



Anzeige



Liebe Leserin,
lieber Leser,

an der Stiftung Universität Hildesheim ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt die Stelle **Leiterin / Leiter des Dezernats für Personal- und Rechtsangelegenheiten** zu besetzen. In dieser Funktion leiten Sie sowohl die Personalabteilung als auch das Justizariat der Universität und nehmen so eine Schlüsselposition für Wissenschaft und Verwaltung ein. Mit der Position ist die Vertretung des hauptberuflichen Vizepräsidenten verbunden, welchem Sie direkt unterstellt sind. Wer u.a. über eine hohe soziale und kommunikative Kompetenz verfügt, kann sich noch bis zum 31. August 2017 bewerben.

Viel Erfolg wünscht Ihnen

Ihr Bernd Gey

PERSONALIEN

L'ORÉAL DEUTSCHLAND: PERSONALBEREICH UNTER NEUER FÜHRUNG
Michael Kienle, seit 2015 Human Resources Direktor von L'Oréal Deutschland mit rund 2.200 Mitarbeitenden, wechselt nach Paris und verantwortet dort als Human Resources Direktor den Bereich „Travel Retail“, weltweit und über alle Geschäftsbereiche hinweg. Seine Nachfolge hat zum 01. August 2018 **Jenni Gallagher**

(44) übernommen. Kienle hat in den vergangenen beiden Jahren gemeinsam mit seinem Team maßgeblich dazu beigetragen, den Kulturwandel bei L'Oréal Deutschland mit richtungsweisenden Initiativen zu beschleunigen. Darüber hinaus hat er dank seines Gespürs für Menschen und Talente, die Entwicklung der Mitarbeiter stark gefördert und gleichzeitig erfahrene neue Kollegen an Bord geholt. Gallagher ist gebürtige Finnin und startete nach ersten beruflichen Erfahrungen als HR Managerin im Finanzbereich vor zwölf Jahren als Human Resources Managerin bei L'Oréal UK. Danach ging sie zurück in ihr Heimatland, wo sie bis Anfang 2014 die Personaldirektion für die finnische Filiale innehatte. Anschließend übernahm sie die Position der Human Resources Direktorin für die nordischen Länder mit Sitz in Kopenhagen. Gallagher konnte insbesondere in ihrer letzten Funktion ihre Stärken in den Bereichen Organisationsentwicklung, Talent Management und Rekrutierung unterstreichen. Zudem baute sie in den vergangenen Jahren ein starkes und multikulturelles HR Team auf. „Aufgrund ihrer breiten Erfahrung im Bereich HR und ihrer sehr sympathischen und menschlichen Art bringt Jenni Gallagher die besten Voraussetzungen mit, um die Leitung unseres Personalbereichs zu übernehmen“, so **Fabrice Megarbane**, Geschäftsführer der L'Oréal Deutschland GmbH.

GENERALLEUTNANT WIRD PERSONAL-CHEF IM BMVG

Eberhard Zorn ist seit dem 24. Juli

2017 neuer Leiter der Abteilung Personal im Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) in Berlin und des Organisationsbereiches Personal. Der Generalleutnant trägt als „Personalchef der Bundeswehr“ Verantwortung für über 260.000 Soldatinnen, Soldaten und zivile Beschäftigte. Zentrale Aufgabe in seiner neuen Verantwortung wird es sein – im Rahmen des von der Bundesministerin der Verteidigung, **Dr. Ursula von der Leyen** (CDU), am Mai 2016 vorgestellten Konzepts „Trendwende Personal“, die Truppenstärke bis 2023 deutlich zu erhöhen. Der gebürtige Saarländer trat 1978 in die Bundeswehr ein und blickt auf zahlreiche Führungsverwendungen zurück. Nach seinem Dienstantritt an der Artillerieschule Idar-Oberstein sammelte er viele Erfahrungen als Disziplinarvorgesetzter in diversen Verwendungen. Zorn führte von 2010 bis 2012 als Kommandeur die Luftlandebrigade 26 in Saarlouis und von 2014 bis 2015 die Division Schnelle Kräfte in Stadallendorf. Von 2012 bis 2014 war er Büroleiter des Generalinspektors der Bundeswehr. Zuletzt nahm er die Funktion des Abteilungsleiters Führung Streitkräfte wahr. Als Nachfolger von Vizeadmiral **Joachim Rühle**, der seit dem 19. Juli 2017 als Stellvertreter des Generalinspektors fungiert, übernahm Zorn die Aufgabe des Abteilungsleiters Personal im Bundesministerium der Verteidigung in Berlin. Die Abteilung Personal verantwortet zentral den Personalprozess im Sinne eines bundes-

wehrgemeinsamen Ansatzes und die konzeptionellen Vorgaben für die kontinuierliche Anpassung des gesamten Personalkörpers der Bundeswehr. Der Schwerpunkt liegt auf Personalgewinnung, -planung und -entwicklung für Soldatinnen und Soldaten, Zivilpersonal und Reservisten. Zum vielfältigen Aufgabenbereich gehören auch Grundsatz-, Rechts-, Sozial- und Fürsorgeangelegenheiten. Weiterhin ist die Abteilung Personal für die Zukunftsthemen Bildung und Qualifizierung zuständig. Zu Zorns Verantwortungsbereich gehören auch die neuen Aufgabenbereiche Trendwende Personal, Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion.

