

Vorstellung Gunnar Merbach

Experte im Bereich strategisches Recruiting:
Personalmarketing, Selection sowie Pre- &
Onboarding

Mein Ziel:
Ihre eigene
professionelle
Personal-
gewinnung



Kurzes Intro

Seit meinem Studium (exakt: 2002) gilt meine Passion der **professionellen Personalgewinnung**. Als international ausgebildeter Diplom-Betriebswirt und Offizier der Reserve durchlief ich Stationen als **Key Account Manager**, **zertifizierter Projektleiter** und **strategischer Personaler**, bis ich mich 2018 selbstständig machte, seit 2022 im Rahmen der **levelUP GmbH**. Als Unternehmer fügten sich alle Erfahrungen in einem Bild zusammen.

Ich baute mehrfach **Centers of Excellence im Bereich Talent Acquisition** auf, **leitete und transformierte Recruitingabteilungen** und verantwortete damit u.a. **erhebliche Einsparungen**. Gleichzeitig mag ich **die Umsetzung**, formuliere bspw. gerne Top-Stellenausschreibungen (wozu ich auch regelmäßig Webinare und Trainings durchführe), überzeuge Fachbereiche und Management von der Relevanz guten Recruitings und hole **das Beste aus (m)einem Team** heraus.

Für meine Arbeit sind **mir wichtig**: Augenhöhe, Zielgruppenwissen, strategische Herangehensweisen, KPIs und stetige Optimierung – neben klarer Kandidatenorientierung!

