

HR-Beratung 2011

Experten und Spezialisten im Überblick



Wenn nicht jetzt, wann dann?



Das Jahr 2011 hat gut angefangen. In allen Wirtschaftsbereichen geht es wieder kräftig bergauf und eine neue Recruiting-Welle zieht sich durch die Unternehmen. In dieser Situation sind die Arbeitgeber bei den Bewerbern erfolgreich, die in der Vergangenheit konsequente und durchdachte HR-Konzepte aufgesetzt haben.

Doch nur in der Mitarbeitergewinnung sollten sich das Wirtschaftshoch und die Personalarbeit nicht erschöpfen. Jetzt hat HR selber die Chance, sich ganz neu aufzustellen, um endlich als Business Partner und Mitunternehmer wahrgenommen zu werden. Hilfe auf dem Weg dorthin bieten die zahlreichen HR-Consultingfirmen. Mit dem Wachstum der Unternehmen als Treiber haben diese bereits im vergangenen Jahr viele Anfragen aus den Personalbereichen bekommen – Tendenz weiter steigend.

Die zentralen Anbieter aus den Bereichen HR-Strategie, Personalmarketing, Personalberatung, Arbeitsrecht, IT-Consulting, Outplacement sowie betrieblicher Altersversorgung und Vergütung finden Sie in unserer Neuauflage des Kompass HR-Beratung. Nutzen Sie die Zeit des Aufschwungs und gehen Sie die eigene Veränderung an – wenn nicht jetzt, wann dann?

Nancy Hömberg

Ihre
Nancy Hömberg

Impressum

Redaktion: Erwin Stickling, Chefredakteur; Nancy Hömberg (nbh), Redakteurin; Winfried Gertz, freier Mitarbeiter; Christiane Siemann, freie Mitarbeiterin

Redaktionsanschrift: Wolters Kluwer Deutschland GmbH, Luxemburger Straße 449, 50939 Köln, Telefon: 0221/94373-7653, Fax: 0221/94373-7757, E-Mail: personalwirtschaft@wolterskluwer.de, www.personalwirtschaft.de

Fachbeiträge aus bereits erschienenen Ausgaben sind verfügbar unter: www.personalwirtschaft.de

Geschäftsführer: Dr. Ulrich Hermann

Anzeigen: Karin Kamphausen (Verkaufsführung), Telefon: 0221/94373-7629, E-Mail: kkamphausen@wolterskluwer.de

Jörg Walter (Anzeigenverkauf), wanema media, Telefon: 0931/304699-66, E-Mail: pw@wanema.de

Karin Odening (Anzeigendisposition), Telefon: 0221/94373-7266, E-Mail: kodening@wolterskluwer.de

Herstellung: Frauke Helene Hille

Gestaltung: Art + Work, Köln, Lars Auhage, Martin Schwarz

Druckerei und Lieferanschrift für Beilagen:

Druckerei Wilhelm & Adam OHG
Werner-von-Siemens-Straße 29,
63150 Heusenstamm

Copyright: Luchterhand, eine Marke von Wolters Kluwer Deutschland GmbH.
© 2011 Wolters Kluwer Deutschland GmbH, Köln.



Editorial/Impressum	3
---------------------	---

Marktgeschehen: Entwicklung der HR-Beratungsbranche	6
--	---

Personalleiter im Erfahrungs-Interview

Energizer: Die Richtigen finden	10
Evonik: HR und Marketing im Schulterschluss	11
Roche: Offenheit und Authentizität in der Personalberatung	12
Insight: Den Spiegel vorhalten bei rechtlichen Sachlagen	13
TÜV Süd: Absolute Vertrauenssache beim Outplacement	14
Aerzener: Hoher Zuspruch für die bAV	15

Übersicht führender Consulting-Unternehmen nach Beratungsgebiet

HR-Strategie	16
Personalmarketing/Employer Branding	32
Personalberatung/Executive Search	38
Rechtsberatung	42
IT-Beratung	43
Outplacementberatung	46
Betriebliche Altersversorgung/Vergütungsberatung	48

Unternehmensporträts

Aktor Interactive	34
Capgemini Consulting	18
DDI	20
Hostettler, Kramarsch & Partner hkp	22
IBM	24
Kienbaum	26
Personalwerk	36
Promerit	28, 40, 44
Towers Watson	30

Index: Alle Anbieter in alphabetischer Übersicht	50
---	----



Entwicklung der HR-Beratungsbranche

Dem zukunftsorientierten Personalmanagement geschuldet

Die Nachfrage nach Human Resources-Beratung ist 2010 deutlich gestiegen. Vom Wachstum getrieben suchen Arbeitgeber nach Unterstützung, um ihre personalwirtschaftlichen Strategien weiterzuentwickeln.

→ Mit angepassten Personalstrategien, gezielter Führungskräfteentwicklung sowie Talent Management reagieren Industrie, Wirtschaft und Verwaltung auf die aktuellen Anforderungen im Arbeitsmarkt. Dass Deutschland die Finanz- und Wirtschaftskrise schnell überwunden hat, zeigt sich auch an der Branchenkonjunktur der Berater.

Nach dem Krisenjahr 2009 mit dem Schwerpunkt auf Projekten zur schnellen Kostenoptimierung und zur effizienten Anpassung von Geschäftsmodellen folgte 2010 wieder eine Umkehr hin zu wachstumsspezifischen Aktivitäten. Während die deutsche Wirtschaft voriges Jahr um 3,6 Prozent zulegte, lag das Umsatzplus der Consultingbranche im gleichen Zeitraum bei 6,9 Prozent. Davon profitierten auch die HR-Beratungsgesellschaften. Nach einer Marktbefragung des Bundesverbandes Deutscher Unternehmensberater BDU, der das breite Spektrum der Dienstleistung Unternehmensberatung in vier Felder einteilt (Strategieberatung, Organisations- und Prozessberatung, IT-Beratung und HR-Beratung ohne Personalsuche), legte auch der Bereich HR-Consulting zu. Er verzeichnete 2010 einen Anteil am

Branchenumsatz von 10,6 Prozent und damit ein Umsatzvolumen von knapp zwei Milliarden Euro (2009: 1,85 Milliarden Euro). Die Prognose der HR-Beratungen im BDU: Mehr als jeder Dritte erwartet in 2011 ein Umsatzplus von über zehn Prozent.

Allrounder passé

Dabei erfolgen die Projektanfragen aus Unternehmen immer kurzfristiger. Dieser Trend zeigt sich in allen Beratungsfeldern, auch das Human Capital Management agiert in immer kürzeren Zeiträumen. Dabei sind die Anforderungen der Auftraggeber an die Consultants bedeutend gewachsen, sodass Beratungsunternehmen noch stärker in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investieren müssen.

Deutlich hat sich laut Untersuchung des BDU auch gezeigt, dass Berater mit Spezialisierung und Fokussierung den Markt bestimmen. Der Berater als Allrounder ist passé. BDU-Präsidiumsmitglied Herbert Mühlhoff: „Ein Allrounder ist für einen Personaler, der eine Linienfunktion inne hat, nicht der ideale Partner. Personalleiter suchen keinen Berater, der genau so viel Kompetenz in

der Breite besitzt wie er, sondern jemanden, der über mehr Erfahrung und Know-how bei Spezialthemen verfügt. Also einen Spezialisten und keinen Hausarzt.“

Ein weiterer Trend zeigt sich beim Thema Einkauf. Auch bei mittelständischen Unternehmen gewinnt eine zentrale Dienstleistungsbeschaffung an Bedeutung. Doch gerade im HR-Bereich kann dies auch zu Flops führen. Personalabteilungen stehen vor der Herausforderung, dass sie zwar die strategische Aufgabe der Skill-Entwicklung innehaben, jedoch bei der Auswahl und Beauftragung externer Berater sowie bei Outsourcing-Themen nur bedingt beteiligt sind. „Gleichzeitig fehlt gerade in großen Unternehmen oft die erforderliche Transparenz, welche Kompetenzen in welchen Bereichen zugekauft werden und wie der tatsächliche Kompetenz-Mix aussieht“, kritisiert Hartmut Lürßen, Partner des Marktforschungshauses Lünendonk. Seine Empfehlung lautet: „Wenn Personalbereich, Fachbereiche und Einkauf hier einen Schulterchluss erreichen, können die Unternehmen stark profitieren“.

Mehr als ein trendy Label

Die HR-Beratungsfelder auf Wachstumskurs (siehe Grafik) signalisieren, dass die Unternehmen wieder stärker an Zukunftsgestaltung interessiert sind. So ist im Vergleich zum Vorjahr die Beratungsleistung im Talent Management um rund sieben Prozent gestiegen. Zu ähnlichen Ergebnissen kommt das HR-Barometer von Capgemini Consulting. Danach ist Employer Branding in seiner Wichtigkeit deutlich abgerutscht. „Talent Management-Themen stehen weit oben auf der Prioritätenliste der Personalverantwortlichen. In der Prognose für 2012 nimmt die Bedeutung sogar noch zu. Die Aufgaben Talent Attraction, Recruiting, Development sowie Retention belegen drei der oberen fünf Plätze unter den HR-Top-Themen“, berichtet Stephan Wieneke, Leiter der People Practice bei Capgemini Consulting. Allerdings werde der Begriff des Talent Managements in der Praxis oftmals noch zu breit ver-

wendet. Ein Präzisieren der Maßnahmen im Unternehmen würde gut tun. „Es bedarf einer echten Differenzierung statt eines trendy Label-Wechsels für den Bereich Personalentwicklung.“ Talent Management bedeute nicht alleine die Durchführung von Trainings. Vielmehr gehe es um umfassende Konzepte zur Förderung der wirklichen Leistungsträger. Dies sollte beim Performance Management und somit bei der Identifizierung der Talente ansetzen. Darüber hinaus gehe es neben dem Mentoring vor allem um eine konsistente Planung der Karrierepfade und um eine Verknüpfung zur Nachfolgeplanung.

Auch Lünendonk hat Talent Management als Top-Thema identifiziert. Ein Grund: es fehlen geeignete Karrieremodelle. „Viele große Unternehmen stehen vor der Herausforderung, dass sie in den vergangenen Jahren nur wenigen Top-Talenten echte Karrierechancen anbieten konnten. Gleichzeitig nimmt das Durchschnittsalter mit jedem Jahr fast 1:1 zu. Mittelfristig leidet darunter die Arbeitgeberattraktivität“, so Hartmut Lürßen.

Vergütungsberatung etabliert sich weiter

Das Thema Vergütung verlangte in 2010 deutlich häufiger nach externem Sachverstand als zuvor. Insgesamt sind Unternehmen durch die gestiegenen regulatorischen Anforderungen dazu gezwungen, ihre Vergütungsstrukturen künftig deutlich stärker auf den langfristigen und nachhaltigen Erfolg des Unternehmens auszurichten – so verlangt es beispielsweise das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) und die jüngst in Kraft getretene Institutsvergütungsverordnung, die für Banken gilt. Daher überprüfen derzeit viele Unternehmen, nicht nur Finanzdienstleistungsunternehmen, ihre Entlohnungssysteme und stellen sie entsprechend um. Martin Emmerich, Leiter Rewards, Talent & Communication bei Towers Watson: „Arbeitgeber achten noch genauer auf eine optimale Gestaltung, die neben den Vergütungskomponenten auch weitere Aspekte umfasst, beispielsweise eine attraktive betriebliche Altersver-

Wachstum HR-Beratungsfelder 2010 zum Vorjahr

Gesamtumsatz: zwei Milliarden Euro

Human Resources Beratung	+ 7,8 %
HR-Strategie	+ 8,3 %
Vergütungsberatung Plus	+ 7,2 %
Management-Diagnostik und -Development	+ 8,4 %
Talent Management	+ 7,2 %

Quelle: BDU, Facts & Figures 2011

sorgung.“ Einer der Hauptgründe: Eine faire, wettbewerbsfähige Bezahlung zählt seit Jahren zu den wichtigsten Faktoren, um talentierte Mitarbeiter gewinnen und an das Unternehmen binden zu können. Der demografische Wandel verschärft die Relevanz des Themas und deshalb steigt der Beratungsbedarf.

Talente richtig positionieren

Dass der Bereich Management-Diagnostik und -Development, also Führungskräfteentwicklung, ein größeres Gewicht in Unternehmen bekommen hat, lässt sich auf drei Umstände zurückführen. Zum einen wollen Arbeitgeber eventuelle Fehlinvestitionen durch fahrlässige Einstellungen vermeiden und deshalb setzen sie in Bewerbungsverfahren diagnostische Tools ein.

Zum anderen werden mehr Anstrengungen darauf verwendet, einmal integrierte Mitarbeiter auch innerhalb des Unternehmens zu entwickeln, um Risiken und Kosten, die durch eine unnötige Fluktuation entstehen, zu minimieren. Herbert Mühlenhoff: „Drittens verändern Komplexität, Internationalität und andere Aspekte gravierend die wirtschaftlichen Bedingungen, unter denen Entscheidungen zu fällen sind. Deshalb wird in die Befähigung des Managements, Transferleistungen zu erbringen, massiv investiert.“

Viele Wirtschaftszweige haben sich in den vergangenen Jahren durch notwendige Restrukturierungen, Prozessoptimierungen und neue

Technologien für die Zukunft aufgestellt und mit diesen Veränderungen hat sich auch die Arbeitswelt verändert. Die Halbwertszeit des relevanten Wissens ist deutlich gesunken. Viele Tätigkeitsprofile haben sich verändert oder sind neu entstanden, sagt Thomas Barann, Leiter Personal der Gothaer. „Hinzu kommt, dass die demografische Entwicklung die Unternehmen zwingt, deutlich mehr Inhouse-Karrieren zu entwickeln, was die Führungskräfteentwicklung noch wichtiger macht. Nur gut entwickelte Leistungsträger sind in der Lage, in ihren Bereichen ein erfolgversprechendes Talent Management für Mitarbeiter, Spezialisten, Projektmanager und angehende Führungskräfte sicherzustellen.“ Deshalb engagiert sich die Gothaer verstärkt bei Start-up- und Management-Programmen sowie beim Demografie-Management.

Trends in 2011

Immer mehr Arbeitgeber greifen auf das Know-how von externen Beratern zurück. Die weiter steigende Nachfrage nach Beratungsleistungen wird in diesem Jahr, so der BDU, sehr stark aus den Branchen des Verarbeitenden Gewerbes kommen. Die Chemie- und Pharmabranche sowie der Fahrzeug- und Maschinenbau – in der Krise noch arg gebeutelt – werden dabei die treibenden Kräfte sein, ebenso wie die Bereiche Healthcare und Energie- und Wasserversorgung.

Christiane Siemann, freie Journalistin, Bad Tölz



Jürgen Dost

HR-Strategieberatung

Die Richtigen finden

Qualität in der Eignungsdiagnostik ist ein heiß diskutiertes Thema im Personalbereich. Personelle Fehlentscheidungen von der Fach- bis zur Top-Führungskraft können Unternehmen teuer zu stehen kommen. Die Energizer Group machte nun Nägel mit Köpfen, wie Personaldirektor Jürgen Dost erläutert.

→ Personalwirtschaft: HR stehen wichtige strategische Aufgaben ins Haus: Es wird immer schwieriger, Kandidaten zu finden. Zudem droht die Gefahr, Talente zu übersehen. Was tun Sie?

Jürgen Dost: Entscheidungen über die Besetzung einer Position sollten objektivierbar und weniger vom Bauchgefühl geleitet sein. Deshalb stellen wir hohe Ansprüche an unsere Auswahlverfahren. Wir wollen das diagnostische Vorgehen in allen europäischen Ländern auf hohem Niveau harmonisieren. Dabei unterstützt uns ein erfahrenes Beratungshaus.

→ Ohne externe Hilfe geht es nicht?