PAPIER UNION MIT NEUEM GESCHÄFTSFÜHRER

Helge Straubinger (52) wird zum 14. August 2017 neuer Geschäftsführer bei Papier Union (Hamburg), einem Unternehmen der Inapa-Gruppe. Straubinger wird die Bereiche Finanzen, Controlling, Planung, **Personal**, IT und Supply Chain bei der Papier Union GmbH, Inapa Packaging GmbH und ComPlott Papier Union GmbH betreuen. **Thomas Erbslöh** wird sein Amt als Geschäftsführer zum 31. August 2017 niederlegen und das Unternehmen verlassen, um sich einer neuen Aufgabe zu widmen. Der Diplom-Betriebswirt (FH) Straubinger bringt über 18 Jahre Erfahrung als CFO in Logistik-, Handels- und E-Commerce-Gesellschaften mit, nachdem er zuvor als Berater und Wirtschaftsprüfer tätig war.



Anzeige



MMC – Malzkorn Management Consultants

Ihr Solution Provider bei der Suche nach Fach- und Führungskräften
Your solution provider in the search for specialists and executives

MMC
Malzkorn Management Consultants

BDU
Bundesverband Deutscher
Unternehmensberater e.V.



MORITZ VON SCHAUMANN WERDER WECHSELT IN DIE INDUSTRIE

Moritz von Schaumann Werder ist zum 1.08.2017 als Head of Recruiting & Sourcing zur Bayer AG (Leverkusen) gewechselt. Nach über 13 Jahren Erfahrung in der Personalberatung und Executive Search bei der Page Group und Gemini Executive Search übernimmt der Master of Science (Universität Maastricht / Université de Montréal) die neu-geschaffene Funktion innerhalb des Talent Management Deutschland Teams der Bayer AG.

WECHSEL IN DER FÜHRUNGSETAGE BEI EISEN-FISCHER

Alexander Pascher (49) ist seit Juli 2017 Geschäftsführer der Eisen-Fischer GmbH (Nördlingen). Er folgt auf **Harald Rettenberger**, der das Unternehmen auf eigenen Wunsch verlassen hat. Pascher zeichnet verantwortlich für die Bereiche Finanzen, Logistik, IT, **Personal**, Organisation sowie für ausgewählte Vertriebsbereiche. Neben **Wilhelm Fischer** und **Leo van Bree** ist er weiterer Geschäftsführer des Großhandels-Unternehmens mit insgesamt rund 450 Mitarbeitenden. Nach einer technischen Ausbildung hat Pascher ein Studium der Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Material- und Fertigungswirtschaft absolviert. Später ließ er ein Studium Master of Business Administration an der Allfinanz Akademie der Fernuniversität Hagen folgen. Nach einigen Stationen bei namhaften Unternehmen, unter anderem in der Markenartikel- und Automobilzulieferindustrie, startete er bei der UVEX Safety Group in Fürth. Dort war er als Prokurist und kaufmännischer Leiter verantwortlich für die Bereiche Financial Controlling, Verrechnungspreismanagement und Digital Operations mit Projekt- und Prozessmanagement sowie dem Global Data Management.

DICONIUM MIT NEUER PERSONAL-CHEFIN

Karen Cordle ist seit August 2017 Senior Director People Management bei der diconium GmbH (Stuttgart). Sie berichtet in dieser Funktion direkt an **Andreas Magg**, Geschäftsführer des e-Commerce-Dienstleisters und folgt auf **Eva Gabriel**, die im Unternehmen eine andere Aufgabe übernommen hat. Cordle war vorher seit Mai 2016 Director HR bei der Billpay GmbH. Weitere berufliche Stationen waren u.a. Zalando SE sowie Rundstedt Transfer & Rundstedt HR Partner.

DÖRING IST NEUER GESCHÄFTS-FÜHRER DER ZWH

Dr. Ottmar Döring übernahm am 1. Juli 2017 die Geschäftsführung der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH). Er wird sowohl den ZWH e. V. wie auch die ZWH Dienstleistungs-GmbH führen. Der Berufsbildungsexperte ist seit vielen Jahren im Bereich berufliche Aus- und Weiterbildung tätig. Zuletzt war er Geschäftsführer beim Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH. Döring folgt auf **Dr. Jens Prager**, der 2014 die Geschäftsführung der ZWH übernommen hatte und der zum 1. August zur Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld wechselt, wo er im September 2017 die Hauptgeschäftsführung übernimmt.


