



Anzeige



Liebe Leserinnen und Leser,

die Bundesärztekammer mit Sitz in Berlin ist die Spitzenorganisation der ärztlichen Selbstverwaltung; sie vertritt die berufspolitischen Interessen der Ärztinnen und Ärzte in der Bundesrepublik Deutschland. Gesucht wird zum 1. Juli 2017 im Rahmen der Nachfolgeplanung die/der künftige Leiter/in im **Dezernat Finanzen, Personal, Zentrale Dienste**. Sie beginnen zunächst als stellvertretende/r Dezernent/-in und werden auf die Übernahme der Verantwortung im vierten Quartal 2018 vorbereitet. Wer sich für diese perspektivische Aufgabe interessiert, kann sich noch bis zum 28. Februar 2017 bewerben.

Viel Erfolg wünscht Ihnen

Ihr Bernd Gey

5.089 hauptberuflichen Finanzvermittlern. Der Aufsichtsrat hat seinen Vertrag vorzeitig um fünf Jahre verlängert. Der aktuelle Vorstand der deutschen Tochtergesellschaft OVB Vermögensberatung AG, bestehend aus **Mario Freis, Thomas Hücker und Jürgen Kotulla**, wird Anfang April 2017 die operative Verantwortung an ein neues Vorstandsteam übergeben. Aus den eigenen Reihen rücken **Frank Burow** (44), der den Bereich Finanzen und Operations als CFO/COO übernehmen wird, **Christian Höfel** (42) als Vertriebsvorstand (CSO) und **Marcus Oliva** (43), der für die Bereiche Partner und Produkte (CPO) verantwortlich zeichnen wird, in den Vorstand der OVB Deutschland auf.

GLEISBERG WECHSELT ALS CFO VON ARVATO ZU REHAU

Dieter Gleisberg (54) heißt der neue, weltweit verantwortliche Finanzchef (CFO) der REHAU Gruppe. Er löst **Georg Oswald** ab, den Chief Financial Officer und langjährigen Leiter des REHAU Finanzwesens, der in den Ruhestand eingetreten ist. Gleisberg ist mit dieser Ernennung, wie sein Vorgänger auch, Mitglied der Gruppengeschäftsleitung des Unternehmens. Gleisberger ist seit September 2016 am Stammsitz des Unternehmens in Rehau/Oberfranken tätig. Der Diplom-Betriebswirt kommt von der arvato Gruppe – einer Tochtergesellschaft der familiengeführten Bertelsmann Gruppe. Dort war er an den Standorten Gütersloh und Weaverville (USA)

aktiv, wo er unter anderem als CFO sowohl die Abteilungen Controlling und Rechnungswesen führte als auch die Verantwortung für den Einkauf, EDV sowie Recht und **Personal** innehatte. In seiner Funktion als CFO bei REHAU verantwortet Gleisberg nicht das Ressort Human Resources. Das wird bei dem weltweit tätigen Polymerspezialisten von **Dr. Thorsten Schlüter** verantwortet, der seit 2016 auch Mitglied der sogenannten erweiterten Gruppengeschäftsleitung ist (**PERSONALintern 14/2016**).

Anzeige



SAM HAT NEUEN HR DIRECTOR

Martina Klein (57) ist seit dem 01. Februar 2017 neuer Director HR bei der SAM automotive Group (Böhmenkirch/Steinheim). Die ehemalige Binder-Gruppe mit ca. 2100 Mitarbeitenden firmiert seit Dezember 2016 unter der neuen Bezeichnung, wobei SAM für Süddeutsche Aluminium Manufaktur steht. Die erfahrene Personalerin hat in der Vergangenheit immer für Unternehmen im Spezialmaschinenbau gearbeitet, zuletzt seit 2013 als HR Director für das Segment

Construction Germany bei Terex. Weitere berufliche Stationen waren u.a. Caterpillar Global Mining (Sen. HR Manager Mining Germany), Terex Mining (Plant HR Manager) und Demag Mobile Cranes (HR Manager

ZF AFTERMARKET MIT NEUER VP HR

Evelyne Zaffino ist seit Jahresbeginn 2017 Vice President Human Resources und Mitglied der Geschäftsleitung des neu gegründeten fünfköpfigen Leitungsteams bei ZF Aftermarket (Friedrichshafen). Zaffino hat einen Abschluss in Fremdsprachen, Übersetzen und Dolmetschen an der Université Catholique de l'Ouest (UCO) in Angers. Nach ihrem Einstieg im Bereich Personal und Verwaltung bei TRW Braking Systems im Jahr 1986 wurde sie später Personalmanagerin bei TRW Braking Systems und im Anschluss Personalmanagerin Europa bei TRW Engine Components. Zuletzt war sie Personalleiterin bei TRW Global Parts and Services in Paris.

EWE AG KOMMT NICHT ZUR RUHE

Matthias Brückmann (*1962), Vorstandsvorsitzender der EWE AG (Oldenburg), hatte im September 2016 kommissarisch die Verantwortung für den Themenbereich Personal von dem früheren Personalvorstand **Nikolaus Behr** übernommen. Dies geschah vor dem Hintergrund der Überwachung eines ehemaligen Angestellten, die Behr zu verantworten hatte und aufgrund dessen er dem



PERSONALIEN

OVB: VERTRAGSVERLÄNGERUNG IN DER HOLDING AG, VERMÖGENSBERATUNG AG BALD MIT NEUEM VORSTAND

Thomas Hücker (51), COO der OVB Holding AG (Köln) und verantwortlich für die Ressorts Konzern-IT, Prozessmanagement und **Personal**, bleibt voraussichtlich bis zum 31. Dezember 2020 bei dem führenden europäischen Finanzvermittlungskonzern mit

Anzeige

Challenge Transformation

DGFP // congress
23.-24. März 2017, Berlin
Die Zukunftsplattform für HR-Entscheider und HR-Begeisterte

INNOVATION TOUR
ST.GALLER LEADERSHIP AWARD
INTERAKTION UND VERNETZUNG
Keynotes und Breakout-Sessions zum Top-Thema agile und digitale Transformation

