



HR Interim Management

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

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
<ul style="list-style-type: none"> ▪ HR-Abteilungen, Standorte, Strukturen auf-/ausbauen u. optimieren ▪ Leitung und Führung ▪ HR-Business Partnering ▪ Einführung innovativer Ansätze ▪ Trennungsmanagement ▪ Zusammenarbeit Betriebsräte 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyse, Konzeption und Strategieentwicklung (Fokus HR) ▪ Identifikation Optimierungspotentiale ▪ Beratung der Führungskräfte ▪ Fachliche und soziale Entwicklung von HR-Mitarbeitern ▪ Personalführung
Leitung HR-Projekte		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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

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 Head of HR	Transformation HR-Abteilung	Isolite GmbH, Zulief. Automotive
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 SE, Lebensmittelproduktion
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 für Personalmanagement und HR-Strategie	KRÜGER LAMPE - focus HR to change the game. zuvor: krüger - heibrok - lampe - Unternehmensberatung
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	
<p>Unternehmensname:</p> <ul style="list-style-type: none"> Isolite GmbH (Tochterunternehmen Private Equity) <p>Branche:</p> <ul style="list-style-type: none"> Zulieferbetrieb Automotive, Aerospace und Defence <p>Umsatz:</p> <ul style="list-style-type: none"> 100 Mio. € <p>Mitarbeiterzahl:</p> <ul style="list-style-type: none"> 500 weltweit <p>Situation beim Auftraggeber:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>Unternehmenssitz:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ludwigshafen <p>Internet:</p> <ul style="list-style-type: none"> www.isolite.de 	<p>RAHMENPARAMETER</p> <p>Rolle: Interim Head of HR</p> <p>Zeitraum (Dauer): 02/2025 bis aktuell</p> <p>Verantwortungsbereich: Führung von 5 FTE</p> <p>AUFTRAG</p> <ul style="list-style-type: none"> Transformation der Personalabteilung Stabilisierung der HR Wiederaufbau des HR-Tagesgeschäftes Sicherstellung der Erfüllung gesetzlicher Vorgaben (z.B. Gesundheitsvorsorge, A1-Bescheinigungen und Zusammenarbeit mit Behörden) Stabilisierung der Payroll <p>MASSNAHMEN</p> <ul style="list-style-type: none"> Einstellung und fundierte Einarbeitung einer HR-Generalistin Workshops mit dem Payroll-Dienstleister Entwicklung eines Dienstwagenprozesses Einbindung der IT in das Personio-Projekt Verabschiedung verschiedener BV'en Rahmenvertrag Master-Vertrag für Personalberatung <p>ERFOLGE</p> <ul style="list-style-type: none"> 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%

Aufbau einer modernen HR-Abteilung und Sicherstellung des Personalabbaus bei Geobra Brandstätter Stiftung und Co.KG (Playmobil), Mittelstandsunternehmen, als stellvertr. Head of Global HR	
<p>Unternehmensname:</p> <ul style="list-style-type: none"> Geobra Brandstätter Stiftung und Co.KG (Playmobil) Playmobil International GmbH Mittelstand <p>Branche:</p> <ul style="list-style-type: none"> Spielwaren <p>Umsatz:</p> <ul style="list-style-type: none"> 450 Mio. € <p>Mitarbeiterzahl:</p> <ul style="list-style-type: none"> 2.600 <p>Situation beim Auftraggeber:</p> <ul style="list-style-type: none"> Bisher rein administrative HR geplanter Aufbau in ein Business Partner Modell 	<p>RAHMENPARAMETER</p> <p>Rolle: Stellvertretende Head of Global HR</p> <p>Zeitraum (Dauer): 06/2024 bis 02/2025 (7 Monate)</p> <p>Verantwortungsbereich: Führung von bis zu 8 Mitarbeitern</p> <p>AUFTRAG</p> <ul style="list-style-type: none"> Aufbau einer modernen HR-Abteilung Sicherstellung der Umsetzung des Personalabbaus Aufbau eines HR-Controllings Entwicklung des Leadership im Rahmen des Change Prozesses <p>MASSNAHMEN</p> <ul style="list-style-type: none"> Einführung regelmäßiger Teambesprechungen Führungsworkshops Recruiting, Einarbeitung, Integration von 2 Personalsachbearbeitern, 2 Personalreferenten, 1 HR Business Partnerin International

