

Herausgeber: MediaPro Verlagsgesellschaft mbH, Geschäftsführer Bernd Gey, Haus Meer 2, 40667 Meerbusch · Redaktion: Bernd Gey (V.i.S.d.P.), MediaPro Verlagsgesellschaft mbH, redaktion@personalintern.info · Vertrieb/Anzeigen: MediaPro Verlagsgesellschaft mbH, Tel. 021 32 / 65 86 32-0, info@personalintern.info, www.personalintern.info

Anzeige

### Maximiert die Wirkung Ihres Stellenangebots.

Der Response-Multiplikator  
exklusiv im F.A.Z.-Stellenmarkt.  
Wir beraten Sie gerne.  
Telefon 0800 1 32 95 62  
E-Mail: info@fazjob.net

Franfurter Allgemeine  
**Stellenmarkt**  
Samstags. Sonntags. Immer.

## PERSONALIEN

### ALFES WECHSELT ZUM WELTMARKTFÜHRER

**Steffen Alfes** (45) ist seit Mitte April 2013 Head of Human Resources in der neu geschaffenen Position bei der Domino's Pizza Germany Ltd. (Düsseldorf) – nach eigenen Angaben Weltmarktführer für Pizza-Lieferservice. Der gelernte Restaurationsfachmann, Personalfachkaufmann (IHK) und studierte Betriebswirt kommt von der Gothaer Finanzholding AG (Köln). Zuvor war er u.a. beim Maritim Hotel und Excelsior Hotel Ernst in Köln und bei der InterContinental Hotels Group (IHG) tätig, dort zuletzt als Director of HR in Düsseldorf.

Anzeige



**ZU VIEL RAMBO,  
ZU WENIG QUEEN?**

ZAV-Managementvermittlung  
[www.zav.de](http://www.zav.de)

Bundesagentur für Arbeit  
Zentrale Auslands-  
und Fachvermittlung (ZAV)

### VERÄNDERUNGEN BEI POSTBANK UND NORD/LB

**Stefanie Tebbe** (46), bis Ende März Leiterin des Stabes Recourcen, ist seit Anfang April 2013 Personalvorstand und Arbeitsdirektorin bei der Postbank Filialvertrieb AG und Leiterin des Bereiches Business Center Personal der Deutschen Postbank (beide Bonn). Ihre Nachfolgerin als Leiterin des Stabes Recourcen ist **Uta S. Wieck** (34). Tebbe berichtet in ihrer neuen Funktion an den Vorstand Ressourcen und CAO, **Ralf Stemmer** (51), und wird zukünftig zusätzlich eine funktionale Berichtslinie an HR Advisory der Deutschen Bank haben. Sie ist Nachfolgerin von **Dr. Anja Marzuillo**, die Anfang April die Leitung des Ressorts Personal bei der Nord/LB Norddeutsche Landesbank (Hannover) übernommen hat. Sie ist dort wiederum Nachfolgerin von **Uwe Loof** (50), der sich zum Jahresende 2012 selbstständig gemacht hat (s. PI 09/13).

### WECHSEL IN DER VIVENTO-FÜHRUNG

**Dr. Matthias Schuster** ist seit dem 1.4.2013 neuer Sprecher der Geschäftsleitung von Vivento (Bonn), einem Serviceunternehmen der Deutschen Telekom AG (Bonn). Er übernimmt damit die Steuerung des Personal- und Servicedienstleisters der Deutschen Telekom AG. Nach verschiedenen Leitungsfunktionen bei der Bayer AG, der Bayer HealthCare AG sowie der Thales Holding GmbH kam Schuster 2008 zur Deutschen Telekom. Schuster-Vorgänger **Dietmar Welslau** gibt mit dem Personalwechsel seine bisherige Doppelfunktion auf und kann sich nun vollständig auf seine Tätigkeit als Personalchef der Telekom Deutschland konzentrieren.

### NEUER PERSONALCHEF BEI TK

**Marko Bösing** (51) wird zum 1.5.2013 neuer Personalchef der Techniker Krankenkasse (TK) in Hamburg. Er gehört dem Unternehmen seit fast 30 Jahren an. Er folgt auf **Michael Tittelbach**, der seit über 16 Jahren der TK angehört – in den letzten fünf Jahren als Personalchef.