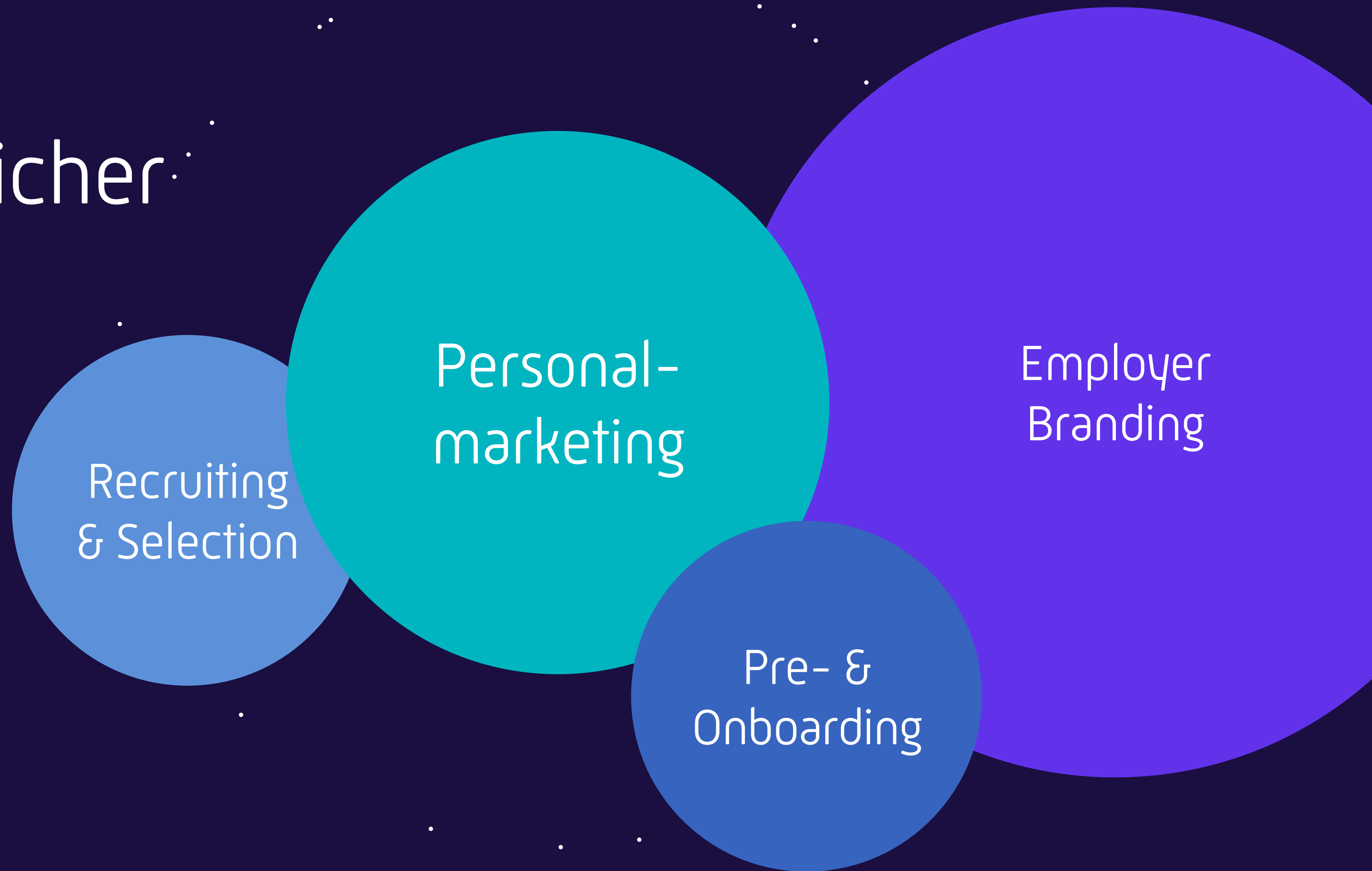
Über mich

Überblick und Know-how



Hier bin ich zuhause: Im
strategischen

Recruiting – mit gleicher
Leidenschaft für
operative Themen



Warum mit mir zusammenarbeiten?

Kristallklarer Fokus

Personalgewinnung ist laut Studien der mit Abstand wichtigste Beitrag von HR zum Erfolg eines Unternehmens (vgl. BCG 2012, nach Umsatzwachstum & Marge). Und genau hier liegen meine 20+ Jahre Erfahrung – in keiner anderen Disziplin!

Orientierung

Ich zeige Ihnen die wichtigsten Hebel und differenziere nach Aufwand, Kosten und Zeit bei der Umsetzung. Gemeinsam professionalisieren wir Ihr Recruiting und begeistern Kandidat:innen, HR, Management und Fachbereiche gleichermaßen. Relevante KPIs belegen dabei klar den Erfolg.

Sichtbarkeit & Auswahl

Ich Sorge dafür, dass Ihr Personalmarketing sichtbar, authentisch und modern wird, um qualifizierte Kandidat:innen zu Bewerber:innen zu machen. Zusammen positionieren wir Ihr Unternehmen als Magnet auf dem Arbeitsmarkt und professionalisieren zudem die Auswahl von Mitarbeitenden.

Kosteneinsparungen

Ich unterstütze Sie, Ihr Budget zu optimieren und es wirksamer einzusetzen. Dadurch füllen Sie Ihre Vakanzen günstiger (und schneller) aus eigener Kraft. Auch Sorge ich dafür, dass Sie vorhandene Systeme besser nutzen und unabhängiger von Dienstleistern werden. So sparen Sie trotz meiner Kosten nachhaltig.

Alle Leistungsfelder meiner Firma

Beratung & Training

Beratungsprojekte ohne Umsetzungsauftrag sowie Trainings und Webinare für HR und Fachbereiche.

Interim Management

Übernahme interner Positionen mit Umsetzungsauftrag bspw. als Leiter Recruiting & Personalmarketing oder in einer Stabsfunktion.

Recruiting Channels

Unsere Experten sorgen für Bewerber auf Ihre Stellen – unsere effizienten Kampagnen aktivieren aktive & passive Kandidaten.

Experten-netzwerk

Vermittlung herausragender Profis, die wir aus Projekten kennen bspw. für Eignungsdiagnostik, Active Sourcing, Video und Fotocontent.

Personalmarketing

- Spezialist für **wirksame Stellenanzeigen** (Trainer, Webinarleiter, etc.)
- Erarbeitung **länderspezifischer Personalmarketingkonzepte** inkl. anschließendem Rollout über **sämtliche Medien** (online & OoH)
- Mehrfache Konzeption und Realisierung von **Karriereseiten** inkl. Design sowie **Bild- und Videomaterial**
- Definition der **Arbeitgebermarke** auf der Grundlage einer Kulturanalyse und die Entwicklung von **EVPs**
- Durchführung von **Zielgruppenstudien** zur gezielten Budget- und **Reichweitenoptimierung**
- Stärkung des internen Personalmarketings durch die Einführung von **Arbeitgeberbenefits**
- Einführung von **Google Analytics** im Personalmarketing
- Erarbeitung **studentischer Förderprogramme** zur Nachwuchsbindung
- Planung und Durchführung von **Messen und Karriereevents**



