

- Strategie und Organisationsentwicklung
- Führungsausbildung & Coaching
- Führungskommunikation
- Training & Coaching
- Merger & Akquisition

## → Dipl.-Kfm. Mirko Appel

Seit 2009 im VBU e.V.,  
Seit 2013 Mitglied des Vorstandes

Appel.Mirko@vbu-berater.de  
Mirko.Appel@FacetoFace-Consulting.de

Telefon Bonn: +49 228 966985-15  
Telefon München: +49 89 578697-17  
Mobil: +49 172 6712740

Adenauerallee 12-14, 53113 Bonn  
Straubinger Str. 30f, 80687 München

<http://www.facetoface-consulting.de>  
[http://www.xing.com/profile/Mirko\\_Appel](http://www.xing.com/profile/Mirko_Appel)



**Mirko Appel**



**FACE TO FACE**  
CONSULTING

## → Beratungsschwerpunkte

- Erarbeiten von Führungskonzeptionen in Unternehmen
- Ausbilden/Entwickeln und Coachen von Führungskräften
- Entwickeln von Strategien für die Personalpolitik zur Umsetzung der Unternehmensziele
- Personalentwicklung
- Begleiten von Merger & Akquisition, Outsourcing, Betriebsübergang/Mitarbeiterübernahmen (§ 613a BGB) von der Due Diligence bis zur Post Merger Integration
- Mitarbeiterkommunikation und Integration
- Tool und Prozessoptimierung im Personalbereich

## → Berufserfahrung

- 2008 - Selbständiger Unternehmensberater
- 2004/2008 Geschäftsführer Computacenter Managed Services GmbH, Köln
- 2001/2004 Personalleiter General Electric – CompuNet/ Computacenter, München, Kerpen
- 1998/2000 Human Resources Director Europe, Cambridge Technology Partners, Frankfurt / Paris
- 1994/1998 Human Resources Supervisor, Andersen Consulting (Accenture), Frankfurt/Paris
- 1986/1994 Personaloffizier und Staffelführer, Luftwaffe
- Seit 1994 aktiver Reservist im Dienstgrad Oberst, beordert im Kommando Luftwaffe in Köln/Wahn.

## → Spezifische Projekterfahrungen

- Veränderung der Führungskultur im Unternehmen
- Veränderungsmanagement
- Begleitung in der Unternehmensnachfolge
- Business Prozess Reengineering für Länder-übergreifende HR Bereiche und -Prozesse
- Sanierung und Restrukturierung
- Aufbauen von kaufm. Kennzahlensystemen / Personalcontrolling im HR Bereich (KPI's)
- Entwickeln von Strategien für die Personalpolitik zur Umsetzung der Unternehmensziele
- Straffen der Betriebsabläufe durch Aufbau moderner IT-Strukturen
- Einführen von Risikomanagement im HR Bereich