

HR Interim Management

- HR Director, Abteilungsleitung
- Chief Transformation Officer, Change Manager
- Executive Consultant



Susanne Krüger-Lampe

Die HR im Fokus. Damit Transformation gelingt. Auch in der Krise.

Mein Name ist Susanne Krüger-Lampe. Ich bin Expertin für den **Umbau administrativer HR-Abteilungen zu starken, strategisch ausgerichteten Dienstleistern**, dafür, sie zu starken Unterstützern des Business aufzubauen, eben zu echten Business Partnern.

Als HR Interim Manager stehe ich an der Seite der Unternehmens- und Abteilungsleitung. Ich leite und führe **HR-Abteilungen** und erfolgskritische **HR-Projekte**. Meine Leidenschaft ist die **Restrukturierung und Transformation der HR** sowie das **Change Management**. Ergänzend stehe ich **Unternehmern und Führungskräften beratend** und als **Sparringspartner** zur Seite.

Besonders wertvoll ist mein Einsatz in **Branchen mit hohem Anteil an Blue Collar-Mitarbeitern und/oder Personal für spezifische Aufgaben** mit entsprechender Basisqualifikation, z.B. in den Bereichen Call Center, Retail, Logistik, Pflege, Fertigungsindustrie, Betriebshöfe oder Zeitarbeit.

Meine besondere Fähigkeit: *Ich mache unangenehme Änderungen annehmbar.*

Mein Angebot

Leitung und Führung von HR-Abteilungen	Restrukturierung, Transformation & Change Management der HR	Beratung Sparring (Fokus HR)
HR Director, -Leitung, -Business Partner	CTO, Change Manager	Executive Consultant
▪ HR-Abteilungen, Standorte, Strukturen auf-/ausbauen u. optimieren ▪ Leitung und Führung ▪ HR-Business Partnering ▪ Einführung innovativer Ansätze ▪ Trennungsmanagement ▪ Zusammenarbeit Betriebsräte	▪ Aufbau HR-Performance-Organisationen ▪ Neupositionierung HR-Abteilungen ▪ HR Krisenmanagement ▪ Restrukturierung ▪ Keyplayer-Bindung ▪ Standortschließungen, Personalabbau ▪ Auswahl, Steuerung Outplacement-DL ▪ HR-Prozesse verschlanken ▪ Stabilisierung Kultur und Mitarbeiter ▪ Wandel initiieren und umsetzen ▪ Steuerung interne Kommunikation ▪ Unternehmens-Transformation und Veränderungsprozesse gestalten und umsetzen ▪ Entwicklung proaktiver HR-as-a-Service-Bereich	▪ Analyse, Konzeption und Strategieentwicklung (Fokus HR) ▪ Identifikation Optimierungspotentiale ▪ Beratung der Führungskräfte ▪ Fachliche und soziale Entwicklung von HR-Mitarbeitern ▪ Personalführung
Leitung HR-Projekte		
▪ HR-Projekte leiten ▪ Recruiting und Onboarding ▪ Outplacement ▪ Employer-Branding ▪ Digitalisierung im HR-Bereich		

*„Dinge klar zu benennen, ist unabdingbar, gleich auf welcher Ebene.
Es geht darum, gemeinsam einen guten Weg zu finden.“*

Susanne Krüger-Lampe

Interim Management

Bahnhofstraße 36 | 96450 Coburg

+49 179 511 66 05 | susanne@krueger-lampe.de | www.krueger-lampe.de



Erfahrungsschwerpunkte

- **Versierte Senior HR-Managerin** mit über 25 Jahren Erfahrung in den Bereichen **Interim Management**, **Transformation** und **Restrukturierung** sowie **Change Management**
- Breiter Erfahrungsschatz in der **Analyse von Unternehmenssituationen**
- **Reorganisation**, „Ertüchtigung“ oder kompletter Neuaufbau von Personalabteilungen
- Ausgeprägte Kompetenzen für die Beratung und **Umsetzung von Veränderungsprozessen** von Unternehmen, Abteilungen und Teams mit Führungsverantwortung
- Fundierte Expertise: **Bereichs- / Personalführung | HR-Projektleitung | Restrukturierung | Arbeitsrecht | Personalauf- und -abbau | Führungskräfteberatung**
- Referenzen: Vielzahl an Projektleitungs- und Interim-Einsätzen in **Mittelstand und Konzernstruktur**
- **Souveräne Führungspersönlichkeit mit sicheren Problemlösungskompetenzen**, ausgezeichneten Kommunikationsfähigkeiten und starker Hands-on-Mentalität
- **Fachlich exzellent ausgebildet**, regelmäßige Fortbildung - aktuell, generell und im Detail
- Weitsichtig | flexibel | motiviert | kreativ | selbstreflektiert | emotional intelligent

Ausgewählte Projekte Interim und Beratung (Details zu den Projekten: siehe Folgeseiten)

ROLLE	AUFGABE	UNTERNEHMEN / BRANCHE
Interim CHRO	Transformation	Isolite GmbH, Zulief. Automotive
Executive Consultant HR	Analyse u. Neuausrichtung Personalbereich	Cellpack Lauterecken GmbH
Stellvertr. Head of Global HR	Aufbau moderne HR-Abteilung u. Personalabbau	Geobra Brandstätter St. (Playmobil)
Interim Director Competence Center HR	Change Management im HR-Bereich und Interim Management in kritischen HR-Situationen	R-Stahl AG, Produkte / Lösungen für den Explosionsschutz
Senior HR Business Partner/HR Manager	Change Management und Reorganisation im HR-Bereich	Weiss Automotive GmbH, Automobilzulieferer, Lackierungen
Senior Recruiting Managerin	Changemanagement, Recruiting und HR-Leitung	HelloFresh Deutschland Produktion
Talent Akquisition Managerin	Besetzung von Blue & White Collor Mitarbeitern	Bundesdruckerei
Head of HR	Neuorganisation der Personalabteilung	Retail / Onlinehandel
Projektleiterin/Sen. Recruiter	Ad hoc-Besetzung 70 Positionen, 3-Schichtbetrieb	Capri Sun GmbH / Getränke