Informationen und Anmeldung unter:
www.congress.dgfp.de

SPONSOREN
SAP
Bertsch & Hundertmark
DAIMLER
Lufthansa Group
ML
NEWPLACEMENT
TÜVRheinland
PARTNER
brand eins
PERSONAL
MGA Mobile Event App by plaza AG



Aufsichtsrat seinerzeit seinen Rücktritt angeboten hat, den dieser auch annahm (**PERSONALintern 38/2016**). Nun ist Brückmann selber in das Blickfeld der öffentlichen Meinung gerückt: Es geht um die Zuwendung von Spendengeldern in Höhe von 253.000 Euro an die Klitschko-Foundation in München, deren Absender die EWE AG war. Diese Spende erfolgte aufgrund der Initiative und auf Veranlassung von Brückmann. Allerdings hatte er es versäumt, den Finanz- und Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates der EWE AG vorab darüber zu informieren. Brückmann spricht von einem persönlichen Fehler. Da diese Zuwendung in der Öffentlichkeit für Irritationen sorgte, hat sich Brückmann entschlossen, die Summe in Gänze privat zu übernehmen. Mit Beschluss vom 07. Februar 2017 hat allerdings das Präsidium des Aufsichtsrates der EWE AG dem Aufsichtsrat einstimmig empfohlen, die Bestellung von Brückmann zum Mitglied des Vorstandes und zum Vorstandsvorsitzenden der Gesellschaft mit sofortiger Wirkung zu widerrufen. Endgültig über Brückmanns Zukunft entscheiden wird, als zuständiges Gremium, der gesamte Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 22. Februar 2017. Brückmann wird im Einvernehmen mit dem Präsidium des Aufsichtsrates sein Amt bis zum Abschluss weiterer Prüfungen und der Sitzung am 22. Februar ruhen lassen. Zwischenzeitlich wurde in den Medien darüber gemutmaßt, dass das Unternehmen auf die Besetzung eines Vorstandsvorsitzenden verzichten wolle. Darauf reagierte die EWE AG mit Datum 09. Februar 2017 in einer Pressemeldung: „Die stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden der EWE AG, **Bernhard Bramlage** und **Carsten Hahn**, stellen mit Bezug auf aktuelle Medienberichte, in denen über die künftige Struktur des EWE-Vorstandes spekuliert wird, klar, dass es keinerlei Bestrebungen gibt, künftig auf die Besetzung eines Vorstandsvorsitzenden zu verzichten. Der Aufsichtsrat werde jetzt planvoll einen Schritt nach dem anderen gehen. Zunächst steht in der kommenden Aufsichtsratsitzung die endgültige Entscheidung über den Widerruf der Bestellung von **Matthias Brückmann** zum Mitglied des Vorstandes und zum Vorstandsvorsitzenden der Gesellschaft mit sofortiger Wirkung an. Bei einer Neubesetzung dieser Position werde natürlich eine Übergangsphase entstehen, die entsprechende Regelungen für die Vorstandsarbeit erfordert. Das werde, so **Bramlage** und **Hahn** übereinstimmend, keine

Probleme bereiten.“ Ganz so einfach wird es vermutlich nicht ablaufen, denn wie die Nordwest-Zeitung am 14.02.2017 berichtet, könnte auch das Vorstandsmitglied **Michael Heidkamp** (gehört dem Vorstand seit November 2015 an), in die Spendenaffäre verwickelt sein. Die Staatsanwaltschaft ermittelt wegen des Verdachts auf Untreue in zwei Fällen.

Tip: Die Position des Personalvorstands bei der EWE AG ist nach wie vor vakant.

KARRIERESCHRITT FÜR NOUZOVSKA
Dana Nouzovska (38) ist seit Januar 2017 Leiterin Personal beim internationalen Recyclingspezialisten ALBA Group (Berlin). Sie ist in dieser Funktion Nachfolgerin von **Carla Eysel**, die als Geschäftsführende Direktorin die Abteilung bislang in Personalunion geleitet hatte und sich nun als Teil des Leitungsteams vollständig auf die übergreifende Steuerung des Bereichs Business Development & Organisation konzentrieren wird. Zu Eysels übergeordneter Verantwortung zählen dabei neben Human Resources u.a. auch Strategie, Organisationsentwicklung, IT und Arbeitsrecht. Nouzovska ist studierte Psychologin (Dipl./MBA) und arbeitet seit November 2011 bei ALBA in verschiedenen HR-Führungspositionen, zuletzt seit 2015 als Leiterin Organisationsentwicklung, Personalentwicklung und -rekrutierung. Weitere berufliche Stationen vor ihrer Zeit bei ALBA waren u.a. die ITB Consulting GmbH sowie die Kienbaum Management Consultants GmbH.


KORDON WIRD PERSONALCHEF BEI CONTINENTAL GRUPPE

Torsten Kordon (34) ist seit Januar 2017 Head of HR - ContiTrade bei der Continental Reifen Deutschland GmbH (Hannover). Er verantwortet bei dem Unternehmen mit circa 6.000 Mitarbeitenden in den europaweiten Filialen die HR Arbeit in den Europäischen Endkunden-Handelsgesellschaften (u.a. Vergölst, BestDrive) der Reifen Division und berichtet direkt an den Managing Director **Jürgen Marth**. Der Diplom Sozialwirt Kordon ist bereits seit April 2013 bei der Continental Gruppe tätig, zuletzt seit April 2016 als Head of HR Strategy der Continental AG. Weitere berufliche Stationen waren u.a. KPMG und The Boston Consulting Group.

BILD: NEUE STRUKTUR IN DER VERLAGSGESCHÄFTSFÜHRUNG

Julia Wehrle (35), seit September 2015 Leiterin Strategisches Business

Anzeige

Herausforderungen im Personalwesen. 

