

Executive HR Leadership auf Zeit

Ines Wittlage übernimmt HR-Führungsverantwortung in Phasen, in denen Organisationen aus dem Gleichgewicht geraten sind:

Transformation, Neustrukturierung, Eigentümerwechsel, eskalierte Mitbestimmung oder Führungsvakuum auf HR-Leitungsebene.

IWI steht für Integrität. Wirkung. Initiative.

„ Rechtlich klar.

Deeskalierend wirksam.

Als Rechtsanwältin und Wirtschaftsmediatorin (IHK) entwickle ich Lösungen, die wirtschaftliche Interessen sichern und Konflikte nachhaltig auflösen.“



Profil auf einen Blick

- Über **16 Jahre HR-Führungserfahrung** in Konzern- und Mittelstandsstrukturen
- Mitglied der Geschäftsleitung | direkte Berichtslinie an CEO / Vorstand
- HR-Gesamtverantwortung, **bis siebenstelligen HR-Budgets**
- Tiefe Erfahrung in **Governance, Mitbestimmung, Neustrukturierung und Übergängen**
- Executive HR Leadership als **Form von Führung im Zwischenraum**, „nicht der Berater von Extern“

Typische Einsatzszenarien

- HR-Organisation ohne ausreichende Struktur, Führung oder Wirksamkeit
- Peoplemanagement ist nicht an Unternehmenszielen ausgerichtet
- Neustrukturierung, Standortverlagerung oder -schließung
- Eskalierte oder blockierte Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen

Was Auftraggeber von ihr erwarten können

- **Stabile HR-Führung in Übergangs- und Krisensituationen**
(Übernahme von Verantwortung, Orientierung und Führungssicherheit bei Vakanz, Neustrukturierung oder Veränderung)
- **Klare Governance und belastbare Entscheidungsgrundlagen**
(Strukturierte Aufbereitung von Handlungsoptionen, Risiken und Konsequenzen)
- **Deeskalation und professionelle Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen**
(Wiederherstellung arbeitsfähiger Kommunikation, Vermeidung unnötiger Eskalationen)
- **Transformation von HR-Organisationen**
(Weiterentwicklung von Struktur, Prozessen und Digitalisierungsgrad)
- **Schnelle Handlungsfähigkeit**
(Priorisierung, Klarheit und konsequente Umsetzung unter Zeitdruck)

Was Auftraggeber von ihr nicht erwarten können

- **Interimmandat außerhalb der Aufgaben- und Entscheidungsabsprachen**
(klare Mandatierung und Auftragsjustierung bei Änderungen)
- **Ungelenkte Überlastung der Organisation**
(sie hat selbst Interimmandate in Unternehmen eingesteuert und weiß um mögliche Gefahren durch Externe)
- **Rechtsanwaltliche Tätigkeit im Rahmen des HR-Interim Mandats**
(Fokus liegt auf Führungs-, Steuerungs- und Gestaltungsaufgaben)

Ergebnis

Das **IWI HR Interim Mandat** ist dort wirksam,

wo **Führung, Klarheit und Entscheidung** gewollt sind.

HR wird wieder **verlässlicher Sparringspartner des Managements** –

nicht Platzhalter, nicht Risikopuffer und schon gar nicht zusätzlicher Risikofaktor.