uns auszeichnet

Exklusivstes Kandidatennetzwerk an digitalen Talenten im DACH-Raum

- **Exklusivstes Kandidatennetzwerk** im DACH-Raum von digitalen Talenten (sog. „Digi-lents“) im Bereich E-Commerce und Digitalisierung
- **Langfristige Begleitung** der Digilents zur Sicherstellung der Pflege und Gewinnung der besten Talente für unser Netzwerk
- Zugang zu **exklusiven Executive High Potentials** u.a. mit beruflichem Hintergrund aus Top-Tier Strategieberatungen und/oder Hyper-Growth Startups
- **Tiefgehendes Know-how** hinsichtlich der Anforderungen an die Rolle und tiefgehendes Digitalisierungs-Know-how durch enge Verzahnung mit der Strategieberatung FOSTEC & Company
- Erfahrung im Aufbau von **High-Performance Organisationen** und Teams sowie aktives Coaching, Training und Beratung unserer Talente
- **Breite Branchenexpertise** für Digital Talents und Referenzzugänge über weitverzweigtes Partnernetzwerk

 © Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

Digilents - Branchen

Umfangreiche Branchenexpertise und Projekthistorie

Konsumgüter

Food & Nutrition

(OTC-) Pharma

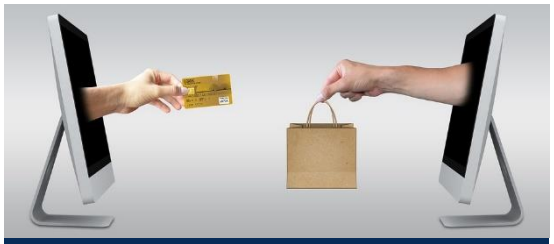
(Elektro-) Werkzeuge

Haus & Garten

Fashion

Private Equity & Consulting

Digital-Agenturen



Handel

 © Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

Ausgewählte Referenzen

Weitreichende Branchenexpertise bei Herstellern und Dienstleistern

Digilents

(RETAIL) BRANDS B2C

ACCO BRANDS
ABUS
BIOVEGAN
BURG WÄCHTER
BVB 09
BLACK+DECKER
COMPO
FC BAYERN MÜNCHEN
ESCADA
Fissler
delica
FACKELMANN
LLOYD
MERA
FISKARS
LEONARDO
KS TOOLS
WELEDA
Husqvarna Group
GARDENA
LEITZ
KLINGSPOR
Electrostar
ratioform
RECARO
rotho
metabo
FESTOOL
OSRAM
SCHIESSER
Steinhoff International Holdings Ltd
STABILO
Samsonite
SIDROGA
Thomas Sabo
Villeroy & Boch

RETAILER

ATU
ao.com
BERLIN BRANDS GROUP
babywalz
feelgood SHOP
GÖRTZ
DOUGLAS
lampenwelt.de
hagebau
INTERNETSTORES
HABERKORN
idealo
OBI

(RETAIL) BRANDS B2B

AVM
kip
MANN+HUMMEL
LAPP
essity
RECTICEL
SPAX
TTI
GROHE
KNIPEX
nexmart Simply eBusiness
KW COMMERCE
uvex
Bauknecht
ARROWHEAD ENGINEERED PRODUCTS
factor-a part of DEPT
BERNER
Alcon
NWD
NEUMANN & WOLFF KALENDERVERLAG

PRIVATE EQUITY & CONSULTING

AURELIUS
BIONEXX
EY
econy
Finexx UNTERNEHMENSBETEILIGUNGEN
FOSTEC & COMPANY
Etribes
Stern Stewart & Co.
Mercedes-Benz Consulting
Bregal Private Equity Partners
PARKLANE CAPITAL
digital dna

© Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

Digilents in Zahlen

Mehr als 1.500 erfolgreiche Vermittlungen seit Unternehmensgründung

 # 1
Netzwerk in der DACH-Region

25.000
Kandidaten in unserem exklusiven Netzwerk

> 90%
Zufriedenheitsquote unserer Kunden

> 1.500
Seit 2013 erfolgreich mit über 1.500 Vermittlungen

FOSTEC & COMPANY
GOLD PARTNER

F&C Kooperations-Partner-Netzwerk

> 25+
Jahre Branchenerfahrung des Managements

 © Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

Das Digilents Leistungsportfolio

Lösungen für die Herausforderungen von Heute und Morgen

I EXECUTIVE SEARCH

Erfahrene C-Level Positionen und Führungskräfte

- Exklusives Executive-Kandidaten-netzwerk mit ausgewiesenen Experten
- Detailliertes fachliches Kandidaten-Screening
- Sicherstellung von kulturellem Fit und erforderlichen Soft-Skills
- Zugang zu Referenzen der Kandidaten
- Ganzheitliches Management des Bewerbungsprozesses
- Persönlichkeitstest und CV-Diagnostik (optional)

Erfahrene Führungskräfte auf Top-Niveau

II PREMIUM SEARCH

Fachkräfte und Experten für Ihr digitales Geschäft

- Exklusives Spezialisten-Netzwerk an digitalen Talenten (Digi-lents)
- Rollenspezifische adaptierte Vorgehensweise beim Search
- Detailliertes fachliches Kandidaten-Screening
- Sicherstellung von kulturellem Fit und erforderlichen Soft-Skills

Dauerhafte Besetzung ihrer Vakanzen mit Top-Talenten

III DIGITALE BEIRÄTE

Erfahrene Beiräte mit umfang-reicher Digitalkompetenz

- Exklusives Netzwerk erfahrener Beiräte
- Individuelle Beratung bezüglich relevanter Digitalkompetenzen
- Umfangreiches fachliches Screening der Kandidaten
- Ganzheitliche Betreuung des Interview-Prozesses
- Enge Begleitung des Onboarding-Prozesses bei unseren Mandanten

Nachweisbare Digitalkompetenz für ihre Beiratsgremien

IV EXPERTS

Interim-Manager

- Hohe Kompetenz
- Bestätigter Track Record
- Executive-Level Niveau

Freelance - Vermittlung

- Umfangreiches exklusives Expertennetzwerk
- Projektbasierte Vermittlung

Business Enforcement Teams

- Realisierung von Umsatz- und Wachstumspotenzialen
- Entlastung bei Fixkosten
- Saisonale / Projekt Task Forces

Temporäre Besetzung mit Experten & Interim-Managern

V HR CONSULTING

Support bei der Identifikation von Talent Capabilities

Persönlichkeitsdiagnostik

- Detaillierte Prüfung des persönlichen Fit eines Kandidaten
- Psychologische Eignungsdiagnostik (z.B. Big Five, Dark-Triad, etc.)
- Aufdecken potenzieller Risikofaktoren und Minimierung des Risikos von Fehlbesetzungen

Talent Capability Evaluation

- Identifikation und Abgleich von Skills und Kompetenzen
- Aufdeckung von Handlungsbedarf bzgl. personeller Veränderungen
- Strategische Vorbereitung von Teams und Unternehmensbereichen auf neue Herausforderungen

 © Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

Inhaltsverzeichnis

Digilents

1 **Über Digilents**
Wie wir arbeiten / Unser Leistungsspektrum / Ausgewählte Branchen & Referenzen

2 **Executive Search**
Führungskräfte und C-Level Positionen aus unserem Executive-Netzwerk für Ihr Unternehmen

3 **Premium Search**
Besetzung Ihrer Vakanz mit Unterstützung durch unser tiefgehendes Rollenverständnis

4 **Digitale Beiräte**
Strategische Ergänzung ihrer Beiratsgremien durch digitale Kernkompetenzen

5 **Digilents Experts Services**
Temporärer Zugriff auf Interim-Manager, Business Enforcement Teams und Freelance-Experten

6 **HR-Consulting & Eignungsdiagnostik**
Talent Capability Evaluation und Persönlichkeitsdiagnostik

7 **Case Studies**
Ausgewählte Projektreferenzen und Kundenstimmen

8 **Ihre persönlichen Ansprechpartner**
Langjährige Branchenerfahrung des Managements und der Beiräte im Recruiting von Top-Talenten

© Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

Executive Search // I/V
Auf einen Blick

Digilents

FEATURES

- Search in exklusivem Digilents-Netzwerk erfahrener C-Level Manager und High Potentials.
- Spezifikation anhand messbarer pers.- und fachlicher Erfolgskriterien.
- Nachweisbare Track Records und überprüfte Reputation
- Maßgeschneiderter, kundenspezifischer Prozess

