



Kathrin Krüger

KONTAKTDATEN

- ✓ Mobil: +49 170-3127193
- ✓ Mail: hr@kathrinkrueger.de
- ✓ [LinkedIn Profil](#)
- ✓ www.kathrin-krueger.de

PROJEKTLISTE – 2005 - HEUTE

Ab 2022

Kathrin Krüger – HR Consulting & Management

09/2023 – HEUTE

– HOLISTISCHE JOB EVALUATION FÜR EIN
UNTERNEHMEN IN DER CONSUMER & INDUSTRY BRANCHE
(CA. 50.000 MITARBEITER)

- Stellenbewertungen auf Basis der analytischen Hay Methode für ca. 500-700 Positionen im mittleren Management / Expertenbereich
- Schwerpunktorganisationen: HR, Einkauf, Engineering
- Herausforderungen: Mehrdimensionale Berichtslinie (Produkt, Region, Globaler Prozess) & Kombinierte Positionen

02/2023 – HEUTE

- ANALYSE UND KONZEPTION EINER ENTGELTSYSTEMATIK BEI EINEM
MITTELSTÄNDISCHEN UNTERNEHMEN IM SONDERMASCHINENBAU (CA.
3.000 MITARBEITER)

- Analyse der aktuellen Rewardssituation in allen Facetten und Erstellen einer Road Map, die die weiteren Schritte hin zu einer harmonisierten Entgeltsystematik in einem Zeithorizont von 2-3 Jahren abbildet
- Etablierung einer einheitlichen Benchmark fähigen Job Architektur basierend auf einer analytischen Methode als Basis für HR Prozesse
- Konzeption und Umsetzung der entsprechenden Schritte, Auswahl von passenden Partnern, Verhandlungen mit dem Betriebsrat, etc.
- Etablieren von stabilen Jahresprozessen
- Aufbau eines internen Kompetenzzentrums C&B, Auswahl Kandidaten, Wissenstransfer, Mentoring

08/2023 – 12/2023

– ANALYSE DER VERGÜTUNGSBESTANDTEILE EINES
MITTELSTÄNDISCHEN UNTERNEHMENS IM BEREICH ERNEUERBARE
ENERGIEN (CA. 250-300 MITARBEITER)

- Analyse der vorliegenden Vergütungsbestandteile mit Fokus auf Barvergütung
- Analyse der Unternehmensbereiche, ihrer Mitarbeiterfokusgruppen und Ihrer zukünftigen Bedarfe hinsichtlich Fachkräften, etc.
- Ableiten von Maßnahmen priorisiert nach wichtig/dringlich und Empfehlungen darüber was als nächstes zu tun ist.

10/2022 – 02/2023 JOB EVALUATION
– REGRADING IM ZUGE EINER INTERNEN REORGANISATION
UNTERNEHMEN IN DER CONSUMER BRANCHE CA. 50.000 MITARBEITER

- Stellenbewertungen auf Basis der analytischen Hay Methode für ca. 500-700 Positionen im mittleren Management / Expertenbereich
- Ausgestaltung von Clustern und Einstufungskriterien zur konsistenten, global anwendbaren Einordnung von Funktionen
- Optimierung des Abstimmungsprozesses mit den HR Business Partnern zur Fokussierung auf relevante Daten

2018 – 2022

Eberspächer im Bereich Compensation & Assignments

AUFBAU EINER GLOBALEN JOB ARCHITEKTUR

- Auswahl eines Ansatzes und einer methodischen Struktur anhand der zentralen Bedürfnisse des Unternehmens
- Analytische Stellenbewertungen für das Top Management mit Hilfe von strukturierten Interviews
- Aufsetzen einer globalen Job Architektur auf Basis eines funktionalen Jobfamilienmodells mit ca. 370 Stellen in 20 Job Familien.
- Summarische Stellenbewertung zur Integration aller lokalen Stellen global im Gesamtunternehmen (ca. 10.000 Mitarbeiter)
- Konzeption einer unternehmensinternen Struktur als Basis für Prozesse
- Verhandlung einer Konzernbetriebsvereinbarung um die Abwendbarkeit der Struktur für die Zukunft zu sichern
- Schulungskonzept für ca. 100 HR Mitarbeiter global im laufenden Projekt um Prozessstabilität zu gewährleisten
- Implementierung bei einer Pilotgruppe deutscher Mitarbeiter um die Akzeptanz mit transparenter Kommunikation zu erhöhen und um für den globalen Roll Out wichtige Erkenntnisse zu gewinnen.

VARIABLE VERGÜTUNG 2023

- Begleitung des Entscheidungsfindungsprozesses der Auftrag gebenden Stakeholder (Geschäftsführung & Beirat) im Rahmen von strukturierten Moderationen, Entscheidungsbaummethode, Workshops, iterative Anpassungsprozesse
- Integration von weiteren Stakeholdergruppen um weitere Sichtweisen zu analysieren (Mitarbeiter, Business, HR, Konzernbetriebsrat)
- Inhaltliche Konzeption und Strukturierung eines neuen Modells, das den Anforderungen aller Stakeholdergruppen gerecht wird (zur Unternehmensstrategie passend, rein finanzielles Modell, das am Erfolg beteiligt, prozesssicher, verständlich, etc.)

