



Liebe Leserinnen und Leser,

die 1994 wieder-gegründete Universität Erfurt mit ihren mehr als 5700 Studierenden ist eine geisteswissenschaftliche Profiluniversität der Landeshauptstadt. Sie setzt sich mit den großen gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit auseinander und bekennt sich zur internationalen wissenschaftlichen Zusammenarbeit im Sinne einer globalen Teilhabe an Wissen und Wissenschaft. Da der aktuell amtierende Kanzler andernorts eine neue herausfordernde Aufgabe übernimmt, ist die Position der **Kanzlerin/des Kanzlers** zum 1. Februar 2018 neu zu besetzen. In dieser Funktion sind Sie Mitglied des Präsidiums, Beauftragte/r für den Haushalt, leiten die Verwaltung der Universität und sind Dienstvorgesetzte/r des nicht wissenschaftlichen Personals. Wer u.a. über ausgeprägte Kommunikations- und Moderationsfähigkeit verfügt, kann sich noch bis zum 30. September 2017 bewerben.

Viel Erfolg wünscht Ihnen

Ihr Bernd Gey

Wirkung 1. September 2017 zum CFO (Chief Financial Officer) und Geschäftsführer der NWD Gruppe (Münster) bestellt. Er berichtet an den Vorsitzenden der Geschäftsführung, **Bernd-Thomas Hohmann**. Erbslöh verantwortet zukünftig dem Handels- und Dienstleistungsunternehmen der Dentalbranche die Bereiche Controlling, Finanzbuchhaltung, ICT, **Human Resources** und Legal. Er bringt langjährige Branchenerfahrung als Geschäftsführer in weltweit führenden Unternehmen, insbesondere aus Dienstleistung, Handel und Dentalbranche, in die NWD Gruppe ein. Zuletzt war er in vergleichbarer Position für die Henry Schein Dental GmbH mit Sitz in Langen und die Papier Union Gruppe mit Sitz in Hamburg (**PERSONALintern 32/2017**) tätig. Er will den zukunftsorientierten Ausbau der NWD Gruppe weiter vorantreiben und dazu beitragen, die NWD Gruppe zu einem der zukunftsfähigsten Unternehmen der deutschen Dentalhandelswelt zu machen.

WECHSEL IM MANAGEMENT DER CRIF BÜRGEL GMBH

Klaus-Jürgen Baum (55), Geschäftsführer der CRIF Bürgel GmbH, wird das Unternehmen auf eigenen Wunsch zum Jahresende 2017 verlassen, um neue Herausforderungen zu übernehmen. Er verantwortete bei der früheren Bürgel Wirtschaftsinfos GmbH & Co. KG die umfassende Restrukturierung der Gesellschaft, leitete deren erfolgreichen Verkaufsprozess durch die

früheren Gesellschafter Euler Hermes und EOS und stellte die schnelle Post-merger Integration der früheren Bürgel Wirtschaftsinfos in die CRIF Gruppe sicher. Baum trat am 1. Oktober 2012 in die Bürgel Wirtschaftsinfos GmbH & Co. KG ein und bekleidete von Januar 2013 bis zum Februar 2016 die Position des Vorsitzenden der Geschäftsführung, die er nach der Übernahme durch CRIF Company an **Carlo Gherardi** übergab. Er war zuletzt für die Ressorts Vertrieb, Marketing, Kundenservice, Rechnungswesen & Controlling, **Personalwesen & Verwaltung** sowie Recht & Datenschutz verantwortlich. Außerdem war er Mitgeschäftsführer in verschiedenen Tochtergesellschaften der früheren Bürgel Wirtschaftsinfos. **Jan Möllhoff**, seit Mitte April 2014 Leiter Personal und Verwaltung bei der Wirtschaftsauskunftei-Gruppe (**PERSONALintern 20/2014**), hat das Unternehmen verlassen und ist zur Dussmann Service Deutschland GmbH nach Berlin gewechselt. Seine Nachfolge hat die Volljuristin **Ingrid Fonta Muki** übernommen.

FELGENHAUER WIRD NEUER KAUFMÄNNISCHER GESCHÄFTSFÜHRER DER HOWOGE

Thomas Felgenhauer (43) trägt ab dem 15. September 2017 bei der HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH (Berlin) als kaufmännischer Geschäftsführer die Verantwortung für den kaufmännischen Bereich,

Recht und **Personal**, Konzernbilanzierung und -rechnungswesen, IT und Organisation sowie für das Tochterunternehmen HOWOGE Servicegesellschaft mbH. Der Diplom Kaufmann ist ausgewiesener Immobilienspezialist und blickt auf eine langjährige immobilienwirtschaftlich geprägte Berufspraxis insbesondere in der Daimler Real Estate GmbH zurück. Von 2008 bis Ende 2014 war er als Geschäftsführer verantwortlich für die deutschen Immobilienbesitzgesellschaften des Daimler-Konzerns. Expertise aus dem wohnungswirtschaftlichen Bereich bringt er unter anderem aus seiner über fünfjährigen Erfahrung als Aufsichtsratsmitglied der Esslinger Wohnungsbau GmbH mit. Im Frühjahr 2016 war er zum Geschäftsführer der Elisabeth-Aue GmbH, einer gemeinsamen Tochtergesellschaft von GESOBAU und HOWOGE, bestellt worden. Nach der Entscheidung des neuen Berliner Senats, die Entwicklung der Elisabeth-Aue in dieser Legislaturperiode nicht weiter zu verfolgen, wechselte Felgenhauer in die Konzernzentrale der HOWOGE.