Anzeige



**21. DGFP-KONGRESS**

13. und 14. Mai 2013  
Congress Center Messe Frankfurt am Main

PERSONALMANAGEMENT  
GESTALTET ZUKUNFT

[www.kongress.dgfp.de](http://www.kongress.dgfp.de)

### STAFF WECHSELT IN DEN VORSTAND

**Jörg Staff** (47) tritt zum 1.9.2013 in den Vorstand der Fiducia IT AG (Karlsruhe) ein und verantwortet das Ressort Personalwesen beim größten IT-Dienstleister der Volksbanken und Raiffeisenbanken. Seine beruflichen Stationen waren u.a. debis, DaimlerChrysler AG, Deutsche Post World Net. Seit 2005 war er bei der SAP AG als Senior Vice President in allen globalen und nationalen Senior Executive Personalfunktionen tätig

und zuletzt Chief Operating Officer Human Resources (COO HR). Staff tritt die Nachfolge von **Hans-Peter Straberger** an, der wie geplant zum Jahresende 2013 in den Ruhestand gehen wird.

### LABUCH JETZT DÜSSELDORFER

**Hartmut Labuch** (45 Jahre) ist seit März 2013 Personalleiter bei der ZTE Services Deutschland GmbH (Düsseldorf) mit mehr als 200 Mitarbeitern. Der erfahrene Personaler Labuch war u.a. Leiter Personalwesen bei der Vits Systems GmbH (Langenfeld) und zuletzt Leiter HR-Service bei der Wolters Kluwer Deutschland GmbH (Köln).

### SCHÜTZ UND RÜHL VERÄNDERN SICH

**Katrin Schütz** (38) wechselt zum 01. Mai 2013 als Leiterin Personal und allgemeine Dienste zum Automobilzulieferer Schulte & Co. GmbH (Hemer). Ihr Verantwortungsbereich in dieser lange Zeit vakanten Position umfasst alle nationalen und internationalen Standorte mit insgesamt gut 1000 Mitarbeitern. Die Diplom-Kauffrau kommt von der Rosen Eiskrem GmbH (Waldfeucht-Haaren), wo sie als Personalleiterin der Rosen Gruppe für 550 Mitarbeiter verantwortlich war. Davor war sie in verschiedenen Managementfunktionen bei der UHU GmbH & Co. KG (Bühl in Baden) tätig, zuletzt als Prokuristin/Abteilungsleiterin Personal&Hausservice. Ihr Nachfolger bei Rosen ist **Detlev Rühl** (56), der zuletzt als Bereichsleiter Personal bei der Nölke-Gruppe in Vermold tätig war (s. PI 20/12).

**Hans-Heinrich Germelmann**, ehemaliger Leiter der Hauptabteilung Personalwesen Düsseldorf der SMS Siemag AG (Düsseldorf), ist am 9. April 2013 im Alter von 83 Jahren verstorben.

## PERSONALVERANSTALTUNGEN

### WEITERBILDUNGSFORUM PERSONAL UND FÜHRUNG

Am 03.05.2013 veranstaltet die Professional School of Business & Technology das „Weiterbildungsforum Personal und Führung“ im Vöhlenschloss Illertissen. Die Teilnahme ist kostenlos. Anmeldungen/Infos: [mailto:elisa.franze@fh-kempten.de](mailto:mailto:elisa.franze@fh-kempten.de)

### KONFERENZ „GESUNDE FÜHRUNG“

Am 27. und 28.5.2013 findet die inspirato Konferenz „Gesunde Führung“ in Bad Driburg statt. Die Konferenz steht unter dem Motto „Zwei Tage Inspiration, Interaktion und Reflexion der eigenen Führungsarbeit“. Die Teilnehmerzahl ist auf 60 begrenzt. Nähere Informationen unter <http://www.inspirato.de/gesunde-fuehrung>

Anzeige



**FÜHRUNGSKRÄFTE FÜR  
IHR UNTERNEHMEN**

Professionell. Diskret. Schnell.

ZAV-Managementvermittlung  
[www.zav.de](http://www.zav.de)

Bundesagentur für Arbeit  
Zentrale Auslands-  
und Fachvermittlung (ZAV)

## PERSONALFOKUS

### JOBSUCHE NRW? DANN HIER EVTL. EIN TIPP

Wie die Rheinische Post in ihrer Ausgabe vom 2.4. berichtete, gibt es wohl konkrete Überlegungen seitens Möbel Segmüller (Augsburg) in Neuss (bei Düsseldorf) ein Mega-Möbelhaus zu errichten. Es könnten so rund 600 Vollzeitbeitsplätze entstehen. Segmüller hat erst kürzlich die Position eines Personalleiters für ein Haus in Süddeutschland besetzt! Also, der frühe Vogel fängt den Wurm.