Susanne Krüger-Lampe
Interim Management

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Transformation ▪ Personalabbau von 700 Mitarbeitern weltweit <p>Unternehmenssitz:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zirndorf <p>Internet:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ www.horst-brandstaetter-group.com 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aufbau diverser HR-Prozesse ▪ Auswahl und Implementierung eines Bewerbermanagementtools ▪ Stabilisierung der Restabteilung (2 Personalsachbearbeiter, 1 Volljuristischer Arbeitsrecht, 1 Juniorreferent) ▪ Jourfixe mit den SVP's ▪ Auswahl der Preferred Supplier im Bereich Recruiting <p>ERFOLGE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 <p>BESONDERE HERAUSFORDERUNGEN</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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

<p>Unternehmensname:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ R-Stahl AG <p>Branche:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Elektrotechnik ▪ Bereich Beleuchtungs- und Schaltanlagen <p>Umsatz:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 330,6 Mio. € <p>Mitarbeiterzahl:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 3.000 <p>Situation beim Auftraggeber:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fehlende HR-Business Partner ▪ Erhebliche Engpässen in der Personalbetreuung ▪ Großer Backlog an unerledigten, teils zeitkritischen Aufgaben ▪ Extrem schlechtes Ansehen des HR-Teams ▪ Effizienz und strategische Ausrichtung des Personalwesens beeinträchtigt <p>Unternehmenssitz:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Waldenburg <p>Internet:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ https://r-stahl.com/ 	<p>RAHMENPARAMETER</p> <p>Rolle: Interim Director Competence Center HR</p> <p>Zeitraum (Dauer): 07/2023 bis 07/2024 (13 Monate)</p> <p>Verantwortungsbereich: 6 Mitarbeiter</p> <p>AUFTRAG</p> <p>Change Management im HR-Bereich und Interim-Management in kritischen HR-Situationen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 <p>MASSNAHMEN</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 ▪ 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 <p>ERFOLGE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erfolgreiche Implementierung des Tools Corner Stone ▪ Bestehen des Audits ohne Neben- oder Hauptabweichungen ▪ Vollständige Aufarbeitung des HR-Backlogs
--	---

Susanne Krüger-Lampe
Interim Management

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementierung einer globalen Skillmatrix zur langfristigen Talententwicklung ▪ Reduktion der Time-to-Hire von 80 auf 30 Tage ▪ Kostensenkung im Recruiting um 21 % <p>BESONDERE HERAUSFORDERUNGEN</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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

<p>Unternehmensname:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Weiss Automotive GmbH <p>Branche:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Automobilzulieferer ▪ Sonder- und Luxusfahrzeuglackierungen <p>Umsatz:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 150 Mio. € <p>Mitarbeiterzahl:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 700 <p>Situation beim Auftraggeber:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erhebliche Schwierigkeiten im HR-Bereich ▪ Fehlerhafte Lohnabrechnung ▪ Stark unterbesetzter HR-Bereich u.a. nach Kündigung von Personalreferentin ▪ Offene Stellen konnten nicht besetzt werden <p>Unternehmenssitz:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Appenweiler <p>Internet:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ https://weiss-automotive.de/ 	<p>RAHMENPARAMETER</p> <p>Rolle: Senior HR Business Partner/HR Manager</p> <p>Zeitraum (Dauer): 10/2022 bis 02/2023 (5 Monate)</p> <p>Verantwortungsbereich: keine finanzielle Verantwortung oder Budgetverwaltung (finanzielle Entscheidungen wurden durch GF getroffen)</p> <p>AUFTRAG</p> <p>Change Management und Reorganisation im HR-Bereich</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 <p>MASSNAHMEN</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 <p>ERFOLGE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rückbau Customizing zur Ermöglichung von Releasewechseln im Veda-System <p>BESONDERE HERAUSFORDERUNGEN</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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