BAUER MEDIA GROUP: CFO WIRD MITGLIED DER KONZERNGESCHÄFTSLEITUNG

Harald Jessen (46), der seit Dezember 2016 als Chief Financial Officer weltweit für die Bereiche Finanzen und Controlling bei der Bauer Media Group zuständig ist, ist seit Anfang September 2017 Mitglied der



PERSONALIEN

ERBSLÖH NEUER CFO DER NWD GRUPPE

Thomas Erbslöh (49) wurde mit

Anzeige

BESTE JOBBÖRSE
GENERALISTEN BIG-Cluster
2016 - GOLD

Kategorie: Arbeitgeberzufriedenheit

Jobware

jobboersencheck.de
powered by PROFILO

www.jobware.de

Nur die Besten für die Besten.

Jobware – Der Stellenmarkt für Fach- und Führungskräfte.



Konzerngeschäftsleitung. Er verantwortet damit global unter anderem die Bereiche IT und Personal. Verlegerin **Yvonne Bauer** (40) übernimmt bis auf weiteres die Aufgaben von **Andreas Schoo** (56), der 2007 in die Konzerngeschäftsleitung berufen wurde und die Bauer Media Group zu Ende September 2017 verlässt. Yvonne Bauer schafft damit für die Konzerngeschäftsleitung der Bauer Media Group eine neue Organisationsstruktur, die der globalen Ausrichtung des Medienhauses Rechnung trägt. Die Bauer Media Group hat ihre internationalen Aktivitäten deutlich ausgebaut und erwirtschaftet heute zwei Drittel ihres Umsatzes im Ausland. Die Bauer Media Group ist eines der erfolgreichsten Medienhäuser weltweit mit 11.500 Mitarbeitenden in 20 Ländern.

BEFÖRDERUNG FÜR BORIS SCHMID

Boris Schmid, Dezernent für Allgemeine Verwaltung und Finanzen beim Landratsamt Schwarzwald-Baar-Kreis (Villingen-Schwenningen) wurde im August 2017 zum Leitenden Kreisverwaltungsdirektor befördert. Landrat **Sven Hinterseh** überreichte dem Dezernenten die Urkunde zur Beförderung. Schmid ist seit 1. August

2013 als Dezernent beim Landratsamt Schwarzwald-Baar-Kreis tätig. Er leitet mit dem Dezernat I einen wichtigen Verwaltungsbereich mit über 240 Mitarbeitenden. In seine Zuständigkeit fallen die Kreiskämmerei und damit die Verantwortung für das Finanzwesen, das Hauptamt mit Personalwesen, Datenverarbeitung und Organisation und das Amt für Schule, Hochbau und Gebäudemanagement mit der Zuständigkeit für alle Liegenschaften und der Verwaltung der Berufs- und Sonderschulen des Landkreises.

NEUER PERSONALCHEF IN REMSCHEID

Roland Wagner, langjähriger Personalchef in der Funktion Leitung FD Personal und Organisation der Stadt Remscheid, geht nach rund 36 Jahren in der Stadtverwaltung zum September 2017 in den Ruhestand. Seine Nachfolge übernimmt der Leiter des Schulverwaltungsamtes, **Jörg Biermann**.

RANDSTAD: WECHSEL IN DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

Eckard Gatzke, Vorsitzender und Sprecher der Geschäftsführung der Randstad Gruppe Deutschland, verlässt zum Ende des Jahres 2017 das Unternehmen. Gatzke ist seit



Herausforderungen im Personalwesen.



- >> Head of Employer Reputation and HR Marketing (Bonn)
- >> Head of Human Resources Poland (Posen (Polen))
- >> On-Site Manager Logistik (Mönchengladbach)
- >> Talent Acquisition Manager (Unterföhring bei München)
- >> Personalleiter / Head of HR (Jena)

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

// Head of Logistics

// Geschäftsführer

// Gruppenleitung

// Leiter Personalentwicklung

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



DETEKTIVE KOCKS®
Prävention + Beweise
seit 1955

Das wird Sie interessieren:

unsere **TOP 10** *)

Platz 6: **Diebstahl**

*) Jahrgang 2016. Fortsetzung folgt

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

HR-szene SPECIAL

MITARBEITEREMPFEHLUNGSPROGRAMME (MEP) ALS RECRUITING-TURBO

Mitarbeiterempfehlungsprogramme (MEP) oder auch als "Mitarbeiter werben Mitarbeiter" bekannt, setzen sich immer mehr durch. Obwohl es im Grunde die wohl älteste Methode ist Kollegen „anzuheuern“, fristet das Empfehlungsmanagement immer noch ein Schattendasein. Das belegen auch zahlreiche Studien.

Dennoch sind Mitarbeiterempfehlungen im Personalwesen auf dem Vormarsch. So sind in den USA bereits rund 40 Prozent aller Neueinstellungen auf Empfehlungen von Mitarbeitern zurückzuführen. Mitarbeiterempfehlungsprogramme gehören damit zu den kostengünstigsten und effizientesten Rekrutierungskanälen.

Worin liegen die Vorteile?

Mitarbeiter, die über Mitarbeiterempfehlungen eingestellt werden, bleiben in der Regel länger und sind motivierter: Gute Leute kennen gute Leute. Tipp an dieser Stelle: Ein Blick in die Austritts-Liste wirkt Wunder. Woher kamen eigentlich die Ex-Mitarbeiter und wie lange blieben diese? Dabei kommen oft erstaunliche Tatsachen heraus!