Recruiting & Selection

- Durchführung **eignungsdiagnostischer Interviews**
- **Unternehmensweite Einführung strukturierter Interviews** mit deutlich erhöhter Auswahlvalidität
- Organisation und Durchführung von **Interviewtrainings für Hiring Manager und Management**
- Auswahl, Einführung und Optimierung diverser **Bewerbermanagementsysteme** (u.a. PreScreen, Umantis, Softgarden, Personio)
- **Definition von Prozessen** im Recruiting und Onboarding, auch nach IATF-Standard (national und international)
- Organisation und Durchführung von **Bewerbertagen bzw. Assessment Centern**





Know-
how

Pre-, On- & Offboarding

- Erarbeitung und Implementierung von **Pre- und Onboarding-prozessen** mit klaren Verantwortlichkeiten von HR, Fachbereich, IT und Management
- Organisation und Durchführung von **Welcome Days** für neue Mitarbeitende (vor Ort, hybrid oder digital)
- Einführung von **Onboarding-KPIs** zur kontinuierlichen Verbesserung
- Erarbeitung von **Offboarding-Fragenkatalogen**
- Durchführung dezidierter **Feedbackgespräche** zum Arbeitgeber
- Vorbereitung von **Boomerang-Hires** u.a. durch gutes **Offboarding & Alumnigruppen**

Know-
how

Führung & Übergeordnetes

- **Führung von Recruitingteams** und -abteilungen mit >10 Personen
- Hohe intrinsische Motivation zur positiven **Führung und Entwicklung**
- **Neuausrichtungen von Recruitingbereichen**
- Aufbau und Leitung mehrerer **internationaler Center of Excellence** (CoE) im Bereich Talent Acquisition
- Aufbau von **KPI-basiertem** Personalmarketing und Recruiting
- Aufbau und Steuerung professioneller **Active Sourcing**-Bereiche
- Realisierung erheblicher **Kostensenkungen** und **Effizienzsteigerungen**
- Erarbeitung von **Talent Acquisition-Strategien** (national und international)
- Einbindung und **Begeisterung von Management, Fachbereichen und HR für modernes Recruitment**
- Mehrstufige **Auswahl von Dienstleistern** bspw. Agenturen oder Headhunter

Projekthistorie

der letzten Jahre (Auswahl)





Projekthistorie

Datum	Firma	Funktion / Aufgaben	Lösungsansätze / Inhalte	Ergebnisse
07.2023-02.2024 in Vollzeit	<u>eurobahn</u> Eisenbahn 900 Mitarbeitende	Manager Strategische Personalgewinnung (Stabsfunktion) Grundlegende Weichenstellungen in der strategischen Personalgewinnung und Auswahl eines künftigen Leiters Personalmarketing & Recruiting	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung von Teamklausuren • Optimierung von Stellenanzeigen und Durchführung eines internen Trainings für Top-Anzeigen • Überarbeitung der bestehenden Karriereseite • Konzeption einer neuen Karriereseite • Produktion von professionellem Content (Videos & Fotos) • Erarbeitung der ersten zielgruppenspezifischen Recruitingprozessen • Neuaufsetzen des Bewerbermanagementsystems (Softgarden) • Qualifizierung von Hiring Managern und Recruitern • Aufbau diverser KPIs und SLAs • Start einer umfangreichen Indeed-Kampagne 	<ul style="list-style-type: none"> • Eignungsdiagnostisches Training • Kandidatenzentrierte Karriereseite • Steigerung Bewerberzahlen um 400% • Qualitativ hochwertiger Content, v.a. im Foto und Videobereich • Auswahl einer hervorragenden neuen Leitung Personalmarketing & Recruiting • Durch überarbeitete Stellenausschreibung diverse Besetzungen von Positionen, die vorher über viele Monate unbesetzt blieben

