

RECRUITCON

RECRUITMENT EXCELLENCE AUS EINER HAND



NIKOLAUS RICHTER

SPEZIALISIERT AUF DIE ENTWICKLUNG
GLOBALER HR-TRENDS,
TOTAL TALENT MANAGEMENT SYSTEME UND
EINKAUFSBERATUNG ZEITARBEIT

www.recruitcon.de

NIKOLAUS RICHTER

ist seit über 10 Jahren in der Beratung von Fortune 500-Konzernen im Personalbereich tätig.

Angefangen von personalintensiven Outsourcing-Lösungen im Customer Care Bereich oder in der Lagerlogistik über Zeitarbeitsmodelle verschiedener Länder, Personalvermittlung oder Outplacement bis hin zu komplexen Vendor Management Systemen: der Blick über den Teller- rand und die interdisziplinären Ansätze auf Vorstands- und Geschäftsführungsebene sind nach wie vor Inhalt und Leidenschaft seiner Tätigkeiten.

Nikolaus Richter verstand und versteht sich als Mehrwert schaffender Berater. Idealerweise generiert sich dieser Mehrwert für den Kunden auch aus einem umfänglichen Verständnis für ökonomische Bedürfnisse und Möglichkeiten von Dienstleistern sowie nicht zuletzt aus der konsequenten Fokussierung auf die jeweilige Bewerbermarktlage. Nikolaus Richter überzeugt den deutschen Mittelstand davon, Wettbewerb nicht nur in der eigenen Branche anzunehmen, sondern auch zu schauen, wer sich noch um die eigenen Wunschkandidaten bewirbt. Oder wie man Talente auch außerhalb eingetretener Karrieremodelle im eigenen Unternehmen auf allen Ebenen entdecken kann.

Darüber hinaus vermittelt er weiterhin sein Wissen für und über die Operationalisierung von HR- Themen für Vorstände und Geschäftsführer, das Management von KPI-Systemen im HR-Bereich und das konsequente Ausrichten auf effiziente Prozesse.

UNTERSCHIEDLICHE POSITIONEN VON NIKOLAUS RICHTER IM HR BEREICH

beinhalteten u.a. Chief Sales Officer, Direktor Großkundenmanagement und Projektleiter in einem internationalen, personalintensiven Rückrufprogramm für einen global führenden IT- Dienstleister. Sämtliche Positionen hatte Nikolaus Richter beim Weltmarktführer für Personaldienstleistungen inne.

Zuvor diente er zwölf Jahre als Luftwaffenoffizier in der Bundeswehr.

Verantwortlich als Chief Sales Officer General Staffing für Deutschland. Der Umsatz in Deutschland betrug zuletzt ca. 1,8 Mrd EUR jährlich bei weltweit ca. 24 Mrd EUR und 36.000 Mitarbeitern.

Verantwortlich für ca. 1,2 Mrd EUR Umsatz, davon ca. 700 Mio EUR Umsatz direkt im unmittelbaren Verantwortungsbereich

Projekte beinhalteten: Beratung und Konzeption großvolumiger Mitarbeitergewinnungs- konzepte vor dem Hintergrund sich dramatisch ändernder gesetzlicher Rahmen- bedingungen in der Zeitarbeit in Deutschland. Integration von Lieferkonzepten externer Mitarbeiter in globale/ europäische Total Talent Management Konzepte unter Einbe- ziehung von Freelance-Modellen, Personalvermittlung, Managed Services Providern und den dazugehörigen Softwareunterstützungen.

Erfolge: Sicherstellung volatiler Mitarbeiterbedarfe in vierstelligen Umfängen bei angespannten Bewerbermärkten. Verknüpfung isolierter Entscheidungswege auf Kunden- seite zu einer integrierten Rekrutierungsstrategie mit standardisierten Prozessen. Entwicklung eines leistungsfähigen Benchmark-Systems in der Rekrutierung.

NIKOLAUS RICHTER

Verantwortlich als Direktor Großkundenmanagement mit einer persönlichen GuV-Verantwortung von zuletzt ca. 250 Mio EUR jährlich.

