

## PERSONALIEN

### VORSTAND SCHMIDT WECHSELT KOMPLETT ZUM TOCHTERUNTERNEHMEN

**Thomas Schmidt** ist mit Wirkung zum 31. Januar 2014 von seinem Vorstandsmandat für die flatex Holding AG (Kulmbach) zurückgetreten. Der erfahrene Bank- und Finanzmarktexperte war bisher für die Bereiche Unternehmensentwicklung, Recht, Personal und Risikocontrolling innerhalb der Holding verantwortlich. Nun wird er sich ganz dem Auf- und Ausbau der „Die Aktionärsbank Kulmbach GmbH“, widmen, deren Geschäfte er seit dem 31. Mai 2013 leitet und die eine 100-prozentige flatex-Tochter ist.

### VERSORGUNG STATT CHEMIE

**Sabine Becker** (43) ist seit dem 1.2.2014 Leiterin Personal bei der Kreiswerke Main-Kinzig GmbH (Gelnhausen), einem regionalen Versorgungsunternehmen, dessen Kerngeschäft die Bereiche Energie, Wasser, Verkehrs- und Infrastrukturdienstleistungen umfasst. Die Betriebswirtin kommt von der Syngenta Agro GmbH (Maintal), einem Chemieunternehmen, bei dem sie seit 2002 in verschiedenen HR Funktionen tätig war, zuletzt als Senior HR Business Partner. Becker ist Nachfolgerin von **Sabine Tögel** (50), die bisherige Bereichsleiterin Personal und Infrastruktur, die im Rahmen der Umstrukturierung bei den Kreiswerken dort nun die Leitung des Bereichs Netzwirtschaft übernehmen hat.

Anzeige

Mitarbeiter  
mit System  
beurteilen ...

[www.star-assessment.de](http://www.star-assessment.de)

### ISEKI ERWEITERT GESCHÄFTSFÜHRUNG

**Martin Hofmann** (31) wurde zum 01. Januar 2014 vor dem Hintergrund einer nachhaltigen und verantwortungsvollen Unternehmensentwicklung zum weiteren Geschäftsführer der ISEKI-Maschinen GmbH (Meerbusch) bestellt. Durch seine fünfjährige Erfahrung im Unternehmen und einem Studienabschluss als Master of Business Administration (MBA) verfügt er über umfangreiche Qualifikationen für

diese Aufgabe. In der Folge seines schrittweisen Unternehmensintritts im Jahr 2009 und seiner jetzigen Position als Geschäftsführer verantwortet er fortan die Bereiche Finanzen, Organisation und Prozesse sowie Personal und IT. Dabei sichert er auch die langfristig angelegte Generationenfolge im inhabergeführten Familienunternehmen, das zuletzt allein von seinem Vater, **Siegfried Hoffmann** (59), geleitet wurde. ISEKI zählt mit knapp 160 Mitarbeitern und mehr als 50 Mio. Euro Umsatz p.a. deutschlandweit zu den Marktführern in Entwicklung, Produktion und Vertrieb von Maschinen zur professionellen Arealpflege.

Anzeige

### DGFP-Seminar

#### Einführung in das Arbeitsrecht 3. - 7. März 2014 in Hamburg



Fon +49 40 378519-0  
[www.dgfp.de/seminare](http://www.dgfp.de/seminare)

### MEIER WIRD DIRECTOR HR

**Mechthild Meier** (54) ist seit Februar 2014 Director HR Germany, Western Europe & Sr. HR BP Enthone Europe bei der britischen Firma Alent plc, die mit rund 3.000 Mitarbeitern weltweit Spezialchemie und Elektrotechnik entwickelt, produziert und vertreibt. Sie ist bereits seit 2010 im Unternehmen, zuletzt als Regional HR Manager Central Europe, und berichtet direkt an den VP Global Human Resources.

### VERÄNDERUNGEN IM ITSM VORSTAND

**Thomas Hartmann** (50), Unternehmensmitbegründer sowie langjähriger Vertriebs- und Personalvorstand der ITSM Consulting AG (Bodenheim), ein unabhängiges, internationales IT-Beratungsbüro, ist zum 01.01.2014 aus der Gesellschaft ausgeschieden, um sich verstärkt privaten Aufgaben zu widmen. Gleichwohl wird der Diplom-Ingenieur dem Unternehmen weiterhin beratend zur Seite stehen. Sein Nachfolger ist **Helmut Schönherr**, der in seiner neuen Funktion den Bereich Personal verantwortet und gleichzeitig das Business Development des Unternehmens unterstützt. Schönherr war lange Jahre im Aufsichtsrat der ITSM Consulting tätig und übernimmt nun einen aktiven Part in dieser Gesellschaft. Er hat Mitte der 90er Jahre sein Management-Beratungsunternehmen gegründet und erfolgreich

leitend in unterschiedlichen Beratungsprojekten für mittelständische Firmen und Großkonzerne gearbeitet.