Projekthistorie

Datum	Firma	Funktion / Aufgaben	Lösungsansätze / Inhalte	Ergebnisse
05.2023-06.2023 in Teilzeit	 Banking 2.150 Mitarbeitende	Berater Talent Acquisition Bestandsaufnahme und Ableitung von Empfehlungen zur Optimierung der Personalgewinnung	<ul style="list-style-type: none"> • Analysen im Bereich Web, Karriereseite und Wettbewerber • Interviews mit HR, Fachbereichen und Geschäftsführung • Aufnahme der aktuellen Maßnahmen im Personalmarketing • Aufnahme der aktuellen Prozesse im Recruiting • Ableitung eines umfangreichen Maßnahmenkataloges zur Optimierung von Personalmarketing & Recruiting 	<ul style="list-style-type: none"> • Kickoff eines umfangreichen internen Projekts zur Optimierung des Recruitings • Eignungsdiagnostisches Training
05.2021-02.2023 in Vollzeit	 Eisenbahn 1.100 Mitarbeitende	Director Recruiting fahrendes Personal Leitung der Abteilung Recruiting & Personalmarketing inkl. Führung von 10 Mitarbeitenden Transformation des Recruitings während kritischer Aufbauphase vor Netzübernahme	<ul style="list-style-type: none"> • Teamstabilisierung, -qualifizierung und -aufbau • Konzeption und Aufbau zweier <u>Karriereseiten</u> sowie diverser <u>Landingpages</u> für verschiedene Zielgruppen • Start diverser Kampagnen für aktive und passive Kandidat:innen u.a. auf Indeed, Facebook, Instagram, Youtube, Tinder und Spotify • Durchführung diverser Piloten u.a. mit Heyjobs, mobileJobs, inga., etc. • Qualifizierung und Abholung von Hiring Managern und Management • Aufbau diverser KPIs und SLAs • Optimierung des vorhandenen Bewerbermanagementsystems (Personio) 	<ul style="list-style-type: none"> • Formung eines top-motivierten und qualifizierten Teams • >650 Einstellungen in Einsatzzeit • Steigerung Bewerberzahlen um 1.336% • Erhöhung der Kursbelegungen für Lokführer um 100% • Reduzierung der Time-to-Hire um 40% • Netzstarts wie geplant erfolgt • Turnaround der gesamten Firma in eine rekrutierende Organisation • <u>Top-Videoreferenz</u> durch Management und Team

Projekthistorie

Datum	Firma	Funktion / Aufgaben	Lösungsansätze / Inhalte	Ergebnisse
08.2020-04.2021 in Teilzeit	 Immobilien 200 Mitarbeitende	Berater Talent Acquisition Optimierung der Personalgewinnung	<ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung Personalgewinnungsstrategie • Initiierung einer eignungsdiagnostischen Personalauswahl (Fragenkataloge, Trainings zur Interviewführung) • Optimierung der Indeedkampagne • Zulieferung von Personalmarketingcontent 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau einer klaren Recruiting-Roadmap für die Geschäftsführung • Einführung von Eignungsdiagnostik • Beratung der Personalleitung (Bewerbermanagementsystem, kununu, Unternehmenstexte, etc.)
06.2020-03.2021 in Teilzeit	 Maschinenbau 18.000 Mitarbeitende	Projektleiter IT-Karriereseite Agieren als Agentur für den Aufbau einer dezidierten Karriereseite für IT-Zielgruppen inkl. Steuerung der Kreation und sämtlichen Contents	<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenstellung eines externen Teams aus Freelancern (Design & Grafik, Foto & Video, Text) • Erarbeitung Projektplan mit HR, UK und Fachbereichen • Durchführung Foto- und Videoshootings an diversen Standorten • Steuerung & Beratung während der gesamten Projektdauer 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>IT-Karriereseite</u> mit authentischer Vorstellung des Unternehmens als IT-Arbeitgeber (Launch 05/21) • Qualitativ hochwertiger Content, v.a. im Foto und Videobereich • Übernahme von kompletten Kreativvorschlägen ins Corporate Design des Konzerns

