



**DGFP // Ausbildung
Change Management**
Start: 24. April 2017 in Köln
Fon 069 713785-200, Mail akademie@dgfp.de, www.akademie.dgfp.de



Liebe Leserinnen und Leser,

im Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern in Schwerin ist zum nächstmöglichen Termin die Stelle **Leiter/-in des Personalreferates** zu besetzen. Als Leiter/in des Referates verantworten Sie ca. 600 Mitarbeitende in dem anspruchsvollen Umfeld einer obersten Landesbehörde. Hierzu gehören u.a.: Personalführung und Personalverwaltung; Beratung der Führungskräfte zu allen Personalthemen; Weiterentwicklung, Konzeption und Umsetzung strategischer personalwirtschaftlicher Instrumente; Ansprechpartner, Vertrauensperson und Schnittstelle zu den Führungskräften und Interessenvertretungen; Behördenübergreifende Abstimmungen in Personalangelegenheiten; Leitung des Personalreferats mit derzeit neun Mitarbeiterinnen. Wer sich für diese verantwortungsvolle und abwechslungsreiche Tätigkeit in einem familienfreundlichen Arbeitsumfeld interessiert, kann sich noch bis zum 03. März 2017 bewerben.

Viel Erfolg wünscht Ihnen

Ihr Bernd Gey

PERSONALIEN

TUIFLY: HEIMANN FOLGT AUF HENGESBACH

Michael Hengesbach (42) hat seine Position als Director Human Resources sowie sein Aufsichtsratsmandat auf der Arbeitnehmerbank bei TUIfly (Langenhagen) zum 31.01.2017 niedergelegt. Der Jurist war seit 2012 Director HR bei TUIfly, zuvor war er bereits seit 2008 stellvertretender Personalleiter von TUI Deutschland. Seine Nachfolge bei TUIfly trat zum Februar 2017 **Heike Heimann** (47) an. Die Juristin war erst im Herbst vergangenen Jahres zum TUI-Konzern gestoßen. Sie verstärkte seit dem 1. Oktober 2016 die Geschäftsführung der atraveo GmbH (Düsseldorf) und verantwortete die Bereiche Personal, Finanzen und Recht des Ferienhausanbieters (**PERSONALintern 41/2016**).

SARTORIUS: VORSTANDSVORSITZENDER WIRD ARBEITSDIREKTOR

Rainer Lehmann (41) wurde vom Aufsichtsrat in den Vorstand der Sartorius AG (Göttingen) berufen und wird neben dem Finanzressort auch die Bereiche Informationstechnologie und Geschäftsprozesse verantworten. Der Dipl.-Kaufmann tritt die Nachfolge von **Jörg Pffirmann** an, der im Oktober 2016 angekündigt hatte, nicht für eine weitere Verlängerung seines Vorstandsmandats zur Verfügung zu stehen (**PERSONALintern 41/2016**). Sein Mandat als Vorstand für Finanzen, Personal und Informationstechnologie

legt Pffirmann im besten gegenseitigen Einvernehmen zum 28. Februar 2017 nieder. In diesem Zusammenhang übernimmt der Vorstandsvorsitzende **Dr. Joachim Kreuzburg** bei dem börsennotierten Pharma- und Laborzulieferer zusätzlich zu seinen bisherigen Aufgaben den Bereich **Personal** und damit auch die Funktion des **Arbeitsdirektors**. Nach seinem Maschinenbau-Studium arbeitete er zunächst beim Niedersächsischen Institut für Solarenergieforschung in Hameln, wechselte als Wissenschaftlicher Mitarbeiter an die Universität Hannover, wo er 1999 promovierte. Seit 1999 ist Kreuzburg bei der Sartorius AG in verschiedenen leitenden Positionen tätig, seit 2002 als Mitglied des Vorstands, seit 2005 ist er Vorstandsvorsitzender der Sartorius AG. Zusätzlich ist er seit 2007 Verwaltungsratsvorsitzender und CEO der Sartorius Stedim Biotech S.A.

BEYER IST NEUER FINANZVORSTAND DER LINDA AG

Dr. Christian Beyer (57) verantwortet ab dem 01. März 2017 den Geschäftsbereich Finanzen und IT bei der LINDA AG (Köln). Der promovierte Jurist war bislang in verschiedenen Führungspositionen im Finanzsektor tätig und wurde bei Linda für fünf Jahre zum neuen Vorstandsmitglied bestellt. Wie sein Vorgänger, Helmut Trahmer, leitet er ebenfalls die Stabstellen Qualitätsmanagement und **Personal** bei der bundesweiten

Gemeinschaft von rund 1.100 Apotheken. Im Sinne des firmenorganisatorischen Dreiklangs ist Beyer zudem Geschäftsführer der Tochtergesellschaft des MVDA e. V., der MVDA Service GmbH. Er war zuvor als Führungskraft im Bankwesen tätig. Bei der Deutschen Bank arbeitete er u. a. als Filialleiter, seit 1999 gehört er zum oberen Führungskreis der Landesbank Berlin/Berliner Sparkasse. **Helmut Trahmer** hatte im Einverständnis mit der LINDA AG zum 31.12.2016 sein Vorstandsamt niedergelegt und ist seit Januar 2017 Geschäftsführer bei dem Pharmaunternehmen Krewel Meuselbach GmbH (Eitorf).

ODEMANN VERLÄNGERT BEI ADLER

Karsten Odemann (55) ist seit Dezember 2011 **Arbeitsdirektor** sowie Vorstand für die Bereiche Finanzen, Controlling, Revision, **Personal**, Recht, IT, Logistik, Technischer Einkauf und Investor Relations bei der Adler Modemärkte AG (Haibach). Er hat seinen Vorstandsvertrag bis Ende des Jahres 2019 verlängert und wird als Finanzvorstand seine bisherigen Verantwortlichkeiten unverändert beibehalten.