- >> Unternehmensberater Themenschwerpunkt Personalmanagement und Vertrieb (Stuttgart)
- >> Teamleitung HR Services & Payroll (Kehl)
- >> Leitung Personal (Biebergemünd)
- >> HR Generalist (Augsburg)
- >> HR Business Partner / Personalentwicklung (Weil am Rhein)

Weitere interessante Angebote finden Sie unter www.jobware.de
Aus stilistischen Gründen haben wir eine geschlechtsspezifische Formulierung gewählt. Die Stellenangebote richten sich aber gleichermaßen an Bewerberinnen und Bewerber.

karriere-marktplatz

- // HR-Trainee
- // Personalentwicklerin
- // Supply Chain
- // Leiter Customer Service Finanzdienstleistungen

Weitere interessante Profile finden Sie unter www.karriere-marktplatz.de


DETEKTIVE KOCKS®
Prävention + Beweise
seit 1955

Vertrauen ist gut - Kontrolle auch

www.tatortarbeitsplatz.eu • www.detektive-kocks.de

STELLENGESUCH*)

Diplom-Kaufmann (51 J.) sucht neue Herausforderung im ...

Supply Chain Management

Kurzprofil:
Analytischer, kundenorientierter Manager mit langfristiger Erfahrung in Supply-Chain-Prozessen

- Antrieb, Fähigkeit unter Stressbedingungen zu arbeiten, zu priorisieren, vorausschauend zu arbeiten und Termine einzuhalten
- Umfangreiche strategische und operative Erfahrungen (Aufbau von Organisationen, Lean Management und 5S, Change Management)
- Kommunikativer Teamplayer, der es versteht, Mitarbeiter auf positive Art zu motivieren
- Erfahren im Umgang mit Lieferanten und Kunden, mit sicherem Auftreten auf dem internationalen Parkett
- Inspirierende und gradlinige Führungskraft, die mit konzeptioneller Schärfe Projekte und Prozesse aufsetzen und erfolgreich umsetzen kann

Direktkontakt per Chiffre-E-Mail: 10617@personalintern.de

*) E-Mail-Zuschriften werden unmittelbar an die dem Verlag vorliegende private E-Mail-Adresse des/der Inserenten/-in weitergeleitet und beim Verlag nicht archiviert.

Development, Brand & Growth bei der BILD GmbH & Co. KG, ist mit Wirkung zum Februar 2017 zum COO der BILD-Gruppe ernannt worden und verantwortet in dieser Funktion übergreifend für alle BILD-Marken zusätzlich die Bereiche Controlling und Personal. Wehrle, Diplom-Kauffrau; Bachelor of Science, ist seit Oktober 2010 für den Springer-Konzern in unterschiedlichen Aufgabenstellungen tätig. Vorher arbeitete sie u.a. als Consultant bei der OC&C Strategy Consultants GmbH.

DIE UNIVERSITÄT PASSAU HAT EINEN NEUEN KANZLER

Dr. Achim Dilling (* 1973) führt seit

Dezember 2016 die Zentrale Verwaltung der Universität Passau, einschließlich der Abteilungen Personal, Finanzen und Facility Management. Der neue Kanzler verfügt neben Berufserfahrung in den Bereichen Unternehmensführung, Rechnungswesen und Controlling auch über Erfahrung in der Wissenschaft: Er leitete zehn Jahre lang die Lehreinheit für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre der Universität Passau.

WECHSEL IM KANZLERAMT DER HOCHSCHULE TRIER

Detlef Jahn ist nach sechzehn Jahren 2015 als Kanzler der Hochschule





Trier verabschiedet worden. Die Nachfolge tritt 2017 **Claudia Hornig** (51) an, die bereits seit 1993 an der Fachhochschule Rheinland-Pfalz, später Fachhochschule Trier tätig ist. Ab 1997 war sie Verwaltungskoordinatorin am neu gegründeten Standort der Hochschule, Umwelt-Campus Birkenfeld. Ab 2009 fungierte die Diplomverwaltungswirtin als Stellvertreterin des Kanzlers für den Standort Birkenfeld.

PISTORIUS AUCH WEITERHIN VIZEPRÄSES

Christoph Pistorius (54), frisch gewähltes hauptamtliches Kirchenleitungsmitglied und zugleich Leiter der Abteilung 2 (Personal) im Landeskirchenamt in Düsseldorf (**PERSONALintern 01.02/2017**), ist auf der Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland Anfang des Jahres auch als Vizepräsident und somit als Vertretung des Präsidenten wiedergewählt worden.

LONZA BERUFT HELEMANN IN DIE GESCHÄFTSLEITUNG

Fridtjof Helemann (*1954), Chief Human Resources Officer (CHRO) der Lonza Group AG (Basel/Schweiz), ist mit Wirkung 01. Februar 2017 in die

Geschäftsleitung des Chemie- und Pharmaunternehmens berufen worden und dort zuständig für die Bereiche **Human Resources**, Kommunikation sowie Umwelt, Gesundheit und Sicherheit. Helemann ist seit Juni 2016 als CHRO bei Lonza tätig. Er verfügt über eine Erfahrung von 30 Jahren in führenden HR-Positionen verschiedener Branchen und war vor seinem Wechsel zu Lonza Managing Partner bei Oxford Leadership. Zu den weiteren Positionen seiner beruflichen Laufbahn zählen CEO und Partner bei Mercer Inc. Central Europe, Corporate Vice President HR bei der Henkel AG sowie verschiedene Funktionen in der HR-Beratung, unter anderem Partner der Hay Group und Mitglied der Geschäftsleitung von Kienbaum. Er begann seine Karriere als HR Manager bei Daimler-Benz. Helemann hat einen Abschluss in Production Engineering and Organization der Universität Siegen (DE) und ist Certified Professional Coach des Coaches Training Institute in Kalifornien (USA).

STELZER WIRD NEUER LANDESHAUPTMANN VON OBERÖSTERREICH
Dr. Josef Pühringer hat beim Landesparteitag am 09.02.2017 seinen

Rücktritt als OÖVP-Landesparteiobmann und Landeshauptmann von Oberösterreich mit Wirkung zum 06. April 2017 bekannt gegeben. Als seinen Nachfolger hat der Parteivorstand den bisherigen Landeshauptmann- und Landesparteiobmann-Stellvertreter (seit 23. Oktober 2015) **Mag. Thomas Stelzer** (49) einstimmig nominiert, der in dieser Funktion bisher für die Bereiche Bildung, Jugend, Frauen, Forschung sowie **Personal** zuständig ist. Er stellt sich am 06. April 2017 dem Landtag zur Wahl um das Amt des Landeshauptmanns. Stelzer soll im neuen ÖVP-Regierungsteam dann die Ressorts Finanzen, Kultur, **Personal** und Jugend übernehmen.