Projekthistorie

Datum	Firma	Funktion / Aufgaben	Lösungsansätze / Inhalte	Ergebnisse
12.2019-05.2020 in Vollzeit	 IT-Systemhaus 2.000 Mitarbeitende	Abteilungsleiter Recruiting Leitung der Abteilung Recruiting & Personalmarketing 13 Mitarbeitenden bis zur internen Besetzung der Position	<ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung Personalgewinnungsstrategie • Durchführung von Personalgesprächen • Optimierung der Teamzusammenarbeit • Durchführung von Anzeigentrainings und Recruiter-Assessments • Unterstützung im Bereich Personalmarketing und Onboarding 	<ul style="list-style-type: none"> • Erfüllung Recruiting-SOLL lt. Plan • Neukonzeption der Karriereseite • Coronabedingte Umsetzung von Videointerviews sowie eines digitalen Onboardingprozesses
03.2019-11.2019 in Vollzeit	 Bauplanung 1.600 Mitarbeitende	Manager Strategische Personalgewinnung (Stabsfunktion) Professionalisierung der Personalgewinnung	<ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung Personalgewinnungsstrategie • Bewerbermanagementsystem (BMS): Erarbeitung ROI-Case, Aufbau Lasten- & Pflichtenheft, Durchführung Anbieterpitch, Implementierung und Roll-out inkl. Trainings • Konzeption & Umsetzung Personalmarketingkampagne inkl. Fotoshooting • Optimierung Stellenanzeigen • Durchführung einer Recruitingroadshow zur Überzeugung der Fachbereiche • Initiierung einer eignungsdiagnostischen Personalauswahl (Fragenkataloge, Trainings zur Interviewführung) • Start Social Media Marketing • Erarbeitung Pre- und Onboardingprozess 	<ul style="list-style-type: none"> • BMS: Ablösung Outlook durch SaaS-Lösung inkl. hoher Akzeptanzrate und enormer Produktivitätssteigerung • Steigerung Bewerberzahlen um 60% • Top-Performer gegenüber Wettbewerbern auf Indeed • Realisierung einer Cost-per-Application von 73€ für Bauingenieure • Reduzierung Time-to-Hire um 40% • Konzeption und Umsetzung einer modernen, mitarbeiterbasierten Personalmarketingkampagne (international)

Projekthistorie

Datum	Firma	Funktion / Aufgaben	Lösungsansätze / Inhalte	Ergebnisse
03.2019-06.2019 in Teilzeit	⇒ lumics [McKinsey & LH] Consulting 50 Mitarbeitende	Berater Offboarding Befragung aller Alumni 2018/19 und Erstellung einer Unterlage für die Geschäftsführung inkl. Optimierungsvorschlägen	<ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung eines umfangreichen Fragenkatalogs • Durchführung anonymer, qualitativer Interviews • Erstellung einer detaillierten Unterlage für die Geschäftsführung inkl. abgeleiteter Vorschläge zur Optimierung des Recruitings, der Mitarbeiterbindung und des Offboardings 	<ul style="list-style-type: none"> • Klarheit über Fluktuationsgründe • Erarbeitung konkreter Handlungsempfehlungen zur Arbeitgeberoptimierung
10.2018-02.2019 in Vollzeit	SONO ● MOTORS Automotive 400 Mitarbeitende	Manager Recruiting Professionalisierung des Recruitings und Unterstützung in kritischer Wachstumsphase	<ul style="list-style-type: none"> • Neukonzeption Karriereseite • Erarbeitung neuer Personalmarketingtexte (Karriereseite, Anzeigen, Social Media) • Optimierung des Recruitingprozesses • Optimierung des Bewerbermanagementsystems (Personio) • Active Sourcing von Kandidaten 	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidatenzentrierte Karriereseite (Link) • Steigerung Bewerberzahlen um 35% • Verbreiterung der Kandidatenansprache (Indeed, Sourcing, etc.)

Projekthistorie

Datum	Firma	Funktion / Aufgaben	Lösungsansätze / Inhalte	Ergebnisse
09.2017-08.2018 in Vollzeit	 Automotive 3.000 Mitarbeitende	Leiter CoE Talent Acquisition & Active Sourcing Aufbau des Center of Excellence Talent Acquisition inkl. eines modernen Active Sourcings	<ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung der Personalgewinnungsstrategie • Optimierung der europaweiten Stellenanzeigen • Einführung von Recruiting-KPIs • Optimierung der aktiven Kandidatenansprache (Indeed, Social Media, Active Sourcing) • Einführung einer eignungsdiagnostischen Kandidatenauswahl • Ausarbeitung länderspezifischer Personalmarketingkonzepte • Einführung von Unternehmenswerten • Definition eines gruppenweiten Recruitingprozesses (IATF) 	<ul style="list-style-type: none"> • Einsparungen i.H.v. 756.000€ • Reduzierung Headhunterkosten um 97% • Reduzierung Publizierungskosten pro Anzeige um 65% • Steigerung des Kandidatentraffics um 500%, • Steigerung Bewerberzahlen um 125% • Reduzierung Time-to-Hire um 50% • Authentische Verbesserungen des kununu-Scores von 2,3 auf 3,8 • Vernetzung und gegenseitige Unterstützung der internationalen Recruitingbereiche

