



Liebe Leserin, lieber Leser,

das Focke-Museum, Bremer Landesmuseum für Kunst und Kulturgeschichte, Stiftung des öffentlichen Rechts, ist eines der großen regionalhistorischen Museen Nordwestdeutschlands mit Sammlungen zur Stadt- und Regionalgeschichte, Kulturgeschichte und zur Angewandten Kunst. Zum nächstmöglichen Zeitpunkt ist hier die Stelle der **kaufmännischen Geschäftsführung** zu besetzen. Der kaufmännischen Geschäftsführung obliegt insbesondere die Wirtschaftsführung und das Controlling, das Rechnungswesen, die Personalverwaltung, Vertrags- und Rechtsangelegenheiten, Gebäudemanagement und das Marketing. Wer u.a. Verständnis für den besonderen Charakter kulturellen Schaffens besitzt, kann sich noch bis zum 31. August 2017 bewerben.

Viel Erfolg wünscht Ihnen

Ihr Bernd Gey

und geht in den Ruhestand. Zum 1. Januar 2018 übernimmt **Ingo Hannemann** die technische Geschäftsführung bei HAMBURG WASSER. Er ist bislang Leiter des Geschäftsbereichs Technik-Energie-Wasser-Abwasser bei der Stadtwerke Osnabrück AG. Die bisherige kaufmännische Geschäftsführerin, **Nathalie Leroy** (44), übernimmt im Zuge des Wechsels die Sprecherfunktion in der Geschäftsführung von HAMBURG WASSER. Damit rückt erstmals in einer deutschen Metropole eine Frau an die Spitze eines großen öffentlichen Wasser- und Abwasserunternehmens. Die Diplom-Kauffrau studierte in Frankreich und Spanien und spezialisierte sich an einer französischen Management-schule in den Bereichen Finanzen und Controlling. Ihre berufliche Karriere führte sie von der Wirtschaftsprüfung KPMG über das Studio Babelsberg zur Veolia Wasser GmbH in Berlin. Dort war Leroy unter anderem Geschäftsführerin der RWE-Veolia Berlinwasser Beteiligungs GmbH und leitete den Finanzbereich der gesamten Veolia Wasser Gruppe. Seit 2013 ist die Französin kaufmännische Geschäftsführerin bei HAMBURG WASSER – zuständig für die Bereiche Finanzen, **Personal**, Vertrieb, IT und Recht.

VERWALTUNGSLEITUNG BEI STIFTUNG BAUHAUS DESSAU NEU BESETZT

Dr. Martin Stauch wird zum 01. Januar 2018 neuer Verwaltungsleiter der Stiftung Bauhaus Dessau. Der promo-

Anzeige



DGFP // Kompetenzforum
Mobiles und flexibles Arbeiten in KMU
21. September 2017, Stuttgart

Entdecken Sie die DGFP - neu!

hunter - für treffsicheres Recruiting

recruitment solutions

hunter, die umfassende Recruitment-Lösung von fecher, zählt längst zu Europas führenden Branchenlösungen für treffsicheres Recruiting.

Warum erfahren Sie auf der **Zukunft Personal in Halle 3.2, Stand D.32** oder unter www.hunter-software.eu

PERSONALIEN

WECHSEL AN DER SPITZE VON HAMBURG WASSER

Michael Beckereit, technische Geschäftsführer und Sprecher der Geschäftsführung von HAMBURG WASSER verlässt das städtische Unternehmen zum Jahresende 2017

vierte Historiker ist Deutsch-Amerikaner und wechselt an das Weltkulturerbe Bauhaus Dessau aus einer Festanstellung beim Zentralkomitee der deutschen Katholiken e.V. (ZdK). Die Neuausschreibung der Verwaltungsleitung ergab sich durch den Wechsel des langjährigen Verwaltungsleiters **Florian Bolenius** an die Deutsche Kinemathek, Museum für Film und Fernsehen, in Berlin. Stauch studierte in Bonn, Bordeaux und Paris Geschichte, Volkswirtschaftslehre und Französische Philologie und promovierte an der Universität Bonn. Über die Projektleitung zur Ausstellung „150 Jahre Katholi-