- Szenarien des Transfers der verschiedenen Gruppen auf das neue Modell (v.a. unter der Herausforderung heterogener Systeme, Abschaffung der individuellen Komponente, etc.)
- Verhandlung einer Konzernbetriebsvereinbarung
- Globale Implementierung: Planung der Kommunikation, Berechnungen zur Gegenüberstellung des alten und neuen Modells, Schulung der HR-Kollegen global sowie der lokalen Financekollegen als Vertrauenspersonen an den internationalen Standorten.

PROZESSDESIGN DER PROZESSE BONUS UND ENTGELTERHÖHUNG FÜR DEUTSCHLAND MIT FOKUS AUF DIE GLOBALE ANWENDBARKEIT

- HR-interne Lessons Learned Workshops als Basis für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess
- Stakeholderworkshops unter Einbezug von Mitarbeitern und Führungskräften um auch den Nicht-HR-Blick zu integrieren
- Analyse des bestehenden Prozesses mit einer SWOT-Analyse
- Prozessdesign zweier neuer Prozesse
 - Bonusprozess: Zentralisierung der Aktivitäten, RASI Matrix Integration der HR Business Partner in den Prozess, Schnittstellenklärungen in und außerhalb HR.
 - Entgelterhöhung: Veränderung von einem Top-Down zu einem Bottom-Up Prozess, Stärkung der Rolle des HR Business Partners als Berater unter Einbezug aller zur Verfügung stehenden Daten
- Wissenstransfer in die HR Business Partner Organisation (Analyse von Benchmarkdaten, Performanceperspektive, Budgettypen, etc.)

EINFÜHRUNG EINES GLOBALEN BENEFIT MANAGEMENT ZUR HARMONISIERUNG VON NEBENLEISTUNGEN UM MEGENEFFEKTE UND LEISTUNGSVERBESSERUNGEN ZU REALISIEREN.

- Analyse der globalen Situation im Bereich der Benefits (rund 30 Länder, 60 Standorte)
- Fokussierung auf den Bereich der Insured Benefits (Versicherungsleistungen) mit dem Ziel der Harmonisierung der Anbieterlandschaft um Leistung zu steigern und/oder Kosten zu senken
- Benchmarkanalyse der Insured Benefits auf Basis der Leistungen im Bereich Kranken / Leben / Berufsunfähigkeit / Rente
- Auswahl eines globalen Anbieters als Partner und möglicher Rückversicherer
- Erstellen eines Kommunikationsplans mit den Standorten zur Verbesserung der zentralen Einbindung. Dadurch sollte die Steuerungsmöglichkeit in den jährlichen Vertragsrunden verbessert werden.
- 3 Jahre Durchführung – jedes Jahr unter einem anderen Motto
 - Jahr 1: Kontaktaufbau; Vertrauen, Quick Wins

- Jahr 2: „Große Fische“ – Harmonisierung der Länder mit großer Versicherungssumme → Stärkung der Verhandlungsposition
- Jahr 3: Erfolgskommunikation, Nachverhandlungen, Integration kleiner Standorte, Verstetigen des Prozesses

2011 – 2018

Eberspächer im Bereich HR Business Partner International

VARIABLE VERGÜTUNG 2018

- Konzept für eine neue variable Vergütung für Eberspächer global
- Erstellen der rechtssicheren Dokumente, z.B. Verträge, Policies, etc.
- Kommunikationsplanung unter Einbindung der lokalen HR Kollegen
- Erstellen von Schulungsunterlagen
- Koordination des globalen Roll Outs und Tracking der Rückläufe

NEW PLANTS RUMÄNIEN & PORTUGAL

- Verantwortung für den gesamten Bereich Human Resources im Zuge eines Greenfield Plant Aufbaus (Teil des Projektkernteam)
- Leitung eines HR-Projektteams, dass sich aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen zusammensetzt
- Erstellen einer Mitarbeiterplanung auf Basis des Aufbauplans, Maschinentransfers, Einarbeitungsdauer, etc.
- Rekrutierung des gesamten Werksführungsteams
- Einarbeitungsplanung für direkte und indirekte Mitarbeiter (teilweise verbunden mit Auslandseinsätzen)
- Verantwortung für die Etablierung sämtliche HR Administrationsprozesse, z.B. Entgeltabrechnung, Vertragserstellung und –standardisierung, Zeiterfassung, Reisekosten, etc.
- Einarbeitung und Begleitung der lokalen HR Manager über einen Zeitraum von bis zu 1 Jahr zur Sicherstellung der Übernahme aller Prozesse

GLOBALE ENTSENDERICHTLINIE INKL. EINEM LOCAL HIRE KONZEPT

- Erstellung eines globalen Rahmens für Entsendungen mit
 - Grundprinzipien (Heimatlandansatz / Tax Equalization)
 - Segmentierung der Entsendetypen
 - Beschreibung der Nebenleistungen
 - Definition von Länderspezifischen Regelungen
- Roll Out der Entsenderichtlinie an die Standorte

