

# Kandidatenprofil WP, Nr. 3123

## Ausbildungen & Kenntnisse

**Grundausbildung** Kaufmännische Lehre, Bürokaufmann, Die Post, Bern

**Abschlüsse** CAS Coaching and Change Management, Institut für Angewandte Psychologie Zürich  
Master of Advanced Studies in Human Resources Management, Institut für Angewandte Psychologie Zürich  
Eidg. Dipl. Personalfachmann, Fachhochschule Nordwestschweiz Olten

**Sprachen**

Deutsch	sehr gute Kenntnisse
Französisch	sehr gute Kenntnisse
Englisch	sehr gute Kenntnisse
Italienisch	Grundkenntnisse

**Informatik**

Anwendungen: MS Office, MS Project, Lotus Notes  
ERP-Systeme: SAP  
SAP Module: HR

**Sonstiges**

Internationale Erfahrung (Länder): Europa, USA, Asien  
Nebenamtliche Tätigkeiten: Stiftungsratsfunktionen in verschiedenen beruflichen Vorsorgestiftungen (Pensionskassen)

# Berufserfahrung

## Interim Management

seit 2013

Consulting

### **Inhaber**

- Beratung im strategischen wie operativen Human Resource Management und Projektleitung sowie Interim-Management im HR Umfeld
- Konzipieren einer Personalpolitik sowie Definition und Implementierung der abgeleiteten Human Resources Strategien (Beschaffung, Einsatz und Erhaltung sowie Entwicklung)
- strategische und operative Umsetzung von Firmenintegration nach Merger
- Projektleitung bei Changemanagementmassnahmen bezüglich Organisations- und Personalentwicklung
- Zusammenführung, Verlegung und Schliessung von Unternehmensteilen (Erarbeitung von Sozialplänen, Sicherstellung der Informations- und Kommunikationsprozesse mit Gewerkschaften, Mitarbeitervertretungen und Behörden, Begleitung von Outplacementmassnahmen und Betreuung/Coaching der betroffenen Mitarbeitenden sowie Erarbeitung und Umsetzung von Retentionmodellen)
- Transformation von Human Resources Organisationen sowie die Effizienzsteigerung der entsprechenden operativen Prozesse

2019 - 2020 Elektrotechnik

### **VP Human Resources**

- Begleitung eines weltweiten Change Management aufgrund von strategischen, strukturellen sowie personellen Veränderungen
- HR-Begleitung im Rahmen einer Produktionsverlagerung von Genf nach China und Bulgarien
- Konzeption und Definition Ablaufstruktur und Organisationseinheit für Aufbau Shared Service Center in Bulgarien im Bereich Supply Chain
- Empowerment der HR-Organisation in China und Bulgarien zB Definition von HR-Prozessen, Personalmarketing (zT vor Ort), etc.
- Aus- und Weiterbildung des bestehenden HR-Teams

- seit 2017      Medizinaltechnik  
**HR Director**
- strateg. und oper. HR-Gesamtverantwortung, Führungsverantwortung für internat. HR-Team, 20 MA (EMEA, Americas and APAC)
  - Projekt Management (M&A, Change Management, Organizational Development)
  - Projektleiter und Koordinator für alle M&A Aktivitäten der Gruppe über alle Fachbereiche hinweg (HR, IT, Fi, Produktion, etc.)
  - Definition und oper. Umsetzung HR-Prozesse für Integration Mitarbeiter nach Akquisition, Pre- and Post Closing
  - Aufbau Talent Management / Academy
  - weltweite Einführung eines HR-Information Systems wie zB Bewerbungs-, Performance- und Talentmanagement (Cornerstone)
- 2017 - 2020    diverse Branchen  
**Consultant**
- Business Coaching
  - Entwicklung Incentive Models
  - Review HR Policies, HR Business Process Engineering
- 2015 - 2016    Versicherungen  
**Change Manager**
- Change Manager für die Umsetzung der neu definierten Strategie
  - Auswechslung von MA bis auf höchste Kaderstufe
  - Begleitung der Umsetzung auf Stufe Geschäftsleitung und mittleres Kader
  - Schwerpunkt HR und Organisationsentwicklung
- 2014 - 2016    Personalberatung  
**HR Direktor Schweiz und EMEA**
- Umstrukturierung des gesamten Filialnetzes und Umlagerung in die verschiedenen Länderorganisationen
  - Ausrichtung der gesamten Spezialisierung der Personalberatung in Businesslines
  - Coaching und Training der Personalberater für temporäre und Dauerstellen Platzierungen
  - Business Reorganisation des Headquarters inkl. Organisationsentwicklung mit Schwerpunkt Change Management und HR

