

Kröger | HR Consulting - Kompetenzprofil

Human Resources Manager & Consultant



Beratung	C-Level, 2. und 3. Leitungsebene
Branchen	Textil, Energieversorgung, ÖPNV, Call-Center Outsourcing B2B/B2C, IT-Dienstleistung B2B, Personaldienstleistung, Automotive, Erwachsenenbildung, Einzelhandel, Maschinenbau, Militärische Verwaltung
HR-Disziplinen	Projekte (z.B. Digitalisierung) Performance-Management/ Arbeitsrecht (individual/kollektiv), Recruiting, Employer Branding, HR-Marketing, Sozialpartner, Personal-/Organisationsentwicklung Training/Coaching
Ausbildung	Master Professional of Business Management (CCI) Bachelor Professional of Human Resources (CCI) Trainer Akkreditierung TMS® (Team-Management-System) Lohn-/Gehaltsbuchhalter (Dr. Endriss)
Führungserfahrung	> 15 Jahre, bis zu 40 Mitarbeitende
Sprachen	Deutsch – Muttersprache Englisch – B2 Level (CEFR)

Mitglied



Arbeitsrecht individual/kollektiv

Ergebnis/Erfolg

Arbeitsvertragliche Dokumente

Erstellung/Aktualisierung von Arbeitsverträgen für Geschäftsführer, Mitarbeitende, Studenten und Azubis. Erstellung von Arbeitsanweisungen, Abmahnungen, Kündigungen und Aufhebungsverträge. Erstellung niederländischer Arbeitsverträge in Zusammenarbeit mit einem NL-Advokaten.

Sicherstellung rechtskonformer Dokumente zur Abwendung von Bußgeldern oder Reduzierung sonstiger monetärer Ansprüche (z.B. Abfindung). Erfolgreiche Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1152 (Novellierung NachwG) als Projektleitung. Rechtssicherheit nach NL Arbeitsrecht.

Trennungsmanagement/Gerichtsverhandlung/Sozialplan

Handlungsvollmacht zur Aussprache von Kündigungen und Verhandlung/ Abschluss von Aufhebungsvereinbarungen, Prozessbevollmächtigter bei arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen. Kalkulation von Abfindungen.

Rechtssicherer Trennung von Mitarbeitenden mit schädlicher Wirkung auf die Belegschaft, dauerhafte low performer oder Langzeitkranke per Kündigung oder Aufhebung. Kostenreduzierung im 6-stelligen Euro-Bereich. Erstellung/Verhandlung eines Sozialplans für ca. 300 Mitarbeitende.

Betriebsvereinbarung / Regelungsabrede

Erstellung und Verhandlung von Betriebsvereinbarungen mit den Sozialpartnern wie Betriebsrat und Schwerbehinderten-Vertretung.

Gewährleistung rechtskonformer und vertrauensvoller Zusammenarbeit. Vermeidung und Reduzierung von Opportunitätskosten oder Bußgeldern. Interessensausgleich (Ausgleich Interkontinental Reisen) und Vergütung von Bereitschaftsdiensten. Prozessentwicklung und roll out einer unternehmensweiten Prozessanweisung für die Zusammenarbeit mit der SBV (Inklusionsvereinbarung). Entwicklung/ Einführung betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM). Erstellung/Verhandlung einer Betriebsvereinbarung zur Einführung eines ATS.

Tarifrecht

Tarifvertrag Nahverkehr (ASEAG),
Gas-, Wasser- und Elektrizitätsunternehmen (GWE),
Metall- und Elektroindustrie NRW,
Textilreinigungsunternehmen (Intex e.V.)
Bundesbesoldungsgesetz (Militär-Tarif)

Erfolgreiche Verhandlungen mit dem Betriebsrat hinsichtlich Anpassung der Funktionsbeschreibung, Wechsel der Entgeltgruppe und/oder der Eingruppierung.