Alles aus eigenen Kräften zu stemmen, wäre zu viel verlangt. Als Organisationspsychologe kann man durchaus eigene diagnostische Instrumente entwickeln. Das dauert jedoch ewig und wäre letztlich doch nur zusammengeschustert.

→ Zu welchem Ergebnis hat die Zusammenarbeit mit dem Dienstleister geführt?

Herausgekommen ist ein mit den Beratern gemeinsam definiertes Toolkit. Es erleichtert die Rekrutierung und bringt uns neue Erkenntnisse. Auf Bewerber wirkt es professionell und macht Spaß in der Anwendung.

→ Was verbirgt sich hinter dem Werkzeugkasten?

Ein klar definiertes Schema von Anforderungsdimensionen, die sich auf relativ stabile persönliche Charakteristika wie analytische Intelligenz oder Leistungsmotivation beziehen. Thematisiert werden auch präferierte Arbeitsstile, soziale Fertigkeiten und Einstellungen sowie Führungseigenschaften

und Verhaltensweisen. Diesen eignungsdiagnostischen Dimensionen werden valide Messinstrumente zugeordnet: Das strukturierte Interview als Rückgrat des Verfahrens wird intelligent ergänzt um Fallstudien, Rollenspiele und Präsentationen, in denen das Verhalten der Bewerber durch geschulte Beobachter systematisch registriert wird.

→ Das ähnelt doch sehr dem klassischen Assessment Center?

Richtig. Dank seiner Flexibilität in der Anwendung ist das Toolkit aber anpassbar an verschiedene Situationen in den rekrutierenden Einheiten und somit pragmatischer und sparsamer als das Lehrbuch-AC.

→ Welchen Rat können Sie Personalern geben, die externe Beratungsleistung in Anspruch nehmen wollen?

Vertrauen spielt eine große Rolle. Ich neige beim Einkauf von HR-Beratungsleistungen dazu, mich an die großen, etablierten Firmen zu wenden. Sie haben genügend Referenzkunden, die wir vor der Auftragserteilung auf ihre Erfahrungen ansprechen können.

→ Make or buy: Wie würden Sie diese Frage aus HR-Sicht grundsätzlich beantworten?

Von Tools bis zu Gehaltsstudien können wir in unserem Konzernverbund auf sehr viel Know-how zurückgreifen, vor allem wenn den Dienstleistern ein guter Ruf vorausseilt. Als Organisationspsychologe hatte ich die eignungsdiagnostischen Ansätze, die unser Beratungspartner verfolgt, schon während des Studiums kennengelernt.



Alfred Lukasczyk

Personalmarketing/Employer Branding

HR und Marketing im Schulterschluss

Wer seine Arbeitgebermarke verbessern und dazu externe Unterstützung hinzuziehen möchte, ist mit einem kaum überschaubaren Beratungsmarkt konfrontiert. Alfred Lukasczyk, Head of Employer Branding bei Evonik in Essen, hat einige Tipps parat, worauf Personalentscheider achten sollten.

→ **Personalwirtschaft: Evonik ist Trikotsponsor des Fußballklubs Borussia Dortmund, der aktuellen Nummer eins der Bundesliga. Was bedeutet das für Ihre Arbeitgebermarke?**

Alfred Lukasczyk: Ein großes Glück für Evonik, damit konnte niemand rechnen. Die junge Dortmunder Mannschaft spielt einen frischen, unverbrauchten Fußball und ist damit sehr erfolgreich. Von ihren hohen Sympathiewerten profitieren wir enorm. Fußball erreicht die Menschen emotional und eine gute Employer Brand sollte es auch tun.

→ **Sie verfallen trotzdem nicht in Euphorie. Warum?**

Weil ich zwischen Unternehmens- und Arbeitgebermarke unterscheide. Und weil Sympathie ein toller Beginn einer Beziehung ist, aber auch ein Versprechen an die Menschen, die sich auf einen Arbeitgeber einlassen. Zufrieden sind wir erst, wenn Image und Erfahrungen von Mitarbeitern und Bewerbern in hohem Maße übereinstimmen.

→ **Wie positionieren Sie Evonik als Arbeitgeber?**

Als wir das Projekt 2007 starteten, lautete unser Ziel, Evonik als kreativen Konzern in der Wahrnehmung unserer Zielgruppen zu verankern. Das ist uns bisher gut gelungen: Die Bindungsbereitschaft steigt.

→ **Welchen Anteil haben daran externe Berater? Mit wem arbeiten Sie zusammen?**

Ich habe gute Erfahrungen mit Dienstleistern

gesammelt, die aus der Markenberatung kommen und für die HR bisher Neuland war.

→ **Das ist überraschend.**

Auf den ersten Blick durchaus. Aber ich bin überzeugt, dass Employer Branding besonders dann erfolgreich ist, wenn HR und Marketing stärker als bisher kooperieren. Es geht um Markenführung und Markenidentität, ohne die keine Arbeitgebermarke funktioniert. Zumindest ist das bei Evonik der Fall.

→ **Worauf sollte man bei der Auswahl von Beratungsangeboten achten?**

Ich beobachte, dass der Beratungsmarkt für Employer Branding immer heterogener wird und sich viele Anbieter auf das neue Thema stürzen. Ehe ich Berater hinzuziehe, muss ich wissen, welche Leistungen ich überhaupt benötige.

→ **Und dabei unterlaufen Personalern bereits Fehler?**

Unbestritten. Viele vertrauen leider auf ein Rundum-Angebot und werden davon erschlagen. Habe ich aber zuvor klar eingegrenzt, wozu ich Hilfe benötige, bin ich bei einem Spezialisten besser aufgehoben.

→ **Ist es schwierig, einen professionellen Partner für den gezielten Aufbau einer Arbeitgebermarke zu finden?**

Nein, überhaupt nicht. Employer Branding ist eine neue Disziplin, die Marketing und HR verknüpft und lebhaft zwischen Wissenschaft, Unternehmen und Beratern diskutiert wird.



Bettina Marcinkowski

Personalberatung/Executive Search

Offenheit und Authentizität mitbringen

Ohne Personalberater geht fast nichts mehr bei der Suche nach Fach- und Führungskräften. Warum sie Headhunter schätzt und worauf sie bei der Zusammenarbeit besonders achtet, erläutert Bettina Marcinkowski, Leiterin Recruiting und Personalmarketing bei Roche Diagnostics in Penzberg.

→ **Personalwirtschaft: Personalberater müssen nicht nur Kandidaten suchen. Sie repräsentieren auch ihre Auftraggeber im Markt. Wie stellen Sie sicher, dass der Headhunter dies professionell umsetzt?**

Bettina Marcinkowski: Zunächst möchte ich Personalberater, die mit uns ins Geschäft kommen wollen, persönlich kennenlernen. Wichtig sind mir Seriosität und fachliches Know-how. Ferner interessiert mich der Lebenslauf des Beraters: Ich frage, welche Positionen er schon besetzt hat. Daraus schließe ich, was er tut und wie er es tut.

→ **Wie gehen Sie mit Referenzen um?**

Ich finde es großartig, wenn Berater von sich aus Referenzen vorlegen. Natürlich erkundige ich mich bei der ein oder anderen Firma. Ich selbst bin noch nie um Rat gebeten worden. Dass andere Firmen davon so wenig Gebrauch machen, wundert mich.

→ **Ist es Ihnen wichtig, dass Personalberater Eignungsdiagnostik einsetzen?**

Ich lasse mir die Auswahlmethodik erklären. Wer auf Handlesen oder biografische Interpretationen Wert legt, kommt zumindest mit uns nicht ins Geschäft. Ich finde es ganz wichtig, wie man Kandidaten auswählt. Die Verfahren müssen mit unserer Philosophie und unseren Unternehmenswerten in Einklang stehen.

→ **Wie können Personalberater bei Roche punkten, auf welches Profil legen Sie besonderen Wert?**

Headhunter punkten, wenn sie Stallgeruch aus unserer Branche mitbringen und wichtige

Segmente bedienen. Wer jedoch behauptet, er könne alles abdecken, dem schenke ich weniger Vertrauen. Offenheit, Authentizität sind Pluspunkte. Gleich zugeben, dass man in bestimmten Bereichen wenig Expertise mitbringt, ist positiv.

→ **Wie wichtig ist der internationale Kontext?**

Der Berater sollte sich idealerweise sowohl in Deutschland als auch in Europa auskennen und international gut vernetzt sein. Ich brauche Berater, die mir helfen, im Ausland Kontakte zu knüpfen.

→ **In der Honorarfrage entscheiden sich Unternehmen oft für eine Kooperation auf Erfolgsbasis. Sie auch?**

Meist schlagen Berater, die ins Geschäft kommen wollen, von sich aus vor, die ersten Projekte erfolgsabhängig durchzuführen. Geht es um internationale Suchaufträge, komme ich an den Großen der Branche nicht vorbei. Ganz gleich, um welchen Suchauftrag es sich handelt: Wir finden immer einen Weg, beim Honorar Einvernehmen zu erzielen.

→ **Auch in schlechteren Zeiten?**

Ich finde es unseriös, Berater schlechter zu bezahlen, wenn es mal nicht so läuft. Habe ich mich für eine Kooperation entschieden, dann bleibt der Preis in guten wie in schlechten Zeiten gleich. So laufe ich nicht Gefahr, dass der beste Kandidat nicht uns, sondern der Konkurrenz angeboten wird. Für mich sind Berater wertvolle Geschäftspartner.



Reiner Prechtl

Arbeitsrechtliche Beratung

Den Spiegel vorhalten

Ohne rechtlichen Sachverstand ist modernes Personalmanagement undenkbar. Worauf es dabei ankommt und welche Argumente für eine langjährige Kooperation mit externen Beratern sprechen, erläutert Reiner Prechtl, HR-Direktor der Insight Technology Solutions in Ismaning.

→ **Personalwirtschaft: Sie arbeiten bereits seit über zehn Jahren mit ein und derselben Kanzlei zusammen. Für welche Themen ziehen Sie externe Beratung hinzu?**

Reiner Prechtl: Die Palette ist ziemlich breit. Im strategischen Personalmanagement berät mich Heise Kursawe Eversheds zum Beispiel bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen, Dienstanweisungen oder in Job-Titel-Projekten. Selbstverständlich nimmt die Kanzlei unsere Interessen als Arbeitgeber auch vor Gericht wahr.

→ **Ihr Unternehmen ist weltweit vertreten und beschäftigt etwa 4500 Mitarbeiter. Was bedeutet das für die Kooperation mit der Kanzlei?**

In jedem Land herrschen andere Rechtssysteme, da stoßen selbst versierte HR-Manager schnell an Grenzen. Dank der internationalen Vernetzung der Kanzlei kann ich in jedem Vertriebsgebiet auf kompetenten Ratschlag zurückgreifen.

→ **Nehmen wir einmal an, Sie haben ein Problem mit einem Mitarbeiter, dessen Leistungen stark nachlassen. Eins kommt zum anderen, Sie wollen arbeitsrechtliche Konsequenzen ziehen. Wie verhält sich der Berater?**

Was mich am meisten überzeugt, ist die neutrale Sicht der Lage. Die Kanzlei redet mir nicht nach dem Mund, sondern erteilt mir zunächst Rat und klärt mich objektiv über die arbeitsrechtliche Situation auf. Es kommt auch vor, dass die Fachleute mir sagen: Sie sind auf dem falschen Gleis!

→ **Das heißt, die Berater geben zunächst nur Tipps, was Sie am besten tun sollten?**

Mehr als das. Sie halten mir den Spiegel vor:

Überprüfen Sie Ihre Position! Diese konstruktiv-kritische Position meiner Ansprechpartner hilft mir weit mehr als die Schwarz-Weiß-Beratung, über die viele Kanzleien leider nicht hinausgehen.

→ **Was halten Sie von der Mediation? Viele Konflikte können einvernehmlich gelöst werden, ohne dass es zu langwierigen und teuren Verfahren kommt.**

Bisher haben wir noch keinen externen Mediator zu Rate gezogen. Gewiss liegt es auch daran, dass unser Berater mir stets empfiehlt, zunächst alle Möglichkeiten auszuschöpfen. Viel ist allein dadurch zu erreichen, dass man das Gespräch sucht und kritische Sachverhalte in entspannter Atmosphäre diskutiert.

→ **Was sind die Trümpfe der Kooperation mit dem arbeitsrechtlichen Berater, wie würden Sie die langjährige Zusammenarbeit einschätzen?**

Am vielleicht wichtigsten ist es, dass ich stets eine ehrliche Auskunft erhalte – auf den Punkt gebracht. Im Nachhinein kann ich sagen, dass wir noch nie rechtlich falsch beraten worden sind. Zusätzlich zur Beratung erfahre ich auch, wo mein Risiko liegt. Diese Leistung findet man selten im Beratungsmarkt. Alles in allem hat sich im Laufe der Jahre ein partnerschaftliches Verhältnis entwickelt.

→ **Und: Stehen die Berater jeden Montag um acht Uhr auf der Matte?**

Nein, einen Jour fixe haben wir nicht vereinbart. Dennoch pflegen wir wegen der Themenvielfalt unserer Kooperation einen intensiven Kontakt. Das Allermeiste lässt sich am Telefon klären.



Frank Maaß

Outplacement-Beratung

Absolute Vertrauenssache

Gehen Unternehmen und Mitarbeiter getrennte Wege, ist das kein Weltuntergang. Um berufliche Etappen abzuschließen und ihren Mitarbeitern neue zu eröffnen, engagieren Firmen Outplacement-Berater. Frank Maaß, Personalleiter der TÜV Süd AG in München, kennt sie gut.

→ Personalwirtschaft: Sie haben seit einigen Jahren mit Outplacement Erfahrung gesammelt. Wann kommt diese Beratungsleistung überhaupt ins Spiel?

Frank Maaß: Es gibt zuweilen Situationen, da passen Mitarbeiter und Unternehmen nicht mehr zusammen – aus verschiedenen Ursachen: Für den Arbeitnehmer ergeben sich neue Lebens- und Marktsituationen, für das Unternehmen sind oft allgemeine, konjunkturelle Veränderungen der Auslöser. Jeder Personalleiter möchte dieses Ungleichgewicht gerne lösen.

Und dabei favorisieren Sie nicht die harte Tour?

Sicherlich sind viele Dinge juristisch zu lösen, doch ist das nicht meine grundsätzliche Philosophie von professioneller HR. Ich möchte eine Lösung lieber im Konsens herbeiführen – und genau hier kann ein Outplacement-Berater helfen. Denn letztendlich kann man nicht alle Probleme mit Geld lösen. Besser sind gemeinsam herbeigeführte Lösungen im Interesse einer beruflichen Neuorientierung. Outplacement beinhaltet eine gewisse Garantie, dass Betroffene tatsächlich eine neue Herausforderung finden.

Was versprechen Sie sich von einem Berater, der mit Ihnen kooperiert?

Beratung ist immer Vertrauenssache. Notwendig ist, dass beide Seiten die Stärken und Schwächen des anderen kennen. Wie bei der Personalsuche oder in der Personalentwicklung ist es auch im Outplacement von Vorteil, wenn der Partner das nötige Gespür für die Menschen, die Organisation und die Unternehmenskultur mitbringt.

Das Angebot an Outplacement-Beratern ist ziemlich groß. Wie wählen Sie Kandidaten aus, und wie überzeugte letztlich der Berater, für den Sie sich entschieden haben?

Wir haben uns intensiv potenzielle Kandidaten angesehen und ausführliche Gespräche geführt. Mich interessieren dabei Vorgehensweise, Rahmenbedingungen und Referenztätigkeiten. Ich habe mich für denjenigen Berater entschieden, der fachlich und persönlich überzeugte. Erste gemeinsame Projekte zeigen schnell, ob die Entscheidung richtig war; notfalls muss man sie revidieren. Mich haben damals die Persönlichkeiten unseres Partners vBLP überzeugt – und die Erfolge, die er für Kandidaten und meinen einstigen Arbeitgeber erzielt hat.