2014 - 2015 Food

**Change Manager**

- Unterstützung und Beratung der Projektleitung in Fragen des Change Management Prozesses
- Bedenken und Ängste der betroffenen Mitarbeiter in Bezug auf die Anforderungen sowie Prozesse der neuen Anlage abholen unter Einbindung der jeweiligen Linienvorgesetzten
- Rollenklärung im Projektteam
- Unterstützung bei der Erstellung einer Kompetenzmatrix und des Schulungskonzeptes
- Erstellen von bereichsspezifischen SWOT-Analysen
- Unterstützung der Projektleitung bei der Konzipierung und Umsetzung einer stufengerechten Kommunikation.

2013 - 2014 Automotive

**Personalleiter**

- Leitung der Personalabteilungen an vier verschiedenen Standorten in Deutschland
- Erstellen und erfolgreiche Umsetzung von verschiedenen Betriebsvereinbarungen nach Verhandlungen mit den lokalen Betriebsräten sowie dem Konzernbeirat
- Konzipieren und Implementierung von verschiedenen Richtlinien und Verordnungen
- Konzipieren und Implementierung eines Personalcontrollings
- Erarbeitung von Führungsgrundsätzen sowie die Konzipierung eines Mitarbeitergesprächsprozesses
- Verantwortung für die standortübergreifende Weiterentwicklung des SAP HR Moduls
- aktive Beratung bei der Rekrutierung von Fach- und Führungskräften
- aktive Unterstützung bei Personalabbaumaßnahmen
- Konzipieren eines Personalentwicklungsprozesses
- Begleitung von internen und externen Audits

2013 - 2014 Food

**HR Project Manager**

- HR Projekt Manager beim Umzug der Firma von Genf nach London verbunden mit Entlassung der Mitarbeiter
- Ausarbeitung eines Sozialplanes für die betroffenen Mitarbeiter
- Sicherstellen der Kommunikation mit den Behörden
- Unterstützung der Mitarbeiter bei der beruflichen Neuorientierung
- substantielle Unterstützung des Head Office in diversen Aspekten des Umzugs

## Feststellen

2010 - 2013 Elektronik

### **Head of Human Resource Management und Mitglied der Geschäfts- und Divisionsleitung**

- Gesamtverantwortung für alle Prozesse, Projekte und Instrumente im Human Resource Management sowie die personelle und fachliche Führung eines Human Resources Teams von 14 Mitarbeiter/innen innerhalb einer weltweiten Matrixorganisation (Schweiz, Tschechische Republik, USA, Thailand, China und Singapur)
- Umsetzen der Personalpolitik aus der die entsprechenden Human Resources Strategien abgeleitet werden (Beschaffung, Einsatz und Erhaltung sowie Entwicklung)
- Als integrierter Business Partner der Geschäftsleitung sowie der General Manager und lokalen Vorgesetzten in den Tochtergesellschaften eine professionelle, zielgerichtete Beratung und Betreuung im gesamten Leistungsportfolio des Human Resources Management sicherstellen
- Begleiten eines weltweiten Change Management Prozesses, aufgrund von strategischen, organisatorischen und personellen Veränderungen
- Erarbeitung von Umstrukturierungskonzepten sowie verantwortlich für die Umsetzung der Massnahmen (Verschiebung, Umschulung, Versetzung und Entlassung) in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und Mitarbeitervertretungen
- Aufbau einer weltweiten matrix-orientierten Human Resources Organisation
- Aktives Mitglied im HR Advisory Board der Gruppe
- Begleiten von nationalen und internationalen Human Resources Projekten, als Sparringpartner für die Geschäftsleitungen der weiteren Unternehmen innerhalb der Division elektronische Systeme

2007 - 2010 Consulting

### **Head of Corporate Human Resources und Mitglied der Geschäftsleitung**

- Gesamtverantwortung für alle Prozesse, Projekte und Instrumente im Human Resource Management sowie die personelle und fachliche Führung eines Human Resources Teams von 12 Mitarbeiter/innen innerhalb einer weltweiten Matrixorganisation (Schweiz, Deutschland, Dänemark, USA, China und Japan)
- Erstellen einer Personalpolitik aus der die entsprechenden Human Resources Strategien abgeleitet werden (Beschaffung, Einsatz und Erhaltung sowie Entwicklung)
- Als Sparringpartner des Verwaltungsrates und als integrierter Business Partner der Geschäftsleitung sowie der General Manager und lokalen Vorgesetzten in den Tochtergesellschaften, eine professionelle,

zielgerichtete Beratung und Betreuung im gesamten Leistungsportfolio des Human Resources Management sicherstellen