ANSPRACHE

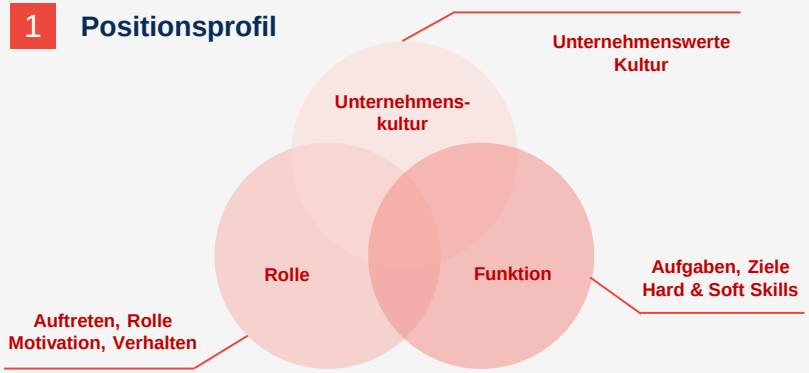
- Chief Executive Officer (CEO)
- Chief Financial Officer (CFO)
- Chief Sales Officer (CSO)
- Chief Restructuring Officer (CRO)
- Chief Marketing Officer (CMO)
- Chief Digital Officer (CMO)
- Chief Human Resources Officer (CHRO)
- Director of / VP/ Senior VP

AUFTRAGGEBER

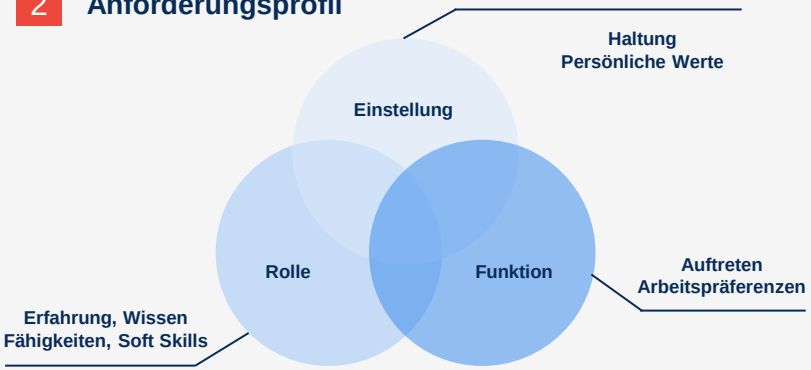
- Shareholder
- Aufsichtsräte
- Private Equity
- Banken / Funds
- ..

EXCELLENCE PROZESS

1 Positionsprofil



2 Anforderungsprofil



3 Zugang zu Executive Profilen

Executive Search // II/V

Unsere Mission: Verschmelzung von Unternehmens- und Kandidaten-DNA

Organisations- und Positionsprofil

Anforderungsprofil an Kandidaten

Positionsanforderung

- Klärung aktuelle und zukünftige Herausforderungen
- Erarbeitung erforderlicher Expertise
- Ermittlung persönlicher & charakterlicher Anforderungen
- Kurz- mittel- und langfristige Aufgabenstellungen

Unternehmenskultur

- Leitbild des Unternehmens
- Kurz- mittel- und langfristige Strategie
- Rollenklärung Management
- Gewünschter Führungsstil

Individuelles Organisations- und Anforderungsprofil als Grundlage für die Kandidatensuche

Fachliche Anforderungen

- Erforderliche Expertise
- Notwendige Erfahrung
- Fachliche Schwerpunkte
- Branchen-/ Unternehmenszielliste

Pers. Anforderungen

- Charakterliche Anforderungen
- Persönlichkeitsdimensionen Kandidat
- Klärung Rahmenbedingungen

 © Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

Executive Search // III/V

Digilents

Phasenschritte und Candidate-Journey entlang des Besetzungsprozesses

Phasenschritte

EXECUTIVE SEARCH KANDIDATENSUCHE UND CANDIDATE JOURNEY

1 Briefing & Workshop

Leistungen

- Entwicklung & Ein-ordnung des Stellen-profils innerhalb der Unternehmens-Strategie
- Erarbeitung Suchprofile mit fachlichen und persönlichen Anforderungen
- Bewertung der Erfolgspotenziale & Risiken
- Terminierung der Regelkommunikation
- Festlegung des Projektteam

2 Suchstrategie & Ansprache

- Erstellung von Zielfirmenlisten
- Entwicklung von Such-, Ansprache- und Besetzungs-strategie
- Aktivierung des Digilents Partner-Netzwerks
- Kandidatenansprache im Digilents Executive Netzwerk, sowie Active-Search auf bis zu 12 Kanälen
- Wöchentliche Executive Reports & Updates

3 Qualifizierung der Kandidaten

- Verdichtung des Kandidatenpools
- Executive Skill Check
- Referenzgespräche
- Sicherstellung der Qualifikation und Eignung
- Wöchentliche Executive Reports & Updates

OPTIONAL

- Eignungsdiagnostik des Persönlichkeits-profils
- Beurteilung kultureller Fit durch verifizierte Test-verfahren

4 Vorstellung der Kandidaten

- Präsentation der Kandidatenprofile
- Evaluation Chancen / Risiken
- Sicherstellen des Termin-Managements
- Betreuung der Kandidaten
- Mediation im Bewerbungsprozess

5 Aktive Prozessbetreuung

- Management des kurzzyklischen Bewerbungs-prozesses und der Candidate Journey
- Auswertung & Bewertung der Eignungsdiagnostik
- Lösung potenzieller Konfliktfelder
- Begleitung von Vertrags-verhandlungen

6 Projekt-abschluss

- Ergebnispräsentation mit Projektergebnis, Key Learnings

OPTIONAL

- Begleitung des Onboardings

© Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

Executive Search // IV/V

Besetzungsprozess hinsichtlich der Phasen und der Zeitleiste

	PHASE 1 BRIEFING, RESEARCH & ANSPRACHE				PHASE 2 QUALIFIZIERUNG & VORSTELLUNG				PHASE 3 VERTRAGSVERHANDLUNG & ABSCHLUSS			
Woche	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**
Digilents	Briefing-Workshop	Kandidatenauswahl Ansprache des Kandidatenpools			Mehrstufige Qualifizierung der Kandidaten		Vorstellung Kandidaten-profile	Support Interview und ggf. Fallstudie Vertragsverhandlungen				Projekt-abschluss
		Wöchentliche Regelkommunikation und kontinuierliches Reporting / Status-Updates										
MANDANTENSEITE	Briefing-Workshop	Wöchentliche Regelkommunikation und kontinuierliches Reporting / Status-Updates										Projekt-abschluss
						Priorisierung der Kandidaten Terminfindung Interviews		Interviews Ggf. Case Studies		Vertragsverhandlungen Mandant		

© Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

Executive Search // V/V

Zusatzleistungen hinsichtlich der Eignungsdiagnostik von Führungskräften

TALENT CAPABILITY EVALUATION

Zielsetzung

- Identifikation von Skills und Kompetenzen
- Aufdeckung von Handlungsbedarf bezüglich personeller Veränderungen

Vorgehen

- Screening vorhandener Kompetenzen durch systematische quantitative und qualitative Verfahren
- Kompetenzmodell, welches an Anforderungen der Digitalwirtschaft angepasst ist

Nutzen

- Sicherung der Leistungsfähigkeit der Neueinstellung
- Strategische Vorbereitung von Teams und Unternehmensbereiche auf neue Herausforderungen

PERSÖNLICHKEITSDIAGNOSTIK

Zielsetzung

- Detaillierte Prüfung des persönlichen Fit eines Kandidaten
- Aufdecken potenzieller Risikofaktoren

Vorgehen

- Erfassung des Analysebedarfs des Mandanten
- Durchführung Psychologische Eignungsdiagnostik (z.B. Big Five, Dark-Triad, etc.)
- Erstellung von Kandidatenprofil und Handlungsempfehlungen

Nutzen

- Sicherstellung eines optimalen Fit zwischen Kandidat und Organisation
- Minimierung des Risikos von Fehlbesetzungen

 © Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

Inhaltsverzeichnis

Digilents

1 **Über Digilents**
Wie wir arbeiten / Unser Leistungsspektrum / Ausgewählte Branchen & Referenzen

2 **Executive Search**
Führungskräfte und C-Level Positionen aus unserem Executive-Netzwerk für Ihr Unternehmen

3 **Premium Search**
Besetzung Ihrer Vakanz mit Unterstützung durch unser tiefgehendes Rollenverständnis

4 **Digitale Beiräte**
Strategische Ergänzung ihrer Beiratsgremien durch digitale Kernkompetenzen