YNAP MIT NEUER PERSONALCHEFIN

Deborah Lee ist seit dem 01. Januar 2017 Personalchefin bei dem weltweit führenden Unternehmen für den Onlinehandel von Designermode, Yoox Net-a-porter (YNAP) mit Hauptsitz in Zola Predosa (Italien). In dieser Funktion gehört sie zur Vorstandsriege des Unternehmens und berichtet direkt an **Federico Marchetti**, Chief Executive Officer von YNAP. Lee bringt 20 Jahre Erfahrung in führenden HR-Funktionen innerhalb der British Telekom-Organisation mit, wo sie

bereits erfolgreich Menschen aus unterschiedlichen Unternehmenskulturen integriert hat.

BEARINGPOINT STELLT SICH IN ZENTRALEUROPA NACH STARKEM WACHSTUM NEU AUF

Die Management- und Technologieberatung BearingPoint hat mit drei neuen Führungsrollen eine Plattform für die nächste Wachstumsphase geschaffen. Dazu wurden sechs Länder mit Wirkung zum 1. Januar 2017 in zwei neuen Regionen gebündelt: GCR (Germany, Czech Republic, Romania) und SIA (Switzerland, Italy, Austria). Die Leitung der neuen Region GCR, zu der Deutschland als größter BearingPoint Beratungsmarkt gehört, übernimmt **Kiumars Hamidian**. Er ist Mitglied des globalen Management-Komitees von BearingPoint, wo er neben der Leitung des Serviceportfolios die Innovationsprozesse und Venture-Aktivitäten verantwortet. **Iris Grewe**, Bank- und Kapitalmarktspezialistin aus Zürich, übernimmt die Leitung der Region SIA und wird zudem in das globale Management-Komitee berufen. Der bisherige Leiter der Region Zentraleuropa, **Marcel Nickler**,



KOLUMNE ^{Führung} SPECIAL

KONSEQUENZ IN DER FÜHRUNG - EINE VERPFLICHTUNG!

Täglich begegnen uns Führungssituationen, in denen unsere Konsequenz gefordert ist. Mal geht es um Kleinigkeiten, mal um Grundsätzliches. Was zeichnet eine konsequente Führung aus?

Ist es egal, wenn einige Mitarbeiter immer zu spät zum Meeting kommen? Ist es egal, wenn Dinge unzureichend erledigt werden? Ist es egal, wenn Verantwortung nicht wahrgenommen wird? Ist es egal, wenn anders gehandelt wird als vorher gesagt wurde? Ist es egal, wenn Vereinbarungen nicht eingehalten werden? Daraus ergeben sich Fragen zur Konsequenz: Was lasse ich als Führungskraft zu? Wann sollte ich eingreifen? Und bin ich eigentlich selbst ein Vorbild für Verlässlichkeit?

Wenn Führungskräfte nicht konsequent sind und die Dinge einfach laufen lassen, dann ist das eine Einladung für alle anderen Mitarbeiter im Team, genau so zu handeln. Es passiert ja sowieso nichts.

Eine Spirale kommt in Gang. Die Führungskraft traut sich offensichtlich nicht, Dinge anzusprechen und sie einzufordern. Das Team verliert den Respekt und wird die Grenzen immer weiter testen. Alles wird beliebig. Und im schlimmsten Fall werden die guten Mitarbeiter das Team verlassen, denn sie vermissen Verlässlichkeit, Disziplin, Klarheit, Aufrichtigkeit und eine konsequente Führung als Grundlage, um Ziele zu erreichen.

Vielleicht müssen Sie ja in der ein oder anderen Führungssituation nachsichtig und kompromissbereit sein, keine Frage. Aber in grundsätzlichen Angelegenheiten ist ganz sicher Konsequenz notwendig. Davon hängt die Wirksamkeit einer Führungskraft ab. Und gerade in agilen Organisationen ist Konsequenz in der Führung die Basis für Erfolg.

Ihr
Christoph Hauke



Christoph Hauke ist Führungs-Experte, Impulsgeber, Ratgeber, Macher und Autor. Er sorgt mit Führung 4.0 für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen und Führungskräften - mit einer passenden Führungskultur und Führungspraxis für Industrie 4.0 und digitale Arbeitswelt. Viele namhafte Unternehmen und Veranstalter schätzen seine spezielle Kombination: Klar, direkt, humorvoll, verantwortungsbewusst. Weitere Infos: www.christophhauke.de



PERSONALintern informiert an dieser Stelle regelmäßig über Führungs-Themen.



übernimmt die Verantwortung für die Weiterentwicklung der globalen Präsenz. Dazu gehören sowohl der Ausbau eigener Standorte außerhalb Europas wie auch die strategischen globalen Allianzen. **Peter Mockler**, Managing Partner von BearingPoint, freut sich, dass er diese drei Schlüsselpositionen mit so erfahrenen und bewährten Beratern besetzen konnte.

RONG KEHRT ZU ROLAND BERGER ZURÜCK

Oliver Rong ist im Februar 2017 als Senior Partner zur Unternehmensberatung Roland Berger am Hamburger Standort zurückgekehrt und leitet dort in der Practice Group Healthcare den Bereich Gesundheitswesen in Deutschland, Österreich und der Schweiz (DACH). Roland Berger-Partner **Peter Magunia** verantwortet weiterhin den deutschen Markt. Rong war bereits von 1999 bis 2013 bei Roland Berger tätig und beriet zahlreiche Krankenhäuser aller Trägerschaften im In- und Ausland. Sein Schwerpunkt dabei lag auf strategischen Themen sowie auf Restrukturierungs-, Prozessoptimierungs- und Organisationsprojekten. 2013 wechselte er als Konzernbereichsleiter zu einem

führenden deutschen Krankenhausbetreiber. Dort verantwortete er den Bereich Strategie & Konzernentwicklung - darunter auch das M&A-Geschäft und Investments in Healthcare-Startups.