## PERSONALRECHT

### DAS TESTAMENT, VIEL ZU WICHTIG, UM KEINES ZU MACHEN

Wie muss man ein Testament korrekt abfassen, damit es auch tatsächlich gültig ist und sich später alle daran halten müssen? Wird keine Regelung getroffen, tritt die gesetzliche Erbfolge ein und damit unter Umständen eine Verteilung des Nachlassvermögens, die nicht gewünscht war. Nähere Infos, um Fehler zu vermeiden finden Sie hier.

# Zusammenarbeiten beginnt mit uns.

Endlich Jobs, die wirklich passen. Ein Service der Süddeutschen Zeitung.

Einfach kostenlos auf [laufbahner.de](http://laufbahner.de) registrieren und ein individuelles Jobprofil anlegen. Die neuartige Matching-Technologie findet sofort die dazu passenden Positionen. So hat man schnell direkten und persönlichen Kontakt zu Unternehmen. Höchstmögliche Datensicherheit ist dabei natürlich garantiert. Bereit für [laufbahner.de](http://laufbahner.de)?

**Robert Tann**  
Junior IT-Manager

**Doris Kiehlmann**  
Division Manager

 **laufbahner.de**

Jetzt weiterkommen.

## PERSONALTHEMA

### GESCHÄFTSZWEIGE ABSPALTEN

– 9 Praxisfallen für HR –

von Dr. Markus Braun

**Abspaltungen oder Ausgliederungen eines Geschäftszweiges von der Muttergesellschaft finden aufgrund notwendiger Fokussierung der Unternehmen auf die Kernkompetenzen immer häufiger statt. Die alten "Zöpfe" zur Mutter abzuschneiden und durch Eigenlösungen zu ersetzen, stellt für viele Einheiten eine Herausforderung dar, auch für HR-Abteilungen.**

**1. Prozessuale Begleitung** – Ein nebenbei „Mitlaufen“ der Abspaltung zum Tagesgeschäft einer HR-Organisation ist nicht möglich und sollte nicht unterschätzt werden. Abhilfe erzielt ein Projekt Management Office, welches direkt bei der HR-Leitung verortet ist. Ansonsten fehlt die entsprechende Aufmerksamkeit und Durchschlagskraft.

**2. Status Quo** – Für die Erfassung des Ist-Zustandes der Verflechtungen zum Mutterkonzern sollte sich Zeit genommen werden. Die über Jahrzehnte gewachsene Abhängigkeit kann weder am Sitz des Unternehmens, noch in den Standorten binnen weniger Tage identifiziert und evaluiert werden.

**3. Umfang der Analyse** – Das HR-Portfolio ist umfangreich. Die Erfassung der Ist-Situation auf Abhängigkeiten sollte sich nicht nur auf die üblichen HR-Disziplinen beschränken. Auch Aspekte wie Datenlieferungen, Genehmigungen und Firmenausweise (mit Zugangskontrolle & Zeitwirtschaft) können eine Abhängigkeit aufzeigen.

**4. Budget** – Zu Projektbeginn sollten einmalige und laufende Kosten für die ab der Unabhängigkeit zu erbringenden Leistungen seriös geplant werden. Grobschätzungen des Budgets machen sich im Laufe eines Projektes durch diskussions- und zeitbehaftete, nachträgliche Budgeterhöhungen bemerkbar.

**5. Eigenlösungen** – Für jede Abhängigkeit muss eine „make or buy“ Entscheidung getroffen werden. Ein „Wunschkonzert“ zur Verwirklichung eigener Ideen und sämtlicher Aspekte ist wenig hilfreich. Eine Mischung aus „make or buy“ Entscheidungen, angepasst an das Budget, die Ressourcen und an die HR-Organisation ist deutlich ziel-führender.

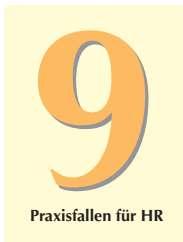
**6. Schrittweise Unabhängigkeit** – Bei manchen Themen bietet es sich an, mit der Eigenlösung früher in die Unabhängigkeit zu gehen. Wenn Teilaspekte bereits fertig zur Implementierung sind, kann die Abspaltung schrittweise von statten gehen. Ein Aufschieben des „Going Live“ aller Eigenlösungen exakt zum Stichtag der Selbständigkeit erzeugt unnötigen Zeitdruck.

