



Liebe Leserin,
lieber Leser,

an der Pädagogischen Hochschule Weingarten ist zum 01. November 2017 oder früher die Stelle als **Kanzler/Kanzlerin** (hauptamtliches Vorstandsmitglied für den Bereich der Wirtschafts- und Personalverwaltung) zu besetzen. Vertrautheit mit Hochschulstrukturen, modernen Methoden der Betriebswirtschaft, des Finanzwesens und des Personalmanagements sind erforderlich. Grundlage sollte weiterhin eine mehrjährige leitende Tätigkeit insbesondere in der Personalführung und Wirtschaftsverwaltung sein. Wer zudem noch Sensibilität in genderspezifischen Belangen mitbringt, kann sich noch bis zum 11. August 2017 bewerben.

Viel Erfolg wünscht Ihnen

Ihr Bernd Gey

PERSONALIEN

BROCKHAUS SCHEIDET AUS VORSTAND AUS
Dietmar Brockhaus (*1968), seit Juli 2013 CFO der 2G Energy AG (Heek) mit Verantwortung für die Ressorts Finanzen, **Personal**, Recht, Investor Relations (**PERSONALintern 29/2013**), wird Ende Juli 2017 aus persönlichen Gründen aus dem Vorstand des Herstellers von Kraft-Wärme-Kopplungs-Anlagen ausscheiden. **Christian Grotholt** (CEO) wird den Finanzbereich interimweise weiterleiten. Grotholt und auch COO **Ludger Holtkamp** werden dem Unternehmen dagegen weitere fünf Jahre erhalten bleiben, denn der Aufsichtsrat verlängerte ihre Verträge bis Juli 2022.

Tip: Hier ist vermutlich eine Vakanz als Vorstand entstanden.

STADA: TJEENK WILLINK LÖST WIEDENFELS AB
Engelbert Coster Tjeenk Willink (56) ist mit Wirkung 04. Juli 2017 zum Vorstandsvorsitzenden der STADA Arzneimittel AG (Bad Vilbel) ernannt worden; die Aufgabe des Finanzvorstands hat ebenfalls mit Wirkung 04. Juli 2017 **Dr. Bernhard Düttmann** (57) übernommen. Sie ersetzen kurz-

fristig den bisherigen Vorstandsvorsitzenden **Dr. Matthias Wiedenfels**, der in dieser Funktion u.a. für die Bereiche Unternehmensentwicklung, Management, **Personal**, Recht, und Compliance verantwortlich war (**PERSONALintern 25/2016**) sowie den Vorstand für Finanzen, Marketing und Vertrieb, **Helmut Kraft**, die dem Aufsichtsrat mitgeteilt haben, dass sie ihre Ämter aus persönlichen Gründen mit sofortiger Wirkung niederlegen wollen. Tjeenk Willink wird neben der Aufgabe als Vorstandsvorsitzender auch die Ressorts Marketing und Vertrieb verantworten. Er bringt 25 Jahre Erfahrung in der pharmazeutischen Industrie mit und war bis 2012 Mitglied der Geschäftsführung von Boehringer Ingelheim. Seitdem ist er Mitglied zahlreicher Aufsichtsräte in der Branche. Der neue Finanzvorstand Düttmann war bis 2015 CFO des DAX-Unternehmens Lanxess AG und zuvor Finanzchef der ebenfalls im DAX notierten Beiersdorf AG. Beide Vorstände sind interimistisch bis Ende dieses Jahres berufen. Der Vorstand für Produktion und Entwicklung, **Dr. Barthold Piening**, setzt seine Aufgabe unverändert fort.

GASAG: VORSTANDSVORSITZENDE NICHT ZUR VERTRAGSVERLÄNGERUNG BEREIT
Vera Gäde-Butzlaff (62), seit März 2015 Vorstandsvorsitzende der Gasag Berliner Gaswerke Aktiengesellschaft (GASAG) und in dieser Funktion u.a. verantwortlich für das Ressort **Human Resources** (**PERSONALintern 10/2015**), wird ihren Vertrag nicht verlängern und scheidet somit voraussichtlich Anfang 2018 aus dem Amt aus. Die Suche nach der Nachfolge soll bald starten.

Tip: Hier wird vermutlich eine attraktive Vakanz entstehen.

SKF MIT NEUEM ARBEITSDIREKTOR
Thomas Burkhardt (43), Leiter Ressort Finanzwesen bei der SKF GmbH (Schweinfurt), wurde mit Wirkung 1. Juli 2017 zum Geschäftsführer ernannt. Gleichzeitig ist **Wolfgang Gollbach** aus der Geschäftsführung ausgeschieden. Nach über 40 Dienstjahren bei SKF, davon 14 Jahre als Arbeitsdirektor und Geschäftsführer

„Ressort Personal & EHS“ verabschiedete er sich in den Ruhestand. Der Finanz- und Steuerfachmann Burkhardt arbeitet seit 2011 für SKF und leitet seit Sommer 2015 das Finanzressort der SKF GmbH. **Martin Johannsmann**, Vorsitzender der Geschäftsführung, übernimmt zusätzlich zu seinen bisherigen Aufgaben im Industriemarkt Zentral-europa mit Russland und als Country Manager Deutschland die Aufgaben des **Arbeitsdirektors**, zunächst befristet für ein Jahr.

Tip: Hier könnte eine interessante Vakanz als Arbeitsdirektor entstehen.