Zeitersparnis

Mitarbeiter sind quasi 24/7 Talentjäger. Sie kennen das Unternehmen, die zu besetzenden Stellen und haben das Netzwerk. Aber viel wichtiger: Sie kennen die Kandidaten mit allen Stärken und Schwächen und sogar die, die noch nicht mal aktiv auf Jobsuche sind.

Kostenersparnis

Teure Stelleninserate gehören mit einem Mitarbeiterempfehlungsprogramm der Vergangenheit an. Einige Firmen verzichten übrigens mittlerweile schon ganz auf Stellenanzeigen und suchen stattdessen nur noch über soziale Netzwerke.

Motivation

Seien wir ehrlich: Geld motiviert (fast) immer. Ein gutes Mitarbeiterempfehlungsprogramm, hinterlegt mit einer Prämie, schafft Anreize. Es kann aber auch ein Gutschein für ein Wellness-Wochenende oder andere Sachprämien sein. Tipp: Bauen Sie einfach ein Punktesystem auf und Mitarbeiter können Punkte entsprechend einlösen sobald eine passende Prämie dabei ist.

Dabei schafft alleine schon die Wertschätzung, dass Mitarbeiter aktiv am Wachstum der Firma beteiligt sein können, Vertrauen und Motivation.

Gamification

Honorieren Sie die Aktivitäten der Mitarbeiter durch Incentives um die Motivation zu steigern. Das integrierte Kontensystem z.B. des rexx Empfehlungsmanagements unterstützt dabei. Übrigens müssen den Aktivitäten nicht immer reale Belohnungen gegenüberstehen. Durch sogenannte Gamification-Elemente (z.B. öffentliche Ranking-Liste der Top-Scorer) oder digitale Aktionsaufforderungen weckt man Begeisterung am Mitmachen.

Employer Branding

Mit jeder Verbreitung einer Stellenangebote stärkt man speziell die Marke als Arbeitgeber. Denn wenn Mitarbeiter für Stellen des eigenen Unternehmens werben, sind sie vom Arbeitgeber überzeugt – das wirkt auf Kandidaten, die den Empfehlenden ja persönlich kennen.

Wird hier Online Fortgesetzt..



Tjalf Nienaber, Digital Evangelist der rexx Systems GmbH, Geschäftsführer der clipr GmbH (jobclipr.com) , HRM-LEADS.com und socomso.com - 20 Jahre Berufserfahrung u.a. in Internet Start-ups, Software- und Medienunternehmen sowie im Finanzdienstleistungen in den Bereichen Produkt- und Portalentwicklung, Business Development, Marketing & Sales - Trainer, Coach, Berater, Speaker, Blogger und Buchautor - Digital Evangelist der rexx Systems GmbH

Ein ausführliches Profil finden Sie hier: <http://www.nienaber.de/ueber-mich>



PERSONALintern informiert an dieser Stelle regelmäßig über Social-Media-Themen.



2002 Vorsitzender und Sprecher der Geschäftsführung, zudem Country General Manager Randstad Germany und Vorsitzender des Kuratoriums der Randstad Stiftung. Unter seiner Führung entwickelte sich der Personaldienstleister zum Marktführer in Deutschland mit über 50.000 Mitarbeitern und einem Umsatz von 2,1 Mrd. Euro (2016). Sowohl die Tochtergesellschaft Tempo Team als auch Gulp gehören zur Randstad Gruppe Deutschland.

Richard Jager – bislang Managing Director Global Client Solutions bei Randstad Holding und vormals Geschäftsführer Randstad Schweiz und Österreich – startete Anfang September 2017 als Nachfolger mit seiner Einarbeitung. Er begann seine Karriere bei Randstad Niederlande 1997 als Consultant und übernahm dann weiterführende Aufgaben im regionalen holländischen Management und als Geschäftsführer.

PROMERIT AG: ARMIN VON ROHRSCHEIDT IN DEN VORSTAND BERUFEN

Armin von Rohrscheidt (39) ist im August 2017 bei der Promerit AG (Frankfurt/Main), Unternehmensberatung für HR-Management und Transformation, in den Vorstand berufen worden. Bereits seit April 2015 verantwortet er als Partner den Bereich HR Transformation und Digitalisierung (**PERSONALintern 16/2015**). Er begleitet in internationalen Organisationen die (Neu)-Ausrichtung des HR-Managements von der Strategie-adaption über die Konzepterstellung bis in die wirksame Umsetzung in stabile Prozess- und Organisationsmodelle. Vor dem Eintritt bei Promerit war von Rohrscheidt in der Linie und in der Beratung tätig, zuletzt als Leiter HR Management Consulting bei MHP – A Porsche company, wo er das globale Management Consulting leitete. „Armin von Rohrscheidt bildet als ausgewiesener Prozessspezialist mit einer umfangreichen Erfahrung in HR-Management und Management

Consulting eine wichtige Schnittstelle zwischen der HR-Tech-/Prozesswelt und den Herausforderungen der klassischen HR. Mit dieser Kombination ist er eine wichtige Ergänzung in unserem Vorstand“, so Kai Anderson (50), Gründungspartner und Vorstand der Promerit AG.