**7. Philosophie** – Aufgrund des großen Projektzeitdruckes sollte ein 1:1 Übergang das primäre Ziel sein. Größere Optimierungen könnten die HR-Organisation überlasten und sollten erst im stabilen Betrieb nach dem „Tag 1“ angegangen werden. Reduktionen der Komplexität können jedoch sofort in die Entwicklung und Implementierung der Eigenlösungen mit einfließen.

**8. Projektdauer** – Je nach der Größe des abzuspaltenen Bereichs und dem Grad der Abhängigkeit ist für den Zeitraum von der Bekanntgabe der Ausgliederung bis zum Zeitpunkt der Selbständigkeit 0.5 bis 1 Jahr vorzusehen. Die Erfassung der Abhängigkeit und die Eigenentwicklungen benötigen Zeit, zumal hierfür meist zusätzliches Personal benötigt wird.

**9. Projektteam** – Das Kernteam sollte mit Personen besetzt sein, die ein generalistisches HR-Wissen mitbringen. Sie müssen den Überblick über zahlreiche Einzelthemen und das „große Ganze“ haben. Darüber hinaus sollten sie die Zeit für solch ein Projekt investieren und die benötigte Unabhängigkeit und Neutralität in die HR-Organisation auf weisen können.

Der Autor ist selbstständiger Unternehmensberater in München und besitzt langjährige HR-Erfahrungen in internationalen Firmen unterschiedlicher Größe ([www.braun-hrconsulting.de](http://www.braun-hrconsulting.de)).



## Anzeigen

Günstige Online-Kombis für Ihre Personalsuche buchen Sie bei uns!

### z.B. Paket IT

Rufen Sie uns an unter 0201-17676211

[www.stellen-kombi.de](http://www.stellen-kombi.de)

- Monster.de/Jobpilot.de (30 Tage)
  - Stepstone.de (30 Tage)
  - Heisejobs.de (4 Wochen)
  - IT-Steps.de (30 Tage)
  - IT-Treff.de (4 Wochen)
- Paket-Preis: 1.390,00 € zzgl. MwSt.

### Herausforderungen im Personalwesen.



- >> Senior Recruiter (Martinsried)
- >> Recruiter / Personalreferent Bereich Personaldisposition (Reutlingen)
- >> Entgeltabrechner (Bielefeld)
- >> Lohnbuchhalter (München)
- >> HR Business Partner International (Offenburg)

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.

RP

**Mit uns wird die Personalsuche nicht zum Drahtseilakt**  
Informationen: 0211 505-2863 | [stellenmarkt@rheinische-post.de](mailto:stellenmarkt@rheinische-post.de)  
Rheinische Post · Neuß-Grevenbroicher Zeitung · Bergische Morgenpost · Solinger Morgenpost · RP Online

## OUTPLACEMENTintern

Redaktion: Dr. Cornelia Riechers

Erscheinungstermin: 11.06.2013

Neuer ET

Infos zu Anmeldungen/Anzeigen unter:

[www.OUTPLACEMENTintern.de](http://www.OUTPLACEMENTintern.de)

### Das Special zum Thema Outplacement

Wir erscheinen ab sofort als separate Aussendung ...

# HR-szene SPECIAL

## SOCIAL MEDIA

– ARBEITGEBER IM SOCIAL WEB –

Der Frühling ist da. Sonne satt am letzten Wochenende und die aufkommende Wärme bringt uns hoffentlich wieder neue Informationen aus der Welt des Social Media Personalmarketings vom [www.personalmarketingblog.de](http://www.personalmarketingblog.de) mit.

Auch für den Monat März haben wir wieder das monatliche **Benchmarking von 100 Employer Brand Fanpages bei Facebook** erstellt. Wie verhalten sich Fanwachstum und Engagement der Arbeitgeberfanpages mit und ohne Werbung. Und was hat insbesondere Bain & Company im März anders andere Arbeitgeber gemacht. Einige der Antworten finden sich im Blogartikel.