Übersicht beruflicher Werdegang & Basisausbildung

ZEITEN	ROLLE	UNTERNEHMEN
Seit 2007	HR Interim Manager und Beraterin	KRÜGER LAMPE - focus HR to change the game
01/2005-10/2007	Recruiter	Brunel GmbH, Hannover
09/2003-10/2004	Teamlead Tele Sales	Customer Service Center GmbH, Göttingen
06/2003-08/2003	Consultant	TAS Telemarketing AG, Leipzig
11/2001-09/2002	Recruiter	Easy Services GmbH, Mainz Kastell
1995-2004	Div. Beschäftigungen vor/parallel zum Studium: Kassenkraft Aldi Nord, Frühstückservice Hotel, Produktionshelferin 4 Schichtsystem, Call Center Agentin/Teamleiterin Telefonmarketingaktivitäten uvm.	
ZEITEN	ABSCHLUSS / INHALT	
03/2024 – 08/2024	Experte für interne Unternehmenskommunikation	
02/2024 – aktuell	Change Manager	
10/2011 – 10/2013	Wirtschaftsmediatorin	
11/2001 – 11/2005	Betriebswirtin Schwerpunkte: Personalmanagement & Organisation	
05/2002 – 08/2003	Organisationsberaterin / Qualitätsmanagementbeauftragte / Interne Autorin	

Susanne Krüger-Lampe

Interim Management

Ausgewählte Projekte (Detailbeschreibungen)

Transformation (Stabilisierung und Wiederaufbau) der Personalabteilung der Isolite GmbH, Zulieferbetrieb im Bereich Automotive, Aerospace und Defence in der Rolle als Interim Head of HR

Unternehmensname:

- Isolite GmbH
(Tochterunternehmen
Private Equity)

Branche:

- Zulieferbetrieb Automotive,
Aerospace und Defence

Umsatz:

- 100 Mio. €

Mitarbeiterzahl:

- 500 weltweit

Situation beim Auftraggeber:

- Extreme Instabilität der HR (5
Personalleiter in 4 Jahren und 4
Sachbearbeiter in 3 Jahre)
- HR besteht aus 5 FTE
- fehlende HR-Prozesse
- fehlender bEM-Prozess
- Personio soll eingeführt werden
- Fehlzeitenmanagement fehlt

Unternehmenssitz:

- Ludwigshafen

Internet:

- www.isolite.de

RAHMENPARAMETER

Rolle: Interim CHRO

Zeitraum (Dauer): 02/2025 bis aktuell

Verantwortungsbereich: Führung von 14 FTE

AUFTRAG

- Neuorganisation des internationalen Personalbereiches mit Standorten in Deutschland, der Schweiz, Tschechien und den USA
- Stabilisierung der HR
- Wiederaufbau des HR-Tagesgeschäftes
- Sicherstellung der Erfüllung gesetzlicher Vorgaben (z.B. Gesundheitsvorsorge und Zusammenarbeit mit Behörden)
- Stabilisierung der Payroll

MASSNAHMEN

- Personalabbau um 60 FTE
- Einführung eines umfassenden Konzeptes für Altersteilzeit
- Einführung Kurzarbeit am deutschen Standort
- Überarbeitung bestehender und Verabschiedung diverser Betriebsvereinbarungen
- HR-seitige Führung des Standortes Tschechien
- Organisationsentwicklung des Bereiches Finance & Controlling
- Konzeption, Planung und Durchführung einer Workshop-Reihe für Führungskräfte des Unternehmens (C-Level und Direktorenebene)
- Einstellung und fundierte Einarbeitung einer HR-Generalistin
- Entwicklung einer internationalen Car Policy
- Rahmenvertrag Master-Vertrag für Personalberatung und Arbeitnehmerüberlassung
- Vorbereitung und Einrichtung einer Transfergesellschaft
- Sozialplan und Interessenausgleich Verhandlung
- Verhandlungen und Konzeption von Aufhebungsverträgen

ERFOLGE

- Reduktion der Personalkosten in Deutschland um 1,2 Millionen im ersten Jahr
- Aufdeckung und Behebung von lohnsteuerrechtlichen Fehlveranlagungen (120.000 €)
- Aufdeckung und erfolgreiche Rückforderung von zu viel bezahlten Abfindungen in Höhe 180.000 €
- Reduktion der Recruitingkosten um 30%
- Reduktion der Fehlzeiten um 16%

Analyse, Neuausrichtung und strukturelle Neuordnung des Personalbereichs eines Standortes eines Unternehmens (Bereich Verpackungen) in der Rolle als Executive Consultant HR

Unternehmensname:

- Cellpack Lauterecken GmbH

Branche:

- Hersteller flexibler Verpackungslösungen für die Lebensmittel- und Konsumgüterindustrie

Umsatz:

- ca. 50 Mio. €

Mitarbeiterzahl:

- 145 Mitarbeitende am Standort

Situation beim Auftraggeber:

- Hohe Fluktuation im Management und fehlende organisatorische Kontinuität
- Personelle Unterbesetzung in operativen Bereichen und zunehmender Fachkräftemangel
- Strategischer und struktureller Neuausrichtungsbedarf im Personalbereich

Unternehmenssitz:

- Lauterecken

Internet:

- www.cellpack-packaging.com

RAHMENPARAMETER

Rolle: **Executive Consultant HR**

Zeitraum (Dauer): 05/2026 bis 07.2026

AUFTRAG

- Analyse, strategische Neuausrichtung und strukturelle Neuordnung des Personalbereichs am Standort Lauterecken
- Entwicklung einer zukunftsfähigen HR-Organisation
- Beratung der Geschäftsleitung bei der Ausrichtung der Personalarbeit auf die zukünftigen Anforderungen des Unternehmens

MASSNAHMEN

- Auditierung der bestehenden HR-Organisation inklusive strukturierter Interviews mit Mitarbeitenden aller Hierarchieebenen
- Entwicklung einer zukunftsfähigen Personalstrategie für den Standort
- Beratung von CEO und Führungskräften in strategischen HR-Fragen
- Konzeption einer eigenständigen HR-Funktion und Neustrukturierung des Personalbereichs
- Analyse der Altersstruktur und Ableitung konkreter Personalmaßnahmen
- Entwicklung von Maßnahmen zur Stärkung des Employer Brandings
- Analyse und Bewertung bestehender Betriebsvereinbarungen
- Begleitung der Geschäftsleitung bei der Umsetzung der neuen Personalstrategie
- Konzeption und Moderation mehrerer Strategie-Workshops für die Personalplanung 2027/2028