Haben Sie auch negative Erfahrungen mit anderen Beratern gemacht?

Natürlich. Einige rufen regelmäßig an und wollen ihre Dienste anbieten; damit kann ich leben. Unangenehm sind hingegen Berater, die viel versprechen, aber keine Leistungen abrufen können. Wiederum andere kümmern sich nicht gut um potenzielle Kandidaten und können somit das Unternehmen sogar in ein schlechtes Licht rücken.

Personaler haben mit einer Vielzahl von Consultants zu tun. Gibt es etwas, was Outplacement von anderen HR-Beratern unterscheidet?

Ihr Auftreten, denn sie sind eher zurückhaltend und drängen sich – anders als manche Personalberater – nicht auf. Verständlich, denn Outplacement-Berater treten genau dann in Erscheinung, wenn es sich um eine Trennungssituation handelt. Hier ist man ohnehin um Vorsicht und besondere Diskretion bemüht.



Claudia Beckert

Betriebliche Altersversorgung

Hoher Zuspruch

Betriebliche Altersversorgung muss kein bürokratisches Monster sein, das wichtige Ressourcen in der Personalarbeit bindet und die Belegschaft verschreckt. Attraktiv konzipiert, kann sie sogar entscheidend zur Motivation beitragen, wie Claudia Beckert, Personalleiterin der Aerzener Maschinenfabrik, ausführlich darlegt.

→ **Personalwirtschaft: Mit der Betrieblichen Altersversorgung verknüpfen Sie Ihren Ruf als Arbeitgeber. Ist das nicht etwas zu hoch gegriffen?**

Claudia Beckert: Nein, überhaupt nicht. Intelligente Mitarbeiter erwarten heute von ihrem Arbeitgeber auch moderne Vergütungsmodelle. Unsere betriebseigene Aerzen-Rente bietet uns Argumente, die weit über das Übliche hinausgehen. Wir können mit ihr die Bindung und Motivation von Mitarbeitern stärken und präsentieren uns angesichts des Fach- und Führungskräfte mangels als attraktiver Arbeitgeber für die besten Köpfe.

→ **Ein Regelwerk zu entwickeln ist nicht einfach. Was gab den Anstoß und wo setzen Sie Akzente in der bAV?**

Wir wollten eine Lösung, die unsere personalpolitischen Ziele umfassend unterstützt und unsere bereits bestehenden Betriebsrenten, Zusatzvergütungen und Arbeitszeitmodelle integriert. Sie sollte möglichst einfach, transparent, tarifkonform und natürlich renditestark sein und ein Angebot für alle Alters- und Einkommensklassen bieten.

→ **Ihre Beteiligungsquote ist mit 70 Prozent sehr hoch. Worauf führen Sie das zurück?**

Der hohe Zuspruch der Mitarbeiter ergibt sich aus der Einfachheit und Flexibilität des bAV-Systems. Der Ertrag entsteht ausschließlich aus Laufzeit, Einzahlungsbetrag und Garantiezins, wobei sowohl einmalige als auch laufende Beträge sowie alle Entgeltbestandteile verwendet werden. Unser Partner Auxilion hat mit seiner Beratung die Belegschaft von den Vorteilen des Systems überzeugt.

→ **Viele Firmen entwickeln bAV-Lösungen gemeinsam mit Versicherungen, Sie nicht. Warum?**

Durch das Ausschalten externer Dritter bleiben die Vorsorgebeiträge in voller Höhe im Unternehmen. Für die Mitarbeiter bedeutet der Wegfall von Gebühren und Provisionen einen überdurchschnittlichen Ertrag. Das Unternehmen wiederum verfügt über ein Instrument, das sowohl die Personalpolitik unterstützt als auch die Innenfinanzierung und damit die Liquidität und Wettbewerbsfähigkeit stärkt.

→ **Was leistet der Beratungspartner, was über das Übliche hinausgeht?**

Das Beratungsunternehmen hat ein individuelles bAV-System erarbeitet und eingeführt, das dauerhaft betreut und verwaltet wird. Darüber hinaus konnten wir alle Belange rund um die Altersvorsorge abgeben und damit unseren gesamten HR-Bereich konsolidieren. Weitere Pluspunkte sind die Anpassung an gesetzliche Änderungen, regelmäßige Informationsveranstaltungen sowie elektronische Schnittstellen für die Lohnbuchhaltung als auch Controlling und Monitoring für den betriebswirtschaftlichen Erfolg.

Ihr Rat an andere Personalierer: Worauf sollte man bei der Beraterauswahl achten?

Wichtige Auswahlkriterien sind Referenzen und Gutachten. Die Kosten sollten kalkulierbar und erfolgsabhängig sein. Von großer Bedeutung ist zudem eine hohe Beratungskompetenz, die fachliche, rechtliche und technische Belange aus einer Hand abdeckt.

HR-Strategieberatung

	Anbieter/Hauptsitz	Kontakt
	Accenture Dienstleistungen GmbH Campus Kronberg 1 61476 Kronberg	0 61 73/94 99 accenture.direct.ela@accenture.com www.accenture.de
 Ihr Partner für Rekrutierung und Personalmarketing	advalueMEDIA GmbH Unter den Eichen 5 Haus F, Officio 1 65195 Wiesbaden	06 11/2 38 44 20 info.de@advaluemedia.com www.advaluemedia.de
	aktor interactive Pavillons de Sermenaz, Bât. C 2507, av. de l'Europe F-69140 Rillieux-la-Pape Ein ausführliches Porträt finden Sie auf Seite 34.	+33/4 37 60 25 40 corinna.litera@aktor.fr www.aktor-interactive.de
	Aon Hewitt GmbH Radlkoferstraße 2 81373 München	0 89/88 98 71 00 info.de@aonhewitt.com www.aonhewitt.de
	Baumgartner & Partner Kurze Mühren 13 20095 Hamburg	0 40/2 84 16 40 info@baumgartner.de www.baumgartner.de
	Booz & Company GmbH Lenbachplatz 3 80333 München	0 89/54 52 50 anna.hanning@booz.com www.booz.com
	Capgemini Deutschland GmbH Karolinen Karree/Karlstraße 12 80333 München Ein ausführliches Porträt finden Sie auf Seite 18.	0 89/94 00 17 20 stephan.wieneke@capgemini.com www.capgemini.de/consulting
 Der Talent Management Experte	DDI Deutschland GmbH Mollsfeld 3 40670 Meerbusch Ein ausführliches Porträt finden Sie auf Seite 20.	0 21 59/9 16 80 info.de@ddiworld.com www.ddiworld.de
	Deloitte & Touche GmbH Rosenheimer Platz 4 81669 München	0 89/29 03 60 kontakt@deloitte.de www.deloitte.com/de
	DIEMER Unternehmensberatung GmbH Kaiserstraße 57 60329 Frankfurt	0 69/2 42 69 00 info@diemer-ffm.de www.diemer-outplacement.de

	Anbieter/Hauptsitz	Kontakt
	execcon® Unternehmensberatung Kurzes Gelände 14 86156 Augsburg	08 21/2 08 27 89 info@execcon.de www.execcon.de, www.erikapro.de
	Hostettler, Kramarsch & Partner hkp GmbH Grüneburgweg 16-18 60322 Frankfurt Ein ausführliches Porträt finden Sie auf Seite 22.	0 69/17 53 63 30 info@hkp.com www.hkp.com
	Horváth AG Königstraße 5 70173 Stuttgart	07 11/66 91 90 info@horvath-partners.com www.horvath-partners.com
	IBM Deutschland GmbH IBM-Allee 1 71139 Ehningen Ein ausführliches Porträt finden Sie auf Seite 24.	08 00/2 25 54 26 halloibm@de.ibm.com www.ibm.com
	Kienbaum Management Consultants GmbH Hafenspitze/Speditionstraße 21 40221 Düsseldorf Ein ausführliches Porträt finden Sie auf Seite 26.	02 11/9 65 93 58 walter.jochmann@kienbaum.de www.kienbaum.de
	Mercuri Urval GmbH Management Consulting Unter den Eichen 5 Haus F, Officio 1 65195 Wiesbaden	06 11/2 38 40 wiesbaden.de@mercuriurval.com www.mercuriurval.de
	PERKURA GmbH Frankenstraße 150 a 90461 Nürnberg	09 11/2 74 48 90 info@perkura.de www.perkura.de
	Promerit Management Consulting AG Torhaus Westhafen Speicherstraße 57-59 60327 Frankfurt Ein ausführliches Porträt finden Sie auf Seite 28.	0 69/5 05 00 86 00 welcome@promerit.com www.promerit.com
	SMS CONSULTING Dr. Strombach Managementberatung & Dr. Schwabl Bernier Straße 81 60437 Frankfurt	info@sms-consulting.com www.sms-consulting.com
	Towers Watson Eschersheimer Landstraße 50 60322 Frankfurt Ein ausführliches Porträt finden Sie auf Seite 30.	0 69/1 50 55 25 marketing_germany@towerwatson.com www.towerwatson.de



Capgemini Consulting – People Practice

In der People Practice bei Capgemini Consulting konzentrieren wir unsere Expertise auf strategisches HR und Change Management. Das ist eine etablierte Kernkompetenz mit langer Tradition und Thought Leadership bei Capgemini Consulting.

Wir glauben nicht an standardisierte HR- oder Change Management-Ansätze – sogenannte „one size fits all“-Lösungen. Wir vertrauen vielmehr auf unsere umfangreiche praktische Erfahrung und die Erkenntnisse aus unseren Studien. Beides ist die Basis, auf der unser Team aus erfahrenen HR- und Change-Beratern gemeinsam mit unseren Kunden individualisierte und einzigartige Lösungen entwickelt.

Die People Practice fokussiert sich auf die aktuellen und künftigen Herausforderungen für Unternehmen und die HR-Funktion:

HR-Transformation – Umgestaltung des Personalbereiches zum echten Business Partner.

Die Definition eines stringenten HR Service Delivery-Modells steht als Zielbild am Anfang jeder HR-Transformation. Die organisatorische Trennung und Professionalisierung von drei Rollen hat sich bewährt:

- Kostenoptimierte und qualitätsgesicherte Bündelung von transaktionsorientierten HR-Dienstleistungen in einem HR Shared Service Center
- Übersetzung von Business-Problemen in HR-Lösungen durch HR Business Partner
- Effiziente und kompetente Bearbeitung von HR-Expertenthemen durch kleinformatige Centers of Expertise
- Das Fundament des Modells bilden moderne Intranet- und Self Service-Anwendungen.

Der neue Leistungsanspruch scheint inzwischen fest verankert, erfüllt wird er aber in der Realität nur selten, wie unsere HR Barometer-Studien belegen. Wir helfen Unternehmen, HR zum akzeptierten Business Partner zu machen.

HR 2020 – die HR-Themen der Zukunft

Uns interessiert die Zukunft der HR-Welt. In einer umfassenden Analyse von aktueller Literatur und unserer Praxiserfahrung haben wir die elf Themen identifiziert, die die HR-Arbeit der nächsten Jahre entscheidend prägen werden:

- Demografie Management
- Talent Management
- HR Business Partnering
- Work Life Balance
- Change Management
- Leadership Effectiveness
- Prozessoptimierung
- Strategic Workforce Management
- Internationalisierung
- Adaptive HR-Organisation
- HR-Strategie

Nicht alle Themen sind für jedes Unternehmen gleichermaßen wichtig. Fünf Filter helfen bei der Auswahl: Strategie, Relevanz in der speziellen Unternehmenssituation, Kosten-Nutzen-Abwägungen, (tarif-)rechtliche Möglichkeiten sowie normative und kulturelle Fragen.

Wir unterstützen HR-Bereiche bei der Entwicklung und Umsetzung eines langfristigen, unternehmensindividuellen HR-Kanons.

HR und Change Management bei Business Transformationen – People Themen als entscheidender Faktor einer erfolgreichen Business Transformation.

Firmenzusammenschlüsse, Restrukturierungsprogramme, Strategiewechsel und Reorganisationen gehören für die meisten Unternehmen zur Tagesordnung. Die nachhaltige Wirkung einer erfolgreichen Business Transformation basiert neben einer durchdachten Transformations-Architektur vor allem auf der Einbindung, Motivation und Ausrichtung aller Beteiligten beim Erleben und Gestalten der Veränderung. Entsprechende

HR und Change Management-Maßnahmen sind entscheidend, um Barrieren für den Unternehmenserfolg abzubauen.

Aus unserer umfangreichen Beratungspraxis sind wir mit den relevanten Fragestellungen gut vertraut, beispielsweise:

- Dramaturgie und Architektur der Transformation
- Organisationsdesign
- Workforce Analyse und Planung
- Anpassung des Personalbestands
- Retention von Schlüsselmitarbeitern
- Führungskräftecoaching und -entwicklung
- Qualifizierungsprogramme
- Kommunikations- und Mobilisierungsmaßnahmen

Capgemini Consulting ist die globale Strategie- und Transformationsberatung der Capgemini Gruppe. Über 3600 Consultants beraten und unterstützen Organisationen bei ihrer Weiterentwicklung auf dem Weg zur zukunftsorientierten Veränderung. Die beginnt bei der Entwicklung innovativer Strategien bis hin zu erlebbaren Veränderung bei der Umsetzung. Dabei stehen Nachhaltigkeit und Langfristigkeit des Erfolges im Vordergrund.

Profil

Firmengründung

1967

Mitarbeiter weltweit

Rund 110 000

Standorte weltweit

ca. 300

Beratungs-Schwerpunkte HR

HR-Strategie, Change Management, Organisationsdesign, Workforce Analyse und Planung

Referenzen

Auf Anfrage



Talent Management – flexible Lösungen für Ihren Erfolg

Effektive Personalauswahl, sorgfältiges Assessment und die gezielte Entwicklung von Führungskräften sind die entscheidenden Faktoren, wenn Unternehmen erfolgreich sein wollen. Ganz gleich ob sie international oder auf dem Heimatmarkt aktiv sind: Es kommt heute darauf an, die HR-Strategie flexibel an die Herausforderungen des Marktes anzupassen und die erforderlichen Fähigkeiten der Mitarbeiter zu identifizieren und zu fördern, die zum Erfolg führen – nur so erreichen Unternehmen den entscheidenden Wettbewerbsvorteil.

Talente erfolgreich identifizieren, auswählen und fördern

Development Dimensions International (DDI) unterstützt seit über 40 Jahren führende Unternehmen aus allen Branchen weltweit bei der Identifizierung, Auswahl und Entwicklung talentierter Mitarbeiter. Durch die flexible Kombination aus effektiven Assessmentlösungen und Programmen zur Führungskräfteentwicklung auf allen Ebenen erzielt die Talent-Management-Beratung herausragende Resultate. So hat DDI beispielsweise spezielle Entwicklungsmaßnahmen für die untere und mittlere Managementebene konzipiert.

DDI verfügt über ausgewiesene Expertise in den folgenden fünf Bereichen:

- **Auswahl und Assessment:** Unterstützung bei Design und Implementierung von Personalauswahl- und Assessmentsystemen. Die Lösungen werden individuell auf die Bedürfnisse des Unternehmens zugeschnitten und das erforderliche Know-how allen an Personalentscheidungen Beteiligten vermittelt.
- **Führungskräfteentwicklung:** Förderung der Entwicklung qualifizierter und hoch motivierter Führungskräfte, die hervorragende Ergebnisse erzielen und ihre Teams zur Höchstleistung inspirieren. Der ganzheitliche Ansatz umfasst eine individuelle Analyse des Entwicklungsbedarfs, darauf abgestimmte Maßnahmen und die Kontrolle der Ergebnisse für eine optimale Performance.
- **Nachfolgemanagement:** Aufbau eines erfolgreichen Nachfolgemanagements und Rekrutierung leitender Führungskräfte aus den eigenen Reihen. Das geschieht durch eine präzise Potenzialanalyse und Auswahl der einzelnen Führungskräfte sowie die individuelle, zielgerichtete Vorbereitung auf künftige Anforderungen.
- **Performance Management:** Entwicklung und Implementierung individueller Zielvereinbarungs-

und Beurteilungssysteme als Grundlage für konsequentes Performance Management.

