

Sehr geehrte Interessentin,  
Sehr geehrter Interessent,

herzlich willkommen zum aktuellen Newsticker der International Head Hunters.

Nachhaltiger Unternehmenserfolg setzt auf Kundennutzen, effiziente Strukturen, eine integrative IT und vor allem auf Mitarbeiter, die leistungsfähig und leistungsbereit sind. Dabei ist eine ganzheitliche Sichtweise, d.h. die Berücksichtigung von Wirkungszusammenhängen und Verzahnungen, essentiell.

**Um aber Veränderung und den Blick für Zusammenhänge zu fördern, brauchen Menschen und Organisationen immer wieder neue Impulse. Mitarbeiter, die dies erkannt haben und sich und ihr Unternehmen werte- und vernetzungsorientiert führen, werden sich am Markt durchsetzen. Best Practice Beispiele dazu finden Sie im Teil Human Performance Management.**

**Um aus der jetzigen Krise eine Chance zu machen, ist es notwendig, kräftig um zu lernen, neue Vorbilder zu suchen und neue Wege zu gehen!**

Wir freuen uns, wenn wir Sie auf diesem Weg begleiten können, denn die Mühe lohnt sich!

Ihr Team der IHH International Head Hunters

---

## 1. IHH Academy

Die IHH Academy bietet persönliche Termine für Beraterkollegen und HR Mitarbeiter.

## 2. Die NEUEN IHH Academy Workshops

Ein modular aufgebauter Weiterbildungszyklus zur systemischen Entwicklung einer "Effizienten Kommunikations- und Führungskultur".

## 3. Human Performance Management

Die zeitgemäße Sichtweise des Personalmanagements für das erfolgreiche Unternehmen des 21. Jahrhunderts.

## 4. Effizienz von Arbeitsverträgen

Die Ergebnisse der empirischen Untersuchung der LMU München in Zusammenarbeit mit der IHH.

## 5. Unsere Vakanzen

Ein Auszug der Positionen, die wir derzeit besetzen.

## 6. Persönliche Betreuung

---

## 1. IHH Academy



Hier wollen wir **HR Mitarbeitern** einen Einblick in die Arbeit von Head Hunttern bieten und **Beraterkollegen** helfen, Ihre Arbeit effizienter zu gestalten.

Wollten Sie schon immer einmal erfahren, wie **Head Hunter** arbeiten oder was **Beraterkollegen** anders machen? Wir bieten Ihnen die Möglichkeit dazu in unserer IHH Academy.

**Für Head Hunter Kollegen bieten wir neue Impulse und Anregungen, einmal einen anderen Weg einzuschlagen und neue zusätzliche Verdienstmöglichkeiten zu generieren.**

Wir freuen uns, Ihnen bei einem **persönlichen Termin** die IHH Academy vorzustellen und unser Schulungskonzept zu erläutern. Dieser Termin ist selbstverständlich kostenfrei!

Eine kurze Nachricht an [academy@i-h-h.com](mailto:academy@i-h-h.com) zur Vereinbarung Ihres persönlichen Termins mit einem unserer Partner genügt.

## 2. Die NEUEN IHH Academy Workshops



Das IHH®-System ist ein **modular aufgebauter Weiterbildungszyklus** zur systemischen Entwicklung einer "Effizienten Kommunikations- und Führungskultur". Mit dem IHH®-System wird die **soziale und methodische Kompetenz der Human Resources** Schritt für Schritt aufgebaut bzw. entwickelt.

Mit Maßnahmen des Lerncontrollings wird der Wissenstransfer, die Lerneffizienz sowie die praktische Umsetzung im Betrieb gesichert. Die Teilnehmer machen Erfahrungen durch "learning by doing" und reflektieren das eigene Lern- und Sozialverhalten.

### Führungsmethoden - Meetingkultur

### Grundlagen der Personalführung

### Human Performance Management

## Kündigung - Trennung

## Team Performance

Wenn Sie Interesse haben sich weiter zu entwickeln und nicht stehen bleiben wollen, oder Sie wünschen sich einen Workshop für ihr ganzes Team, dann senden Sie uns eine kurze Nachricht an [academy@i-h-h.com](mailto:academy@i-h-h.com) oder nutzen sie unser [Kontaktformular](#) und wir setzen uns umgehend mit Ihnen in Verbindung.