ERFOLGE

- Transparente Analyse der bestehenden HR-Strukturen und Identifikation zentraler Handlungsfelder
- Entwicklung einer zukunftsfähigen HR-Zielorganisation einschließlich strategischer Personalagenda
- Schaffung der Grundlage für eine nachhaltige Weiterentwicklung des Personalbereichs als Business Partner der Unternehmensführung
- Strategische Positionierung der HR-Funktion als aktiver Gestalter der Unternehmensentwicklung

Aufbau einer modernen HR-Abteilung und Sicherstellung des Personalabbaus bei Geobra Brandstätter Stiftung und Co.KG (Playmobil), Mittelstandsunternehmen, als stellvertr. Head of Global HR

Unternehmensname:

- Geobra Brandstätter Stiftung und Co.KG (Playmobil)
- Playmobil International GmbH
- Mittelstand

Branche:

- Spielwaren

RAHMENPARAMETER

Rolle: **Stellvertretende Head of Global HR**

Zeitraum (Dauer): 06/2024 bis 02/2025 (7 Monate)

Verantwortungsbereich: Führung von bis zu 8 Mitarbeitern

AUFTRAG

- Aufbau einer modernen HR-Abteilung

Susanne Krüger-Lampe

Interim Management

Bahnhofstraße 36 | 96450 Coburg

+49 179 511 66 05 | susanne@krueger-lampe.de | www.krueger-lampe.de

Seite 4

Umsatz: ▪ 450 Mio. € Mitarbeiterzahl: ▪ 2.600 Situation beim Auftraggeber: ▪ Bisher rein administrative HR ▪ geplanter Aufbau in ein Business Partner Modell ▪ Transformation ▪ Personalabbau von 700 Mitarbeitern weltweit Unternehmenssitz: ▪ Zirndorf Internet: ▪ www.horst-brandstaetter-group.com	▪ Sicherstellung der Umsetzung des Personalabbaus ▪ Aufbau eines HR-Controllings ▪ Entwicklung des Leadership im Rahmen des Change Prozesses MASSNAHMEN ▪ Einführung regelmäßiger Teambesprechungen ▪ Führungsworkshops ▪ Recruiting, Einarbeitung, Integration von 2 Personalsachbearbeitern, 2 Personalreferenten, 1 HR Business Partnerin International ▪ Aufbau diverser HR-Prozesse ▪ Auswahl und Implementierung eines Bewerbermanagementtools ▪ Stabilisierung der Restabteilung (2 Personalsachbearbeiter, 1 Volljuristen Arbeitsrecht, 1 Juniorreferent) ▪ Jourfixe mit den SVP's ▪ Auswahl der Preferred Supplier im Bereich Recruiting ERFOLGE ▪ Besetzung von insgesamt 34 Positionen in Marketing und Vertrieb ▪ Aufbau eines funktionsfähigen HR-Controllings inkl. KPI's ▪ Aufbau eines bEM-Prozesses ▪ Reduktion der Fehlzeiten im Unternehmen um 3,2 % ▪ Behebung aller Kritikpunkte aus dem ISO 14001 und 45001 – Aussage des Auditors: „HR hat einen Quantensprung gemacht“ ▪ Rückübergabe an den Kunden 2 Monate vor Plantermin BESONDERE HERAUSFORDERUNGEN ▪ Sehr schlechte Presse ▪ Administrative Backlog ▪ Personalabbau
--	--

Change Management im HR-Bereich und Interim-Management in kritischen HR-Situationen bei der R-Stahl AG in der Rolle als Interim Director Competence Center HR

Unternehmensname: ▪ R-Stahl AG Branche: ▪ Elektrotechnik ▪ Bereich Beleuchtungs- und Schaltanlagen Umsatz: ▪ 330,6 Mio. € Mitarbeiterzahl: ▪ 3.000 Situation beim Auftraggeber: ▪ Fehlende HR-Business Partner ▪ Erhebliche Engpässen in der Personalbetreuung ▪ Großer Backlog an unerledigten, teils zeitkritischen Aufgaben ▪ Extrem schlechtes Ansehen des HR-Teams	RAHMENPARAMETER Rolle: Interim Director Competence Center HR Zeitraum (Dauer): 07/2023 bis 07/2024 (13 Monate) Verantwortungsbereich: 6 Mitarbeiter AUFTRAG Change Management im HR-Bereich und Interim-Management in kritischen HR-Situationen ▪ Verantwortungsübernahme für Change Management im HR-Bereich ▪ Neuausrichtung und Optimierung der HR-Strukturen und -Prozesse sowie Implementierung neuer Tools ▪ Vakanzüberbrückung im HR Business Partnering für den Bereich Operations und Führung des HR-Bereiches in kritischer Umbruchphase MASSNAHMEN ▪ Neuausrichtung der Implementierung des Tools Corner Stone in den Modulen: Learning, Succession, Recruiting und Performance ▪ Einführung eines neuen Kompetenzmodells und der 9-Grid-Box ▪ Implementierung einer globalen Skillmatrix ▪ Prozessoptimierung im Recruiting, Steuerung RPO-Dienstleisters ▪ Projektleitung für die HR-seitige Vor- und Nachbereitung eines ISO 9001/14001/45001-Audits
---	--

Susanne Krüger-Lampe
Interim Management

Bahnhofstraße 36 | 96450 Coburg
+49 179 511 66 05 | susanne@krueger-lampe.de | www.krueger-lampe.de