kentag“ beim ZdK in Bonn von 1996 bis 1998 wurde er zunächst Geschäftsführer der „Gemeinschaft Katholischer Männer und Frauen im Bund Neudeutschland“. Seit 2003 ist er bei den Deutschen Katholikentagen Geschäftsführer und seit 2017 auch Geschäftsführer des Zentralkomitees der deutschen Katholiken e.V. **Claudia Perren**, Direktorin der Stiftung Bauhaus Dessau, freut sich: „Mit Dr. Stauch werden wir einen neuen Verwaltungsleiter bekommen, der mit seinem Studium der Geschichte und der Volkswirtschaftslehre sowohl



Anzeige

Automobil und Zulieferer-industrie

Chemie / Pharma / Kunststoff - Industrie

Anlagen- und Maschinenbau / Erneuerbare Energien / Feuerfest-Industrie

Financial Services / Private Equity

MMC – Malzkorn Management Consultants

Ihr Solution Provider bei der Suche nach Fach- und Führungskräften





die inhaltlichen als auch die wirtschaftlichen Perspektiven unsere Stiftung sehr gut einschätzen kann und der zudem über seine 20-jährigen Erfahrungen als Geschäftsführer und im Management großer Projekte für uns wertvolle Erfahrungen mitbringt.“

ZDF: VERTRAGSVERLÄNGERUNG FÜR BRIEDEN

Karin Brieden (*1958), Verwaltungsdirektorin beim ZDF (Mainz) mit der Verantwortung für Bereiche Finanzen, Controlling, Personal, Rechtemanagement und Einkauf sowie die Geschäftsbereiche Archiv und Gebäudemanagement (**PERSONALintern 39/2013**) bleibt der öffentlich-rechtlichen Sendeanstalt erhalten. Der ZDF-Verwaltungsrat hat ihren Vertrag auf Vorschlag von Intendant **Dr. Thomas Bellut** bis zum 31. Dezember 2023 verlängert. Brieden leitet die Direktion seit dem 1. Januar 2014 und ist Abwesenheitsvertreterin des Intendanten.

EV. LANDESKIRCHE MIT NEUEM DIREKTOR

Stefan Werner (45) wurde vom Landeskirchenausschuss der Evangelischen Landeskirche in Württemberg (Stuttgart) mit Wirkung 1. Juli 2017 zum neuen Direktor im Evangelischen Oberkirchenrat gewählt. Die Stelle war vakant. Der Jurist und Oberkirchenrat verantwortet in dieser Funktion die landeskirchliche Verwaltung sowie die Leitung des Dezernats Grundsatzangelegenheiten, dem auch die Interne Verwaltung zugeordnet ist.

VORSTAND DER EDEKA AG STELLT SICH NEU AUF

Martin Scholvin (52), Vorstand der EDEKA AG (Hamburg), verantwortet auch nach der beschlossenen Neustrukturierung des Vorstands das Ressort Finanzen und Personal, welches er im Januar 2013 übernommen hat (**PERSONALintern 03/2013**). Seit dem 01. Juli 2017 wird das nationale Warengeschäft wieder vom Vorstandsvorsitzenden **Markus Mosa** (49) direkt geführt. Darüber hinaus wurde **Claas Meineke** (46) zum Vorstand des neu geschaffenen Ressorts Marketing/Vertrieb berufen. Der Vorstand der EDEKA AG bleibt dabei mit drei Vorständen weiter schlank aufgestellt. Der ehemalige Einkaufsvorstand **Heiko Kordmann** hatte bereits auf eigenen Wunsch das Unternehmen verlassen.

