

BERATERPROFIL

Tobias Hensel

Managing Director / Consultant

Geburtsdatum, -ort: 27. August, 1966 in Mainz
Nationalität: Deutsch
Adresse: Fruchttallee 15, 20259 Hamburg
Mobil: + 49 171 3657438
Geschäftlich: + 49 40 43270361
E-Mail: t.hensel@ah-recruitment.com
Homepage: www.ah-recruitment.com



KURZFASSUNG

Senior Recruitment Professional und Geschäftsführer mit einer hervorragenden Erfolgsbilanz im Headhunting, On-site/In-house Recruitment und Recruitment Management; (interim-) Recruitment Consultant für weltweit marktführende Unternehmen in einem vorwiegend Technologie und Engineering getriebenen internationalen Umfeld, bietet starke Kundenorientierung und erstklassige zwischenmenschliche und kommunikative Fähigkeiten in einem multikulturellen Umfeld.

BERUFSERFAHRUNG

01/2004 bis heute **Geschäftsführer and Recruitment Manager**
Althen Hensel GmbH - Recruitment Solutions, Hamburg
(*Headhunting/ Personalberatung; Direct & Executive Search sowie Interim & Project Recruitment Management*)

- Direktsuche von hochqualifizierten Fachkräften aus den Bereichen Engineering, IT, Vertrieb & Finanzen für Industrieunternehmen aus den Branchen Schienenverkehrs-technik, Luft- und Raumfahrt, Automotive, Power und Erneuerbare Energien
- Executive Recruitment Consulting, einschließlich Identifikation, Ansprache und Beurteilung von hochkarätigen Führungskräften
- Verantwortlich für alle betriebswirtschaftlichen Angelegenheiten der Althen Hensel GmbH, einschließlich Strategie, Finanzen, Personal, Vertrieb, Marketing, etc.

TÄTIGKEITEN IM INTERIM RECRUITMENT MANAGEMENT

12/2015 - 03/2016 **Recruitment Manager**
Stepstone GmbH, Düsseldorf
(Internet und Onlinemedien, > 1.000 Mitarbeiter weltweit)

- Verantwortlich für den gesamten Rekrutierungsprozess von der Sichtung der Bewerbungen über die Führung von Vorstellungsgesprächen bis hin zur Einstellung der ausgewählten Mitarbeiter

- Entwicklung von Anforderungsprofilen gemeinsam mit den Hiring-Managern und Auswahl von geeigneten Rekrutierungskanälen
- Direktansprache mittels zielgruppenadäquater Instrumente und Kanäle, wie Netzwerke, soziale Medien, Datenbanken, Headhunting

05/2015 - 10/2015

Talent Acquisition Business Partner - EMEA Talent Acquisition

Avaya (über Futurestep, A Korn Ferry Company), Frankfurt
(IT/Telekommunikation, > 10.000 Mitarbeiter weltweit)

- Recruiting Spezialist zur Unterstützung des RPO-Mandanten bei der Rekrutierung von IT und Sales Mitarbeitern
- Recruitment-Prozess-Verantwortung für die IT Infrastructure/Netzwerke, Cloud und Contact Center Divisionen mit Fokus auf Direktsuche / Executive Search
- Aufbau einer Kooperationsbasis mit den HR und Senior Business Managern sowie mit anderen Stakeholdern zum besseren Verständnis des Einstellungsbedarfs und der Business Anforderungen
- Ansprechpartner für die Hiring Manager hinsichtlich der relevanten Suchstrategien, Marktbedingungen, Kandidatenverfügbarkeit und Gehaltsbenchmarks
- Einhaltung der festgelegten KPIs und Gewährleistung der Datenintegrität beim Reporting

08/2014 - 2/2015

Recruitment Manager

Knorr-Bremse Systeme für Schienenfahrzeuge GmbH, München
(Schienenverkehrstechnik > 10.000 Mitarbeiter weltweit)

Rolle: End-to-End Management des Recruiting Prozesses gemäß dem vorgegebenen Handlungsrahmen zur Sicherstellung der vereinbarten Qualitätsstandards.