▪ Effizienz und strategische Ausrichtung des Personalwesens beeinträchtigt Unternehmenssitz: ▪ Waldenburg Internet: ▪ https://r-stahl.com/	▪ Vakanzüberbrückung im HR Business Partnering für den Bereich Operations und Business Partner für Finance, Controlling, GRC sowie QM ▪ Aufarbeitung eines umfangreichen Backlogs von 97 Vorgängen ▪ Entwicklung des Bereiches Talent Management ERFOLGE ▪ Erfolgreiche Implementierung des Tools Corner Stone ▪ Bestehen des Audits ohne Neben- oder Hauptabweichungen ▪ Vollständige Aufarbeitung des HR-Backlogs ▪ Implementierung einer globalen Skillmatrix zur langfristigen Talententwicklung ▪ Reduktion der Time-to-Hire von 80 auf 30 Tage ▪ Kostensenkung im Recruiting um 21 % BESONDERE HERAUSFORDERUNGEN ▪ sehr schlechtes HR-Image vor Mandatsübernahme ▪ Keine Qualifikationsmatrix vorhanden ▪ Chaos im Recruiting durch gescheiterte Einführung eines RPO ▪ Kaum historisches HR-Wissen vorhanden ▪ Kein Vorsorgekataster und keine gesetzlich vorgeschriebene Schulungsnachverfolgung ▪ Keine bestehende HR-Strategie ▪ Hoher Mitarbeiterwechsel (11 Mitarbeiter in einem Jahr in der HR-Abteilung) bei insgesamt 13 MA ▪ HR-Bereich im Vor-Audit der ISO 9001 bei der Dekra durchgefallen
---	---

Change Management und Reorganisation im HR-Bereich bei der Weiss Automotive GmbH in der Rolle als Senior HR Business Partner/HR Manager

Unternehmensname: ▪ Weiss Automotive GmbH Branche: ▪ Automobilzulieferer ▪ Sonder- und Luxusfahrzeuglackierungen Umsatz: ▪ 150 Mio. € Mitarbeiterzahl: ▪ 700 Situation beim Auftraggeber: ▪ Erhebliche Schwierigkeiten im HR-Bereich ▪ Fehlerhafte Lohnabrechnung ▪ Stark unterbesetzter HR-Bereich u.a. nach Kündigung von Personalreferentin ▪ Offene Stellen konnten nicht besetzt werden Unternehmenssitz: ▪ Appenweiler Internet: ▪ https://weiss-automotive.de/	RAHMENPARAMETER Rolle: Senior HR Business Partner/HR Manager Zeitraum (Dauer): 10/2022 bis 02/2023 (5 Monate) Verantwortungsbereich: keine finanzielle Verantwortung oder Budgetverwaltung (finanzielle Entscheidungen wurden durch GF getroffen) AUFTRAG Change Management und Reorganisation im HR-Bereich ▪ Führung, Restrukturierung und Reorganisation des HR-Bereichs ▪ Beratung von Führungskräften ▪ Optimierung und Neugestaltung von HR-Prozessen ▪ Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen im HR-Bereich ▪ Einführung einer neuen Recruitingstrategie MASSNAHMEN ▪ Beratung von Führungskräften in arbeitsrechtlichen Fragen ▪ Optimierung und Restrukturierung aller HR-Prozesse ▪ Coaching der Personalabteilung ▪ Restrukturierung des Zeiterfassungssystems ▪ Einführung einer neuen Recruitingstrategie ▪ Konzeption und Schaltung neuer Print- und Onlinekampagnen ▪ Dienstleistersteuerung ▪ Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen im HR-Bereich ERFOLGE
--	---

Susanne Krüger-Lampe

Interim Management

Bahnhofstraße 36 | 96450 Coburg

+49 179 511 66 05 | susanne@krueger-lampe.de | www.krueger-lampe.de

Seite 6

	▪ Reduktion des Bearbeitungsaufwandes der vorbereitenden Gehaltsbuchhaltung von 12 auf 3 Mannarbeitstage ▪ Erstellung eines validen HR-Reportings ▪ Steigerung des Bewerbungseingangs im Bereich Blue Collar um 250 % ▪ Reduktion der Frühfluktuation um 6 % ▪ Gewinnung und Einarbeitung zweier neuer HR-Mitarbeiter ▪ Reorganisation Personalakten, Vorbereitung möglicher Digitalisierung ▪ Reduktion auf circa 95 Zeitmodelle im Veda-System ▪ Rückbau Customizing zur Ermöglichung von Releasewechseln im Veda-System BESONDERE HERAUSFORDERUNGEN ▪ Die Personalabteilung bestand zwischenzeitlich nur aus einer Auszubildenden, der neuen Personalleiterin und der Mandatsträgerin ▪ Abrechnung wurde in zwei Schritten durchgeführt und bei jedem Mitarbeiter in zwei Teilen ▪ Kein Budget im Recruiting und 60 offene Stellen ▪ Veraltete HR-Prozesse, Personalakten in Papierform, in Unordnung ▪ 656 verschiedene Schichtmodelle im Veda-System ▪ Französischsprachige Mitarbeiter, jedoch niemanden im HR, der Französisch sprach ▪ Langjährige Gehaltsabrechnerin hatte gekündigt ▪ Fehlerhafte Lohnabrechnung bei 80 Mitarbeitern, da die Abrechnung von einer Auszubildenden durchgeführt wurde ▪ Keine Besetzungen mehr möglich aufgrund der Personalengpässe
--	---

Changemanagement, Recruiting und HR-Leitung bei der HelloFresh Deutschland Produktion SE in der Rolle als Senior Recruiting Managerin

Unternehmensname: ▪ HelloFresh Deutschland Produktion SE Branche: ▪ Lebensmittel ▪ Lebensmittelproduktion Umsatz: ▪ 3.750 Mio. € (2020) ▪ 5.993 Mio. € (2021) Mitarbeiterzahl: ▪ 6.432 (2020) ▪ 14.635 (2021) Situation beim Auftraggeber: ▪ Auftragseingang stark zunehmend (Corona-Folge) ▪ Schnelles Wachstum der Produktion erforderlich ▪ Enormer Bedarf an neuen Arbeitskräften und drastische Beschleunigung der Produktionskapazitäten	RAHMENPARAMETER Rolle: Senior Recruiting Managerin / HR – Business Partnerin Zeitraum (Dauer): 04/2020 bis 09/2020 (6 Monate) und 01/2021 bis 07/2021 (7 Monate) Verantwortungsbereich: 8 Mitarbeiter in der Spitze AUFTRAG Changemanagement, Recruiting und HR-Leitung ▪ Changemanagement, Recruiting und HR-Leitung ▪ Besetzung von insgesamt 640 Positionen ▪ Aufbau der HR-Abteilung ▪ Sicherstellung des Vertragsmanagements ▪ Einführung und Optimierung der Onboarding-Prozesse ▪ Prozessoptimierung im Bereich Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) MASSNAHMEN ▪ Sicherstellung des Vertragsmanagements ▪ Planung und Durchführung von Onboarding-Veranstaltungen ▪ Optimierung der Schichtpläne und Teamzuweisungen ▪ Organisation von Aufenthaltstiteln und Arbeitsgenehmigungen ▪ Coaching und Beratung der Führungskräfte und der Werksleitung ▪ Aufbau der HR-Abteilung und Prozessoptimierung im ANÜ-Bereich ▪ Professionelle Steuerung von Dienstleistern ERFOLGE
---	--