### NEUER GESCHÄFTSFÜHRER DER DEUTSCHEN RENTENVERSICHERUNG HESSEN

**Jakob Brähler** (Jg. 1952) hat am 1. Februar 2014 das Amt des Geschäftsführers und Ersten Direktors der Deutschen Rentenversicherung Hessen übernommen. Er ist damit auch für die Abteilung II (Verwaltung und Justizariat) des größten hessischen Sozialversicherungsträger mit zurzeit rund 2.400 Beschäftigten verantwortlich. Der studierte Jurist begann seine berufliche Laufbahn 1981 bei dem hessischen Rentenversicherungsträger und ist Nachfolger von **Karlheinz Reichert**, der Ende Januar in den Ruhestand verabschiedet wurde.

### NEU GESCHAFFENE STELLE IN BERLIN

**Susan Schulz** (42) ist seit Januar 2014 Personalleiterin bei der wirDesign communications AG (Berlin). Die Stelle wurde bei der Marken- und Designagentur (70 MA) neu geschaffen. Schulz kommt von Rocket Internet Munich GmbH, wo sie als Head of Human Resources tätig war, eine Position, die sie davor auch bei der webguerillas GmbH (München) mehr als dreieinhalb Jahre innehatte.

Anzeige

... und mit  
Übersicht  
geführt !

[www.star-assessment.de](http://www.star-assessment.de)

### MÜLLER WECHSELT ZU HERBOLD & ASSOCIATES

**Dr. Dierk Müller** ist seit Januar 2014 Geschäftsführer der Herbold & Associates GmbH (Frankfurt/M). Er kommt von American Chamber of Commerce in Germany e.V. (AmCham Germany), wo er über 20 Jahre als Geschäftsführer tätig war. Davor war er in verschiedenen Industrieunternehmen Geschäftsführer (u.a. Honeywell und Universal Instruments). Seine gewonnenen internationalen Erfahrungen wird er im Executive Search bei dem Beratungsunternehmen einbringen. Nachfolger von Müller als alleiniger Geschäftsführer bei

AmCham ist seit 1.1.2014 **Andreas Povel**. Dieser hatte die Kammerführung zunächst von Oktober bis Dezember 2013 gemeinsam mit Müller inne.

## PERSONALVERANSTALTUNGEN

### PERSONAL SWISS IN ZÜRICH

In der Schweiz findet die 13. Fachmesse für Personalmanagement statt, die sich auf den Spuren der aktuellen Trends und Entwicklungen in der Personalarbeit bewegt. Am 8. und 9. April 2014 präsentiert sie sich in bewährter Kombination mit der Swiss Professional Learning als Treffpunkt der HR-Branche in der Messe Zürich. [Nähere Informationen hier.](#)

### 4. NEULANDS CAMPUS IN FULDA

Am 25. und 26. April 2014 findet im Fuldaer Hotel Esperanto zum vierten Mal Neulands Campus statt, ein spezielles Kongressformat, das Praktiker (vor allem Führungskräfte, Personal- und Organisationsentwickler und Berater) ins Gespräch bringt. Neulands Campus schafft als Moderator einen Rahmen, der Freiraum für Fragen und Antworten bietet. Der Campus wendet sich 2014 der Frage zu, wie „Führen jenseits der Routine“ aussehen kann. [Nähere Informationen hier.](#)

### AB IN DIE WERKSTATT: PERSONALENTWICKLUNG INTENSIV

Die OrgWerk Organisationsberatung (München) bietet ab Juli 2014 eine innovative Fortbildung für Personalentwickler an. Mit der PE Werkstatt schlägt OrgWerk eine Brücke zwischen Theorie und handfester, praktischer Arbeit. In vier Modulen fließen auf Basis von Modellen und Methoden die Erfahrungen der TeilnehmerInnen mit der Expertise des OrgWerk-Beraterteams zusammen. [Nähere Informationen hier](#)

