

Juni 2026

Interim HR Executive | HR Transformation | Leadership Enablement

NINA KINDERVATER

Ich entwickle leistungsfähige HR-Organisationen
für eine sich schnell verändernde Welt.

AN DER KANT 5
48431 Rheine

+49 176 62929 152
nina.kindervater@outlook.de

- Deutschlandweit
- 14+ Jahre internationale HR-Erfahrung
- Business Coach & zertifizierte Mediatorin



AGENDA

01 MEHRWERT

02 WARUM UNTERNEHMEN MICH
BEAUFTRAGEN

03 MEIN SCHWERPUNKT

04 WAS ICH TRANSFORMIERE

05 AUSGEWÄHLTE
WIRKUNGSFELDER

06 WAS MEINE KUNDEN ERHALTEN

07 SIGNATURE CASE

08 KONDITIONEN

*“Systeme schaffen keinen Mehrwert.
Menschen, die sie effektiv nutzen, schon.”*

MEHRWERT

ICH SCHLIESSE DIE LÜCKE ZWISCHEN
GLOBALEN HR-SYSTEMEN UND GELEBTER
HR-PRAXIS.

TECHNOLOGIE. ARBEITSRECHT.
MITBESTIMMUNG. FÜHRUNG.
VERSTÄNDLICH. UMSETZBAR.
AKZEPTIERT.

Die eigentliche Transformation findet nicht im System
statt. Sie findet im Denken und Handeln der Menschen
statt.

WARUM UNTERNEHMEN MICH BEAUFTRAGEN

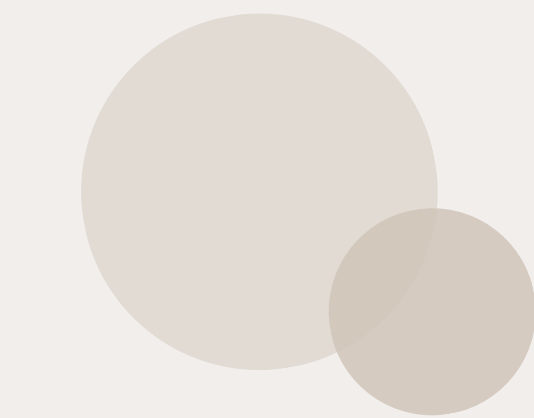
Als **“Personalleiterin Plus”** übernehme
ich nicht nur die Verantwortung für HR.

Ich verbinde klassische HR-Leadership
mit Digitalisierung, Mitbestimmung,
Organisationsentwicklung, Coaching
und Mediation.

01	HR wird vom Business nicht als strategischer Partner wahrgenommen
02	Führungskräfte verbringen zu viel Zeit in ineffizienten Prozessen
03	Digitalisierung erzeugt keinen nachhaltigen Mehrwert
04	Verantwortlichkeiten sind unklar
05	Historisch gewachsene Strukturen bremsen Entscheidungen
06	Mitbestimmung wird als Bremse statt als Enabler erlebt
07	HR-Teams schöpfen ihr Potenzial nicht aus

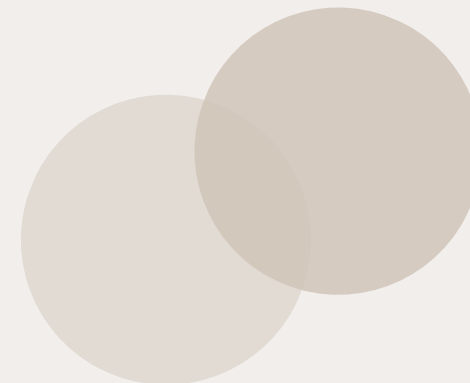
MEIN SCHWERPUNKT

Effizienz trifft Empathie. Ich begleite HR-Organisationen auf dem Weg von der Personalverwaltung zum strategischen Werttreiber.



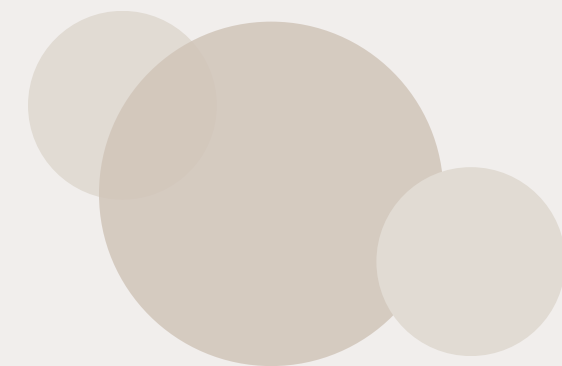
HR SERVICE PROVIDER

Prozesse
Administration
Compliance



HR BUSINESS PARTNER

Beratung
Führungskräfteentwicklung
Change Begleitung



HR TRANSFORMATION PARTNER

Organisationsentwicklung
Digitalisierung
Leadership Enablement
Zukunftsfähigkeit

WAS ICH TRANSFORMIERE

GELEBTE TRANSFORMATION



MENSCHEN

HR Teams
Führungskräfte
Stakeholder
Betriebsräte

SYSTEME

Workday
Digitalisierung
HR Self Services

PROZESSE

Lean HR
Business Partnering
Standardisierung
Automatisierung

REGELWERKE

Betriebsvereinbarungen
SOPs
Richtlinien
Governance

VON DER SYSTEMEINFÜHRUNG ZUR KULTURVERÄNDERUNG

Technologie verändert keine
Organisationen.
Sie macht Veränderung lediglich
möglich.