Susanne Krüger-Lampe

Interim Management

Bahnhofstraße 36 | 96450 Coburg

+49 179 511 66 05 | susanne@krueger-lampe.de | www.krueger-lampe.de

Seite 7

- HR-Bereich in kurzer Zeit stark wachsend und neu zu strukturieren

Unternehmenssitz:

- Berlin

Ort des Projektes:

- Verden

Internet:

- www.hellofresh.de

- Hohe Zufriedenheit der Führungskräfte durch erfolgreiche Besetzung der offenen Positionen
- Abschaffung der Papierzeitrachweise, Einführung digitaler Prozesse
- Reduktion des Backlogs an HR-Vorgängen
- Hohe Kandidatenzufriedenheit trotz großer Ängste in der Produktion zu arbeiten wegen Corona
- Prozessoptimierung und Aufbau effizienter Onboarding-Verfahren
- Erfolgreicher Umgang mit den Schwierigkeiten der Kälteumgebung in der Produktion
- Besetzung von 640 Positionen in den Bereichen Produktion, Qualitätssicherung, Intralogistik, Operational Excellence, Arbeitssicherheit, Wartung und Instandhaltung

BESONDERE HERAUSFORDERUNGEN

- Große Ängste bei den Mitarbeitern, in der Produktion zu arbeiten, aufgrund der Corona-Pandemie
- Kälteumgebung in Produktion erschwerte Recruiting und Onboarding
- HR-Team zeitweise nur zwei Sachbearbeiterinnen
- Wenige Möglichkeiten zur Gewinnung gewerbl. Personals über ANÜ
- Corona-Maßnahmen verhinderten größere Bewerberrunden
- Hoher Wachstumsdruck durch steigende Kundenbestellungen
- Führungskräfte nicht für die steigenden Führungsspannen ausgebildet
- Schlechte räumliche Voraussetzungen
- Vollkontinuierliches Schichtsystem, Mindestlohn und schlechtes Arbeitgeberimage

Weitere Projekte (in Kurzform)

Besetzung von Blue and White Collor Mitarbeitern für die Bundesdruckerei in der Rolle als Senior Talent Akquisition Managerin

Unternehmensname:

- Bundesdruckerei GmbH

Branche:

- Druck und Medien

RAHMENPARAMETER

Rolle: Senior Talent Akquisition Managerin

Zeitraum (Dauer): 07/2022-09/2022 (3 Monate)

AUFTRAG

Besetzung von Blue and White Collor Mitarbeitern

MASSNAHMEN

- Coaching der Produktionsführungskräfte
- Neuorganisation der Recruiting-Prozesse
- Durchführung von Jobbriefings
- End-to-end-Recruiting
- Beratung der Leitung des TA-Teams
- Entwicklung von Vorschlägen zu neuer Team-Struktur des TA-Teams

ERFOLGE

- Implementierung eines neuen Recruiting-Prozesses
- Besetzung von zirka 45 Positionen
- Neuausrichtung der Talent Akquisition in der Produktion

Neuorganisation der Personalabteilung für ein Unternehmen aus dem Bereich Retail / Onlinehandel in der Rolle als Head of HR

Unternehmensname:

- K.A.

Branche:

- Retail/Onlinehandel

RAHMENPARAMETER

Rolle: Head of HR

Zeitraum (Dauer): 04/2022-07/2022 (4 Monate)

AUFTRAG

Neuorganisation der Personalabteilung

MASSNAHMEN

- Führung von 12 Personen der Personalabteilung und des Geschäftsbe-
reiches Administration
- Neuorganisation der Recruiting-Prozesse
- Coaching der Führungskräfte
- Beratung der Geschäftsleitung in allen HR-Fragen
- Überarbeitung der Betriebsvereinbarungen
- Entwicklung von Vorschlägen zu einer neuen HR-Strategie

ERFOLGE

- Implementierung eines neuen Recruiting-Prozesses
- Reduktion der Time-to-Hire um etwa 30%
- Verbesserung des Ansehens der Personalabteilung
- Entwicklung eines neuen Kommunikationskonzeptes zwischen Ge-
schäftsführung und Belegschaft

Fristgerechte Besetzung von ca. 70 zeitkritischen Positionen im 3-Schichtbetrieb für die Capri Sun GmbH / Getränkehersteller in der Rolle als Projektleiterin | Senior Recruiter

Unternehmensname:

- Capri Sun GmbH

Branche:

- Getränkehersteller

RAHMENPARAMETER

Rolle: **Projektleiterin | Senior Recruiter**

Zeitraum (Dauer): 09/2021-03/2022 (7 Monate)

AUFTRAG

Fristgerechte Besetzung von ca. 70 zeitkritischen Positionen im 3-Schichtbetrieb

MASSNAHMEN

- Realisierung und Planung von Kandidatengenerierung durch telefonische und persönliche Interviews
- Konzeption, Planung und Durchführung von Veranstaltungen mit der Arbeitsagentur und verschiedenen Weiterbildungsträgern
- Aufbau eines Kontaktnetzwerkes in der Region des Arbeitgebers
- Begleitung und Einarbeitung von zwei Recruitern
- Interviewtraining der Führungskräfte
- Erstellung und Anpassung der Ausschreibungen
- Reporting und Bericht an CHRO und die zuständigen Recruiting Manager

ERFOLGE

- Erfolgreiche und termingerechte Besetzung der Stellen
- Verbesserung der Interview-Qualität der Hiring-Manager durch gezieltes Coaching
- Senkung der Time-to-hire um 65%

Beratung und Unterstützung beim Aufbau eines internen Recruiting für ein Medizintechnik-Unternehmen in der Rolle als Unternehmensberaterin

Unternehmensname:

- K.A.