LMU MIT NEUEM KFM. DIREKTOR

Markus Zendler (48) ist seit Juli 2017 neuer Kaufmännischer Direktor im

Klinikum der Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU). Er ist Mitglied im vierköpfigen Vorstand des Klinikums und für die wirtschaftliche Führung des gesamten Klinikums zuständig. Als Dienstvorgesetzter des gesamten nichtwissenschaftlichen Personals einschließlich des Pflegepersonals unterstehen ihm etwa 7000 Mitarbeitende. Die Kaufmännische Direktion wurde seit dem Weggang des Vorgängers im Amt, **Gerd Koslowski**, zwischenzeitlich vom Stellvertreter **Philip Rieger** geleitet. Zendler kommt vom Klinikum rechts der Isar der TU München, wo er seit 2013 das Amt des Kaufmännischen Direktors innehatte. Zuvor war er bereits viele Jahre im Klinikum der Universität München tätig. Von 1999 an zunächst im Controlling, daran anschließend fünf Jahre als Referent des Kaufmännischen Direktors. In der Folge übernahm er die Leitung der Abteilung Finanzen und Patientenangelegenheiten und wurde 2008 zusätzlich stellvertretender Kaufmännischer Direktor. In dieser Funktion war Zendler auch Geschäftsführer der klinikeigenen Tochtergesellschaften des LMU-Klinikums.

STEIN IST VERWALTUNGSDIREKTOR AN DER ALTEN OPER FRANKFURT

Rolf Schmidt, Leiter der Abteilung Verwaltung, Finanzen und Controlling bei der Alten Oper Frankfurt, ist nach fast 35 Jahre Wirkens bei dem Konzert- und Veranstaltungshaus am 06. Juli 2017 feierlich in den Ruhestand verabschiedet worden. Seine Nachfolge hat der Jurist **Burkhard Stein** (51) angetreten, der zuletzt elf Jahre als Verwaltungsdirektor des Schleswig-Holstein Musik Festivals tätig war. Dort hat man mit dem Weggang von Stein die Leitung der Stiftung Schleswig-Holstein Musik Festival (Lübeck) neu definiert: Der Intendant **Christian Kuhnt** hat um sich herum ein Führungsteam gebildet, dem u.a. **Jens Boddin** für den Bereich Finanzen und Personal angehört.

NEUER VORSTAND BEI VERBRAUCHER-ZENTRALE HESSEN

Dr. Andrea Jahnen löste im Mai 2017 **Monika Weber** als Leiterin der Verbraucherzentrale Hessen e.V. (Frankfurt/Main) ab, die im September 2016 interimsmäßig die Leitung der Einrichtung übernommen hatte. Jahnen verantwortet in dieser Funktion u.a. den Finanzbereich, **Personalführung** und Öffentlichkeitsarbeit. Aufbau und Weiterentwicklung von Unternehmen und dienstleistenden Institutionen bildeten in der Vergangenheit den

Anzeige

Herausforderungen im Personalwesen.

- >> Talent Manager (Darmstadt)
- >> Senior HR Business Partner Personnel and Organizational Development EMEA (Aschaffenburg)
- >> Leiter des Personalamtes (Hofheim am Taunus)
- >> Leitung der Stabsabteilung Personalentwicklung (Regensburg)
- >> Recruiting Manager Global Research & Development (Bad Homburg)

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

- // Teamleitung
- // Leiter Personalentwicklung
- // Marketingleiter
- // Leiter IT und Organisation

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 4: **Untreue**

*) Jahrgang 2016. Fortsetzung folgt

Schwerpunkt der Arbeit von Jahnen. Bis April war sie als Geschäftsführerin einer GmbH der Europäischen Stiftung für Allergieforschung (ECARF) tätig; zuvor verantwortete die promovierte Ernährungswissenschaftlerin die Geschäftsführung eines eHealth-Unternehmens.