DDN MIT NEUEM REGIONALLEITER

Jürgen Damke, Abteilungsleiter Personal bei der Deutschen Rentenversicherung Berlin-Brandenburg, ist Anfang Juni 2017 zum neuen Regionalleiter des Demographie Netzwerks e.V.(ddn) Berlin-Brandenburg berufen worden. Er tritt als Abteilungsleiter Personal und als Regionalleiter des ddn die Nachfolge von **Bernhard Wilken** an, der im Februar von der Deutschen Rentenversicherung Berlin-Brandenburg zur Deutschen Rentenversicherung Bund gewechselt ist und sein Amt niederlegt. Die regionale Geschäftsstelle des ddn Berlin-Brandenburg ist seit rund einem Jahr bei der Deutschen Rentenversicherung Berlin-Brandenburg angesiedelt. Damke wird als Regionalleiter von einem engagierten und fachlich breit aufgestellten Steuerkreis unterstützt, der sich aus ddn-Mitgliedern der Region zusammensetzt.

BAKER TILLY GEWINNT EINGESPIELTES MANAGEMENT-TEAM VON BET

Dr. Klaus Neuhäuser (Managementberatung), **Dr. Christof Niehörster** (Marktberatung) und **Hartmut Müller** (Netzplanung und Netzbewertung) unterstützen ab dem dritten Quartal 2017 das Beratungsunternehmen Baker Tilly am Düsseldorfer Standort. Baker Tilly konnte das erfahrenen Berater- und Management-Team der Aachener BET Büro für Energiewirtschaft und Technische Planung GmbH als neue Partner gewinnen. Die in der Branche bekannten und bestens vernetzten Berater werden mit den bereits vorhandenen Kompetenzen in Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Rechtsberatung und Unternehmensberatung bei Baker Tilly ein interdisziplinäres, erfahrenes und schlagkräftiges Team für Energieversorger, Stadtwerke und Kommunen bilden

Anzeige



Herausforderungen im Personalwesen.

- >> Personalreferent (Berlin)
- >> HR Manager Personalentwicklung & Personalmarketing (Ochsenfurt)
- >> HR Business Partner (Heimstetten)
- >> Leiter der Fachabteilung Zeitwirtschaft, Personalorganisation, Anwenderbetreuung (Erlangen)
- >> Personalreferent Arbeitsrecht (Gütersloh)

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

- // Personalleiter
- // Vertriebsleiter
- // Dipl.-Wirtschaftsing. (FH)
- // Controller

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

und weiter ausbauen. „Wir freuen uns sehr, mit diesen drei Neueinstellungen direkt ein eingespieltes Team für uns gewinnen zu können. Damit entsprechen wir nicht zuletzt der stetig steigenden Beratungsnachfrage im Bereich der Energiewirtschaft“, freut sich **Alexandra Sausmekat**, Partner bei Baker Tilly. **Dr. Klaus Neuhäuser** (51) ist Vizepräsident des BDU Bundesverband Deutscher Unternehmensberater e. V. in Bonn und verfügt über mehr als 20 Jahre Erfahrung in der Strategie- und Managementberatung. Vor seinem Eintritt bei BET im Jahre 2011 war er in verschiedenen Unternehmensberatungen mit dem Schwerpunkt Utilities und Public Services sowie als Dozent tätig. **Dr. Christof Niehörster** (49) Jahre verfügt über 20 Jahre Erfahrung in der Energie- und Wasserwirtschaft, davon über 16 Jahre als energiewirtschaftlicher Berater und Gutachter. Vor seinem Eintritt in die BET im Jahre 2002 war er u.a. bei der heutigen RheinEnergie tätig. **Hartmut Müller** (46) verfügt über 18 Jahre Erfahrung in der Energie- und Wasserwirtschaft, davon 12 Jahre in der energiewirtschaftlichen Beratung. Vor seinem Eintritt in die BET im Jahre 2005 war er bei der heutigen RheinEnergie tätig.

GRASS & PARTNER WÄCHST WEITER

Ursula Fringer Schai, **Denise Schärer**, **Andrea Gassner** und **Peter Lüthi** gehören neu zum Beraterteam von Grass & Partner, führender Outplacer in der Schweiz. Die studierte Betriebswirtin Ursula Fringer Schai mit Führungserfahrung in einer Psychiatrischen Privatklinik und einem öffentlichen Spital verstärkt die Geschäftsstelle in Basel. Die Geschäftsstelle St. Gallen ergänzt Denise Schärer. Sie verfügt über einen MAS Coaching & Organisationsberatung des IAP Institut für Angewandte Psychologie und arbeitete früher als Personalbetreuerin bei einer großen Kantonalbank. Andrea Gassner ist der dritte Neuzugang. Die HR-Spezialistin mit Abschluss in Psychologie, Betriebswirtschaft und Publizistik an der Universität Zürich stößt zur Geschäftsstelle in Zürich. Die Niederlassung in Bern zählt in Zukunft auf die Kompetenzen von Peter Lüthi. Er hat einen MAS Coaching der Fachhochschule Nordwestschweiz und kennt sich unter anderem in der IT-Branche bestens aus.





