

Expertise

- ❖ > 20 Jahre Führung in Linie & Projekt
- ❖ HR-Beratung, Projektleitung & HR-Management im internationalen Kontext für Industrie, Dienstleistung & öffentliche Verwaltung - in Konzern, KMU & Familienunternehmen
- ❖ Strategisches & operatives HR-Management inkl. Payroll, L&D etc. – Branchenschwerpunkte: industrielle Produktion & technische Dienstleistungen
- ❖ Restrukturierung, Post-Merger-Integration
- ❖ Reorganisation, (digitale) Transformation & Organisationsentwicklung
- ❖ Projekt / Programm Management – klassisch & agil
- ❖ Prozessanalyse & -design & Lean Management
- ❖ Change Management, Training & Kommunikation
- ❖ Mediation, Konflikt-Management & Coaching
- ❖ Arbeits- & Tarifrecht (insbes. Metall & Chemie)

Berufliche Stationen

Seit 2016 **IDeaCo-HR**

Interim & Projekt Management sowie Beratung im HR-Kontext

Position: Gründer & Senior Advisor/Project Manager

12/2015 – **NextPharma GmbH**

06/2013 *Position: Head of Human Resources*

05/2013 – **IDeaCo**

09/2009 Projekt Management & Beratung in der internationalen Entwicklungszusammenarbeit

Position: Gründer & Senior Advisor/Project Manager

08/2009 – **Accenture GmbH**

12/2007 *Position: Project Manager – Talent & Organization Performance*

08/2007 – **Hella KGaA Hueck & Co**

07/2003 *Position: Leiter Personal- und Sozialwesen*

06/2003 – **Vom Hoff Kommunikation GmbH**

10/2000 *Position: Director Financial Communications*

09/2000 – **Gaschka Systematics Group GmbH**

08/1998 *Position: Berater & Projektleiter*

12/1997 – **Malaysian-German Chamber of Commerce, Malaysia**

03/1997 *Position: Legal Officer*



Ausbildung

- 1990-1993 Studium Rechtswissenschaften Georg-August-Universität, Göttingen
- 1997 Abschluss: Zweites Juristisches Staatsexamen; Fokus: Wirtschaftsrecht

Sonstige Kenntnisse

- Sprachen**
- Deutsch: Muttersprache
 - Englisch: Verhandlungssicher (Cambridge Proficiency Exam)
 - Italienisch: Fortgeschrittene Kenntnisse
 - Französisch, Spanisch & Kiswahili: Grundlagen
- IT**
- Weitreichende Software-Kenntnisse - z.B. MS-Office/ -Project/ -Visio/ -Access, SAP HCM/SuccessFactors, Oracle HR, Unit4, Taleo, iGrafx Process, Minitab, SPSS, diverse Kollaborations-Tools, etc.
- Sonstiges**
- Sehr gute Präsentations- & Moderationskenntnisse
 - Erfahren in Trainingsdesign & -durchführung
 - Versiert in Gesprächs- & Verhandlungsführung (insbes. im Bereich der Mitbestimmung)
 - Hoher Grad an interkultureller Kompetenz

Relevante Weiterbildungen

- 2023 Agile Master & Coach (INeKO) & Kanban Management Professional (prodevi)
- 2021 Restrukturierungs & Sanierungsberater (ifus-Institut)
- 2016 Theory U (Presencing Institute & Sloane School)
- 2015 Zertifizierter Mediator & Systemischer Coach (jeweils INeKO)
- 2012 Lean Manager (Bryant University) & Operations Management (Wharton Business School)
- 2009 Six-Sigma Green Belt (Integrata) & Project Management Professional (PMI)
- 2007 REFA-Arbeitsorganisation (REFA), MTM/UAS-Methodik (Hella inhouse)
- 2000 Train-the-Trainer (GSG inhouse)
- Seit 1998 Ausgesuchte Seminare zu Wirtschaftsthemen – z.B. Controlling, Kostenrechnung, Bilanzanalyse, Monitoring & Evaluation, Microeconomics for Manager, Turnaround-Management

Besuchen Sie auch meine Profile auf

LinkedIn

<https://de.linkedin.com/in/ideaco>

DDIM

Dachgesellschaft Deutsches
Interim Management e.V.