SATTELBERGER AUF PLATZ 5 DER FDP-LANDESLISTE

Thomas Sattelberger (68), ehemaliger Dax-Personalvorstand, hat sich vor einem guten Jahr entschlossen, für den Bundestag zu kandidieren. Dies stieß zunächst nicht auf große Gegenliebe bei vielen Parteifunktionären. Aber – wie er selbst ausführt – nach einer Ochsentour durch viele bayerische Kreisverbände in Bayern und im Bund, steht er seit März 2017 auf dem sehr aussichtsreichen Platz 5 der bayerischen FDP-Landesliste für den Bundestag. Aber, Sattelberger ist generell sehr aktiv: FDP-Direktkandidat für die Bundestagswahl 2017 im Wahlkreis München-Süd, Stv. Vorsitzender FDP-Bundesfachausschuss Wirtschaft & Energie, Initiative MINT Zukunft e.V., Nationales MINT Forum, ZukunftsAllianz Arbeit & Gesellschaft (ZAAG), Beirat Hochschulallianz für den Mittelstand, Beirat Deutschlandstipendium, Beirat Innere Führung der Bundeswehr, Institut Zukunftsstudien & Technologiebewertung (IZT), Board Globally Responsible Leadership, Initiative (GRLI) sowie Stiftung Next Society. Am 24. September 2017 findet die Wahl zum 19. Deutschen Bundestag statt. Vielleicht kann er danach seinen zahlreichen Funktionen, Ämtern und Engagements noch hinzufügen: Mitglied des Deutschen Bundestages (MdB, Bundestagsabgeordneter)?

NEUER PERSONALCHEF BEIM LANDKREIS HAMELN-PYRMONT

Christian Kamlage (44) leitet seit dem 01. September 2017 als neue Führungskraft das Amt für Personal und

Organisation beim Landkreis Hameln-Pyrmont (Hameln). Er wird in dieser Funktion als Impulsgeber im Bereich Personalentwicklung tätig sein und gemeinsam mit seinem Amt für ein effizientes und zukunftsorientiertes Personal- und Organisationsmanagement innerhalb der Kreisverwaltung sorgen. Der Dipl.-Verwaltungswirt war seit 2001 bei der Stadt Bad Iburg tätig und hat dort zuletzt seit 2010 den Fachdienst Personal, Organisation und Schulen geleitet.

FRANZONI WIRD NEUE LEITERIN HR VON RINGIER AXEL SPRINGER SCHWEIZ

Patricia Franzoni (40) wird mit Wirkung 1. November 2017 Head Human Resources bei Ringier Axel Springer Schweiz und berichtet direkt an den CFO, **Marcel Hürlimann**. Franzoni bringt umfangreiche Expertise im Bereich Personalmanagement mit. So war sie in HR-Funktionen bei Compass Group (Schweiz) AG und als Leiterin HR Deutschschweiz bei ELDORA AG tätig. Zuletzt verantwortete sie die Personalabteilung der KKL Luzern Management AG in Luzern.

AUSZEICHNUNG FÜR EHEMALIGEN DAIMLER-VORSTAND

Dr. Manfred Gentz (75) wurde am 26. August 2017 im Rahmen der feierlichen Graduierung die Ehrendoktorwürde der HHL Leipzig Graduate School of Management verliehen. Der erfahrene Jurist und Unternehmensmanager habe sich laut HHL-Rektor **Prof. Dr. Stephan Stubner** in seiner Karriere große Verdienste erworben und die deutsche Wirtschaft als langjähriger Vorsitzender der Regierungskommission Corporate Governance nachhaltig geprägt. Die Laudatio auf Gentz hielt der Wirtschaftswissenschaftler **Prof. Dr. Wulff Plinke**, Vorsitzender des Hochschulrats der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. Gentz begann seine berufliche

Laufbahn 1970 als Junior Management Trainee bei der Daimler-Benz AG und wurde bereits vier Jahre später Direktor für Personal und Soziales. 1985 wurde er als ordentliches Mitglied in den Vorstand des Unternehmens bestellt und verantwortete bis 2004 verschiedene Bereiche wie Personalwesen und Controlling und war bis Ende 2004 Finanzvorstand des Unternehmens. Von 2013 bis 2017 übernahm Manfred Gentz den Vorsitz der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex.

PERSONALVERANSTALTUNGEN

39. KÖLNER PERSONALENTSCHEIDERNETZWERKTREFFEN

Als exklusiver Städtepartner in Köln lädt die adevis Personaldienstleistungen & Personalkultur am 19.10.2017 zum Vortrag von Katharina Bitter "Mit warmem Herzen und kühlem Kopf - ein Update für Führungskräfte" ein. Die Teilnahme ist für Personalfach- und Führungskräfte kostenlos. Anmeldung und nähere Informationen auf www.koelner-personalentscheider.de

18. CHRISTIANI AUSBILDERTAG

Über 300 Ausbilderinnen und Ausbilder aus ganz Deutschland sowie immer mehr internationale Partner der Beruflichen Bildung tauschen sich am Christiani Ausbildertag über die neuesten Entwicklungen in ihren Branchen und Berufen aus. Im Dialog mit sachkundigen Referenten aus Bildung, Wirtschaft und Politik sowie in zahlreichen Foren aus der betrieblichen Praxis entwickeln die Teilnehmer Konzepte und Ansätze für eigene Ausbildungsvorhaben. Eine begleitende Fachausstellung zeigt aktuelle Lehrsysteme, didaktische Unterlagen, Modelle und Projekte für einen Einsatz von der Grund- bis zur Hochschule. Das diesjährige Motto am 28. und 29. September 2017 in der Bildungsakademie Singen lautet „BERUFLICH BILDEN – modern – alternativ – traditionell gut.“

Nähere Informationen hier.