MIGROS: KREIENBÜHL WIRD OBERSTE PERSONAL- UND KULTURPROZENT-CHEFIN

Sarah Kreienbühl (46) wurde von der Verwaltung des Migros-Genossenschaftsbundes (MGB) zur neuen Vorsteherin des Departements HR, Kulturelles & Soziales, Freizeit und zum Mitglied der Generaldirektion des MGB (Zürich/Schweiz) ernannt. Damit tritt sie am 1. Januar 2018 die Nachfolge von **Fabrice Zumbrennen** an, der zum gleichen Zeitpunkt seine neue Funktion als Präsident der Generaldirektion MGB übernehmen wird (**PERSONALintern 12/2017**). „Die Migros hat ihren über 100.000 Mitarbeitenden gegenüber eine bedeutende Verantwortung. Sie ist die größte private Arbeitgeberin der Schweiz und hat als weltweit einziges Unternehmen ein Kulturprozent, mit dem jedes Jahr für über 120 Millionen Franken soziale und kulturelle Projekte finanziert werden. Deshalb hat die Besetzung des Departements HR, Kulturelles & Soziales, Freizeit größte Relevanz. Sarah Kreienbühl bringt alle Voraussetzungen für eine optimale Leitung mit“, freut sich **Andrea Broggin**, (Präsident der Verwaltung MGB). Kreienbühl studierte Angewandte Psychologie an der Universität Zürich und arbeitete während fünf Jahren als Psychologin bei der Swissair im Bereich der Selektion von Piloten und Flugverkehrsleitern. Anschließend war sie als Beraterin bei Amrop International tätig, einem weltweit auf die Besetzung von Führungskräften spezialisierten Unternehmen. Später baute sie bei der im Bereich Laborautomation führenden

internationalen Tecan Group als Mitglied der Geschäftsleitung und Personalchefin eine globale HRM-Struktur auf. Im August 2004 trat Kreienbühl als Vice President Corporate Human Resources und Mitglied der Geschäftsleitung der Sonova Gruppe (Stäfa (Schweiz)) bei, der weltweit führende Anbieter von Hörlösungen. 2012 übernahm sie dort zusätzlich die Verantwortung für die Bereiche Corporate Communications, Branding und Nachhaltigkeit als Group Vice President Corporate HRM and Communications. Sie war zudem verantwortlich für und Mitglied des Stiftungsrates der gemeinnützigen Hear the World Foundation von Sonova. **Lukas Braunschweiler**, CEO von Sonova, gratulierte Kreienbühl zu ihrer Ernennung in die Generaldirektion der Migros. Ihre Nachfolge bei Sonova ist noch nicht geregelt und wird zu gegebener Zeit kommuniziert, teilte das Unternehmen mit.

Tip: Hier ist eine Top-Vakanz bei Sonova in der Schweiz entstanden.

RENAULT CENTRAL (CH/A) MIT NEUEM PERSONALDIREKTOR

Laurent Burgat (42), bisher Direktor Kommunikation von Renault Suisse SA (Urdorf/Schweiz), hat zum Mai 2017 die Personaldirektion des Vertriebsgebiets Renault Central (Schweiz und Österreich) übernommen. Damit folgt er auf **Kay Forster** (46), der zum «Leiter Personal & Personalstrategie» bei Renault Deutschland AG (Brühl bei Köln) berufen worden ist. Als neue Direktorin Kommunikation von Renault Suisse SA folgte im Juni 2017 mit **Dr. Karin Kirchner** (46) eine ausgewiesene Kommunikations-Spezialistin und profunde Kennerin der Automobilbranche. Der studierte Politikwissenschaftler Burgat mit Diplom der Universitäten Grenoble und Oxford Brookes (GB) und Hochschulabschluss (DESS) in Informations- und Kommunikationswissenschaften an der Universität Paris-Sorbonne, begann seine Karriere in der Automobilwirtschaft 1999 als Attaché de Presse für Produkt und Marke in der globalen Direktion Kommunikation von Renault SA. 2003 übernahm er die Leitung der Kommunikation bei Renault Sport





Technologies, bevor er 2007 als Verantwortlicher für Strategie und Planung, später als Kommunikationsverantwortlicher für Elektrofahrzeuge zum europäischen Sitz von Nissan International SA in die Schweiz wechselte. Nach sechs Jahren als Direktor Kommunikation von Renault Suisse SA ernannte ihn die Renault Gruppe zum 1. Mai 2017 zum neuen Personaldirektor des Renault Vertriebsgebiets Central (Renault Suisse SA und Renault Österreich GmbH). Burgat wird seine neuen Aufgaben von den beiden Standorten in Urdorf (ZH) und Wien aus leiten.

BEI DACHSER FOLGT WEIDEMANN AUF SZAUTNER

Vera Weidemann (42) verantwortet seit dem 01. Juli 2017 den Bereich Corporate Human Resources bei dem Logistikdienstleister Dachser. Sie folgt in dieser Funktion auf **Martina Szautner**, die bereits Ende 2016 aus dem Unternehmen ausgeschieden ist. Interimweise hatte der Enkel des Firmengründers und heutige CEO des Unternehmens, **Bernhard Simon** (*1960), den Bereich Corporate Human Resources seitdem geleitet. Nach ihrer Einarbeitung wird Weidemann als Head of Corporate Human Resources die HR-Verantwortung von der Unternehmenszentrale (Kempten im Allgäu) aus wahrnehmen und direkt an Simon berichten. Vor ihrem Wechsel zu Dachser war sie bei dem Pharma- und Medizinbedarfs-Unternehmen B. Braun (Melsungen) tätig, zuletzt als Bereichsleiterin Personalmanagement in der Unternehmenssparte Aesculap.