NEUE PERSONALCHEFS BEI S.OLIVER UND NKD

Gabriele Fluck (49) ist seit dem 1. Februar 2017 neuer Global Director HR der s.Oliver Bernd Freier GmbH & Co. KG. Die Dipl. Betriebswirtin (FH) folgt in dieser Funktion

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



DAIMLER
Lufthansa Group



PARTNER

brand eins
Wirtschaftsmagazin





bei dem BekleidungsHersteller auf **Reinhold Werthmann**, der im Unternehmen andere Aufgaben übernommen hat. Fluck wechselt von der NKD Firmengruppe, wo sie seit 2015 als Director Human Resources; Bereichsleitung Personal tätig war. Weitere berufliche Stationen waren u.a. Galeria Kaufhof, McDonald's (**PERSONALintern 36/2011**) und Conrad Electronic.

Dr. Tobias Berblinger hat zum Januar 2017 bei NKD die Nachfolge von Fluck angetreten. Er verfügt über eine langjährige Expertise im Einzelhandel und ist mit allen Facetten der Personalarbeit bestens vertraut. Ebenso wie seine Vorgängerin berichtet auch Berblinger direkt an **Dr. Ulrich Hanfeld**, seit September 2015 Vorsitzender der Geschäftsführung der NKD Gruppe. Berblinger hat nach seinem Politologie- und Volkswirtschaftsstudium in Deutschland und Großbritannien seine berufliche Karriere bei verschiedenen Unternehmen innerhalb der Siemens AG gestartet. Innerhalb von 10 Jahren hat er dort alle Facetten der Personalarbeit kennen gelernt und umfangreiche Führungserfahrung - zuletzt als Vice President HR eines internationalen Geschäftsbereichs - gesammelt. In den letzten fünf Jahren hat er die marktspezifischen Herausforderungen des Einzelhandels als Leiter HR der Hombach AG Deutschland / Luxemburg erfolgreich gemeistert.

TÜV NORD VERKLEINERT VORSTAND

Dr. Dirk Stenkamp (54) hat zum Jahresanfang 2017 den Vorstandsvorsitz der TÜV NORD GROUP (Hannover) übernommen. Der bisherige Vorstand für Industrie und IT löst planmäßig **Dr. Guido Rettig** (63) ab, der zehn Jahre an der Spitze des Konzerns stand. Auch Mobilitätsvorstand **Dr. Klaus Kleinherbers** (62) scheidet wie vorgesehen aus dem Vorstand aus. Der Prüfkonzern mit weltweit mehr als 13.000 Mitarbeitern gibt sich zugleich eine neue Führungsstruktur. Der Vorstand wird von fünf auf drei Mitglieder verkleinert. Neben Stenkamp gehören ihm **Jürgen Himmelsbach** (48) - Finanzen - und **Harald Reutter** (60) - **Konzernbereich Personal / Arbeitsdirektor / Geschäftsbereich Bildung** - an. Die operativen Geschäfte der TÜV NORD GROUP werden ab 1. Januar 2017 über ein neues Gremium, die Konzerngeschäftsführung (KGL), geführt. Ihr gehören der Vorstand und jeweils ein Vertreter aller sechs Geschäftsbereiche (Industrie Service, Mobilität, Rohstoffe, Bildung, Aerospace

und IT) an. Reutter wechselte nach diversen beruflichen Stationen, u.a. als stellvertretender Personalleiter bei der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr in Stuttgart und als Leiter der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit beim Bundesvorstand der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) in Berlin, 2009 als Geschäftsführer und Arbeitsdirektor zu TÜV NORD Mobilität. Seit 2012 ist er im TÜV NORD Konzern als Mitglied des Vorstands (Verantwortlich für das Strategische Geschäftsfeld Bildung) und Arbeitsdirektor der TÜV NORD AG tätig.

PERRACINI-LIECHTI WECHSELT VON BASEL NACH THUN

Ruth Perracini-Liechti (49), seit September 2015 Leiterin des Geschäftsbereichs Human Resources und Mitglied der Geschäftsleitung der Basler Verkehrs-Betriebe (BVB), hat sich entschieden, das Unternehmen zu verlassen und eine neue berufliche Herausforderung anzunehmen. Sie hat den Geschäftsbereich bei dem Verkehrsunternehmen in dieser Zeit strategisch neu ausgerichtet, professionalisiert und die Leistungsqualität verbessert. Perracini-Liechti hat sich entschlossen, nach Abschluss dieser Aufbauarbeit das Unternehmen wieder zu verlassen und eine neue berufliche Herausforderung anzunehmen. Der genaue Zeitpunkt einer Übergangsregelung bis zur Wiederbesetzung der Stelle Leiter/-in HR wird in den nächsten Wochen festgelegt. Perracini-Liechti wurde vom Verwaltungsrat der Spital STS AG (Thun/Schweiz) als neue Leiterin Human Resources und Mitglied der Geschäftsleitung gewählt. Die ausgewiesene HR-Spezialistin wird ihre Stelle zum 1. Juni 2017 antreten, momentan wird dieser Bereich interimistisch von **Reto Zwahlen** geleitet. Perracini-Liechti hat an der Universität Bern Betriebswirtschaft studiert und an der Fachhochschule Nordwestschweiz die Weiterbildung zum MAS HRM absolviert. Sie blickt auf eine über 17-jährige Erfahrung in leitenden Positionen primär im HR-Bereich zurück und war unter anderem bei der Berner Kantonalbank, dem Bundesamt für Zuwanderung, Integration und Auswanderung IMES (heute Staatssekretariat für Migration), der Berner Fachhochschule, dem SRG-Dienst swissinfo, sowie der Schweizerischen Post und den Basler Verkehrs-Betrieben tätig.

Tip: Die Nachfolge als Leiter/-in HR bei den Basler Verkehrs-Betrieben (BVB) ist vakant

Anzeige

Herausforderungen im Personalwesen.