5 **Digilents Experts Services**
Temporärer Zugriff auf Interim-Manager, Business Enforcement Teams und Freelance-Experten

6 **HR-Consulting & Eignungsdiagnostik**
Talent Capability Evaluation und Persönlichkeitsdiagnostik

7 **Case Studies**
Ausgewählte Projektreferenzen und Kundenstimmen

8 **Ihre persönlichen Ansprechpartner**
Langjährige Branchenerfahrung des Managements und der Beiräte im Recruiting von Top-Talenten

© Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

Premium Search // I/III
Auf einen Blick

Digilents

FEATURES

- Search in exklusivem Digilents Partnernetzwerk.
- Ausgewiesene Fachleute mit entsprechenden Referenzen.
- Skill Check durch Digilents Experten
- Maßgeschneiderter, kundenspezifischer Prozess

ANSPRACHE

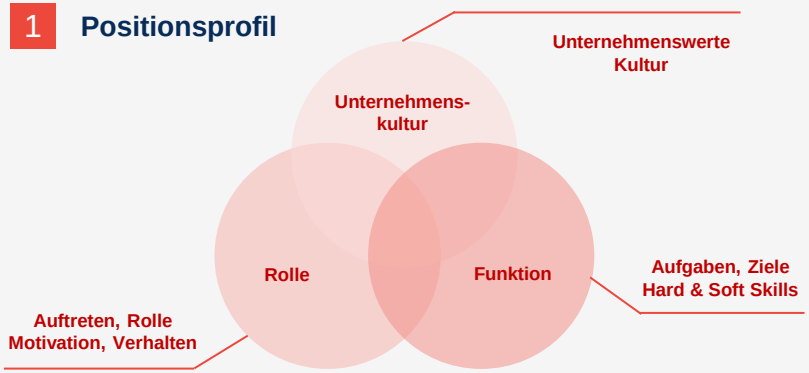
- E-Commerce Manager
- Online Marketing Manager
- Performance Marketing Manager
- Product Data Manager
- Sales Manager
- Product Manager
- Key Account Manager

AUFTRAGGEBER

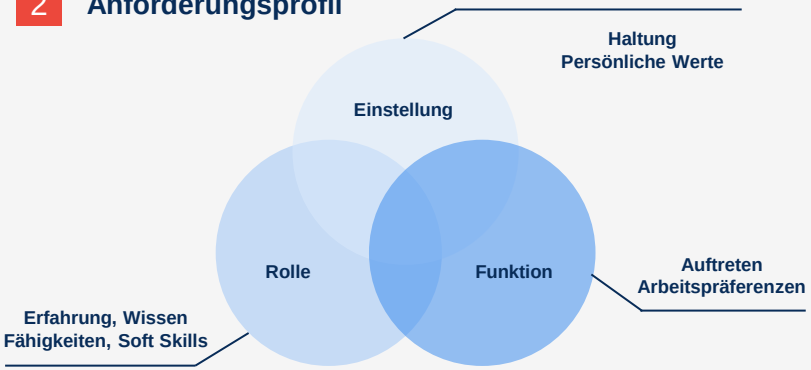
- C-Level und Geschäftsführer
- (VP) Führungskräfte aus Vertrieb, Marketing, E-Commerce und IT
- Business Development
- HR

EXCELLENCE PROZESS

1 Positionsprofil



2 Anforderungsprofil



3 Zugang zu Fachexperten-Profilen

Premium Search // II/III

Digilents

Phasenschritte und Candidate-Journey entlang des Besetzungsprozesses

PREMIUM SEARCH KANDIDATENSUCHE UND CANDIDATE JOURNEY

1 Briefing & Workshop

Leistungen

- Definition des Stellenprofils
- Erarbeitung Suchprofile mit fachlichen und persönlichen Anforderungen
- Ggf. Erarbeitung persönlicher Anforderungen
- Terminierung Regelkommunikation
- Festlegung Projektteam

2 Suchstrategie & Ansprache

Leistungen

- Festlegung der Zielfirmen
- Detaillierte Marktrecherche
- Vorselektion
- Kandidatenansprache im Digilents Executive Netzwerk, sowie Active-Search auf bis zu 6 Kanälen
- Wöchentliches Reporting

3 Qualifizierung der Kandidaten

Leistungen

- Verdichten des Kandidatenpools
- Skill Check
- Sicherstellung Qualifikation und Eignung
- Wöchentliches Reporting

OPTIONAL

- Eignungsdiagnostik des Persönlichkeits-profils
- Beurteilung kultureller Fit durch verifizierte Test-verfahren

4 Vorstellung der Kandidaten

Leistungen

- Präsentation der Kandidatenprofile
- Management des Bewerbungs-prozesses
- Betreuung der Kandidaten
- Sicherstellen des Terminmanagements

5 Aktive Prozessbetreuung

Leistungen

- Kandidatenbetreuung
- Ggf. Referenz-einholung
- Management des kurzzyklischen Bewerbungs-prozesses
- Lösung potenzieller Konfliktfelder

6 Projekt-abschluss

Leistungen

- Ergebnispräsentation mit Projektergebnis, Key Learnings

OPTIONAL

- Begleitung des Onboardings

© Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

Premium Search // III/III

Besetzungsprozess hinsichtlich der Phasen und der Zeitleiste

	PHASE 1 BRIEFING, RESEARCH & ANSPRACHE				PHASE 2 QUALIFIZIERUNG & VORSTELLUNG				PHASE 3 VERTRAGSVERHANDLUNG & ABSCHLUSS			
Woche	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**
Digilents	Briefing-Workshop	Search Ansprache des Kandidatenpools Qualifizierung der Kandidaten					Vorstellung Kandidaten-profile	Support Interview und ggf. Fallstudie Vertragsverhandlungen				Projekt-abschluss
		Wöchentliche Regelkommunikation und kontinuierliches Reporting / Status-Updates										
MANDANTENSEITE	Briefing-Workshop	Wöchentliche Regelkommunikation und kontinuierliches Reporting / Status-Updates										
							Priori-sierung der Kandidaten Termin-findung Interviews	Interviews Ggf. Case Studies	Vertragsverhandlungen Mandant			Projekt-abschluss

© Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

Inhaltsverzeichnis

Digilents

1 **Über Digilents**
Wie wir arbeiten / Unser Leistungsspektrum / Ausgewählte Branchen & Referenzen

2 **Executive Search**
Führungskräfte und C-Level Positionen aus unserem Executive-Netzwerk für Ihr Unternehmen

3 **Premium Search**
Besetzung Ihrer Vakanz mit Unterstützung durch unser tiefgehendes Rollenverständnis

4 **Digitale Beiräte**
Strategische Ergänzung ihrer Beiratsgremien durch digitale Kernkompetenzen

5 **Digilents Experts Services**
Temporärer Zugriff auf Interim-Manager, Business Enforcement Teams und Freelance-Experten

6 **HR-Consulting & Eignungsdiagnostik**
Talent Capability Evaluation und Persönlichkeitsdiagnostik

7 **Case Studies**
Ausgewählte Projektreferenzen und Kundenstimmen

8 **Ihre persönlichen Ansprechpartner**
Langjährige Branchenerfahrung des Managements und der Beiräte im Recruiting von Top-Talenten

© Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

Digitale Beiräte // I/V
Auf einen Blick

Digilents

FEATURES

- Search in exklusivem Digilents-Netzwerk ausgewählter Digitalisierungsexperten
- Spezifikation anhand messbarer pers.- und fachlicher Erfolgskriterien.
- Nachweisbare Track Records und überprüfte Reputation
- Maßgeschneiderter, kundenspezifischer Prozess

ANSPRACHE

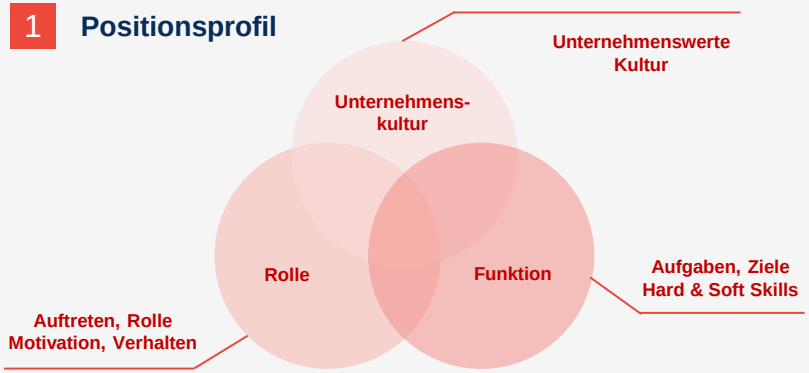
- Chief Executive Officer (CEO)
- Chief Sales Officer (CSO)
- Chief Marketing Officer (CMO)
- Chief Digital Officer (CDO)