TIMEPARTNER MIT NEUEM FÜHRUNGS-QUARTETT

Claudia Anzenberger (51), **Ulla Witte** (45), **Thomas Dick** (44) und **Clemens Kröger** (44), alle vier bisher als Regionaldirektoren in der TimePartner Personalmanagement GmbH tätig, übernahmen zum 8. Juni 2017 die operative Geschäftsführung. **Sven Kilian**, bisher alleiniger Geschäftsführer, gibt die Funktion ab und verbleibt als geschäftsführender Gesellschafter/CEO in der TimePartner-Gruppe. Die TimePartner-Gruppe ist mit rund 370 Mitarbeitenden an 100 Standorten in Deutschland präsent und gehört seit Oktober 2016 zum europäischen Zeitarbeitskonzern House of HR (**PERSONALintern 41/2016**). Anzenberger kam 2008 zur TimePartner-Gruppe. Die Diplom-Kauffrau, die ihre berufliche Laufbahn 1996 in der Zeitarbeitsbranche begann, arbeitete zunächst als Vertriebsdirektorin und Regionalleiterin für die TimePartner

Personalmanagement GmbH. Seit Anfang 2016 verantwortet sie als Prokuristin die Region Süd. Witte, die auf 18 Jahre Erfahrung im Bereich Personaldienstleistungen zurückblickt, kam ebenfalls 2008 als Gebietsleiterin zum Unternehmen und ist seit 2010 als Regionalleiterin tätig. Seit Anfang 2016 ist sie als Prokuristin verantwortlich für die Region Nord-West. Dick gehört dem Unternehmen seit Anfang 2009 an, zunächst als Niederlassungsleiter und Regionalleiter. Danach übernahm der gelernte Groß- und Außenhandelskaufmann, der seit 13 Jahren in der Zeitarbeitsbranche tätig ist, als Prokurist die Region Mitte-West. Kröger ist seit 2008 im Unternehmen. Der Groß- und Außenhandelskaufmann ist nach Stationen als Account Manager, Niederlassungsleiter sowie Direktor der TimePartner Industriemontage GmbH seit Anfang 2016 als Prokurist verantwortlich für die Region Nord-Ost. Alle vier Geschäftsführer sind auch als Gesellschafter bei der TimePartner-Gruppe involviert.

A.T. KEARNEY ZENTRALEUROPA ERNENNT DREI NEUE PARTNER

„Die Zeichen stehen auf Wachstum - die Ernennung von drei Partnern in





Deutschland, Österreich, Schweiz und 15 neuen Partnern weltweit bestätigen diese Entwicklungen", kommentiert **Dr. Martin Eisenhut**, Zentraleuropachef von A.T. Kearney, eine der weltweit führenden Unternehmensberatungen für das Top-Management. "Dabei vertrauen wir auf unsere eigene Stärke", so Eisenhut: Gleich zwei der neu ernannten Partner der DACH-Region haben bereits langjährige Beratungserfahrung bei A.T. Kearney. **Dr. Andreas Stender** und **Dr. Wulf Stolle** beraten Unternehmen aus dem Energie- bzw. dem Automotive-Bereich. Beide sind seit Jahren (Stender seit neun Jahren und Stolle seit 14 Jahren) Teil von A.T. Kearney und verfügen mit einem Fokus auf M&A (Stender) und einem strategischen Schwerpunkt auf Wachstum, sowie Marketing und Vertrieb (Stolle) über eine umfassende Expertise. Mit **Robin Lemke** holt sich die Unternehmensberatung einen weiteren Transformationsexperten für Beschaffungsthemen an Bord. Lemke ist seit Anfang des Jahres 2017 bei A.T. Kearney und Mitglied der globalen Beschaffungs-Practice (Procurement Analytic Solutions). Sein Beratungsschwerpunkt liegt im Bereich der

Beschaffungsoptimierung, ganzheitlichen Kostensenkung und der Transformation von globalen Einkaufsorganisationen. Zuvor war Lemke geschäftsführender Gesellschafter der Kerkhoff Group GmbH sowie Partner bei der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