## PERSONALRECHT

### FEHLVERHALTEN IN EINEM ANDEREN KONZERNUNTERNEHMEN

Ein erhebliches Fehlverhalten des Arbeitnehmers gegenüber einem anderen, dem Arbeitgeberkonzern rechtlich verbundenen Unternehmen kann eine außerordentliche Kündigung an sich rechtfertigen, wenn das Arbeitsverhältnis durch das Fehlverhalten konkret und erheblich beeinträchtigt wird. Dies gilt insbesondere dann, wenn das Tätigwerden des Arbeitnehmers bei verschiedenen Konzernunternehmen, beispielsweise aufgrund entsprechender arbeitsvertraglicher Pflichtenumschreibung, Anrechnungsabreden und dergleichen in einem Zusammenhang stehen, LAG Baden-Württemberg vom 11.07.2013, 3 Sa 129/12 (RA Dr. Ulrich Brötzmann, Mainz, [www.kanzlei-broetzmann.de](http://www.kanzlei-broetzmann.de)).

zuverlässig  
kompetent  
richtungsweisend

# Spitzen. Position

Top-Personal ist kein Zufall.  
Sondern das Ergebnis individueller  
Beratung und qualifizierter Suche  
durch erfahrene Experten.

Die Personalberater im BDU



Bundesverband Deutscher  
Unternehmensberater BDU e.V.

[www.personalberatung.bdu.de](http://www.personalberatung.bdu.de)

## PERSONALTHEMA

### KOSTEN DES BETRIEBES FÜR DIE PERSONALSUCHE

von Michael Rohrbach

Die Kosten eines Betriebes für die Personalsuche werden am besten bewusst, wenn die gesamte Prozesskette betrachtet wird. Ein Startpunkt kann das Begründen einer komplett neuen Stelle oder das erforderliche Neubesetzen auf Grund einer unvorhergesehenen Kündigung sein. Der Endpunkt ist die erfolgreich absolvierte Probezeit: „Die Neue bzw. der Neue hat eingeschlagen!“

Wird jedoch vernachlässigt zunächst zu prüfen, ob es nicht im Betrieb den geeigneten Kandidaten (w/m) gibt und initiiert man statt dessen den Suchprozess, der am Ende in eine Fehlbesetzung mündet, so resultiert daraus der Worst Case. In diesem Falle haben wir null Kosten gegen ca. zwei Jahresgehälter plus so genannte Chaoskosten, die am Ende eine Fehlbesetzung bedeuten kann. Zwei Jahresgehälter stellen dabei nur die Personalkosten für die/den Neue/n dar, bei der/dem meist erst „nach“ der Probezeit erkannt wird, dass es eine Fehlbesetzung war und erst nach weiteren Monaten durch die/den dann hoffentlich Richtige/n korrigiert wird.

Was kostet aber die reine Rekrutierung? Sie fängt mit dem Aufwand für das qualifizierte Erstellen einer Ausschreibung unter Einbindung aller Beteiligten an. Dies gilt jedoch nur für die Fälle, in denen dies auch publik gemacht werden kann. Nachfolgend muss die Stelle im Betrieb ausgeschrieben werden. Ist dies fruchtlos, folgt das Extergehen via Erfolg versprechende Print- und Online-Medien.

Zunehmend spielen die Rekrutierungsmöglichkeiten über Web 2.0 eine Rolle. War noch bis zum Millenniumswechsel das Handling papierhaft eingehender Bewerbungen aus Anzeigen der Hauptkanal und meist zielführend, so haben wir es heute mit einem umfangreichen Personalmarketing zu tun, dessen Pro-


zesse sauber definiert und am Besten IT-mäßig abgebildet werden sollten. Durch die heutigen vielseitigen Kanäle können, in Abhängigkeit von der Position und des Kandidatenmarktes, eine unterschiedliche Anzahl von Bewerbern unterschiedlichster Qualität eingehen. Hier kommt den internen HR-MA eine herausragende Aufgabe zu, im Kontext mit den Fachabteilungen die weiterverfolgungswürdigen Personen zu identifizieren und zu bestgeeigneten Kandidaten weiterzuentwickeln.

Das stets zeitnahe Kommunizieren mit motivierten Interessenten oder viel versprechenden Bewerbern vom Zwischenbescheid via Einladung zum Gespräch bis hin zur Absage nach dem Zweitgespräch muss ebenfalls reibungslos ablaufen. Nicht selten gibt es auch Rückzieher von geeigneten Personen in den unterschiedlichsten Phasen. Auch ist die Koordination der Gespräche mit Kandidaten der engeren Wahl unter Einbezug aller Entscheidungsträger von herausragender Bedeutung, um anschließend schnell eine Entscheidung für oder gegen zu treffen.