AUFTRAGGEBER

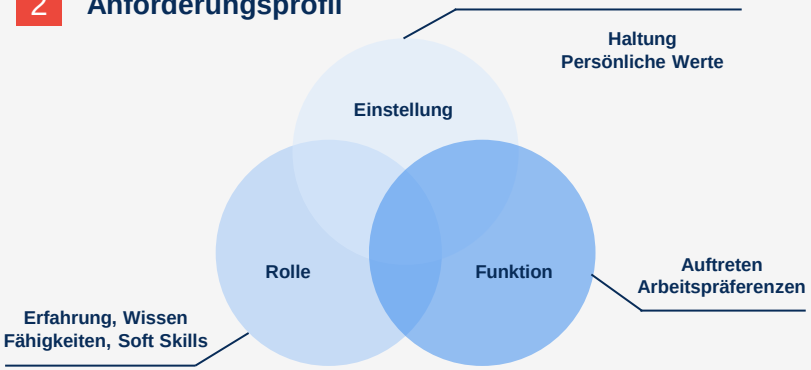
- Shareholder
- Aufsichtsräte
- Private Equity
- Banken / Funds
- ..

EXCELLENCE PROZESS

1 Positionsprofil



2 Anforderungsprofil



3 Zugang zu Executive Profilen

Digitale Beiräte
Kernaufgaben

Um die digitale Kanalverschiebung „zu überleben“, binden Unternehmen zunehmend digitale Beratungsgremien mit externen Experten ein und gründen Start-ups, um ihre eigenen Geschäftsmodelle zu challengen.

Kernaufgaben digitaler Beiräte

I	II	III	IV
Neue Ideen	**Andere Perspektiven**	**Digitale Expertise**	**Sparringspartner**

© Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

Digitale Beiräte // II/V

Digilents

Unsere Mission: Verschmelzung von Unternehmens- und Kandidaten-DNA

Organisations- und Positionsprofil

Anforderungsprofil an Kandidaten

Positionsanforderung

- Klärung aktuelle und zukünftige Herausforderungen
- Erarbeitung erforderlicher Expertise
- Ermittlung persönlicher & charakterlicher Anforderungen
- Kurz- mittel- und langfristige Aufgabenstellungen

Unternehmenskultur

- Leitbild des Unternehmens
- Kurz- mittel- und langfristige Strategie
- Rollenklärung Management
- Gewünschte Fachkompetenz

Individuelles Organisations- und Anforderungsprofil als Grundlage für die Kandidatensuche

Fachliche Anforderungen

- Erforderliche Expertise
- Notwendige Erfahrung
- Fachliche Schwerpunkte
- Branchen-/ Unternehmenszielliste

Pers. Anforderungen

- Charakterliche Anforderungen
- Persönlichkeitsdimensionen Kandidat
- Klärung Rahmenbedingungen

 © Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

Digitale Beiräte // III/V

Phasenschritte und Candidate-Journey entlang des Besetzungsprozesses

Digilents

Phasenschritte

EXECUTIVE SEARCH KANDIDATENSUCHE UND CANDIDATE JOURNEY

1 Briefing & Workshop

Leistungen

- Einordnung des Stellenprofils innerhalb des Beiratsgremiums
- Erarbeitung Suchprofile mit fachlichen und persönlichen Anforderungen
- Terminierung der Regelkommunikation
- Festlegung der Ansprechpartner

2 Suchstrategie & Ansprache

- Entwicklung von Such-, Ansprache- und Besetzungs-strategie
- Aktivierung des Digilents Partner-Netzwerks
- Kandidatenansprache im Digilents Netzwerk
- Wöchentliche Executive Reports & Updates

3 Qualifizierung der Kandidaten

- Verdichtung des Kandidatenpools
- Fundierte Skill Checks
- Referenzgespräche
- Sicherstellung der Qualifikation und Eignung

OPTIONAL

- Eignungsdiagnostik des Persönlichkeits-profils
- Beurteilung kultureller Fit durch verifizierte Test-verfahren

4 Vorstellung der Kandidaten

- Präsentation der Kandidatenprofile
- Sicherstellen des Termin-Managements
- Betreuung der Kandidaten
- Mediation im Auswahlprozess

5 Aktive Prozessbetreuung

- Management der Candidate Journey
- Auswertung & Bewertung der Eignungsdiagnostik
- Lösung potenzieller Konfliktfelder
- Begleitung von Vertrags-verhandlungen

6 Projekt-abschluss

- Ergebnispräsentation mit Projektergebnis, Key Learnings

OPTIONAL (empfohlen)

- Begleitung des Onboardings

© Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

Digitale Beiräte // IV/V

Besetzungsprozess hinsichtlich der Phasen und der Zeitleiste

	PHASE 1 BRIEFING, RESEARCH & ANSPRACHE				PHASE 2 QUALIFIZIERUNG & VORSTELLUNG				PHASE 3 VERTRAGSVERHANDLUNG & ABSCHLUSS			
Woche	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**
Digilents	Briefing-Gespräch	Kandidatenauswahl Ansprache des Kandidatenpools			Mehrstufige Qualifizierung der Kandidaten		Vorstellung Kandidaten-profile	Support Interviewprozess Vertragsverhandlungen				Projekt-abschluss
		Wöchentliche Regelkommunikation und kontinuierliches Reporting / Status-Updates										
MANDANTENSEITE	Briefing-Gespräch	Wöchentliche Regelkommunikation und kontinuierliches Reporting / Status-Updates										Projekt-abschluss
						Priorisierung der Kandidaten Terminfindung Interviews		Interviews		Vertragsverhandlungen Mandant		

© Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

Digitale Beiräte // V/V

Zusatzleistungen hinsichtlich der Eignungsdiagnostik von Beiratskandidaten

TALENT CAPABILITY EVALUATION

Zielsetzung

- Identifikation von Skills und Kompetenzen
- Aufdeckung von Handlungsbedarf bezüglich personeller Veränderungen

Vorgehen

- Screening vorhandener Kompetenzen durch systematische quantitative und qualitative Verfahren
- Kompetenzmodell, welches an Anforderungen der Digitalwirtschaft angepasst ist

Nutzen

- Sicherung der Leistungsfähigkeit der Neueinstellung
- Strategische Vorbereitung von Teams und Unternehmensbereiche auf neue Herausforderungen

PERSÖNLICHKEITSDIAGNOSTIK

Zielsetzung

- Detaillierte Prüfung des persönlichen Fit eines Kandidaten
- Aufdecken potenzieller Risikofaktoren

Vorgehen

- Erfassung des Analysebedarfs des Mandanten
- Durchführung Psychologische Eignungsdiagnostik (z.B. Big Five, Dark-Triad, etc.)
- Erstellung von Kandidatenprofil und Handlungsempfehlungen

Nutzen

- Sicherstellung eines optimalen Fit zwischen Kandidat und Organisation
- Minimierung des Risikos von Fehlbesetzungen

 © Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

Inhaltsverzeichnis

Digilents

1 **Über Digilents**
Wie wir arbeiten / Unser Leistungsspektrum / Ausgewählte Branchen & Referenzen

2 **Executive Search**
Führungskräfte und C-Level Positionen aus unserem Executive-Netzwerk für Ihr Unternehmen

3 **Premium Search**
Besetzung Ihrer Vakanz mit Unterstützung durch unser tiefgehendes Rollenverständnis

4 **Digitale Beiräte**
Strategische Ergänzung ihrer Beiratsgremien durch digitale Kernkompetenzen

5 **Digilents Experts Services**
Temporärer Zugriff auf Interim-Manager, Business Enforcement Teams und Freelance-Experten

6 **HR-Consulting & Eignungsdiagnostik**
Talent Capability Evaluation und Persönlichkeitsdiagnostik

7 **Case Studies**
Ausgewählte Projektreferenzen und Kundenstimmen

8 **Ihre persönlichen Ansprechpartner**
Langjährige Branchenerfahrung des Managements und der Beiräte im Recruiting von Top-Talenten

© Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

Digilents Experts Services // I/II

Auf einen Blick

INTERIM-MANAGER

Führungskräfte mit hoher Führungs-, Digital- & Projektmanagement-kompetenz mit nachweisbarer Erfolgsbilanz