04/2014 - 08/2014

Recruitment Project Manager

Rolls-Royce Deutschland Ltd & Co KG (über Alexander Mann Solutions), Dahlewitz
(Turbinentechnologie, > 1.000 Mitarbeiter weltweit)

Rolle: Methodenvermittlung sowie Führung und Leitung des Projektteams, um zu gewährleisten, dass die Projektziele verstanden werden und um einen erfolgreichen Abschluss aller Projekte zu ermöglichen. Dabei werden eine hohe Kundenzufriedenheit sichergestellt und somit Wettbewerbsvorteile realisiert. Leitung eines dreiseitigen Personalbeschaffungsprojektes gemäß dem vorgegebenen Handlungsrahmen und des Life Cycle Management (LCM)-Prozesses zur Gewährleistung eines erfolgreichen Projektabschlusses unter Einhaltung des Zeitrahmens, des Budgets und der vereinbarten Qualitätsstandards:

- End-to-End Projektmanagement, einschließlich Planung, Durchführung und Abschluss der Projektziele in Einklang mit Kosten, Zeit, Umfang und Qualitätszielen
- Implementierung und Erstellung der entsprechenden Projektberichte an den Kunden und AMS Stakeholder
- Betreuung und Führung direkter und indirekter Mitarbeiter sowie der Mitglieder des Projektteams
- Erfolgreiche Einarbeitung in die unterschiedlichen Kunden und AMS Prozesse, Systeme und Teams und erfolgreiches Schnittstellenmanagement zwischen den Beteiligten

- Proaktive und rechtzeitige Meldung von Problemen und Risiken an das Projektmanagementteam und erarbeiten von Zeitplänen und Strategien zur Problemlösung

07/2009 - 04/2014

Manager Talent Sourcing – Thermal Equipment & Services EMEA

Balcke-Dürr GmbH (SPX Corporation), Ratingen

(Anlagenkühlungstechnik, > 1.000 Mitarbeiter weltweit)

- Hauptziel: Deutliche Reduzierung/Eliminierung der Inanspruchnahme von Personalvermittlungsagenturen auf Erfolgs- oder Mandatsbasis
- Berichterstattung an den Director of Talent Sourcing auf Konzernebene und enge Zusammenarbeit bei der Identifizierung und Anwerbung von Spitzenkräften für Positionen im Raum EMEA mit den Human-Resources-Bereichsvorständen von SPX
- Bildung enger Business Partnerschaften mit den Bereichsvorständen und Beratung bezüglich des gesamten Rekrutierungszyklus vom Sourcing über das Assessment bis zur Einstellung inkl. Prozess-Management
- Zuständigkeit für den gesamten Rekrutierungszyklus sowie für die Bildung und Pflege starker Business Partnerschaften mit einstellenden Führungskräften, Kandidaten und Dienstleistern
- Akquisition von Kandidaten unter Anwendung konventioneller und unkonventioneller Rekrutierungsmethoden, z.B. Spontanrufe, Internetsuche, Networking usw.
- Verfolgung, Management und Evaluierung diverser vom Rekrutierungsteam genutzter Sourcing-Kanäle und ‚Job-Boards‘; Entwicklung innovativer Methoden der Kandidaten-Identifizierung
- Simultane Betreuung mehrerer Rekrutierungsprojekte an verschiedenen Standorten
- Aufbau von Beziehungen mit internen Kunden durch offene, klare Kommunikation; Zusammenarbeit mit der jeweiligen einstellenden Führungskraft zur Herausarbeitung klarer Erwartungen
- Aufbau von Beziehungen mit einem Pool besonders hochqualifizierter Kandidaten und Aufrechterhaltung ihres Interesses an einer Mitarbeit im SPX Konzern
- Koordinierte Zusammenarbeit mit der internen HR-Führungskraft und Kandidatenbetreuung bis hin zum Onboarding
- Aufbau und Aufrechterhaltung von Glaubwürdigkeit durch Vertrautheit mit der relevanten Geschäftssparte und Abstimmung des Kandidatenpools auf deren Prioritäten
- Durchgehende Messung des Personalbeschaffungserfolgs anhand geeigneter Messkriterien unter Verwendung eines ATS-Systems

08/2011 - 12/2011

Global Sourcing Manager

AIRBUS HR Shared Services, AIRBUS Recruitment Center (ARC), Toulouse

(Luft- und Raumfahrttechnik, > 100.000 Mitarbeiter weltweit)

