

Beruf & Bildung

SEITE III/1 – SONNABEND, 14. JANUAR 2012 – NR. 12

Führungskräfte	III/1
IT-/Kommunikationstechn.-Berufe	III/2
Kaufm./adminstr. Berufe	III/2
Online-Stellenfinder	III/3
Werbe-, Marketing- u. PR-Berufe	III/4
Berufe im Finanz- u. Versicherungswesen	III/4
Handwerk./Gewerbliche Berufe	III/5
Technische Berufe	III/5
Berufe im Außendienst/Vertrieb	III/7
Med./soziale Berufe	III/8
Gastronomische Berufe	III/9
Stellenangebote allgemein	III/10
Ausbildungsplatzangebote	III/10
Stellengesuche	III/10

HAZ-JOB.DE

HIER FINDEN SIE:

- **Noch mehr Stellenangebote:** Online können Sie im Moment fast 6000 Stellenangebote und -gesuche abrufen.
- **Noch mehr Bewerber:** Hinter Tausenden von Lebensläufen verbergen sich viele gute Bewerber.
- **Noch mehr Service:** Was alles zu einer Bewerbung gehört, wie man einen Karriereplan macht und vieles mehr bieten die Job-Services.

„Probier-dich-aus“ im Onlinetest

Optimistischer Blick auf Firma

Fach- und Führungskräfte blicken optimistisch auf das neue Jahr. Nach einer Umfrage der Jobbörse Stepstone erwartet rund jeder zweite Arbeitnehmer (53 Prozent), dass 2012 ein besonders gutes Jahr für die Firma wird. Fast ein Drittel (32 Prozent) ist überzeugt, dass sich die wirtschaftliche Situation im Vergleich mit 2011 nicht wesentlich verändern wird. Nur rund jeder Siebte (14 Prozent) fürchtet, dass die Geschäfte für den Arbeitgeber schlechter laufen werden. An der Umfrage nahmen 1129 Arbeitnehmer teil. Im Vergleich zur gleichen Umfrage am Ende des Jahres 2010 hat der Optimismus der Fach- und Führungskräfte allerdings leicht nachgelassen. So waren damals fast zwei Drittel der Befragten (62 Prozent) davon überzeugt, dass 2011 ein besonders gutes Jahr für die Firma wird. dpa/tmn

Anspruch auf Ersatz für Zeugnis

Verliert ein ehemaliger Arbeitnehmer sein Arbeitszeugnis, muss das alte Unternehmen ihm ein neues überlassen. Das gilt jedenfalls dann, wenn es dem Arbeitgeber möglich und zumutbar ist. Das ergibt sich aus einer Entscheidung des Hessischen Landesarbeitsgerichts, wie die Deutsche Anwaltskanzlei in Berlin mitteilt. In dem Fall hatte ein Schlosser 2009 ein Zeugnis erhalten. 2010 bat er um eine Neuausfertigung, da sein Zeugnis nicht mehr auffindbar sei. Das Gericht entschied, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, ihm ein neues auszustellen. Das ergebe sich aus einer Nebenpflicht des Arbeitsvertrages. Es komme nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer für den Verlust des Originals verantwortlich sei. (Az.: 16 A 1195/10) dpa/tmn

Als neuer Kollege Kontakte knüpfen

Ist ein Arbeitnehmer neu in einem Unternehmen, hängt er sich besser nicht nur an eine Person. „Am Anfang ist es wichtig, möglichst viele Kontakte zu knüpfen“, rät die Karriereberaterin Carolin Lüdemann aus Stuttgart. Sie empfiehlt, mit möglichst jedem aus der Abteilung einmal zum Mittagessen zu gehen. Dabei sollten Neuanfänger Initiative zeigen und Kollegen ansprechen. So könnten sie etwa fragen: „Was macht ihr denn in der Mittagspause?“ Darf ich mich euch anschließen?“ Achtsam müssten neue Mitarbeiter sein, wenn sie vom ersten Arbeitstag an von einem Kollegen in Beschlag genommen werden. „Das sind häufig die, die im Unternehmen sonst niemanden haben“, erklärt die Expertin. dpa/tmn

Firmen setzen bei der Nachwuchssuche zunehmend auf Onlinetests. Joachim Diercks, Geschäftsführer des Recruitment-Spezialisten Cyquest, über die Unterschiede.