HAEP LEITET NEUEN WEALTH-BEREICH BEI MERCER

Martin Haep hat zum 01. Januar 2017 die Leitung des neuen Geschäftsbereichs Wealth bei dem Beratungsunternehmen Mercer Deutschland GmbH übernommen. Unter Wealth bündelt Mercer seine bislang unter Retirement und Investments gefassten Lösungen und Dienstleistungen in einer Einheit. Haep war zuvor Leiter der Multinational Client Group für Mercer in Europa und Client Growth Leader für Mercer Central Europe. Seine Laufbahn bei Mercer begann der Diplom Ökonom (Ruhruniversität Bochum) im Jahr 2007 im Bereich M&A, bevor er 2009 die Aufgabe als Sales Leader Central Europe übernahm. Die Leiter der bisherigen Geschäftsbereiche Retirement und Investments, **Uwe Buchem** und **Herwig Kinzler**, werden als Chief Operating Officer (COO) bzw. Chief Investments Officer (CIO) gemeinsam mit Haep das Leadership Team des neu geschaffenen Bereichs bilden.

PERSONALVERANSTALTUNGEN

BDU: 19. PERSONALBERATERTAG IN BONN

Industrie 4.0 (Smart Factory, Smart Services, Internet der Dinge etc.) wird den wirtschaftlichen Strukturwandel hin zu mehr Dienstleistungen weiter beschleunigen. Durch die umfassende Digitalisierung von Wertschöpfungsprozessen lassen sich mittelfristig beträchtliche Produktivitätszuwächse und damit auch ein höheres Wirtschaftswachstum insgesamt erreichen. Der digitale Wandel wird spürbare Auswirkungen auf zukünftige Rekrutierungsstrategien und -prozesse von Unternehmen haben. Folglich auch auf die Personalberatungsbranche. Der 19. Deutsche Personalberatertag am 26. April in Bonn beschäftigt sich in insgesamt elf hochkarätig besetzten Key-Notes, Expertenrunden und interaktiven Foren mit den Auswirkungen der fortschreitenden Digitalisierung auf Ihr Beratungsgeschäft. [Nähere Informationen hier](#). Es gibt einen Frühbucherpreis für Anmeldungen bis zum 22. Februar 2017.

9. STUTTGARTER FRAUEN-FORUM:

„In Führung gehen – oben bleiben!“ Als eine entscheidende Ursache für

den niedrigen prozentualen Anteil weiblicher Führungskräfte in deutschen Unternehmen wird neben äußeren Faktoren immer noch die innere Einstellung der weiblichen Nachwuchskräfte angesehen. Welche Motivation braucht es, damit Frauen Führung übernehmen wollen? Und wie gelingt es anschließend, trotz Widerständen und Hindernissen in der Position zu bleiben? Diese Fragen stehen am 25. Februar 2017 im Mittelpunkt des 9. Stuttgarter Frauen-Forums an der FOM Hochschule. Die Teilnahme ist kostenfrei. [Nähere Informationen hier](#).

PERSONALFOKUS

WÄHLEN SIE DEN BESTEN FILM ÜBER DUALE AUSBILDUNG

"Azubis filmen Azubis" - unter diesem Motto haben Auszubildende des zweiten und dritten Ausbildungsjahres der Mediengestaltung an einem Filmwettbewerb mit dem Titel "Wir sind Zukunft - europäische Juniorfachkräfte dual ausgebildet" teilgenommen. Die angehenden Mediengestalter hatten die Aufgabe, Videoclips über die duale Berufsausbildung im Ausland zu drehen. Die besten Filme stehen unter



Anzeige

» Die CAPERA Partnerschaft: Zusammenarbeit zum Wohle der Kunden und Kandidaten

» **CAPERA** begleitet Unternehmen bei der Suche, Auswahl, Entwicklung und Trennung von Führungskräften und Spezialisten. Unsere PersonalberaterInnen leben nach dem Slogan „Perfekt besetzt mit CAPERA“. Mit eigenen Researchern knacken wir die schwierigsten Strukturen und finden auch im engsten Marktumfeld passgenaue Mitarbeiter. Eine interne Medienagentur sorgt für bestplatzierte Stellenanzeigen, für ein starkes Marketing sowie ein verlässliches Projekt-Back-Office. In 2018 wird ein langjähriger Personalberaterkollege mit ansehnlichem Kundenstamm (u.a. in den Regionen Hannover, Berlin, Köln, Frankfurt und Mittelhessen) altersbedingt ausscheiden. Dies bietet Ihnen die Gelegenheit für einen erfolgreichen Einstieg in die CAPERA Exklusiv-Partnerschaft als sein Nachfolger – Kein Kauf, kein Kapital notwendig.

Personalberater in Nachfolge [m/w]

» IHRE AUFGABEN:

- Entwickeln und Leben einer langfristigen unternehmerischen Partnerschaft zu Kunden und Kandidaten
- Verantworten des kompletten Projekterfolgs: Kundenakquise, Profilaufnahme, Festlegen der Suchwege, Interviewführung, Präsentation beim Kunden und Abschluss
- Sorgen für passende Besetzungen von Führungskräften und Spezialisten – methodisch fundiert, verantwortlich und nachhaltig

» IHR PROFIL:

- Persönlichkeit mit Unternehmereigenschaften
- mindestens drei Jahre Erfahrung in der Personalberatung/ Personaldienstleistung oder mindestens fünf Jahre im betrieblichen Personalwesen mit Rekrutierungs- / Auswahlverantwortung
- Teamgeist, Methodenkompetenz, Menschenkenntnis, Ausdauer sowie die Bereitschaft für lebenslanges Lernen
- kundenorientiert, vertriebsstark, gelebte Selbstverantwortung

» **MÖCHTEN** Sie Teil der interdisziplinären Unternehmergemeinschaft werden, die Ihnen eine kollegiale Heimat bietet? Durch einen permanenten Austausch erhalten Sie wertvolle Unterstützung. Senden Sie Ihr Profil per E-Mail an fq@capera.de. Viele Fragen werden bereits ausführlich auf www.karriere-mit-capera.de in unseren FAQs beantwortet. Für Rückfragen darüber hinaus erreichen Sie Herrn Quathamer unter 0561 40085920. Uneingeschränkte Diskretion ist gewährleistet.