JOHNSON & JOHNSON: ZILS WIRD LEITER PERSONAL FÜR DEUTSCHLAND UND ÖSTERREICH

Dr. Frank Zils (50), bislang Leiter Personal bei Janssen Deutschland, ist seit dem 26. Juni 2017 Leiter Personal für Deutschland und Österreich bei Johnson & Johnson. In dieser Funktion ist er verantwortlich dafür, die HR-Strategien für alle drei Sektoren (Consumer, Pharmaceuticals und Medical Devices) zu entwickeln und ein neues HR-Modell einzuführen. Der promovierte Theologe wird dabei weiterhin am Standort Neuss in Deutschland tätig sein und an **Pierluca Giuliani**, Leiter Personal EMEA bei Johnson & Johnson, berichten. „*Ich freue mich auf die neuen Aufgaben und möchte die strategische HR-Arbeit in enger Zusammenarbeit mit dem Business konsequent weiterentwickeln. Dabei sind die Rekrutierung von Talenten, die Entwicklung der Mitarbeiterpotentiale sowie die Förderung einer wertschätzenden und gesunden*

Unternehmenskultur von besonderer Bedeutung. Wichtig sind mir dabei auch die älteren, langjährigen Mitarbeiter. Ihr Wissen und ihre Erfahrungen für die Jüngeren zugänglich zu machen und die intergenerative Zusammenarbeit zu fördern ist Gold wert“, sagt Zils. Seine Karriere bei Johnson & Johnson hatte er 2005 als Personal-Manager gestartet und danach verschiedene Positionen, unter anderem Leiter Personal für verschiedene Geschäftsbereiche und Leiter Recruiting Deutschland, eingenommen. Zuvor war er vier Jahre als stellvertretender Personalleiter und Leiter Personalentwicklung bei der Saarbrücker Zeitung Verlag und Druckerei GmbH tätig. „*Frank Zils hat mehr als 20 Jahre Erfahrung in nationalen und internationalen Unternehmen in verschiedenen Branchen und weiß, wie man Veränderungen in Organisationen erfolgreich vorantreibt. Wir wünschen ihm weiterhin viel Erfolg und freuen uns sehr auf seine Unterstützung im Konzern*“, sagt Pierluca Giuliani, Leiter Personal EMEA bei Johnson & Johnson.

BPM WÄHLT PRÄSIDIUM

Dr. Elke Eller, Vorstand für das Ressort Personal und Arbeitsdirektorin der TUI Group, wurde auf der achten ordentlichen Mitgliederversammlung des BPM (Bundesverband der Personalmanager e.V.) in Berlin in ihrem Amt als Präsidentin des BPM bestätigt. Weitere Präsidiumsmitglieder sind **Thomas Belker**, Sprecher des Vorstands der Talanx Service AG (BPM: Geschäftsführender Vize-Präsident), **Dr. Immanuel Hermreck**, Personalvorstand der Bertelsmann SE & Co. KGaA (BPM: Vize-Präsident), **Christa Stienen**, SVP Corporate Human Resources der LSG Sky Chefs, LSG Lufthansa Service Holding AG (BPM: Vize-Präsidentin), **Malte Hansen**, Head of Human Resources von Nufarm Europe (BPM: Schatzmeister. Zu Beisitzern wurden gewählt: **Dr. Bernd Blessin**, Leiter Personal und Organisation der VPV Versicherungen, **Dr. Thymian Bussemer**, Leiter Personalstrategie & Nachhaltigkeit der Volkswagen AG, **Dr. Katharina Herrmann**, Chief Human Resources Officer, Arbeitsdirektorin der 50Hertz Transmission GmbH, **Felicita von Kyaw**, Vice President HR Business Area Customers & Solutions der Vattenfall Group, **Dr. Martina Niemann**, Chief Human Resources Officer der Air PLC & Co. Luftverkehrs KG, **Friderike Schröder**, Director Human Resources der Verivox GmbH, **Torsten Schneider**, Director Human Resources der Luther Rechtsanwaltsgesellschaft, **Christian Vetter**, Leiter Arbeits- und Sozialrecht Deutschland der Dow Deutschland Inc.

Anzeige

Herausforderungen im Personalwesen.

- >> Personalleiter (Bonn)
- >> Business Analyst - HR Processes (Essen)
- >> Ausbildungsleiter für Chemielaboranten (Laupheim)
- >> Teamleader AudioGuides (Innsbruck (Österreich))
- >> Personalsachbearbeiter mit Schwerpunkt Recruiting (Paderborn)

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

// Technischer Einkäufer

// Geschäftsleitung

// Bereichsleitung Vertrieb

// Projektmanagement

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 9: **Abrechnungs-Betrug**
*) Jahrgang 2016. Fortsetzung folgt

STELLENGESUCH*)

Aktuelle Position: Personalmanagement in DAX-Konzern

Verhandlungstarker Personalleiter (40), Volljurist, moderner Führungsstil, langjährige Erfahrung im operativen Personalmanagement und in HR-Strategie, möchte sich beruflich verändern und sucht eine adäquate Position als

CHRO / Konzernpersonalleiter / Personalleiter Global

mit HR-Vollverantwortung

Fundierte Fachkenntnisse: Arbeitsrecht und Mitbestimmung, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Compliance, HR-Transformation sowie Restrukturierung, Integration & Fusion von Gesellschaften inkl. Change Management.

Direktkontakt per Chiffre-E-Mail: 012717@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.