- Erstellung einer Foreign local Hire Policy, die sowohl den Übergang aus der Entsendung in die lokale Anstellung regelt als auch den direkten Fall des Foreign local Hies
- Definition der internen Prozesse im Gast- und Heimatland
- Auswahl der globalen Partner für Steuer / Relocation / Visa / Intercultural Training

JOINT VENTURE CARVE-OUT UND NEUGRÜNDUNG EINER GESELLSCHAFT IN UK

- Verantwortlich für den gesamten Bereich Human Resources im Zuge des Projektes „Herauslösung eines bestimmten Unternehmensteils aus einem Joint Venture und Gründung einer eigenen Gesellschaft
- Einhaltung der nach englischem Recht relevanten Prozesse (TUPE Prozess, Pensionszusagen, etc.)
- Gespräche mit jedem einzelnen betroffenen Mitarbeiter im Zuge der „Beratungsphase“
- Definition eines Vergütungsmodells inkl. Schichtzulagen auf Basis von Funktionswertigkeit und Multivalence
- Definition von Service Vereinbarungen mit dem ehemaligen Partnerunternehmen zu bestimmten HR Leistungen
- Rekrutierung, Einarbeitung und Begleitung eines lokalen HR Managers

DIENSTWAGENRICHTLINIE MIT FOKUS DEUTSCHLAND

- Definition einer Rahmenrichtlinie mit Grundsätzen, die global Anwendung finden soll
- Ausgestaltung der deutschen Richtlinie
 - Definition von Referenzfahrzeugen je Gruppe
 - Definition von Kriterien zur Bestimmung der Leasingraten
 - Bonus/Malus Regelung
 - Aufzahlungsmöglichkeiten
 - Berechnungsbeispiele
 - Vorbereitung der Entscheidung zur Festlegung der finalen Leasingraten
- Unterstützung des Roll out der neuen Dienstwagenrichtlinie durch Erstellung von Präsentations- und Informationsunterlagen

2008 – 2011 Behr GmbH

KONZEPTION UND IMPLEMENTIERUNG EINES WEITERBILDUNGSKONZEPTS FÜR PRAKTIKANTEN / ABSOLVENTEN

- Ziel: Weiterbildung der Studenten, besseres Kennenlernen des Unternehmens, vernetztes Denken und Arbeiten

- Bedarfsanalyse in Form von Befragungen
- Soll/Ist Analyse der bereits bestehenden, oft singular eingesetzt studentischen Aktivitäten.
- Ausarbeitung eines Plans, der klassische Weiterbildungen (Rhetorik, Excel, etc.), mit Bereichsführungen (Testcenter, Produktion) und überfachlichen Aktivitäten kombiniert.
- Umsetzung einer Pilotphase und Analyse des Feedbacks zur Optimierung des Prozesses

DESIGN EINES MASTERPROGRAMMS FÜR BESONDERS HERAUSRAGENDE ABSOLVENTEN BEI FREIER WAHL DES MASTERPROGRAMMS (VOLLZEIT / TEILZEIT / ORT/ ETC.)

- Benchmarkanalyse der bereits bestehenden Masterprogramme von Marktbegleitern
- Analyse der für Behr relevanten Fachbereiche, Zielhochschulen und Masterprogramme
- Design eines Programms, dass unabhängig von der Wahl des Masterstudiengangs flexibel die Verbindung von Theorie im Studium und Praxis im Unternehmen ermöglicht und einen Mehrwert für beide Seiten darstellt
- Einführung eines Auswahlprozesses mit unterschiedlichen Phasen, Tools und Kriterien

2005 – 2008 Voith AG; Dualer Student

AUFBAU EINER INTRANETSEITE ZUR INTERNEN VERNETZUNG DER WELTWEITEN KOMMUNIKATIONSABTEILUNGEN BEI VOITH HYDRO

- Bedarfsanalyse in Form von Befragungen und Interviews
- Grundstrukturierung der wesentlichen Inhaltsfelder
- Koordination der Inhaltserstellung durch die zentrale Kommunikationsabteilung
- Implementierung im globalen Intranet der Voith AG
- Einführung und Schulung der globalen Nutzer
- Helpdesk / Hotline für Fragen der Benutzung, Feedback, Inhalt
→ Übergabe an den nächste Studenten im Regelbetrieb

ERSTELLUNG EINES GLOBALEN SCHULUNGSKONZEPTS IM BEREICH PRODUKTMARKETING ZUR SICHERSTELLUNG DER QUALITÄT DES VERTRIEBS BEI VOITH PAPER

- Aufbau eines modularen Schulungssystems
- Bereitstellen der Unterlagen
- Marketingaktionen für das Angebot
- Unterteilung in Pflicht- und Wahlmodule

- Erstellung eines nachhaltigen Berichtswesen über die Durchführung, Abschlussquote, etc.