Inwiefern haben sich E-Assessments gewandelt: Sind die Anwendungen heute mit den groß angelegten Onlinewelten, wie sie Siemens oder ABB vor etwa zehn Jahren geboten haben, überhaupt noch zu vergleichen?
Der Stellenwert, aber auch die Verbreitung ist sogar gestiegen. Dennoch hat sich das Thema natürlich weiterentwickelt. Vor zehn Jahren wurden E-Assessments anders angepackt: Damals wurden ungemünzte aufwendige Szenarien entwickelt, die hohe sechsstelligen Beträge gekostet haben. Heute haben wir es mit einer völlig anderen Bandbreite zu tun. Wenn ein mittelständisches Unternehmen bei der Azubi-Auswahl aus 1200 Bewerbungen ungefähr 80 Leute herausfiltern möchte, kann man durchaus für 10 000 Euro ein sehr ordentliches Onlineassessment mit aussagekräftigen Ergebnissen realisieren.

Da klaffen doch Welten zwischen diesen Größenordnungen ...

Natürlich. Es kommt darauf an, was der Kunde möchte. Wenn er ein virtuelles Werk oder verschiedene Geschäftsbereiche präsentieren will, dazu 15 Personen, die sich dort bewegen und mit dem Kandidaten sprechen, dann bedeutet dies sehr viel Multimediale Gestaltung. Und dann liegen auch heute natürlich die Kosten weitaus höher.

Was wird denn eher verlangt?

Man muss unterscheiden. Es gibt Onlineassessments als festen Bestandteil einer Bewerbung. Hier ist der Teilnehmer namentlich bekannt, also er wird, nachdem er sich beim Unternehmen beworben hat, zur Testteilnahme eingeladen. In einigen Fällen, das legt der Kunde fest, kann hier ein Teilnehmer nur bestehen oder durchfallen. Trifft Letzteres zu, dann ist der Kandidat aus dem Rennen. Andere Unternehmen sehen ein solch eignungsdiagnostisches Testverfahren hingegen eher als Möglichkeit einer zusätzlichen Perspektive auf einen Bewerber an. Das Ergebnis wird den üblichen Bewerberdaten hinzugefügt, und aus dem Gesamtbild wird dann eine Entscheidung abgeleitet.

Ein anderer Markt, der allerdings immer wichtiger wird, sind sogenannte Self-assessments. Hier ist die Teilnahme in der Regel anonym und erfolgt freiwillig. Self-assessments haben zunächst noch gar



„Unternehmen schlagen mit Selfassessments mehrere Fliegen mit einer Klappe“: Joachim Diercks, Geschäftsführer des Recruitment-Spezialisten Cyquest aus Hamburg.

nichts mit einer Bewerbung zu tun, sondern es geht darum, die Selbstschätzung von jungen Leuten zu verbessern.

Was hat denn das Unternehmen davon?

Es schlägt mehrere Fliegen mit einer Klappe. Zunächst dient solch ein Self-assessment, das der Kandidat stressfrei ohne Registrierung durchlaufen kann, auch dem Employer Branding (Arbeitgebermarkenbildung, Anm. d. Redaktion) – vorausgesetzt die Umsetzung ist so, dass die Inhalte auch den tatsächlichen Merkmalen der Arbeitgebermarke entsprechen.

Zum anderen reduziert ein Unternehmen auf diese Weise die Wahrscheinlichkeit, dass sich vielleicht falsche Kandidaten bewerben. Wer probierhalber Übungen durchläuft, die etwa dem Aufgabengebiet einer Bankkauffrau oder eines Kaufmanns für Bürokommunikation entsprechen, bekommt einen ersten Eindruck von den tatsächlichen Anforderungen und kann viel besser entscheiden, ob das etwas für ihn sein könnte oder nicht.

Wie umfangreich wird diese Art von Selfassessment genutzt?

Dies ist abhängig von der Größe und Attraktivität eines Unternehmens, auch davon, ob dieses Tool extra beworben wird. Wir haben zum Beispiel das Berufsorientierungsspiel „Probier-dich-aus“ für die Commerzbank realisiert, parallel lief dazu eine regelrechte Werbekampagne. Es gab Querverlinkungen von SchülerVZ und Bravo.de. Das hatte nicht nur hohe Zugriffszahlen zur Folge. Auch in tatsächlichen Bewerbungsgesprächen bezogen sich die Kandidaten auf dieses Onlineassessment.