Branche:

- Medizintechnik

RAHMENPARAMETER

Rolle: **Unternehmensberaterin**

Zeitraum (Dauer): 08/2021-09/2021 (2 Monate)

AUFTRAG

Beratung und Unterstützung beim Aufbau eines internen Recruiting

Begleitung von 20 gewerblichen Klienten innerhalb der Transfergesellschaft für ein Beratungs- und Coachingunternehmen in der Rolle als Karriereberaterin

Unternehmensname:

- stg - Die Mitarbeiter Berater GmbH | Erlangen

Branche:

- Beratung und Coaching

RAHMENPARAMETER

Rolle: **Karriereberaterin**

Zeitraum (Dauer): 04/2021-08/2021 (5 Monate)

AUFTRAG

Begleitung von 20 gewerblichen Klienten innerhalb der Transfergesellschaft

MASSNAHMEN

- Beratung bei allen beruflichen Fragen

Susanne Krüger-Lampe

Interim Management

Bahnhofstraße 36 | 96450 Coburg

+49 179 511 66 05 | susanne@krueger-lampe.de | www.krueger-lampe.de

Seite 10

	▪ Unterstützung bei der Konzeption der Bewerbungsunterlagen ▪ Coaching sowie Motivation der Mitarbeiter ▪ Kollegiale Beratung der anderen Coaches ▪ Konzeptionelle Beratung der Projektleitung ▪ Herstellung von Arbeitgeberkontakten ▪ Durchführung von Jobsearches
--	---

Ganzheitliche Prozessberatung der Personalabteilung für einen Automobilzulieferer in der Rolle als Senior Beraterin Personalwesen

Unternehmensname: ▪ Diverse Beratungsprojekte Niedersachsen, Thüringen, Bayern, Hamburg Branche: ▪ Automobilzulieferung	RAHMENPARAMETER Rolle: Senior Beraterin Personalwesen Zeitraum (Dauer): 02/2019-12/2020 (23 Monate) AUFTRAG Ganzheitliche Prozessberatung der Personalabteilung MASSNAHMEN ▪ Beratung bei der Implementierung von HR-Routinen ▪ Mitarbeit bei der Vorbereitung und Durchführung von Kurzarbeit ▪ Vorbereitung und Initiierung von Führungskräfte-Assessments ▪ Konsolidierung bei der Vorbereitung auf HR-Audits ▪ Vorbereitung von Trennungsverfahren
---	---

Ganzheitliche Prozessberatung der Personalentwicklungsabteilung für das Unternehmen Autovision, Wolfsburg (Arbeitnehmerüberlassung) in der Rolle als Beraterin Personalentwicklung und Recruiting-Trainerin

Unternehmensname: ▪ Autovision Wolfsburg Branche: ▪ Arbeitnehmerüberlassung	RAHMENPARAMETER Rolle: Beraterin Personalentwicklung und Recruiting-Trainerin Zeitraum (Dauer): 10/2018-03/2019 (6 Monate) AUFTRAG Ganzheitliche Prozessberatung der Personalabteilung MASSNAHMEN ▪ Evaluierung der Potentialanalyse der Recruiter des Kunden ▪ Entwicklung eines zielgruppenspezifischen Trainingskonzeptes und Durchführung ▪ Beurteilung der Potentiale der einzelnen Recruiter und Erstellung von Feedbacks an die Leitung der Personalentwicklung und des Recruitings
---	---

Beratung von Klienten in beruflichen Krisensituationen in der Rolle als Business Coach

Unternehmensname: ▪ Karrierecoaching und Einzelberatungen Bayern, Berlin, Saarland, Niedersachsen	RAHMENPARAMETER Rolle: Business Coach Zeitraum (Dauer): 02/2011- bis heute AUFTRAG Beratung von Klienten in beruflichen Krisensituationen
--	--

Susanne Krüger-Lampe

Interim Management

Bahnhofstraße 36 | 96450 Coburg

+49 179 511 66 05 | susanne@krueger-lampe.de | www.krueger-lampe.de

Seite 11

	MASSNAHMEN ▪ Durchführung von Potentialanalysen und Marktanalysen ▪ Beratung von Führungskräften in Hinblick auf die Krisenkommunikation und das Trennungsmanagement ▪ Supervision von Outplacementberatern ▪ Karriereberatung
--	--

End-to-End-Recruiting von Fach- und Führungskräften in den Bereichen IT-Service, User Support, Softwareentwicklung und Facility-Management, Standortübergreifend für die Finanz-Informatik GmbH & Co.KG in der Rolle als Senior Managerin Recruiting

Unternehmensname: ▪ Finanz-Informatik GmbH & Co.KG Frankfurt am Main Branche: ▪ IT	RAHMENPARAMETER Rolle: Senior Managerin Recruiting Zeitraum (Dauer): 03/2018-12/2018 (10 Monate) AUFTRAG End-to-End-Recruiting von Fach- und Führungskräften in den Bereichen IT-Service, User Support, Softwareentwicklung und Facility-Management, Standortübergreifend MASSNAHMEN ▪ Evaluierung und Durchführung von Vertragsverhandlungen und telefonischen und persönlichen Interviews ▪ Fachliche Führung der Recruiting Assistents ▪ Besetzung von insgesamt 68 IT-Positionen in 8 Monaten sowie mehreren langfristig unbesetzten Stellen innerhalb von 5 Wochen nach Übernahme
--	---

Beratung der Geschäftsführung und des Aufsichtsrates bei der Entwicklung der HR – Strategie, der Entwicklung des Employer Brandings und der Recruitingstrategie für die d+s Communication Center Management GmbH (Callcenter) in der Rolle als Senior Managerin Recruiting

