



gerhard schermutzki
personalberatung

Head of Organizational Development & Learning

Das Unternehmen

Unser Mandant ist einer der international führenden Serviceanbieter von professionellen Textil-Services und Waschraumhygienelösungen. Unser Mandant fungiert in Duisburg dabei als Führungsholding von rund 40 in- und ausländischen Tochtergesellschaften.

Das Unternehmen erzielt heute einen Umsatz von € 1,1 Milliarden. Heute tragen 10.800 Mitarbeitern in über 16 Ländern zum Wachstum und Erfolg des Unternehmens bei.

Die Funktion

Unser Mandant sucht den/die zukünftigen Head of Organizational Development & Learning (HoODL).

Der HoODL berichtet an den CHRO. Der HoODL hat direkte Personalverantwortung für die Mitarbeiter des Bereiches (aktuell 2). An den HoODL berichten zwei Mitarbeiterinnen, die derzeit für die Entwicklung und Umsetzung von Personalentwicklungsinstrumenten und -programmen, die Ausbildung am Standort Deutschland, Führungskräfteentwicklung etc. verantwortlich sind.

Der HoODL sichert die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens durch die Entwicklung und Umsetzung einer gruppenweit ausgerichteten Organisations- und Personalentwicklungsstrategie zur nachhaltigen Gewinnung, Bindung und Weiterentwicklung der für das Unternehmen relevanten strategischen Fähigkeiten und Kompetenzen.

Die wesentlichen HR-Funktionen sind heute für die Führungskräfte und Mitarbeiter in Deutschland, BeNeLux, Osteuropa, der Schweiz und Österreich verantwortlich. Die heute praktizierte stärkere Zentralisierung führte dazu, dass die HR-Organisation divisional aufgestellt wurde und zwei Center of Expertise für Compensation & Benefits sowie Organisations- und Personalentwicklung begründet, die in Dreieich bei Frankfurt als auch in Duisburg im Headquarter des Unternehmens angesiedelt sind. Die organisatorische und kulturelle Integration des neuen internationalen HR-Geschäftsmodell in eine schlagkräftige, internationale und zentral geführte HR-Organisation unter dem CHRO ist noch nicht abgeschlossen und stellt ein wichtiges strategisches Ziel der Unternehmensgruppe dar. In diesem Zusammenhang ist der Aufbau der Organisations- und Personalentwicklung von strategischer Bedeutung und damit für den zukünftigen HoODL maßgeblich.

Der HoODL trägt damit die gruppenweite Gesamtverantwortung für die Organisations- und Personalentwicklung und ist in dieser Funktion für die übergreifende Organisations- und Personalentwicklungsstrategie als auch die Steuerung und kontinuierliche Weiterentwicklung der Organisations- und Personalentwicklung verantwortlich.

Wesentliche Aufgaben

- Organisatorischer und inhaltlicher Aufbau des Funktionsbereiches Organizational Development & Learning der Unternehmensgruppe mit dem Ziel diesen nachhaltig konzeptionell und systematisch weiterzuentwickeln.
- Ableitung einer gruppenweiten Organisations- und Personalentwicklungsstrategie zur nachhaltigen Gewinnung, Bindung und Weiterentwicklung der für das Unternehmen relevanten strategischen Fähigkeiten und Kompetenzen.
- Kontinuierliche Weiterentwicklung bestehender und Entwicklung sowie Einführung neuer, nachhaltiger sowie anforderungs- und zeitgemäßer gruppenweiter Instrumente und Prozesse wie z. B. Kompetenzmodelle, diagnostische Verfahren, adäquate und kundenorientierte Bildungskonzepte.
- Entwicklung von geeigneten Maßnahmen und Instrumenten zur Förderung einer offenen und feedbackorientierten Lern- und Entwicklungskultur.
- Entwicklung, Steuerung und Koordination eines gruppenweiten Talent& Performance Management Prozesses zur:
 - Talentidentifizierung
 - Leistungs- und Potentialmessung
 - konzernweiten transparenten und effizienten Nachfolgeplanung (inkl. der erforderlichen Folgeprozesse wie Karriere- und individuelle Entwicklungsplanungen)
 - zur nachhaltigen Steigerung des Mitarbeiterengagement und damit der Leistungsfähigkeit der Organisation.
- Entwicklung und Umsetzung strategischer Führungskonzepte inkl. der Entwicklung und Koordination geeigneter konzernweiter Führungsprogrammen (Leadership Curriculum) zur Entwicklung von zukunftsfähigen Führungsqualitäten in Kooperation mit FHC zur Förderung einer nachhaltigen Führungskultur.
- Entwicklung und Umsetzung einer Personalmarketingstrategie zur zielgruppengerechten Ansprache der Arbeitnehmermärkte.
- Entwicklung und Implementierung einer geeigneten und wettbewerbsfähigen Arbeitgebermarke sowie geeigneter Personalmarketingmaßnahmen zur nachhaltigen Positionierung der Unternehmensgruppe als attraktiver Arbeitgeber („employer of choice“).
- Unterstützung der HR Business Partner im Rahmen von Veränderungsprozessen durch die Entwicklung und das Angebot geeigneter Change-Management-Methodiken und -Tools, um Change-Projekte erfolgreich umsetzen zu können.