- >> Senior Recruiter / Talent Acquisition Partner (München)
- >> Specialist HR Services (Heidenheim)
- >> HR Experte Personalentwicklung (Attendorf)
- >> Personalsachbearbeiter Entgeltabrechnung (Siegelsbach)
- >> 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

- // Key Account Manager
- // Senior-Consult
- // Personalleiter
- // Leitung Marketing

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

DETEKTIVE KOCKS®
Prävention + Beweise
seit 1955

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

Das wird Sie interessieren:
unsere **TOP 10***
Platz 3: **Bewerber-Screening**

*) Jahrgang 2016. Fortsetzung folgt

HADERER IST NEUER HEAD OF HUMAN RESOURCES BEI ERSTE AM

Stefan Haderer (32) hat im Februar 2017 die Leitung der Human Resources Abteilung bei Erste Asset Management (Erste AM) mit Sitz in Wien übernommen. Damit verantwortet er sämtliche Personalaktivitäten innerhalb der Gesellschaft und aller Tochtergesellschaften, die gemeinsam über 320 Mitarbeitende beschäftigen. In seiner neuen Position berichtet er unmittelbar an **Heinz Bednar**, Chief Executive Officer (CEO) von Erste AM, der bisher die direkte Verantwortung für den Bereich Human Resources innehatte. Nach Abschluss seines Studiums an der Wirtschaftsuniversität in Wien begann Haderer seine Karriere bei Erste AM im September 2010 als Spezialist für die strategische Entwicklung im Bereich Human Resources Management. Über sechs Jahre lang war er mitverantwortlich für die strategischen Personalmanagementaktivitäten wie Personalentwicklung, Performancemanagement und Change-Management.

CALVI IST HR DIRECTORIN DACH BEI NISSAN

Melanie Calvi (45) ist seit Februar 2017 Managerin Human Resources & General Affairs bei der Nissan Center

Europe GmbH (Brühl) und berichtet in dieser Funktion direkt an den Geschäftsführer des Automobilherstellers, **Thomas Hausch**. Sie ist Nachfolgerin von **Roger Schneider**, der seit Jahresanfang als HR Director Europe & South Africa bei Yanfeng Europe Automotive Interior Systems (Neuss) HR-Verantwortung trägt (**PERSONALintern 03/2017**). Calvi kommt von der Autobahn Tank & Rast Gruppe (Bonn), wo sie seit 2001 in verschiedenen Funktionen Verantwortung trug, zuletzt seit April 2012 als Leiterin Human Resources.

BOSCH: GOSCH FOLGT AUF WAGNER

Dr. Henning Wagner (55), Geschäftsführer Finanzen und Einkauf sowie **Arbeitsdirektor** der Robert Bosch Automotive Steering GmbH (früher ZF Lenksysteme GmbH) mit Sitz in Schwäbisch Gmünd, hat das Unternehmen zum Jahresende 2016 auf eigenen Wunsch verlassen, um sich einer neuer Aufgabe außerhalb von Bosch zu widmen. Seine Nachfolge hat zum 1. Januar 2017 **Stefan Grosch** (50) übernommen. Der Dipl.-Kfm. ist seit Mai 1998 für die Bosch-Gruppe in verschiedenen internationalen und nationalen Aufgabenstellungen tätig,





zuletzt leitete er den Zentrallbereich Internal Auditing bei der Robert Bosch GmbH.

KÖNIGSTEINER AGENTUR POSITIONIERT SICH IM JUBILÄUMS-JAHR FÜR DIE ZUKUNFT

Martina Gronemeyer ist seit Januar 2017 innerhalb der Geschäftsleitung der Königsteiner Agentur hauptverantwortlich für den Bereich Personalmarketing und HR Consulting. Die Schaffung dieses neuen Geschäftsleitungsbereichs bei der Fachagentur für Personalmarketing geschah vor dem Hintergrund, dass diese Themen neben dem Anzeigenmanagement auch in der Zukunft weiterhin an Bedeutung gewinnen werden. Gronemeyer arbeitet bereits seit 1991 bei der HR-Agentur, die bundesweit zu den größten und erfahrensten HR-Mediendienstleistern mit acht Standorten zählt. Insgesamt beschäftigt die Königsteiner Gruppe ca. 300 Mitarbeitenden. Neben dem Aufbau der Berliner Niederlassung war Gronemeyer seit 2008 bis zum Jahresende 2016 als Mitglied der Geschäftsleitung für den Vertrieb an mehreren Standorten verantwortlich. Da ihr die Agentur nach über einem Vierteljahrhundert

engagierter Mitarbeit sehr ans Herz gewachsen ist, ist es nur logisch, dass sie auch das Projekt „50 Jahre Königsteiner Agentur“ in diesem Jahr verantwortlich mit begleitet.

KANITZ VERLÄSST JAUSS HR-CONSULTING

Jens Kanitz ist seit Januar 2017 als Senior Consultant bei der Meteka Personal-Dienstleistungen GmbH (Aachen), die unter der Überschrift „Meteka wird HR-Businesspartner“ das gesamte Spektrum des Recruitments aus einer Hand abdeckt. Nach dem Austritt als International HR-Director bei LEONI im Jahre 2014 war er fast drei Jahre bei JAUSS HR-Consulting in Düsseldorf als Senior Consultant tätig. Weitere berufliche Stationen des Diplom-Betriebswirts (FH Aachen) waren u.a. Total Fina Elf Konzern, The Singer Company und Saint-Gobain Deutschland.