Personal- und Organisationsentwicklung

Ergebnis/Erfolg

Personalführung

Verantwortung für die fachliche und Charakterliche Weiterentwicklung von Mitarbeitenden (Teamgröße bis zu 40). Anwendung wiss. Methoden für die Feststellung von Arbeitspräferenzen (TMS) und Verhaltensanalyse (Thomas International). Konzeption und Durchführung von Team-Workshops. Kooperativer, integrativer Führungsstil in Anlehnung an W. J. Reddin (3D-Modell). Berücksichtigung der Gallup Studie.

Entwicklung eines HR-Generalisten zur eigenverantwortlichen Übernahme des HR-Business an einem Standort. Ausbildung eines HR-Generalisten im Bereich Arbeitsrecht zur eigenverantwortlichen Anwendung von personellen Einzelmaßnahmen. Übertragung eigener Mandate an Junior-Recruiterin nach 6 Monaten. Weiterentwicklung eines Consultants mit 100% Zielerreichung und selbst-ständiges Management von Key Accounts. Entwicklung einer Recruiterin zum ATS-Administrator und Key-User.

Organisationsentwicklung

Aufbau einer Recruiting Abteilung mit 3 Mitarbeitenden in einem Konzern. Aufbau einer technischen Niederlassung am Standort Köln mit 1 Mitarbeitenden einschl. Erstellung eines Business-Plans mit Umsatzverantwortung für 1,2 Millionen € per annum. Organisation einer Stabsdienstabteilung mit < 60 Mitarbeitenden. Mehr Beispiele siehe **Projekt-/Change-Management Übersicht**.

Erfolgreiches Management der Share- und Stakeholder zur Gewährleistung einer reibungslosen Zusammenarbeit in nur 3, bzw. 6 Monaten. Zielerreichung > 100%. Gewährleistung der Aufbau- und Ablauforganisation einschließlich externer Schnittstellen. Mehr als 10 erfolgreiche Projekte (**s. Projekt-/Change-Management Übersicht**).

Trainer

Kunden: TÜV NORD Akademie, VHS, AAS GmbH
Entwicklung von Trainingskonzepten und Seminare auf Kundenwunsch mit Schwerpunkt Mitarbeiterführung, Mitarbeitermotivation, Kommunikation, Rhetorik, Konfliktmanagement, Teamentwicklung und Öffentlichkeitsarbeit

Durchgehende positive Teilnehmerbewertungen zwischen sehr gut und gut. Positive Referenzen der Bildungsträger/Auftraggeber.