## 3. Human Performance Management

Human Performance Management ist die **zeitgemäße Sichtweise des Personalmanagements für das erfolgreiche Unternehmen des 21. Jahrhunderts.**

Um Veränderung und den Blick für Zusammenhänge zu fördern, brauchen Menschen und Organisationen immer wieder neue Impulse. Mitarbeiter, die dies erkannt haben und sich und ihr Unternehmen werte- und vernetzungsorientiert führen, werden sich am Markt durchsetzen.

### **Best Practice Beispiele dazu sind:**

1. Führen Sie Ihre Meetings und Seminare in anderen Räumen - als üblich - durch.
2. Holen Sie interessante Menschen / Vorbilder zu Ihren Veranstaltungen: Wissenschaftler - Professoren - Künstler - die das Weltbild erweitern.
3. Schaffen Sie Raum für Innovation. Geben Sie Freizeiten zum Umdenken, Neudenken, Experimentieren. Wo liegen unsere größten Entwicklungspotenziale?
4. Bringen Sie Menschen in Ihrem Unternehmen zusammen, die normalerweise nicht oft zusammen kommen. Geben Sie ihnen interessante Aufgaben.
5. Lassen Sie Mitarbeiter/-innen über den Tellerrand hinaus blicken: Was machen andere Unternehmen? Welche Trends und Veränderungen gibt es?

Im Vordergrund steht dabei, die **Menschen im Betrieb nachhaltig zur Wertschöpfung zu führen**. Mehr denn je hängt der Erfolg von der Auswahl, der Kompetenz, Kreativität und Zielmotivation der Mitarbeiter und deren intelligenten Arbeitsformen ab. Die permanent bedarfsgerechte Qualifizierung wird für die Betriebe zum wichtigsten Wettbewerbsfaktor und für den einzelnen Mitarbeiter zur beruflichen Existenzfrage.

Professor Günther H. Schust, Partner der IHH, bringt in seinem Buch folgendes zum Ausdruck:

- Menschen von Unternehmungen nicht primär als Kostenfaktor, sondern vielmehr als kreatives Wissens- und Leistungspotenzial anzusehen sind.

- Führung und Mitarbeiter als Partner sind gemeinsam für die Wertschöpfungssteigerung im Unternehmen verantwortlich.
- Unternehmensziele sowie Anpassungsänderungen in einem permanenten Abstimmungsprozess werden gemeinsam von Führung und Mitarbeiter realisiert.
- Leistungsdefizite sind abzubauen; Leistungsanforderungen und Leistungspotenziale sind permanent zu analysieren, zu entwickeln, zu nutzen und adäquat zu belohnen.
- Führung und Mitarbeiter sollen ihre realen und virtuellen (elektronischen) Netzwerke gemeinsam so effizient nutzen, dass diese den optimalen Output zulassen.
- Arbeit mit Menschen aus der Perspektive der Führung ist als Aufgabe jeder Führungskraft zu begreifen und darf nicht auf eine funktionale Sichtweise des Personalbereichs reduziert werden.
- Menschen müssen den Sinn des lebensbegleitenden Lernens erkennen und den ständigen Wandel auch als Chance für sich selbst begreifen, um ihn aktiv gestalten zu können.

Weitere Informationen zum Buch und Autor finden sie auf [www.Human-Performance-Management.de](http://www.Human-Performance-Management.de).

Das Buch ist als Digitale Ausgabe erhältlich und kann [hier](#) bestellt werden.

#### **4. Die Effizienz von Arbeitsverträgen: Eine empirische Untersuchung der LMU München in Zusammenarbeit mit IHH**



Welchen Einfluss hat die Gestaltung des Arbeitsvertrages und einzelner vertraglicher Elemente auf die Performance eines Mitarbeiters?

Nicht erst seit der aktuellen Finanzkrise wird Flexibilität in der Vertragsgestaltung, wie zum Beispiel durch Befristungen, längere Probezeiten und kurze Kündigungsfristen gefordert. Welchen Einfluss

aber hat die gewonnene Flexibilität auf die Zufriedenheit, Motivation und Leistungsbereitschaft des Mitarbeiters?

Im Rahmen dieser Fragestellung wurde in Kooperation mit dem Institut für Information, Organisation und Management von Professor Dr. Dres. h.c. Arnold Picot an der Ludwig-Maximilians-Universität eine wissenschaftlich fundierte Online-Befragung entwickelt und konnte von rund 600 Personen aller Hierarchieebenen ausgewertet werden.