PERSONALVERANSTALTUNGEN

ZUKUNFT PERSONAL 2017 IN KÖLN

Packende Vorträge, interaktive Formate, renommierte Redner und HR-Visionäre: Auf der Zukunft Personal 2017 erwartet die Fachbesucher vom 19. bis 21. September 2017 in Köln erneut Expertenwissen aus erster Hand. Der Anspruch der Veranstalter von Europas größter Fachmesse für das Personalmanagement: Nur die innovativsten und interessantesten Beiträge schaffen es auf die Bühnen der Zukunft Personal – das garantiert die Expertenjury: **Antje Carl** (Bereichsleiterin Personal, ZDF Enterprises), **Marina Klein** (Director Human Resources Deutschland, Österreich, Schweiz Accenture), **Franz Langecker** (Chefredakteur / Leitung Fachzeitschriften / Fachinformationen DATAKONTEXT GmbH), **Prof. Dr. Jochen Prümper** (Professor für Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin), **Prof. Dr. Rupert Felder** (Senior Vice President Global HR HEIDELBERGER Druckmaschinen AG Wiesloch, Deutschland), **Andrea G. Koch** (Teamverantwortliche Lernen+Entwickeln dm-drogerie markt GmbH + Co. KG.), **Prof. Dr. Jens Nachtwei** (Geschäftsführender Institutsdirektor IQP [Spin-off der Humboldt-Universität zu Berlin]). [Nähere Informationen hier.](#)

PERSONALFOKUS

BDU-GESCHÄFTSKLIMA-BEFragung CONSULTING – 2. QUARTAL 2017 Branchenkonjunktur Unternehmensberatung: Turbo bleibt geschaltet

Die gute Konjunktur der deutschen Unternehmensberatungsbranche in den letzten drei Quartalen bleibt weiter erhalten. In der vom Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU) durchgeführten Branchenbefragung für das 2. Quartal 2017 bewerteten 52 Prozent der Consultants ihre aktuelle Geschäftslage als gut (Vergleich Q1 2017: 56 %). Knapp die Hälfte erwartet in den kommenden sechs Monaten einen nochmals günstigeren Geschäftsverlauf, lediglich fünf Prozent blicken skeptischer in das 2. Halbjahr 2017. Der Indexwert liegt nun bei 42,5 (Vergleich Q1 2017: 43,0). Mit einem Saldowert von 42 in der Differenz zwischen Optimisten und Pessimisten (Vergleich Q1 2017: Saldowert 36) blickt die Consultingbranche sehr optimistisch in das kommende Halbjahr. Auszüge aus der aktuellen BDU-Geschäftsklimabefragung für das

2. Quartal 2017 können [hier](#) abgerufen werden.

PERSONALLITERATUR

FÜHREN IN DER GESUNDEN ORGANISATION: Außergewöhnliche Leistung durch Potenzialentfaltung (Systemisches Management)

Autor: Ingo Kallenbach

Leistungsfähige Mitarbeiter, Beziehungen auf Augenhöhe, gemeinschaftliche Kultur, adaptive Strukturen, agile Prozesse und eine markt- und ressourcenorientierte Strategie. Das Buch beschreibt das Konzept der Gesunden Organisation und zeigt die Relevanz für zukunftsorientierte Unternehmen auf. Dabei werden Rolle, Einfluss und Wirkungsweise gesunder Führung beleuchtet und die Herausforderungen im aktuellen und zukünftigen Unternehmensumfeld aufgezeigt. Mit praktischen Vorgehensweisen und Checklisten für den Aufbau einer Gesunden Organisation als ganzheitliche Lösung. Wertvolle Einblicke in Wissenschaft und Praxis durch Experteninterviews mit Dave Ulrich, Erich Harsch, Hans Wüthrich, David Laux und Christoph Schmidt. ISBN: 978-3791036830 (Schäffer-Poeschel), Euro 39,95 (D)



[Hier können Sie direkt bestellen.](#)

PERSONALRECHT

TEILNAHME AM HINDERNISLAUF TROTZ KRANKSCHREIBUNG

Das VG Cottbus hatte über die Entlassung eines Polizisten zu entscheiden, der wegen eines Fußleidens krankgeschrieben war und an einem Tough Mudder Lauf teilnahm. Die Kündigung war gerechtfertigt. So teilte das Gericht insbesondere die Auffassung des Dienstherrn, dass die vorgelegte AU-Bescheinigung durch das eigene Verhalten des Polizisten widerlegt wurde (VG Cottbus, Az. 5 L 110/17). Auch wenn arbeitsunfähig grundsätzlich nicht mit „bettlägerig“ gleich zu setzen ist, so ging hier der Mitarbeiter dann eben doch zu weit. (RA Peter Dietz, www.dietzundgrathes.de)



PERSONALTHEMA

COMPLIANCE NACHHALTIG IM UNTERNEHMEN VERANKERN

Eine erfolgreiche Schulungs-Kampagne ist ein Dreiklang aus Planung, Kommunikation und Konzeption