<https://manager.ddim.de/de/member/135040100000030371.php>

mein **XING** profil

https://www.xing.com/profile/Susanne_Roeder



Referenzprojekte

1. Senior Advisor & Project Manager HR ad interim (APR 2022 – Juni 2023)

| | |
|---|---|
| POSITION Senior Advisor & Project Manager HR ad interim | KUNDE Globale Pharma-CDMO |
| VERANTWORTUNG n/a | UNTERNEHMENSDATEN 48 Mio.€, 450 MA (Konzern 1.100 Mio. €, 9.000 MA) |
| EINSATZORT Grossraum München, Deutschland | UNTERNEHMENSSTANDORT Grossraum München, Deutschland (Konzern Stockholm, Schweden) |

ZIELE

- Projektkonzeption, -leitung & -implementierung „Schichtsysteme“ (Bereiche Herstellung, Labore, Technik)
- Umsetzung des Haustarifvertrages (inkl. Eingruppierungen & Zulagen-BV)
- Anpassung & Umsetzung globaler HR-Projekte (Mitarbeiterumfrage & Bonus-Programm)
- Beratung des GF & Coaching des HR-Managers sowie der HR-Abteilung

ERGEBNISSE

- Leitung & Steuerung des Projektes „Schichtsysteme“
- Analyse verschiedener Schichtmodelle, inkl. Kosten-Nutzen & Personalbedarfs-Berechnungen
- Design erforderlicher Prozesse & Re-Organisation der verschiedenen Herstellungsabteilungen
- Entwurf, Verhandlung & Umsetzung einer Schicht- & Zulagen-BV
- Auswahl & Einführung einer Personalplanungssoftware (Chronofair)
- Stakeholder Management & Change Kommunikation

2. Transformation & Leitung des HR-Bereiches DACH ad interim (NOV 2021 – APR 2022)

| | |
|--|--|
| POSITION HR Director DACH ad interim | KUNDE Globaler Dienstleister Engineering & IT-Consulting |
| VERANTWORTUNG 3,6 Mio. €, 40 Mitarbeiter | UNTERNEHMENSDATEN 200 Mio.€, 1800 MA (Konzern 1.100 Mio. €, 15.000 MA) |
| EINSATZORT Köln, München et al., Deutschland | UNTERNEHMENSSTANDORT Köln & München, Deutschland (Konzern Paris, Frankreich) |

ZIELE

- Leitung des Personalbereiches DACH
- Transformation des HR-Bereiches (Zusammenführung zweier HR-Abteilungen, Einführung einer neuen Matrixorganisation sowie Implementierung eines HR Business Partner Modells)
- Anpassung & Umsetzung globaler HR-Projekte (Job-Architektur, Einführung eines neuen HR-Systems sowie eines HR-Service Centers)

ERGEBNISSE

- Leitung des HR-Bereiches DACH (ad interim)
- Steuern & Umsetzen erforderlicher Prozesse & Massnahmen in den Bereichen Recruiting, Delivery (inkl. -administration, -abrechnung, C&B, Performance & Talent Management, Case Management), Learning & Development
- Einführung der neuen, globalen Matrix sowie Neuausrichtung im Sinne eines HR BP-Modelles



- Zusammenführen zweier Personalabteilungen (Harmonisierung/ Restrukturierung/ Change Management)
- Zusammenarbeit mit den verschiedenen Standort-Betriebsräten
- Konzeption, Verhandeln & Einführen von BVs
- Umsetzen globaler HR-Sonderprojekte: z.B. Einführung globale Job-Architektur & neues HR-System (Unit4), Performance Management System & Prozess, Talent Management Prozess, Analyse zur Implementierung HR-SC
- Teamentwicklung

3. Post-Merger-Integration & Leitung des HR-Bereiches Germany ad interim (FEB 2019 - OKT 2020)

| | |
|---|---|
| POSITION HR Manager Germany ad interim | KUNDE Globaler Dienstleister technische Services & Anlagenbau |
| VERANTWORTUNG 0,5 Mio. €, 6 Mitarbeiter | UNTERNEHMENSDATEN 100 Mio.€, 550 MA (Konzern 9.000 Mio. €, 50.000 MA) |
| EINSATZORT Köln, Ludwigshafen et al., Deutschland | UNTERNEHMENSSTANDORT Köln, Deutschland (Konzern Sydney, Australien) |