Was hören Sie aus den Unternehmen – außer dass Ihre Kunden attraktiv als Arbeitgeber wirken möchten? Werden Selfassessments auch genutzt, weil sich nicht genügend gute Bewerber melden? Oder weil zu wenig über Karrieremöglichkeiten innerhalb des Unternehmens bekannt ist?

Eigentlich alles davon, aber in unterschiedlicher Gewichtung. Manchmal kommen mehrere Faktoren zusammen. Eine Organisation wie Unilever hat vielleicht sehr viele gute Bewerbungen zum Marketingtraineefeld. Hier kann das Unternehmen wirklich „auswählen“. Aber es werden auch technische Trainees gesucht etwa für Verfahrenstechnik. Daran denken viele junge Leute nicht, weil sie diese Option nicht mit Unilever assoziieren. Hier besteht dann aus Sicht des Unternehmens eher „Mangel“. Da kann ein clever aufbereitetes Assessment helfen: Interessierte werden durch unterschiedliche Unternehmens- und Aufgabengebiete gelotet und erhalten eine Menge wertvoller Informationen.

Wie lange dauert es denn, ein E-Assessment zu konzipieren und zu realisieren?

Wenn es in erster Linie darum geht, Wissen oder Kompetenzen zu überprüfen, reichen manchmal vier bis acht Wochen. Wenn jedoch aufwendige Simulationen gewünscht sind, verschiedene Berufsbilder mit passenden Übungen verknüpft und Videos eingebunden werden, dann kann das bis zu einem Jahr dauern.

Wo sehen Sie die aktuellen Trends?

Bei den Selfassessments, weil sie ein Stück weit auch eine Marketingmaßnahme sind. Da existiert eine riesige Nachfrage. Gamification, also ein spielerisch-simulativer Weg des Personalmarketings, ist in jüngster Zeit ein starkes Thema. Festzustellen ist aber auch, dass mit den Assessments, die in den wirklichen Bewerbungsprozess eingebunden sind, also wirklich eignungsdiagnostischen Tests, wesentlich unaufregter umgegangen wird als noch vor einigen Jahren. Damals hat man sich gesorgt, ob der Onlinetest tatsächlich von dem echten Bewerber absolviert wird. Diese Bedenken hört man heute eigentlich nicht mehr, E-Assessments sind in vielen Unternehmen – zumindest den großen – fast Normalität.

Das Gespräch führte Prem Lata Gupta

NEU AN DER UNI

In einer Serie stellen wir neue Studiengänge vor. Heute: Der Bachelorstudiengang Accessoire Design an der Hochschule Pforzheim.

Gestalter für modisches Beiwerk

VON KATJA EGGERS

Mode ist mehr als Hosen und Hemden. Accessoires wie Schuhe, Taschen, Hüte, Gürtel und Brillen prägen das Bild entscheidend mit. Mit der Gestaltung des modischen Beiwerks beschäftigen sich Studenten an der Hochschule Pforzheim. Seit dem Wintersemester 2011/12 wird dort der Studiengang Accessoire Design angeboten. Das neue Kreativangebot schließt mit dem Bachelor of Arts ab.

In sieben Semestern widmen sich die Studenten der Gestaltung von Damen- und Herrenaccessoires. Unikate werden dabei ebenso entwickelt wie serielle Produkte.

Der Studiengang kombiniert die Bereiche Kunst, Design, Kreativität, Wissenschaft und Praxis. Schwerpunkte sind unter anderem Inhalte wie Ästhetik, Kompositions- und Farbtheorie. Eigene Konzepte können die Studenten in Medienlaboren, Leder- und Näherwerkstätten umsetzen.

In den ersten Semestern steht das Experimentieren mit Formen, Farben und Materialien, Schnitten und Drapieren im Vordergrund. Die Studenten analysieren und erarbeiten Konzepte für Kollektionen und Einzelstücke. Später lernen sie in Projektarbeiten, einen eigenen Stil zu entwickeln. Vermittelt werden zudem Kenntnisse in Wirtschaft, Management und Marketing. Im fünften Semester ist ein Praxissemester, bevorzugt im Ausland Pflicht. Darüber hinaus sollen die künftigen Accessoire Designer regelmäßig an Modenschauen und Ausstellungen teilnehmen.