- Auswahl und Einsatz von digitalen Tools zur effizienten und effektiven Umsetzung von Personalmarketing- und Personalentwicklungsmaßnahmen sowie zur Sicherstellung von unterstützenden Datenanalysen.
- Kontinuierliche Überprüfung der Qualität und Wirksamkeit von eingesetzten Instrumenten zur Effizienzsteigerung und Ergebnissicherung durch geeignete Kennzahlensysteme.
- Auswahl von geeigneten externen Dienstleistern wie z. B. Trainern, Coaches etc. zur Unterstützung eines reibungslosen und korrekten Ablaufs von Organisations- und Entwicklungsmaßnahmen.
- Steuerung der dezentralen Personal- und Trainingseinheiten.
- Führung, Motivation und Entwicklung der Mitarbeiter im unterstellten Bereich entsprechend den Führungsgrundsätzen der Unternehmensgruppe, Planung und Umsetzung von personellen Einzelmaßnahmen sowie Maßnahmen zur effizienten Gestaltung der Abläufe im Verantwortungsbereich.
- Intensive Zusammenarbeit mit diversen Stakeholdern in bereichsübergreifenden Projekten.

Erfahrungshintergrund

Der/die ideale Kandidat/in ist eine erfahrene Führungskraft mit einer hohen Expertise sowie erfolgreichem Leistungsausweis in der Transformation und gruppenweiten Optimierung von Organisations- und Personalentwicklungsprozessen in international tätigen Unternehmen von vergleichbarer Größe und Komplexität. Aufbauend auf einem Universitätsabschluss in Arbeits- und Organisationspsychologie oder einer vergleichbaren Qualifikation, hat er vorwiegend in der Industrie breite Erfahrung - mindestens 10 Jahre Berufserfahrung im relevanten Aufgabengebiet - sammeln und messbare und anerkannte Erfolge erzielen können. Weiter bringt der zukünftige HoODL die Fähigkeit mit sich schnell in die Textil- und Hygieneindustrie einzuarbeiten und besitzt zudem ein sehr gutes Verständnis von Transformationsprozessen, denkt ganzheitlich und systemisch.

Kompetenzen

Der/die ideale Kandidat/in sollte in seiner bisherigen Laufbahn folgende Kompetenzen entwickelt bzw. unter Beweis gestellt haben:

- Fachliche und konzeptionelle Exzellenz in der Konzeption von Talent & Performance Management Programmen, belegt durch eine erfolgreiche fachlich relevante Laufbahn in internationalen HR-Organisationen.
- Ausgezeichnete Kenntnisse und Fähigkeiten im Bereich der Konzeption und Implementierung von Personalentwicklungsinstrumenten und -prozessen.
- Aufbau einer anerkannten Best Practice Organisations- und Personalentwicklungsorganisation sowie die sichere konzeptionelle und praktische Beherrschung

moderner Methoden und Ansätze (Feedback on Demand, Sourcing, Design Thinking).

- Nachweisliche Erfahrung in der Durchführung und Moderation von Workshops sowie in der Begleitung von Veränderungsprozessen.
- Unternehmerische Umsetzungs- und Ergebnisorientierung, gezeigt durch die richtige Balance von strategischem Denken und wirtschaftlicher Ergebnisorientierung
- Hohes Engagement und Durchhaltevermögen.
- Aufgeschlossenheit, Einfühlungsvermögen und Fingerspitzengefühl, um auch schwierige Transformationsprozesse zielsicher und gleichzeitig umzusetzen, d. h. kann in einem von vielschichtigen Veränderungen und strategischen Wachstumsinitiativen geprägten Umfeld, den wichtigen Veränderungsprozessen die notwendige Struktur und Priorisierung geben.
- Erfahrung in erfolgreicher Gesprächs- und Verhandlungsführung (insbesondere bei widerstreitenden Interessen), um Themen zielgruppenspezifisch zu platzieren und überzeugend sowie wertschätzend voranzutreiben.
- Führungsgeschick im Veränderungsmanagement sowie soziale- und interkulturelle Kompetenz, ein sicheres Gespür für die informelle Struktur, Kultur und Dynamik eines international tätigen Unternehmens.
- Nachweisliche Erfahrungen in der Steuerung bereichsübergreifender Projekte in einem internationalen, sich transformierenden Umfeld.
- Der/die Kandidat/in beherrscht die deutsche und englische Sprache fließend und hat ein durch anspruchsvolle Auslandsstationen oder -projekte geprägtes Erfahrungsprofil. Darüber hinaus ist er/sie bereit zu reisen.
- Der Dienstsitz ist Duisburg oder Dreieich bei Frankfurt in Deutschland.