ZIELE

- Leitung des Personalbereiches a.i. in globaler Matrixorganisation
- HR-Projektleitung bei M&A Aktivitäten sowie PMI im Rahmen eines globalen Mergers
- Anpassung & Umsetzung globaler HR-Projekte (Job-Grading, Einführung neues HR-Systems)
- Krisenmanagement & -kommunikation bei Pandemiebeginn

ERGEBNISSE

- Leitung der HR-Abteilung (ad interim)
- Steuern & Umsetzen erforderlicher HR-Prozesse & -Massnahmen in den Bereichen Personalbeschaffung, -betreuung, -administration, -abrechnung, C&B, Performance Management, Global Mobility
- Steuerung Betriebsübergang & Carve Out im Rahmen eines globalen Mergers sowie anschliessende Post-Merger-Integration (Harmonisierung/ Restrukturierung/ Change Management) inkl. Personalreduktion
- Zusammenführen zweier Personalabteilungen
- Verhandlung & Einführung von Kurzarbeit
- Coaching & Beratung von Führungskräften insbes. bei arbeitsrechtlichen Fragestellungen
- Erstellen und Implementieren eines Konzeptes zum rechtssicheren Einsatz externer Ressourcen, insbes. Freelancer
- Talentmanagement
- Aufbau & Auditierung des Bereiches Arbeitnehmerüberlassung
- Managen nationaler/internationaler Entsendungen
- Zusammenarbeit mit verschiedenen Standort-Betriebsräten – insbes. Konzeption, Verhandeln & Einführen von BVs
- Steuerung interner wie externer Auditierungen & Prüfungen des HR-Bereiches
- Umsetzen globaler HR-Sonderprojekte: z.B. Einführung eines globalen Job-Gradings & eines neuen HR-Systems

4. Re-Organisation & Leitung HR-Service Center & Abteilung HR-Grundsatzfragen ad interim (JUN 2018 - FEB 2019)

| | |
|---|--|
| POSITION Leiter HR-Service Center & -Grundsatzfragen ad interim | KUNDE Internationaler Automobilzulieferer |
| VERANTWORTUNG 0,8 Mio. €, 11 Mitarbeiter | UNTERNEHMENSDATEN 2.600 Mio. €, 20.000 Mitarbeiter |
| EINSATZORT Lüdenscheid, Deutschland | UNTERNEHMENSSTANDORT Lüdenscheid, Deutschland |



ZIELE

- Leitung & Re-Organisation des HR-Service Centers inkl. Prozessoptimierung sowie Erhöhung der Servicequalität
- Übernahme des Projektes „Personalreduktion“
- Teamentwicklung

ERGEBNISSE

- Steuern aller personaladministrativer Prozesse inkl. Payroll des Unternehmens
- Prozessanalyse & Reorganisation des SC
- Personalentwicklung der SC-MitarbeiterInnen
- Erstellen & Verhandeln von BVs
- Vendorenmanagement von Personaldienstleistern sowie Konzeption & Implementierung eines Master-Vendor-Modelles
- Konzeption & Implementierung von New-Work-Modellen (mobiles Arbeiten & online-Trainings)
- Umsetzen von Personalabbau im Unternehmen (Massenentlassung unter Einbindung einer Transfergesellschaft)

5. Restrukturierung & Leitung des HR-Bereiches Germany ad interim (NOV 2016 - MAI 2018)

POSITION
HR Manager Germany ad interim

KUNDE
Globales Engineering Unternehmen

VERANTWORTUNG
0,3 Mio. €, 4 Mitarbeiter

UNTERNEHMENS DATEN
80 Mio. €, 400 MA (Konzern 14.000 Mio. €, 60.000 MA)

EINSATZORT
Köln, Deutschland

UNTERNEHMENSSTANDORT
Köln, Deutschland (Konzern Dallas, USA)

ZIELE

- Leitung des HR-Bereiches ad interim in globaler Matrixorganisation
- Analyse des Status-Quo sowie Identifikation & Priorisierung von Handlungsfeldern
- Design neuer, skalierbarer HR-Prozesse in der deutschen Tochter unter Berücksichtigung der bereits im internationalen Konzern verankerten Prozesse
- Begleitung der konzernweiten Transformation & Change Management
- Zusammenarbeit & Verhandlung mit den Mitbestimmungsgremien