KARSCH WIRD DRITTE GESCHÄFTS-FÜHRERIN BEI PERSOLOG

Debora Karsch (34) wird dritte Geschäftsführerin der persolog GmbH. Mit **Friedbert Gay**, und **Dettmar Leu** bildet sie seit Jahresbeginn 2017 die Unternehmensspitze der persolog GmbH (Remchingen), eines der größten

deutschen Beratungsunternehmen im Bereich Persönlichkeitsentwicklung. Zuvor entwickelte Karsch während ihrer 10-jährigen Laufbahn im VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft, einem der größten deutschen Fachverlage, erfolgreiche Akademie- und Veranstaltungskonzepte. Weiterhin betreute sie hauptverantwortlich die B2B-Sparte des Orgenda Verlag für persönliche und betriebliche Weiterentwicklung. 2014 wechselte Karsch zu persolog, wo sie bislang die Bereiche Business Development sowie Marketing & Sales verantwortete. Während Karsch in ihrer neuen Funktion die operative Geschäftsführung übernimmt, bleiben Gay und Leu weiterhin als geschäftsführende Gesellschafter für die Trainings sowie die strategische Ausrichtung des Unternehmens zuständig.

SCHMEICHE IST NEUER GESCHÄFTS-FÜHRER BEI FIDELITAS

Werner Schmeiche (57), bislang Gesellschafter von Personal Total Karlsruhe, ist seit Januar 2017 Geschäftsführer der Fidelitas Unternehmens- und Personalberatung GmbH mit Sitz in Karlsruhe. Er hat die Nachfolge von **Rolf Kölling** angetreten, der als Senior Consultant im Unternehmen

bleibt. Schmeiche ist als HR-Manager und zertifizierter Coach Sparringspartner für Unternehmer und Geschäftsführer. In seiner neuen Funktion will er den Standort Karlsruhe und das Beratungsangebot konsequent weiter ausbauen. Sein Schwerpunkt liegt in der Besetzung von Führungskräften und Spezialisten in den Bereichen Konsumgüter und Handel.

PERSONALVERANSTALTUNGEN

13. NÜRNBERGER PERSONALENTSCHEIDER NETZWERKTREFFEN

Als exklusiver Städtepartner in Nürnberg lädt die HEISERV GmbH am 16.03.2017 zum Vortrag von Markus Jotzo „Der Chef, den keiner mochte - warum Führungskräfte nicht nett sein müssen“ ein. Die Teilnahme ist für Personalfach- und Führungskräfte kostenlos. Anmeldung und nähere Informationen auf www.nuernberger-personalentscheider.de

RETHINK! HR TECH 2017

Vom 13. – 14. März 2017 findet in Hamburg das Top-Level Strategie & Technologie Event für HR Entscheider statt. Die Rethink! HR Tech 2017 ist



OUTPLACEMENTintern SPECIAL

OUTPLACEMENT-BERATUNG IN DEUTSCHLAND 2015/2016 Zahlen und Trends aus der neuen BDU-Studie (Teil 1)

Der BDU hat eine neue Studie zum Outplacement-Beratungsmarkt in Deutschland vorgelegt. Teilnehmer waren 20 auf Outplacement-Beratung spezialisierte Unternehmen innerhalb und außerhalb des BDU. Nach Angaben des BDU repräsentieren diese rund 60 % des gesamten Branchenumsatzes. Bei der letzten Studie waren es noch 75 %; dieses Mal fehlen einige Marktführer.

Umsatz

Der Gesamtumsatz der Branche betrug 78 Mio. Euro im Jahr 2015 – das ist ein leichter Rückgang gegenüber 80 Mio. Euro im Jahr davor. Für das Jahr 2016 wird ein Umsatzzuwachs von 4,5 % prognostiziert; damit wäre die Einbuße wieder mehr als ausgeglichen. Insgesamt wächst die Outplacement-Branche schneller als die Gesamtwirtschaft (2016: + 1,8 %). Die Umsatzvorhersage aus der letzten Outplacement-Studie des BDU von 83 Mio. in 2014 wurde allerdings knapp verfehlt.

Marktteilnehmer

Die Studie verzeichnet insgesamt 200 Unternehmen, die Outplacement-Beratung anbieten, davon 60 Spezialisten und 140, in denen Outplacement-Beratung nur einen Teilbereich darstellt. Von insgesamt 580 beratenden Personen ist weniger als ein Drittel angestellt; 400 von ihnen fungieren als freie Mitarbeiter. Die Top 15 der 60 spezialisierten Unternehmen dominieren den Markt; sie beschäftigen 320 Berater und generieren mehr als die Hälfte des Branchenumsatzes (53,4 %).

Auftraggeber

Unter den Auftraggebern bilden nach wie vor Großkonzerne den Schwerpunkt. Ihr Anteil am Gesamtumsatz im Einzeloutplacement sank allerdings leicht von 60 auf 55 %, während die Anteile der mittleren und kleineren Unternehmen ein wenig stiegen (von 29 auf 33 % bzw. von 11 auf 12 %). Eine Trendwende ist hierin jedoch nicht zu erkennen.

Die Studie kann für 105,91 Euro beim BDU bestellt werden.

Fortsetzung in PI 09/17 (03.03.2017)



Dr. Cornelia Riechers ist Inhaberin und Gründerin des seit 1993 existierenden Unternehmens **Quality Outplacement** mit den Schwerpunkten Outplacement- und Karriereberatung sowie Personalentwicklung. Riechers ging bei Dr. Fritz Stoebe, dem Nestor der Outplacementberatung in Deutschland, in die Lehre und entwickelte dessen Konzept weiter. Sie ist Autorin zweier Bücher, **„So bleiben Sie erfolgreich arbeitslos. Ein paradoxer Bewerbungsratgeber“** und **„Turbo zum Traumjob: Der Zielgruppenbrief“**. Darüber hinaus hat sie sich durch zahlreiche Presseveröffentlichungen zum Thema Outplacement einen Namen gemacht. Seit 2011 ist sie in unserer Redaktion für OUTPLACEMENTintern verantwortlich.