Autor: Sybille Frank, Senior Consultant Training & Learning bei SELECTEAM Deutschland GmbH (TEIL 1/3)

Wissen ist ein immaterieller Vermögenswert von unschätzbarem Wert für Unternehmen. Dieses Wissen beruht auf Verstehen, das durch die Einordnung der Informationen in einen Zusammenhang oder Kontext erfolgt. Für die Vermittlung und den nachhaltigen Aufbau von Wissen bedarf es professioneller Trainings-Konzepte. Ein gutes Training berücksichtigt dabei nicht nur, was vermittelt wird, also die Theorie, sondern auch, wie etwas vermittelt wird, also den Transfer in die Praxis. Denn ein Training bringt erst dann den erwünschten Mehrwert, wenn das neu Erlernte tatsächlich angewendet wird. Trennt dieser Anspruch auf der Seite der Trainingsanbieter schon die Spreu vom Weizen, wird die Luft, wenn es um Compliance Training geht, richtig dünn. Denn in diesem Fall geht es nicht nur um die Vermittlung von Regeln und Gesetzen. Compliance bedeutet vielfach Veränderung. Verhalten, das bislang akzeptiert wurde, ist auf einmal verboten. Regeln müssen beachtet und befolgt werden, auch wenn sie unerwünscht und unbequem sind. Deshalb ist es für den Erfolg von Compliance Trainings von elementarer Bedeutung, dass das Wissen nachhaltig verankert wird.

e-Learning ist keine Allzweckwaffe

Aber statt professioneller, längerfristiger Planung trifft man in der Praxis nur zu oft auf Aktionismus bei der Wissensvermittlung. Man konzentriert sich nur auf das gerade aktuelle Thema - bei der Neueinführung von Compliance ist das meist der Verhaltenskodex – und beginnt hierzu ad-hoc ein Training zu entwickeln. Als Schulungsmethode wird meist ausschließlich e-Learning in Betracht gezogen – sozusagen als Allzweck-Waffe. Man glaubt, dadurch Zeit und Budget zu sparen. Denn es gibt ein großes Angebot an fertigen Standard-Kursen, die bei verschiedenen e-Learning-Anbietern lizenziert werden können. Vergessen wird dabei, dass in diesen Kursen nur Basiswissen vermittelt werden kann. Auch haben sich die Verantwortlichen meist keine Gedanken darüber gemacht, wie dieses Basiswissen vertieft werden soll und das Thema Schritt für Schritt nachhaltig im Unternehmen verankert werden kann.

Es reicht nicht aus, wenn die Lerner nur Wissen anhäufen. Dieses Wissen muss auch in der täglichen Praxis angewendet werden. Damit dieser Transfer in die Praxis gelingt, müssen die Mitarbeiter die Notwendigkeit von Compliance verstehen und sich mit dem Thema identifizieren können. Und das wiederum gelingt nur, wenn Bedenken, Ängste und Vorbehalte ernst genommen und ausgeräumt werden bzw.

wenn es überhaupt Gelegenheit zur Diskussion gibt. Mit ein paar e-Learning Kursen ist es also nicht getan. Es bedarf vielmehr der regelmäßigen Schulung und Auffrischung mittels aufeinander abgestimmter Trainingsmodule und einer Kombination verschiedener Schulungsmethoden. Nicht die Durchführung einzelner Trainings steht im Vordergrund, sondern eine ganzheitliche Vorgehensweise. Ein Ansatz, den sich zwar viele Dienstleister auf die Fahne schreiben, der sich in der Praxis aber nur allzu oft als Etikettenschwindel erweist.

Der Dreiklang aus Planung, Kommunikation und Konzeption

Die Basis einer jeden erfolgreichen Schulungskampagne ist ein Dreiklang aus Planung, Kommunikation und Konzeption, denn nicht nur der Schulungsinhalt zählt. Dieser ist zwar wichtig, aber nicht allein entscheidend für den Erfolg.

Längerfristiger Schulungsplan

Im ersten Schritt sollte ein längerfristiger Schulungsplan erstellt werden. Umfassende und frühzeitige Planung – lange bevor ein Training inhaltlich konzeptioniert wird – zahlt sich später aus. Sie spart Zeit und Geld und schafft Synergien.

Bei einem längerfristigen Schulungsplan reden wir von einem Zeitraum zwischen drei und fünf Jahren. Die erste Grobplanung sammelt alle zu schulenden Themen, definiert die Zielgruppe, schätzt die Zahl der Teilnehmer pro Thema, berücksichtigt die neuen Mitarbeiter im Unternehmen, legt die regelmäßigen Auffrischungs-Trainings für die verschiedenen Themen und eine realistische Anzahl von Compliance-Trainings pro Jahr fest. Zum einen soll fortlaufend und regelmäßig geschult werden, denn nur was regelmäßig diskutiert wird, bleibt auch haften. Zum anderen sollen die Mitarbeiter aber auch nicht mit Compliance-Trainings übersättigt werden, da sonst die Akzeptanz deutlich leidet.