- Verantwortung bei weltweiten Mergers & Acquisitions in allen Belangen des Human Resources Managements
- Zusammenführung von Produktionsstandorten und Geschäftseinheiten (Abbau von über 100 Mitarbeitenden unter Miteinbezug der Gewerkschaften und Mitarbeitervertretungen und Behörden)
- Erarbeitung eines Sozialplans und Sicherstellung der Informations- und Kommunikationsprozesse sowie Begleitung von Outplacementmassnahmen und Betreuung/Coaching der betroffenen Mitarbeitenden
- Transformation der weltweiten Human Resources Organisation in eine Business Partner Struktur
- Weltweite Einführung von SAP (Human Resources Module)
- Präsident der Verwaltungskommission für die berufliche Vorsorge (Pensionskasse)

2006 - 2007 Stahl

#### **Head of Human Resources und Mitglied der Geschäftsleitung**

- Gesamtverantwortung für alle Prozesse, Projekte und Instrumente im Human Resource Management sowie die personelle und fachliche Führung eines Human Resources Teams von 6 Mitarbeiter/innen
- Aufbau und Neuausrichtung der Human Resources Organisation
- Umstrukturierung (Verschiebungen, Einstellungen sowie Entlassungen) der verschiedenen Werksbereiche in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und Mitarbeitervertretungen sowie Behörden (Erarbeitung eines Sozialplanes für die "Leavers" sowie einen Entwicklungsplan für die "Survivors" und Betreuung/Coaching der betroffenen Mitarbeitenden)
- Als integrierter Business Partner eine professionelle, zielgerichtete Beratung und Betreuung der Geschäftsleitung und aller Mitarbeiter/innen im gesamten Leistungsportfolio des Human Resources Managements sicherstellen
- Als aktives Mitglied innerhalb der Gruppe verantwortlich für verschiedene internationale Human Resources Projekte (Italien, Frankreich und Rumänien)

2004 - 2005 Telekommunikation

**Senior Human Resources Business Partner**

- Der Bereich Network Integration der vorhergehenden Anstellung wurde auf den 1. Juli 2005 an eine Telekom Firma verkauft
- Mitglied des Integration Core Teams und verantwortlich für die gesamten Integrationsprojekte im Bereich Human Resources, insbesondere die Anpassung aller Anstellungsbedingungen
- SAP Integration
- Weiterführung der Personalentwicklungsmassnahmen sowie Aktivitäten für die Zusammenführung und Gestaltung der beiden Unternehmenskulturen

2002 - 2004 Telekommunikation

**Human Resources Business Partner**

- HR Partner in der Business Unit Network Integration Schweiz für den Bereich Delivery (300 Mitarbeiter/innen an den diversen Standorten in der Schweiz)
- Verantwortlich für alle personalspezifischen Prozesse, insbesondere für die Personalplanung und -beschaffung, den Personaleinsatz, die Personalbetreuung und -entwicklung sowie die Personalfreistellung
- Verantwortlich für die Umsetzung der Massenentlassungsmassnahmen bei der Restrukturierung des Bereichs Delivery (Abbau von über 200 Mitarbeitenden)
- Aktive Mitarbeit bei der Ausgestaltung des Sozialplanes für die "Leavers" sowie für den Retentionplan für die "Survivors" mit den Gewerkschaften und Mitarbeitervertretungen sowie Behörden (Begleitung von Outplacementmassnahmen und Betreuung/Coaching sowie Aus- und Weiterbildungsmassnahmen der betroffenen Mitarbeitenden)
- Sparring Partner für die Linienvorgesetzten, insbesondere in den laufenden Changemanagement-Projekten
- Coaching der Potentialträger/innen
- Führen des Personalcontrollings
- Projektleitung von diversen Human Resources Projekten (Total Quality Management, 7x24 Stunden Schichtbetrieb, Culture Investment Program, Corporate Training, Salärvergleiche, etc.)
- Teilprojektleiter in verschiedenen internationalen Kundenprojekten für den Bereich Human Resources (Italien, Frankreich, Deutschland und Belgien)