Die nachfolgende vertragliche Einigung erscheint seitens der Kosten eher unbedeutet. Anders wiederum verhält es sich mit der korrekten Vorbereitung auf den Neuen inkl. der „klaren Ansage“, was von ihr bzw. von ihm erwartet wird.

Dem allen gegenüber steht das Rekrutieren über externe Personaldienstleister, deren Konditionen i. d. R. um ein Drittel des Jahresbrutto betragen. Nehmen wir das Salär eines Embedded Software-Architekten im Automotive Umfeld in einem mittelgroßen Zuliefererbetrieb mit € 80 an, so erscheint das externe Honorar von € 20-25 im Rahmen. Ein professioneller und seriöser Personalberater garantiert dabei das Anzapfen sämtlicher potentieller Rekrutierungskanäle inkl. der immer bedeutender werdenden Social Media Quellen. Die im Kern konventionelle, ausgeklügelte Direktansprache (Headhunting bzw. Executive Research), verspricht die Lösung selbst schier unbesetzbar geltender Positionen. Inklusive einer Nachbesetzungsgarantie für den Fall der Fälle eine insgesamt preiswerte Variante!?

## Anzeigen



### Herausforderungen im Personalwesen.

- >> Teamleiter Personal (Runkel)
- >> Referent internationale Personalabrechnung (Windach, Raum München)
- >> Senior HR Controller (Köln)
- >> Gruppenleiter Entgeltabrechnung (Berlin)
- >> Unternehmensberater mit Schwerpunkt Personalmanagement (Stuttgart)

Weitere interessante Angebote finden Sie unter [www.jobware.de](http://www.jobware.de)

Aus stilistischen Gründen haben wir eine geschlechtsspezifische Formulierung gewählt. Die Stellenangebote richten sich aber gleichermaßen an Bewerberinnen und Bewerber.

## STELLENGESUCHE

### Dipl.-Psychologe (48 J.) sucht neue Herausforderung als ...

# HR Generalist

**Schwerpunkte:**

- Employer Branding
- Recruiting/Talentmanagement
- Personalentwicklung/Potentialerhaltung
- Homogenisierung HR mit der Unternehmensstrategie

**Persönlichkeit:**

- internationale Erfahrung
- klare, unternehmerisch geprägte Denkweise
- gleichgültiger, vertrauensvoller Charakter

Direktkontakt per Chiffre-E-Mail: [10714@personalintern.info](mailto:10714@personalintern.info)

\* E-Mail-Zuschriften werden unmittelbar an die dem Verlag vorliegende private E-Mail-Adresse des/der Inserenten/-in weitergeleitet und beim Verlag nicht archiviert.

### PERSONALintern

Stellengesuch (privat) 93 x 30 mm

<b>Basis-Buchung</b> (Preis: 100,- Euro)
■ PERSONALintern
<b>Kombi-Buchung</b> (Preis: 250,- Euro)
■ PERSONALintern ■ FAZ (Print)

Weitere Informationen für Ihre Insertion unter:  
MediaPro Verlagsgesellschaft mbH  
Tel. 02132 / 658632-0

[www.personalintern.info](http://www.personalintern.info)

Preis pro Einzelschaltung inkl. kostenloser Chiffre-Weiterleitung.

# OUTPLACEMENTintern SPECIAL

## OUTPLACEMENT-BERATUNG IN DEUTSCHLAND 2012/2013

### ZAHLEN UND TRENDS AUS DER NEUEN BDU-STUDIE (TEIL 1)

**Neuigkeiten:** Was gibt's Neues in der Outplacement-Branche? Als erstes fällt auf: Das Thema steht wieder mehr im Fokus der Öffentlichkeit. Beiträge in der Presse und in Online-Portalen beschäftigen sich mit Outplacement. Und erstmalig seit mehr als fünf Jahren hat der BDU im Januar wieder eine Studie zur Outplacementberatung in Deutschland vorgestellt. Die letzte Untersuchung datierte aus dem Jahre 2008 mit dem Datenmaterial von 2007.

**BDU-Studie:** Teilnehmer der aktuellen Studie waren ausschließlich Beratungsunternehmen, die sich auf Outplacement spezialisiert haben, sowohl innerhalb als auch außerhalb des BDU. Nach Angaben des BDU repräsentieren diese rund 75 % des Branchenumsatzes 2012. Transfargesellschaften blieben unberücksichtigt.