Im nächsten Schritt können jetzt weitere Details geplant werden. Dazu zählt im internationalen Umfeld die Überlegung, in welcher Sprache Trainings angeboten werden sollen. Daneben müssen auch die technischen Anforderungen und Voraussetzungen z.B. für e-Learning oder Mobile Learning geklärt werden. Denn es kann durchaus sein, dass sich e-Learning in bestimmten Situationen nicht rechnet. Oder die technischen Voraussetzungen sind nicht durchgehend gegeben oder lassen sich nur mit einigem (Zeit-)Aufwand realisieren.

[Fortsetzung in PI 33/17 \(18.08.2017\)](#)

Über Sybille Frank

Sybille Frank ist seit 2011 Senior Consultant Training & Learning bei der SELECTEAM Deutschland GmbH. Die studierte Betriebswirtin mit Schwerpunkt Personalwesen verfügt über langjährige Erfahrung im Bereich Personalwesen und als Training & Processes Manager mit Verantwortung für Konzeption und Steuerung der weltweiten Compliance Trainings in einem Dax-30 Konzern. Seit mehr als 12 Jahren beschäftigt sie sich mit der Konzeption und Durchführung von Trainings, Workshops und virtuellen Klassenräumen und hat national und international mehr als 600 Trainings und Workshops durchgeführt. Weitere Arbeitsschwerpunkte sind Konzeption und Rollout von Präsenzs Schulungen und e-Learning Kursen sowie die Einführung von e-Learning und blended Learning in Unternehmen.



Augsburg

Karlsruhe

Köln

Mainz

Nürnberg

Das HR-Netzwerk in Ihrer Stadt!

Renommierte Referenten halten mitreißende Vorträge zu aktuellen HR-Themen, zahlreiche Personalentscheider aus der Region und eine besondere Location, die Raum und Atmosphäre für Kommunikation und Ideen schafft - Das ist es, was unsere Netzwerktreffen ausmacht.

Sie sind Personalentscheider und möchten gern dabei sein?

▶ Jetzt online mehr erfahren!

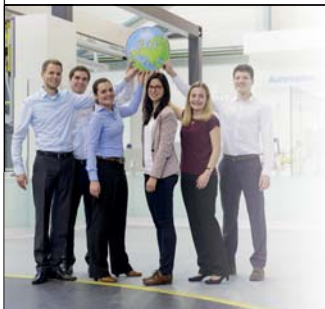


Termine

5. OKT Augsburg | 19. OKT Karlsruhe + Köln + Nürnberg
26. OKT Mainz

www.personalentscheider.de

FORMING THE FUTURE



Für unseren Standort in Göppingen suchen wir einen

Senior Referenten Employer Branding / Personalmarketing (w/m)

KENNZIFFER: 1366

ANSPRECHPARTNER:
Schuler Pressen GmbH

+49 (7161) 66 - 217

**JETZT ONLINE
BEWERBEN!**

www.schulergroup.com/karriere

WIR BIETEN:

Ein globales erfolgreiches Unternehmen mit Spielraum für vielseitige und verantwortungsvolle Aufgaben, flexible Arbeitszeitmodelle, wettbewerbsfähige Vergütung, strukturierte Weiterbildungsprogramme, betriebliche Altersvorsorge, Gesundheitsförderung und eine Unternehmenskultur, in der es Spaß macht, gemeinsam neue Wege zu gehen.

Von der Motorhaube bis zur Euromünze: Seit über 175 Jahren bringen Schuler Pressen Teile für die Industrie in Form und legen damit Spuren auf der ganzen Welt. Als Spezialist für die Entwicklung und Fertigung hochmoderner Pressensysteme bieten wir Ihnen einen Arbeitsplatz mit viel Gestaltungsfreiraum – bei dem Sie Ihre ganz persönlichen Spuren legen können.

Werden Sie Teil unseres starken Teams. Wir freuen uns auf Sie.

SCHULER 
Member of the ANDRITZ GROUP

MMC Malzkorn Management Consultants



Unser Kunde befindet sich im Familienbesitz und ist mit seinen gut 100 Mitarbeitern ein erfolgreicher und innovativer Qualitätsführer in der Feuerfestindustrie. Das traditionelle und mittelständische Unternehmen bietet ein vielfältiges und umfangreiches Produkt- und Dienstleistungsangebot, das u.a. Materialentwicklung, Konstruktion, Planungs- und Ingenieurdienstleistungen, Projektbetreuung bis hin zum komplexen Industrieanlagenbau sowie Montage und Service beinhaltet. Der Leistungsumfang fokussiert sich dabei auf die Fertigung von ungeformten und geformten feuerfesten Erzeugnissen, den Handel mit diesen und artverwandten Produkten sowie die Konstruktion, den Vertrieb und die Erstellung komplexer Feuerfestauskleidungen. Die nationalen und internationalen Kunden sind weltweit führende und namhafte Stahlhersteller, Ofenbauer sowie die großen Automobilhersteller – die seit Jahrzehnten in Europa, im Nahen Osten und auf dem asiatischen Markt mit innovativen Qualitätsprodukten bedient und überzeugt werden. Im Zuge einer Umorganisation suchen wir für unsere Zentrale im Raum Lüdenschheid/Plettenberg ab sofort den