POHLMANN GEWINNT PETRI ALS PARTNER
Dr. Stephan Petri (53), bis zum 30.06.2016 Mitglied des Vorstands bei dem international tätigen Technologiekonzern GEA AG (Düsseldorf) mit Verantwortung für die Ressorts **Personal**, Recht & Compliance sowie Internal Audit und gleichzeitig deren Arbeitsdirektor (**PERSONALintern 10/2016**), schließt sich im September 2017 als Partner der Compliance-Boutique Pohlmann & Company (Frankfurt am Main) an. **Dr. Andreas Pohlmann** machte sich 2011 mit der eigenen Kanzlei selbstständig und konzentrierte sich dabei auf das Thema Compliance. Er und sein Team von 16 Beratern sind mittlerweile im

Markt bestens etabliert und vernetzt. Nahezu alle Partner haben Managementfunktionen in internationalen Unternehmen bekleidet.

PERSONALVERANSTALTUNGEN

3. HR INSIDE SUMMIT IN WIEN
 Der HR Inside Summit (organisiert von ÜBERALL scene development) ist die neue Austauschplattform für die österreichische HR Szene und findet von 27. – 28. September 2017 in der Wiener Hofburg statt. Mit einem zeitgemäßen und innovativen Konzept sollen Lösungssuchende und Anbieter aus unterschiedlichen Bereichen und Ebenen zusammen gebracht werden.





Im Mittelpunkt stehen der qualitätsvolle Wissenstransfer und die Chance sich gut zu vernetzen, um den neuen Herausforderungen gemeinsam gewachsen zu sein. [Nähere Informationen hier.](#)

PERSONALFOKUS

STUDIE: FÜR DEUTSCHE SIND ROBOTER-KOLLEGEN DURCHAUS AKZEPTABEL

Deutsche Berufstätige und Arbeitssuchende sehen in Robotern keine Konkurrenz, sondern eher eine Unterstützung. Denn die intelligenten Maschinen könnten körperlich schwere Tätigkeiten übernehmen und ermüdende Routineaufgaben erledigen. Das sind Ergebnisse einer repräsentativen Online-Umfrage im Auftrag der Credit-Plus Bank. Körperlich schwere oder unliebsame Aufgaben würden deutsche Erwerbstätige und Arbeitssuchende durchaus an Roboter delegieren. Dazu zählen neben ermüdenden Routinen (34 Prozent) auch das Mitschreiben in Meetings (20 Prozent) und Kaffee kochen (19 Prozent). Auch das Entgegennehmen von Kundenbeschwerden (18 Prozent) oder das Beantworten von Kundenanfragen (11 Prozent) würden Deutsche gern an eine intelligente Maschine abgeben. Jeder Zehnte kann sich sogar vorstellen, dass ein Roboter die E-Mail-Antwort an den Chef verfasst. Bequemlichkeit spielt selbstverständlich ebenfalls eine Rolle. So würden sich 17 Prozent der deutschen Berufstätigen und Arbeitssuchenden gerne in ein selbstfahrendes Auto setzen. [Weitere Infos zu den Studienergebnissen finden Sie hier.](#)

PERSONALLITERATUR

BETRIEBLICHE PERSONALARBEIT GESTALTEN

Wolfgang Pollety,
Mandy Pastohr (Hg.)

An Konzepten und Literatur für Personalarbeit mangelt es nun wirklich nicht. Doch wer etwas genauer hinschaut, wird schnell feststellen, dass sich das meiste davon nicht für die besonderen Bedingungen kleiner und mittlerer Unternehmen eignet. Das vorliegende Buch schließt diese Lücke. Es konzentriert sich auf personalwirtschaftliche Methoden und Tools, die erstens einfach handhabbar und im Mittelstand erprobt, kurzum mittelstandstauglich sind. Und zweitens hilft es Geschäftsführern und Personalverantwortlichen aus dem Mittelstand dabei, Personalarbeit konsequent an den Unternehmenszielen auszurichten. Denn jedes Unternehmen hat Ziele. Das kann ein verändertes Geschäftsmodell, eine

Erweiterung des Produktangebots, Kosteneinsparungen, Marktwachstum oder eine stabile Marktposition sein. Für jedes dieser Ziele benötigt ein Betrieb das richtige Personal. Und das lässt sich nicht „über Nacht“ finden oder entwickeln. Das braucht Zeit. ISBN: 978-3-95601-209-9 (Frankfurter Allgemeine Buch), Euro 29,90 (D).



[Hier können Sie direkt bestellen.](#)

PERSONALRECHT

FRISTLOSE KÜNDIGUNG WEGEN ÄNDERUNG DES BERUFLICHEN STATUS IM XING-PROFIL?