**Umsatz:** Dass der Gesamtumsatz der Branche stetig steigt, überrascht wohl niemanden. Die Auswirkungen der Finanzkrise 2009 sorgten zwar für Umsatzrückgänge in den Jahren 2010 und 2011 und damit auch für den Untergang einiger Outplacement-Beratungsunternehmen, darunter sogar einer der Key Player. Doch bereits 2012 waren die Einbußen ausgeglichen und der Umsatz von 2009 wieder erreicht und sogar leicht übertroffen. Triff

die aktuelle Prognose zu, dann wird sich der Umsatz innerhalb von zehn Jahren verdoppelt haben (von 40 Mio. in 2004 auf 83 Mio. Euro in 2014).

**Europa:** Bedauerlicherweise zieht der BDU keinen Vergleich mit anderen europäischen Ländern. Gegenüber der Schweiz oder den Niederlanden ist der Nutzungsgrad von Outplacementberatung in Deutschland recht gering. Während hierzulande etwa 50 spezialisierte Beratungsgesellschaften aktiv sind, belief sich deren Zahl im benachbarten Königreich im Jahr 2007 bereits auf 200 (BDU-Studie 2008), und das bei einer fünfmal geringeren Einwohnerzahl. Laut BDU müssen im europäischen Vergleich allerdings auch gesetzliche Regelungen beachtet werden, die in Ländern wie Spanien, Frankreich und Belgien eine Unterstützung zur beruflichen Neuorientierung bei Massenentlassungen zwingend vorschreiben.

**Krise:** Eins wird aus den deutschen Zahlen jedenfalls deutlich: Die landläufige Annahme, dass es der Outplacement-Branche gut gehe, wenn die Wirtschaft kriselt, beruht auf einem fatalen Irrtum. Das Gegenteil ist richtig: In Krisenzeiten werden auch die Outplacement-Berater mit weniger Aufträgen bedacht.

Fortsetzung in PI 09/14 (28. Februar 2014)



**Dr. Cornelia Riechers** ist Inhaberin und Gründerin des seit 1993 existierenden Unternehmens **Quality Outplacement** mit den Schwerpunkten Outplacement- und Karriereberatung sowie Personalentwicklung. Riechers ging bei Dr. Fritz Stoebe, dem Nestor der Outplacementberatung in Deutschland, in die Lehre und entwickelte dessen Konzept weiter. Über ihre Erfahrungen mit Bewerbern hat sie ein Buch geschrieben, den ironischen Bewerbungsratgeber „So bleiben Sie erfolgreich arbeitslos“. Darüber hinaus hat sie sich durch zahlreiche Presseveröffentlichungen zum Thema Outplacement einen Namen gemacht. Seit 2011 ist sie im MediaPro-Verlag für OUTPLACEMENTintern redaktionell verantwortlich.



**QUALITY OUTPLACEMENT**  
DR. CORNELIA RIECHERS

PERSONALintern berichtet an dieser Stelle regelmäßig über Outplacement-Themen.

# HR-Positionen

in ausgesuchten Print-Medien der D-A-CH-Region

Hier finden Sie aktuelle Stellenausschreibungen zu HR-Positionen, der aufgeführten Zeitungstitel. Nutzen Sie die Möglichkeit der Markttransparenz und eines möglichen Wissensvorsprungs. Nähere Angaben erhalten Sie direkt bei den Verlagen.

## RHEINISCHE POST

### >> Assistent/in der Geschäftsführung

Standort: Brüggen  
Ausgaben Mönchengladbach, Krefeld und Viersen, 15. Februar 2014

### >> Geschäftsführer/in

Standort: Kleve  
Ausgabe Gesamtausgabe, 15. Februar

### >> Hauptamtl. Geschäftsführer

Standort: Neuss  
Ausgabe Düsseldorf, 15. Februar 2014

### >> Stellver. Marktleiter

Standort: Krefeld  
Ausgaben Krefeld, Viersen und Mönchengladbach, 15. Februar 2014