Einsatzgebiete

- Personalausfall auf Führungsebene (teilw. parallel zum Executive Search)
- Projektleitung
- Restrukturierung
- Prozessoptimierung
- Management (Digital + E-Commerce)

BUSINESS ENFORCEMENT TEAMS

Expertisenübergreifende Zusammenstellung schlagkräftiger Projektteams mit passendem Skillset

Einsatzgebiete

- Saisonale Umsatzsteigerungen (Hochsaison)
- Lokal begrenzte oder themenspezifische kurzfristige Problemstellungen

FREELANCE-EXPERTS

Kurzfristig verfügbare Experten mit starkem Kompetenzfokus und weitreichender Erfahrung

Einsatzgebiete

- E-Commerce
- Amazon Commerce
- Digital-Marketing (SEO, SEA, Perf.-Mar.)
- IT-Projektmanagement
- Digital Market
- Product Data Management
- Know-How Transfer

© Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

Digilents Experts Services // II/II

Staffing-Prozess für Freelancer und Interim-Manager

Digilents

TAG 1	TAG 2	TAG 3	AB EINSATZ
Zieldefinition	**Auswahl**	**Vorstellung**	**Support**
▪ Bedarfsermittlung & Zielsetzung ▪ Einordnung in aktuellen Unternehmenskontext ▪ Ableitung des Expert-Profils nach fachlichen, persönlichen und unternehmenskulturellen Anforderungen	▪ Suche und Vorselektion im Digilents-Expertenpool ▪ Qualitäts- u. Kompetenzcheck und Überprüfung des Fit durch Digilents ▪ Durchführung von Interviews inklusive Abklärung verfügbarer Kapazitäten	▪ Präsentation geeigneter Kandidaten ▪ Mandanten-Coaching bei Auswahl ▪ Ggf. Organisation von Referenzcalls ▪ Vertragsabschluss **OPTIONAL** Talent Capability Evaluation CV-Diagnostik (Cultural Fit) (führt zu Verlängerung des Prozesses)	▪ Regelmäßiger Austausch mit Expert und Mandant zur Projekt-Performance

 © Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

E-Commerce Business Enforcement Teams // I/II

Digilents

Fehlende Ausschöpfung von Umsatzpotenzial durch Kapazitäts-Imbalance

AUSGANGSSITUATION UND PROBLEMSTELLUNG

Die Ausgangslage

Zunehmende Saisonalität der Umsatzverläufe und kurzzyklische Sales Events setzen Unternehmen permanent unter Druck.

Die Reaktion

Mehr Personal wird im Unternehmen eingestellt.

Das Problem

Mangelndes Angebot an leistungsorientierten und leistungsfähigen Experten.

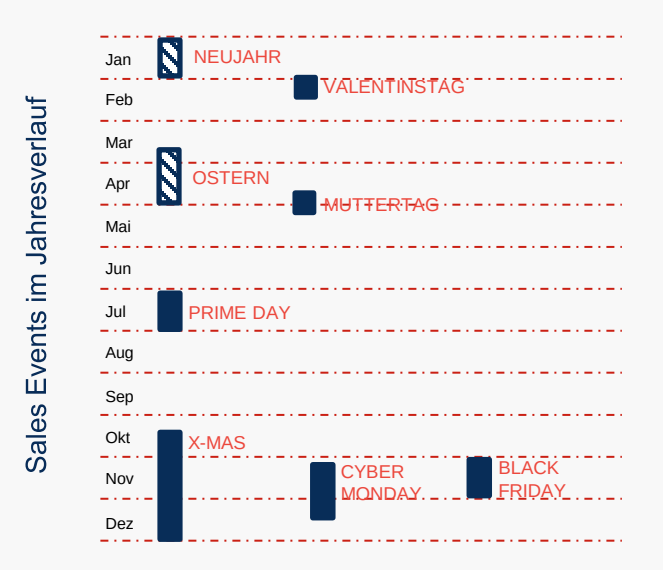
Die Folge

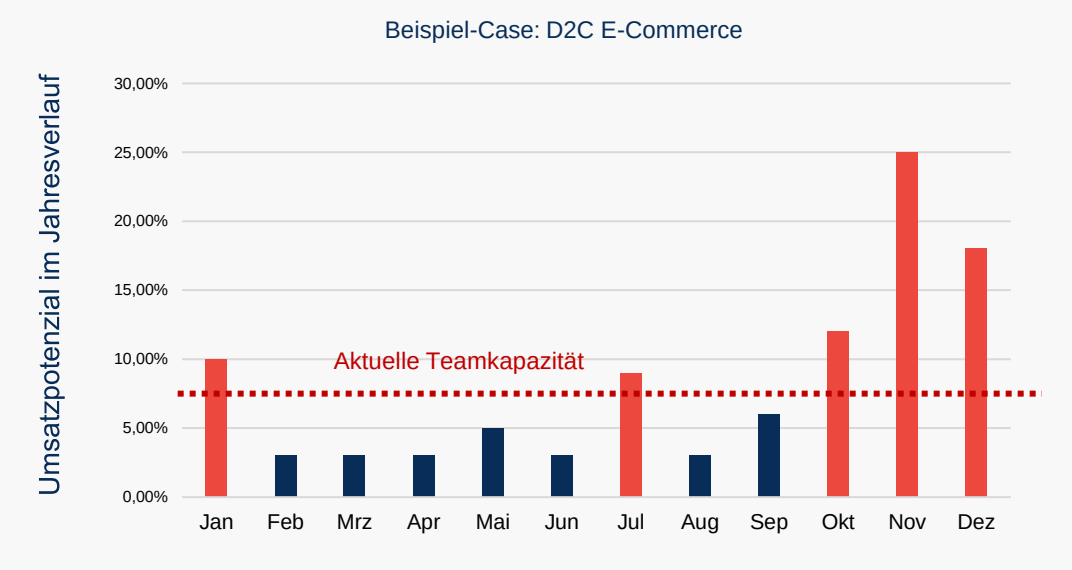
Einstellung von Mitarbeitern mit unterdurchschnittlichem Know-how und Leistungs-fähigkeit.

Das Ergebnis

Zu hohe Personalkapazität im Jahresdurchschnitt und trotzdem fehlende Kapazität und v.a. Skills in der Hauptsaison.

Fehlende Ausschöpfung von Umsatzpotenzial und gleichzeitig zu hohe Fixkosten bei suboptimaler Performance.





© Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

E-Commerce Business Enforcement Teams // II/II

Digilents

Optimierter Ressourceneinsatz durch Business Enforcement Teams

KONZEPT

- Temporäre Aufstockung der Organisation durch Expertenteams
- Optimale Zusammenstellung erforderlicher Fähigkeiten
- Klare Projektplanung mit entsprechender Zielsetzung
- Kompletter Fokus auf Projektumsetzung

BENEFITS

- Maximierung von Umsatz- und Wachstumspotenzialen
- Optimale Ressourcenplanung
- Know-How Transfer
- High-Performance Teams mit nachweisbarem Track-Record
- Optimaler Ressourceneinsatz

ABLAUF

Phase 1
Analyse Status Quo Mandant & Bedarfsermittlung

Phase 2
Zusammenstellung & Einsatz Enforcement Team

1. Kapazitäts-analyse
2. Capability Evaluation (optional)
3. Zielsetzung & Aufgabendef.
4. Profilierung Enforcement Team
5. Staffing und Briefing der Taskforce
6. Ex-Post Controlling

 © Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

Inhaltsverzeichnis

Digilents

1 **Über Digilents**
Wie wir arbeiten / Unser Leistungsspektrum / Ausgewählte Branchen & Referenzen

2 **Executive Search**
Führungskräfte und C-Level Positionen aus unserem Executive-Netzwerk für Ihr Unternehmen

3 **Premium Search**
Besetzung Ihrer Vakanz mit Unterstützung durch unser tiefgehendes Rollenverständnis

4 **Digitale Beiräte**
Strategische Ergänzung ihrer Beiratsgremien durch digitale Kernkompetenzen

5 **Digilents Experts Services**
Temporärer Zugriff auf Interim-Manager, Business Enforcement Teams und Freelance-Experten

6 **HR-Consulting & Eignungsdiagnostik**
Talent Capability Evaluation und Persönlichkeitsdiagnostik

7 **Case Studies**
Ausgewählte Projektreferenzen und Kundenstimmen

8 **Ihre persönlichen Ansprechpartner**
Langjährige Branchenerfahrung des Managements und der Beiräte im Recruiting von Top-Talenten

© Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

HR-Consulting & Eignungsdiagnostik // I/VI

Digilents

Zusatzleistungen hinsichtlich der Eignungsdiagnostik von Führungskräften

TALENT CAPABILITY EVALUATION

Zielsetzung

- Identifikation von Skills und Kompetenzen
- Aufdeckung von Handlungsbedarf bezüglich personeller Veränderungen

Vorgehen

- Screening vorhandener Kompetenzen durch systematische quantitative und qualitative Verfahren
- Kompetenzmodell, welches an Anforderungen der Digitalwirtschaft angepasst ist

Nutzen

- Sicherung der Leistungsfähigkeit der Neueinstellung
- Strategische Vorbereitung von Teams und Unternehmensbereiche auf neue Herausforderungen

PERSÖNLICHKEITSDIAGNOSTIK

Zielsetzung

- Detaillierte Prüfung des persönlichen Fit eines Kandidaten
- Aufdecken potenzieller Risikofaktoren

Vorgehen

- Erfassung des Analysebedarfs des Mandanten
- Durchführung Psychologische Eignungsdiagnostik (z.B. Big Five, Dark-Triad, etc.)
- Erstellung von Kandidatenprofil und Handlungsempfehlungen

Nutzen

- Sicherstellung eines optimalen Fit zwischen Kandidat und Organisation
- Minimierung des Risikos von Fehlbesetzungen

 © Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

HR-Consulting & Eignungsdiagnostik // II/VI

Talent Capability Evaluation – Anwendungen

Digilents

1

REKRUTIERUNG NEUER MITARBEITENDEN

Die Auswahl der richtigen Mitarbeiter für die passende Rolle ist von größter Bedeutung für den Erfolg des Unternehmens. Folglich müssen die Fähigkeiten des Bewerbers mit den Anforderungen der Rolle in Einklang gebracht werden.

2

INTERNE BEFÖRDERUNG

Die Entscheidung, einen bestehenden Mitarbeiter in eine neue, fortgeschrittenere Rolle zu befördern, erfordert eingehende Einblicke in die Fähigkeiten des einzelnen Mitarbeiters, um die Bereitschaft für eine neue Rolle zu bewerten.

3

TEAM LEISTUNG & BEWERTUNG DER KAPAZITÄT

Die Bewertung der Arbeitsleistung kann durch die Bewertung der Talentfähigkeit effektiv abgeschlossen werden, da sie den Vergleich des aktuellen Fähigkeitsniveaus mit dem für die jeweilige Rolle erforderlichen Niveau ermöglicht. Diese Analyse ermöglicht es auch, Hinweise auf die Übereinstimmung zwischen der Strategie und der möglichen Teamleistung zu geben.

4

INTERNE JOB TRANSFORMATION

Strategische Veränderungen führen häufig zur Schaffung neuer Arbeitsplätze und zum Abbau bestehender Stellen. Folglich müssen die vorhandenen Mitarbeiter in neue Rollen eingesetzt werden, für die ihr Fähigkeitsprofil auf Managementebene bewertet werden muss.

5

OUTPLACEMENT VON MITARBEITENDEN

Strategische Veränderungen können zum Wegfall von Funktionen führen, was die Beendigung bestimmter Verträge erforderlich macht. Diese Kündigungen können Abfindungen nach sich ziehen, die durch die Suche nach einer geeigneten Outplacement-Möglichkeit für den betreffenden Mitarbeiter abgewendet werden können.

Der Entscheidungsprozess wird durch die Digilents Talent Capability Evaluation unterstützt

 © Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

HR-Consulting & Eignungsdiagnostik // III/VI

Digilents

Prüfung umfassender Fähigkeiten für ein dynamisches Arbeitsumfeld

1 Kognitive Fähigkeiten

Kritisches Denken
- Strukturiertes Problemlösen
- Logisches Denken
- Vorurteile verstehen
- Relevante Informationen suchen

Planung
- Entwicklung von Arbeitsplänen
- Effektives Zeitmanagement und Priorisierung
- Agile Denkstrukturen

Kommunikation
- Storytelling und Präsentieren
- Stellen der richtigen Fragen
- Informationen synthetisieren
- Aktives Zuhören

Flexibilität
- Kreativität und Vorstellungskraft
- Wissen transferieren
- Perspektiven wechseln
- Anpassungsfähigkeit

Zielerreichung
- Eigenverantwortung
- Zielorientierung
- Umgang mit Rückschlägen
- Persönliche Weiterentwicklung

Entrepreneurship
- Courage und Risikobereitschaft
- Wandel und Innovation vorantreiben
- Passion und Optimismus
- Unkonventionelles Denken

Selbsterkenntnis
- Eigenes Verhalten verstehen
- Kontrolle über die eigenen Emotionen
- Verständnis der eigenen Stärken
- Integrität
- Eigenantrieb
- Selbstbewusstsein

2 Zwischenmenschliche Fähigkeiten

Prozesse initiieren
- Vorbildfunktion
- Von Teammitgliedern lernen
- Inspirierende Visionen schaffen
- Organisatorisches Geschick

Beziehungen aufbauen
- Empathie
- Vertrauen aufbauen
- Bescheidenheit
- Kontaktfreudigkeit

Teamwork und Effektivität
- Förderung von Inklusion
- Motivieren unterschiedlicher Persönlichkeiten
- Konflikte lösen
- Kollaboration
- Coaching
- Empowerment

Digitale Kompetenz
- Digitales Verständnis
- Digitale Bildung
- Digitale Zusammenarbeit
- Digitale Ethik

Nutzung und Einführung von Tools
- Daten Analyse
- Statistische Analyse
- Grundverständnis für Softwareentwicklungsprozesse

Verständnis digitaler Geschäftsmodelle
- Datenpunkte verstehen und anwenden
- Grundverständnis für Datensicherheit
- Einführung von Technologien
- Einführen intelligenter Systemlösungen

3 Self-Management

4 Digital Literacy

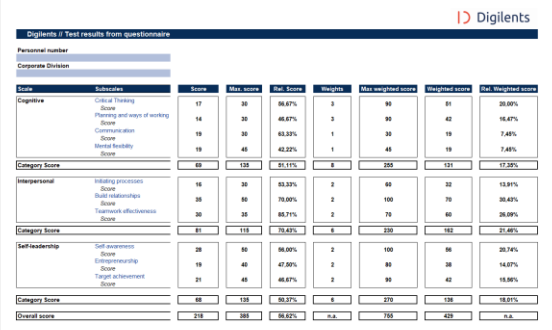
© Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

HR-Consulting & Eignungsdiagnostik // IV/VI

Talent Capability Evaluation – Vorgehen

Digilents

I QUANTITATIVES ASSESSMENT



Digilents

Digilents // Test results from questionnaire

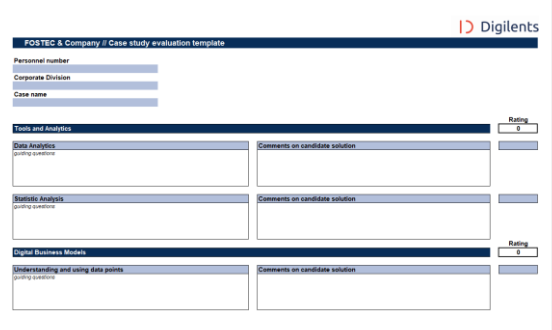
Personnel number

Corporate Division

Scale	Subscales	Score	Max. score	Rel. Score	Weights	Max weighted score	Weighted score	Rel. Weighted score
Cognitive	Critical Thinking	17	30	56,67%	3	90	51	20,00%
	Score							
	Planning and ways of working	14	30	46,67%	3	90	42	16,47%
	Score							
	Communication	19	30	63,33%	1	30	19	7,45%
	Score							
	Mental flexibility	19	45	42,22%	1	45	19	7,45%
	Score							
Category Score		69	135	51,11%	8	255	131	17,35%
Interpersonal	Initiating processes	16	30	53,33%	2	60	32	13,91%
	Score							
	Build relationships	35	50	70,00%	2	100	70	30,43%
	Score							
	Teamwork effectiveness	30	35	85,71%	2	70	60	26,09%
	Score							
Category Score		81	115	70,43%	6	230	162	21,46%
Self-leadership	Self-awareness	28	50	56,00%	2	100	56	20,74%
	Score							
	Entrepreneurship	19	40	47,50%	2	80	38	14,07%
	Score							
	Target achievement	21	45	46,67%	2	90	42	15,56%
	Score							
Category Score		68	135	50,37%	6	270	136	18,01%
Overall score		218	385	56,62%	n.a.	755	429	n.a.