Dem Mitarbeiter einer Steuerberaterkanzlei wurde die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen, weil dieser kurz vor Ende seines Arbeitsverhältnisses bereits in seinem privaten XING-Profil angegeben hatte, als "Freiberufler" tätig zu sein. Die Arbeitgeberin sah hierin eine unzulässige Konkurrenzaktivität. Der Sachverhalt: Der Kläger war Mitarbeiter einer Steuerberaterkanzlei. Die Parteien vereinbarten im Wege eines Aufhebungsvertrages die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses mit mehrmonatiger Auslauffrist. Kurz vor Ende des Arbeitsverhältnisses stellte die beklagte Arbeitgeberin fest, dass der Kläger in seinem privaten XING-Profil bereits angegeben hatte, als "Freiberufler" tätig zu sein. Sie sprach die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus, weil sie hierin eine unzulässige Konkurrenzaktivität sah. Aufgrund der überwiegend beruflichen Nutzung des sozialen Netzwerks XING sei davon auszugehen, dass der Kläger hiermit aktiv eine frei berufliche Tätigkeit in Konkurrenz zur Arbeitgeberin beworben und Mandanten habe anwerben wollen. Das Landesarbeitsgericht Köln (Urteil vom 07.02.2017, Az. 12 Sa 745/16) hat - wie bereits das Arbeitsgericht als Vorinstanz - die außerordentliche Kündigung als rechtsunwirksam angesehen. Einem Arbeitnehmer ist zwar grundsätzlich während des gesamten rechtlichen Bestandes des Arbeitsverhältnisses eine Konkurrenzaktivität untersagt. Die falsche Angabe des beruflichen Status als "Freiberufler" kann jedoch ohne Hinzutreten weiterer Umstände keine fristlose Kündigung wegen einer unerlaubten Konkurrenzaktivität rechtfertigen.

(Quelle: Rechtsindex)

PERSONALTHEMA

RECRUITING AUF MESSEN

Face-to-Face statt Facebook

Die Ansprüche und Erwartungen an den Job verändern sich, die Digitalisierung schreitet unaufhaltsam voran und es herrscht ein teilweise dramatischer Fachkräftemangel – kein Wunder also, dass die Gewinnung neuer Mitarbeiter die zentrale Herausforderung vieler Unternehmen darstellt. Dabei greifen immer mehr Arbeitgeber beim Recruiting auf ein ganz bestimmtes Mittel zurück: Messen! Laut der Studie Recruiting Trends 2017 von Staufenberg Institut und Kienbaum nutzen 71 Prozent der befragten Unternehmen Karriereevents und Messen für das Recruiting.

Messen: Große Chancen für Arbeitgeber

Die Vorteile gegenüber anderen Recruitingkanälen liegen auf der Hand: Die Zielgruppe ist gebündelt an einem Ort versammelt, dadurch sind Streuverluste viel geringer als beispielsweise bei Anzeigen oder Social Media. Junge Unternehmen und Startups können ihren Bekanntheitsgrad bei potenziellen Bewerbern steigern, große und bekannte Firmen ihr Image und ihre Unternehmensphilosophie festigen. Direkt vom Gespräch am Messestand weg wird zwar normalerweise niemand eingestellt; eine formelle Bewerbung im Anschluss ist nach wie vor obligatorisch. Doch durch den ersten Kontakt können Arbeitgeber meistens bereits nach kürzester Zeit feststellen, ob der Bewerber zu ihnen und den Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle passt. Und die erste Zusammenkunft mit zukünftigen Bewerbern bleibt oft besser im Gedächtnis als die Bewerbungsunterlagen.

Aufmerksamkeit schaffen

Doch wie werden die potenziellen Bewerber bei Jobmessen überhaupt auf das Unternehmen aufmerksam? Bereits der Messestand sollte einladend wirken und dabei das Unternehmen selbst in den Vordergrund rücken. Statt wie gewohnt, verkaufen Aussteller hier nicht ihre Produkte oder Dienstleistungen, sondern sie präsentieren sich als attraktiver Arbeitgeber. Dabei ist vor allem die Kommunikation mit den Besuchern entscheidend. Um mit diesen ins Gespräch zu kommen, werden auf Jobmessen beispielsweise an überdurchschnittlich vielen Ständen Essen und Getränke angeboten. Deshalb nehmen Lounge-Bereiche und Hospitality-Areas viel Platz ein. In lockerer Atmosphäre können sich die Besucher mit

potenziell zukünftigen Kolleginnen und Kollegen austauschen. Dementsprechend sollten neben der Personalabteilung auch Azubis und Vertreter verschiedener Fachbereiche anwesend sein.

Welche Jobmesse birgt das meiste Potenzial?

Nicht nur die Aufmachung des Messestands sollte wohlüberlegt sein, auch die Auswahl der Messe kann über Erfolg oder Misserfolg beim Recruiting entscheiden. Je nachdem, welche Stellen besetzt werden sollen und wie das Messeziel definiert wird, sind bestimmte Messen mehr oder weniger geeignet:

Überregionale Jobmessen gibt es deutschlandweit dutzende im Jahr – zählt man die lokalen Jobmessen dazu, finden hunderte solcher Veranstaltungen statt. Bei den größten Messen wie beispielsweise der Connecticum, den bonding Firmenkontaktmessen oder der konaktiva stellen sich mehrere hundert Unternehmen vor. Bei diesen klassischen Jobbörsen ist sichergestellt, dass alle Besucher tatsächlich genau mit dieser einen Prämisse zur Messe gehen, nämlich um einen Job zu finden. Allerdings treffen Unternehmen hier vor allem auf Absolventen und Berufsanfänger und die Messen sind meistens nicht auf eine bestimmte Branche eingegrenzt.

Deshalb gibt es als Alternative seit einigen Jahren auch vermehrt „Job & Career“-Bereiche bei großen Fachmessen, wie beispielsweise der Hannover Messe oder der CeBit. Der Bedarf ist groß: Schließlich gaben in einer 2017 veröffentlichten Studie des Ausstellungs- und Messe-Ausschusses der Deutschen Wirtschaft e.V. (AUMA) 19 Prozent der befragten Unternehmen die „Gewinnung neuer Mitarbeiter“ als ein Ziel ihrer Messebeteiligung an.

