

–Persönliches Profil und Selbstverständnis–

Welche fachlichen Voraussetzungen können sie von mir erwarten...

- Studium der Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Personalmanagement.
- Über 25 Jahre Berufserfahrung im Personalmanagement in unterschiedlichen Unternehmen. Davon ca. 20 Jahre in Führungspositionen.
- Trainer für Kommunikation und Meditation
- Verantwortliche Führungskraft / Manager / Personalleiter im HR Bereich; u.a. Zuständigkeit für Standorte in Deutschland u. innerhalb Europa
- Langjährige Erfahrung in der Führung von Teams & Projekten
- Operative u. strategische HR Arbeit inkl. aller arbeitsrechtlicher Aspekte (individual & kollektiv)
- Langjährige u. aktive Betriebsrats-Arbeit (Konzern-, Gesamtbetriebsrat & lokale Betriebsräte) inkl. Verhandlungen von Betriebsvereinbarungen in allen unternehmerischen Kontexten (*IG Metall, IG BCE (Chemie); Haustarife etc.*). U.a. die Begleitung von neuen Betriebsratsgremien in veränderten unternehmerischen Situationen.
- Erfolgreiche Umsetzung von ‚Restrukturierungen‘ und ‚Reorganisationen‘ inkl. Verhandlungen von Sozialplänen, Interessenausgleichen und Freiwilligenprogrammen in internationalen Kontexten.
- Durchführung von KURZARBEIT inkl. Abschluss von Betriebsvereinbarungen
- Durchführung von strategischen 5-Jahres Personalplanungen
- Strategische Entwicklung der Personalabteilung hin zu einer ‚modernen‘ HR Organisation
- Begleitung von Betriebsübergängen nach §613a BGB / Intern. Outsourcing Aktivitäten / M&A Aktivitäten inkl. Due Diligence
- Realisierung von Talent- & Performance Management unter Berücksichtigung von Change Management Aktivitäten
- Coach des Managements
- Initiierung und Durchführung von Personalentwicklungs-, Leadership- und Recruitingaktivitäten
- Strategisches Recruiting / Employer Branding / Personalmarketing
- Reorganisation von HR Prozessen und die Einführung von ‚HRIS‘ (Personalinformationssystemen) und Optimierung u. Einführung weiterer HR spezifischer IT-Tools.
- HR-Controlling & KPI's (Key Performance Indicators); ISO Einführung im HR Bereich
- Langjährige Zusammenarbeit internationalen HR Organisationen in Europa und USA
- Langjährige Kenntnisse aller modernen und zielführenden HR-Instrumente und Trends –sowohl in Konzernen als auch in mittelständischen Kontexten- als Basis zur Entwicklung einer effizienten Personalabteilung
- Mitglied im Bundesverband Selbständiger Personalleiter e.V. (BVSP); Mitglied im DDIM – Dachgesellschaft Deutsches Interim Management e.V.; Mitglied des BPM (Bundesverbandes der Personalmanager); Mitglied im Kreis der ‚Personalverantwortlichen‘ innerhalb der BITKOM, des DGFP (Deutsche Gesellschaft für Personalführung) und anderer Personalleiter-Kreise
- Langjährige Zusammenarbeit mit HR-Servicedienstleistern wie z.B. Personalberatern u. -dienstleistern, Rechtsanwaltskanzleien, Softwareunternehmen, Wirtschaftsprüfungsgesellschaften, Steuerberatungen, ausgelagerten Dienstleistern für Gehaltsabrechnungen inkl. ‚Shared Service Centern‘.

Welche Methodenkenntnisse bringe ich mit ...

- Langjährige Führung einer Personalabteilung, von Teams und Projekten.
- Hohe Fähigkeiten in der Erstellung und Aufbereitung von fachlichen und geschäftlichen Präsentationen in verschiedenen unternehmensrelevanten Kontexten (Entscheidungsgrundlagen; Betriebs- und Mitarbeiterversammlungen; Vorträge vor Bildungsträgern, Hochschulen und Messen etc.).
- Starke Fähigkeiten fachliche Fähigkeiten und Entscheidungen auf pragmatische & zielgerichtete Art und Weise mittel- bis langfristig umzusetzen. Dies beinhaltet die Fähigkeit ‚vernetztes‘ Denken mit Handlungsorientierung zu verbinden.
- Hohe Kunden- und Ergebnisorientierung durch die starke Verbindung zwischen Analytik (Problembeschreibung und –ermittlung), gelebtem Know-how und die Findung von Lösungsalternativen.
- Langjährig erprobte Fähigkeit spontane und geplante Entscheidungen zu treffen. Dies unter Einbeziehung vielfältiger Freiheitsgrade, Handlungsparameter und Einbeziehung von Perspektivwechseln.
- Langjährig gelebte Führungs- und Managementkompetenzen in komplexen Markt- und Unternehmensumfeldern.
- Langjährige, tiefe Kenntnisse im Talentmanagement und Personalentwicklung inkl. ‚Retention Management‘. Dies unter besonderer Berücksichtigung der Unterstützung/Förderung der Mitarbeiter im Bestreben Lernen als Lebensaufgabe zu begreifen („Stillstand ist das Ende jeder fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung“).
- Langjähriges Coaching von Mitarbeitern und Führungskräften im Sinne von Lösungsfindung. Dies erfordert die Verbindung zwischen gleichermaßen stark ausgeprägten kommunikativen, empathischen, sozialen und analytischen Fähigkeiten.
- Langjährig erprobte Lösungsfindungskompetenz im Umgang mit Betriebsräten und anderen relevanten Unternehmensgruppen.
- Starke Durchsetzungsfähigkeit als Motor für die Veränderungsfähigkeit (Change Management) eines Unternehmens.

Persönliche Kompetenzen als treibende Kraft ...

- Offenheit gegenüber Menschen und fachlichen Herausforderungen. Permanente Bereitschaft zu lernen!
- Starke intrinsische Motivation als Personalleiter mit reichhaltigen Fähigkeiten der Selbstmotivation.
- Klarheit und Kongruenz in der Kommunikation und nachfolgenden Umsetzung von unternehmerischen Zielen. Dies beinhaltet die Fähigkeit zu Ausdauer und visionärem Denken.
- Stark entwickeltes Verantwortungsbewusstsein. Dies beinhaltet sowohl Leistungsorientierung als auch persönliches Gesundheitsmanagement, um die Arbeitskraft zu fördern und zu erhalten.
- Hohe Fähigkeit holistisch / ganzheitlich zu Denken und Handeln. Dies beinhaltet die ständige Fähigkeit und Bereitschaft Perspektiven zu wechseln und einzubeziehen.
- Sehr gute Balance zwischen starken kommunikativen Fähigkeiten („Kommunikationstrainer“) und pragmatischer Analytik. Angewandt auf ‚Human Resources‘ bedeutet dies, dass ‚People Management‘ und zahlenorientierte Analytik im Personalwesen (KPI's) Hand in Hand gehen müssen/sollten.
- Ausgereifte pragmatische Menschenkenntnis. Dies umfasst ebenfalls Aus- und Weiterbildungen in psychologischen Themen der Selbsterfahrung, des Coachings und der Führung.