QUALITY OUTPLACEMENT
DR. CORNELIA RIECHERS

PERSONALintern berichtet an dieser Stelle regelmäßig über Outplacement-Themen.



eine Top-Management Plattform, um die neuesten Technologien und Strategien zu diskutieren. Zugeschnitten auf die Komplexität der Unternehmens, bietet Sie die HR Ansätze und Lösungen für ein effizientes Personal Management. [Nähere Informationen hier.](#)

3. SWISS LEADERS DIALOG HR DIGITAL DISRUPTION

HR-Leiter grosser Schweizer Unternehmen treffen sich am 22. – 23. März 2017 zum 3. Mal in Thalwil bei Zürich, um Auswirkungen der Digitalisierung auf HR Management und Arbeitswelten zu diskutieren. Die Teilnahme am Swiss Leaders Dialog HR Digital Disruption ist kostenfrei, setzt aber eine HR-Leitungsposition in einem Unternehmen mit mind. 100 Mio. CHF Jahresumsatz sowie Interesse an Networking-Gesprächen voraus. [Nähere Informationen hier.](#)

PERSONALFOKUS

HRPEPPER BETEILIGT MITARBEITER AM GRUNDKAPITAL

In einem beispielhaften Schritt haben alle Mitarbeitenden des Berliner Beratungsunternehmens HRpepper die Möglichkeit erhalten, sich am Unternehmen zu beteiligen. Insgesamt 17 Mitarbeiter haben diese Chance ergriffen. Anders als in anderen Unternehmensberatungen ist die Höhe der Beteiligung unabhängig vom Grade und ist transparent in der Organisation bekannt. Für **Dr. Matthias Meifert**, den Gründer von HRpepper, war dieser Schritt überfällig. „Wir wollen nicht nur über andere Formen der Zusammenarbeit reden und von mehr Teilhabe träumen, sondern schaffen Fakten. Damit machen wir Mitarbeiter zu Miteigentümern und Angestellte zu Unternehmern.“ Die neue Gesellschafterstruktur setzt die etwas andere Art der Unternehmensführung die HRpepper für sich propagiert, logisch fort. So werden alle Mitarbeiter intensiv am Strategie- sowie Planungsprozess beteiligt und genießen sowohl in ihren Handlungen als auch Entscheidungen große Freiheitsgrade. Um den spezifischen Fähigkeiten jedes Beschäftigten gerecht zu werden, wird ein neues Rollen- und Gremienkonzept eingeführt. Es ist inspiriert von den Konzepten der Selbstorganisation und regelt die Verantwortung jedes Einzelnen abhängig vom Reifegrad und Kompetenz. Mit Abschluss der Teilnehmerrunde haben die Organisationsmitglieder nun eine zusätzliche Möglichkeit, auf

der jährlichen Hauptversammlung Einfluss auf die Unternehmensentwicklung zu nehmen.

PERSONALLITERATUR

AGILER FÜHREN. Einfache Maßnahmen für bessere Teamarbeit, mehr Leistung und höhere Kreativität

Autorin: *Svenja Hofert*

Svenja Hofert stellt zahlreiche agile Ideen vor und zeigt, wann und wie diese in der Praxis eingeführt und umgesetzt werden können. Ob Visualisierung von Arbeitsprozessen, konsultativer Einzelentscheid oder Retrospektiven: Sie lernen, wie Sie Instrumente nutzen und sich Stück für Stück dem agilen Gedanken nähern. Ein Wertecheck hilft Ihnen einzuschätzen, welche Methode für Ihr Unternehmen wirklich passt. Wenn Sie agiler führen, schaffen Sie die Voraussetzung, damit Ihre Teams und Mitarbeiter komplexe Anforderungen besser bewältigen und innovativer sein können. Dabei müssen Sie nicht gleich das ganze Unternehmen neu aufstellen und erfinden. Den Ausführungen der Autorin liegt jahrelange Praxis und eine Studie zugrunde, die zeigt, dass schon wenige agile Maßnahmen geeignet sind, das Teamklima für Leistung und Innovation entscheidend zu verbessern. Für Personaler und Führungskräfte, die erst einmal ein Stück Agilität testen wollen, bevor sie (vielleicht) aufs Ganze gehen.

ISBN: 978-3658127565 (Springer-Gabler), Euro 29,99 (D).

PERSONALRECHT

BETRIEBSBLOCKADE KEINE ZULÄSSIGE STREIKMASSNAHMEN

Gewerkschaften dürfen nicht durch Streikmaßnahmen die Zufahrt zum bestreikten Betrieb blockieren. Unzulässig sind insbesondere das Abstellen sperriger Gegenstände vor Eingängen oder Einfahrten sowie das Verhindern der Zufahrt von Lastwagen durch Personen vor dem Fahrzeug. Solche Maßnahmen, die das Gericht als Streikexzess bewertet, sind nicht vom Streikrecht gedeckt, LAG Berlin-Brandenburg vom 15.06.2016, 23 SaGa 968/16 (RA Dr. Ulrich Brötzmann, Mainz, www.kanzlei-broetzmann.de).



PERSONALTHEMA

HURRA, WIR SAUFEN LANGSAM AB - Warum klappt so manche Fusion nicht? (TEIL 1/2)

Alles ist richtig und gut gelaufen. Die Unternehmen passen zusammen. Die due diligence war präzise. Die Anpassung der Administration, der Abläufe wurde reibungsarm umgesetzt. Die unterschiedlichen Geschäftsprozesse werden immer mehr vereinheitlicht. Die definierten Synergieeffekte finden sukzessive statt. Die Kostensenkungspotentiale sind erfasst und werden umgesetzt.

Alles sieht zu Beginn eigentlich sehr gut aus. Die Geschäftsführung hat frühzeitig informiert, der Stellenplan wurde sauber kommuniziert. Die einzelnen Milestones wurden exakt beschrieben im Konsens mit den Beteiligten. Trotzdem läuft der Integrationsprozess nicht rund. Es kommt zu Konflikten, zu Reibereien, zu Kompetenzgerangel. Das Tempo der Umsetzungsmaßnahmen lässt nach.