- Hauptziel: Sicherstellung der kurz- und mittelfristigen Verfügbarkeit relevanter Kandidaten in Abstimmung auf den Bedarf der relevanten AIRBUS-Geschäftsbereiche, sowohl innerhalb Europas als auch in globalen Projekten
- Berichterstattung an den Leiter des AIRBUS Recruitment Centers
- Verantwortung für 8 direkt und 40 indirekt unterstellte Mitarbeiter sowie 15 externe Mitarbeiter beauftragter Agenturen im Tätigkeitsbereich des ARC, darunter Senior Sourcing Experts, Pro-active Sourcers, Supplier-Manager und Teamleiter

- Sicherstellung der Versorgung der Kunden des ARC mit relevanten Kandidaten nach Maßgabe der Stellenbeschreibungen – sparten- und länderübergreifend – unter Einhaltung von KPIs und Budgetvorgaben
- Verantwortung für proaktive und reaktive Sourcing-Maßnahmen einschließlich Aufbau der entsprechenden Kandidaten-Datenbank
- Optimierung des Managements externer Rekrutierungsdienstleister in Bezug auf Budget und Key Performance Indikatoren (KPIs)
- Kontinuierliche Optimierung des Personalbeschaffungsprozesses in Bezug auf den Benchmark
- Leitung des Global-Sourcing-Teams nach den Leitlinien und Zielvorgaben des ARC

04/2009 - 06/2009

Staffing Manager EMEA

Brocade Communications Switzerland Sàrl, Genf

(Netzwerklösungen und -dienstleistungen, 4.000 Mitarbeiter)

- Verantwortlich für Sourcing, Screening und Qualifizierung von Kandidaten gemäß den Vorgaben der einstellenden Führungskraft
- Durchführung täglicher Sourcing-Maßnahmen auf globaler Basis zur Identifizierung erfahrener Kandidaten für alle Unternehmensbereiche
- Entwicklung und Umsetzung einer Sourcing-Strategie in enger Zusammenarbeit mit den einstellenden Führungskräften mit dem Ziel, qualifizierte Kandidaten für offene Stellen mit hoher Priorität sowie eine leistungsfähige Pipeline zukünftiger anforderungsgerechter Kandidaten zu generieren
- Identifikation potenzieller Kandidaten für spezifische Anforderungen; Verstärkung des Pipeline-Aufbaus durch Nutzung diverser Verfahren (z.B. Networking, Empfehlungen, interne Datenbanksuche, Verbindungen zu anderen Unternehmen, Online Suche, Internet-Anzeigen, Stellen- und Karrieremessen, Nutzer- und Technologiegruppen, Spontananrufe, Datenbank-Management, Internet-Mining)
- Laufende Unterstützung der HR-Abteilung in der Personalbeschaffung

08/2006 - 10/2008

Recruitment Manager Executives / Central Region

Bombardier Transportation, Brüssel SSC & Berlin HQ

(Global führender Anbieter von Schienenverkehrstechnik, 36.000 Mitarbeiter)

Die Aufgabe beinhaltete die operative Leitung der Führungskräfte-Beschaffung im HR Shared Services Centre, einschließlich der Führung von sechs international tätigen Recruitern, Erfüllung der Rekrutierungsziele nach Maßgabe von Key Performance Indikatoren (KPIs) und Erfüllung der Service Level Agreements (SLA). Im Einzelnen:

- Funktion des zentralen Ansprechpartners der HR-Geschäftspartner für Führungspositionen (meist Direktorenebene) gemäß SLAs (von der Entwicklung der Sourcing-Strategie bis zur Einstellung des neuen Mitarbeiters)
- Entwicklung und Pflege effektiver Arbeitsbeziehungen mit HR-Geschäftspartnern in verschiedenen Geschäftsbereichen sowie mit dem COE; Sicherstellung einer hohen Kundenzufriedenheit
- Ressourcenplanung und -zuweisung, Leistungsüberwachung und -berichterstattung sowie Benchmarking und Optimierung des Leistungsniveaus
- Sicherstellung der Entwicklung und Umsetzung einer hochmodernen Sourcing-Strategie (TALEO-Talentpool, Direktsuche, Internetsuche, Personal-Marketing, Recruiting-Agentur, Networking in verwandten Branchen usw.)