<p>Unternehmensname:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ HelloFresh Deutschland Produktion SE <p>Branche:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lebensmittel ▪ Lebensmittelproduktion <p>Umsatz:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 3.750 Mio. € (2020) ▪ 5.993 Mio. € (2021) <p>Mitarbeiterzahl:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 6.432 (2020) ▪ 14.635 (2021) <p>Situation beim Auftraggeber:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Auftragseingang stark zunehmend (Corona-Folge) ▪ Schnelles Wachstum der Produktion erforderlich ▪ Enormer Bedarf an neuen Arbeitskräften und drastische Beschleunigung der Produktionskapazitäten ▪ HR-Bereich in kurzer Zeit stark wachsend und neu zu strukturieren <p>Unternehmenssitz:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Berlin <p>Ort des Projektes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verden <p>Internet:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ www.hellofresh.de 	<p>RAHMENPARAMETER</p> <p>Rolle: Senior Recruiting Managerin / HR – Business Partnerin</p> <p>Zeitraum (Dauer): 04/2020 bis 09/2020 (6 Monate) und 01/2021 bis 07/2021 (7 Monate)</p> <p>Verantwortungsbereich: 8 Mitarbeiter in der Spitze</p> <p>AUFTRAG</p> <p>Changemanagement, Recruiting und HR-Leitung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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) <p>MASSNAHMEN</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 <p>ERFOLGE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hohe Zufriedenheit der Führungskräfte durch erfolgreiche Besetzung der offenen Positionen ▪ Abschaffung der Papierzeitnachweise, 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
--	---

Susanne Krüger-Lampe
Interim Management

	<ul style="list-style-type: none">▪ 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 <p>BESONDERE HERAUSFORDERUNGEN</p> <ul style="list-style-type: none">▪ 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	
<p>Unternehmensname:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bundesdruckerei GmbH <p>Branche:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Druck und Medien 	<p>RAHMENPARAMETER</p> <p>Rolle: Senior Talent Akquisition Managerin</p> <p>Zeitraum (Dauer): 07/2022-09/2022 (3 Monate)</p> <p>AUFTRAG</p> <p>Besetzung von Blue and White Collor Mitarbeitern</p> <p>MASSNAHMEN</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 <p>ERFOLGE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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	
<p>Unternehmensname:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ K.A. <p>Branche:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Retail/Onlinehandel 	<p>RAHMENPARAMETER</p> <p>Rolle: Head of HR</p> <p>Zeitraum (Dauer): 04/2022-07/2022 (4 Monate)</p> <p>AUFTRAG</p> <p>Neuorganisation der Personalabteilung</p> <p>MASSNAHMEN</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Führung von 12 Personen der Personalabteilung und des Geschäftsbereiches 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 <p>ERFOLGE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementierung eines neuen Recruiting-Prozesses ▪ Reduktion der Time-to-Hire um etwa 30% ▪ Verbesserung des Ansehens der Personalabteilung ▪ Entwicklung eines neuen Kommunikationskonzeptes zwischen Geschäftsführung 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 Transfersgesellschaft 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 Transfersgesellschaft

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 9

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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

<p>Unternehmensname:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diverse Beratungsprojekte Niedersachsen, Thüringen, Bayern, Hamburg <p>Branche:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Automobilzulieferung 	<p>RAHMENPARAMETER</p> <p>Rolle: Senior Beraterin Personalwesen</p> <p>Zeitraum (Dauer): 02/2019-12/2020 (23 Monate)</p> <p>AUFTRAG</p> <p>Ganzheitliche Prozessberatung der Personalabteilung</p> <p>MASSNAHMEN</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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

<p>Unternehmensname:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Autovision Wolfsburg <p>Branche:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitnehmerüberlassung 	<p>RAHMENPARAMETER</p> <p>Rolle: Beraterin Personalentwicklung und Recruiting-Trainerin</p> <p>Zeitraum (Dauer): 10/2018-03/2019 (6 Monate)</p> <p>AUFTRAG</p> <p>Ganzheitliche Prozessberatung der Personalabteilung</p> <p>MASSNAHMEN</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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