Im Ergebnis zeigt sich, dass einzelne Elemente wie die Länge von Befristung und Probezeit sowie verschiedene Gehaltsbestandteile isoliert betrachtet keinen nachweisbaren Einfluss auf Job Zufriedenheit und Performance des Mitarbeiters haben. In Ihrer Kombination jedoch zeigen

sich entsprechende Zusammenhänge. Die Arbeitsverträge wurden dazu mit Hilfe eines Kontinuums klassifiziert. Die Extremwerte dieses Kontinuums sind transaktionale Verträge und relationale Verträge.

Transaktionale Verträge sind geprägt durch kurzfristige Auslegung, eindimensionale Entlohnung ohne zusätzliche variable Gehaltsbestandteile und kurze Kündigungsfristen. Beispiel sind Zeitarbeit, Befristungen sowie Saisonarbeit. Relationale Verträge dagegen haben eine langfristige Orientierung, fördern in ihrer Auslegung die Entwicklung und Weiterbildung des Mitarbeiters; variable Gehaltsbestandteile ermöglichen die Partizipation am Unternehmenserfolg. Die Kündigungsfristen sind lang und Arbeitsplatzsicherheit ist ein zentrales Element dieser Vertragsausprägung.

Diese relationalen Verträge führen zu signifikant höherer intrinsischer und extrinsischer Job-Zufriedenheit und deutlich höherer Performance. Unternehmen, die Mitarbeiter in relationalen Verträgen beschäftigen zeigen außerdem eine signifikant höhere Innovationskraft.

Das Risiko für den Arbeitgeber besteht bei relationalen Verträgen jedoch in einem vom Mitarbeiter gefühlten Bruch der impliziten Erwartungen, denn Mitarbeiter in relationalen Verträgen sehen langfristige Beziehung, Beförderung, Sicherheit des Arbeitsplatzes und Weiterbildung als vertragliche Pflichten des Arbeitgebers aus dem relationalen Vertrag. Wird dem Mitarbeiter eines dieser Elemente nicht mehr geboten, so nimmt er das als Verletzung des relationalen Vertrages wahr, in dessen Folge Job Zufriedenheit und Performance massiv abnehmen und die Wechselbereitschaft steigt. Beispiele sind ein langjähriger Mitarbeiter, der über Jahre nicht befördert wird oder die Ankündigung des Arbeitgebers massiv Stellen abzubauen. Bei transaktionalen Verträgen dagegen hat der Verlust eines dieser Elemente keinen Einfluss auf Job-Zufriedenheit und Performance des Mitarbeiters, da diese Elemente in transaktionalen Verträgen vom Mitarbeiter gar nicht erwartet werden.

Wenn Sie an ausführlichen Ergebnissen interessiert sind, können Sie die vollständige Studie (50 Seiten) gegen eine Schutzgebühr von EUR 500,00 erwerben.