TÄTIGKEITEN IM ANGESTELLTENVERHÄLTNIS

03/2002 - 12/2003 **HR and Change Management Consultant / Senior Manager**

ISA Consult GmbH, Hamburg
(*Deutsche Unternehmensberatung, 100 Mitarbeiter*)

Projekt-Management: Verantwortlich für EU/ESF-Human-Capital-Development-Projekt „Innovative Personalentwicklungskonzepte“ (InnoPek)

02/1999 - 02/2002 **Recruitment Consultant / Senior Manager**

tmp.worldwide executive resourcing (PMM Management Consultants GmbH), Hamburg
(*Internationale Personalberatung, > 100 Mitarbeiter*)

Human-Resource-Management: Berater der Unternehmensleitung mit Verantwortung für Umsatz und Geschäftsergebnis des Profit-Centers Hamburg, einschließlich Verantwortung für die Entwicklung von drei Mitarbeitern und zusätzlich dazu:

- Rekrutierung/Direktsuche mit Spezialisierung auf Informationstechnologie und branchenspezifische Beratungsleistungen sowie Finanzdienstleistungen
- HR-Change-Management; zu den Aufgaben gehörte die Integration zweier fusionierter Unternehmen zu einem führenden Anbieter von IT-Dienstleistungen für die Finanzbranche

01/1997 - 12/1998 **Recruitment Consultant / Manager**

pdv Personalberatung GmbH, Hamburg
(*Deutsche Personalberatung, > 100 Mitarbeiter*)

- Kundenakquisition: Vorbereitung und Umsetzung von Projekten zur Gewinnung von Kunden und Kandidaten; Vertretung des Unternehmens auf Personalmarketing-Fachmessen
- Projektdurchführung: Entwicklung positionsspezifischer Aufgaben- und Anforderungsprofile einschließlich Empfehlung entsprechender Suchstrategien; Identifizierung, Ansprache und Motivierung potenzieller Kandidaten; Durchführung von Interviews und Beurteilung der fachlichen und persönlichen Eignung für das jeweilige Anforderungsprofil; Vorbereitung und Durchführung von Präsentationen, Entscheidungsberatung und Unterstützung bei der Vertragsabfassung
- Leitung eines Profit-Centers: Verantwortung für Umsatz und Geschäftsergebnis sowie Führung und Entwicklung von zwei Mitarbeitern

11/1994 - 12/1996 **Director**

Inlingua INTERNATIONAL, Hamburg
(*Weltweit tätiger Sprachendienst, > 1.000 Mitarbeiter*)

- Operative Leitung des Instituts: Kaufmännische, personelle, pädagogische und administrative Verantwortung für das Institut einschließlich Rekrutierung, Personalentwicklung sowie Vergütung und Arbeitgeberleistungen
- Entwicklung einer Kundenbasis im gewerblichen Umfeld: Neuaufstellung des Instituts durch Aufbau eines Bestands an regelmäßigen Geschäftskunden, Pflege und Ausbau der Kundenbeziehungen sowie Aushandlung von Verträgen auf Führungsebene

- Vertretung des Unternehmens: Teilnahme an Bildungs- und Personalfachmessen und nationalen Veranstaltungen sowie eigenständige Entwicklung und Realisierung von Messepräsenzen

01/1993 - 10/1994 **Weiterbildungs- und Personalentwicklungsberater**

Login GmbH, Berlin

(Deutsche Unternehmensberatung, 30 Mitarbeiter)

- Seminarleitung: Leitung von Inhouse- und/oder zertifizierten Kursen in Volkswirtschaft, Betriebswirtschaft und Personalmanagement sowie Bewerbungs- und Kommunikationstraining
- Programmrealisierung: Entwicklung und Durchführung berufsspezifischer und anderer Fortbildungskurse sowie Erwachsenenbildung
- Projektmanagement: Entwicklung eines Intensivseminars zur Vorbereitung von Stellenbewerbern auf den Auswahlprozess des Auswärtigen Amtes