BEARINGPOINT ERNENNT IN DEUTSCHLAND SECHS NEUE PARTNER

Elena Maasem, Juliane Weber, Carsten Erler, Ammar Jamal, Christoph Landgrebe und **Marc Meier-Wahl** heißen die sechs neuen Partner bei BearingPoint in Deutschland. Damit verzeichnete Deutschland den größten Zuwachs an neuen Partnern bei der Management- und Technologieberatung, die insgesamt 19 neue Partner in Europa ernannt hat. „Durch die Kombination aus Beratung, Technologie und Ventures sowie die Beförderung qualifizierter, erfahrener Experten können wir unseren Kunden einen echten Mehrwert liefern und der weiterhin stark anhaltenden Nachfrage nach Beratungsleistungen in Deutschland noch erfolgreicher begegnen“, so **Kiumars Hamidian**, Deutschlandchef bei BearingPoint. Maasem ist seit 2011 im Unternehmen und verantwortet im Büro Frank am Main die Bereiche Life Sciences, CRM, Sales

Force Effectiveness, Sales Force Automation, Business Intelligence. Weber arbeitet seit 2008 bei dem Beratungsunternehmen und verantwortet im Berliner Büro die Bereiche Digitales Immobilienmanagement, Öffentliches Auftragswesen und Vergabe. Erler verantwortet im Hamburger Büro die Bereiche Versicherungswirtschaft, SAP für Versicherungslösungen, Payments, Vergütungsmanagement, Compliance. Er ist seit 2010 bei BearingPoint. Jamal ist seit 2008 bei dem Unternehmen und verantwortet im Büro Hamburg die Bereiche Operational Excellence und digitale Transformation für öffentlich-rechtliche Kreditinstitute. Landgrebe arbeitet seit 2014 im Büro Stuttgart und verantwortet die Bereiche Automobilindustrie, Big Data Analytics Operations. Meier-Wahl ist seit 2011 im Unternehmen und verantwortet im Büro Frankfurt am Main die Bereiche Private und Corporate Banking, Kreditwesen, IT-Beratung.

BAIN BAUT FÜHRUNGSMANNSCHAFT AUS

Die internationale Managementberatung Bain & Company hat ihre Partnergruppe zur Jahresmitte 2017 noch einmal erweitert. Mit **Hannes Brändli**

(35) ergänzt ein Bain-Eigengewächs und Konsumgüterexperte die Führungsmannschaft im Züricher Büro. Daneben wurden **Miltiadis Athanassiou** und **Oliver Strähle**, ebenfalls aus Zürich, **Dr. Markus Bergmann** aus München sowie **Christopher Schorling** aus Frankfurt zu Direktoren befördert. Diese Partner sind Mitglieder der Praxisgruppen Konsumgüter, Industrie, Banken sowie Technologie. Sie werden in ihren neuen Positionen die Geschäftsaktivitäten in ihren jeweiligen Branchen weiter ausbauen.

Andreas Pinner, seit August 2014 Personalleiter bei Viega in Attendorn, ist am 13. August 2017 in Folge eines tragischen Unglücksfalls im Alter von 50 Jahren ums Leben gekommen. Der Trauergottesdienst wird am Freitag, dem 25. August 2017, um 14.30 Uhr in der Pfarrkirche St. Joseph in Lindlar-Linde gehalten. Die Urnenbeisetzung findet zu einem späteren Zeitpunkt im engsten Familienkreis statt. Es wird gebeten, von Blumen und Kränzen abzusehen.



DGFP AKTUELL

NEUES LERNEN, NEUE IDEEN: GEMEINSAM LÖSUNGEN FINDEN

Man lernt nie aus. Mit einer einmal absolvierten Ausbildung ist noch lange nicht Schluss. Eine Erkenntnis, die umso mehr an Bedeutung gewinnt, desto weiter der digitale Wandel fortschreitet. Damit hängen nicht nur andere, technologiegetriebene Prozesse zusammen, sondern auch neue, virtuelle und globale Arbeitsformen sowie agile organisationale Strukturen. Das macht klar: Die Zukunft lässt sich nur mit einer positiven Einstellung zum lebenslangen Lernen bewältigen.