Referenzen

und Medien



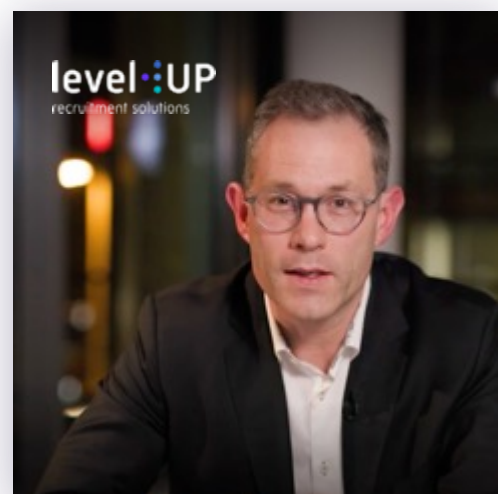
Referenzen & Medien



Podcast

Hzaborowski – Fokus Indeed und Stellenanzeigen

[Jetzt anhören!](#)



Referenzvideo

Zum Interim-Mandat als Director Recruiting (Go-Ahead)

[Jetzt ansehen!](#)



Webinar

Wie erstellt man Top-Anzeigen ohne großen Aufwand

[Jetzt ansehen!](#)



Anne Mathieu · 1.

Chief Executive Officer at eurobahn GmbH & Co. KG (ex Keolis Deutschland)

16. April 2024, Anne Mathieu war Kund:in von Gunnar Merbach.

Die eurobahn wurde 2023/2024 durch Gunnar Merbach von levelUP rund sechs Monate dabei unterstützt, den Turnaround unseres Recruiting einzuleiten. Dabei stand der Aufbau dezidierter Recruitingprozesse, die Optimierung unseres Bewerbermanagementsystems sowie die Professionalisierung des Personalmarketings im Vordergrund. Bei letzterem waren es Themen wie der Aufbau neuen Contents (Video & Foto), die Überarbeitung und optimierte Ausspielung unserer Stellenanzeigen, die Konzeption einer neuen Karriereseite sowie einiges mehr. Zur Sicherstellung der Fortführung unseres nun eingeschlagenen Kurses war er zudem maßgeblich in der Auswahl unserer neuen Teamleitung beteiligt. Zurückblickend können wir die Zusammenarbeit sehr empfehlen. Einerseits aufgrund der Ergebnisse, andererseits weil wir selbst erfahren konnten, was in wenigen Monaten durch konkrete Kursanpassungen erreicht werden kann! Und das bei einer sehr sympathischen Zusammenarbeit.



iris Aitzetmüller · 1.

Head of Recruiting & Employer Branding

7. Februar 2024, iris Aitzetmüller war Kund:in von Gunnar Merbach.

KOSTAL arbeitet mit levelUP bereits einige Jahre zusammen. Neben anderen Themen wurden sehr punktuell Expertinnen und Experten aus dem levelUP-Netzwerk herangezogen. Auch derzeit arbeiten wir mit einer strategischen HR-Projektleiterin, die uns in einem internen Projekt hervorragend berät. Die Empfehlungen von levelUP sind für uns sehr wertvoll, da sie uns zum Bedarf passende Profile vermitteln.



Massimiliano Leugio · 1.

Head of Talent Acquisition & Employer Branding | netgo | Jobs für System Engineering, Service Desk, IT-Consulting, Softwareentwicklung, IT-Sales, Office, Finance, Marketing, P&C, Azubis & Student*innen

6. Februar 2024, Massimiliano Leugio war Kund:in von Gunnar Merbach.

Ich habe mit Gunnar im Rahmen der indeed Stellenkampagnen eng zusammengearbeitet und schätze seine Expertise im Recruiting sehr. Der Austausch war fachlich und zwischenmenschlich immer sehr wertvoll. Egal ob es um die Aufsetzung der Kampagnen, Performancesteuerung, Stellenanzeigen, Karriereseite oder auch strategische Recruiting-Themen ging. Gunnar hat immer tolle Tipps auf Lager! Sehr hands-on und praxisnah. Ich empfehle ihn sehr gerne weiter.

Auswahl unserer Kunden

persönliche
Kontakte
auf Anfrage

level·UP
recruitment solutions


DRÄXLMAIER


SEW
EURODRIVE



KOSTAL


CHECK24


Redcare
PHARMACY


knuspr
.de


netgo
group


Go Ahead
BAHN & BUS


eurobahn


inter
VERSICHERUNGSGRUPPE


DGFP


BAYERISCHE HAUSBAU
WERTE, DIE BLEIBEN.