### >> Steuerfachangestellten

Standort: Leverkusen  
Ausgabe Bergisches Land, 15. Februar 2014

## Süddeutsche Zeitung

### >> Bereichsassistent (m/w) Recht/Patente

Standort: München  
Süddeutsche Zeitung, 15.02.2014

### >> Leitung (m/w) Rechnungswesen und Controlling

Standort: München  
Süddeutsche Zeitung, 15.02.2014

### >> Schulleiterin/Schulleiter

Standort: München  
Süddeutsche Zeitung, 15.02.2014

### >> Personalsachbearbeiter/in

Standort: Großraum München  
Süddeutsche Zeitung, 15.02.2014

Anzeige

## Personalfachadministrator P&I LOGA (m/w)

### Führender Dienstleister der Kontraktlogistik

Unser Auftraggeber ist ein international agierender Logistikdienstleister und Zulieferer für die Automobilindustrie. Die Planung und Sicherstellung der gesamten Lieferkette, im Sinne eines anspruchsvollen und qualitätsorientierten Supply Chain Managements, bilden den Kernfokus des Geschäftsmodells. Neben der Transport- und Tourenplanung bilden somit die Lagerung, die Verpackung, die Vormontage bis hin zur Fertigung von Komponenten und Modulen die gesamten Aktivitäten unseres Auftraggebers ab.

In einer attraktiven Wirtschaftsregion Niedersachsens wartet die neue berufliche Herausforderung auf Sie. Im Rahmen der neu geschaffenen Position haben Sie den Gestaltungsspielraum für die selbständige und eigenverantwortliche Betreuung des Personalinformationssystems P&I LOGA. Sie übernehmen die Verantwortung für den abschließenden Roll-Out aller P&I LOGA-Module. Hier steht die Einführung des Moduls e-recruiting im Vordergrund. Darüber hinaus sind Sie für die Pflege und Weiterentwicklung der bestehenden Module, insbesondere Org-Manager, Stellenplan, Kostenplanung und Auswertungsgenerator, zuständig. Darüber hinaus übernehmen Sie die eigenverantwortliche Schulung der Anwender und sorgen für eine pro-aktive Beratung bei der Umsetzung personalwirtschaftlicher Prozesse.

Für diese interessante und entwicklungsfähige Aufgabenstellung wenden wir uns an Kandidaten/innen, die bereits einige Jahre Erfahrung in der operativen Anwendung verschiedener P&I LOGA-Module haben. Nach einer kaufmännischen Ausbildung sind Sie bereits mehrere Jahre im verwaltenden Personalmanagement tätig, idealerweise mit einer Qualifikation zum Personalfachkaufmann/-frau. Sie verfügen über eine mehrjährige Berufserfahrung als Lohn-/ Gehaltsbuchhalter (m/w), kennen die verschiedenen Möglichkeiten der P&I LOGA-Module und suchen jetzt einen größeren Verantwortungsbereich mit entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten. Alternativ waren Sie bisher als Berater für die P&I LOGA-Module tätig und möchten Ihre Erfahrungen jetzt an einem festen Standort für ein Unternehmen einbringen.

Wenn Sie eigenverantwortliches Arbeiten mit einem lösungsorientierten Arbeitsstil verbinden können und Ihre soziale Kompetenz in einem umfangreichen Gestaltungsspielraum einbringen möchten, dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung. Bitte senden Sie Ihre aussagefähigen Bewerbungsunterlagen unter der **Kennziffer P0190114** an die **TOPOS Personalberatung GmbH, Hans-Henny-Jahn-Weg 35, 22085 Hamburg** oder per E-Mail an: **bewerbung@topos-consult.de**. Für einen ersten telefonischen Kontakt steht Ihnen Christian Runkel unter der Tel. 040/27 84 99-55 gern zur Verfügung. Umfassende Vertraulichkeit sichern wir Ihnen zu.



# TOPOS®

Personalberatung

Frankfurt • Hamburg • München • Nürnberg • Stuttgart

[www.topos-consult.de](http://www.topos-consult.de)



» **CAPERA** ist HR-Business Partner für beste Besetzungen und nachhaltige Personalentwicklung. Mit eigenem Research-Center, eigener Akademie für Personalentwicklung, Outplacement und Coaching bieten wir vielfältige Lösungen für gute Partnerschaften. Wir suchen:

## Personalberater Hannover [m/w]

2014 wird unser langjähriger Partnerkollege aus Hannover mit ansehnlichem Kundenstamm altersbedingt ausscheiden. Interessieren Sie sich für einen Einstieg im Rahmen einer Altersnachfolge? Kein Kauf, kein Kapital notwendig.

## Personalberater Berlin [m/w]

Eine Researcherin und eine Marketingassistentin von CAPERA arbeiten bereits in Berlin. Nun suchen wir noch passende Personalberater, Trainer, Coaches, um den attraktiven Standort erfolgreich aufzubauen.

## Personalberater Ruhrgebiet [m/w]

Elf Büros in Deutschland, jedoch bisher keines im Ruhrgebiet. Das wollen wir ändern und suchen hierfür die passenden Persönlichkeiten der ersten Stunde für einen erfolgreichen Ausbau.