Die Karrieremöglichkeiten sind für die Absolventen laut Hochschule äußerst vielseitig. So können sie etwa als Designer oder Produktmanager in Unternehmen, bei Werbe- und Stylingagenturen, als Trendberater oder Journalisten arbeiten.

Voraussetzungen für die Zulassung zum Studium sind die Hochschulreife, ein sechsmonatiges Vorpraktikum und eine bestandene Eignungsprüfung. Bewerbungsschluss für das Wintersemester ist der 30. April, für das Sommersemester der 30. Oktober.

Ansprechpartner ist Doreen Kaden vom Sekretariat des Studiengangs Mode und Accessoire Design unter Telefon (0 72 31) 28 60 45.

www.hs-pforzheim.de

Kompetenz schafft Perspektiven

diwa Personalservice GmbH

Einladung zum Bewerbertag in Hannover
Dienstag, den 17. Januar 2012 14:30 - 19:00 Uhr

diwa Personalservice GmbH steht seit 30 Jahren als kompetenter Personalienstleister für Sicherheit, Seriosität und Zuverlässigkeit im kaufmännischen, sozialpädagogischen und gewerblichen Fachkräftebereich. Sie kennen diwa noch nicht? Dann besuchen Sie uns an unserem Bewerbertag und lernen Sie uns kennen! Auch Berufseinsteiger sind herzlich willkommen.

Unser Team freut sich auf Sie!

diwa Personalservice GmbH · Bultstraße 5A · 30159 Hannover
Tel. 0511 123107-0 · hannover@diwa-personalservice.de
www.diwa-personalservice.de

Führungskräfte

ARBEITGEBERSERVICE

Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Hannover

Kompetent, persönlich, schnell!

Sie suchen neue MitarbeiterInnen oder Auszubildende?
Der gemeinsame Arbeitgeberservice von Agentur für Arbeit Hannover und JobCenter Region Hannover bietet Ihnen einen schnellen, effektiven und kostenfreien Vermittlungs- und Beratungsservice.
Sie erreichen uns telefonisch montags bis freitags von 8 bis 18 Uhr.
Hotline (0 18 01) 66 44 66 (Festnetzpreis 3,9 Cent/Min., Mobilfunkpreise höchstens 42 Cent/Min.)
Telefax (05 11) 9 19 16 60
E-Mail: hannover.arbeitgeber@arbeitsagentur.de

Anzeigen-Service

24 Stunden – 7 Tage die Woche:
► www.haz.de oder
www.neuepresse.de

Bei der **Stadtmarketing Horn-Bad Meinberg GmbH** ist die Stelle einer/eines **Geschäftsführerin/Geschäftsführers** ab 1. Juni 2012 zu besetzen.
Den vollständigen Text der Stellenausschreibung finden Sie im Internet unter www.horn-badmeinberg.de

Emsland

Beim **LANDKREIS EMSLAND** ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt die Position

einer Dezernentin / eines Dezernenten

neu zu besetzen. Die Dezernatsleitung erstreckt sich derzeit auf die Fachbereiche Recht, Sicherheit und Ordnung, Straßenverkehr sowie Veterinärwesen und Verbraucherschutz der Kreisverwaltung. Änderungen in der Geschäftverteilung bleiben vorbehalten.

Für diese Position suchen wir eine durchsetzungsstarke Persönlichkeit mit herausragenden Fachkenntnissen und mehrjähriger Führungserfahrung in der öffentlichen Verwaltung, bevorzugt in der Kommunalverwaltung.

Die Stelle ist als Zeitbeamtentstelle mit 8-jähriger Wahlzeit nach der Besoldungsgruppe B 4 BO eingerichtet. Zusätzlich wird eine Dienstaufwandsentschädigung gezahlt. Die Dezernentin/Der Dezernent wird auf Vorschlag des Landrates vom Kreistag gewählt.