Mit den Veränderungen bahnen sich auch neue Lernformate ihren Weg. So werden längst analoge und digitale Methoden kombiniert – Stichwort Blended Learning. Daneben wird auch informelles Lernen, beispielsweise in laufenden Projekten, sowie durch Inspiration und Erfahrung Dritter immer wichtiger. Orts- und zeitunabhängiges E-Learning ermöglicht zudem selbstorganisiertes und individualisiertes Lernen. Hierfür müssen in Unternehmen (Frei-)räume entstehen, die auch die Eigenverantwortung der Mitarbeiter fördern. „Modernes Lernen bietet spannende Möglichkeiten für die Personalentwicklung. HR ist gefordert, diese zu nutzen und neue Lernkonzepte in Unternehmen zu etablieren“, sagt die Vorsitzende der DGFP-Geschäftsführung Katharina Heuer.

Um der Marktdynamik gerecht zu werden, brauche es ein modernes Verständnis von Lernen und Kompetenzentwicklung, so Heuer. Nur so sei es möglich, gemeinsam mit den Mitarbeitern die nötigen Antworten auf die erforderliche Transformation in Unternehmen zu finden.

HR sollte hier mit gutem Beispiel vorangehen. Einen Case-basierten Arbeits-, Lern- und Experimentierraum hierfür bieten die DGFP // Praxiswerkstätten, die das Blended-Learning-Konzept aufgreifen. Die Teilnehmer bestimmen dabei ihre konkreten strategischen und operativen Fokusthemen bzw. Fragestellungen aus ihrem Arbeitsalltag selbst. Sie werden damit zu Teilgebern und Mitgestaltern des Formats und ihres eigenen Lernprozesses. Begleitet durch kurze Praxisimpulse der DGFP-Experten werden spezifische Themen genauer beleuchtet und neue Perspektiven aufgezeigt. Damit entsteht ein Mix aus kurzen Impulsen und dem Tüfteln an den eigenen Fokusthemen. Präsenzphasen wechseln sich zudem mit Online-Abschnitten ab. So entstehen gemeinsam mit anderen neue Lösungswege für die HR-Aufgaben von morgen. Themen der Praxiswerkstätten sind unter anderem **Zukunft Ausbildung** (ab 16.11.2017), **Neue Arbeits- und Lernkultur** (ab 17.10.2017) oder **Gesundheitskommunikation und digitales betriebliches Gesundheitsmanagement** (ab 17.01.2018).

„In den DGFP // Praxiswerkstätten bekommen die Personaler nicht nur Inspiration und neue Ideen für individuelle Fragestellungen, sondern sie erfahren dabei auch hautnah, wie neues Lernen aussehen kann“, so Heuer.



Katharina Heuer, Vorsitzende der DGFP-Geschäftsführung
Ein ausführliches Profil finden Sie hier: www.dgfp.de



Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) ist seit 65 Jahren das Kompetenz- und Karrierenetzwerk für HR-Begeisterte. Im DGFP-Netzwerk engagieren sich DAX-Konzerno wie kleine und mittelständische Unternehmen, renommierte Wissenschaftsorganisationen und Beratungen sowie zahlreiche Persönlichkeiten aus dem Human sources Management. Gemeinsam mit Mitgliedern und Partnern arbeitet die DGFP an aktuellen Trends und HR-Themen, begleitet Personaler in ihrer Karriere und ist die Stimme des HR inagaments gegenüber Politik und Gesellschaft. Weitere Informationen finden Sie auf www.dgfp.de.

PERSONALIntern informiert an dieser Stelle regelmäßig über DGFP-Themen.