- **Kompetenzmanagement:** Effektive Nutzung des vorhandenen Mitarbeiterpotenzials durch exakte Identifizierung und Entwicklung der Kompetenzen für eine nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit.

Die Leistungen von DDI zeichnen sich durch das flexible Zusammenspiel verschiedener Komponenten aus: Die Kombination von Diagnostik- und Entwicklungslösungen sind nur ein Beispiel dafür, wie die gezielte Förderung von Talenten gewährleistet und erfolgreiche Performance sowie langfristige Ergebnisse im Sinne des Unternehmens und des Mitarbeiters realisiert werden.

Talent Management-Strategie und Unternehmensstrategie verbinden

DDI setzt auf einen ganzheitlichen, praxisorientierten Beratungsansatz, der die Talent Management-Strategie mit der Unternehmensstrategie verbindet. Das Konzept bringt die Strategien, Prozesse und Maßnahmen zusammen, die erforderlich sind, um die Entwicklung der Talente einer Organisation systematisch und effizient zu steuern. Dazu definiert DDI Anforderungsprofile, die an die Unternehmensstrategie geknüpft sind und identifiziert so den strategisch relevanten Entwicklungsbedarf der Potenzialträger. Alle Maßnahmen sind dadurch exakt auf die Anforderungen des Unternehmens zugeschnitten und werden zum Bestandteil von Geschäftsalltag und Unternehmenskultur.

Global denken, lokal handeln

Internationalen Unternehmen bietet DDI globale Ressourcen: „Think global, act local“ lautet das Credo der Mitarbeiter in 42 Büros in 26 Ländern. Lokale Berater, die mit den kulturellen und wirtschaftlichen Gegebenheiten des Landes bestens vertraut

sind, betreuen die Kunden. Die deutsche Niederlassung wurde 1996 gegründet und verfügt über ein hoch qualifiziertes Team aus Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologen sowie kaufmännischen Mitarbeitern. DDI führt Beratungs- und Trainingsmaßnahmen in Deutsch, Englisch und vielen anderen Sprachen durch. Das schätzen vor allem global agierende Kunden bei länderübergreifenden Projekten.

Unternehmen profitieren von einem ganzheitlichen Talent Management – das zeigt die DDI-Studie „Global Leadership Forecast“ (die alle zwei Jahre durchgeführt wird): Wer Mitarbeiter und Führungskräfte systematisch auswählt und entwickelt, erzielt höhere Kapitalrenditen und Gewinne als die Mitbewerber. Das macht Talent Management zur strategischen Aufgabe von Unternehmen und zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil.

Profil

Firmengründung

1970 in den USA, 1996 in Deutschland

Anzahl Mitarbeiter in Deutschland

Über 50 Consultants (mehr als 1000 Mitarbeiter weltweit in 42 Büros in 26 Ländern)

Standorte in Deutschland

Meerbusch

Beratungs-Schwerpunkte im Bereich HR

Auswahl und Assessment, Führungskräfteentwicklung, Nachfolgemanagement, Performance Management, Kompetenzmanagement

Referenzen

Allianz, Daimler, Deutsche Börse, Deutsche Telekom, Evonik, General Motors, Henkel, Merck, Metro, Philips, SAP, TUI

USP

Einzigartige **Kombination** aus Diagnostik-, Auswahl-, Assessment- und Führungskräfteentwicklungslösungen (u.a. „A day in a life“-Simulation).

Herausragende **Anwendbarkeit und Relevanz** der Maßnahmen.



Performance, Passion, Partnership

Hostettler, Kramarsch & Partner (hkp///) ist eine unabhängige partnergeführte Unternehmensberatung, die sich der „Verheiratung“ von HR und Finanzen verschrieben hat. Unser Beratungsansatz integriert die Anforderungen finanz- und personalpolitischer Strategien und Steuerungskonzepte. Unsere Mitarbeiter sind anerkannte Fachexperten, die von Verwaltungs- und Aufsichtsräten, Vorständen und Geschäftsleitungen sowie Top-Managern und Spezialisten als kompetente Ansprechpartner geschätzt werden.

Performance Management – mit uns wird es konkret!

Performance Management bildet das Dach des hkp/// Beratungsportfolios. Wir verstehen darunter die Umsetzung von Strategien in wert(e)-orientierte Unternehmenssteuerung. Dies verlangt zwingend die Verknüpfung von Performance Management auf der Unternehmens- mit dem auf der Mitarbeiterebene. Das Ergebnis ist eine strategie- und werteabgeleitete Verhaltens- und Leistungssteuerung für Ihr Unternehmen.

Executive Compensation

hkp/// berät Sie in allen Fragen der Vergütung und des Performance Management für Führungs-

kräfte – von der Definition und Implementierung strategiegeleiteter Vergütungsstrategien und -systeme über die Definition von Führungsebenen und der zugehörigen Governance bis hin zur Gestaltung, Kalibrierung und Implementierung variabler Vergütungen inklusive der Umsetzung in rechtlichen Fragen.

Talent Management

hkp/// berät Sie zu allen Aspekten des Talent Management sowie der Führungskräfteentwicklung. Dies betrifft unter anderem die Entwicklung und Implementierung beziehungsweise Optimierung von Unternehmenswerten und Verknüpfung der Werte mit HR-Programmen, Nachfolgeplanung, Karrierepfaden und Entwicklungsmaßnahmen bis hin zum Talent Management Controlling.

Risk Management

hkp/// offeriert ein komplettes Set an Risk-Management-Beratung. Zusammen mit unserer Expertise im HR- und Finanz-Management beraten wir zu Fragen der Risk Governance, konzipieren risikoadjustierte Vergütungen und bringen so die Performance von Unternehmen und Mitarbeitern unter Berücksichtigung der Risikopolitik in Einklang.

Finanz-Management

hkp/// entwickelt für Sie nachhaltige Finanz-Management-Lösungen. Wir unterstützen unter anderem bei der Beurteilung der strategischen Finanzplanung, der Ermittlung finanzieller Leistungs- und Zielgrößen, bei der Kapital- und Liquiditätsplanung sowie bei der Wertschöpfungsanalyse von Geschäfts- und Investitionsplänen. Zum Leistungsspektrum zählen ebenso Unternehmensbewertungen sowie die Beratung bei Börsengängen oder M&A-Transaktionen.

Banking Services

hkp/// berät Sie unter anderem zur Ausgestaltung von Vergütungssystemen für Kontroll- und Exekutivorgane, Risk Taker sowie Fach- und Führungskräfte unter Berücksichtigung der Unternehmensstrategie, des relevanten Risikos und der rechtlichen Anforderungen. Weitere Themen sind die Auswahl strategiekonformer finanzieller und nichtfinanzieller Steuerungsgrößen sowie risikospezifischer Verhaltenskriterien, die Definition und Auswahl der Risk Taker sowie die Beurteilung der Auswirkungen regulatorischer Vorschriften auf die Risikosteuerung sowie Kapital- und Liquiditätsausstattung.

Board Services

hkp/// unterstützt Aufsichts- und Verwaltungsräte in puncto Finanz- und Risiko-Management sowie Top-Management-Vergütung. Zum Leistungsspektrum zählen Angemessenheitsgutachten und die fortlaufende Prüfung der Vergütun-

gen von Geschäftsleitungen und Verwaltungsbeziehungswise Aufsichtsräten, die Erstellung von Vergütungsberichten sowie die Ausgestaltung variabler Vergütungen für Executives und Aufsichtsorgane. Ebenso eingeschlossen sind die Gestaltung von Altersversorgungssystemen und Nebenleistungen, die Umsetzung von Vergütung in Vertragstexte et cetera.

Profil

Firmengründung

2011, Vorgängergesellschaften seit 2002

Mitarbeiter

ca. 35

Standorte

Frankfurt am Main, Zürich

Beratungsschwerpunkte

Performance Management, Executive Compensation, Finanz- und Risiko-Management, Talent Management, Board Services, Banking Services

USP

Basierend auf einer einzigartigen Expertise im Finanz-, Risiko-, Vergütungs- und Talent-Management sowie zu regulatorischen und gesetzlichen Anforderungen entwickeln und implementieren wir mit hoher Leidenschaft kundenspezifische Lösungen, deren Nachhaltigkeit und Unabhängigkeit durch das hkp/// Partnerschaftsmodell und unser Wertefundament aus Passion, Performance, Partnership gewährleistet ist.



IBM

Human Resources Beratung

IBM ist ein weltweit führender, innovativer Technologiekonzern. Global integriert entwickeln wir innovative Lösungen für die Herausforderungen von Unternehmen und Institutionen aller Branchen und Größen. Der Unternehmensbereich IBM Global Business Services (GBS) ist gleichzeitig eines der weltweit größten Management- und IT-Beratungshäuser. Mit Experten in über 170 Ländern bietet IBM Beratungs-, Umsetzungs- und Finanzierungskompetenz aus einer Hand.

IBM GBS Beratungsschwerpunkte

Mit den Beratungsfeldern Strategy & Change, Supply Chain Management, Customer Relationship Management, Financial Management, Business Analytics and Optimization und insbesondere Human Capital Management deckt IBM Global Business Services die ganze Wertschöpfungskette von Unternehmen und Organisationen ab. Darüberhinaus bietet IBM die entsprechenden IT-Services wie Integration und Management von Applikationen einschließlich Outsourcing.

Human Resources

Die Mitarbeiter gehören heute mehr denn je zum wertvollsten Kapital eines Unternehmens. Ihre

Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen spielen angesichts stetig wachsender Anforderungen an die Belegschaften eine zentrale Rolle für den Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Dennoch schöpfen viele Betriebe das Potenzial ihrer Mitarbeiter nicht voll aus. IBM Global Business Services unterstützt Personalverantwortliche, genau dies zu tun und ihre Belegschaften fit für den Wandel zu machen sowie Personaleinsatz und Kosten zu optimieren.

HR Beratungsfelder:

- *HR Strategy & Transformation:*

Die konsequente Ausrichtung der Personalarbeit auf strategische Geschäftsziele muss durch geeignete Personalauswahl-, -entwicklungs- und -bindungsstrategien sichergestellt werden. Hierfür können Shared Service Center-Strukturen ebenso passend sein wie eine Weiterentwicklung und Automation von HR-Prozessen. Bei komplexen HR-Transformationen stellen wir sicher, dass Aufbauorganisation, Prozesse und IT optimal zusammenwirken.

- *Workforce & Talent Solutions:*

Die zielgerichtete Förderung, Entwicklung und



IBM Deutschland GmbH
IBM-Allee 1
71139 Ehningen
Telefon: 08 00/2 25 54 26
alexander.broj@de.ibm.com
www.ibm.com/services/de/gbs/consulting/

Bindung der Leistungsträger ist mehr denn je ein wichtiger Wettbewerbsfaktor. IBM unterstützt mit maßgeschneiderten Workforce & Talent Solutions. Auf Basis von mittel- und langfristigen Personalbedarfs- und Potenzialanalysen wird effektive Personalplanung erreicht.

● **Learning Solutions:**

Sinnvolle, individuell angepasste Aus- und Weiterbildungsprozesse unterstützen bei der Erreichung der Geschäftsziele, motivieren und binden Mitarbeiter. Mit Hilfe konsistenter Prozesse und Systeme werden Aufbau- und Ablauforganisation des Lernens verbessert und Weiterbildungskosten reduziert.

● **Knowledge & Collaboration:**

Effiziente Kommunikation und Zusammenarbeit sowie Wissensmanagement sind bei zunehmender Informationsflut und Globalisierung die Voraussetzung für erfolgreiche Unternehmen – und nicht zuletzt ein Werbefaktor für neue Mitarbeiter. Wir bieten Informationsaustausch sowie Social Media-Umsetzung für eine länder-, kultur- und unternehmensübergreifende Zusammenarbeit.

Studien zu den Top-Trends

Um den Trends auf der Spur zu bleiben, führt IBM in regelmäßigen Abständen Studien zu aktuellen HR-Fragestellungen durch. In der aktuellen Umfrage wurde aus rund 700 Befragungen analysiert, wie sich die Herausforderungen für Personalentscheider in einer zunehmend grenzenlosen Arbeitswelt darstellen und wie sie überwunden werden können. Die Studie belegt einen Wandel von Personalinvestitionen, die bisher verstärkt in Schwellenländern stattfanden, zuneh-

mend in reife Märkte, wo sich wachsende Unternehmen beispielsweise aus China und Indien platzieren wollen. Die komplette Studie können Sie nachlesen unter ibm.com/services/de/ceo/chrostudy2010.

Ihr Vorteil:

Die professionelle Beratung von IBM Global Business Services unterstützt ihre Kunden dabei, finanzielle und personelle Freiräume zu gewinnen, um sich den strategisch wichtigen Personalaufgaben zu widmen. IBM bietet neben langjähriger Erfahrung eine Vielzahl bewährter Methoden und Instrumente bei der Konzeption und Entwicklung maßgeschneiderter, innovativer HR-Lösungen. Viele erfolgreiche Kundenprojekte sprechen für unsere Kompetenz. Beispiele von Kunden aus unterschiedlichen Branchen und unterschiedlicher Größe sind: Hansgrohe, BASF, BMW, Land Brandenburg – Ministerium für Jugend, Sport und Bildung, Deutsche Apotheker- und Ärztekbank. Wenn Sie an Details zu Kundenreferenzen interessiert sind, sprechen Sie uns an.

Profil

Firmengründung

1910 Berlin

Mitarbeiter weltweit (2010)

426 751

Beratungsschwerpunkte HR

- HR Strategy & Transformation
- Workforce & Talent Solutions
- Learning Solutions
- Knowledge & Collaboration



Kienbaum Management Consultants Integrierte Transformationsberatung aus einer Hand

Kienbaum ist heute mit den Beratungsfeldern Executive Search, Human Resource Management, Management Consulting und Communication in allen wichtigen Wirtschaftszentren Deutschlands und Europas präsent. Unser integrierter Transformationsansatz macht uns einzigartig in der Konzeption und Umsetzung komplexer Strategie- und Veränderungsprozesse. In Deutschland sind wir Marktführer in der Personalberatung und bei der Personalentwicklung inklusive der Vergütungsberatung und gehören zu den führenden Managementberatungen.

Kienbaum Management Consultants

Der Bereich Kienbaum Management Consultants verknüpft professionelle Managementberatung mit ausgewiesener Human Resource-Expertise. Kienbaum Management Consultants verfügen über tiefes Erfahrungswissen in den Branchen Automotive, Chemie/Pharma, Energie/Versorgung, Financial Services/Real Estate, Gesundheitswesen, Industrie/Maschinen- und Anlagenbau, Konsumgüter, Handel, Öffentlicher Sektor, Telekommunikation/IT, Oil & Gas sowie Transport/Verkehr/Logistik.

Human Resource Management

Durch unser Portfolio an Beratungsleistungen bieten wir einen ganzheitlichen Lösungsansatz für alle Fragen entlang der kompletten HR-Wertschöpfungskette. Basierend auf strategischer Personalentwicklung und strategischem Kompetenzmanagement richten wir HR-Systeme und -Prozesse auf die Strategie eines Unternehmens aus und begleiten auf diese Weise die Sicherung von Innovations- sowie Wettbewerbsfähigkeit.