» **INTERESSIERT** es Sie, ein Mitglied des interdisziplinären CAPERA-Teams zu werden, das gemeinschaftlich akquiriert und eine kollegiale Heimat bietet, sein Ziel kennt und entschlossen verfolgt? Details finden Sie auf [www.karriere-mit-capera.de](http://www.karriere-mit-capera.de). Gerne erwarten wir Ihren Kontakt. CAPERA Gruppe, Wilhelmshöher Allee 260, 34131 Kassel. [www.capera.de](http://www.capera.de)



BESETZEN | ENTWICKELN | GESTALTEN

## Personalberater/in

Kennung: PHC

### Unternehmen

Die PHN Personalberatung Nowald berät und unterstützt erfolgreich nationale und internationale Unternehmen aller Größenordnungen aus Industrie, Handel und Dienstleistung bei der Besetzung von Fach- und Führungspositionen. Wir sind seit über 20 Jahren auf dem Markt und zählen zu einer etablierten sowie renommierten Beratung mit Sitz in Essen. Unser Erfolg veranlasst uns, unsere Beratebene weiter auszubauen. Es ist sowohl eine Festanstellung als auch eine freiberufliche Tätigkeit denkbar.

### Aufgabenschwerpunkte

- In Ihrer Funktion als Personalberater/in sind Sie verantwortlich für die Gewinnung und die Betreuung Ihres eigenen Kundenstammes auf nationaler und internationaler Ebene. Sie verfestigen bestehende Kundenbeziehungen und nutzen Ihr umfangreiches Netzwerk an Kontakten, um neue Geschäftsbeziehungen aktiv aufzubauen.
- Sie sind als Projektleitung für die ganzheitliche Steuerung der Personalberatungsprojekte zur Besetzung von Experten- und Führungspositionen zuständig und werden dabei durch ein engagiertes Team unterstützt.
- Sie verantworten den erfolgreichen Projektabschluss, indem Sie geeignete Kandidaten auswählen und diese beim Kunden vorstellen.

### Anforderungsprofil

- Wir suchen Persönlichkeiten, die über ein abgeschlossenes Studium, mehrjährige Berufserfahrung auf internationaler Ebene und hervorragende Englischkenntnisse verfügen. Sie haben sich entweder als erfahrende/r Personalberater/in in Ihrem Segment einen guten Namen gemacht. Oder Sie sind eine Führungspersönlichkeit auf Unternehmensseite, die einen neuen Wirkungskreis sucht und ein gutes Netzwerk an Kontakten zu Entscheidungsträgern besitzt.
- Sie sind eine engagierte und zielorientierte Person, die ein kompetentes und überzeugendes Auftreten besitzt. Als guter Networker mit Vertriebstalent, Menschenkenntnis und Empathie fällt es Ihnen leicht, unterschiedliche Menschen zu begeistern. Ihr absoluter Wille zum Erfolg, Ihre Hartnäckigkeit lässt jedes Vorhaben gelingen.

### Vorgehensweise

Wir freuen wir uns auf die Zusendung Ihrer elektronischen Bewerbungsunterlagen per E-Mail unter Angabe der Projektkennung, Ihrer Gehalts- bzw. Honorarvorstellung und Ihrer Verfügbarkeit. Für weitere Auskünfte stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Mit der Übersendung Ihrer Bewerbung erklären Sie Ihr Einverständnis, dass wir Ihre Daten in unsere Bewerberdatenbank aufnehmen. Dabei garantieren wir Ihnen selbstverständlich absolute Diskretion und die Beachtung von Sperrvermerken.

### Ihr Ansprechpartner:



Karina Kowollik  
Tel.: +49 (0) 201 / 870 09-17  
E-Mail: [kowollik@nowald.de](mailto:kowollik@nowald.de)



PHN Personalberatung Nowald  
Kettwiger Str. 40 · 45127 Essen  
[www.nowald.de](http://www.nowald.de)

# Personalreferent/in Schwerpunkt Personalentwicklung

Kennung: KBR

## Unternehmen

Unser Mandant hat eine führende Position in seinem Markt und ist ein an verschiedenen internationalen Standorten erfolgreich agierendes Handelsunternehmen mit einer modernen und auf Langfristigkeit ausgerichteten Personalpolitik. Der Arbeitsort befindet sich in NRW.