Die Aussteller können sich dank der Spezialisierung der jeweiligen Messe sicher sein, auf Branchenkenner zu treffen. Außerdem sind auf Fachmessen eher potentielle Bewerber mit Berufserfahrung zu finden, die man auf vakante Stellen im Unternehmen aufmerksam machen kann. Ob berufserfahrene Fachkräfte oder hochmotivierte Einsteiger – wenn das Messeziel vorab klar ist, findet sich für jede Personalsuche die passende Veranstaltung.

Autor: Gernot Becker, Geschäftsführer der mac messe- und ausstellungcenter Service GmbH, beschäftigt sich aus mehreren Blickwinkeln mit dem Thema Recruiting auf Messen: Das Messebauunternehmen ist zum einen für viele Aussteller in diesem Bereich tätig, zum anderen nimmt mac als Arbeitgeber selbst an Jobmessen teil, um neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen.

Das Unternehmen: Marktführer / kontinuierlich wachsend.

Die Aufgabe: Umfassende Personalarbeit / attraktive Projekte / Mitarbeiterführung.

Der Dienstsitz: Nördliches Ruhrgebiet (Städteviereck Essen – Recklinghausen - Dortmund – Wuppertal).

Unser Auftraggeber ist ein namhaftes, erfolgreiches Unternehmen mit Sitz im nördlichen Ruhrgebiet, das seit vielen Jahren in einer speziellen Nische tätig ist und in allen größeren Städten Filialen betreibt. Die weiteren geschäftlichen Zukunftsaussichten sind exzellent, und unser Auftraggeber will weiter wachsen. Der jetzige Personalleiter tritt in rund zwei Jahren in den Ruhestand. Gesucht wird vor diesem Hintergrund eine fachlich und menschlich überzeugende Dame oder ein Herr als

Personalreferent / HR Business Partner

Perspektive (Zeitfenster rund zwei Jahre): Personalleiter / Personalleiterin und Mitglied der Geschäftsleitung

Ihr Aufgabenumfeld:

In der kleinen Personalabteilung gibt es aktuell neben dem Personalleiter mehrere Personalsachbearbeiterinnen, die sich vornehmlich um die Personaladministration kümmern. Zwei dieser Mitarbeiterinnen werden von Ihnen fachlich geführt. Ihr Aufgabenspektrum deckt alle Bereiche der Personalarbeit ab: von rein operativen Tätigkeiten bis hin zu konzeptionellen Aufgaben. Besondere Schwerpunkte werden die Mitarbeitergewinnung (insbesondere Vertrieb) sowie Schulungen und Präsentationen sein. Zudem werden Sie Sonderprojekte wie Employer Branding, Compensation & Benefits zeitnah übernehmen und den Personalleiter auch bei zahlreichen anderen Themen unterstützen, auch außerhalb von HR. Die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat sowie mit allen Führungskräften wird, wie bisher auch, eng und vertrauensvoll sein.

Das ist unverzichtbar:

- Studienabschluss: Wirtschaftswissenschaftler / Jurist / Sozialpädagoge oder vergleichbare Qualifikation
- Mindestens fünf Jahre Berufspraxis in der Personalabteilung (filialisiertes Einzelhandelsunternehmen / Beratungsunternehmen / Dienstleister)
- Sichere Kenntnisse im Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht und Lohnsteuerrecht

Das machen die Aufgabe und das Unternehmen so reizvoll:

Die Aufgabe ist vielseitig, abwechslungsreich und umfassend. Die zu betreuenden Mitarbeiter, darunter eine relativ hohe Anzahl Akademiker in Verkauf und Beratung, haben eine hohe Erwartungshaltung. In Ihrer Funktion haben Sie entsprechende große berufliche Freiräume und können relativ viel selbst gestalten. Die Entscheidungs- und Kommunikationswege sind extrem kurz, und im Unternehmen herrscht eine hohe Wertekultur. Hier verbinden sich die Vorzüge eines mittelständischen Unternehmens mit einem professionellen Arbeitsumfeld. Unser Auftraggeber hat in der Branche und als Arbeitgeber einen hervorragenden Ruf. Die meisten Mitarbeiter sind lange im Unternehmen und fühlen sich hier und im beruflichen Umfeld sehr wohl. Die Bezahlung ist bezogen auf die Branche und den Dienort angemessen. Das Arbeitsumfeld ist aufgrund der positiven Unternehmens- und Führungskultur wertschätzend und mittelständisch unkompliziert zugleich. Hier ist der ideale Raum für Menschen mit ausgeprägter „Hands-on-Mentalität“.

Die anstehende Aufgabe ist sehr attraktiv und die Perspektive hervorragend. Die attraktive Aufgabe wird im Rahmen einer mittelfristigen Personal- und Nachfolgeplanung neu besetzt. Sie sollten das Potenzial mitbringen, als Mitglied der Geschäftsleitung die Themen Human Resources / General Affairs sowie weitere angrenzende Themen verantwortlich zu betreuen. Die ausgeschriebene Position ist sowohl für Kandidatinnen und Kandidaten interessant, die beruflich den nächsten Schritt planen, als auch für Damen und Herren, die mittel- und langfristig ihre berufliche Karriere vorbereiten und dafür bereit sind, unter Umständen inhaltlich und finanziell temporär etwas kürzer zu treten.

Wenn Sie an einer langfristigen Perspektive in einem sehr soliden, von Kontinuität geprägten Unternehmen interessiert sind sowie die Bereitschaft und Geduld mitbringen, sich neben der eigentlichen Aufgabe auf eine Führungsaufgabe zwei Jahre vorzubereiten, dann würden wir Sie gerne kennen lernen. Senden Sie hierzu bitte Ihre aussagefähigen Bewerbungsunterlagen – oder zumindest Ihren Lebenslauf – unter Angabe Ihrer Einkommensvorstellung und des frühestmöglichen Eintrittstermins per E-Mail (fheinzl@heincie.de) zu Händen von Herrn Dr. Fritz Heinzl.