Recruiting/Employer Branding	Ergebnis/Erfolg
<p>Beratung/Konzept Entwicklung einer Recruiting-Guideline und KPIs, einschließlich Prozessanalyse zur Reduzierung der Reaktionszeit (End-to-End). Entwicklung und Umsetzung einer Recruiting-/Employer-Branding-Strategie. SEO-Optimierung Stellenanzeigen/Homepage. Entwicklung Performance-Recruiting-Kampagnen (PRK).</p>	<p>Implementierung Recruiting-Guideline und Employer Branding Strategie für Hiring-Manager/Sozialpartner/externe Dienstleister. Reduzierung time to fill KPI um bis zu > 50%. Steigerung der application response KPI um bis zu 100%.</p>
<p>Einkauf externe Personaldienstleistung Konsolidierung der Beraterlandschaft und Personaldienstleistungen, Auswahl spezialisierter Personalberater. Blue/white collar, perm, ANÜ, contracting, nearshore.</p>	<p>Verhandlung eines bundesweiten Rahmenvertrags (ANÜ) und Personalberaterverträge. Kostenreduzierung im 5-stelligen Euro-Bereich.</p>
<p>Stellenbesetzung persönlich & Teamleistung (klassisch & active sourcing) Besetzung im Bereich blue/white collar, Fach- und Führungskräfte, Freelancer, Studenten, Azubis, Schüler im Fachbereich IT (Soft-/Hardware), Vertrieb, Marketing, kaufmännisch, gewerblich, Engineering. Eignungsdiagnostik: Entwicklung/Durchführung von Assessment-Centern. Anwendung wiss. Methoden zur Eignungsdiagnostik (z.B. online Assessment).</p>	<p>Mandate: Mitarbeitende bis Geschäftsführung. Besetzungen gesamt seit 2006 = > 460 (> 100 per active sourcing). Implementierung Xing Talent-Manager, LinkedIn Recruiter. Reduzierung time to fill KPI um bis zu 50%, Steigerung conversion rate KPI um bis zu 50%.</p>
<p>Employer Branding Entwicklung / Gestaltung werbewirksamer Mittel/Medien zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität. Aufbau eines Netzwerks im Bildungssektor (Berufsschule, Handwerks-kammer, Hochschule). Gestaltung Internetauftritt (Design, SEO-Optimierung, Karriereportal) und Messestand. Aufbau Arbeitgeber-Plattform bei Xing, LinkedIn und kununu.</p>	<p>Steigerung Praktikums-Anfrage (Studenten) um 20%, Steigerung der Übernahmequote um 100%, Steigerung application response KPI in unterschiedlichen Kanälen um bis zu 100%, Kununu-Bewertung konstant > 3,0.</p>
<p>Recruiting KPI Aufbau KPI-System (funnel) zur Recruiting-Steuerung und Beratung der Hiring-Manager. Messung candidate experience/journey.</p>	<p>Effektive und Effiziente Steuerung des Recruiting-Prozesses. Implementierung von Google Analytics.</p>
<p>Application-Tracking-System Konzernweite Implementierung und Administration der Bewerber-Management-Software Umantis (Haufe), PreScreen und PeopleFluent.</p>	<p>Erfolgreiches roll out in der Unternehmensgruppe einschl. (Key)User-Schulung. Reduzierung Prozess-dauer KPI > 50%. Sicherstellung deutscher Recruiting-Standards und Datenschutz.</p>

Projekt-/Change-Management	Auftraggeber/ Stakeholder	Funktion	Unternehmen/ Kunden
<ul style="list-style-type: none"> • Briefing mit den Hiring-Managern, festlegen der benötigten Fach- und Sozialkompetenz • Konzeption einer Recruiting-Kampagnen, Direktansprach (Active Sourcing) von geeigneten Kandidaten, Beauftragung und Steuerung von externen Personaldienstleistungen • Konzeption einer Employer-Branding-Strategie, wie z.B. Firmenauftritt in Social-Media Kanälen/Plattformen 	HR Director	Kröger HR Consulting Interim Senior Recruiting-Manager	Putzmeister Holding GmbH
<ul style="list-style-type: none"> • Recruiting Fach- und Führungskräfte & Erstellung Employer-Branding-Konzept • Unterstützung der Führungskräfte beim Performance-Management, einschl. Vorbereitung von pers. Einzelmaßnahmen (Abmahnung, Kündigungen, Aufhebung) 	HR Director	Kröger HR Consulting Interim Senior HRBP	Sany Europe GmbH
<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau einer HR BP Struktur einschl. Rekrutierung eines HRBP für ein 800 MA-Unternehmen im Konzernumfeld. Digitalisierung von HR-Prozessen • Personalkosten-Reduzierung, Verhandlung einer Regelungsabrede mit dem BR, Verhandlung mit externen Rechtsanwälten, Unternehmensvertretung vor dem Arbeitsgericht 	GF HR Management BR/SBV	Kröger HR Consulting Interim Head of HR	CWS Healthcare
<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau einer Recruiting-Abteilung von der Konzepterstellung bis zur Umsetzung • Steigerung der Arbeitgeber- Attraktivität (Employer Branding), Konzepterstellung und Umsetzung • Implementierung einer Bewerber-Management-Software • Erstellung niederländischer Arbeitsverträge in Zusammenarbeit mit einem NL-Advokaten 	GF Head of HR BR/SBV	Head of Recruiting & Employer Branding	E.V.A mbH
<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung / Umsetzung eines Konzepts und Prozesse zur Reduzierung der Vorschussauszahlungen • Erstellung und Verhandlung eines Sozialplans für den Standort Wuppertal mit ca. 300 Mitarbeitenden 	HR Management BR/SBV	Head of HR	Concentrix AG

