

Klaus Eike Mahlstedt

Luv 8 • D-22880 Wedel • Mobil: 0171 566 0595 • E-Mail: em@mahlstedt-tcc.de

Web: www.mahlstedt-hr-interim.de & www.mahlstedt-tcc.de

EM : HR Interim



Klaus Eike Mahlstedt

Luv 8 • D-22880 Wedel • Mobil: 0171 566 0595 • E-Mail: em@mahlstedt-tcc.de

Web: www.mahlstedt-hr-interim.de & www.mahlstedt-tcc.de

30+ Jahre

Berufserfahrung in HR-
Themen und Management

20+ Jahre

Führungspraxis und HR-
Gesamtverantwortung

je 10 Jahre

Berufserfahrung im FMCG-
und Medienbereich

TOP-FÄHIGKEITEN

Leitungskompetenz • Systemische
Organisationsentwicklung •
Personalentwicklungskonzepte

- Change Management
- Compensation & Benefits
- Internationale Rekrutierung & Führungs-
trainings
- Arbeitsrecht, betriebliches Gesundheits-
management

ARBEITSWEISE

Meine Arbeitsweise ist
gekennzeichnet durch folgende
Eigenschaften:

- (er)kenne Spielregeln im Unternehmen
- teamorientiert
- verhandlungssicher
- analytisch-methodisch
- lösungs- und umsetzungsorientiert

BRANCHENERFAHRUNGEN

Vertraut mit allen strategischen
und operativen HR-/
Organisationsthemen aus

- unterschiedlichen Branchen
- mittelständischen und eigentümergeführten
Firmen
- national und international agierenden
Unternehmen

(08/22 - 01/22)

(03/21 - 01/21)

(01/20 – 05/19)

HR Interim Management

CDP Europe Services GmbH, Berlin

Interim Head of People & Culture

Branche: NGO

Projekte

- organisatorische Analyse und Zuteilung von Rollen auf die jeweiligen Managementebenen
- Projektieren einer betrieblichen Altersversorgung (Unterstützungskasse)
- Stärken der Sozialleistungen hinsichtlich „Well being“
- Analysieren und Überarbeiten der HR-internen Prozesse und Strukturen

HR Interim Management

Norddeutschland

BNW Bildungswerk nds. Wirtschaft

Branche: Erziehung, Bildung und Wissenschaft

Projekte

- Begleitung einer Restrukturierung
- Optimieren der Personal- und Personaleinsatzplanung
- Coaching und Anleitung der Führungskräfte
- Unterstützung bei operativen HR-Maßnahmen inkl. der Beachtung der Mitbestimmung

MNS Mobility GmbH

Branche: Touristik und Logistik

Projekte

- Konzerninterne Mitarbeiterbefragung
 - Analyse
 - Identifizieren von Handlungsfeldern
 - Konzipieren von Aktivitäten und Erstellen eines Handlungsplans
- Analyse der Lohn- und Gehaltsstrukturen
 - Interne Strukturierung
 - Externes Benchmarking
 - Definieren von Eckpunkten einer Lohn- und Gehaltspolitik
- Analyse des Rekrutierungsprozesses und Ableiten von Maßnahmen zum
 - Optimieren des Firmenauftritts
 - Optimieren der genutzten Kommunikationskanäle
 - Zielgruppengerechteren Ansprechen

HR Interim Management

W3 World, Frankfurt a.M.