Durch die Folgen des demographischen Wandels und den damit einhergehenden Mangel an Fachkräften ist es wichtig, Mitarbeiter und Führungskräfte von Beginn an entlang der strategischen Anforderungen eines Unternehmens zu rekrutieren, zu binden und gezielt in der Karriereplanung zu fördern. Kienbaum bietet dafür ein an den Unternehmenszielen ausgerichtetes Talent Management an. Wir unterstützen Unternehmen mit spezifisch angepassten Instrumenten und Prozessen, sei es im Succession Management oder bei der Entwicklung und Umsetzung von Kompetenzmodellen sowie Leitbildern. Um zu garantieren, dass die strategisch wichtigen Positionen durch die leis-

tungsfähigsten Mitarbeiter besetzt werden, greift Kienbaum auf eine branchenbreite und langjährige Erfahrung in der Durchführung von Top Management Audits und Einzel- wie Gruppen-Assessments zurück.

Kienbaum verfügt zudem über ausgewiesene Expertise in allen Feldern des Change Managements. Durch die Kombination aus HRM-Expertise und vertiefter Branchenkenntnis entwickeln wir Strategien, die den langfristigen Unternehmenserfolg sicherstellen. Gleichzeitig befähigen wir die Gesamtorganisation zur erfolgreichen Implementierung der Unternehmensstrategie und erhöhen ihre Lern- und Veränderungsfähigkeit für die Zukunft.

Compensation & Benefits

Die Kienbaum-Vergütungsberatung unterstützt Unternehmen in allen Fragen einer zeitgemäßen und an der Personalstrategie ausgerichteten Vergütungspolitik. Unsere Experten verfügen über langjähriges Know-how in allen Branchen und Zielgruppen.

Grundlage für unsere Beratung bilden regelmäßig und auf neutraler Basis durchgeführte Vergütungsanalysen. Auf diese Weise erhebt und analysiert Kienbaum jährlich die Vergütungsdaten von mehr als 9000 europäischen Unternehmen. Das Datenmaterial wird laufend durch unsere Arbeit in der Vergütungsberatung ergänzt und aktualisiert.

In unserer inhaltlichen und konzeptionellen Beratungsarbeit unterstützen wir Unternehmen zu den Themen:

- Vorstandsvergütung
- Aufsichtsratsvergütung
- Top-Executive-Vergütung
- Gesamtvergütungsstrategien
- Benchmarking
- Grading
- Performance Management

- Vertriebssteuerung
- Personalkostenmanagement

Die Entwicklung einer Gesamtvergütungsstrategie schafft eine gemeinsame Kultur. Sie bietet unternehmensweit gemeinsame Regeln und Richtlinien, treibt die Umsetzung der Geschäftsstrategie voran und fördert Leistungs- und Ergebnisorientierung. Ein oft nur wenig beachteter Bestandteil der Vergütungsstrategie sind Zusatz- und Nebenleistungen, die für die Arbeitgeberattraktivität und die Mitarbeiterbindung eine erhebliche Bedeutung haben. Hierzu gehört insbesondere die betriebliche Altersversorgung.

Hier beraten wir Unternehmen als unabhängige Experten zu den Themen:

- Versorgungssysteme und -Benchmarks
- Auswahl externer Versorgungs- und Dienstleistungsanbieter
- Bilanzwirksame Auslagerung von Pensionsverpflichtungen
- Wertkontenmodelle

Mehr über Leistungen in der Vergütungsberatung erfahren Sie auf unserem Vergütungsportal: www.kienbaum-verguetungsportal.de.

Profil

Firmengründung

1945

Mitarbeiter

650

Standorte

national: Berlin, Dresden, Düsseldorf, Frankfurt, Freiburg, Gummersbach, Hamburg, Hannover, Karlsruhe, Köln, München, Rostock und Stuttgart

international: 20 Standorte weltweit

Verbände

BDU

USP

Integrierte Transformationsberatung



Promerit Management Consulting

Die Promerit Management Consulting AG unterstützt Unternehmen, ihre Schlüsselpositionen dauerhaft mit Spitzenkräften zu besetzen.

Als erste Beratungsorganisation in Europa hat sich Promerit auf Talent Management spezialisiert. Mehr als 70 Experten unterstützen internationale Organisationen in allen Aspekten der Personalplanung, -gewinnung und -entwicklung.

Der Geschäftsbereich Management Consulting entwickelt Strategien und Konzepte für das HR Management – immer mit dem Ziel, die Arbeitgeberattraktivität von Unternehmen zu verbessern. Unterstützt werden Großunternehmen und Hidden Champions bei folgenden Themen:

HR Strategie

Durch demografische Entwicklung und Fachkräftemangel verlagert sich der Auftrag des HR-Managements von Kostensenkung zur Unterstützung der Unternehmensstrategie. Personalführung wird gekoppelt mit der geschäftlichen Zielsetzung. Auf der Leitungsebene werden Fragestellungen zu den Personalstrukturen adressiert, zum Beispiel Diversity oder Risiko-Absicherung über Nachfolgemangement. Im Fokus stehen Zielgruppen, die für den Geschäftserfolg unab-

dingbar sind. Promerit hilft, Zielgruppen und Bedarfe zu identifizieren und die HR-Strategie zu entwickeln, die die Gewinnung und Bindung dieser Talente sicherstellt.

Strategische Personalplanung und HR-Controlling

HR-Management bedingt die Steuerung der HR-Organisation und der Personalinstrumente. Dazu ist ein abgestimmtes Planungs- und Controlling-Instrumentarium erforderlich.

Promerit unterstützt Organisationen, eine strategische Personalplanung zu entwickeln und in die Unternehmensplanungsprozesse zu integrieren – ergänzt durch die Definition eines praxistauglichen Kennzahlen-Rahmens.

Employer Branding

Mit Verständnis für Präferenzen unterschiedlicher Zielgruppen und Besonderheiten von Unternehmen bietet Promerit Employer Branding, das tatsächlich differenziert. Dabei werden die Vorteile des Kunden herausgearbeitet: die Qualitäten als Arbeitgeber, Alleinstellungsmerkmale, eine trennscharfe Arbeitgeberpositionierung (Employer Value Proposition) – bei Bedarf in einem hochwertigen Kreativkonzept umgesetzt.

Indem Promerit die Arbeitgeberqualität mit Personalberatungs- und Kommunikationsexperten analysiert, können die Stärken des Unternehmens aus Sicht der relevanten Zielgruppen in den Mittelpunkt gestellt werden. Die Ergebnisse wirken direkt beim Kandidaten: authentisch, relevant und differenzierend.

Employer Value Management

Der Fachkräftemangel verschiebt die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt. Eine Reaktion auf diese Entwicklung sind oft verstärkte Employer Branding-Aktivitäten. Für viele Organisationen wird Kommunikation alleine in Zukunft nicht ausreichen, weil sie im zunehmenden Wettbewerb nicht genug Substanz haben, die Talente in kritischen Zielgruppen überzeugt.

Die Lösung ist eine systematische Verbesserung der Arbeitgebersubstanz, bei der das „Produkt Arbeitsplatz“ gestaltet wird. Wo sind Investitionen in Arbeitsplatzgestaltung, Work Life Balance oder Gesundheitsmanagement am wirksamsten? Employer Value Management beantwortet dies und bringt Unternehmen im Arbeitsmarktwettbewerb auf die ersten Plätze.

Talent Management

Bei der Entwicklung von Talent Management-Konzepten lässt sich Promerit von zwei Grundgedanken leiten: Zielgruppenfokus und Integration der Personalinstrumente. Viele Kunden verfügen über gute Personalinstrumente, denen jedoch die Ausrichtung und die Anbindung an angrenzende HR-Prozesse fehlen.

Promerit unterstützt Organisationen, ein Zielbild der zukünftigen HR-Kernprozesse zu entwickeln. Dabei werden zentrale Fragen beantwortet, zum Beispiel die Bedeutung des internen Arbeitsmarktes oder die Ausprägung von Talent Pools.

Strategische Avantgarde mit Umsetzungsperspektive

Die Entwicklung der HR-Organisation und -Strategie sowie die Gestaltung der Arbeitgebermarke sind Kernkompetenzen der Promerit Management Consulting AG – Voraussetzung für moderne Instrumente, die in Prozessen und Informationssystemen zielgerichtet umgesetzt werden können. In der Anwendung des Instrumentariums helfen die beiden anderen Geschäftsbereiche von Promerit – die Promerit HR + IT Consulting AG mit Prozess- und IT Know-how und die Promerit Personalberatung AG mit Zielgruppen-Expertise und Methodik in Ansprache und Diagnostik.

Die Kombination aus strategischer Avantgarde und Praxisnähe wird honoriert: 2010 hat die „Wirtschaftswoche“ die Promerit Gruppe als beste Unternehmensberatung in der Kategorie Personalmanagement mit dem Best of Consulting Award ausgezeichnet.

Profil

Jahr der Firmengründung

1999

Anzahl der Mitarbeiter in Deutschland

70 (Promerit-Gruppe)

Standorte in Deutschland

Frankfurt und München

Beratungs-Schwerpunkte im Bereich HR

HR Strategie, Workforce Planning, Employer Branding, Employer Value Management, Talent Management

Referenzen

z.B. Carl Zeiss, Beiersdorf, Audi, Diehl, AOK, Puma, Dekabank, Bosch, Repower

USP

Spitzenposition am Arbeitsmarkt durch Arbeitgeberattraktivität und integriertes Talent Management.



Klarheit durch Weitsicht!

Als eines der weltweit führenden Beratungsunternehmen unterstützt Towers Watson Unternehmen in der Optimierung ihrer Performance durch effektive Lösungen im Personal-, Finanz- und Risikomanagement. Die circa 14 000 Mitarbeiter weltweit beraten zu allen Aspekten der betrieblichen Altersversorgung, des Talent- und Vergütungsmanagements sowie des Risiko- und Kapitalmanagements.

Beratung im Bereich Talent & Rewards

Towers Watson hilft Ihnen, Ihre Personal- und Vergütungsstrategie mit Ihrer Geschäftsstrategie in Einklang zu bringen, um langfristigen Erfolg zu gewährleisten. Wir bauen dabei auf umfangreiche Daten, Analysemethoden und langjährige Erfahrung, um die Bedürfnisse heutiger und zukünftiger Mitarbeiter zielgenau zu erfüllen, die erfolgskritisch für die Leistungsfähigkeit Ihres Unternehmens sind. Wir entwickeln Strategien, gestalten und implementieren Konzepte, die genau diese Bedürfnisse erfüllen, die Performance steigern und die Rentabilität Ihrer Personalinvestitionen sichern. Unterstützt durch branchenführende Technologie, globale Vergütungs- und Personaldaten sowie verschiedene Studien und Erkenntnisse aus unserer Forschung helfen wir Ihnen, Ideen schnell in die Tat umzusetzen.

• HR Function Effectiveness:

Wir helfen Ihnen, den Übergang zu einem hochleistungsfähigen Personalbereich zu beschleunigen – einem Personalbereich, der signifikanten Mehrwert für das operative Geschäft und die Mitarbeiter schafft.

• Talent Management:

Wir helfen Ihnen, übergreifende Konzepte und Prozesse zu entwickeln, um Führungskräfte sowie Mitarbeiter zu gewinnen, zu entwickeln und ihr Verhalten an den kritischen Erfolgsfaktoren Ihres Geschäfts auszurichten.

• Executive Compensation:

Unsere globale Expertise und Erfahrung hilft Ihnen zu entscheiden, wie und in welcher Höhe Ihre Top-Führungskräfte zu entlohnen sind.

• Employee Rewards:

Wir bieten umfangreiche Daten, Tools, Strategien, Gestaltungsalternativen und wesentliche Unterstützung, um sicherzustellen, dass Vergütung sowie Versorgungs- und Nebenleistungskonzepte Ihres Unternehmens kosteneffizient sind und die richtigen Anreize mit Blick auf die Leistung setzen.

• Employee Surveys:

Wir gestalten Mitarbeiterbefragungen und führen diese durch. Auf Basis von Benchmark-Daten führen wir tiefgehende Analysen durch und entwickeln praxisrelevante Konzepte.

- **Data Services:**

Unsere globale Kompetenz im Bereich Vergütungsdaten sowie exzellente Benchmark-Informationen zu betrieblichen Nebenleistungen und Beschäftigungsbedingungen helfen Ihnen dabei, wettbewerbsfähig zu bleiben.

- **Sales Effectiveness and Compensation:**

Wir arbeiten mit Ihnen Hand in Hand, um ein profitables Wachstum zu ermöglichen, gestalten Incentive-Pläne, welche die Produktivität erhöhen, und identifizieren Kriterien für erfolgreiche Vertriebsmitarbeiter.

- **Mergers & Acquisitions:**

Towers Watson hilft Unternehmen aller Branchen bei der Identifizierung und Bewertung aller personalbezogenen Kosten, Risiken und Herausforderungen von M&A-Transaktionen.

Beratung im Bereich der betrieblichen Altersversorgung

Komplexität, Kosten und Risiken, die mit betrieblicher Altersversorgung und anderen Nebenleistungen einhergehen, müssen bewältigt werden, wenn sie keine Gefahr für die wirtschaftliche Leistungskraft eines Unternehmens darstellen sollen. Betriebliche Nebenleistungen sind schon seit langer Zeit ein fester Bestandteil des Vergütungspakets und nicht wegzudenken, wenn es darum geht, Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten. Eine unternehmensweite Strategie, die die Auswahl und die Verwaltung der Nebenleistungen lenkt, hilft, die Bedürfnisse der Mitarbeiter zu erfüllen und die verbundenen Kosten wettbewerbsfähig zu gestalten – sowohl in der Gegenwart als auch in der Zukunft.

- **Retirement:**

Wir bieten die Expertise für betriebliche Altersversorgung und Investment Consulting, um Unter-

nehmen weltweit bei der Gestaltung, dem Finanzmanagement, der Administration und der Kommunikation der verschiedensten Versorgungspläne zu unterstützen.

- **Technology and Administration Solutions:**

Wir bieten kosteneffizientes Outsourcing von Versorgungsplänen sowie Lösungen für ein integriertes beziehungsweise automatisiertes Talent Management und erhöhen so die Schlagkraft von HR.

- **Investment:**

Als eines der führenden Beratungshäuser für Investment Consulting helfen wir Ihnen, die Komplexität von Anlageentscheidungen in der betrieblichen Altersversorgung zu bewältigen, Risikotoleranzsysteme aufzubauen und Steuerungsprozesse zu verbessern.

Profil

Jahr der Firmengründung

1888 in den USA, 1955 in Deutschland

Anzahl der Mitarbeiter in Deutschland

ca. 750

Beratungs-Schwerpunkte im Bereich HR

Wir beraten zu allen Aspekten der HR-Strategie und Funktion, des Talent- und Vergütungsmanagements sowie rund um die betriebliche Altersversorgung.

Referenzen

Zu unseren Kunden zählen sowohl internationale Konzerne als auch führende mittelständische Unternehmen in Deutschland.

USP

Towers Watson vereint weltweit Spezialisten auf den jeweiligen Gebieten des HR-Managements, die auf einem Fundament aus Erfahrung, Innovation und absoluter Kundenorientierung arbeiten.

