Herausforderungen im Personalwesen.

Jobware

>> Referent Compensation & Benefits (Minden)
>> Personalreferent Organisations- und Personalentwicklung (Karlsruhe)
>> HR Betreuer im Bereich Payroll und Administration (Hamburg)
>> HR Business Partner (Babenhausen)
>> Personalreferent (Homburg/Saar)

Weitere interessante Angebote finden Sie unter www.jobware.de

zu Versicherungsunternehmen. Im Jahr 2002 wechselte er als Unternehmensberater zur Accenture GmbH (Düsseldorf). 2006 kehrte er dann zur Barmenia zurück. Völker folgt auf **Norbert Lessmann**, der nach beinahe insgesamt 50 Jahren aktiver Arbeit bei der Barmenia in den Ruhestand verabschiedet wurde.

MOBILIAR WERTET HR AUF

Nathalie Bourquenoud (43) leitet ab dem 1. Oktober 2014 den Bereich Human Resources der Mobiliar und wird Mitglied der Geschäftsleitung. Sie übernimmt ihre Funktion bei dem Versicherer von **Erich Kaser** (60), der die Supportfunktion HR der Gruppe Mobiliar seit 2002 leitet. Bourquenoud ist zurzeit Leiterin Arbeitswelt sowie Mitglied der Geschäftsleitung von Postfinance. Die Nachfolge dort ist noch vakant.

PERSONALVERANSTALTUNGEN

INTERNATIONALE DDN KONFERENZ

Am 20. + 21.2.2014 findet in Berlin die internationale ddn (Das Demographie Netzwerk) Konferenz „Human Economy" stattfinden, auf der Personalverantwortliche und Experten aus aller Welt über die Herausforderungen der Zukunft in der Arbeitswelt sprechen werden. Nähere Informationen hier.

RÜCKBLICK:

4. Deutscher Human Resources Summit

Auf dem 4. Deutschen Human Resources Summit der FAZ am 24. + 25.10.2013 in Frankfurt/M. diskutierten mehr als 200 Teilnehmer über das HR Management im Spannungsfeld zwischen Freiheit und Ordnung. Hier der Link zum Video.

PERSONALRECHT

EINSATZ IM AUSLAND – WELCHES RECHT FINDET ANWENDUNG?

Auf den Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers kann – soweit die Parteien zulässigerweise keine Rechtswahl getroffen haben – deutsches Recht auch dann anwendbar sein, wenn der Mitarbeiter seit Jahren dauerhaft in einem ausländischen Betrieb des deutschen Arbeitgebers arbeitet. Entscheidend ist, dass die Gesamtumstände auf eine engere Verbindung zu Deutschland hindeuten, EuGH vom 12.09.2013, C-64/13, Schlecker (Rechtsanwalt Dr. Ulrich Brötzmann, Mainz, www.kanzlei-broetzmann.de).

PERSONALTHEMA

ENTWICKLUNGSPROGRAMME FÜR NACHWUCHSFÜHRUNGSKRÄFTE IN MITTELSTÄNDISCHEN UNTERNEHMEN IMMER WICHTIGER

von Stefanie Meise

Der durch den demografischen Faktor verursachte Fachkräftemangel trifft besonders den Mittelstand: Die wenigen jungen Nachwuchsführungskräfte zieht es eher zu bekannten Großunternehmen. Mit hervorragenden Führungsprogrammen können mittelständische Unternehmen bei dieser Entwicklung gegensteuern, als attraktiver Arbeitgeber auftreten und so strategische Unternehmensziele besser erreichen.

Die Gewinnung und Bindung von qualifizierten Nachwuchskräften als Wettbewerbsvorteil ist auch bei Mittelständlern mit 250 bis 1.000 Mitarbeitern weit nach oben auf die Agenda gerückt. Im Rahmen ihres Talent Management verabschieden sich viele in ihren HR-Aktivitäten von Weiterbildungen als punktuellen Ereignissen und setzen stattdessen auf umfassende Förderprogramme für die Führungskräfte von morgen. Das gezielte langfristige Aufbauen von Leadership-Fähigkeiten bildet eine Voraussetzung für die Mitarbeitergewinnung und -bindung und ist damit eine zentrale, hart umkämpfte Ressource für den Unternehmenserfolg. Der individuelle Zuschnitt beruht auf der Potenzialanalyse, die jeder Weiterbildungsinitiative vorausgeht: Welche Führungskräfte brauchen wir, jetzt und in Zukunft, welche sind vorhanden? Befinden sich darunter „schlummernde Stars" oder müssen wir diese auf dem Markt suchen?

Systematisch, nachhaltig und praxisbezogen durch intelligenten Methoden-Mix

Zur Entwicklung der angestrebten Charakteristika taugen Programme zur Personalentwicklung dann allerdings nur, wenn sie systematisch, nachhaltig und praxisbezogen sind: Sie müssen von den strategischen Zielen abgeleitet sein, langfristigen Lernerfolg aufweisen und einen konkreten Transfer der Inhalte in den operativen Alltag ermöglichen. Dies wird zunehmend über einen intelligenten Methoden-Mix realisiert, der vorher separat betrachtete Formen der Weiterbildung effizient synthetisiert. So kombinieren mittelständische Unternehmen klassische Präsenzseminare mit digitalen Methoden wie e-learning oder Online-Seminaren.