Frank Quathamer »

CAPERA » CONSULTING
Personal- & Managementberatung



www.govet.international/wettbewerb zur Verfügung. Dort besteht auch die Möglichkeit, sich bis zum 19. März 2017 an der Abstimmung über den Gewinner zu beteiligen.

PERSONALLITERATUR

WARUM ICH LOSGING, UM MILCH ZU KAUFEN, UND MIT EINEM FAHRRAD NACH HAUSE KAM: Was wirklich hinter unseren Entscheidungen steckt

Autor: Jochen Mai

Kopf oder Bauch? Pizza oder Pasta? Kind oder Karriere?

Viele Entscheidungen haben keine großen Auswirkungen auf unser Leben, doch bei einigen geht es ums Ganze. Und manche sind so verrückt, dass wir es hinterher kaum glauben können. Ohne dass wir es geplant hatten, verändern sie unser gesamtes Leben. Was ist eigentlich eine Entscheidung? Wie kommt sie zustande und was beeinflusst sie? Warum entscheiden wir heute so, morgen so? Warum entscheiden Frauen anders als Männer?

ISBN: 978-3423261319 (dtv), Euro 16,90 (D).

PERSONALRECHT

DROGENKONSUM EINES LKW-FAHRERS I

Die Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten kann an sich einen wichtigen Grund iSv. § 626 Abs. 1 BGB (fristlose Kündigung) darstellen. Das betrifft sowohl auf die Hauptleistungspflichten bezogene Nebenleistungspflichten, die der Vorbereitung, der ordnungsgemäßen Durchführung und der Sicherung der Hauptleistung dienen und diese ergänzen. Aber auch sonstige, aus dem Gebot der Rücksichtnahme erwachsende Nebenpflichten. Dazu gehört, dass sich der Arbeitnehmer nicht in einen Zustand versetzt, in dem er seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nicht erfüllen, oder bei Erbringung seiner Arbeitsleistung sich oder andere gefährden kann. Dabei macht ein keinen Unterschied, ob die Fähigkeit zur sicheren Erbringung der Arbeitsleistung durch ein Verhalten während oder außerhalb der Arbeitszeit eingeschränkt wurde. So hat der Arbeitnehmer die Pflicht, seiner Arbeitsfähigkeit auch nicht durch Alkoholgenuß in der Freizeit zu beeinträchtigen, BAG 20.10.2016 – 6 AZR 471/15 (RA Dr. Ulrich Brötzmann, Mainz, www.kanzlei-broetzmann.de).



PERSONALTHEMA

Fortsetzung von PI 06/17

GENERATIONENMANAGEMENT IST ALT + JUNG = ERFOLG

Erfolgsfaktor für eine zukunftsfähige Unternehmensführung (TEIL 2/2)

Autor: Ralf Overbeck

Verstehen heißt Zuhören und Spüren.

„Kopfgeburten“ für neue Führungsphilosophien und Unternehmenskulturen sind nicht zielführend. Effektiver Wissenstransfer und effiziente Teamarbeit entstehen aus dem guten Bauchgefühl und dem Vertrauen in die Fähigkeiten des Anderen. Mit Blick auf Innovationen und Veränderungsbereitschaft kann bekanntlich ein Team aus verschiedenen Generationen für das Unternehmen mehr Wettbewerbsvorteile generieren: Es kombiniert unterschiedliche Stärken in Risikobereitschaft und Risikoeinschätzung anders und anspruchsvoll. Entscheidend ist der Einsatz der komplementären Fähigkeiten.

Altern wurde gesellschaftlich und in der Arbeitswelt lange Zeit weitgehend mit dem Verlust von Leistungsfähigkeit gleichgesetzt. Dieses Defizitmodell des Alterns ist überholt und auch wissenschaftlich widerlegt. Es gibt keinen unmittelbaren Zusammenhang zwischen dem Alter eines Menschen und dem Grad der Arbeitsbewältigung. Die Arbeitsfähigkeit hängt von einer Vielzahl unterschiedlicher Faktoren ab. So nimmt die mentale Fähigkeit, das Wesen eines Problems in seiner Komplexität zu erfassen und lösungsorientiert zu bearbeiten mit dem Lebensalter zu.

Bei entsprechender Wertschätzung durch die Unternehmensführung und vor allem auch durch die jüngeren Kollegen wird das Bewusstsein der Älteren und Jüngeren geschärft für die eigenen Grenzen und Möglichkeiten. Auch das fördert die Akzeptanz für altersgemischte Teamarbeit und Respekt gegenüber anderen Kompetenzen.

Im Unternehmen sind dann alle Lehrende und Lernende zugleich.

Ein neues Verständnis von Unternehmensführung, wo gearbeitet werden kann, ohne auszubrennen, egal wie alt.

Neu ist „Generationenmanagement“ als wichtigen und umfänglichen Teil der Unternehmenskultur zu verstehen, in der Unternehmensführung zu verankern und bei allen operativen und strategischen Personalentscheidungen einzubeziehen.

Generationenmanagement ist keine Funktion, sondern Teil einer neuen Unternehmensphilosophie, das bedeutet Unternehmensführung und Menschenführung neu zu denken und vorzuleben. Es braucht hierfür Menschenführer und keine Vorgesetzten.

Authentisch, hierarchieübergreifend alle Generationen im Unternehmen wertzuschätzen und diese erfolgreich und zielführend im Arbeitsalltag zusammenzubringen, scheitert nicht zuletzt allzu häufig auch an den Vorgesetzten. Miteinander reden, einander verstehen und gegenseitiges Wertschätzen braucht Zeit und die scheint im heutigen Arbeitsalltag kaum noch ein Vorgesetzter zu haben. Menschen wollen auch entsprechend Ihrer persönlichen Fertigkeiten und Fähigkeiten wahrgenommen und je nach Lebens- und Berufserfahrung adäquat eingesetzt werden und sich einbringen.

Verstehen heißt Zuhören und Spüren.