Personalmarketing/Employer Branding

	Anbieter/Hauptsitz	Kontakt
 Ihr Partner für Rekrutierung und Personalmarketing	advalueMEDIA GmbH Unter den Eichen 5 Haus F, Officio 1 65195 Wiesbaden	06 11/2 38 44 20 info.de@advaluemedia.com www.advaluemedia.de
	aktor interactive Pavillons de Sermenaz, Bât. C 2507, av. de l'Europe F-69140 Rillieux-la-Pape Ein ausführliches Porträt finden Sie auf Seite 34.	+33/4 37 60 25 40 corinna.litera@aktor.fr www.aktor-interactive.de
	Batten & Company GmbH Königsallee 92 40212 Düsseldorf	02 11/13 79 85 39 axel.schmidt@batten-company.com www.batten-company.com
	compamedia GmbH Nußdorfer Straße 4 88662 Überlingen am Bodensee	0 75 51/9 49 86 30 info@compamedia.de www.compamedia.de
	DJM Consulting GmbH Limburger Straße 50 61462 Königstein	0 61 74/9 36 20 jaeger@djm.de www.djm.de
	Dr. Geke & Associates GmbH Niederkasseler Lohweg 175 40547 Düsseldorf	02 11/52 29 54 80 info@gekeassociates.com www.gekeassociates.com
	Dr. Schmidt & Partner GmbH St. Nikolausenstraße 108 CH-6047 Kastanienbaum	+41/41/3 48 01 10 office@drsp.ch www.drsp.ch
	Hienervadel Personalmarketing GmbH Gottlob-Bauknecht-Straße 21 75365 Calw	0 70 51/92 98 22 info@hienervadel.de www.hienervadel.de
	HR Management Consultants GmbH Rathausallee 74 22846 Hamburg	0 40/5 89 51 70 jobs@hr-mc.de www.hr-mc.com
	Kienbaum Communications GmbH & Co. KG Ahlefelder Straße 47 51645 Gummersbach	0 22 61/70 35 79 erik.bethkenhagen@kienbaum.de www.kienbaum-communications.de
	Köhler Kommunikation Am Trippelsberg 43 40589 Düsseldorf	02 11/60 18 00 agentur@koehlerkommunikation.de www.koehler-kom.de

	Anbieter/Hauptsitz	Kontakt
	KRINGS/VONBUSSE : Partner Niermannsweg 11-15 40699 Erkrath-Unterefeldhaus	02 11/9 29 66 50 welcome@krings-vonbusse.de www.krings-vonbusse.de
	Maisberger Gesellschaft für strategische Unternehmenskommunikation mbH Kirchenstraße 15 81675 München	0 89/41 95 99 60 mail@maisberger.com www.maisberger.de
	milch & zucker Küchlerstraße 1a 61231 Bad Nauheim	0 60 32/9 34 00 c.franke@milchundzucker.de www.milchundzucker.de
	Personalwerk GmbH Kreuzberger Ring 24 65205 Wiesbaden Ein ausführliches Porträt finden Sie auf Seite 36.	06 11/71 18 80 info@personalwerk.de www.personalwerk.de
	p.p.m. personalberatung GmbH Pempelforter Straße 11 40211 Düsseldorf	02 11/1 79 35 50 mail@ppm-personal.de www.ppm-personal.de
	Profilwerkstatt GmbH Rheinstraße 99.3 64295 Darmstadt	0 61 51/59 90 20 info@profilwerkstatt.de www.profilwerkstatt.de
	Promerit Management Consulting AG Torhaus Westhafen Speicherstraße 57-59 60327 Frankfurt Ein ausführliches Porträt finden Sie auf Seite 28.	0 69/5 05 00 86 00 welcome@promerit.com www.promerit.com
	recruitwerk GmbH Herzogspitalstraße 6 80331 München	0 89/2 73 75 20 team@recruitwerk.de www.recruitwerk.de
	wbpr Gesellschaft für Public Relations und Marketing mbH Münchener Straße 18 85774 Unterföhring	0 89/99 59 90 60 muenchen@wbpr.de www.wbpr.de
	YOUNECT GmbH Kärntener Straße 8 10827 Berlin	0 30/76 76 86 72 berufswahl@younect.de www.younect.de



Gezielte HR-Kommunikation im Internet

Employer Branding mit System

Eine gelungene Arbeitgebermarke ist wie die „Mona Lisa“ - ein Kunstwerk. Ausgearbeitet bis ins kleinste Detail, aber von natürlicher Ausstrahlung, kommt sie voll zur Geltung. Ohne Zeit und Mühe bleibt sie jedoch unvollkommen und kann ihre Wirkung nicht entfalten.

Employer Branding ist der Pinselstrich, der, wird er gewissenhaft und kenntnisreich geführt, Ihre gewünschte Arbeitgebermarke Wirklichkeit werden lässt.

Wir von Aktor Interactive kennen unser Metier. Employer Branding ist eines unser Spezialgebiete. Unsere Mission: Sie langfristig als attraktiven Arbeitgeber in den Köpfen potenzieller Bewerber zu positionieren und Ihnen damit einen Vorsprung vor der Konkurrenz zu verschaffen. Im Rahmen nationaler und internationaler Recruitingkommunikation bauen wir Ihre individuelle Arbeitgebermarke auf und tragen sie zu Ihrer Zielgruppe.

In diesem Sinne realisieren wir in Übereinstimmung mit Ihrer Corporate Identity:

- **Das graphische Design von Stellenanzeigen oder anderen Kommunikationsformen**

Wir setzen Ihre Anzeigenvorlagen in HTML

um und gestalten Banner, Buttons und andere Online-Werbeformen.

Unser Ziel: Ihre Botschaft passgenau der Kandidatenzielgruppe zu präsentieren.

- **HR-Websites inklusive Suchmaschinenoptimierung und -marketing**

Unsere Kreativen konzipieren und optimieren Ihren HR-Webauftritt. Für Sie interessante Bewerber finden daher über Suchmaschinen Ihr Unternehmen schnell und bequem.

Unser Ziel: Die Nachhaltigkeit Ihrer Kampagne durch regelmäßiges Controlling zu garantieren.

- **Marketingkampagnen mit Eventcharakter**
Ob Karrieretag, spielerische Wettkämpfe oder anderes: Für eine schlagkräftige Zielgruppenansprache organisieren wir kreative und aufmerksamkeitsstarke Aktionen.

Unser Ziel: Ihrer Employer Brand ein einzigartiges Format zu geben und sie bei den Richtigen bekannt zu machen.

Online Recruiting in Deutschland und der Welt

In Sachen E-Recruiting gibt es für uns keine Grenzen: Von unserem Firmensitz bei Lyon aus lancieren wir für unsere Kunden Mediakampagnen



Aktor Interactive SA
Pavillons de Sermenaz, Bât. C
2507, avenue de l'Europe
F-69140 RILLIEUX-LA-PAPE
Telefon: +33/4 37 60 25 40
corinna.litera@aktor.fr
www.aktor-interactive.de

in über 35 Ländern und kooperieren mit mehr als 500 Internetmedien auf der ganzen Welt.

Unsere Services für Ihr Online-Recruiting

• Individuelle Mediaberatung- und Planung

Unsere Berater analysieren Ihren Personalbedarf und unterbreiten Ihnen den für Ihre Strategie optimalen Lösungsansatz. Wir kennen die für Sie geeigneten Jobbörsen. Hierbei ziehen wir aktuelle und unabhängige Statistiken zu Rate, die in Echtzeit erhoben werden.

Unser Verhandlungsgeschick garantiert Ihnen eine optimale Kombination der Services und Produkte der Jobbörsen über das ganze Jahr hinweg.

• Implementierung und Monitoring von Anzeigenkampagnen

Unser Qualitäts- und Anzeigenmanagement betreut Ihre Kampagnen professionell und zuverlässig. Von der gesamten Anzeigenabwicklung und Erstellung der Korrekturabzüge über die Überprüfung der Inhalte und Werbeformate bis hin zur optimalen Rubrizierung Ihrer Stellenausschreibungen in den jeweiligen Medien stehen wir Ihnen zur Seite.

Durch regelmäßige Kundenbegleitgespräche vergewissern wir uns, dass die Stellenanzeigen zu Ihrer Zufriedenheit im Internet platziert sind und auch während der Laufzeit optimiert werden.

• Jobbörsenstudien

Wir verstehen uns als Marktbeobachter der internationalen E-Recruitingmärkte. Unsere jährlichen Studien über den deutschen, französischen und europäischen Markt liefern Personalverantwortlichen die Grundlage für die Auswahl der richtigen Jobbörsen zur Anzeigenschaltung. Die Ergebnisse dieser Analysen

fließen regelmäßig in Beiträge für Personal-Fachzeitschriften, Newsletter und Studien sowie in die Beratung unserer Kunden ein.

• Individuelle Softwarelösungen

- Anzeigenpostingsystem

Unseren Kunden stellen wir ein intern entwickeltes Anzeigenpostingsystem mit integriertem Tracking Tool zur freien Verfügung. Sie erhalten so aktuelle und detaillierte Statistiken über Reichweite und Rücklauf der Stellenanzeigen. Auf diese Weise wird exakt der Erfolg von Recruitingkampagnen gemessen. Recruiter können zudem unkompliziert und zeitgleich eine Vielzahl an Annoncen auf allen relevanten Jobbörsen veröffentlichen.

- Bewerbermanagementsoftware

Eine speziell auf Ihre Unternehmensstruktur abgestimmte Bewerbermanagementsoftware filtert nicht nur die Kandidaten pro Jobangebot, sondern übernimmt den Versand personalisierter Antworten, verwaltet den Bewerberpool und erstellt Statistiken.

Profil

Firmengründung

1999

Beratungsschwerpunkte HR

internationales E-Recruiting und Personalmarketing im Internet, internationale Employer Branding-Kampagnen, Marktanalysen, HR-Software

Referenzkunden

Bombardier, BASF, Areva, Europäisches Patentamt, Lonza, Diehl

USP

Intensive Beratung und Reaktivität vor, während und nach jeder Kampagne verbinden sich mit langjähriger Erfahrung und einem internationalen Kontaktnetzwerk



Personalmarketing, E-Recruiting und Personalbeschaffung: Wir nehmen's persönlich!

Personalmarketing ist manchmal wie die Fahrt durch eine fremde Stadt: Es gibt unzählige Wege, aber es fehlt die Orientierung. Hier kommt Ihnen die Personalwerk GmbH zu Hilfe: Wohl keine zweite Agentur in Deutschland ist so breit aufgestellt, wenn es um Dienstleistungen rund ums Personalmarketing geht, und zudem international gut vernetzt. Fordern Sie uns heraus: Wir zeigen Ihnen, wie ein maßgeschneidertes Konzept für Ihr Unternehmen aussieht. Wir zeigen Ihnen, dass wir Sie ernst nehmen – indem wir aus unserer breiten Palette an Kompetenzen genau diejenigen einsetzen, die Ihnen weiterhelfen. Und wir zeigen Ihnen, dass wir es persönlich nehmen – indem wir Ihnen Tag für Tag beweisen, dass Ihre Ziele auch die unseren sind.

Also: Was treibt uns an? Warum tun wir, was wir tun – und wie wir es tun?

Vor allem, weil es uns immer wieder befriedigt, zu sehen, wie Ideen Wirklichkeit werden. Wie Dinge auf einmal funktionieren. Wie man ein Ziel erreicht, gerne auch mal auf einem ganz anderen Weg. Und weil wir immer wieder unsere Kun-

den mit unserer Zufriedenheit anstecken. Weil sie mit Freude bei der Sache sind, wenn wir gemeinsam eine Aufgabe lösen. So sehen wir auch unsere Mission. Deshalb gibt es bei uns viele Dinge nicht, die Sie woanders bekommen. Wir sind geradeheraus, schnörkellos, aufgeschlossen und direkt.

Wir haben es gerne freundlich, nahbar und verständlich. Wir sind so selbstbewusst zu wissen, dass wir ziemlich gut sind – das macht uns gelassen genug, das Machbare zu tun. Wir machen Dinge so einfach wie möglich (aber nicht einfacher). Vielleicht hätten wir nicht das Rad erfunden. Aber die Lenkung. Doch eigentlich ist es gar nicht so wichtig, wer wir sind und wo wir herkommen. Viel wichtiger ist, wer Sie sind und wo Sie hinkommen. Wenn wir Sie dabei ein Stück begleiten dürfen: freut uns!

Personalmarketing

Der Druck auf HR-Abteilungen steigt: In vielen Teilarbeitsmärkten entscheiden sich längst nicht mehr Unternehmen für qualifizierte Bewerber, sondern Kandidaten für qualifizierte Unterneh-

men. Personalwerk nutzt Methoden aus dem klassischen Produktmarketing, um Ihr Unternehmen optimal auf dem Arbeitsmarkt darzustellen und Ihnen das Interesse Ihrer Zielgruppen zu sichern. Dabei führen der Fachkräftemangel, das sich verändernde Medienverhalten der Zielgruppen und die hohe Dynamik im Personalmarketing dazu, dass wir beim Employer Branding, in der Personalwerbung, im Hochschulmarketing und bei der Personalbeschaffung ständig neue Wege mit Ihnen beschreiten. Eines bleibt dabei immer gleich: Wir nehmen Ihr Anliegen persönlich.

E-Recruiting

Fakt 1: Wer einen Job sucht, geht online. Fakt 2: Fast jeder Kandidat informiert sich auf Ihrer Homepage, wenn er mehr über Ihr Unternehmen erfahren will. Deshalb sind überzeugende Karriereseiten unverzichtbar – aber nicht alles. Denn als Arbeitgeber müssen Sie sich dort bewegen, wo sich Ihre Zielgruppe aufgrund ihrer Mediengewohnheiten aufhält. E-Recruiting fängt bei uns mit Onlinewerbung, Microsites und Landing Pages an, reicht über Fanpages bei Facebook, Mobile Marketing und Jobempfehlungsprogramme und hört bei Online-Assessments und Alumni-Netzwerken längst nicht auf. Wir zeigen Ihnen, wie Sie die Möglichkeiten des E-Recruitings optimal ausschöpfen – und damit Zeit und Geld sparen.

Personalbeschaffung

Sie suchen hochqualifizierte Mitarbeiter, die Sie voranbringen. Wir wissen, wo wir diese Menschen finden. Wir wissen, wie wir sie ansprechen. Und wir wissen, was wir ihnen beim ersten Kontakt bieten müssen. Bei der Personalbeschaffung

nutzen wir alle erdenklichen Wege – von der klassischen Direktansprache über Datenbanken bis hin zu sozialen Netzwerken. Dabei verfeinern wir unsere Methoden ständig. Denn nicht nur Sie und wir suchen abseits des Stellenmarkts nach Talenten – und die Gewohnheiten der Zielgruppe verändern sich permanent. Welchen Weg wir auch gehen: Sie können sicher sein, dass wir Ihre Kandidaten so sorgfältig prüfen, als wollten wir diese in unserem eigenen Unternehmen anstellen. Warum? Weil wir es persönlich nehmen.

Neugierig? Dann lernen Sie uns, unsere Mitarbeiter und unsere Kompetenzfelder kennen: auf unserer Webseite oder persönlich bei einem unserer Workshops oder Netzwerktreffen. Wir freuen uns darauf!

Profil

Firmengründung

1980 in Deutschland

Mitarbeiter in Deutschland

50

Standorte in Deutschland

Wiesbaden, München, Remscheid, Berlin

Beratungsschwerpunkte im Bereich HR

Employer Branding, Personalmarketing, Personalwerbung, Personalbeschaffung, Bewerbermanagement, Hochschulmarketing, E-Recruiting und Social Media

Referenzkunden

Abbot, Avon, BMW, Dr. Oetker, EOS, Fresenius, GE, HP, Infineon, L'Oréal, MTV, Plansee, Rewe, s.Oliver, Thyssen-Krupp, Union Investment, Vodafone, Wago

USP

Personalwerk ist der persönliche One-Stop-Shop für Beratungs- und Serviceleistungen rund um Personalmarketing, E-Recruiting und Personalbeschaffung.