Zu den persönlichen Voraussetzungen, die erwartet werden, gehören ferner

- ein abgeschlossenes Hochschulstudium der Rechtswissenschaft oder der Volkswirtschaft mit Zweitem Staatsexamen oder Diplom/Master
- alternativ eine andere wissenschaftliche Hochschulbildung in Verbindung mit nachgewiesenen mehrjährigen Führungsaufgaben in der öffentlichen Verwaltung
- die Bereitschaft, den künftigen Wohnsitz am Kreissitz in Meppen bzw. im Landkreis Emsland zu nehmen

Die Kreisverwaltung Emsland versteht sich als moderner Dienstleister für die Bürgerinnen und Bürger im Landkreis und für die emsländische Wirtschaft. In diesem Kontext ist die Position in besonderer Weise mit der Wahrnehmung von Terminen außerhalb der üblichen Arbeitszeit verbunden.

Weitere Informationen über den Landkreis Emsland erhalten Sie im Internet unter <http://www.emsland.de>.

Wenn Sie die Herausforderungen dieser interessanten und verantwortungsvollen Aufgabe annehmen möchten, freuen wir uns auf Ihre Bewerbung mit aussagekräftigen Unterlagen/Nachweisen/Referenzen zu Ihrem bisherigen Berufsleben.

Ihre Fragen zu dieser Stellenausschreibung beantwortet Ihnen gerne Herr Peter Jungeblut, Tel. 05931/44-1306.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte bis zum **10. Februar 2012** an den

**Landkreis Emsland
Fachbereich Personal
Postfach 15 62
49705 Meppen**

ausgezeichnet mit dem

abo plus für Abonnenten.

Infos unter www.haz.de und www.neuepresse.de

IT-/Kommunikationstechnologie-Berufe

AirIT
AirITSystems

Zur Unterstützung unseres Geschäftsbereichs Security suchen wir am Standort Hannover mehrere:

Consultants Security (w/m)

Ihre Aufgaben:

- Eigenverantwortliche Abwicklung von Beratungsprojekten im Bereich der Informationssicherheit (z. B. IT-Grundschutz, ISO 27001)
- Erstellung von IT-Sicherheitskonzepten, -richtlinien, Notfalldokumentationen
- Durchführung von Risikoanalysen und Audits
- Konzeption, Durchführung und Moderation von Informations-/Schulungsveranstaltungen
- Erstellung und Publikation von Fachartikeln
- Projektleitung und –management

Ihr Profil:

- Hochschulabschluss in einem technisch-wissenschaftlichen Studiengang oder abgeschlossene Berufsausbildung mit fundierten Kenntnissen und Erfahrungen im Bereich der IT-Sicherheit
- Mehrjährige Berufserfahrung als Sicherheitsberater, Consultant, Auditor oder IT-Revisor erwünscht, aber auch Nachwuchskräften geben wir eine Chance
- Idealerweise Erfahrungen in den Themenfeldern IT-Sicherheitsmanagement (z. B. ISO 2700x, IT-Grundschutz auf Basis BS) und/oder Notfallmanagement
- Sehr gute Kenntnisse und Erfahrungen in MS-Office und der damit verbundenen Fähigkeit, komplexe Sachverhalte zu visualisieren
- Unternehmerisches Denken und Handeln, ausgeprägte Kundenorientierung, hohes Qualitätsdenken, freundliches und sicheres Auftreten
- Gutes Ausdrucksvermögen in Wort und Schrift (Deutsch/Englisch)

AirITSystems wurde 2001 als Gemeinschaftsunternehmen der beiden Flughäfen Hannover und Frankfurt gegründet. Wir sind Systemhaus, Anwender und Betreiber für Security-Lösungen, Netzwerktechnologien, Geschäftsprozesse & SAP sowie Collaboration Solutions. Wir bieten Ihnen einen attraktiven Arbeitsplatz bei einem zukunftsorientierten und innovativen Unternehmen. Durch unsere Gesellschafter Flughafen Hannover Langenhagen GmbH und die Fraport AG profitieren sie von den guten Sozialleistungen eines Konzerns.

Interessiert?: Senden Sie uns Ihre Unterlagen mit Zeugniskopien, Gehaltswunsch und möglichem Eintrittstermin.

AirITSystems GmbH
Celia Werner
Postfach 42 01 62
30661 Hannover
E-Mail: jobs@airitsystems.de
Tel. 05 11/977-4823

www.airitsystems.de