„Kopfgeburten“ für neue Führungsphilosophien und Unternehmenskulturen sind und waren nie zielführend oder gar nachhaltig. Effektiver Wissenstransfer und effiziente Teamarbeit entstehen aus dem guten Bauchgefühl und dem Vertrauen in die Fähigkeiten des Anderen. Mit Blick auf Innovationen und Veränderungsbereitschaft kann bekanntlich ein Team aus verschiedenen Generationen - wenn die Chemie stimmt - für das Unternehmen mehr Wettbewerbsvorteile generieren: Es kombiniert unterschiedliche Stärken in Risikobereitschaft und Risikoeinschätzung anders und anspruchsvoll. Entscheidend ist der Einsatz der komplementären Fähigkeiten.

Altern wurde gesellschaftlich und in der Arbeitswelt lange Zeit weitgehend mit dem Verlust von Leistungsfähigkeit gleichgesetzt. Dieses Defizitmodell des Alterns ist überholt und auch wissenschaftlich widerlegt. Es gibt keinen unmittelbaren Zusammenhang zwischen dem Alter eines Menschen und dem Grad der Arbeitsbewältigung. Die Arbeitsfähigkeit hängt von einer Vielzahl unterschiedlicher Faktoren ab. So nimmt die mentale Fähigkeit, das Wesen eines Problems in seiner Komplexität zu erfassen und lösungsorientiert zu bearbeiten mit dem Lebensalter sogar zu.

Bei entsprechender Wertschätzung durch die Unternehmensführung und vor allem auch durch die jüngeren Kollegen wird das Bewusstsein der Älteren und Jüngeren geschärft für die eigenen Grenzen und Möglichkeiten. Auch das fördert die Akzeptanz für altersgemischte Teamarbeit und Respekt gegenüber anderen Kompetenzen.

Im Unternehmen sind dann alle Lehrende und Lernende zugleich.

Alt + Jung = Erfolg: Die Idee hinter dieser Formel versteht Generationenmanagement als wesentlichen Teil der Unternehmensphilosophie. Einer Unternehmensphilosophie bei der unter Effektivitäts- und Effizienz-Gesichtspunkten erst das umfänglichere Know-how der lebens- und berufserfahrenen Mitarbeiter gesichert bzw. weitergegeben wird und erst danach - oder simultan - das Wissen der jüngeren Mitarbeiter weitergegeben bzw. gesichert wird. Ein neues Verständnis von Unternehmensführung, wo gearbeitet und gelernt werden kann, ohne auszubrennen, egal wie alt...

Ralf Overbeck ist der Gründer und Initiator des einzigartigen Wissensportals „generationen-management.info“ sowie einer der führenden Generationenexperten im deutschsprachigen Raum. Er ist Inhaber der Ralf Overbeck Consulting mit Sitz in Ratingen und Hochschul-Dozent für Unternehmensführung.



Ralf Overbeck
RALF OVERBECK CONSULTING
www.overbeck-consulting.de

Headhunter of the Year 2016 sucht Verstärkung als Personalberater / Partner / Gesellschafter m/w in einer erfolgreichen ganzheitlichen Beratungsgesellschaft

Unternehmen

Wir sind eine ganzheitliche und überdurchschnittlich erfolgreiche Personalberatungsgesellschaft, die sich gleichwohl dem Klienten-, aber auch dem Kandidatenmehrwerten verschrieben hat. Unsere Bemühungen, neben dem Erfolg auch Mehrwerte zu schaffen, werden von unseren Geschäftspartnern, aber auch der Branche geschätzt. Wir arbeiten ganzheitlich, erfolgreich und innovativ. 2016 sind wir mit dem Award "Headhunter of the Year" sowie dem I. Preis in der Kategorie "Recruiting Innovation" ausgezeichnet worden.

Perspektiven

Nachdem Sie uns von Ihrem Engagement, Willen und Ihrer Persönlichkeit überzeugt haben, werden Sie intensiv von erfahrenen und erfolgreichen Beratern in unsere Prozesse eingearbeitet. Wir erheben keine Einstiegszahlungen, vielmehr begleiten und unterstützen wir Sie dabei, erfolgreich zu werden und ein Stammgeschäft aufzubauen. Hierzu bieten wir Ihnen ein ausgezeichnetes Konzept, das vom Markt angenommen und prämiert wurde sowie konsequent weiter ausgebaut wird.

Qualifikation

Wir suchen den gezielten und direkten Kontakt zu Persönlichkeiten mit einem ausgeprägten "Unternehmer-Gen", einer beratend-vertrieblichen Affinität sowie einer überdurchschnittlich ausgeprägten Dienstleistungsmentalität. Um sich erfolgreich in dem zunehmend umkämpften Markt der Personalberatungsbranche behaupten zu können, sollten Sie bereits über ausreichende Berührungspunkte zu der HR-Branche verfügen und diese nicht nur verstehen, sondern "leben". Erfahrungen im Bereich einer aktiven Beratungstätigkeit gepaart mit einem vertrieblichen Erfolgswillen bilden den wichtigsten Grundstein Ihres persönlichen Erfolges. Sie passen zu uns, wenn Sie überdurchschnittlich engagiert, innovativ sowie teamorientiert und offen für Neues sind.

Aufgaben

Nach einer intensiven Einarbeitungsphase sowie der offenen Vermittlung unserer Strategie und unseres Konzeptes übernehmen Sie selbständig einen durch Sie definierten Adressenbestand, den Sie - mit unserer Unterstützung - eigenständig, engagiert sowie aktiv beraten/betreuen werden. Durch die fehlende Fremdbestimmung entscheiden ausschließlich Sie selbst über den Grad Ihres Erfolges und sind somit "Ihres Glückes Schmied". Durch den permanenten Austausch tragen Sie zu weiterem klienten- und kandidatenorientierten Mehrwerten und Innovationen bei, die sowohl Ihren persönlichen Erfolg als auch den nachhaltigen Erfolg des Unternehmens sicherstellen und weiterhin Branchenstandards sowie Maßstäbe innerhalb der Branche setzen.