ERFAHRUNG IM RECRUITING UND STAFFING

- Bedarfsplanung: Konzeption von Personalbeschaffungsprojekten in Abstimmung mit Hiring Manager und HR Business Partner; Bedarfsmanagement unter Verwendung führender Talent-Management-Lösungen (TMS) und Stellenbesetzungssoftware, z. B. TALEO
- Planung von Rekrutierungsprojekten: Festlegung von Zielen und Terminen, Sollergebnissen, Aufgaben und Risiken, Zeit, Kosten, Qualität und Ressourcen, Rollen, Zuständigkeiten und Interessenvertretern
- Berichtstruktur, Prozesse und Hilfsmittel: Formulierung der Key Performance Indikatoren (KPI) und zu erfüllenden Service Level Agreements (SLA) zur regelmäßigen Berichterstattung in den Projektstatusberichten; Zusammenstellung des Projektleitungsgremiums und Anberaumung aller operativen Projekt-Meetings
- Resourcing-Strategie: Definition der Rekrutierungsstrategie einschließlich des passiven und aktiven Anspracheplans
- Management von Rekrutierungsteams: Zusammenstellung, Einweisung, Koordination und Leitung von Projektteams bestehend aus Recruitern, Researchern und Projektassistenten
- Externe Management-Dienstleistungen: Auswahl, Verpflichtung und Koordination von Headhunting- und Rekrutierungsagenturen für Spitzenkräfte sowie von Medienpartnern und Assessment-Dienstleistern
- Passive Ansprache: Konzeption von Anzeigenkampagne einschließlich Stellenausschreibungen, Job Marketing-Aktivitäten, Bannerwerbung und Job Casts, auf einer Vielzahl von Kanälen und Plattformen, Business-Netzwerken, Experten-Communities, sozialen und Printmedien
- Aktive Ansprache: Konzeption von Direktsuchmaßnahmen in großen Datenbanken und geschäftlichen Netzwerken, einschließlich systematische Recherche, Methodik der telefonischen Ansprache, Direktmailing-Kampagnen, Sourcing über Netzwerke, aktive Vermittlungsprogramme
- Management des Rekrutierungsprozesses: Koordination der Stakeholder und des gesamten operativen Rekrutierungszyklus: Bedarfsmeldung > Service Level Agreement > Sourcing-Maßnahmen > Vorauswahl > telefonisches Screening > Kandidatenmeldung > Prüfung durch Hiring Manager > persönliches Kandidatengespräch > Referenzen- und Hintergrundcheck > Angebotsvorlage > Einstellung, je nach dem Dienstleistungsmodell im Rahmen moderner Unternehmensstrukturen, z. B. Shared-Services-Center (SSC/SSO), Recruitment Process Outsourcing (RPO)
- Angebots-Management: Einbindung der HR Business Partner and Hiring Manager in den Vertragsaushandlungsprozess

KOMPETENZEN & EXPERTISE

Methoden- und Beratungskompetenz in:



- Recruitmentprozess & Projektmanagement
- Direct & Executive Search
- Kompetenzbasierte Interviewführung
- Change Management
- Teamentwicklung und Team-Coaching
- Konfliktmanagement

Branchenspezifische Berufs- und Beratungserfahrung:

- Engineering & Maschinen- und Anlagenbau
- Schienenverkehrstechnik & Luft- und Raumfahrt
- Energie, Öl & Gas und erneuerbare Energien
- Informationstechnologie
- Telekommunikation
- Finanzdienstleistungen

Sprachen: German (Muttersprache), English (verhandlungssicher)
Software/Tools: MS Office Suite, Outlook, TALEO, VIRTUAL EDGE, SAP E-RECRUITING, TALENMAKER

AUS- UND WEITERBILDUNG

03/2003 - 04/2004 **Change Management & Management Training**
CICERO AG, München

04/1987 - 12/1992 **Studium der Sozialwissenschaften**
Philipps Universität Marburg / Freie Universität Berlin
Abschluss: Diplom Politikwissenschaft (M.Sc. in Political Science)
Hauptfächer: Politikwissenschaft, Jura, Volkswirtschaft, Anglistik

ZIVILDIENTST

08/1985 - 03/1987 **Krankenpfleger auf Unfall- und Allgemeinchirurgie Station**
St. Bernward Krankenhaus Hildesheim

REFERENZEN

Andreas Wagner, Head of Human Resources - Aerospace Defense and Marine (TE Connectivity)
Lyndsey Taylor, Head of Talent Acquisition (Mylan)
Michael Virgin, Director HR - Balcke-Dürr GmbH (SPX Corporation)
Stefan Zwingmann, HR Director Central Europe (SPX Corporation)
Andreas Balke, Sales Director Germany, Austria & Switzerland at SPX Flow Food & Beverage (SPX Corporation)
Markus Schumann, Leiter Services Engineering at Knorr-Bremse Systeme für Schienenfahrzeuge GmbH (Knorr Bremse)

(Kontaktaufnahme nach Rücksprache)

Hamburg, Juli 2016

Tobias Hensel