PERSONALVERANSTALTUNGEN

PERSONALMESSE 2017

Am 18. Oktober 2017 findet in München die Fachmesse für Recruiting, Personalmanagement und Personalentwicklung statt. [Nähere Informationen hier.](#)

DEUTSCHLANDS PERSONAL-KONGRESS FÜR DEN MITTELSTAND

Bereits zum zweiten Mal findet Deutschlands Personal-Kongress für den Mittelstand statt. Termin ist Mittwoch, 8. November 2017 im Kultur- und Kongresszentrum FILharmonie Filderstadt (Nähe Airport Stuttgart). [Nähere Informationen hier.](#)

PERSONALFOKUS

SPARKASSEN-FINANZPORTAL UND AM COMMUNICATIONS FUSIONIEREN

Fusion der Kommunikationsdienstleister in der bundesweit tätigen DSV-Gruppe (Deutscher Sparkassenverlag) mit Hauptsitz in Stuttgart: Der Lösungsanbieter für die Sparkassen-Finanzgruppe führt seine beiden Unternehmen im medialen Segment, die Sparkassen-Finanzportal GmbH (SFP) und die AM COMMUNICATIONS, Agentur für Kommunikation GmbH (AM), rechtlich rückwirkend zum 1. Januar 2017 zusammen. Die neuformierte Beteiligung des DSV arbeitet künftig unter der Bezeichnung „Sparkassen-Finanzportal GmbH“ am medialen und digitalen Angebot der Zukunft für die Sparkassen-Finanzgruppe. Die Standorte des neuen SFP sind Berlin und Düsseldorf (bisher SFP) sowie Stuttgart (bisher AM). Die Spitze des neuen SFP setzt sich ab dem 1. Oktober 2017 zusammen aus **Stefan Roesler** als Vorsitzendem (zusätzlich zu seiner Funktion als DSV-Geschäftsführer) sowie den Geschäftsführungsmitgliedern **Tobias Schlösser**, **Jochen Maetje** und **Norbert Feldhaus**, der bisher in Personalunion auch als Geschäftsführer der AM fungierte. Der Dipl. Ökonom (Universität Hannover) **Norbert Feldhaus** ist darüber hinaus seit Januar 2013 **Leiter Bereich Personal und Recht** des DSV.

PERSONALLITERATUR

BERUFLICHE ÜBERGÄNGE COACHEN

Autorin: Caroline Talbott

Wie sieht berufliche Entwicklung im 21. Jahrhundert aus? Alles ist in ständiger Veränderung begriffen und häufig sind Menschen – gewollt oder ungewollt – mit beruflichen Übergängen

konfrontiert: Arbeitsplatzverlust, beruflicher Aufstieg oder die Notwendigkeit, sich immer weiter zu qualifizieren. Aber auch die Erwartungen Einzelner an ihre Arbeit verändern sich. Geld alleine reicht nicht mehr, man möchte in dem, was man tut, einen Sinn sehen und sich persönlich weiterentwickeln.

Hier eröffnen sich Felder für Coaching in beruflichen Übergangsphasen. Caroline Talbott stellt die effektivsten Techniken vor, wobei sie stark auf psychologische Prozesse hinter dem Geschehen fokussiert. Fallbeispiele und Schritt-für-Schritt-Anleitungen machen dieses Buch zu einem wertvollen Leitfaden für alle Coaches, die mit beruflichen Übergängen zu tun haben. ISBN: 978-3955714222 (Junfermann), Euro 20,00 (D)

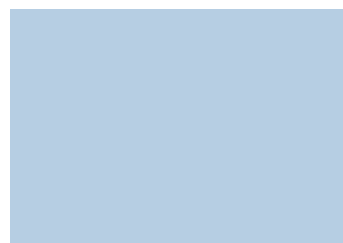


[Hier können Sie direkt bestellen.](#)