ERGEBNISSE

- Restrukturierte Personalabteilung mit klaren Aufgabenzuordnungen im Sinne eines BP-Modelles
- Entwicklung & Aufbau des Teams
- Steuern & Umsetzen erforderlicher Personalmassnahmen in den Bereichen Personalbeschaffung, -betreuung, -administration, -abrechnung, C&B & Performance Management, Global Mobility
- Coaching & Beratung von Führungskräften
- Vendorenmanagement
- Entwicklung & Implementierung eines stabilen & rechtssicheren Prozesses zum Intra-Corporate-Transfer (ICT)
- Zusammenarbeit mit den verschiedenen Betriebsräten
- internationale HR-Sonderprojekte: Prozessanalyse zwecks Aufbaus eines HR-Service Centers sowie im Zusammenhang von M&A Aktivitäten



6. Aufbau & Leitung einer Grant Management Unit ad interim (DEZ 2010 - SEPT 2012)

| | |
|---|---|
| POSITION Senior Advisor & Head of Grant Management a.i. | KUNDE Christian Social Services Commission (CSSC) |
| VERANTWORTUNG 1 Mio. €, 6 Mitarbeiter | UNTERNEHMENSDATEN 500 MA |
| EINSATZORT Dar es Salaam, Tansania | UNTERNEHMENSSTANDORT Dar es Salaam, Tansania |

ZIELE

- Aufbau und Leitung der Grant Management Unit
- Organisations- & Personalentwicklung
- begleitendes Change Management
- Projektentwicklung & Dritt-Mittelgewinnung
- Stakeholder-Management

ERGEBNISSE

- Konzeption & Implementierung des Prozessdesigns
- Entwicklung relevanter Richtlinien, Instrumente und Vorlagen – z.B. Handbuch, Rollen-/Jobprofile & Trainingsmaterialien
- Trainings & Workshops auf regionaler Ebene
- Verwalten von Fördermitteln (ca. 1 Mio EUR nach 9 Monaten)
- Repräsentanz in entsprechenden Arbeitskreisen & Gebernetzwerken

7. Konzeption & Implementierung eines HR-Planungsprozesses (SEPT 2009 - NOV 2010)

| | |
|---|--|
| POSITION Senior Advisor HR Management & Good Governance | KUNDE Government of Tanzania, President's Office - Public Service Management |
| VERANTWORTUNG 0 Mio. €, 2 Mitarbeiter | UNTERNEHMENSDATEN 500 MA |
| EINSATZORT Dar es Salaam, Tansania | UNTERNEHMENSSTANDORT Dar es Salaam, Tansania |

ZIELE

- Beratung und Unterstützung der tansanischen Regierung bei Konzeption & Implementieren des Reformprogrammes für die öffentliche Verwaltung - Schwerpunkt HR-Management
- Entwicklung & Implementierung von HR-Planungsprozessen
- Stakeholder-Management

ERGEBNISSE

- Konzeption & Implementierung des Prozessdesigns für einen HR-Planungsprozess inkl. Nachfolgeplanung & Bildungsbedarfsanalyse
- Entwicklung relevanter Richtlinien, Instrumente und Vorlagen – z.B. Handbuch, Rollen-/Jobprofile & Trainingsmaterialien
- Trainings & Workshops auf regionaler Ebene
- Begleitendes Change Management
- Repräsentanz in entsprechenden Arbeitskreisen & Gebernetzwerken



8. Leitung eines Transformationsprojektes im IT-Umfeld (MÄRZ 2008 - AUG 2009)

| | |
|---|---|
| POSITION Projektleiter | KUNDE Versicherungskonzern |
| VERANTWORTUNG 3 Mio. €, 65 Mitarbeiter | UNTERNEHMENSDATEN 11.000 Mio. €, 16.000 MA |
| EINSATZORT Koblenz, Deutschland | UNTERNEHMENSSTANDORT Koblenz, Deutschland |

ZIELE

- Management & Monitoring des Transformationsprojektes im Hinblick auf Zeit, Ressourcen & Qualität
- Etablieren eines Personal- und Wissenstransferkonzeptes
- Entwicklung eines Organisationsdesign, das den neuen Prozess- & Systemanforderungen Rechnung trägt

ERGEBNISSE

- Projektdokumentation ggü. Kunden gem. Planung
- Abgestimmtes, neues Organisationsdesign
- Entwicklung & Implementierung eines Personal- und Wissenstransferkonzeptes basierend auf IT-gestützten Kompetenzanalysen inkl. Handbuch Kompetenzanalyse
- Nachfolgeplanungstool
- Onboarding-Konzept & Materialien
- Führungskräftecoaching