- Definition von umfassenden **Rollenprofilen** für zu besetzende Positionen und Aufnahme der zugehörigen Schlüsselkompetenzen
- Entwicklung eines quantitativen Fragebogens auf für die Kompetenzquadranten und von Fragen nach den Prinzipien der **Big 5 Persönlichkeitseigenschaften**
- Entwicklung eines integrierten quantitativen **Bewertungsinstruments** für den Kompetenzfragebogen
- Verknüpfung der Ergebnisse mit der Digilents **Skill-Matrix** entsprechend der statistischen Korrelation

II QUALITATIVES ASSESSMENT



Digilents

FOSTEC & Company // Case study evaluation template

Personnel number

Corporate Division

Case name

Tools and Analytics		Rating
Data Analytics guiding questions	Comments on candidate solution	
Statistic Analysis guiding questions	Comments on candidate solution	
Digital Business Models		**Rating**
Understanding and using data points guiding questions	Comments on candidate solution	

- Erstellen einer maßgeschneiderten **Case Study**, um die Leistung des Kandidaten in den vom Kunden gewünschten Schlüsselkompetenzen
- Entwicklung einer Vorlage für die Sammlung und Auswertung der qualitativen Daten aus Case Studies
- Erstellen einer **numerischen Bewertungsvorlage** zur besseren Vergleichbarkeit der Case-Leistungen
- Evaluations-Templates beinhalten auch Beispielfragen und ein **Ausführungshandbuch** für die Case Study

III CAPABILITY EVALUATION

Treppe	Niedrig	Unter-durchschnittlich	Durchschnitt	Über-durchschnittlich	Hoch	Bewertung der Kandidaten
Kritisches Denken	1 bis 6	7 bis 12	13 bis 18	19 bis 24	25 bis 30	17
Arbeitsorganisation	1 bis 6	7 bis 12	13 bis 18	19 bis 24	25 bis 30	14
Kommunikation	1 bis 6	7 bis 12	13 bis 18	19 bis 24	25 bis 30	19
Geistige Flexibilität	1 bis 9	10 bis 18	19 bis 27	28 bis 36	37 bis 45	19
Kognitiv	**1 bis 27**	**28 bis 54**	**55 bis 81**	**82 bis 108**	**109 bis 138**	69
Prozesse einleiten	1 bis 6	7 bis 12	13 bis 18	19 bis 24	25 bis 30	16
Beziehungen aufbauen	1 bis 10	11 bis 20	21 bis 30	31 bis 40	41 bis 50	35
Effizienz der Teamarbeit	1 bis 7	8 bis 14	15 bis 21	22 bis 28	29 bis 35	30
Zwischenmenschliches	**1 bis 23**	**24 bis 46**	**47 bis 69**	**70 bis 92**	**93 bis 115**	81
Selbsterfahrung	1 bis 10	11 bis 20	21 bis 30	31 bis 40	41 bis 50	28
Entrepreneurship	1 bis 8	9 bis 16	17 bis 24	25 bis 32	33 bis 40	19
Zielerreichung	1 bis 9	10 bis 18	19 bis 27	28 bis 36	37 bis 45	21
Selbstführung	**1 bis 27**	**28 bis 54**	**55 bis 81**	**82 bis 108**	**109 bis 135**	68

- Zusammenfassung und **Auswertung** der erhaltenen qualitativen und quantitativen Antworten aller Bewerber
- **Unterstützung** des Interviewprozesses durch HR-Spezialisten von Digilents
- Einbezug von Stellungnahmen externer Fachleute als Ergänzung möglich
- Erstellen einer **Vorauswahl** an Kandidaten durch Digilents
- **Bewerberauswahl** erfolgt ausschließlich auf der Grundlage von objektiv erhobenen Daten unter Ausschluss subjektiver Meinungen

© Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

HR-Consulting & Eignungsdiagnostik // V/VI

Anforderungen an die Bewertung von Fähigkeiten

IDENTIFIZIERUNG VON POTENZIALEN

- Die Identifikation von Entwicklungspotenzialen bei Mitarbeitern und Teams erhöht Mitarbeiterbindung und das Leistungslevel

INTERNE ROLLENUMWANDLUNG

- Die Mitarbeiter können in anderen Funktionen eine höhere Leistung erbringen
- Die Umgestaltung von Rollen kann die Kosten senken, die Fluktuationsrate und die Moral steigern.

HOHE KOSTEN FÜR FEHLBESETZUNGEN

- Falsche Einstellungen haben Kostenauswirkungen sowohl auf der finanziellen als auch auf der zwischenmenschlichen Ebene
- Hohe Fluktuationsraten verringern die Moral des Teams und die Effizienz

ERHÖHUNG DER TALENTDICHTE

- Die Einstellung geeigneterer Mitarbeiter erhöht die Talentdichte in der Organisation
- Eine höhere Talentdichte führt zu erhöhter Teamleistung und Effizienz

MESSUNG DER SOFT SKILL-DICHTE

- Soft Skills sind schwer zu messen und sind selten Teil der Leistungsbewertung
- Soft Skills können ein entscheidender Teil von Beförderungsentscheidungen sein.

AUFDECKEN VON WISSENSLÜCKEN IN TEAMS

- Teams fehlen oft bestimmte Fähigkeiten, die eine optimale Leistung verhindern
- Eine Fähigkeitsanalyse zeigt Wissenslücken auf und ermöglicht Anpassungen

 © Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

HR-Consulting & Eignungsdiagnostik // VI/VI

Digilents

Vorgehen hinsichtlich der Einführung von Eignungsdiagnostiklösungen

Onboarding-Workshop

- Onboarding-Gespräch mit dem Mandanten
- Bedarfsanalyse und detaillierte Klärung der Zielsetzung der Testung
- Beratung zu geeigneten Testverfahren / Umfang der Testung
- Ausarbeiten eines Kandidaten-Zielprofils
- Definition persönlichkeitsbezogener Erfolgs- und Risikofaktoren

Durchführung der Testung und Quantitative Auswertung

- Festlegung der Gewichtung erfasster Eigenschaften in Abstimmung mit dem Kunden
- Durchführung der Testung mit Kandidat
- Quantitative Auswertung der Testergebnisse
- Statistische Einordnung der Testergebnisse in relevante Populationsstichproben
- Erstellung eines Basis-Persönlichkeitsprofils des Kandidaten

Qualitative Auswertung und Ergebnispräsentation

- Erstellung eines individuellen Persönlichkeitsprofils anhand definierter Gewichtungen
- Ausarbeitung von Handlungsempfehlungen im Rahmen der erfassten Zielsetzung
- Präsentation der Ergebnisse im persönlichen Austausch mit unseren Mandanten
- Diskussion von profilbasierten Chancen und Risiken
- Feedbackgespräch mit getesteten Kandidaten zum Testergebnis

 © Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

Inhaltsverzeichnis

Digilents

1 **Über Digilents**
Wie wir arbeiten / Unser Leistungsspektrum / Ausgewählte Branchen & Referenzen

2 **Executive Search**
Führungskräfte und C-Level Positionen aus unserem Executive-Netzwerk für Ihr Unternehmen

3 **Premium Search**
Besetzung Ihrer Vakanz mit Unterstützung durch unser tiefgehendes Rollenverständnis

4 **Digitale Beiräte**
Strategische Ergänzung ihrer Beiratsgremien durch digitale Kernkompetenzen

5 **Digilents Experts Services**
Temporärer Zugriff auf Interim-Manager, Business Enforcement Teams und Freelance-Experten

6 **HR-Consulting & Eignungsdiagnostik**
Talent Capability Evaluation und Persönlichkeitsdiagnostik

7 **Case Studies**
Ausgewählte Projektreferenzen und Kundenstimmen

8 **Ihre persönlichen Ansprechpartner**
Langjährige Branchenerfahrung des Managements und der Beiräte im Recruiting von Top-Talenten

© Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

Case Studies // I/III

Business-to-Consumer (B2C) // Ausgewählte Besetzungen

Unternehmen	Position
Bauknecht	Performance & CRM-Manager
BIOVEGAN	Marketplace Manager Amazon
delica SWITZERLAND	Key Account Manager Amazon
feelgood SHOP	Key Account Manager Amazon Vendor Key Account Manager 3rd Party eRetailer Marketplace Manager Amazon & eBay Performance Marketing Manager
GARDENA	Senior Marketplace Manager Head of Product Data Management Head of Market Intelligence Performance Market Manager
metabo	Head of E-Commerce Key Account Manager E-Commerce
RECARO	E-Commerce Manager

Kundenstimmen und Referenzen

Über Digilents konnten wir Schlüsselpositionen in unserem E-Commerce Team erfolgreich mit passenden Experten besetzen und so unsere Kompetenz in diesem Bereich ausbauen..