**Ist die Zukunft rosa?** Diese Frage stellte sich eine Projektgruppe der Hochschule Pforzheim. Im Fokus stand hierbei die Arbeitswelt der Zukunft für die Generation Y. Das Gefühl der Zugehörigkeit zu Unternehmen und Kriterien, wie Arbeitszeit, Arbeitsort, Karriereplanung und Arbeitsplatzgestaltung, werden von den Teilnehmern der Befragung als sehr wichtig empfunden. Eine wichtige Erkenntnis der Studie ist, die Individualität wird zum Schlüssel zur Generation Y. Welche Auswirkungen dies für unsere Arbeitswelt von morgen haben kann? Lesen Sie selber nach.

Das Mobile Web verändert immer stärker unser Nutzerverhalten. Vor allem wenn wir "auf Achse" sind, wollen wir mal schnell Infos zu Unternehmen, Produkten oder Karriereoptionen suchen und checken können. Hierbei geht es darum kurzfristig einen Mehrwert zu erhalten. Doch ist dies in der Praxis wirklich so? Eher NEIN! Denn meistens findet man mobil einfach nichts oder muss sich mühsam durchscrollen. Enttäuschung pur macht sich breit. Am Point of contact, egal ob am Messestand oder direkt vor einem Recruitingplakat an der Hochschule können wir mit einer individuellen Mobile Microsite die einzelnen Zielgruppen besser anspre-

chen. Mit Mobile Microsites auf Basis des Responsive Designs erreichen Sie einen einheitlichen Auftritt auf allen (mobilen) Geräten, wie Netbook, Tablet PC oder Smartphone. So können Sie den "Informationshunger" sofort am Point of contact stillen. Ein QR Code oder im Zweifelsfall auch eine schlichte URL reichen als Teaser aus. Und zuhause am Desktop PC oder Laptop können alle Interessierten sich vertiefende Informationen holen.

Und zum Abschluss möchten wir Ihre Aufmerksamkeit kurz auf die auch in diesem wieder stattfindende **Social Media Personalmarketing Conference Exklusiv** lenken. Es ist wieder ein sehr guter Zeitpunkt, um mal wieder "Social Media Personalmarketing Mitstreiter", "Employer Brander" sowie Recruiter und HR-Kommunikationsexperten zu treffen und sich intensiv untereinander auszutauschen. Daher laden wir auch in diesem Jahr wieder zusammen mit der WESTPRESS Werbeagentur schon zur vierten Social Media Personalmarketing Conference Exklusiv 2013 am 04. Juni nach Hamm ein. Doch hierbei steht nicht nur das spannende Programm, sondern auch vor allem auch die Chance für einen intensiven und offenen Austausch mit interessanten Gästen aus dem Personalmarketing im Vordergrund. Die Social Media Personalmarketing Conference ist zu einem der besten Plätze zum Networking im Online Personalmarketing geworden. Jedoch werden erneut aufgrund des begrenzten Platzangebots nur ausgewählte Unternehmensvertreter aus HR, Personalmarketing und Unternehmenskommunikation eingeladen werden können. Sollten Sie jedoch denken, dass Sie unbedingt dabei sein müssen, senden Sie mir bitte eine Mail an [altmann@humancaps.com](mailto:altmann@humancaps.com). Wir schauen dann gemeinsam, was wir für Sie tun können.

Dies war es schon wieder mit dem Rückblick auf die Artikel der letzten vier Wochen. Wir lesen uns im Mai mit neuen interessanten Geschichten wieder.



**Lutz Altmann** ist Geschäftsführer und Gründer des seit 2003 existierenden Unternehmens humancaps. humancaps berät Unternehmen branchenübergreifend im Bereich Social Media Personalmarketing. Aufgrund seiner Expertise aus Positionen als HR-Manager und Personalberater verknüpft Lutz Altmann Recruitment Know-how mit Personalmarketing und begleitet Unternehmen kompetent auf ihrem Weg ins Social Web. Zusammen mit seinem Team konzipiert er Facebook Präsenzen für HR und entwirft und begleitet Social Media Kommunikationskampagnen. Auch das Monitoring sämtlicher Social Media HR Aktivitäten übernimmt humancaps media mittels Performance und Benchmarking Analysen. Darüber hinaus ist Lutz Altmann als Autor des unternehmenseigenen Personalmarketingblogs und als Referent aktiv.



PERSONALintern wird an dieser Stelle künftig regelmäßig über Social-Media-Themen informieren.