Verantwortlich für interne Restrukturierung, die Entwicklung eigener Nachwuchsführungskräfteprogramme sowie die Etablierung von Six-Sigma-Modellen in der Rekrutierung und im Projektmanagement. Ziel war die Anpassung interner Prozesse an den zu dieser Zeit zunehmend knapper werdenden Bewerbermarkt. Darüber hinaus galt es, Antworten zu liefern auf Effizienzfragen im Umfeld Lean-orientierter Produktionsbereiche.

Projekte beinhalteten: den Abgleich mit Wirkmechanismen anderer Rekrutierungs-Märkte im Hinblick auf Anwendbarkeit verschiedener KPI sowie deren Ausprägung. Zentrale Fragestellungen hier drehten sich rund um das Thema der parallelen bzw. zeitverzögerten Entwicklung von Rekrutierungsmärkten und den ihnen inhärenten Prozessen. Welche Systeme und Methoden konnten transferiert werden, was waren Grenzen und Risiken. Inwiefern können HR-Bereiche mit Methoden aus dem produzierenden Bereich effizienter gestaltet werden und wie weit kann IT hier unterstützen.

Erfolge: Der Verantwortungsbereich, der zuvor lediglich als Vehikel für margenschwaches Volumengeschäft in der Rekrutierung gering qualifizierter Mitarbeiter diente, entwickelte sich zum Vorreiter effizienter HR-Methoden mit international wettbewerbsfähigen Strukturen und Prozessen. Insbesondere dem deutschen Kundensegment konnte damit Zugang zu Methoden weiter entwickelter Rekrutierungsmärkte ermöglicht werden.

Verantwortlich als europäischer Projektleiter in einem internationalen, personalintensiven Rückrufprogramm. Das Projekt diente der Kommunikation rund um den sicherheitsrelevanten Rückruf von europaweit ca. 6 Millionen betroffenen Haushaltsgeräten.

Projekte beinhalteten: Ende der 0er Jahre wurde Kommunikation in Service-Center-Strukturen mit einer großen Anzahl an Mitarbeitern über Mehrkanalsysteme (Telefonie, Email, Internet) abgebildet. Insbesondere bei Produktrückrufen ist Zeit und Umfang der Kommunikation von immenser Bedeutung. Um auf Kundenseite vor allem dem Sicherheitsbedürfnis Rechnung zu tragen, müssen kurze, rechtssichere und vor allem Image bewahrende Kommunikationsstrukturen entwickelt werden. Im genannten Projekt mussten mehrsprachige Center kurzfristig mit einer europaweit fünfstelligen Anzahl an Mitarbeitern ausgestattet und trainiert werden.

Erfolge: Die Erbringung ausgezeichneter Servicelevel vor dem Hintergrund verschiedener gesetzlicher Anforderungen sowohl im Umgang mit Werk- und Dienstverträgen als auch im teilweise mitbestimmungspflichtigen Umgang von Service-KPI stand im Fokus. Dem Kunden gelang es auch aufgrund eines reibungslosen Mitarbeiteraufwie-abbaus, das eigene Markenimage im Laufe des Produktrückrufes zu erhöhen. Der erstmalige Einsatz von cloudbasierter Routing-Technologie und die Implementierung eines europaweit einheitlichen KPI-Systems unterstützten das flexible Personalgerüst. Der Mix aus Zeitarbeit, Freelance und Werkvertrag war der dritte entscheidende Faktor, der zum Erfolg des Projektes auf Kundenseite beitrug.

NIKOLAUS RICHTER

Schwerpunkte der bisherigen beruflichen Laufbahn:

Spezialisierung auf die Verquickung verschiedenster HR-Vertragsformen und Ableitung einer integrierten Strategie im nationalen oder internationalen Umfeld

Qualifikationen:

Studium der Politologie, Geschichtswissenschaft und Datenanalyse

MBA Global Growth

Diploma in Financial Strategy

Sprachkenntnisse: Fließend Deutsch und Englisch, Französisch sehr gut

Softskills:

Analytisch stark, verbunden mit der Fähigkeit, komplexe Sachverhalte verständlich zu transportieren

Langjährig erfahren auf C-Level/ Executive Niveau, trotzdem sehr „hands on“

Mehrwert und Effizienz fokussiert mit Verständnis für komplexe Entscheidungsmechanismen



NIKOLAUS RICHTER

Geschäftsführer

E-Mail: nikolaus.richter@recruitcon.de
Telephone: +49 (0) 89 122 80 340

RECRUITCON GmbH | Rheinaustraße 253, 53225 Bonn