Servicepartner


WINDMÖLLER & HÖLSCHER

Kundenstimme



„Als Leiter unseres Recruitings hat Gunnar ein top-motiviertes und hochengagiertes Recruitingteam aufgebaut. Was ich an Gunnar sehr schätze, ist sein Fachwissen, seine Kreativität und seine Lösungsorientierung. Er hat einen starken Fokus auf Tools im digitalen Marketing und versucht jede seiner Maßnahmen kennzahlengesteuert zu bewerten und immer weiter zu verbessern. Es macht echt Spaß, mit ihm zusammenzuarbeiten.“

Fabian Amini
Chief Executive Officer
[komplettes Referenzvideo](#)

Kundenstimme



„Nach sechs Monaten Zusammenarbeit kann ich die Zusammenarbeit mit levelUP nur jedem Unternehmen empfehlen, denn diese Zeit hat der eurobahn wirklich viel gebracht. Zu jedem Problem gibt es mindestens eine Lösung, oft auch mehrere. Zudem hat er ein qualitativ sehr hochwertiges Netzwerk an Experten, die uns bereits an mehreren Stellen unterstützten.“

Melody Scholten
Leiterin Personalmarketing & Recruiting
[komplettes Referenzvideo](#)

Kundenstimme



„Die eurobahn wurde 2023/2024 (...) rund sechs Monate dabei unterstützt, den Turnaround unseres Recruiting einzuleiten. Zur Sicherstellung der Fortführung unseres nun eingeschlagenen Kurses war er zudem maßgeblich in der Auswahl unserer neuen Teamleitung beteiligt. Zurückblickend können wir die Zusammenarbeit sehr empfehlen. Einerseits aufgrund der Ergebnisse, andererseits weil wir selbst erfahren konnten, was in wenigen Monaten durch konkrete Kursanpassungen erreicht werden kann! Und das bei einer sehr sympathischen Zusammenarbeit.“

Anne Mathieu
Chief Executive Officer

Kundenstimme



„levelUP führte bei S-Servicepartner Norddeutschland Mitte 2023 ein Beratungsprojekt durch. Auftrag war die Bestandsaufnahme unseres aktuellen Recruitings sowie die Ableitung praktikabler Handlungsempfehlungen. [...]

Trotz sehr kurzer Projektzeit waren wir mit den Ergebnissen in jeder Hinsicht sehr zufrieden. Sie waren klar strukturiert und umsetzbar. Von daher können wir die Zusammenarbeit mit levelUP auf jeden Fall sehr empfehlen.“

Thomas Tänzer
Sprecher der Geschäftsführung

Nikola Domaschke
Leiterin Personal

Kundenstimme



„Gunnar unterstützte Sono Motors rund ein halbes Jahr als Interim Manager. In dieser heißen Phase unseres Unternehmenswachstums – insbesondere personell – lieferte er uns sehr wertvollen Input, sowohl strategisch als auch operativ. So unterstütze er maßgeblich beim Aufbau unserer neue Karriereseite, skizzierte unseren Recruitingprozess, optimierte unser Bewerbermanagementsystem und überarbeitete unsere Stellenanzeigen grundlegend. Durch eine von ihm initiierte Indeedkampagne erreichten wir sowohl eine deutlich größere Reichweite als auch einen erheblichen Bewerberzuwachs bei minimalen Kosten.“

Simone Wolf
Leiterin Personal

Kundenstimme



„Ich kenne Gunnar Merbach bereits seit 2016 und schätze unseren hervorragenden Austausch aufgrund seines Fachwissens, gerade im Bereich Recruiting, Personalmarketing und Social Media. 2020/2021 stellte er ein Team für Design, Foto, Video und Text zusammen und realisierte eine moderne Karrierepräsenz für den IT Bereich der SEW-EURODRIVE. Mit den qualitativ hochwertigen Ergebnissen und der Zusammenarbeit sind wir sehr zufrieden. Auch sein Know-how als Berater, Trainer, Coach und Manager im Bereich HR/Recruiting ist sehr gut. Ich kann ihn daher als Interim Manager, Berater und Optimierer wärmstens empfehlen.“

Frank Heger
Leiter Recruiting

Haben Sie Fragen?
Los geht's.



Gunnar Merbach

+49 (0) 172 3679919

gunnar.merbach@level-up-recruitment.com

in x