PERSONALRECHT

ARBEITNEHMER MÜSSEN BRIEFKASTEN AM SONNTAG GRUNDSÄTZLICH NICHT ÜBERPRÜFEN

Wirft der Arbeitgeber ein Kündigungsschreiben sonntags in den Briefkasten einer Mitarbeiterin ein, gilt das Schreiben erst am nächsten Werktag als zugestellt, da sonntags niemand seinen Briefkasten leeren muss. Fällt das Ende einer Kündigungsfrist also auf einen Sonntag, sollte der Arbeitgeber entsprechend früher kündigen, da er sonst mit einer längeren Kündigungsfrist leben muss. Dies entschied das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Urt. v. 13.10.2015, Az. 2 Sa 149/15). Aber auch an einem Werktag muss man nicht rund um die Uhr nach seiner Post schauen: Wird eine Kündigung nach 16:00 Uhr in den Briefkasten eingeworfen, geht sie erst am Folgetag zu. (LAG Köln, Urt. v. 17.09.2010, Az. 4 Sa 721/10) ([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 3/3)

Fortsetzung von PI 33/17

Die Teilnehmer bearbeiten in wechselnden Kleingruppen bestimmte Aufgaben oder Problemstellungen und finden gemeinsam Lösungen. Die Möglichkeit, das Thema selbst mitzugestalten, schafft dabei eine hohe Identifikation mit dem Thema. Die Herausforderung bei der Gestaltung der Workshops besteht darin, die richtigen Fragen und Aufgaben zu formulieren und eine offene Arbeitsatmosphäre zu schaffen. Vorstand bzw. Geschäftsführer sollten persönlich anwesend sein und sich der Diskussion und Fragen stellen. Das unterstreicht den hohen Stellenwert des Themas im Unternehmen.

Ausgewählte Arbeitsergebnisse können in die nachfolgenden Trainings einfließen, wodurch ein hoher Praxisbezug geschaffen wird. Diese Workshops sollten bei der Einführung von Compliance im Unternehmen den Auftakt zur Schulungs-Kampagne bilden.

Selbstverständlich sollte das Kommunikationskonzept auch vorsehen, die Mitarbeiter frühzeitig über die Zielsetzung und den Ablauf einer Schulungs-Kampagne zu informieren, damit jeder Mitarbeiter weiß, wohin die Reise gehen soll. Nur wenn zuvor ein längerfristiger Schulungsplan erstellt wurde, kann auch schlüssig kommuniziert werden. Workshops und Information zusammen schaffen Transparenz und damit Akzeptanz.

Schulungskonzeption

Erst jetzt, wenn die Planung abgeschlossen und kommuniziert ist, wird mit der Schulungskonzeption begonnen. Diese ganzheitliche Vorgehensweise hat den Vorteil, dass die verschiedenen Themenblöcke leichter voneinander abgrenzbar sind und von Anfang an modular und aufeinander aufbauend entwickelt werden können. Auf diese Weise können auch leichter Kurzmodule erstellt werden, die dann wiederum zu Trainings für verschiedene Zielgruppen kombinierbar sind oder auch einzeln zur Auffrischung verwendet

werden können. So wird die Konzeption der Inhalte besonders effizient und es wird vermieden, dass fehlende Planung zu einer bloßen Aneinanderreihung einzelner und nicht aufeinander abgestimmten stand-alone Trainings führt.

Fazit

Compliance-Schulungen sind mehr als nur die reine Vermittlung von Wissen. So stellt einerseits die Komplexität der Materie hohe Anforderungen an die Qualität des Inhalts. Da die Mitarbeiter die Compliance-Werte und Regeln nach dem Training auch aktiv leben sollen, geht es andererseits auch um das Schaffen einer Compliance-Kultur. Deshalb gilt es, sein Augenmerk nicht nur auf einzelne gerade aktuelle Schulungsthemen zu richten, sondern ganzheitlich vorzugehen. Denn nur durch das optimale Zusammenspiel von Planung, Kommunikation und Schulung kann Compliance nachhaltig im Unternehmen verankert werden.

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 beschäftigte 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



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.

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