ENTDECKEN SIE DIE DGFP – NEU!

DGFP // HR Praxiswerkstatt – Online und Präsenz

Erleben Sie einen flexiblen und geschützten Raum, um Ihre Themen gemeinsam mit anderen Fachexperten zu diskutieren und daran weiter zu tüfteln. Inspiriert von den Ideen der Anderen, gewinnen Sie Antworten auf Ihre aktuellen Business-Herausforderungen oder Projektaufgaben und entwickeln mit gezielten Anregungen und Input des Prozessbegleiters in einem experimentellen und offenen Rahmen konkrete Lösungswege.



Kompetenzmodelle, Start 17.10.2017
Talentmanagement, Start 06.11.2017
Zukunft Ausbildung, Start 16.11.2017
HR und IT - Einander verstehen, Start 22.11.2017
Gesundheitskommunikation, Start 17.01.2018

DGFP – Ihr HR-Kompetenz- und Karrierenetzwerk

Online-Code H98
Online-Code H90
Online-Code H91
Online-Code I23
Online-Code I24

Neugierig?
Wir beraten Sie gern!
Veranstaltungsmanagement
Fon 069 713785-200
E-Mail akademie@dgfp.de
www.akademie.dgfp.de





PERSONALFOKUS

VDI NACHRICHTEN: INNOVATION VOM MARKTFÜHRER IN DER REDAKTIONELLEN ANSPRACHE VON INGENIEUREN

Die VDI nachrichten (Düsseldorf) haben eine eigene Active Sourcing Lösung entwickelt. Wer sich über die wertschätzende Lösung informieren möchte, kann sich „aus erster Hand“ (Ansprechpartner: Martin Rudolf (0173/5315587) auf dem Stand G.05 in Halle 3.1 auf der Messe „Zukunft Personal 2017“ in Köln informieren.

HR NEXT GENERATION AWARD 2017: BEWERBUNGSFRIST LÄUFT

Wer Außergewöhnliches leistet, sollte auch die entsprechende Anerkennung dafür erhalten. Genau das ist das Ziel des HR Next Generation Awards der DGFP und dem Personalmagazin, der in diesem Jahr bereits zum neunten Mal verliehen wird. Junge HR-Talente sollen für ihr Engagement im Personalwesen öffentlich ausgezeichnet werden. Wer jünger als 35 Jahre ist und als Personaler schon erstklassige Arbeit leistet, kann sich bis zum 29. September 2017 [hier](#) bewerben.

NEUE UMFRAGE: Change-Projekte belasten – doch geht das auch anders? Mutaree fragt nach den Bedürfnissen von Menschen in Change-Situationen

Unternehmen sind mehr denn je veränderungsgetrieben. Doch ist Veränderung bereits ein akzeptierter Bestandteil des Tagesgeschäfts? Was brauchen Mitarbeiter und Führungskräfte, damit Change-Projekte nicht belastend sind, sondern Spaß machen? Die Mutaree GmbH möchte aktuell die Bedürfnisse der Mitarbeiter und Führungskräfte in Change-Situationen untersuchen. Machen Sie mit! Ihre Antworten werden helfen, damit Unternehmen Prozesse etablieren können, die sich an Ihren Bedürfnissen und Wünschen orientieren. Die Online-Umfrage richtet sich an Mitarbeiter und Business-Verantwortliche aller Branchen und Unternehmensgrößen. Die anonymisierte Befragung dauert ca. 8 Minuten. Alle Teilnehmer der Umfrage bekommen die Ergebnisse direkt nach der Auswertung zur Verfügung gestellt. Die Umfrage finden Sie hier: http://go.kienbaum.de/MutareeTED_04

PERSONALLITERATUR

PERSONALENTWICKLUNG 2017: Themen, Trends, Best Practices 2017

Hrsg.: Karlheinz Schwuchow, Joachim Gutmann

Industrie 4.0, Führung und Innovation,

Globales Talentmanagement - die Herausforderungen sind vielfältig. Wie sieht nun die Personalarbeit der Zukunft aus? Wie steigert Personalentwicklung die Wettbewerbsfähigkeit? In 34 Beiträgen vermitteln Vordenker aus Wissenschaft und Unternehmen Einblicke in die Zukunft von HR. Aus dem Inhalt:

- Strategisches Personalmanagement und innovative Führungskulturen
- Globales Talent Management und weltweite Weiterbildung
- Arbeiten und Lernen im digitalen Wandel
- Neue Wege der Weiterbildung und Mitarbeiterentwicklung
- Bildungsmanagement & strategische Erfolgssteuerung
- Best-Practices von 31 erfolgreichen Unternehmen wie Bertelsmann, Boehringer Ingelheim, Continental, Deutsche Bahn, Diehl, Freudenberg, Haniel, Miele, Puma, Stihl, Vodafone u. v. m.
- Aktuelle Literatur, Internetlinks, Adressen und über 150 Managementstudien

ISBN: 978-3648090107 (Haufe), Euro 99,00 (D)



[Hier können Sie direkt bestellen.](#)

