

Referenzen (Auswahl)

Interim Personal- Leitung internationales Handelsunternehmen

Personalleitung als Interim Manager, HR-Team mit 7 Mitarbeitern, Sicherstellen der HR-Services gemäß HR-Schedule, neben den Standardaufgaben und Führung der Mitarbeiter wurden folgende Sonderaufgaben erfüllt: Einarbeitung der Nachfolgerin, Verhandlungen mit dem Betriebsrat über neue Regelungen, Weiterentwicklung der HR-Instrumente

Werte- und Kultur- entwicklung in einem mittelständischen Unternehmen

Weiterentwicklung des Unternehmens zur Ergebnissteigerung in der Dimension Leadership & Culture; Beratung, Begleitung und Unterstützung in der Entwicklung und Implementierung eines Leitbildes inkl. der neu geschaffenen Unternehmenswerte; Entwicklung von Maßnahmen und Vorgehensweisen zur nachhaltigen Entwicklung der neuen agilen Unternehmenskultur; Entwicklung und Durchführung von Interventionen wie z.B. Strategie- und Team-Workshops, Führungskräftebildungen, Coaching von Führungskräften, Multiplikatoren-Schulungen, Review-Workshops

Restrukturierung eines mittelständischen Unternehmens verbunden mit Kapazitätsreduktion

Beratung der Geschäftsleitung in der Durchführung personalpolitischer Maßnahmen; Durchführung von Analysen hinsichtlich geeigneter Maßnahmen und Kosten; Herbeiführen relevanter Entscheidungen; Unterstützung in den Angelegenheiten der Mitbestimmung; Schulung der Führungskräfte und der HR-Funktion; Unterstützung in der operativen Umsetzung der Maßnahmen; Unterstützung im Reporting und in der Verfolgung von Maßnahmen

Integration eines Geschäftsbereiches nach M&A

Projektleitung HR und verantwortlich für das Changemanagement; Verbesserung der Zusammenarbeit; Heben von Synergien; Effizienzsteigerung in den verschiedenen Funktionsbereichen; einheitliche Führungs-/Leistungsstrukturen bei gleichzeitiger Reduktion von Overheadfunktionen und Führungsfunktionen in allen Bereichen; verbesserte Zusammenarbeit in gemischten Abteilungen und Fachgruppen; Reduzierung von Überlappungen in den Linienfunktionen; Effizienz- und Effektivitätssteigerungen

Änderung im Makrodesign eines mittelständischen Unternehmens

Leitung des HR-Projektes und verantwortlich für das Changemanagement; Beratung der Geschäftsführung; Bündelung der operativen Segmente und einhergehende Reduktion; Wegfall einer Führungsebene und Reduktion von Führungskräften; Umbau von 6 auf 4 Geschäftsbereiche; Verbesserung der Kostenstruktur durch Reduktion von Overheadfunktionen in den operativen Bereichen und der Zentralfunktionen, Steuerung des Personalabbau-Programmes; Management der Mitbestimmung

Organisationsanalyse eines Handelsunternehmens	Durchführung einer umfangreichen Analyse aller Organisationsparameter zur Identifikation der Stellhebel für die Umsetzung der Wachstumsstrategie. Gegenstand der Analyse waren die 6 Dimensionen Strategie, Prozesse, Struktur, Führung, Mitarbeiter und Kultur. Damit wurde die Basis für weitreichende Veränderungen für Wachstum geschaffen.
Umstrukturierung eines HR-Bereiches	Effizientere HR-Funktion durch Umbau in die 3 Säulen BusinessPartner + Centers of Expertise + Services; verbesserte Prozesse in HR; strategische Beratung durch Businesspartner; optimierte Schnittstellen zwischen den HR-Funktionen; Effizienzsteigerung durch gebündelte Ressourcen in den Service-Funktionen; Verschlanung der operativen Personalfunktionen; automatisierte Abläufe und Self-Services; verbesserte Interaktion mit den internen Kunden
Neuausrichtung des Performance-Managements in einem mittelständischen Unternehmen	Beratung und Unterstützung der Geschäftsleitung in der Neuausrichtung der Bonusregelung; Analyse der bisherigen und Konzeption der neuen Regelung; Erstellen von Berechnungsgrundlagen und Steuerungsinstrumenten für die neue Regelung; Erstellen von Kommunikationsunterlagen für die Beratungen mit dem Betriebsrat; Stakeholdermanagement; Vorbereiten der Implementierung in Zusammenarbeit mit der HR-Service-Funktion sowie Aufsetzen von begleitenden Change-Maßnahmen; Anpassung des jährlichen Mitarbeiter-Dialogs zur neuen Regelung
Einführung des HR-Business-Partner-Konzeptes in einem mittelständischen Unternehmen	Beratung des HR-Bereiches / der Personalleitung in der Implementierung des Konzeptes; Konzeption und Durchführung der Schulung der HR-Referenten; begleitende und stabilisierende Folgemaßnahmen zur Umsetzung und Qualitätssicherung
Fachkarriere Projektmanagement	Leitung des Projektes inkl. Konzeption und Umsetzung; Attraktivitätssteigerung des Projektbereiches; Mitarbeitergewinnung und -bindung; passende Vergütungs-systematik in 5 Stufen; Kompetenzmodell sowie Qualifikations- und Entwicklungspfade; Gewinnung von Top-Projektmanagern; Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit; verbessertes Ressourcenmanagement für die Führungskräfte
Gehaltsbenchmark in einem mittelständischen Unternehmen	Durchführung eines länderübergreifenden Gehaltsbenchmarks für eine definierte Funktionseinheit innerhalb des Unternehmens; Konzeption der Vorgehensweise; Auswahl eines passenden Benchmark-Providers; Steuerung der erforderlichen Aktivitäten innerhalb der Funktion; Auswertung der Ergebnisse und Erstellen von Handlungsempfehlungen; Integration in die anstehende jährliche Gehälterüberprüfung; Anpassung der Gehaltsbänder