Weitere Projektstätigkeiten

...aus den Bereichen strategisches & operatives HR Management

- HR-Projektleitung bei der Umsetzung eines Turnaround-Projektes mit sozialverträglichem Personalabbau – AUTOMOTIVE
- Entwicklung eines Konzeptes zur Standortverlagerung (Schwerpunkt HR) - PHARMA
- Analyse, Konzeption & Verhandlung eines Sanierungs-Tarifvertrages - PHARMA
- Weiterentwicklung von Compensation & Benefit - sowie Arbeitszeit- & Schichtmodellen - AUTOMOTIVE, PHARMA & ANLAGENBAU
- Einführung des Entgeltrahmenabkommens (ERA) im Bereich des Metalltarifs – AUTOMOTIVE
- Entwicklung, Verhandlung & Einführung von Betriebsvereinbarungen – AUTOMOTIVE, PHARMA & ANLAGENBAU
- Entwicklung & Implementierung eines HR-Controllingsystems – AUTOMOTIVE

...aus den Bereichen Prozessanalyse & -design

- Optimierung Payroll-Prozesse inkl. Anbietersauswahl & Payroll-Übertragung– PHARMA, ANLAGENBAU
- Geschäftsprozessanalyse, -dokumentation & Re-Design zur Entgeltsicherung - LOGISTIK
- Konzeption und Einführung inkl. Projektleitung eines internationalen, SAP-gestützten Controllingsystems zur qualitativen & quantitativen Steuerung konzernweiter Personalentwicklungsangebote - ENERGIE



- Entwicklung & Einführung von Onboarding-Programmen - PHARMA, BANKEN & VERSICHERUNGEN, AUTOMOTIVE
- Konzeption & Einführung eines Prozesses zu Kranken-, Rückkehr- & Fehlzeiten-Gesprächen sowie begleitender Trainings - AUTOMOTIVE

...aus den Bereichen Organisationsentwicklung & -design

- Aufbau, Leitung & Entwicklung der Abteilung „Finanzkommunikation“ mit 10 Mitarbeitern – PR/CONSULTING
- Reorganisation des Qualitätsbereiches (Aufbau- & Ablauforganisation) - PHARMA
- Reorganisation der betrieblichen Ausbildung inkl. Curricula - AUTOMOTIVE & PHARMA
- Konzeption & Realisation von Indoor & Outdoor-Workshops zur Teamentwicklung - AUTOMOTIVE, PHARMA & CONSULTING
- Reorganisation von Gruppenarbeit inkl. Konzeption & Durchführung von Trainings sowie Entwicklung zugehöriger Betriebsvereinbarung - AUTOMOTIVE
- Geschäfts- & Organisationsentwicklung sowie Projektfinanzierung - TANSAN. MINING-START-UP
- Auf-/ Ausbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements im Rahmen von HSE – PHARMA, AUTOMOTIVE & ANLAGENBAU

...aus den Bereichen Change Management, Training, Coaching & Kommunikation

- Begleitung internationaler Projekte mittels Change-Initiativen - z.B. Betriebsübergang/Carve Out, Einführung SAP, Projekt Management Standards & Entgeltsicherung – ANLAGENBAU, AUTOMOTIVE & LOGISTIK
- Coaching von Führungskräften – PHARMA, CHEMIE, AUTOMOTIVE, BANKEN & VERSICHERUNGEN, ANLAGENBAU
- Kommunikationstrainings von CxO für Pressekonferenzen & HV - IT, MASCHINENBAU & BIOTECH
- Trainingsdesign, -organisation & Durchführung für ein gruppenweites Führungskräfteentwicklungsprogramm – PHARMA
- Konzeption, Umsetzung & Projektleitung eines Verbundprojektes zur Frauenförderung: „Du kannst mehr!“ - AUTOMOTIVE
- Entwicklung & Durchführung inkl. Projektleitung eines Projektes zur Mitarbeiterqualifizierung & Schulungsdokumentation im Produktionsumfeld mit ca. 1000 Mitarbeitern - AUTOMOTIVE
- Konzeption & Implementierung einer Trainingsreihe für den Customer Service – PHARMA
- Strategieentwicklung, Projektkonzeption & -umsetzung in den Bereichen Corporate Communications & Investor Relations für börsennotierte KMU - IT, MASCHINENBAU & BIOTECH