Es passiert das, was immer wieder bei Fusionen geschieht. Die kommunikative Zusammenführung der Belegschaften aus zwei Unternehmen gelingt nur suboptimal.

Zahlreich die Beispiele, die deutlich dokumentieren, dass trotz aller sachlichen Aufmerksamkeiten der gewünschte Erfolg ausbleibt.

Genau hier wäre eine professionelle Post Merger Integration durch einen Coach erforderlich. Es geht um die unterschiedlichen Kulturen beider Unternehmen. Sie müssen konfliktarm miteinander verschmolzen werden. Das größte Fusionsrisiko liegt in den Formen der Zusammenarbeit nach der Fusion. Es geht um die systematische Identifikation der Integrationsrisiken und deren konsequentem Abbau im täglichen Miteinander. Das Hauptproblem ist die Zusammenarbeit der Mitarbeiter nach einer Fusion. Diese wird durch sehr persönliche, individuelle Interessen und Befürchtungen dominiert. Und das hat gute Gründe. Mitarbeiter wissen oft nicht, wie sich die Fusion konkret auf Ihre Arbeit auswirkt. Das führt zur Vorsicht und einer abwartenden Haltung. Die beiden Kulturen, das Corporate Behavior, die Formen des Miteinander-Umgehens versuchen sich gegeneinander zu behaupten. Bei Fusionen wird zumeist fast alles und jeder in Frage gestellt.

Das erzeugt Ängste. Es geht um die Angst, sich total umstellen zu müssen auf Entwicklungen, die noch unbekannt sind.

Es geht um eine mögliche Umbesetzung oder Abstieg in der Hierarchie. Es geht um den möglichen Verlust des eigenen Arbeitsplatzes, den Verlust an Privilegien, den Verlust an Einflussmöglichkeiten. Vielleicht auch um einen unerwünschten Konkurrenzkampf um eine neue Funktion

Die Folge solcher Ängste sind ein schlechter werdendes Betriebsklima und eine sinkende Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter. Es stellt sich Orientierungslosigkeit ein, die über Gerüchte kompensiert wird. Die Mitarbeiter beschäftigen sich mehr mit ihren eigenen Sorgen und Ängsten. Dadurch fehlt Ihnen die Zeit und Bereitschaft, sich um Kunden zu kümmern.

Dem sollte man begegnen mit einer konsequenten Post Merger Integration. Diese besteht aus wesentlichen Phasen zur Ermittlung des Handlungsbedarfs. Es sollte zunächst geklärt sein, wie die Unternehmenskultur beider Companies ausschaut, welche identitätsstiftenden Merkmale haben die Fusionspartner, was sind die wesentlichen Merkmale des informellen Miteinanders, und welche Führungsstile werden in beiden Unternehmen gepflegt. Solch eine Ermittlung kann ein professioneller Coach als ‚neutrale‘ Person erfolgreich vornehmen. Damit schafft er die Basis für einen mitarbeiter- und unternehmensorientierten Entwicklungsprozess.

Fortsetzung in P1 09/17 (03.03.2017)

Ulf D. Posé

POSÉTRAINING

Tel.: 02166/57841, Fax: 02166/56848

E-Mail: info@posetraining.de

<http://pose.de/>

Unsere Klientin hat ihren Sitz in einer der großen Städte Schleswig-Holsteins. Der Konzern bündelt ein Energieversorgungsunternehmen, die Netzgesellschaft sowie den regionalen Stadtverkehr in seiner Holding. Als bedeutende Arbeitgeberin im Wirtschaftsraum der Stadt und der Region ist das Unternehmen eng mit den Menschen und Unternehmen verbunden. Mit ihren über 1.300 Mitarbeitern zählt unsere Klientin heute zu den modernen, dienstleistungs- und kundenorientierten, kommunalen Unternehmensverbunden in Deutschland. Die Betreuung, das Management und die Administration der Mitarbeiter in den einzelnen Unternehmen bedarf der Expertise und des beruflichen Gespürs eines erfahrenen Personalleiters, der die gesamte Klaviatur der Personalwirtschaft von der Rekrutierung, der tarif-, sozial- und arbeitsrechtlichen Fragestellungen über die Personal- und Organisationsentwicklung und das betriebliche Gesundheitsmanagement bis hin zu den Herausforderungen der Generation Y, der Digitalisierung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Gleichstellung beherrscht. Gesucht wird eine eigenständige Persönlichkeit mit Führungs- und Durchsetzungsstärke für die Holding in der Funktion als

Personalleiter (m/w)

Erfahrener HR-Experte für die Gesamtverantwortung der Personalwirtschaft im Gesamtverbund

Das Ziel Ihrer Aufgabe wird es sein, die Führung einer komplexen Konzern-Personalabteilung unter ökonomischen, insbesondere aber auch unter wertebasierten, sozial- und gesellschaftlich verantwortungsvollen Gesichtspunkten zu übernehmen. Dabei liegt die Herausforderung darin, das Personalwesen – und somit einen der wichtigsten Bereiche des Unternehmens, welches jahrzehntelang traditionell geprägt war – in ein bewegliches, dynamisches und zeitgemäß strategisches und operatives (Personal-)Management weiter umzuwandeln und somit die Organisationsentwicklung voranzutreiben.

Das klingt nach viel Verantwortung, Herausforderung und spannenden Aufgaben. Richtig!

Mehr zur Aufgabe und dem Unternehmen finden Sie im Dossier, welches Sie unter apply@keppler-personalberatung.de anfordern können.

Welche personalwirtschaftlichen Visionen haben Sie? Was haben Sie bewegt oder wollen Sie bewegen?
Wir sind neugierig auf Sie! Machen Sie den ersten Schritt und rufen Sie uns an!