Projekt-/Change-Management	Auftraggeber/ Stakeholder	Funktion	Unternehmen/ Kunden
<ul style="list-style-type: none"> Entwicklung (strategisch/operativ) einer Recruiting- und Employer-Branding Strategie (z.B. Xing/LinkedIn, kununu, Direktansprache) Auswahl, Konfiguration und roll out eines Recruiting backend Systems mit Löschkonzept (DSGVO) Design der Karriereseite und Firmenauftritt (Xing, LinkedIn, kununu) 	GF	michael kröger consulting training Interim Head of Recruiting	Buhl Data Service GmbH
<ul style="list-style-type: none"> Interessenausgleich (Ausgleich Interkontinental Reisen) und Vergütung von Bereitschaftsdiensten Prozessentwicklung und roll out einer unternehmensweiten Prozessanweisung für die Zusammenarbeit mit der SBV 	HR-Management BR / SBV	HR Business Partner Projektleiter	Computacenter AG & Co. oHG
<ul style="list-style-type: none"> Einführung globale Recruiting-Software für den Standort Deutschland Verhandlung eines bundesweiten Rahmenvertrags mit einem Personaldienstleistungs-Unternehmen Entwicklung, Einführung betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) 	HR Management BR	Personalreferent Projektleiter	SPECTRO Analytical Instruments GmbH
<ul style="list-style-type: none"> Entwicklung/Durchführung/Evaluierung von Trainingskonzepten (Führung, Kommunikation, Rhetorik, Öffentlichkeitsarbeit) Prozess- und Organisationsentwicklung (Recruiting) 	Kunden	michael kröger consulting training Trainer/Teamleiter	TÜV Nord, AAS, VHS COMCAVE Recruitment Services GmbH
<ul style="list-style-type: none"> Strategischer/operativer Aufbau einer Niederlassung einschl. Organisations- u. Prozessentwicklung für den Standort Köln Implementierung eines neuen Front-Office-Systems 	Management	Senior Consultant Projektleiter Key-User StO Köln	Kelly Services GmbH
<ul style="list-style-type: none"> Outsourcing der Lohn-/Gehaltsabrechnung Implementierung eines Self-Service-Systems/Workflow-Managements 	HR-Management BR	HR Specialist Projektleiter	RLE International GmbH
<ul style="list-style-type: none"> Entwicklung/Durchführung eines Konzepts zur Führungskräfteentwicklung und Rekrutenausbildung Implementierung einer automatisierten Zeiterfassung in der Abteilung Konzeptionelle Gestaltung und Design der Dienststellen-Homepage 	Vertrauensperson Personalrat	Hauptfeldwebel Projektleiter	Bundeswehr



Ihr Partner für

Mitarbeiterführung/Führungskräfteentwicklung/Entwicklung High Performer

Arbeitsrecht - Mitarbeiter-Performance-Management (Low Performer)

Arbeitsrecht - Verhandlung mit Betriebsrat (Betriebsvereinbarung, Sozialplan)

Aufbau/Restrukturierung KMU/Konzernbereiche, Personalkostenreduzierung

**Organisationsentwicklung/Prozess-/Projekt-Management, Digitalisierung HR
(z.B. Implementierung Recruiting-Software)**

Recruiting/Employer Branding-Strategie & Konzepte

Referenzen

SANY Europe GmbH

Frank Schmidt, Director Human Resources & Administration

Putzmeister Mörtelmaschinen GmbH

Matthias Donner, Managing Director, CEO PMM/ PMT

(Kontaktdaten und weitere Referenzen auf Anfrage)