KAUFMÄNNISCHEN LEITER (M/W)

In dieser spannenden und herausfordernden Aufgabenstellung übernehmen Sie die eigenverantwortliche Betreuung des kaufmännischen Bereiches. Sie kennen sich aus mit Produktionsunternehmen, die im Projektgeschäft tätig sind. Sie sind besonders fit im Controlling sowie der Kalkulation und Nachkalkulation. Ausgeprägte Excel-Kenntnisse befähigen Sie, eigene Auswertungen zu fahren sowie die Finanz- und Budgetplanung, Nachkalkulationen und andere steuerungsrelevante Kennzahlen zu erstellen. Das Rechnungswesen (FIBU, Monats- und Jahresabschlüsse, G+V, Liquiditätssteuerung und Forderungsmanagement, ausgelagerte L+G Abrechnung) ist für Sie eine Selbstverständlichkeit. Neben den Finanzen führen Sie die Bereiche Personal, Einkauf und Auftragsbearbeitung. Sie sind in der Lage, ein Team zu führen und sind sich selbst aber auch nicht zu schade, "selbst Hand anzulegen", wo es notwendig ist. Kurzum: Sie sind eine unternehmerisch denkende und pragmatisch handelnde Persönlichkeit mit lösungs- und ergebnisorientierter Mentalität, Eigeninitiative, Überzeugungskraft und Erfolgswillen.

Das ist unverzichtbar

- kaufmännisches Studium mit Schwerpunkt Finanz- und Rechnungswesen
- mindestens 5-8 Jahre Berufserfahrung, idealerweise in KMUs mit vergleichbarer Tätigkeit, HGB-Abschluss sicher
- Kommunikations-, Präsentations- und Führungsstärke
- sicheres und professionelles Auftreten, höchste Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit
- Teamplayer mit "Hands-on-Mentalität"
- gute Englischkenntnisse
- sehr gute MS-Office-Kenntnisse, insbesondere berufsrelevante Excel-Kenntnisse und Erfahrung mit mittelständischen ERP-Systemen

Das macht die Aufgabe so interessant

Sie sind Führungskraft in einem zukunftsorientierten, innovativen und wachstumsstarken Umfeld, das Gestaltungsfreiräume für Ihre Ideen und Ihr Engagement bereithält. Hier können Sie etwas bewegen und beim Auf- und Ausbau aktiv mitgestalten und dabei Ihre persönlichen Karrierechancen verwirklichen.

Es erwarten Sie ein hochmotiviertes Team von Kollegen und ein harmonisches Umfeld in einem Familienunternehmen mit langjähriger Tradition, flachen Hierarchien, kurzen Entscheidungswegen – südlich von Dortmund. Flexible Arbeitszeiten und nicht zuletzt ein attraktives und leistungsgerechtes Vergütungspaket runden das Angebot ab.

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



Für unseren wachstumsstarken Kunden aus dem Finanzsektor suchen wir ab sofort und im Rahmen der direkten Personalvermittlung einen

Personalreferent (m/w) Schwerpunkt Recruiting

Köln (Stellennummer: 3505591)

Das sind Ihre Aufgaben:

- Ganzheitliche Umsetzung und Steuerung des Recruiting-Prozesses von der Ausschreibung bis zum Arbeitsvertrag
- Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern
- Mitarbeit im operativen Tagesgeschäft von Eintritt bis Austritt einschließlich vorbereitende Gehaltsabrechnung
- Beratung und Betreuung von Führungskräften und Mitarbeitern in allen personalrelevanten und arbeitsrechtlichen Themen Weiterentwicklung und Optimierung von operativen Personalprozessen
- Vertrauensvoller Austausch mit dem Management

Das bringen Sie mit:

- Abgeschlossenes Studium mit Schwerpunkt Personal oder vergleichbare Qualifikation (z.B. Personalfachkaufmann/-frau)
- Erste Berufserfahrung im Personalbereich
- Versierter Umgang mit den gängigen MS-Office-Programmen
- Sehr gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift
- Offene Persönlichkeit, ausgeprägte Kommunikations- und Konfliktfähigkeit und hohe soziale Kompetenz
- Strukturierte und gewissenhafte Arbeitsweise sowie Belastbarkeit und Überzeugungsfähigkeit

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 Sandra Kalimanski

Tel.: +49 221 938138-0

E-Mail: info@adevis-personalkultur.de



» Ihre Berufung: Karrieren begleiten, Berufsbiographien gestalten

» **CAPERA** begleitet Unternehmen bei der Suche, Auswahl, Entwicklung und Trennung von Führungskräften und Spezialisten. Wir stehen für vielfältige Lösungen und gute Partnerschaften auf Augenhöhe. Die CAPERA Personalentwicklung bietet Führungsseminare, Karriereberatung, Outplacement und Coaching für Unternehmen und Privatpersonen. Eine interne Medienagentur unterstützt bei der Erstellung von Lebensläufen, sorgt für ein starkes Marketing sowie ein verlässliches Projekt-Back-Office. Im Zuge des Ausbaus unseres Outplacements suchen wir an bestehenden sowie neuen Standorten professionelle und empathische Outplacement- / Karriereberater für die CAPERA Exklusiv-Partnerschaft.