Ihre Bewerbung senden Sie bitte unter der **Kennziffer 150217** an apply@keppler-personalberatung.de.
Erste Fragen beantwortet Claudia Brückmann unter +49 177 27 64 873 oder +49 441 999 0 8000.

TOPSHOP TOPMAN

Wir haben uns durch unser einzigartiges Produktangebot und die intensive Zusammenarbeit mit Designern in der Fashion-Welt etabliert. Unsere Stores haben von London bis L.A. für unsere stylische Kundschaft Kultstatus erreicht – und wir expandieren weiter. Eine optimale Ausgangslage, um Deine Karriere aufzubauen. Für eine bundesweite Aufgabenstellung (Sitz ist vorzugsweise **München**) in unserem Personalwesen/Recruitment suchen wir **schnellstmöglich** engagierte, motivierte und begeisterungsfähige Unterstützung als

International Recruitment Project Manager w/m

DER JOB:

Unser deutscher Markt wächst. Wir haben hier bereits 4 Stores sowie Pläne für weitere Eröffnungen. Die Mitarbeit als Teil unseres internationalen Teams bedeutet, in einem sich schnell entwickelnden, herausfordernden Umfeld zu arbeiten. Es ist eine Arbeit, die Spaß macht und vor allem aufregend ist. Als Recruitment Project Manager – mit einer fundierten, universellen Erfahrung im Personalwesen – bist Du für die Leitung der gesamten Rekrutierungsarbeit für unsere neuen deutschen Stores verantwortlich, vom Sourcing der Kandidaten bis hin zum On-Boarding.

DAS ERWARTEN WIR:

- Berufserfahrung und Praxiswissen (Arbeitsrecht) in Zusammenhang mit der Rekrutierung und Zusammenstellung von neuen Store-Teams
- Reisen zu den unterschiedlichen Topshops und Topman Stores in Deutschland (und gelegentlich nach GB)
- Sichere Fremdsprachenkenntnisse in Englisch
- Kommunikationsstärke, Selbstmotivation und Zielorientierung

UNSER ANGEBOT:

- Internationales Umfeld mit hervorragenden Entwicklungsperspektiven
- Attraktives Gehalt
- Personalrabatt
- Angenehme und offene Arbeitsatmosphäre

Bist Du interessiert an der Mitarbeit in einem dynamischen internationalen Unternehmen?

Dann sende uns Deine **Bewerbungsunterlagen in Englisch** und unter Angabe des frühestmöglichen Eintrittstermins und der Gehaltsvorstellung, bitte ausschließlich per Email, an: Kate.Harcourt@arcadiagroup.co.uk.

Weitere interessante Informationen und Stellenanzeigen findest Du unter www.careers.topshop.com oder www.careers.topman.com

TOPSHOP und TOPMAN are brands of © Arcadia Group Limited

MMC ist für Unternehmen jeder Größenordnung kompetenter Lösungspartner, wenn es um den "perfect-fit" bei der Besetzung von Vakanzen im Fach- und Führungskräfte-Bereich aller Berufsfelder geht. Wir begleiten unsere Kunden von der Entstehung der Vakanz bis zur erfolgreichen Stellenbesetzung bzw. dem Ablauf der erfolgreichen Einarbeitung/Probezeit - alles aus einer Hand. Überall dort, wo wir beauftragt wurden - dürfen wir wieder kommen. Unsere Kandidaten unterstützen wir ganz individuell als Karriere-Coach während des gesamten Bewerbungs- bzw. Besetzungsprozesses - und auch darüber hinaus. Dabei sind wir über ein selbständiges Personalberater-Netzwerk bundesweit vertreten. Auf unseren bisherigen Erfolgen wollen wir uns aber nicht ausruhen, sondern vielmehr unser organisches Wachstum verstärken. Aus diesem Grund suchen wir auf der Basis eines partnerschaftlichen Kooperationsmodells einen selbständigen, freiberuflichen und akquisitionstarken

PERSONALBERATER (m/w)

Sie recherchieren offene Positionen bei Bestands- und Neukunden und ermitteln die Entscheider bei potentiellen Kunden. Dabei bauen Sie den vorhandenen Kundentstamm durch intensive (Telefon-) Akquise weiter aus und entwickeln Ihre eigenen Key Accounts. Sie bearbeiten im weiteren Verlauf den kompletten Prozess von der Auftragsgewinnung, Erarbeitung und Dokumentation des Suchprofils, Ansprache, Interview, Selektion und Präsentation geeigneter Kandidaten bis hin zur erfolgreichen Stellenbesetzung.

Das ist unverzichtbar

- Job-relevantes (Fach-) Hochschulstudium, zumindest mit Bachelorabschluss
- erste Berufs- und Vertriebsenerfahrung in einer Personalberatung
- das richtige Gespür für den Umgang mit Kunden auf unterschiedlichen Hierarchieleveln, dabei wissen Sie sowohl im persönlichen Gespräch als auch am Telefon zu überzeugen
- selbständiger, pragmatischer, engagierter, pro-aktiver und ergebnisorientierter Arbeitsstil mit Fingerspitzengefühl - aber auch mit ausgeprägtem Erfolgswillen
- Dienstleistungsorientierung, Entscheidungsfreude und Durchsetzungsvermögen
- sicheres und professionelles Auftreten sowie eine aufgeschlossene Persönlichkeit mit Freude an der Kommunikation in deutscher und englischer Sprache

Das macht die Aufgabe so interessant

Wir bieten Ihnen herausfordernde Aufgaben in einem erfolgreichen Unternehmen, das Gestaltungsfreiräume für Ihre Ideen und Ihr Engagement bereithält. Hier können Sie etwas bewegen und Ihre persönlichen Einkommens- und Karrierechancen verwirklichen. Es erwarten Sie ein hochmotiviertes Netzwerk von Kollegen und ein harmonisches Umfeld. Dabei können Sie aus dem Home-Office heraus arbeiten.

