

Position: Head of central HR Services (m/w/d) 

Unternehmen: Eine Allianz von Unternehmen des Klima- und Kälteanlagenbaus 

Das könnte er sein - Ihr neuer Arbeitgeber:

Von 0 auf 100 in drei Jahren. Wenn man an Beschleunigung denkt, mag es Schnecken tempo sein. Geht es um Unternehmenswachstum und Steigerung des Geschäftsvolumens, ist es eine fast schon brachiale Geschwindigkeit. Und das vollzieht sich gerade bei unserem Kunden. Ab 2017 mit organisatorischen Vorlauf und Schaffung erster Strukturen im Entstehen, startet die Unternehmensgruppe 2022 mit Ihrer Gründung voll durch und kann heute auf ein bestehendes Geschäftsvolumen von fast 200 Mio. Euro verweisen. Die Story dahinter ist so einfach wie genial... Ein finanzstarker Investor fördert den Allianzgedanken kleiner, mittelständischer Unternehmen des klima- und kältetechnischen Anlagenbaus und gewinnt sie für einen schlagkräftigen Verbund. Entstanden ist keine Unternehmensgruppe, sondern eine Gruppe von Unternehmen - eine Allianz von Leistungsträgern, die Werte teilen und denen das Streben nach technischen Innovationen in der Klima- und Kältetechnik gemein ist.

Stand heute sind 22 Unternehmen unter einem Dach vereint, nutzen entstehende Synergien und entwickeln sich zur deutlich wahrnehmbaren Größe am Markt. Der Allianz-Gedanke ist es, der unseren Kunden von anderen Unternehmensverbänden unterscheidet und der sich deutlich von klassischen Holdingstrukturen abhebt. Es gibt aktuell keinen Grund, daran zu zweifeln, dass dieses Konzept zu weiterem Wachstum und steigendem Erfolg führt. Ein Geschäftsvolumen von mehreren hundert Mio. Euro als Zielerreichung noch deutlich vor Ende der Dekade scheint realistisch und ist fest im Blick.

Dem Thema Personal kommt zur Erreichung dieser Ziele eine zentrale Bedeutung zu. Organisches und akquisitorisches Wachstum müssen im Gleichklang erfolgen. Strukturen müssen geschaffen und weiterentwickelt werden. Strategien müssen entwickelt, ständig überprüft und angepasst werden. Dazu suchen wir die passende Person als Innovationstreiber (m/w/d) - vielleicht Sie?

Rechtlicher Hinweis:

Die Inhalte der Positionsbeschreibung orientieren sich ausdrücklich an den Forderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in der Fassung vom 14.08.06, das die Diskriminierung oder Benachteiligung im Arbeitsleben aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, einer Behinderung oder sexueller Identität verbietet. Sollten einzelne Passagen dieses Anforderungsprofils teilweise missverständlich oder nicht eindeutig formuliert sein, so stellt dies lediglich einen formalen Mangel dar, der keinerlei Einfluss auf die inhaltlichen Entscheidungskriterien zur Besetzung der vakanten Position hat.

Die Antworten auf Ihre ersten Fragen zur Position:



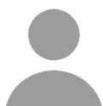
„Wo werde ich arbeiten?“

Moderne Unternehmen entwickeln entsprechende Strukturen und Arbeitsmodelle. "Hybrides Arbeiten" wird auch hier praktiziert. Zwei aufeinander folgende Tage der Woche sind als Anwesenheit für das gesamte circa 20-köpfige Team der Holding am Standort in der Metropolregion Stuttgart gesetzt. Dort wird der Open Space Gedanke und der daraus entstehende fachliche Austausch durch entsprechende Räumlichkeiten bewusst gefördert. Übernachtungsmöglichkeiten sind Teil der Firmenorganisation. Ansonsten praktizieren Sie mobiles Arbeiten, das zu einem guten Teil aus der persönlichen Betreuung Ihrer internen Bedarfsträger besteht. Circa 25% Ihrer Arbeitszeit wird daher durch bundesweite Reisetätigkeit geprägt sein.