PERSONALRECHT

RAUCHEN AM ARBEITSPLATZ

Ein Thema, das immer wieder für „dicke Luft“ unter Arbeitskollegen sorgt. Zwar hat der Nichtraucherschutz immer Vorrang, aber der Arbeitgeber kann das Rauchen am Arbeitsplatz auch gestatten. Eine Regelung, dass außerhalb der Frühstück- und der Mittagspause nicht geraucht werden darf, kann zulässig sein (LAG Düsseldorf, Az. 14 TaBV 6/16). Zulässig ist auch die Verpflichtung des Arbeitnehmers, für die Dauer der Rauchpause „auszustempeln“. Wird dies unterlassen, kann dies sogar eine außerordentliche Kündigung eines langjährig Beschäftigten rechtfertigen (LAG Rheinland-Pfalz, Az. 10 Sa 712/09). Schließlich kann auch ein absolutes Rauchverbot verhängt werden, wenn dies aufgrund des konkreten Arbeitsplatzes erforderlich ist (z. B. bei einem Gefahrgut-Transport-Fahrer). Ein Thema mit vielen Facetten. (RA Peter Dietz, www.dietzundgrathes.de)

PERSONALTHEMA

ARBEITEN IM DIGITALEN ZEITALTER (TEIL 1/2)

Trend der Arbeitszeit

Die Arbeitsweisen, die noch vor einem Jahrzehnt als Trend der Avantgardisten eingestuft wurden, sind mittlerweile standardisiert und oftmals Normalität. Heute sind es nicht mehr nur die Selbstständigen, die völlig unabhängig im Homeoffice oder im Café um die Ecke ihren täglichen Arbeitsplatz aufsuchen. Mittlerweile haben viele Arbeitgeber den Trend der Zeit erkannt und wissen um die Notwendigkeit, ihren Mitarbeitern Freiheitsgrade in der Gestaltung der Arbeitsmodelle zu gewähren.

Die Digitalisierung hat bereits in großen Zügen unsere Arbeitswelt geprägt und teilweise auch fest im Griff. Begünstigt durch veränderte Kommunikations- und auch Informationsstrukturen sind neue Arbeitsformen und Produktionskonzepte entstanden, die mit den klassischen Modellen der hierarchischen Unternehmensorganisation nicht mehr viel gemeinsam haben. Mitarbeiter schließen sich zusammen, engagieren sich in Communities, setzen auf Transparenz sowie Beteiligung und kooperieren in unterschiedlichsten Netzwerken.

Unternehmen sollten diesen neuen, demokratischen Strukturen offen gegenüberstehen, um bei Arbeitnehmern zu punkten und auch, um dem anhaltenden Fach- und Führungskrätemangel entgegen zu wirken. Außerdem können Mitarbeiter durch ihre Medienpräsenz verstärkt als Markenbotschafter ihrer Arbeitgeber agieren.

Selbstbestimmtes und flexibles Arbeiten

Unternehmen müssen ihren Mitarbeitern mehr Selbstbestimmung und Flexibilität zugestehen, wenn sie mit diesen erfolgreich sein wollen und ein positives Employer Branding anstreben. Eigenverantwortliches und zielorientiertes Arbeiten löst das Arbeiten mit Stechuhr und Kernarbeitszeiten nach und nach ab. Neue Technologien ermöglichen es, dass die Mitarbeiter arbeiten können wann und wo sie wollen. Durch entsprechende neue Arbeitsmodelle lassen sich familiäre, private und berufliche Belange wesentlich besser miteinander vereinbaren. Vor allem bei jungen Unternehmen sowie Start-ups sind flache Hierarchien und offene Unternehmenskulturen vermehrt anzutreffen.

Der Trend zu demokratischem und freiem Arbeiten kann auch die sogenannten ‚Hidden Champions‘ unter den Arbeitgebern auf der Suche nach geeigneten Kandidaten unterstützen.

Der Zukunftsforscher Matthias Horx hat es bereits 2015 in seinem Buch „Megatrends und Chancen“ umschrieben: „Man wird nicht mehr wie im klassischen Modell industrieller Arbeit tätig sein, sondern arhythmische Formen von zeitlicher Investition in Erwerbsarbeit erleben. In mehreren Phasen und Kaskaden wird eine Auflösung klassischer zeitlicher Investitionen in Arbeit stattfinden.“

Überreizung der Sinne

Eines der damit einhergehenden Probleme ist es, dass wir einer medialen Überreizung ausgesetzt sind, die unsere Sinne durch Lärm und auch -teilweise schlechten- Einflüssen täuscht und prägt. Der einhergehende Trend der Arbeit in virtuellen Teams beziehungsweise die mobile Arbeitswelt haben auch ihre Schattenseiten. Mitarbeiter sind in einem Dauermodus via Telefon, Email oder Sozialen Netzwerken erreichbar und auch stets auf aktive Reaktion und Aktivitäten konditioniert. Hier müssen Arbeitgeber Verantwortung übernehmen und die Mitarbeiter an Ruhe- und Erholungsphasen erinnern und an deren Vernunft appellieren.

Fortsetzung in PI 38/17 (22.09.2017)

Autor:



Andreas Wartenberg ist seit knapp 25 Jahren als Personalberater tätig und besetzt Management-Positionen in

der Technologiebranche sowie in weiteren Branchen. Bevor Andreas Wartenberg 2008 als Geschäftsführer zur Hager Unternehmensberatung kam, hat er nationale und internationale Teams aufgebaut und geleitet. Er verfügt über ein breites Erfahrungsspektrum im Bereich strategischer Entwicklung und Positionierung von Personalberatungen. Darüber hinaus ist er einer der angesehensten Berater rund um das Thema Digitalisierung in Unternehmen. Seit Anfang 2015 ist die Hager Unternehmensberatung Partner von Horton International, einem der internationalen Marktführer im Executive Search Bereich. Andreas Wartenberg hat die Position des Chairman of the Board der Horton Group International inne.