## **5. Unsere Vakanzen**

**[IHH 06 Principal Consultant Service Solutions \(m/w\)](#)**

**[IHH 07 Principal Project Manager Service Implementation \(m/w\)](#)**

**[IHH 08 Principal Project Manager Service Engagement \(m/w\)](#)**

**[IHH 09 European Regional Sales Manager \(m/w\)](#)**

**[IHH 10 Vertriebsbeauftragter Gebäudesicherheit \(m/w\)](#)**

**[IHH 12 Vertriebsbeauftragter Gebäudesicherheit & Energiemanagement \(m/w\)](#)**

**[IHH 13 Vertriebsbeauftragter Gebäudeautomation \(m/w\)](#)**

**[IHH 15 Projektmanager Gebäudesicherheit \(m/w\)](#)**

**[IHH 18 Investment Manager \(m/w\)](#)**

**[IHH 19 Regional Sales Manager Europe \(m/w\)](#)**

**[IHH 20 European HR Director \(m/w\)](#)**

**[IHH 21 European Finance Director \(m/w\)](#)**

**[IHH 22 General Manager Russia \(m/w\)](#)**

**[IHH 23 General Manager Nordic Region \(m/w\)](#)**

**[IHH 24 Führungskräfte Einzelhandel \(m/w\)](#)**

**[IHH 25 Senior Service Designer Networking \(m/w\)](#)**

**[IHH 26 Senior Service Designer Datacenter \(m/w\)](#)**

**[IHH 27 IT Architect Client Server \(m/w\)](#)**

**[IHH 28 IT Architect Datacenter \(m/w\)](#)**

**[IHH 29 IT Architect Networking \(m/w\)](#)**

**„Karrieremöglichkeit bei IHH in eigener Sache“**

**[IHH 01i Senior Consultant / Partner \(m/w\)](#)**

**[IHH 02i Senior Consultant / Partner / Unternehmer für MBI \(m/w\)](#)**

**[IHH 03i Senior Consultant / Partner / Unternehmer für Interim Management \(m/w\)](#)**

**[IHH 04i Senior Consultant / Partner / Unternehmer für Training & Coaching \(m/w\)](#)**

Dies ist ein Auszug der offenen Vakanzen - bei Interesse an weiteren Positionen, besonders im hoch vertraulichen Bereich genügt eine E-Mail mit ihren Qualifikationen und Positionswunsch an uns und unsere Geschäftsleitung wird umgehend vertraulich antworten.

Wenn Sie an internationalen Projekten in Europa oder der USA interessiert sind, schauen Sie doch einmal bei unserem amerikanischen Partnerunternehmen **Technical Choices, Inc.** vorbei.

Gerne können Sie sich auch direkt mit Matthias Leitzmann, unserem Berater in den USA, in Verbindung setzen. Per Email an [matthias.leitzmann@i-h-h.com](mailto:matthias.leitzmann@i-h-h.com) oder telefonisch unter 001-508 326-7271.

Diese Übersicht bietet nur einen kleinen Einblick – aus Gründen der Diskretion können wir Ihnen leider nicht alle Vakanzen vorstellen, die wir derzeit zu besetzen haben. Wenn Sie sich also beruflich verändern möchten, unter den angebotenen Positionen für Sie aber das Passende nicht dabei ist, senden Sie uns doch einfach Ihren Lebenslauf und füllen unser **Recruiting Fact Sheet** aus – vielleicht haben wir ja das Richtige für Sie.

## 6. Persönliche Betreuung

Haben Sie ein spezielles Anliegen, das Sie lieber persönlich und statt in Form eines Workshops mit uns besprechen wollen? Auch dann sind wir gerne für Sie da und unterstützen Sie mit unserem Know How und unseren Kontakten.

Bitte wenden Sie sich direkt an das IHH Team, wenn Sie Ihre Karriereentwicklung vorantreiben wollen. Wir helfen Ihnen gerne bei der Planung Ihrer nächsten Schritte. Eine kurze **Nachricht** oder ein Anruf genügt und wir melden uns bei Ihnen. Garantiert!

Wir freuen uns, von Ihnen zu hören!

Mit freundlichen Grüßen

Ihr

**IHH Team**  
**IHH INTERNATIONAL HEAD HUNTERS**

---

Sie erhalten diesen Newsletter, da Sie als Kunde oder Kandidat mit uns in Kontakt stehen oder in unserem internen **Top-Kandidaten-Pool** aufgenommen wurden. Wir verstehen uns als Ihren **persönlichen "Karriere-Coach"** und präsentieren Ihnen deshalb in regelmäßigen Abständen die **aktuellen Positionen** unserer Kunden sowie **News rund um IHH**.

Natürlich sind wir bemüht, unseren Service ständig zu **verbessern** und freuen uns immer über Ihr **Feedback**. Sind Sie zufrieden, sagen Sie es auch anderen, sind Sie es nicht, sagen Sie es uns:

- [redaktion@i-h-h.com](mailto:redaktion@i-h-h.com)

Möchten Sie jemanden für den Newsletter anmelden und/oder Ihre Email-Adresse ändern bzw. den **Newsletter abbestellen**? Schnell getan. Einfach eine Email an:

- [bestellen@i-h-h.com](mailto:bestellen@i-h-h.com) bzw.
- [abbestellen@i-h-h.com](mailto:abbestellen@i-h-h.com)

**Impressum:**

**IHH INTERNATIONAL HEAD HUNTERS**  
**Management- und Personalberatungsgesellschaft mbH**  
Räterstraße 24  
D-85551 Kirchheim b. München

Tel. 089 / 456 944 -0  
Fax 089 / 456 944 -99  
Video 089 / 456 944 -21

[info@i-h-h.com](mailto:info@i-h-h.com)  
<http://www.i-h-h.com>

Amtsgericht München | 10 72 04  
Geschäftsführung: Claus Schneider