„Mit wem arbeite ich zusammen und wer ist mein Chef?“

Sie arbeiten eng verbunden mit dem Geschäftsführer der Holding und unterstützen ihn mit Ihren Ideen und deren Umsetzung zur Harmonisierung und Weiterentwicklung der Personalstruktur der Gruppe. Darüber hinaus sind die Geschäftsführer der angegliederten Unternehmen Ihre Klientel, die es zu unterstützen gilt. Externe Dienstleister, beispielsweise zu Recruiting, Personalmarketing oder anderen Themen unterstützen Sie und werden von Ihnen gesteuert. Und natürlich ist auch der Austausch im Kernteam der Holding ein wesentlicher Aspekt, den Sie nutzen, um Synergien und/oder Handlungsfelder zu identifizieren, in denen Sie gefordert sein können.



„Und was genau wäre jetzt meine neue Aufgabe in dem Team?“

Sie verantworten jeden HR Prozess, der nicht in der Verantwortung einer Gesellschaft der Allianz liegt, unmittelbar. Ihre Aufgabe ist es, die Personalstruktur der Allianz weiterzuentwickeln. Dazu führen Sie Bestandsaufnahmen durch, die regelmäßigem Monitoring unterliegen, identifizieren Handlungsfelder und bespielen diese in enger Abstimmung mit Ihrem Geschäftsführer weitestgehend eigenverantwortlich. Sie leisten Ihren Beitrag zur Erfüllung der Unternehmensstrategie durch ein erfolgreiches Konzept zur Personalgewinnung im Allgemeinen, zur hochwertigen Besetzung von

Schlüsselpositionen im Besonderen und zur Minimierung von Fluktuation durch hochwertige Personalentwicklungskonzepte. Sie sind die Person, die die hervorragende Personalarbeit der Gesellschaften harmonisiert und den Allianz Gedanken entsprechend weiterentwickelt.



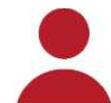
„Welche Ausbildungsvoraussetzungen werden erwartet?“



Mögliche Ausbildungsvoraussetzungen, um in dieser Aufgabe erfolgreich zu sein, sind vielfältig. Eine akademische Ausbildung ist sinnvoll, aber nicht zwingend notwendig. Ob wirtschaftliche, rechts- oder geisteswissenschaftliche Qualifikation - alles ist möglich. Entscheidend ist Ihre konzeptionelle Fähigkeit, gepaart mit der notwendigen Hands-on-Mentalität, um etwas zu bewegen.



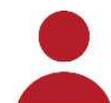
„Welcher berufliche Hintergrund wäre für diese Position als Vorerfahrung sinnvoll?“



Die Möglichkeiten, sich dem gewünschten Anforderungsprofil zu nähern sind vielfältig. Eventuell bringen Sie Erfahrungen aus der klassischen Personalarbeit ein und haben sich dort als Businesspartner (m/w/d) und interner Dienstleister (m/w/d) erfolgreich etabliert. Aber auch externe Dienstleister mit Bezug zu den Themen Personal und Geschäftsfeldentwicklung können wertvolle Kontakte darstellen. Hervorragend wären berufliche Vorerfahrungen in einem vergleichbaren beruflichen Umfeld wie beispielsweise dem großen gebäudetechnischen Anlagenbau, dem Generalunternehmertum oder ähnlichem, um sich auch menschlich gut in das bodenständige Umfeld integrieren und wohlfühlen zu können.



„Was für ein Typ Mensch sollte ich sein, um an dieser Aufgabe Freude zu entwickeln und erfolgreich zu sein?“



Sie bewegen sich hier in einem Umfeld, das gleichermaßen durch dynamische Startup-Mentalität und bodenständiges Handwerk geprägt ist. Beides muss Ihnen liegen und vor allem überall dort müssen Sie Akzeptanz erzeugen - durch Ihre Person, Ihre Ideen und vor allem durch Ihre Ergebnisse. Erkennen Sie sich wieder? Dann sollten wir reden!