# 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

### >> Leiter/in Lohnbuchhaltung

Standort: Düsseldorf  
Ausgabe, ET: Wirtschaftsraum Düsseldorf, 20.04.2013

### >> Lohnbuchhalter/in

Standort: Emmerich am Rhein  
Ausgabe, ET: Wesel & Kleve, 20.04.2013

## Süddeutsche Zeitung

### >> Personalreferentin / Personalreferent

Standort: München  
Süddeutsche Zeitung, 20.4.2013

## STELLENGESUCHE<sup>\*)</sup>

### Auch versiert im Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrecht

Berufserfahrene Betriebswirtin/MBA (45), fachlich versiert und vertraut mit sämtlichen Anforderungen in der Personalarbeit eines mittelständischen Unternehmens sucht eine neue Herausforderung als

## HR Referentin / Personalleiterin

Zusätzliches Know-how: Rechtliche Fragestellungen, Lohnbuchhaltung (Paisy/Datev).  
Sprachkenntnisse: Englisch (fließend), Französisch (Grundkenntnisse).

Direktkontakt per Chiffre-E-Mail: 11613@personalintern.info

### Neuer Wirkungskreis gesucht

## HR Marketing und Recruiting

Diplom-Regionalwissenschaftler (Schwerpunkt China / Wahlstudienrichtung Rechtswissenschaften) sucht neue Herausforderung.

### Know-how

2 Jahre Berufserfahrung im HR Bereich in einem internationalen Unternehmen, Bewerbermanagement, HR Marketing, sehr gute MS Office Kenntnisse, hohe Web 2.0 Affinität, diverse Sprachkenntnisse: Englisch (fließend), Koreanisch (fließend), Chinesisch (gut)

### Persönlichkeit

Hohe Lernbereitschaft, schnelle Auffassungsgabe, aufgeschlossen, verantwortungsbewusst und gewissenhaft, kreativ, interkulturell, dienstleistungsorientiert, freundliches und verbindliches Auftreten.

Direktkontakt per Chiffre-E-Mail: 21613@personalintern.info

### Kommunikationsexpertin sucht neue Herausforderung als

## Leiterin Unternehmens-/Interne-Kommunikation

Umfangreiche Erfahrungen im Aufbau und Führen von Unternehmens- und Interner Kommunikation vorhanden. Know-how in der Entwicklung und Steuerung von Kommunikationsstrategien und Kampagnen, International erfahren in PR, Change Communications, Corporate Publishing, Employer Branding, Online und Social Media-Kommunikation.

Direktkontakt per Chiffre-E-Mail: 31613@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.

## Human Resources Manager m/w u.a. versiert auch in arbeitsrechtlichen Fragestellungen

Als Personalberater suchen wir für unseren Kunden – ein **international tätiges Industrieunternehmen mit Sitz im Großraum Köln** – eine berufserfahrene Persönlichkeit. Das Aufgabenspektrum ist weit gefächert und umfasst alle Bereiche der klassischen Personalarbeit u.a. Personalplanung, Personalbeschaffung, Personalentwicklung, Personalcontrolling, Entgeltabrechnung (extern), Weiterentwicklung/Optimierung der vorhandenen HR-Prozesse, Reporting/Statistiken, Mitarbeit in (internationalen) Projekten. Zudem vertreten Sie den HR Director in dessen Abwesenheit.

Persönlich überzeugen Sie durch ausgeprägte Loyalität, Kommunikationsstärke, Präsentationssicherheit und multikulturellem Verständnis.

Als berufserfahrener Praktiker wissen Sie um die Bedeutung und Inhalte dieser Aufgabenstellung. Ihr Lebensalter ist nicht entscheidend, umso mehr aber Ihr fachliches Know-how. Sie können Menschen für sich gewinnen und realisieren gegebene Ziele mit internen und externen Partnern souverän und termingerecht. Hierbei hilfreich sind Ihnen Ihr ausgeprägtes Kostenbewusstsein und Ihre sicheren englischen Fremdsprachenkenntnisse.

Wenn Sie gerne in dieser abwechslungsreichen Leitungsfunktion arbeiten möchten, sollten Sie nicht zögern, sich zu bewerben.



Bitte richten Sie Ihre Bewerbung mit Angabe Ihrer Einkommensvorstellungen und Verfügbarkeit an post@dirkkremer.de bzw. Dirk Kremer Consulting, Postfach 1307, 33803 Steinhagen. Vertraulichkeit/Diskretion wird zugesagt und Sperrvermerke beachtet. Infos: 0170/1420524 (D. Kremer) und www.dirkkremer.de