<p>Unternehmensname:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Karrierecoaching und Einzelberatungen Bayern, Berlin, Saarland, Niedersachsen 	<p>RAHMENPARAMETER</p> <p>Rolle: Business Coach</p> <p>Zeitraum (Dauer): 02/2011- bis heute</p> <p>AUFTRAG</p> <p>Beratung von Klienten in beruflichen Krisensituationen</p>
---	---

Susanne Krüger-Lampe
Interim Management

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

	<p>MASSNAHMEN</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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

<p>Unternehmensname:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Finanz-Informatik GmbH & Co.KG Frankfurt am Main <p>Branche:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ IT 	<p>RAHMENPARAMETER</p> <p>Rolle: Senior Managerin Recruiting</p> <p>Zeitraum (Dauer): 03/2018-12/2018 (10 Monate)</p> <p>AUFTRAG</p> <p>End-to-End-Recruiting von Fach- und Führungskräften in den Bereichen IT-Service, User Support, Softwareentwicklung und Facility-Management, Standortübergreifend</p> <p>MASSNAHMEN</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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

<p>Unternehmensname:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ d+s Communication Center Management GmbH Hamburg <p>Branche:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Callcenter 	<p>RAHMENPARAMETER</p> <p>Rolle: Senior Managerin Recruiting</p> <p>Zeitraum (Dauer): 05/2016 - 04/2017 (12 Monate)</p> <p>AUFTRAG</p> <p>Beratung der Geschäftsführung und des Aufsichtsrates bei der Entwicklung der HR – Strategie, der Entwicklung des Employer Brandings und der Recruitingstrategie</p> <p>MASSNAHMEN</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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

<p>Unternehmensname:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ T-Systems International GmbH Frankfurt am Main <p>Branche:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Telekommunikation 	<p>RAHMENPARAMETER</p> <p>Rolle: Senior HR Business Partner und Placement Consultant</p> <p>Zeitraum (Dauer): 05/2015-05/2016 (13 Monate)</p> <p>AUFTRAG</p> <p>Begleitung des Outplacement-Prozess und Beratung der freigesetzten Führungskräfte</p> <p>MASSNAHMEN</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 be- rufl. 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

<p>Unternehmensname:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ HR Excellence Group Braunschweig <p>Branche:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Unternehmensberatung 	<p>RAHMENPARAMETER</p> <p>Rolle: Senior Consultant HR & HR-Managerin</p> <p>Zeitraum (Dauer): 02/2011 – 04/2015 (51 Monate)</p> <p>AUFTRAG</p> <p>Planung und Durchführung von Fachveranstaltungen zu Arbeitnehmerüberlassung, Social-Media auf dem Kandidatenmarkt, Entwicklung und Erschließung von Zielmärkten</p> <p>MASSNAHMEN</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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

<p>Unternehmensname:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vattenfall Europe Netzservice GmbH Berlin <p>Branche:</p>	<p>RAHMENPARAMETER</p> <p>Rolle: HR-Interim Recruiterin</p> <p>Zeitraum (Dauer): 09/2014 – 02/2015 (6 Monate)</p>
--	--

Susanne Krüger-Lampe
Interim Management

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stromversorger 	<p>AUFTRAG Unterstützung bei der Personalbedarfsplanung für 2014 und 2015</p> <p>MASSNAHMEN</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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	
<p>Unternehmensname:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vodafone Deutschland GmbH Hannover, Bautzen, Radebeul <p>Branche:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Telekommunikation 	<p>RAHMENPARAMETER</p> <p>Rolle: Senior HR-Managerin</p> <p>Zeitraum (Dauer): 01/2014 – 04/2014 (4 Monate)</p> <p>AUFTRAG Begleitung des operativen Personalabbaus von 120 Mitarbeitern für die Vodafone Deutschland GmbH in der Rolle als Senior HR-Managerin</p> <p>MASSNAHMEN</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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	
<p>Unternehmensname:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Telefonica O² Verl und München <p>Branche:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Telekommunikation 	<p>RAHMENPARAMETER</p> <p>Rolle: Interim HR-Managerin</p> <p>Zeitraum (Dauer): 10/2010 – 06/2011 (9 Monate)</p> <p>AUFTRAG Begleitung des operativen Personalabbaus von 440 Mitarbeitern</p> <p>MASSNAHMEN</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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