Herr Dr. Heinzl steht Ihnen unter der Telefonnummer 0172 / 25 46 308 auch für weitere Informationen gerne zur Verfügung steht.

Selbstverständlich wird auf Ihre private Urlaubsplanung bei der Vereinbarung eines möglichen Vorstellungsgesprächs Rücksicht genommen. Versehen Sie Ihre Bewerbung bitte mit einem entsprechenden Hinweis auf Ihre Urlaubsabwesenheit, damit wir dies im Vorfeld der weiteren Planung berücksichtigen können.

Dr. Heinzl & Cie.

Unternehmer- und Personalberatung · Duisburger Str. 19 a · 40477 Düsseldorf · Tel. 0211 / 4910168

Die vertrauliche Behandlung Ihrer Bewerbung und die Beachtung von Sperrvermerken sichern wir zu.



Für unseren namhaften Kunden, eine mittelständische Unternehmensgruppe deren Schwerpunkt auf der Akquisition und Verwaltung von Gewerbeimmobilien liegt, suchen wir ab sofort einen

Leiter Rechnungswesen (m/w) in Direktvermittlung

Fellbach, Württemberg (Stellennummer: 3494869)

Das sind Ihre Aufgaben:

- Verantwortung für die komplette Finanzbuchhaltung sowie die Führung von 3 Mitarbeitern
- Strategische und operative Mitarbeit in der Finanzbuchhaltung einer Firmen-Gruppe
- Erstellung der Monatsabschlüsse der Einzelgesellschaften nach HGB sowie Quartals- und Jahresabschlusserstellung auf der Ebene Konzern- und Einzelabschlüsse nach HGB
- Koordination des Cash Managements / Liquiditätssteuerung
- Organisation des Zahlungsverkehrs und Forderungsmanagements
- Unterstützung bei der Konzeptionierung und Umsetzung von Prozess- und Schnittstellenoptimierungen
- Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern wie z.B. Steuerberatern, Wirtschaftsprüfern

Das bringen Sie mit:

- Sie sind Bilanzbuchhalter oder besitzen ein abgeschlossenes betriebswirtschaftliches Studium mit Schwerpunkt Finanz- und Rechnungswesen
- Sie haben mehrjährige Berufserfahrung im Rechnungswesen, idealerweise mit Führungserfahrung, Kenntnisse aus dem Bereich Immobilienwirtschaft sind wünschenswert
- Sie bringen sehr gute Kenntnisse in der Rechnungslegung nach HGB sowie solide Kenntnisse im Umsatzsteuerrecht mit
- Sie zeichnen sich durch Führungsstärke und Mitarbeiterorientierung aus und überzeugen durch Ihre Kommunikations- und Teamfähigkeiten
- Sie zeichnen sich durch strategisches sowie lösungsorientiertes und vernetztes Denken und Handeln aus
- Sie verfügen über ein hohes Maß an Einsatzbereitschaft, Sorgfalt und Struktur
- Sie besitzen sichere Kenntnisse in MS-Office sowie in gängigen Buchhaltungsprogrammen (Datev, idelaerwise in IX-Haus)

Das bietet Ihnen unser Kunde:

- Eine langfristige Position, bei der Sie maßgeblich Anteil zur Sicherstellung des weiteren Unternehmenswachstums beitragen
- Eine Unternehmenskultur die geprägt ist von Loyalität und gegenseitigem Respekt
- Ein gutes Arbeitsklima in einem dynamischen Unternehmen mit kurzen Entscheidungswegen

Unternehmensbeschreibung

adevis ist der Personaldienstleister an Ihrer Seite, wenn es um die erfolgreiche Vermittlung von kaufmännischen und gewerblich-technischen Arbeitsstellen in Köln und Umgebung geht. Wir suchen engagierte und motivierte Fach- und Führungskräfte, die sich auf neue Unternehmen, Branchen und Kollegen freuen.

Ihre Vorteile durch Personalvermittlung

- Steigerung Ihrer beruflichen Erfolgsaussichten durch unsere langjährige Erfahrung
- Treffsichere Identifikation relevanter Unternehmen
- Passgenaue Stellen im Fach- und Führungskräftebereich zur direkten Einstellung bei unseren Kundenunternehmen
- Professionelle Beratung zur Stellenauswahl und Karriereplanung
- Kompetente Betreuung

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!

Ihr Ansprechpartner

Sie haben Fragen zu dieser Jobanzeige? Hier ist Ihr persönlicher Ansprechpartner.



Frau Dagmar Pohlmann

Tel.: +49 221 938138-0

E-Mail: info@adevis-personalkultur.de

HR Manager - Personalreferent (m/w)

Automobilzulieferer: Zahnrad- & Getriebetechnik

Unser Klient ist eines der führenden Unternehmen der Zahnrad- und Getriebetechnik. Als globaler Partner der Automobilindustrie mit Standorten in Europa, Amerika und Asien ist man konsequent innovativ. Mit knapp 3.000 hoch motivierten Mitarbeitern erzielt man einen Jahresumsatz von fast EUR 500 Millionen. Das Unternehmen befindet sich auf einem nachhaltigen Wachstumskurs. Der Arbeitsplatz ist in der Firmenzentrale in einer Kleinstadt mit ca. 21.000 Einwohnern **am Rande des Südschwarzwalds** angesiedelt.