Das Bewusstsein für die Notwendigkeit eines Umdenkens bei der Führungskräfteentwicklung im Mittelstand ist stark gewachsen. IBB hat auf die Anforderungen des Mittelstandes mit seiner Young Leadership Box® reagiert. Die Teilnehmer der Seminare, in denen der Fokus klar auf Führungskompetenz liegt, entwickeln beispielsweise im klassischen Präsenzseminar persönliche Ziele und Meilensteine. Diese werden im Anschluss durch einen 100-Tage-Brief revitalisiert und in einem späteren Online-Seminar in gemeinsamer Runde reflektiert – mit hervorragenden Ergebnissen, da Online-Angebote zahlreiche Elemente klassischer Präsenzseminare aufnehmen können und sie sinnvoll zu einem nachhaltigen Gesamtpaket ergänzen.

Blended Learning als bedeutendste Lernmethode

Diesen Trend bestätigt auch die aktuelle Trendstudie MMB Learning Delphi 2013, die 73 E-Learning-Expertinnen und -Experten danach befragt hat, wie die Weiterbildung von mittelständischen und Großunternehmen in den kommenden drei Jahren aussehen wird. Demnach halten 99 Prozent der Befragten Blended Learning, also die Mischung aus klassischem Präsenz- und digitalem Lernen, für die bedeutendste Lernmethode. Die eindeutigen Ergebnisse aus den beiden Vorjahren (jeweils deutlich über 90 Prozent) wurden damit noch übertroffen.

Die Autorin ist Bereichsleiterin des Geschäftsbereichs "business-line" bei der IBB Institut für Berufliche Bildung AG, einer der größten privaten Bildungsträger Deutschlands, und an rund 70 Schulungsorten bundesweit vertreten und seit 1996 mit allen Niederlassungen nach DIN EN ISO 9001 zertifiziert.

Kontakt: stefanie.meise@ibb.com

TOUGHSTAFF®

Unser Kunde ist ein internationales Industrieunternehmen mit weltweit 6.000 Mitarbeitern und mehr als 1 Mrd. EUR Umsatz. In Deutschland hat das Unternehmen mehrere Produktionsstandorte, beschäftigt ca. 1.000 Mitarbeiter und stellt Produkte für unterschiedliche Industrien – beispielsweise Chemie, Umwelttechnik und Papierindustrie – her. Der Bereich Human Resources wird weiter ausgebaut und unterstützt das Business auch in den Produktionsstandorten. Für die Produktionsstandorte im Raum Dortmund/Hagen suchen wir Sie als

Personalreferent (w/m)

Ihre Aufgaben:
• Beratung und Betreuung der Führungskräfte und Mitarbeiter in allen HR-Aktivitäten • Selbständige operative Umsetzung der HR-Prozesse im Rahmen von Personalveränderungen (u.a. Rekrutierung, Vertrag, Versetzung, Zeugnis) • Aktive, enge Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und Bearbeitung der mitbestimmungsrelevanten Themen • Unterstützung der Werksleitung und zentralen Personalleitung bei der Personal- und Budgetplanung • Entwicklung und Erstellung von Arbeitszeitmodellen, Betriebsvereinbarungen • Mitarbeit in unternehmensweiten HR-Projekten

Ihr Profil:
• Abgeschlossenes betriebswirtschaftliches Studium mit dem Schwerpunkt Personal oder kaufmännische Berufsausbildung mit Qualifizierung zum Personalfachkaufmann • Mehrjährige Berufserfahrung in der operativen – modernen/gestaltenden - HR-Arbeit, idealerweise in einem Industrieunternehmen • Gute Kenntnisse in den relevanten Rechtsgebieten, insb. Individual- und Kollektivarbeitsrecht • Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Betriebsräten • Kommunikativer Sparringspartner und Impulsgeber, der mit Argumenten überzeugt • Interkulturelle Kompetenz und ein positiv, motivierendes Auftreten

In dieser Position berichten Sie an die Werkleitung und zentrale Personalleitung. Unser Kunde bietet ein beständiges Arbeitsumfeld, kurze Entscheidungswege sowie den Freiraum für Generalisten mit Ideen.

Interessiert? Dann senden Sie Ihre Bewerbung per E-Mail an info@toughstaff.de oder nehmen Sie den telefonischen Kontakt zu Nicole Lehmann auf. Auf den vertraulichen Umgang mit Ihrer Bewerbung können Sie sich absolut verlassen.

TOUGHSTAFF Personalberatung GmbH

Akademiestraße 1 • 40213 Düsseldorf • Tel. +49 211 54212929 • Mobil +49 179 1105222
www.toughstaff.de