Wenn wir Sie für diese reizvolle Aufgabe begeistern konnten, würden wir Sie gerne kennenlernen und freuen uns auf Ihre aussagekräftige Bewerbung mit Angaben zur Verfügbarkeit und Ihren Einkommensvorstellungen, bitte ausschließlich per E-Mail an: G.Malzkorn@malzkorn-mc.de. Selbstverständlich wird Ihre Kontaktaufnahme absolut vertraulich behandelt.



MMC – Malzkorn Management Consultants | Schwalenbach 2a | 53940 Hellenthal | Tel. 0049 176 6234 9666
Die vertrauliche Behandlung Ihrer Bewerbung und die Beachtung von Sperrvermerken sichern wir zu.



Personalvermittler / Personalberater [m/w] für Direktplatzierung

Kopf und Stelle ist eine erfolgsorientierte Personalberatung, die in ganz Deutschland Spezialisten und Unternehmen zusammenbringt. Dabei arbeiten wir weitestgehend über das Telefon und konzentrieren uns auf gefragte Positionen. Bei der Suche nach dem passenden Kopf für die Stelle nutzen wir vor allem die Direktansprache. Durch die Zusammenarbeit mit einer großen Personalberatung profitieren wir von vielen weiteren Kontakten zu interessanten Kandidaten und gehen auch mit VIP-Kandidaten in engen Märkten direkt auf Unternehmen zu.

Zur Verstärkung unseres Teams suchen wir zum nächstmöglichen Zeitpunkt motivierte und erfahrene Kollegen in Festanstellung oder als freiberufliche Partner. Dabei arbeiten Sie von der Zentrale in Kassel oder alternativ bundesweit vom Home-Office aus.

Ihre Aufgaben

- Telefonische Kundenakquisition / Vertrieb von VIP-Kandidaten
- Angebotserstellung / Vertragsverhandlung
- Texten von Stellenanzeigen, Bewerber-Recruiting und Auswahl
- Durchführen telefonischer Bewerbungsgespräche
- Koordinieren von Terminen zwischen Kandidat und Kunde

Ihr Profil

- ideal Erfahrungen in der Personalvermittlung, Personalberatung oder im Direct-Search-Recruiting
- alternativ mindestens 2 Jahre Erfahrung im Telefonvertrieb
- Kommunikationsstärke, vertriebs- und erfolgsorientiert
- sehr gute Selbstorganisation, gut im Priorisieren von Aufgaben
- unternehmerische Denk- und Arbeitsweise

Kennziffer: KuS-2016
Mail: gf@kopfundstelle.de
Web: www.kopfundstelle.de

KopfundStelle.



**unternehmerisch denkend
kommunikativ
empathisch
strukturiert**

Sind das die Attribute, die man mit Ihrer Person verbindet? Dann sollten wir uns kennen lernen.

Unser konzerngebundener Kunde ist ein weltweit führender Anbieter komplexer technischer Produkte und Dienstleistungen. In der Zentrale der deutschen Tochtergesellschaft und in den regionalen Niederlassungen sind insgesamt fast 2.000 Mitarbeiter/innen beschäftigt und erwirtschaften einen rentablen, stets wachsenden Umsatz in dreistelliger Millionenhöhe.

Wir suchen Sie als

Senior HR Business Partner (m/w) – Operations, Recruiting & Development

für die selbständige und kompetente Betreuung des Ressorts „HR/Personal“ in der Region Süd als einer von vier deutschen Business Units. Ihr Arbeitssitz wäre im Großraum Stuttgart – die Tätigkeit ist verbunden mit einer intensiven Reisetätigkeit in die acht Standorte der Region.

In Ihrer Aufgabe sind Sie als direkter Sparringspartner des Regionsleiters verantwortlich für die operative Betreuung von ca. 370 Mitarbeiter/innen, die überwiegend in vertrieblichen und technischen Aufgabenfeldern tätig sind. Als Mitglied des Führungsteams sind Sie auf Augenhöhe mit den Führungskräften der Region, Sie diskutieren unternehmerische Fragestellungen und coachen in Führungs- und Veränderungs-Situationen. In Ihrer fachlichen Aufgabe koordinieren Sie sich mit der HR-Leitung Deutschland und dem HR Shared Service Center in der Unternehmenszentrale. Sie steuern die Rekrutierung neuer Mitarbeiter und deren erfolgreiche Integration ins Unternehmen, die systematische Mitarbeiterschulung und –entwicklung, gestalten das regionale Employer-Branding und adäquate Recruiting-Wege, sind verantwortlich für die vertrauensvolle und zielführende Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und die Klärung juristischer Fragestellungen des Einzel-, Tarifvertrags- (Metall) und Kollektiv-Arbeitsrechts.

Wir erwarten von Ihnen ein erfolgreich abgeschlossenes Hochschulstudium (z.B. Jura oder BWL) und mindestens fünf Jahre Berufserfahrung in der ganzheitlichen, operativen Personalarbeit eines innovativen technischen oder Dienstleistungs-Unternehmens mit Konzern-Strukturen. Unternehmertum, Service-Orientierung, Flexibilität, Durchsetzungsvermögen, Teamfähigkeit und Belastbarkeit zeichnen Sie aus. Wir suchen eine kommunikative, authentische Persönlichkeit, die das Unternehmen gerne und mit Begeisterung repräsentiert.

Bewerbungen schicken Sie bitte mit Angabe von Gehaltsvorstellungen und frühestmöglichem Eintrittstermin per E-Mail an HR-Business-Partner@profilS.de oder per Post an profilS executive search, Dr. Susanne Ribbert, Am Mittelhafen 10 – upper level, 48155 Münster. Für weitere Informationen steht Ihnen Frau Dr. Susanne Ribbert unter 0251 2373 430 telefonisch gerne zur Verfügung.

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