- 1 BEITRAG #1
Mindset Change innerhalb der HR-Funktion.
- 2 BEITRAG #2
Entwicklung von Ownership und Verantwortung.
- 3 BEITRAG #3
Befähigung von HR-Teams und Führungskräften.
- 4 BEITRAG #4
Nachhaltige Verankerung neuer Arbeitsweisen.
- 5 BEITRAG #5
Sinnvolle Übersetzung globaler Systemkonzepte in den operativen Alltag

HRIS wird vom System zum Katalysator für moderne HR-Arbeit.

AUSGEWÄHLTE WIRKUNGSFELDER

HR TRANSFORMATION

HR OPERATING MODELS

**BUSINESS PARTNER
ENABLEMENT**

Leadership Enablement

HR Technology Adoption

High Performing Teams

Lean HR &
Prozessoptimierung

Mitbestimmung und
Transformation

Change und
Organisationsentwicklung

WAS MEINE KUNDEN ERHALTEN

Aus Veränderung wird gelebte Praxis.

VORHER	Komplexität	Widerstände	Silodenken	Unsicherheit
NACHHER	Klarheit	Verantwortlichkeit	Zusammenarbeit	Leistungsfähigkeit

„Nina ist diejenige, die mich innerhalb
kürzester Zeit wieder ruhig schlafen lässt.“



SIGNATURE CASE

Transformation einer HR-Organisation

Hersteller von Pharma-
Primärverpackungen, 5 Standorte
(D und USA)

Ausgangssituation	Mein Beitrag
Einführung und Stabilisierung von Workday	Entwicklung eines standortübergreifenden P&O Operating Models
Historisch gewachsene, stark administrative HR-Prozesse	Transformation von P&O zum Business Partner
Hohe Abhängigkeit von P&O in operativen Führungsprozessen	Verankerung von Workday im operativen Alltag
Unterschiedliche Arbeitsweisen und Standards an mehreren Standorten	Entwicklung leistungsfähiger HR- und Recruiting-Teams
Neu gewählter Betriebsrat im Transformationsumfeld	Modernisierung von Governance, Betriebsvereinbarungen und SOPs
Begrenzte Skalierbarkeit bestehender Prozesse	Executive Sparring für Geschäftsführung und Führungskräfte

IDENTIFIZIERTE UND REALISIERTE EFFIZIENZ- POTENZIALE

Von administrativer Prozesssteuerung
zu einem skalierbaren Business-Partner-
Modell

**>820 Stunden jährliches P&O-
Effizienzpotenzial
durch Digitalisierung, Standardisierung
und neue Verantwortungsmodelle**

Arbeitszeugnisse	180 h
Onboarding	100 h
Mitarbeitergespräche	200 h
Stellenbeschreibungen	100 h
Recruiting	240 h
✓ Reduktion administrativer Aufwände im Zeugnisprozess um ca. 90 % ✓ Reduktion administrativer Aufwände bei Mitarbeitergesprächen um 80–90 % ✓ Reduktion des Abstimmungsaufwandes in der Qualifikationsmatrix um >50 % ✓ Digitalisierung papierbasierter Employee-Lifecycle-Prozesse ✓ Einführung skalierbarer Self-Service- und Workflow-Logiken	

MEIN ANSATZ

Technologie verändert keine Organisationen.

Menschen tun es.

Viele HR-Transformationen scheitern nicht an der Technologie.

Sie scheitern an der Übersetzung in den Arbeitsalltag.

Aus Technologie wird Akzeptanz.

Aus Akzeptanz wird Verhaltensänderung.

Aus Verhaltensänderung entsteht Transformation.

TECHNOLOGIE

Workday
Digitalisierung
Automatisierung
Standards



MENSCHEN

HR Teams
Führungskräfte
Betriebsräte
Geschäftsführung



ORGANISATIONEN

Prozesse
Governance
Richtlinien
Operating Models

KONDITIONEN

Voll- oder Teilzeitmandate (global)

Stundensatz (netto) : tbd

Referenzen auf Anfrage



skbs

STÄDTISCHES KLINIKUM
BRAUNSCHWEIG



GE VERNOVA

Röchling

Medical