Unternehmensname: ▪ d+s Communication Center Management GmbH Hamburg Branche: ▪ Callcenter	RAHMENPARAMETER Rolle: Senior Managerin Recruiting Zeitraum (Dauer): 05/2016 - 04/2017 (12 Monate) AUFTRAG Beratung der Geschäftsführung und des Aufsichtsrates bei der Entwicklung der HR – Strategie, der Entwicklung des Employer Brandings und der Recruitingstrategie MASSNAHMEN ▪ Erarbeitung eines Business Case zum Aufbau und Betrieb eines Shared Service Centers für Recruiting ▪ Aufnahme der Niederlassungen in Großkundenbetreuung der Bundesagentur für Arbeit nach vorangehender Nutzen-/Risiken-Analyse ▪ Beratung und Begleitung von Personalleitern an insg. 11 Standorten ▪ Coaching der jungen Recruiter und Personalverantwortlichen ▪ Neukonzeption unternehmensweites Recruiting von Callcenter-Agents ▪ Planung und Durchführung von Führungskräfte Trainings zu HR-Themen ▪ Zusammenarbeit mit dem Gesamtbetriebsrat und den Standortbetriebsräten
--	---

Begleitung des Outplacement-Prozess und Beratung der freigesetzten Führungskräfte für die T-Systems International GmbH in der Rolle als Senior HR Business Partner und Placement Consultant

Unternehmensname:

- T-Systems International GmbH
| Frankfurt am Main

Branche:

- Telekommunikation

RAHMENPARAMETER

Rolle: Senior HR Business Partner und Placement Consultant

Zeitraum (Dauer): 05/2015-05/2016 (13 Monate)

AUFTRAG

Begleitung des Outplacement-Prozess und Beratung der freigesetzten Führungskräfte

MASSNAHMEN

- Coaching und Führung der (Beratungs-)Mitarbeiter zur Orientierung am Arbeitsmarkt
- Verhandlungen mit dem Betriebsrat u.a. zur Verhandlung von Aufhebungsverträgen
- Erstellung von Arbeitsmarktanalysen
- Planung und Durchführung einer Workshop-Reihe (6 Module) zur berufl. Neuorientierung
- Durchführung von Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

Planung und Durchführung von Fachveranstaltungen zu Arbeitnehmerüberlassung, Social-Media auf dem Kandidatenmarkt, Entwicklung und Erschließung von Zielmärkten für die HR Excellence Group (Unternehmensberatung) in der Rolle als Senior Consultant HR & HR-Managerin

Unternehmensname:

- HR Excellence Group | Braunschweig

Branche:

- Unternehmensberatung

RAHMENPARAMETER

Rolle: Senior Consultant HR & HR-Managerin

Zeitraum (Dauer): 02/2011 – 04/2015 (51 Monate)

AUFTRAG

Planung und Durchführung von Fachveranstaltungen zu Arbeitnehmerüberlassung, Social-Media auf dem Kandidatenmarkt, Entwicklung und Erschließung von Zielmärkten

MASSNAHMEN

- Coaching und Beratung zur Erstellung eines Konzeptes für die Auswahl von Produkten aus dem Bereich Arbeitnehmerüberlassung
- Konzeption von Transformationsprojekten
- Beratung bei Change-Projekten
- Outplacement-Beratung ausgewählter Klienten
- Unterstützung beim Talentmanagement
- Produktentwicklung im Bereich HR-Beratung
- Sicherstellung der Besetzung komplexer Mandate mit interkulturellem Hintergrund

Unterstützung bei der Personalbedarfsplanung für 2014 und 2015 für die Vattenfall Europe Netzservice GmbH (Stromversorger) in der Rolle als HR-Interim Recruiterin

Unternehmensname:

- Vattenfall Europe Netzservice GmbH | Berlin

Branche:

RAHMENPARAMETER

Rolle: HR-Interim Recruiterin

Zeitraum (Dauer): 09/2014 – 02/2015 (6 Monate)

Susanne Krüger-Lampe

Interim Management

Bahnhofstraße 36 | 96450 Coburg

+49 179 511 66 05 | susanne@krueger-lampe.de | www.krueger-lampe.de

Seite 13

▪ Stromversorger	AUFTRAG Unterstützung bei der Personalbedarfsplanung für 2014 und 2015 MASSNAHMEN ▪ Konsolidierung der Personalbedarfe und Erstellung eines wöchentlichen Reports ▪ Abstimmung der Profile und Bewerberauswahl mit den verantwortlichen Fachbereichen ▪ Erstellung der Stellenausschreibungen und Pre-Screening der Bewerbungen ▪ Vorbereitung und Führung der Bewerbungsgespräche und Telefoninterviews
--	--

Begleitung des operativen Personalabbaus von 120 Mitarbeitern für die Vodafone Deutschland GmbH in der Rolle als Senior HR-Managerin

Unternehmensname: ▪ Vodafone Deutschland GmbH Hannover, Bautzen, Radebeul Branche: ▪ Telekommunikation	RAHMENPARAMETER Rolle: Senior HR-Managerin Zeitraum (Dauer): 01/2014 – 04/2014 (4 Monate) AUFTRAG Begleitung des operativen Personalabbaus von 120 Mitarbeitern für die Vodafone Deutschland GmbH in der Rolle als Senior HR-Managerin MASSNAHMEN ▪ Beratung und Begleitung von Führungskräften beim Outplacements ▪ Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat u.a. zur Verhandlung von Abfindungen ▪ Vorbereitung und Führung der Bewerbungsgespräche und Telefoninterviews
--	--

Begleitung des operativen Personalabbaus von 440 Mitarbeitern für die Telefonica O² in der Rolle als Interim HR-Managerin

Unternehmensname: ▪ Telefonica O² Verl und München Branche: ▪ Telekommunikation	RAHMENPARAMETER Rolle: Interim HR-Managerin Zeitraum (Dauer): 10/2010 – 06/2011 (9 Monate) AUFTRAG Begleitung des operativen Personalabbaus von 440 Mitarbeitern MASSNAHMEN ▪ Lokale Leitung des Change-Projektes am Standort Verl mit Relocation nach München ▪ Sicherstellung des ordnungsgemäßen Vertragsmanagement ▪ Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ▪ Bindung relevanter Key Player ▪ Verhandlung von Abfindungen
--	--