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



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

PERSONALBERATER (m/w)

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



Informationen vorab von 8.30 bis 20.00 Uhr unter 0176 999 78 24 9
Selten gebotene Chance für HR Profis

HR Business Partner (m/w)

**Bedeutender Versicherungskonzern • Human Resources
Beratung Führungskräfte • Personalprojekte
Münster**

Verfügen Sie über ein erfolgreich abgeschlossenes Hochschulstudium? Und über mehrjährige praktische Erfahrungen in der Rolle eines HR Business Partners? Treten Sie souverän und verbindlich auf, verbunden mit überzeugender Beratungskompetenz und Verhandlungsgeschick? Auch auf Augenhöhe mit Führungskräften? Können Sie gestalten und die operative Treiberrolle bei wichtigen Personalthemen übernehmen? Und wie sieht es aus mit Projektmanagementerfahrung? Sind Sie ein guter Kommunikator und beherrschen Sie die gängigen Präsentationstechniken sowie Personal-IT-Tools? Dann möchten wir Sie auf jeden Fall kennenlernen.

Als sehr bedeutender öffentlicher Versicherungskonzern in Deutschland mit starken Marken und dem Anspruch, innovative Produkte und erstklassigen Service zu bieten stehen wir für nachhaltiges Wachstum und für die stetige Steigerung des Marktwertes. Im Rahmen einer strategischen Neuausrichtung unseres Personalbereiches möchten wir deshalb weitere Persönlichkeiten mit Ihrer Qualifikation als HR Business Partner gewinnen.

Auf Sie wartet ein neues, spannendes Umfeld. Nach einer fokussierten Einarbeitung werden Sie unsere Hauptabteilungs- und Abteilungsleiter bei der Erarbeitung und Umsetzung der Personalstrategien proaktiv beraten und begleiten. Wichtig wird auch das Management des Mitarbeiterportfolios sein, z.B. bei Fragen des Arbeitsverhältnisses, beim Führen von Mitarbeitergesprächen, bei individuellen Maßnahmen, der Umsetzung von Richtlinien sowie Leistungs- und Vergütungsthemen. Sie engagieren sich bei der Budget- und Personalplanung genauso wie bei der Leitung bzw. Unterstützung von Personalprojekten und den jährlichen Vergütungsmaßnahmen für den verantworteten Fachbereich. Nicht zuletzt sind Sie der Ansprechpartner für die Betriebsräte zu Entwicklungen und Initiativen im jeweiligen Geschäftsbereich. Zusätzlich zu einem attraktiven Gehaltspaket bieten wir Ihnen die Entwicklungsmöglichkeiten eines großen erfolgreichen Unternehmens.

Ist das die Herausforderung, die Sie suchen?

Dann wenden Sie sich an unseren Berater, Herrn Dr. Heiko Griepenkerl, +49 69 666 8212, auch abends und am Wochenende unter +49 176 9997 8249. Er beantwortet erste Fragen und informiert Sie über die weitere Vorgehensweise. Oder Sie senden direkt eine E-Mail an hg@HouseofConsultants.de unter Angabe der Kennziffer **HG7059**.

De Causmaecker GmbH - House of Consultants
Bessie-Coleman-Straße 7
HOLM - Frankfurt Airport
60549 Frankfurt a.M. | Deutschland

Dr. Heiko Griepenkerl
+49 (0)69 6668212
hg@houseofconsultants.de
www.houseofconsultants.de





„Meine Dynamik für
mehr Lebensqualität.“

Sabine H.
Managerin | Social Services

HR-Teamleiter / HR-Teamleiterin

Personalwirtschaft / Personalinformation (PAISY)

Referenzcode: SF71876

Gesellschaft:
TÜV Rheinland Service GmbH

Standort:
Köln

Ihre Aufgaben

- Termin- und sachgerechte Abwicklung der Lohn- und Gehaltsabrechnung in Paisy für derzeit 53 Gesellschaften in Deutschland nach den gesetzlichen Vorgaben
- Strategische Fortentwicklung der Lohn- und Gehaltsabrechnung u.a. durch Anpassung an veränderte interne und externe Rahmenbedingungen
- Unterstützung von bzw. Mitwirkung an HR-Projekten an Schnittstellen zum Bereich Lohn und Gehalt
- Zusammenarbeit mit Controlling und Finanzbuchhaltung
- Disziplinarische und fachliche Führung eines Teams von 3 Mitarbeitern
- Verantwortliche Übernahme von fachlichen Sonderaufgaben aus dem Bereich der Entgeltabrechnung
- Interner Ansprechpartner zu Grundsatzthemen sowie operativen Fragestellungen der Entgeltabrechnung
- Unterstützung der Jahresabschlussarbeiten und Begleitung von Lohnsteuer- und Sozialversicherungsprüfungen
- Jahreswechseltätigkeiten, wie zum Beispiel die Meldung für die Berufsgenossenschaft, Schwerbehindertenabgaben und Gruppenunfallversicherungen

Ihr Profil

- Fundierte und langjährige Berufserfahrung im Bereich der Entgeltabrechnung in Paisy, insbesondere auch über die Erstellung von Auswertungen (INFO's) und der anzupassenden Parameter und deren Zusammenhänge
- Englisch und Deutsch verhandlungssicher in Wort und Schrift
- Sichere Kenntnisse im Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht, betriebliche Altersversorgung
- Erwünscht ist Führungserfahrung
- Führungsstark mit Teamorientierung
- Sie sind sehr organisiert, arbeiten strukturiert und eigenständig, können gut Prioritäten setzen, sind absolut zuverlässig und diskret
- Hohe Serviceorientierung, ein souveränes, sympathisches Auftreten, gute Kommunikationsfähigkeiten, Analytisches Denkvermögen sowie eine ausgeprägte "hands-on- Mentalität" sind weitere wichtige Eigenschaften, die Sie auszeichnen.