Personalberatung/Executive Search

	Anbieter/Hauptsitz	Kontakt
	ADENSAM Die Personalberater GmbH Rathausplatz 10-12 67059 Ludwigshafen	06 21/59 89 50 impressum@adensam.de www.adensam.de
	Civitas International Rothenbaumchaussee 193 20149 Hamburg	0 40/4 50 17 90 office-hamburg@civitas.com www.civitas.com
	Egon Zehnder International GmbH Königsallee 55 40212 Düsseldorf	02 11/13 99 90 dusseldorf@egonzehnder.com www.egonzehnder.com
	Heidrick & Struggles Benrather Straße 18-20 40213 Düsseldorf	02 11/8 28 20 www.heidrick.com
	HR Management Consultants GmbH Rathausallee 74 22846 Hamburg-Norderstedt	0 40/5 89 51 70 jobs@hr-mc.de www.hr-mc.com
	hunting heads Executive Search International Bachstraße 37 58300 Wetter/Ruhr	0 23 35/84 84 80 zentrale@huntingheads.de www.huntingheads.de
	Interconsilium GmbH & Co. KG Kennedydamm 24 40476 Düsseldorf	02 11/8 82 44 00 info@interconsilium.de www.interconsilium.de
	Kienbaum Executive Consultants GmbH Hohe Bleichen 19 20354 Hamburg	0 40/32 57 79 10 tiemo.kracht@kienbaum.de www.kienbaum.de
	Korn/Ferry International GmbH Feuerbachstraße 26-32 60325 Frankfurt	0 69/71 67 00 www.kornferry.com
	Mercuri Urval GmbH Management Consulting Unter den Eichen 5 Haus F, Officio 1 65195 Wiesbaden	06 11/2 38 40 wiesbaden.de@mercuriurval.com www.mercuriurval.de
	ODGERS BERNDTSON Olof-Palme-Straße 15 60393 Frankfurt	0 69/9 57 77 01 info@odgersberndtson.de www.odgersberndtson.de

	Anbieter/Hauptsitz	Kontakt
	PMC International AG Carl-Ulrich-Straße 4 63263 Neu-Isenburg	0 61 02/5 59 90 frankfurt@pmci.de www.pmci.de
 personalwerk	Personalwerk GmbH Kreuzberger Ring 24 65205 Wiesbaden Ein ausführliches Porträt finden Sie auf Seite 36.	06 11/71 18 80 info@personalwerk.de www.personalwerk.de
	p.p.m. personalberatung GmbH Pempelforter Straße 11 40211 Düsseldorf	02 11/1 79 35 50 mail@ppm-personal.de www.ppm-personal.de
 promerit PERSONAL BERATUNG	Promerit Personalberatung AG Torhaus Westhafen Speicherstraße 57-59 60327 Frankfurt Ein ausführliches Porträt finden Sie auf Seite 40.	0 69/5 05 00 86 00 welcome@promerit.com www.promerit.com
	Signium International GmbH & Co. KG Königsallee 58a 40212 Düsseldorf	02 11/86 40 80 info@signium.de www.signium.de
	Spencer Stuart Schaumainkai 69 60596 Frankfurt	0 69/6 10 92 70 contact@spencerstuart.com www.spencerstuart.com
	Staufenbiel Personalberatung BDU An Lyskirchen 14 50676 Köln	02 21/9 12 67 00 info@staufenbiel-personalberatung.de www.staufenbiel-personalberatung.de
	Steinbach & Partner Executive Consulting AG Ebniseestraße 18 71566 Althütte	0 71 83/95 90 10 althuette@steinbach-partner.de www.steinbach-partner.de
	TOPOS Personalberatung GmbH Hans-Henny-Jahn-Weg 35 22085 Hamburg	0 40/2 78 49 90 info@topos-consult.de www.topos-consult.de
	TRANSEARCH International Deutschland GmbH Zettachring 2 70567 Stuttgart	07 11/94 54 20 stuttgart@transearch.com www.transearch.de



Promerit Personalberatung

Wie viele Personalberatungen braucht der Markt? Wir sind uns sicher, dass es Zeit ist für eine neue und moderne Generation von Personalberatung. Als Geschäftsbereich der Promerit AG, des Spezialisten für Talent Management Consulting, bieten wir für unsere Kunden innovative und lösungsorientierte Leistungen bei der Identifikation, der Gewinnung/Bindung und Förderung von Talenten.

Der Unterschied: unsere Philosophie

Wir sehen in unserem Ansatz direkte Antworten auf die vielfältigen Herausforderungen im Recruiting und Talent Management der Zukunft:

- Fokus auf alle Zielgruppen und Level, für die es besondere Lösungen braucht. Dies schließt neben den Führungskräften und erfahrenen Spezialisten bei den zukünftigen demografischen Entwicklungen vor allem auch konsequent Nachwuchskräfte mit ein.
- Beratung und Begleitung unserer Kunden bei der Vorbereitung und eigenen Umsetzung der Suchen ist in Zukunft genauso wichtig wie die Tätigkeit des Personalberaters in der Identifikation und Ansprache von Kandidaten. Die gemeinsame Projektdurchführung ist wirkungsvoller als die rein transaktionsbasierte Tätigkeit klassischer Personalberater.

- Durch aktive und wertschätzende Interaktion mit den Kandidaten wollen wir den veränderten Kräfteverhältnissen im Markt gerecht werden. Unternehmen werden immer mehr zu Bewerbern. Das Überzeugen von Kandidaten durch Erarbeitung und Kommunikation der Arbeitgebersubstanz, das Vermitteln von positiven Erfahrungen im gesamten Prozess sowie die Nähe zu den Kandidaten stehen deshalb im Mittelpunkt unserer Ansätze.
- Die schrittweise Erweiterung der Kandidatensuche auf internationale Potentiale. Wir erschließen über Partner, Netzwerke und Multiplikatoren gezielt Kandidatensegmente im Ausland.
- Neben dem externen Arbeitsmarkt wird der interne Talentmarkt weiter an Bedeutung gewinnen. Mit den Erfahrungen vom externen Arbeitsmarkt und dem Wissen um effektive Förderkonzepte Talente begleiten wir unsere Kunden bei dieser herausfordernden Aufgabe.

Unser Portfolio: vier Module

Mit diesem Anspruch und der dargestellten Philosophie bieten wir in der Personalberatung vier Leistungsmodulen an:

- Executive Search / Search - Fokus auf Suchen für Vorstände, Geschäftsführung, Mittleres Management und erfahrene Spezialisten

- Talent Scouting – Identifikation und Aufbau einer Pipeline von Nachwuchskräften und Projekt-Recruiting
- Sparring & Coaching – Beratung, Begleitung und Coaching des Kunden-Teams beim internen und externen Recruiting
- Diagnostik & Förderung – Beratung und Begleitung bei der Identifikation von internen Talenten und der Umsetzung maßgeschneiderter Förderkonzepte

Fokussierung: Dienstleistungen und Professional Services

Hohe Geschwindigkeit und Effektivität in unserem Vorgehen erfordern in unserem Verständnis eine klare Fokussierung. Deshalb orientiert sich die Promerit Personalberatung AG an Schwerpunktbranchen, -Funktionen und -Zielgruppen:

- Professional Services: Unternehmensberatung, IT-Beratung, Wirtschaftsprüfung, Kanzleien, Agenturen
- Software, IT und E-Commerce: Hard- und Software, Komponenten, Telekommunikation
- Interne Services und Funktionen: Human Resources, IT, Organisation und Projektmanagement, Back-Office und Administration (Shared Services), Inhouse Consulting, Finanzmanagement und Controlling
- Financial Services: Banken, Versicherungen, Asset Management, Private Equity und Private Banking

Ein weiterer Fokus bezieht sich auf ausgewählte Nachwuchs-Zielgruppen in den Bereichen MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) und Wirtschaftswissenschaften. Mit besonderen Suchansätzen und einem kontinuierlichen Scouting in diesem Seg-

ment ermöglichen wir unseren Kunden einen Vorteil im Wettbewerb um diese Zielgruppen. Wir engagieren uns aktiv in verschiedenen Initiativen und Netzwerken rund um die MINT-Berufsbilder. Die daraus entstehende Nähe, persönliche Kontakte und ein gutes Verständnis für die Zielgruppe schaffen Zugänge, die über klassische Suchen nicht zu erreichen sind.

Nicht nur Berater, sondern Trusted Advisors

Insgesamt verstehen wir uns als Personalberater, die neben dem hohen Anspruch im Search, Scouting und der Förderung als Trusted Advisor mit Ihnen über Taktiken und Strategien der Personalgewinnung nachdenken und praxisnahe Ansätze vermitteln. Auch in Zusammenarbeit mit den Kollegen aus der HR+IT- und Management-Beratung. Als Pioniere des Talent Management möchten wir, dass Sie dem Wettbewerb damit immer mindestens einen Schritt voraus sind.

Profil

Jahr der Firmengründung

1999

Anzahl der Mitarbeiter in Deutschland

70 (Promerit-Gruppe)

Standorte in Deutschland

Frankfurt

Beratungs-Schwerpunkte im Bereich HR

Executive Search, Talent Scouting, Coaching & Sparring, Diagnostik & Förderung

Referenzen

Auf Anfrage

USP

Promerit hilft, Schlüsselfunktionen dauerhaft mit Talenten zu besetzen: mit Strategien und Konzepten, Informationssystemen und Personalberatung.

Rechtsberatung

Anbieter/Hauptsitz	Kontakt
Allen & Overy LLP Breite Straße 27 40213 Düsseldorf	02 11/28 06 70 00 tobias.neufeld@allenoverly.com www.allenoverly.com
CBH Rechtsanwälte Bismarckstraße 11-13 50672 Köln	02 21/95 19 00 koeln@cbh.de www.cbh.de
CMS Hasche Sigle Lennéstraße 7 10785 Berlin	0 30/20 36 00 berlin@cms-hs.com www.cms-hs.com
DLA Piper UK LLP Westhafenplatz 1 60327 Frankfurt	0 69/27 13 30 enquiries.germany@dlapiper.com www.dlapiper.com
Gleiss Lutz Maybachstraße 6 70469 Stuttgart	07 11/8 99 70 info@gleisslutz.com www.gleisslutz.com
HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK Georg-Glock-Straße 4 40474 Düsseldorf	02 11/6 00 55 00 duesseldorf@heuking.de www.heuking.de
LATHAM & WATKINS LLP Warburgstraße 50 20354 Hamburg	0 40/41 40 30 stefan.lunk@lw.com www.lw.com
Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH Augustenstraße 7 70178 Stuttgart	07 11/9 33 80 dietmar.heise@luther-lawfirm.com www.luther-lawfirm.com
Schmalz Rechtsanwälte Hansaallee 30-32 60322 Frankfurt	0 69/74 74 90 frankfurt@schmalzlegal.com www.schmalzlegal.com
Taylor Wessing Deutschland Isartorplatz 8 80333 München	0 89/21 03 80 r.falder@taylorwessing.com www.taylorwessing.com
Tschöpe/Schipp/Clemenz Münsterstraße 21 33330 Gütersloh	0 52 41/9 03 30 info@t-s-c.eu www.t-s-c.eu

IT-Beratung

	Anbieter/Hauptsitz	Kontakt
	CTH Consult TEAM Hamburg GmbH Christoph-Probst-Weg 2 20251 Hamburg	0 40/2 26 36 00 info@cth.de www.cth.de
	Deloitte & Touche GmbH Rosenheimer Platz 4 81669 München	0 89/29 03 60 kontakt@deloitte.de www.deloitte.com
	Freudenberg IT KG Hoehnerweg 2-4 69469 Weinheim	0 62 01/80 80 00 info@freudenberg-it.com www.freudenberg-it.com
	IBM Deutschland GmbH IBM-Allee 1 71139 Ehningen Ein ausführliches Porträt finden Sie auf Seite 24.	08 00/2 25 54 26 halloibm@de.ibm.com www.ibm.com
	KWP Kümmel, Wiedmann + Partner GmbH Ferdinand-Braun-Straße 16 74074 Heilbronn	0 71 31/7 49 90 info@kwpartner.de www.kwpartner.de
	LIGHTHOUSE Management Consulting + Software GmbH Amselstieg 8 22880 Wedel	0 41 03/90 41 37 info@lighthouse-it.de www.lighthouse-it.de
	PERKURA GmbH Frankenstraße 150 a 90461 Nürnberg	09 11/2 74 48 90 info@perkura.de www.perkura.de
	PricewaterhouseCoopers AG New-York-Ring 13 22297 Hamburg	0 40/6 37 80 webkontakt_anfragen@de.pwc.com www.pwc.de
	Promerit HR+IT Consulting AG Speicherstraße 57-59 60327 Frankfurt Ein ausführliches Porträt finden Sie auf Seite 44.	0 69/5 05 00 86 00 welcome@promerit.com www.promerit.com
	sovanta AG Ludolf-Krehl Straße 31 69120 Heidelberg	0 62 21/89 33 90 info@sovanta.com www.sovanta.com
	T-Systems International GmbH Hahnstraße 43d 60528 Frankfurt	0 69/20 06 00 info@t-systems.de www.t-systems.de



Promerit HR+IT Consulting: Talent Management fachlich und technisch optimal umsetzen

Die Promerit HR+IT Consulting AG ist ein Geschäftsbereich der Promerit Gruppe, die mit insgesamt rund 70 Spezialisten über eines der größten auf Talent Management spezialisierten Beraterteams verfügt. Internationale Konzerne und innovative Mittelständler vertrauen auf die Promerit HR+IT Consulting AG, wenn es darum geht, das komplexe Thema Talent Management in praxisgerechte Prozesse und Systeme zu übersetzen.

Das spezialisierte Beratungsunternehmen verbindet HR Know-how mit SAP HCM-Expertise in einer einzigartigen Kombination. Gemeinsam mit seinen Kunden gestalten die Berater von Promerit Personalinstrumente von morgen. Mit Qualitätsprozessen, innovativen SAP Add-on Produkten und anwenderfreundlichen IT-Systemen.

Als zertifizierter SAP-Partner gehört die Promerit HR+IT Consulting AG seit mehr als zehn Jahren mit über 50 erfolgreichen Implementierungen (unter anderem Audi, Bosch, EADS, Allianz, PwC, B. Braun oder Volkswagen) zu den erfahrensten Beratungsunternehmen in den Bereichen SAP HCM und E-Recruiting. Diese Erfahrung sichert Akzeptanz und Zukunftssicherheit der Lösungen.

SAP E-Recruiting: Personalgewinnung mit SAP

Kein anderes europäisches Unternehmen hat mehr SAP E-Recruiting Projekte erfolgreich eingeführt als die Promerit HR+IT Consulting AG. Die hohe Flexibilität und die Integrierbarkeit der Software in die HR-Systemlandschaft erfordern tiefes Experten-Know-how. Damit die Akzeptanz bei allen Beteiligten (HR, Fachbereich, IT und Bewerber) stimmt, müssen HR-Expertise, SAP-Spezialkenntnisse und Projektmanagement zusammenwirken.

Eine SAP E-Recruiting-Einführung ist nie nur ein IT-Projekt. Unsere Vorgehensweise folgt der Erkenntnis, dass der Erfolg eines E-Recruiting-Projektes in der Kombination von Funktionalität und Anwenderfreundlichkeit liegt. Damit bestimmt die fachliche Anforderung immer das Design des Systems. Daher ist die Einbindung der späteren Nutzer in jeder Phase des Projekts zentraler Bestandteil unseres Vorgehens. Das gelingt uns über Berater, die über praktische Recruiting-Erfahrung verfügen und die Verbindung zu den Systemspezialisten schaffen. Damit gewährleisten wir effiziente Prozesse, die von einem anwenderfreundlichen System unterstützt werden.

Talent Management mit SAP

Neben der Personalgewinnung begleiten wir internationale Unternehmen bei der Einführung von Talent Management-Systemen, die die Personalentwicklungsprozesse unterstützen. Dazu gehören insbesondere Performance- und Potenzial-Management, Nachfolgeplanung, die strategische und individuelle Entwicklungsplanung sowie Learning Solutions.