Ihre Aufgaben

Sie berichten direkt an den HR Director Europe und betreuen einen Unternehmensbereich ganzheitlich. Die Aufgabe beinhaltet im Einzelnen:

- die Betreuung und Beratung der Führungskräfte und Mitarbeiter
- Ansprechpartner in allen Fragen des Personalmanagements
- die Rekrutierung, Personalentwicklung und Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat
- die Personaleinsatzplanung und Arbeitszeitmodelle
- das Erarbeiten neuer Personalkonzepte und deren Umsetzung
- Projekte zur Optimierung personalwirtschaftlicher Prozesse
- die Verantwortung für bereichsübergreifende Sonderthemen des

Personalmarketing, Personalcontrolling und/oder der Personalentwicklung

Ihr Profil

- erfolgreich abgeschlossenes Studium mit personalwirtschaftlichem Bezug (BWL, Jura, Psychologie usw.)
- mehrjährige Berufserfahrung in einer vergleichbaren Aufgabenstellung
- Erfahrungen aus einem produzierenden Unternehmen mit internationaler Ausrichtung
- mit unterschiedlichen Schichtmodellen vertraut
- integrative, umsetzungsstarke Persönlichkeit
- ausgeprägte kommunikative Fähigkeiten
- gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift

Interessiert? – Dann senden Sie bitte Ihre Bewerbungsunterlagen – bevorzugt per email – unter **Kennziffer 898617** an die **TOPOS Personalberatung, Kreuznacher Straße 60, D-70372 Stuttgart, E-Mail: bewerbung@topos-stuttgart.de**. Für erste Fragen steht Ihnen Herr Dr. Achim Moraw unter Tel: 0711-954654-12 gerne zur Verfügung. Diskretion ist selbstverständlich gewährleistet.

TOPOS®

Personalberatung

Frankfurt · Hamburg · Hannover · München · Nürnberg · Stuttgart



Werkspersonalleiter (m/w)

Automobilzulieferer - Spritzguss

Unser Klient ist die deutsche Tochter eines erfolgreich wachsenden, internationalen Herstellers von anspruchsvollen thermoplastischen Teilen. Das Unternehmen bietet seinen OEMs und Tier 1 Kunden kostengünstige Lösungen, hohe Stabilität bei geringem Gewicht und die innovative Kombination von Verbundwerkstoffen mit Spritzgusstechnologie. Am deutschen Standort im äußersten **Süden von Thüringen**, nahe der bayerischen Grenze sind derzeit insgesamt 160 Mitarbeiter beschäftigt.

Ihre Aufgaben

Der HR Manager berichtet direkt an den Werkleiter sowie an den Director HR in der Unternehmenszentrale. Die Aufgabenschwerpunkte betreffen die Themen Recruiting und Onboarding neuer Mitarbeiter, Mitarbeiterbeziehungen und -vergütung, Unterstützung bei Lohn- und Gehaltsabrechnung, Führen der Personalakten sowie Pflege des HR-Information-Systems. Dies beinhaltet im Einzelnen:

- Implementierung von HR Strategien und Initiativen zur Förderung von Unternehmenszielen, Wachstum und Firmenkultur.
- Vorantreiben von Initiativen über alle Abteilungen hinweg zu Themen wie Personalbeschaffung, Leistungsförderung, Vergütungs- und Nachfolgeplanung, Personalentwicklung, organisatorische Effektivität und Mitarbeiterkommunikation.

- Personalbeschaffung von der Gestaltung der Stellenanzeige bis zum Arbeitsvertrag und Steuerung des Onboarding-Prozesses.
- Analyse des Fortbildungsbedarfs und Umsetzung von Mitarbeitertrainingsprogrammen.
- Enge Zusammenarbeit mit den Führungskräften, Coaching bei Personalangelegenheiten, Lösungen bei Personalproblemen.

Ihr Profil

- Zumindest einen Bachelor-Abschluss im Personalwesen oder eine vergleichbare Qualifikation.
- Mindestens 5 Jahre Berufserfahrung als HR-Generalist mit praktischer Erfahrung in verschiedenen Themen: Compensation & Benefits, Mitarbeiterbeziehungen, Arbeitsrecht, Personalbeschaffung usw.
- Erfahrungen aus einem produzierenden Unternehmen.
- Sehr gute Englischkenntnisse.

Interessiert? – Dann senden Sie bitte Ihre Bewerbungsunterlagen (den CV bitte in Englisch) – bevorzugt per E-Mail – unter **Kennziffer 892517** an die **TOPOS Personalberatung, Kreuznacher Straße 60, D-70372 Stuttgart, E-Mail: bewerbung@topos-stuttgart.de**. Für erste Fragen steht Ihnen Herr Dr. Achim Moraw unter Tel: 0711-954654-12 gerne zur Verfügung. Diskretion ist selbstverständlich gewährleistet.

TOPOS®

Personalberatung

Frankfurt · Hamburg · Hannover · München · Nürnberg · Stuttgart



» 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? Senden Sie Ihr Profil per E-Mail an cv@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»GRUPPE
Personalberatung & Personalentwicklung

MMC Malzkorn Management Consultants



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 akquisitionsstarken

PERSONALBERATER (m/w)

Sie recherchieren offene Positionen bei Bestands- und Neukunden und ermitteln die Entscheider bei potentiellen Kunden. Dabei bauen Sie den vorhandenen Kundenstamm 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 Vertriebs Erfahrung 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.

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