Gute Aussichten für Ihre berufliche Laufbahn

Ihr Start bei uns ist mit Sicherheit die richtige Entscheidung. Denn Sie suchen einen starken Partner, der Ihre Leistung schätzt und Ihre Karriereziele fördert. Genau richtig.

Senden Sie uns am besten gleich Ihre Online-Bewerbung und teilen Sie uns Ihre Gehaltsvorstellung mit. Wir sind gespannt auf Sie.



Die Begeisterung für zukunftsweisende Lösungen teilen wir mit über 19.600 Menschen in 69 Ländern. Bei TÜV Rheinland kann man sein Wissen eigenverantwortlich einbringen und sich dabei persönlich immer weiter entwickeln. Wir sind ein Team aus hochqualifizierten Experten, die sich verantwortungsvollen Herausforderungen stellen, um das Leben mit wertvollen Leistungen zu bereichern. Und wir alle lieben, was wir tun. Wenn auch Sie Ihre Talente sinnstiftend einbringen möchten, kommen Sie zu TÜV Rheinland. Nutzen wir diese vielfältigen Möglichkeiten und machen wir uns gemeinsam auf zu neuen Zielen.



„Meine Dynamik für
mehr Lebensqualität.“

Sabine H.
Managerin | Social Services

PAISY - Fachmann / PAISY - Fachfrau als Systemadministrator PAISY

Referenzcode: SF71909

Gesellschaft:
TÜV Rheinland Service GmbH

Standort:
Köln

Ihre Aufgaben

Als Paisy-System-Administrator in unserem Zentralbereich Personalwirtschaft und -information sind Sie Hauptverantwortlicher für die zentrale Steuerung unseres Gehaltsabrechnungssystems und Ansprechpartner für die Anwender, unsere Personalbetreuer sowie Bindeglied zum Bereich Infrastructure des Bereiches IT/Infrastructure. Ihre Aufgaben umfassen:

- Systembetreuung, Anpassung, Pflege und Aktualisierung des Paisy-Systems
- Fortwährende Konzeption und Umsetzung verbesserter Ablaufunterstützung der Anwender im CC PB
- Selbstständige Umsetzung aller abrechnungsrelevanter Tätigkeiten einschl. der Datenaufnahme (außerhalb der Dialogzeiten) und der Durchführung der monatlichen Gehaltsabrechnung
- Fortwährende Weiterentwicklung der Schnittstelle zum SAP-HCM-System



Ihr Profil

Aufbauend auf Ihrer abgeschlossenen Berufsausbildung und Ihrer einschlägigen Berufspraxis, verfügen Sie über sichere Kenntnisse personalwirtschaftlicher Prozesse, insbesondere PAISY.

Gute Aussichten für Ihre berufliche Laufbahn

Ihr Start bei uns ist mit Sicherheit die richtige Entscheidung. Denn Sie suchen einen starken Partner, der Ihre Leistung schätzt und Ihre Karriereziele fördert. Genau richtig.

Senden Sie uns am besten gleich Ihre Online-Bewerbung und teilen Sie uns Ihre Gehaltsvorstellung mit. Wir sind gespannt auf Sie.

Die Begeisterung für zukunftsweisende Lösungen teilen wir mit über 19.600 Menschen in 69 Ländern. Bei TÜV Rheinland kann man sein Wissen eigenverantwortlich einbringen und sich dabei persönlich immer weiter entwickeln. Wir sind ein Team aus hochqualifizierten Experten, die sich verantwortungsvollen Herausforderungen stellen, um das Leben mit wertvollen Leistungen zu bereichern. Und wir alle lieben, was wir tun. Wenn auch Sie Ihre Talente sinnstiftend einbringen möchten, kommen Sie zu TÜV Rheinland. Nutzen wir diese vielfältigen Möglichkeiten und machen wir uns gemeinsam auf zu neuen Zielen.

» 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



Headhunter of the Year 2016 und 2017 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 Kandidatenmehrnutzen 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 und 2017 sind wir mit dem Award "Headhunter of the Year" in den Kategorien "Recruiting Innovation", "Candidate Experience" und "Client Experience" als einzige Personalberatung Deutschlands in gleich 3 Kategorien ausgezeichnet worden.

Perpektiven

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. Neben modern-innovativen Tools, die überzeugen, bieten wir ein ausgezeichnetes Konzept, das vom Markt angenommen und prämiert wurde sowie konsequent weiter ausgebaut wird. Für den weiteren Wachstum suchen wir SIE und freuen uns auf einen unverbindlichen Austausch.



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 Mehrrnutzen 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.

Zur Online-Bewerbung

Referenz: 21634

PENTAGON AG
NACHHALTIGE PERSONALBERATUNG

E-Mail: bewerbung@pentagon-ag.com - Ihr Ansprechpartner: Peter D. Schiwon
Mörsenbroicher Weg 191 - 40470 Düsseldorf - Tel. +49 (0) 211 496205-0 - <http://www.pentagon-ag.com>