Entwicklung von Marktperspektiven und Karrierestrategien für Fach- u. Führungskräfte für die Right Management GmbH (Outplacement) in der Rolle als Job Ressource Consultant I Projektleiterin

Unternehmensname:

- Right Management GmbH | Eschborn

Branche:

- Outplacement

RAHMENPARAMETER

Rolle: Job Ressource Consultant I Projektleiterin

Zeitraum (Dauer): 04/2009 – 12/2011 (33 Monate)

AUFTRAG

Entwicklung von Marktperspektiven und Karrierestrategien für Fach- u. Führungskräfte

MASSNAHMEN

- Supervision & fachliche Beratung der Outplacement Consultants zur Arbeitsmarktlage
- Executive Coaching
- Konzeption und Durchführung von Workshops, Webinaren und Seminaren zu arbeitsmarktrelevanten Themen

Konzeption der Maßnahmen und Kundenbetreuung vor Ort für Warner Bros. Deutschland (Entertainment) in der Rolle als Projektleiterin Outplacement

Unternehmensname:

- Warner Bros. Deutschland | Hamburg

Branche:

- Entertainment

RAHMENPARAMETER

Rolle: Projektleiterin Outplacement

Zeitraum (Dauer): 09/2009 – 05/2010 (9 Monate)

AUFTRAG

Begleitung der Mitarbeiter beim Outplacement-Prozess

MASSNAHMEN

- Konzeption der Maßnahmen und Kundenbetreuung vor Ort

Basisausbildung

ZEITEN	ABSCHLUSS / INSTITUT
02/2024 – 01/2025	Change Management Studiengemeinschaft Darmstadt Darmstadt (Abschlussnote: 1,0) (624 Stunden / entspricht 25 Tagen) *
03/2024 – 08/2024	Experte für interne Unternehmenskommunikation ILS Hamburg (Abschlussnote 1,0) (288 Stunden / entspricht 36 Tagen)
10/2011 – 10/2013	Wirtschaftsmediatorin IHK Hannover SGD
11/2001 – 11/2005	Betriebswirtin Hessische Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie Frankfurt am Main Schwerpunkte: Personalmanagement & Organisation
05/2002 – 08/2003	Organisationsberaterin WBS / Qualitätsmanagementbeauftragte / Interne Autorin WBS Training AG & TÜV Nord Hamburg
07/1994	Erweiterter Realschulabschluss Novalis-Gymnasium Bad Dürrenberg
SPRACHEN	Deutsch Muttersprache Business-Englisch C1 Babbel Live / Business-Englisch Berlitz

Fort- und Weiterbildung - Fokus Psychologie, Leadership & Coaching

ZEITEN	ABSCHLUSS / INSTITUT
09/2023 – 01/2024	NLP-Tools Anwendung in der psychologischen Praxis (100 Stunden / entspricht 12,5 Tagen)
10/2023 – 02/2024	Supervision und Teamentwicklung (Abschlussnote 1,0) (288 Stunden / entspricht 36 Tagen)
10/2022 – 02/2024	Business Coach (Abschlussnote gut) (300 Stunden / entspricht 37,5 Tagen)
09/2022 – 07/2023	Systemischer Berater (Abschlussnote gut) (300 Stunden / entspricht 37,5 Tagen)
09/2022 – 07/2023	Psychologischer Berater (Abschlussnote sehr gut) (300 Stunden / entspricht 37,5 Tagen)
03/2015	Bochumer Persönlichkeitsinventar Zertifizierte Anwenderin
01/2014 – 03/2014	Eignungsdiagnostik & Karriereberatung (100 Stunden / entspricht 12,5 Tagen)
01/2010 – 01/2011	Systemische Supervisorin Bildungsverein Hannover
08/2010	Birkman Eignungsdiagnostik Right Management
10/2009	Hogan Zertifizierungsworkshop Right Management
09/2008 – 07/2009	Systemische Beraterin Bildungsverein Hannover

Fort- und Weiterbildung - Fokus HR

ZEITEN	ABSCHLUSS / INSTITUT
03/2024 – 08/2024	Praxiswissen Marketing (Abschlussnote 1,0) (288 Stunden / entspricht 36 Tagen)
02/2024 – 07/2024	Personalentwicklung (Abschlussnote 1,0) (624 Stunden / entspricht 78 Tagen)
02/2024 – 02/2024	Praxiswissen Arbeitsrecht (Abschlussnote 1,0) (260 Stunden / entspricht 32,5 Tagen)
06/2023	Excel Insider Lessino
08/2012 – 08/2013	Arbeitsrecht SGD
HR-TOOLS	L1, Taleo, HR4YOU, Workday, Lotus Notes, SAP HCM, Corner Stone

* Die aufgeführten Fort- und Weiterbildungen erfolgten i.d.R. projektbegleitend, stundenweise in der Freizeit. Die Angabe in Tagen soll es leichter machen, den Gesamtumfang zu erfassen.

Susanne Krüger-Lampe

Interim Management

Bahnhofstraße 36 | 96450 Coburg

+49 179 511 66 05 | susanne@krueger-lampe.de | www.krueger-lampe.de

Seite 16

Werbung in eigener Sache?

Ja, natürlich! Weil ich so meine Positionen klar mache.

Seit einigen Monaten trete ich nun regelmäßig an die Presse heran und lege meine Positionen zu ausgewählten HR-Themen dar. Das Ergebnis kann sich sehen lassen. In mehreren der für meine Auftraggeber relevanten Medien sind meine Beiträge erschienen.



Darüber hinaus veröffentliche ich regelmäßig **Whitepapers**, in denen ich meine Positionen vorstelle. Alle Ausgaben finden Sie auf meiner Internetseite www.krueger-lampe.de/positionen.



Sie sind an meinen Positionen interessiert?



Dann besuchen Sie meine Internetseite.
Über die Seite „Positionen“ erreichen Sie die Beiträge.
Gerne gehen wir dazu in den Dialog.

Susanne Krüger-Lampe
Interim Management

Bahnhofstraße 36 | 96450 Coburg
+49 179 511 66 05 | susanne@krueger-lampe.de | www.krueger-lampe.de