1991 - 2002 Post

**Human Resources Manager**

HR Manager in diversen Tochtergesellschaft des Mutterhauses



# Potentielle Einsatz-Schwerpunkte

## General Management

- Leitung Fachabteilung
- Merger & Akquisition
- Restrukturierung, Sanierung
- Strategien, Konzepte und Umsetzung
- Interim Management
- Nachfolgeregelung

## Innovation, interdisziplinäre Funktionen

- Change Management

## Human Resources

- Leiter Lohnbuchhaltung
- Sicherstellung der HR-Politik
- Gesamtverantwortung HR strategisch / konzeptionell / operativ
- Personalrekrutierung operativ und strategisch, national und international
- Talent Acquisition
- HR-Due Diligence
- Umsetzung und Sicherstellung der relevanten HR-Instrumente
- Management Development
- Performance Management
- Personalentwicklungs- und Managementfragen
- Personal- und Führungsentwicklung
- Workforce Management
- Restrukturierung
- Personalberatung und -coaching
- Umsetzung und Einführung Compensation & Benefit
- Incentive- und Gehaltssystemen
- Umsetzung moderner Gehalts- und Entschädigungsrichtlinien
- Personalabbau / Outplacement
- Sozialpläne erstellen
- Konsultationsprozess mit Behörden und Mitarbeitern
- Personaladministration

## Führungsfunktionen, Anzahl direkte Mitarbeiter, interdisziplinäre Funktionen

- Leiter Shared Service Center
- Leiter Facility Management
- HR Leiter international
- Personalleiter

## Projektmanagement

- Leitung von multi-nationalen Projekten
- Knowledge Management Projekte
- SLA Service Level Management
- Mediation

## Personalverwaltung

- Personaladministration, Daten- und Aktenpflege
- Erstellung von Arbeitsverträgen
- Erstellung von Zeugnissen
- Personalstatistiken / -controlling
- Betreuung von Führungskräften
- Arbeitsrecht
- Abwicklung der Rechtsfälle
- Personalfreisetzung
- Entwicklung von Arbeitszeiterfassungssystemen
- Entwicklung von Arbeitszeitmodellen
- Einführung von Arbeitszeitsystemen
- HR Projekte

## Prozesse Human Resource

- Integrationsprozesse: neue MA oder nach Merger
- Organisationsprojekte
- Definition und Einführung neuer HR-Prozesse
- Prozess- und Schnittstellenoptimierungen im HR
- Prozessoptimierung HR
- Kostenreduktion im HR

## **Personalrekrutierung / Personalmarketing Personalentwicklung / Personalstrategie**

- Personalplanung
- Erstellung von Anforderungsprofilen
- Gestaltung und Schaltung von Stellenanzeigen
- Bewerbermanagement
- Assessment
- Mitarbeiterauswahl, Führen von Interviews
- Karriereberatung
- Mitarbeitergespräche
- Potenzialanalyse
- Führungskräfteentwicklung
- Entwicklung von Zielvereinbarungssystemen
- Einführung von Zielvereinbarungssystemen
- Entwicklung von Trainingskonzepten
- Einführung von Trainingskonzepten
- Entwicklung von Entwicklungskonzepten
- Einführung von Entwicklungskonzepten
- Konzeption und Verhandlung von Sozialplänen
- Entwicklung der Personalstrategie
- Aufbau der Personalabteilung/ Organisation der Personalarbeit
- Beratung und Unterstützung des Managements bzw. der Direktion

## **Salär- und Zusatzleistungen**

- Lohnbuchhaltung
- Gehaltsvergleiche
- Erstellung von Lohn-Eingruppierungsrichtlinien
- Jährliche Leistungsbeurteilung
- Entwicklung von Vergütungssystemen
- Einführung von Vergütungssystemen
- Erstellung von Personalbudgets

## **Controlling**

- Budgetierung, Forecast
- Balanced Scorecard

## **Prozesse Allgemein**

- Organisationsprojekte
- Prozessoptimierung
- Entwicklung von Prozessen und Ablauforganisationen

## **Communications**

- Interne Kommunikation
- Kommunikationskonzepte

## **Kenntnisse der Rechte**

- Arbeitsrecht

## **Finanz- und Rechnungswesen**

- Budgetverantwortung
- Lohnbuchhaltung

## **Facility Management**

- Gesamtverantwortung für Liegenschaften, Kosten und Unterhalt
- Leiten von div. Facility-Projekten

## **Qualitätsmanagement, Audit, Vorbereitung zur Zertifizierung nach:**

- Reinraum
- ISO 9001: 2000
- ISO 9001:2008
- ISO 14001