Outplacement- und Karriereberater [m/w]

» IHRE AUFGABEN:

- Entwickeln und Leben einer langfristigen Partnerschaft zu Unternehmens- und Privatkunden
- professionelles Durchführen von Outplacementberatung und Karriereberatung
- Unterstützen der Betroffenen in der schwierigen Phase der Neuorientierung
- individuelle klienten- und ressourcenorientierte Perspektivenberatung und Begleitung
- das Outplacementangebot im Team weiterentwickeln

» IHR PROFIL:

- Persönlichkeit mit Unternehmereigenschaften
- gefundene Berufung und hoher Qualitäts- und Methodenanspruch
- mindestens drei Jahre Erfahrung in der Outplacementberatung / Karriereberatung
- fundierte Methodenkenntnisse, ausgeprägte Kommunikationsfähigkeiten und umfassendes Wissen an Organisationsstrukturen und -abläufen
- 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 » **KARRIERE**
Outplacement & Karriereberatung



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-2017

Mail: gf@kopfundstelle.de

Web: www.kopfundstelle.de

KopfundStelle.



Business Partner HR, hochprofitables Internet-Unternehmen, Berlin

Als renommierte Personalberatungsboutique im Top-Managementbereich besetzen wir derzeit exklusiv die Position eines

Business Partners Human Resources (m/w)

Unser Klient ist ein sehr bekanntes Internet-Unternehmen mit Aktivitäten in diversen Sparten in Deutschland und anderen ausgewählten europäischen Ländern. Als hochprofitable Gruppe mit Unternehmenssitz in Berlin besetzt er die oben genannte Position.

In diesem ebenso spannenden wie zukunftssträchtigen Umfeld besteht die Hauptaufgabe des Stelleninhabers (m/w) in der Übernahme eines der HR-Teams in Berlin. Insgesamt trägt die Personalabteilung unternehmensweit Verantwortung für alle HR-Themen wie Recruiting, Personalentwicklung, Comp&Ben, Payroll, HR-IT, Personalverwaltung/-controlling, Unternehmenskultur / Employer Branding etc. Das Aufgabengebiet des Stelleninhabers umfasst hierbei im Zuge einer derzeit stattfindenden Transformation im Bereich HR-Organisation Themen aus den Gebieten Personal- und Organisationsentwicklung, Personalservices, Prozessoptimierung sowie Comp&Ben. Direkter Bericht an den Vice President HR.

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann kontaktieren Sie unsere Frau Katrin Preisenhammer gerne telefonisch unter 089 620 30 88 50 für weitere Details oder senden Sie uns alternativ Ihren CV an bewerbung@xellento.com.

XELLENTO Personalberatung GbR | Bavariafilmplatz 7 | 82031 Grünwald
Telefon 089 620 30 88 50 | E-Mail bewerbung@xellento.com | Internet www.xellento.com



Unsere aktuellen Top-Chancen im HR!

Chiffre 171	Personalleiter (m/w) Bildungswesen	80.000 - 100.000 Euro	Raum Bremen
Chiffre 528	Business Partner HR (m/w) Digitales Business	100.000 - 150.000 Euro	Raum Berlin
Chiffre 542	Leiter HR International (m/w) Idealerweise double native deutsch/US	120.000 - 170.000 Euro	Raum Heilbronn
Chiffre 513	Leiter Personalentwicklung (m/w) Bedeutende Unternehmensgruppe	120.000 - 170.000 Euro	Raum Heilbronn
Chiffre 531	Senior Vice President HR (m/w) Investment/Real Estate Umfeld	140.000 - 200.000 Euro	Raum Frankfurt
Chiffre 172	Senior Vice President HR (m/w) PE-owned company	200.000 - 250.000 Euro	Raum Berlin
Chiffre 173	Personalleiter (m/w) Digitales Business	200.000 - 300.000 Euro	Raum München

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann kontaktieren Sie uns gerne unter Angabe der Chiffre telefonisch unter 089 620 30 880 für weitere Details oder senden Sie uns alternativ Ihren CV an hr@xellento.com.

XELLENTO Personalberatung GbR | Bavariafilmplatz 7 | 82031 Grünwald
Telefon 089 620 30 880 | E-Mail hr@xellento.com | Internet www.xellento.com

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-Informationen-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