## Aufgabenschwerpunkte

In dieser Funktion sind Sie dem „Head of Human Resources“ unterstellt und für die Fachbereiche Marketing, Finanzen, IT und Logistik mit etwa 1.000 Mitarbeitern auf „Non-Executive Level“ zuständig.

- Operatives Personalmanagement wie Erstellung von Kündigungen, Abmahnungen und Zeugnissen
- Ansprechpartner – gemeinsam mit dem Head of HR – für alle Fragen zum Thema Personalentwicklung
- Konzeption, Implementierung und Evaluation von neuen und vorhandenen Personalentwicklungsstrategien und -maßnahmen
- Steuerung oder eigenständige Durchführung von Trainings und Seminaren sowie Moderation von Workshops
- Begleitung des gesamten Recruiting-Prozesses von der Erstellung der Stellenprofile über die Führung von Erstgesprächen bis hin zur Einstellung der Kandidaten
- Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat
- Unterstützung des Head of HR bei der Betreuung und Rekrutierung von Führungskräften

## Anforderungsprofil

- Mehrjährige Berufserfahrung im Bereich Personalbetreuung und -entwicklung bei einem international agierenden Unternehmen, idealerweise auch erfahren im Umgang mit Betriebsräten
- Fließende und im beruflichen Alltag erprobte Englischkenntnisse
- Kompetentes, überzeugendes Auftreten mit einer positiven Ausstrahlung und guten Kommunikationsfähigkeiten
- Konzeptions- und Umsetzungsstärke verbunden mit einem hohen Maß an Eigenmotivation, Selbstorganisation

## Vorgehensweise

Sind Sie interessiert? Dann freuen wir uns auf die Zusendung Ihrer elektronischen Bewerbungsunterlagen per E-Mail unter Angabe der Projektkennung, Ihrer Gehaltsvorstellung und Ihrer Kündigungsfrist. Für weitere Auskünfte stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Mit der Übersendung Ihrer Bewerbung erklären Sie Ihr Einverständnis, dass wir Ihre Daten in unsere Bewerberdatenbank aufnehmen. Dabei garantieren wir Ihnen selbstverständlich absolute Diskretion und die Beachtung von Sperrvermerken.

## Ihr Ansprechpartner:



Karina Kowollik  
Tel.: +49 (0) 201 / 870 09-17  
E-Mail: kowollik@nowald.de



PHN Personalberatung Nowald  
Kettwiger Str. 40 · 45127 Essen  
www.nowald.de

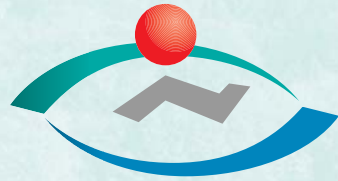
# Offene Stellen?

## Wir besetzen innerhalb von 48 Stunden

Interim Management | Interim Recruiting | Recruitment Process Outsourcing

 **consultnet**

Informationen unter [www.consultnet-ir.com/ueber-consultnet](http://www.consultnet-ir.com/ueber-consultnet)



# Health on Top XI

Der SKOLAMED Gesundheitskongress

Unternehmensidentität und Mitarbeiteridentität –  
Selbstverständnis, Strategien, Handlungskonzepte

Kongress am 18. März 2014

Seminare am 17. März 2014



## Neue Perspektiven auf Asien

Geschicht aufstellen,  
clever verhandeln



## CAMPUS FOR STRATEGY & LEADERSHIP

Die Strategiekonferenz für Führungskräfte  
am Freitag, 11. April 2014 auf dem WHU Campus in Düsseldorf

Der Campus for Strategy & Leadership bietet ein abwechslungsreiches Programm mit Vorträgen, Podiumsdiskussionen und Networking-Veranstaltungen.

### Hochkarätige Redner als Gäste:



**Kathrin Menges**  
Mitglied des Vorstands  
Henkel AG & Co. KGaA



**Dr. Stefan Lätsch**  
President & CEO Asia  
SCHOTT AG



**Alan Yeo**  
Regional Director Europe  
Singapore Economic  
Development Board



**Ulrich Bäumer**  
Partner  
Osborne Clarke



**Joachim Ihrcke**  
President Emeritus  
European Chamber of Commerce  
Singapore



**Volker Schlegel**  
Botschafter, Staatsrat a.D.  
Mitglied des Vorstands  
Asien Pazifik Forum Berlin



**Dr. Rainer Neubauer**  
Geschäftsführender  
Gesellschafter  
Metaberatung GmbH



Weitere Informationen und Anmeldung unter:  
[www.strategyandleadership.de](http://www.strategyandleadership.de)