Referenz: 21634

PENTAGON  **AG**
NACHHALTIGE PERSONALBERATUNG

E-Mail: bewerbung@pentagon-ag.com · Ihr Ansprechpartner: **Peter D. Schiwon**
Mörsenbroicher Weg 191 · 40470 Düsseldorf · Tel. (02 11) 49 62 05-0 · www.pentagon-ag.com

Suche und Auswahl • Entwicklung • Coaching • Outplacement • Gesundheitsmanagement
Bundesweit • International

Referent Vergütung & Sozialleistungen (m/w)

Großes Versorgungsunternehmen

Unser Klient ist ein etabliertes Energieversorgungsunternehmen, welches in seinem Portfolio eine große Bandbreite von Strom und Erdgas, bis hin zu Telekommunikation und ergänzenden Services abdeckt. Hauptsitz ist eine größere Stadt in Norddeutschland. Im Zuge der Weiterentwicklung der Personalabteilung suchen wir einen Referenten Vergütung & Sozialleistungen (m/w) für die Zentrale des Unternehmens.

Ihre Aufgaben

- Mitwirkung bei der Konzeption, Implementierung und Weiterentwicklung konzernrelevanter Vergütungssysteme, Arbeitszeitmodelle und Nebenleistungen
- Formulierung von unternehmensweiten Richtlinien und Einführung von komplexen betrieblichen Regelungen im Bereich Compensation & Benefits
- Weitere Implementierung eines Grading-Systems
- Verantwortung und Durchführung von Gehaltsvergleichen
- Mitwirkung bei der Vorbereitung von Tariffrunden
- Leitung von Projekten, wie z.B. der Weiterentwicklung der bestehenden Arbeitszeitmodelle
- Vernetzung mit den HR-Ansprechpartnern in den eigenständigen Tochtergesellschaften sowie im Ausland

Ihr Profil

- Erfolgreich abgeschlossenes Studium, z.B. in einem wirtschafts- oder rechtswissenschaftlichen Fach
- Mehrjährige Erfahrung im Compensations- & Benefits-Bereich eines etablierten Großunternehmens
- Langjährige eigenhändige Erfahrung in der Konzeption und Einführung von Grading-Systemen
- Langjährige Berufserfahrung in der Konzeption von Vergütungssystemen, Arbeitszeitmodellen und Nebenleistungen
- Nachgewiesene (Multi-)Projektmanagement Erfahrung
- Erfahrung im konstruktiven Umgang mit Arbeitnehmervertretungen
- Selbstverständnis als Berater und Dienstleister
- Ausgeprägte Kunden- und Serviceorientierung
- Gute Präsentations- und Kommunikationskompetenzen
- Sehr gute MS-Office-Kenntnisse, gerne kombiniert mit SAP-HR-Erfahrungen
- Sichere englische Sprachkenntnisse

Wenn diese Aufgabe in einem wachsenden Umfeld innerhalb eines etablierten Großunternehmens Sie reizt, dann senden Sie uns bitte Ihre aussagefähigen Bewerbungsunterlagen unter der **Kennziffer P1231216** an die **TOPOS Personalberatung GmbH, Hans-Henny-Jahn-Weg 35, 22085 Hamburg** oder per **E-Mail an: bewerbung@topos-consult.de**. Für einen ersten telefonischen Kontakt steht Ihnen Florian Koenen unter der Tel. 040/27 84 99-20 gern zur

TOPOS®

Personalberatung

Frankfurt · Hamburg · Hannover · München · Nürnberg · Stuttgart



Director Human Resources (m/w)

Herausfordernde Aufgabe in einem internationalen Modekonzern

Unser Klient ist ein international agierender Textilhandelskonzern mit mehr als 1.000 Filialen in 40 Ländern. Das Unternehmen befindet sich auf einem kontinuierlichen und profitablen Wachstumskurs. Durch gezieltes Investment in die Zukunft konnte das Unternehmen zahlreiche neue Arbeitsplätze schaffen und verfügt über eine effektive Marktpositionierung. Der Firmensitz befindet sich im norddeutschen Tiefland.

Ihre Aufgaben

- Sie führen und entwickeln Ihre HR-Teams an unterschiedlichen Standorten und sind für die konzernweite Personalstrategie verantwortlich.
- Sie agieren als Sparringspartner und Berater des Managementteams.
- Sie tragen maßgeblich zur Pflege und Weiterentwicklung einer motivierenden Führungs- und Unternehmenskultur bei.
- Sie gestalten neue, teilweise internationale Personalinstrumente und steuern den Roll-out in der Zentrale und den einzelnen Landesgesellschaften.
- Sie sind für eine zeitgemäße Ausgestaltung sämtlicher HR-Prozesse entlang des Mitarbeiterlebenszyklus verantwortlich.
- Sie sorgen für KPI gestützte effiziente Prozessabläufe durch den Einsatz moderner Tools.
- Sie verstehen es, die Arbeitgebermarke des Unternehmens konsequent weiterzuentwickeln.

- Die Themen Personalkostenplanung, Reporting, Berichtswesen fallen ebenfalls in Ihren Aufgabenbereich.

Ihr Profil

- Sie haben ein erfolgreich abgeschlossenes Hochschulstudium der Betriebswirtschaftslehre, Wirtschafts- oder Rechtswissenschaften mit Schwerpunkt HR-Management bzw. eine vergleichbare andere akademische Ausbildung.
- Sie verfügen über mehrjährige fundierte Berufserfahrung im internationalen Personalmanagement mit großen Führungsspannen.
- Sie besitzen sehr gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift.
- Sie sind ein hands-on geprägter anpackender Managertyp.
- Sie haben eine ausgeprägte Kontaktfähigkeit und ein souveränes Auftreten.
- Sie besitzen Durchsetzungsvermögen und gehen Konflikte offensiv an.
- Ausgeprägte soziale und kommunikative Fähigkeiten runden Ihr Profil ab.

Interessiert? – Dann senden Sie bitte Ihre Bewerbungsunterlagen – bevorzugt per E-Mail – unter Angabe der **Kennziffer 8680117** an die **TOPOS Personalberatung, Kreuznacher Straße 60, D-70372 Stuttgart, E-Mail: bewerbung@topos-stuttgart.de**. Für erste Fragen steht Ihnen Herr Tilmann Ulbricht unter Tel: 0711-954654-0 gerne zur Verfügung. Diskretion ist selbstverständlich gewährleistet.

TOPOS®

Personalberatung

Frankfurt · Hamburg · Hannover · München · Nürnberg · Stuttgart