Die SAP ERP Human Capital Management Suite bietet umfangreiche Möglichkeiten zur Abbildung integrierter Talent Management-Prozesse. Die Vielfalt der eingesetzten Technologien und Module machen es erforderlich, die Grundlagen unter Berücksichtigung der unternehmensspezifischen Rahmenbedingungen frühzeitig zu erarbeiten. Auf dieser Basis wird eine effiziente Systemeinführung „in time“ und „in budget“ gewährleistet.

Dabei steht für uns auch in diesen Modulen die Anwenderfreundlichkeit im Vordergrund. Gerade weil Talent Management keine Spezialistentätigkeit ist, sondern Teil der täglichen Arbeit von Führungskräften. Hier Akzeptanz zu erzielen, ist unser Anspruch.

Wenn der Standard nicht ausreicht: Zusatzsoftware von Promerit

SAP ist eine Standardsoftware, die zahlreiche Prozesse unternehmensübergreifend unterstützt. Da Unternehmen unterschiedlich funktionieren, können spezifische Prozesse nicht immer zufriedenstellend abgebildet werden.

Wo der Standard an Grenzen stößt, schaffen die Tools von Promerit echten Mehrwert: technisch innovativ mit dem fachlichen Know-how unserer Talent Management-Beratung. Wir bieten Add-ons zu SAP, die unsere Kunden und Ihre Kandidaten im täglichen Umgang mit dem System unterstützen. Die

Akzeptanz von SAP E-Recruiting-Lösungen erfährt mit den Tools der Promerit HR+IT Consulting AG eine deutliche Steigerung.

Promerit HR+IT Consulting

Die HR-IT Expertise von Promerit wurde 2010 durch die Aufnahme von Sven Dormann in den Partnerkreis verstärkt, der mehr als 16 Jahre in leitenden Positionen für die Entwicklung der SAP HCM-Applikationen verantwortlich gewesen ist. Gemeinsam mit seinen Partnerkollegen Andreas Schulte-Jans, Frank Rex und Ralph Dennes führt er ein Team aus Spezialisten, die mit technischer und fachlicher Kompetenz Kunden überzeugen und begeistern. Nur ein kleiner Beweis dafür ist die Tatsache, dass unsere Berater seit mehr als fünf Jahren den Personalbereich von SAP bei der Einführung und Weiterentwicklung der eigenen Software unterstützen.

Profil

Jahr der Firmengründung

1999

Anzahl der Mitarbeiter in Deutschland

70 (Promerit-Gruppe)

Standorte

Frankfurt, Walldorf und München

Beratungsschwerpunkte im HR

SAP E-Recruiting, SAP HCM, SAP Applications, Analytical Applications, Maintenance & Support

Referenzkunden

z.B. Audi, Volkswagen, Bosch, Allianz, SAP, KfW, Wacker

USP

In Kombination aus fachlicher und technischer Expertise werden effiziente Prozesse geschaffen, die von anwenderfreundlichen Systemen unterstützt werden.

Outplacement-Beratung

	Anbieter/Hauptsitz	Kontakt
	ADENSAM Die Personalberater GmbH Rathausplatz 10-12 67059 Ludwigshafen	06 21/59 89 50 impressum@adensam.de www.adensam.de
	Best.Placement Ludwig & Kollegen GmbH Bettinastraße 35-37 60325 Frankfurt	0 69/90 74 37 90 info@bestplacement.de www.bestplacement.de
	Bürkle Strategie-Beratung Hinter Saal 21 (Villa Spiegelberg) 55283 Nierstein	0 61 33/6 10 46 info@eks-strategie.de www.eks-strategie.de
	Consult Personaldienstleistungen GmbH Emil-von-Behring-Straße 4 60439 Frankfurt	0 69/95 80 82 83 info@consult-gmbh.de www.consult-gmbh.de
	DIEMER Unternehmensberatung GmbH Kaiserstraße 57 60329 Frankfurt	0 69/2 42 69 00 info@diemer-ffm.de www.diemer-outplacement.de
	DR. OFFNER, MILDE & PARTNER Weilimdorfer Straße 74 70839 Gerlingen	0 71 56/9 47 74 0 dialog@omp-outplacement.de www.omp-outplacement.de
	gmo – Gesellschaft für Managementberatung + Outplacement mbH Hammerbrookstraße 47 b 20097 Hamburg	0 40/27 14 46 50 info@gmo-mbh.de www.gmo-mbh.de
	KARENT Outplacement GbR Bockenheimer Landstraße 92 60323 Frankfurt	0 69/2 72 26 60 infos@karent.de www.karent.de
	Kienbaum Berlin GmbH Potsdamer Platz 8 10117 Berlin	0 30/88 01 99 44 carolin.fischer@kienbaum.de www.kienbaum.de
	KONITZER & TAFEL Managementberatung GmbH Stadttor 1 40219 Düsseldorf	02 11/3 00 34 48 info@konitzer-tafel.de www.konitzer-tafel.de
	KRINGS/vonBUSSE : Partner Niermannsweg 11-15 40699 Erkrath-Unterefeldhaus	02 11/9 29 66 50 welcome@krings-vonbusse.de www.krings-vonbusse.de

Anbieter/Hauptsitz	Kontakt
m.o.v.e. consulting gmbh Semperstraße 26 22303 Hamburg	0 40/2 02 28 83 33 info-hamburg@moveconsulting.de www.moveconsulting.de
Mühlenhoff + Partner Managementberatung GmbH Kaisstraße 13 40221 Düsseldorf	02 11/5 58 67 60 info@muehlenhoff.com www.muehlenhoff.com
M.S.K OUTPLACEMENT GmbH Möhringer Landstraße 5 70563 Stuttgart	07 11/2 27 24 80 info@msk-outplacement.de www.msk-outplacement.de
M-U-M OutPlacement Friedhofstraße 4 21244 Buchholz	0 41 81/21 93 00 mum@mum-outplacement.com www.mum-outplacement.com
OBM Outplacement Beratung München KG Wilhelm-Wagenfeld-Straße 26 80807 München	0 89/2 30 00 80 welcome@o-b-m.de www.o-b-m.de
OMC ORTLEB MANAGEMENT CONSULTING GmbH Schloßstraße 97 12163 Berlin	0 30/79 74 20 30 info@omc-berlin.de www.omc-berlin.de
Personal Innovation GmbH Stuhlbrudergasse 5 67346 Speyer	0 62 32/67 99 20 info@personal-innovation.de www.personal-innovation.de
SKP AG/Firstwaters GmbH Aschaffstraße 3 63773 Goldbach	0 60 21/4 54 84 60 info@skp-ag.de www.skp-ag.de
SWP Outplacement Oederweg 11 60318 Frankfurt	0 69/59 67 43 73 kontakt1@swp-outplacement.de www.swp-outplacement.de
von Bredow, Lütke & Partner Unternehmensberatung GmbH Kaiser-Ludwig-Platz 5 80336 München	0 89/8 93 11 40 info@vblp-outplacement.de www.vblp-outplacement.de
von Rundstedt & Partner GmbH Königsallee 70 40212 Düsseldorf	02 11/8 39 60 service@rundstedt.de www.rundstedt.de

Beratungen betriebliche Altersversorgung/Vergütung

	Anbieter/Hauptsitz	Kontakt
	Aon Hewitt GmbH Radtkoferstraße 2 81373 München	0 89/88 98 71 00 info.de@aonhewitt.com www.aonhewitt.de
	AXA Konzern AG Kompetenz-Center bAV Colonia Allee 10-20 51067 Köln	02 21/14 83 49 31 winfried.schuster@axa.de www.winexpertisa.de
	Baumgartner & Partner Kurze Mühren 13 20095 Hamburg	0 40/2 84 16 40 info@baumgartner.de www.baumgartner.de
	Compertis Beratungsgesellschaft für betriebliches Vorsorgemanagement mbH Kreuzberger Ring 17 65205 Wiesbaden	06 11/2 36 10 info@compertis.de www.compertis.de
	Ernst & Young GmbH Mittlerer Pfad 15 70499 Stuttgart	07 11/9 88 10 info@de.ey.com www.de.ey.com
	execon® Unternehmensberatung Kurzes Geländ 14 86156 Augsburg	08 21/2 08 27 89 info@execon.de www.execon.de, www.erikapro.de
	febs Consulting GmbH Am Hochacker 3 85630 Grasbrunn	0 89/89 04 28 60 andreas.buttler@febs-consulting.de www.febs-consulting.de
	Gothaer Lebensversicherung AG Arnoldiplatz 1 50969 Köln	02 21/3 08 00 info@gothaer.de www.gothaer.de
	Hay Group GmbH Franklinstraße 46a 60486 Frankfurt	0 69/5 05 05 50 www.haygroup.de
	HDI-Gerling Leben Vertriebservice AG Produktmanagement bAV Charles-de-Gaulle-Platz 1 50679 Köln	02 21/14 46 39 09 siegfried.hischke@hdi-gerling.de www.hdi-gerling.de/bav
	Hostettler, Kramarsch & Partner hkp GmbH Grüneburgweg 16-18 60322 Frankfurt	0 69/17 53 63 30 info@hkp.com www.hkp.com
	Ein ausführliches Porträt finden Sie auf Seite 22.	

	Anbieter/Hauptsitz	Kontakt
	KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Klingelhoyerstraße 18 10785 Berlin	0 30/2 06 80 information@kpmg.de www.kpmg.de
Kienbaum 	Kienbaum Management Consultants GmbH Ahlefelder Straße 47 51645 Gummersbach Ein ausführliches Porträt finden Sie auf Seite 26.	0 22 61/70 36 02 alexander.vonpreen@kienbaum.de www.kienbaum.de
	Lurse HR Consultants AG Winkhauser Straße 15 33154 Salzkotten	0 52 58/9 81 80 hr@lurse.de www.lurse.de
	Mercer Deutschland GmbH Lyoner Straße 36 60528 Frankfurt	0 69/6 89 77 80 www.mercer.de
	PricewaterhouseCoopers AG Olof-Palme-Straße 35 60439 Frankfurt	0 69/9 58 50 webkontakt_anfragen@de.pwc.com www.pwc.de
	SMS CONSULTING Dr. Strombach Managementberatung & Dr. Schwabl Berner Straße 81 60437 Frankfurt	info@sms-consulting.com www.sms-consulting.com
	Steria Mummert Consulting Hans-Henny-Jahnn-Weg 29 22085 Hamburg	0 40/22 70 30 info@steria-mummert.de www.steria-mummert.de
	Stuttgarter Lebensversicherung a.G. Rotebühlstraße 120 70197 Stuttgart	07 11/6 65 12 66 bav@stuttgarter.de www.stuttgarter.de
	Swiss Life Schweizerische Lebensversicherungs- und Rentenanstalt Berlinerstraße 85 80805 München	0 89/38 10 90 info@swisslife.de www.swisslife.de
TOWERS WATSON 	Towers Watson Eschersheimer Landstraße 50 60322 Frankfurt Ein ausführliches Porträt finden Sie auf Seite 30.	0 69/1 50 55 25 marketing_germany@towerswatson.com www.towerswatson.de

Hier finden Sie alle im Kompass verzeichneten Firmen in alphabetischer Reihenfolge.

Firma	Seite	Firma	Seite
Accenture Dienstleistungen GmbH	16	KONITZER & TAFEL Managementberatung GmbH	46
Adensam Managementberatung	46	Korn/Ferry International GmbH	38
advalue MEDIA GmbH	16, 32	KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	49
aktor interactive	32, 34	KRINGS/von BUSSE : Partner	33, 46
Allen & Overy LLP	42	KWP Kümmel, Wiedmann + Partner	
Aon Hewitt GmbH	16, 48	Unternehmensberatung GmbH	43
AXA Konzern AG	48	LATHAM & WATKINS LLP	42
Batten & Company GmbH	32	LIGHTHOUSE Management Consulting + Software GmbH	43
Baumgartner & Partner GmbH	16, 48	Lurse HR Consultants AG	49
Best.Placement Ludwig & Kollegen GmbH	46	Luther Rechtsanwalts-gesellschaft mbH	42
Booz & Company GmbH	16	Maisberger Gesellschaft für strategische	
Bürkle Strategie-Beratung	46	Unternehmenskommunikation mbH	33
Capgemini Deutschland GmbH	16, 18	Mercer Deutschland GmbH	49
CBH Rechtsanwälte	42	Mercuri Urval GmbH	17, 38
Civitas International	38	milch & zucker AG	33
CMS Hasche Sigle	42	m.o.v.e. consulting gmbh	47
compamedia GmbH	32	Mühlenhoff + Partner Managementberatung GmbH	47
Compertis Beratungsgesellschaft für betriebliches		M.S.K OUTPLACEMENT GmbH	47
Vorsorgemanagement mbH	48	M-U-M OutPlacement	47
CONSULT Personaldienstleistungen GmbH	46	OBM Outplacement Beratung München KG	47
CTH Consult TEAM Hamburg GmbH	43	ODGERS BERNDTSON Unternehmensberatung GmbH	38
DDI Deutschland GmbH	16, 20	OMC ORTLEB MANAGEMENT CONSULTING GmbH	47
Deloitte & Touche GmbH	16, 43	PERKURA GmbH	17, 43
DIEMER Unternehmensberatung GmbH	16, 46	Personal Innovation GmbH	47
DJM Consulting	32	Personalwerk GmbH	33, 36, 39
DLA Piper UK LLP	42	PMC International AG	39
Egon Zehnder International GmbH	38	p.p.m. personalberatung GmbH	33, 39
Ernst & Young GmbH	48	PricewaterhouseCoopers AG	43, 49
execon Unternehmensberatung	16, 48	Profilwerkstatt GmbH	33
febs Consulting GmbH	48	Promerit AG	17, 28, 33, 39, 43, 44
Freudenberg IT KG	43	recruitwerk GmbH	33
Dr. Geke & Associates GmbH	32	Schmalz Rechtsanwälte	42
Dr. Offner, Milde & Partner	46	Signium International GmbH & Co. KG	39
Dr. Schmidt und Partner GmbH	32	SKP AG/Firstwaters GmbH	47
Gleiss Lutz	42	SMS Consulting	17, 49
gmo – Gesellschaft für Managementberatung +		sovanta AG	43
Outplacement mbH	46	Spencer Stuart	39
Gothaer Lebensversicherung AG	48	Staufenbiel Personalberatung BDU	39
Hay Group GmbH	48	Steinbach & Partner Executive Consulting AG	39
HDI-Gerling Leben Vertriebsservice AG	48	Steria Mummert Consulting	49
Heidrick & Struggles	38	Stuttgarter Lebensversicherung a.G.	49
HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK	42	Swiss Life Schweizerische Lebensversicherungs-	
Hienerwadel Personalmarketing GmbH	32	und-Rentenanstalt	49
Hostettler, Kramarsch & Partner hkp GmbH	17, 22, 48	SWP Outplacement	47
Horváth AG	17	Taylor Wessing Deutschland	42
HR Management Consultants GmbH	32	TOPOS Personalberatung GmbH	39
hunting heads Executive Search International	38	Towers Watson	17, 30, 49
IBM Deutschland GmbH	17, 24, 43	TRANSEARCH International Deutschland GmbH	39
Interconsilium GmbH & Co.KG	38	Tschöpe/Schipp/Clemenz	42
KARENT Outplacement GbR	46	T-Systems International GmbH	43
Kienbaum Berlin GmbH	46	von Bredow, Lütke & Partner Unternehmensberatung GmbH	47
Kienbaum Communications GmbH & Co. KG	32	von Rundstedt & Partner GmbH	47
Kienbaum Executive Consultants GmbH	38	wbpr Gesellschaft für Public Relations und Marketing mbH	33
Kienbaum Management Consultants GmbH	17, 26, 49	YOUNECT GmbH	33
Köhler Kommunikation GmbH	32		