Mark-Oliver Dittrich
Geschäftsführer // Biovegan GmbH, Bonefeld

Digilents zeichnet sich durch eine hohe Verlässlichkeit sowie stets schnelle und überzeugende Lösungen bei Personalfragen aus. Das ausgeprägte kundenorientierte Handeln und die überzeugende Lösungsorientierung sind für uns entscheidend bei langfristigen Geschäftsbeziehungen. Digilents überzeugt durch ein exzellentes Experten-Netzwerk, kurze Wege und ein schlankes Design. Unsere Erwartungen an die Qualität der Zusammenarbeit und der Kandidaten wurde stets übertroffen

Wolfgang Hertel
Vice President Human Resources // Metabowerke GmbH, Nürtingen

Als junges Unternehmen ist es entscheidend einen erfahrenen Partner an seiner Seite zu haben, der neben der fachlichen Expertise im Bereich E-Commerce auch die nötige Management-Erfahrung mitbringt, um den richtigen Zuschnitt an Mitarbeitern zu einem Team zu formen.

Daniel Behres
Geschäftsführer // RECARO Gaming GmbH, Stuttgart

© Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

Case Studies // II/III

Business-to-Business (B2B) // Ausgewählte Besetzungen

Unternehmen	Position
COMPO	Key Account Manager Amazon Vendor
factor-a part of DEPT	Chief Operating Officer Chief Technology Officer
GARDENA	Head of B2B E-Commerce Head of Market Intelligence & Pricing Product Data Distribution Specialist
KNIPEX	Inhouse Salesforce Consultant
kip	Head of E-Commerce
LAPP	Senior Technical Product Data Manager
rotho SWITZERLAND	Head of E-Commerce

Kundenstimmen und Referenzen

Digilents arbeitet sehr effizient und professionell – der familiäre Umgang ist extrem angenehm und sorgt für ein besseres Verständnis für den richtigen cultural Fit. Mit den Hauptakteuren verbindet uns eine jahrelange Partnerschaft in den unterschiedlichsten Projekten. Digilents hat ein perfektes Gespür für die Bedürfnisse der digitalen Welt, wo digitales Unternehmertum und HR-Expertise Hand in Hand gehen müssen. Ich würde das Team von Digilents jederzeit wieder engagieren.

Dominik Bors
Managing Director// factor-a part of Dept

Digilents hat uns bei der Besetzung zahlreicher Stellen für unser globales E-Commerce Team unterstützt. Angefangen von der Konzeption des Stellenprofils, über die Suche und der Nach-betreuung hatten wir mit Digilents einen ver-lässlichen Partner, der unsere Erwartungen stets übertroffen hat.

Tobias Koerner
Senior Vice President of Global Sales // GARDENA / Husqvarna Group

© Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

Case Studies // III/III

Private Equity & Consulting // Ausgewählte Besetzungen

Unternehmen	Position
AURELIUS	**Associate Partner**
BIONEXX	**Chief Financial Officer (CFO)**
FOSTEC & COMPANY	**Senior Consultant**
econwy	**Chief Executive Officer (CEO)**

Kundenstimmen und Referenzen

Für unsere Private Equity Beteiligungen ist Digilents ein verlässlicher Partner bei der Besetzung der C-Level- Ebene sowie ausgewiesener Experten. Human Capital auf Top-Niveau macht im intensiven Wettbewerb den entscheidenden Unterschied aus. Über das Netzwerk von Digilents konnten wir sowohl Interim- als auch permanente Positionen schnell und zuverlässig mit fachlich und persönlich passenden Kandidaten besetzen.

Matthias Heining
Managing Partner // FineXX Unternehmensbeteiligungen GmbH, Stuttgart

Digilents unterstützt uns regelmäßig bei der Identifikation von High-Potentials für unsere Strategieberatungs-Boutique FOSTEC & Company. Wir schätzen besonders die schnelle Bereitstellung von Profil-Longlists durch deren ausgeklügeltes Systeme. Darüber hinaus ist Digilents für uns ein Experte, wenn es um Eignungsdiagnostik hinsichtlich Kandidatenprofile geht.

Anja Polzer
Head of Talent Acquisition // FOSTEC & Company GmbH, Stuttgart

© Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

Inhaltsverzeichnis

Digilents

1 **Über Digilents**
Wie wir arbeiten / Unser Leistungsspektrum / Ausgewählte Branchen & Referenzen

2 **Executive Search**
Führungskräfte und C-Level Positionen aus unserem Executive-Netzwerk für Ihr Unternehmen

3 **Premium Search**
Besetzung Ihrer Vakanz mit Unterstützung durch unser tiefgehendes Rollenverständnis

4 **Digitale Beiräte**
Strategische Ergänzung ihrer Beiratsgremien durch digitale Kernkompetenzen

5 **Digilents Experts Services**
Temporärer Zugriff auf Interim-Manager, Business Enforcement Teams und Freelance-Experten

6 **HR-Consulting & Eignungsdiagnostik**
Talent Capability Evaluation und Persönlichkeitsdiagnostik

7 **Case Studies**
Ausgewählte Projektreferenzen und Kundenstimmen

8 **Ihre persönlichen Ansprechpartner**
Langjährige Branchenerfahrung des Managements und der Beiräte im Recruiting von Top-Talenten

© Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

Gründer im Beirat von Digilents

Digilents

Erfahrene Digital-Unternehmer mit umfangreichem Track Record in der Industrie

Markus Fost

Beirat und Gesellschafter
Digilents GmbH

markus.fost@digilents.com

„Neugier, Zuverlässigkeit, Leistungsorientierung und unternehmerisches Denken und Handeln prägen unseren Arbeitsstil – Tag für Tag.“

- Über 18 Jahre relevante Erfahrung als Berater und Führungskraft in der Industrie, u.a.
  - CFO - Spielwarenhersteller
  - Director E-Business – Elektrowerkzeughersteller
  - Independent Partner – Tier 1 Strategieberatung
- Gründer und CEO von FOSTEC & Company // FOSTEC Ventures
- Diverse Beirats- und Aufsichtsratsmandate

- Experte für E-Commerce, Online Geschäftsmodelle und Digitale Transformation mit einer breiten Erfahrung in den Feldern Strategie, Organisation, Corporate Finance und der operativen Restrukturierung.

Adrian Hotz

Beirat und Gesellschafter
Digilents GmbH

adrian.hotz@digilents.com

„Wir haben nicht nur die Möglichkeit, nein wir haben auch die Verantwortung die Chancen unserer Zeit zu nutzen.“

- Über 16 Jahre relevante Erfahrung als Speaker, Gründer und Unternehmer, u.a.
  - Gründer – Digilents GmbH (ehemals CEC Connect eCommerce)
  - Gründer – factor-a (heute DEPT Marketplaces)
- Keynote Speaker auf zahlreichen E-Commerce & Digitalveranstaltungen

- Unternehmer mit einem besonderen Gespür für die wichtigsten Themen der Zukunft. Nach seiner Studienzeit gründete er verschiedene Unternehmen, die er erfolgreich aufgebaut und entwickelt hat. Die Basis seines Erfolges sind seine klaren Prognosen kombiniert mit seiner Risikobereitschaft.

 © Digilents GmbH, Alle Rechte vorbehalten

Kontakt

Digilents GmbH
Marienstraße 17, D-70178 Stuttgart
T: +49 (0) 711 9958576-0 (24/7)
F: +49 (0) 711 9958576-9
www.digilents.com

FOSTEC VENTURES
Die Digilents GmbH ist ein Unternehmen der FOSTEC Ventures GmbH

Disclaimer
Die Inhalte dieser Präsentation wurden mit größter Sorgfalt erstellt. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte können wir jedoch keine Gewähr übernehmen. Die Überlassung der Präsentation erfolgt nur für den internen Gebrauch des Empfängers. Die Präsentation stellt kein Angebot oder Verpflichtung von Digilents dar und hat keine rechtliche Bindung. Die durch Digilents erstellten Inhalte und Werke auf diesen Seiten unterliegen dem deutschen Urheberrecht. Die Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und jede Art der Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtes bedürfen der schriftlichen Zustimmung des jeweiligen Autors bzw. Erstellers.

Ihr persönlicher Kontakt

Niels Haußmann
General Manager Digilents GmbH

Telefon: +49 (0) 711 99585760
Mobil: +49 (0) 151 19115431
E-Mail: niels.haussmann@digilents.com