Interim Group Head of Human Resources

Branche: Messe, Ausstellungen und Kongresse

Aufgaben: Entwickeln und Umsetzen einer übergreifenden HR-Strategie; Analysieren der in der Gruppe vorhandenen Prozesse und Instrumente; Auswahl der „Best Practices“ und gruppenweite Einführung

Projekte

- Integration der akquirierten Gesellschaften
- Neugestaltung des Rekrutierungs- und Onboardingprozesse
- Initiieren einer Potenzial- und Leistungsanalyse
- Vereinheitlichen der HR-IT Systeme
- Umstellen des externen Payrollproviders
- Einführen von HR Works
- Begleiten von PMI-Prozessen
- Aufbau des HR-Reporting und –Controlling
- Initiieren und Begleiten von Change-Prozessen
- Führen der zugeordneten Mitarbeiter

Mahlstedt Training, Coaching, Consulting Hamburg/ Wedel

Training

- Führungskräftetraining
- Führen von schwierigen Gesprächen
- Bewerberinterviews
- Design Thinking – Problemlösung und Ideengenerierung
- Förderung von Frauen/ Kommunikation zwischen Männern und Frauen
- Projekte erfolgreich steuern
- Umgang mit Veränderungen

Moderation

- Teambuilding
- Strategie & Change Workshops
- Digitalisierung und Führung
- Produktentwicklung/ Dienstleistung B2B
- Sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
- Konfliktmoderation

Coaching

- Persönlichkeitsentwicklung
- Karriereentwicklung
- Umgang mit Veränderungen
- Umgang mit Konflikten
- In-coaching

Consulting & Prozessbegleitung

- Potenzialanalyse
- Social Media Produktentwicklung
- Mitarbeiterbefragung
 - Analyse
 - Ableiten von Handlungsfeldern
 - Konzipieren von Maßnahmen
- Gehaltsstrukturanalyse, Benchmarking, Strategieerarbeitung
- Rekrutierungsprozesse analysieren und neu gestalten
- Personal- und Personaleinsatzplanung

(05/17 – 09/13)

Omni-Pac Verpackungsmittel Hamburg/ Elsfleth

Leiter Personal (Director HR Molded Fiber Europe) – Mitglied der Geschäftsleitung

Verantwortlich für ca. 420 Mitarbeiter im Head Office und am Produktionsstandort

Aufgaben: Verantwortlich für alle Personalangelegenheiten der Unternehmensgruppe sowie angrenzender Aufgabenfelder; Vertretung und Mitarbeit auf Verbandsebene

Projekte

- Unternehmensleitsätze
- Führungskonzept und -trainings
- Mitarbeitergespräche und Betriebsvereinbarung
- Senken der Krankenquote (-20%)
- Senken personalbedingter Produktionsausfälle (-70%)
- Betriebsvereinbarungen
- Optimieren interner HR-Arbeitsabläufe
- Restrukturierungsprogramm
- Due Diligence

(09/13 – 05/12)

Hertz Autovermietung Eschborn

Human Resources Director GE/ CZ/ SLK - Mitglied der Geschäftsleitung

Verantwortlich für ca. 1200 Mitarbeiter/ Führungsverantwortung für 10 direkt unterstellte Mitarbeiter

Aufgaben: Sicherstellen einer an den geschäftlichen Zielen ausgerichteten qualitativen und quantitativen Personalstrategie; Entwickeln und Umsetzen personalpolitischer Konzepte und Personalprogramme zu deren Erreichung

Projekte

- Organisationsanalyse zur Verbesserung der Effizienz
- Prozessstrukturierung und Schnittstellengestaltung mit Shared Service Center
- Entgeltoptimierung
- Ideenmanagement
- Change Projekt der Head Office Virtualisierung

(04/12 – 10/01)

Spiegel-Verlag Hamburg

Mitglied der Geschäftsleitung/ Leiter Personal SPIEGEL-Gruppe

Verantwortlich für ca. 1600 Mitarbeiter/ Führungsverantwortung für 13 Mitarbeiter

Aufgaben: Mitentwickeln und -ausgestalten der Unternehmensstrategie; Mitwirken bei den konkreten geschäftspolitischen Entscheidungen; Verantwortlich für das Gestalten der Personal- und Betriebsratsarbeit; Vertretung des Unternehmens auf Verbandsebene

Projekte

- Trainingsprogramme für alle Mitarbeitergruppen
- Zusammenführen von zwei Vermarktungsorganisationen mit Change Management
- Betriebsaufgliederung nach § 613a BGB
- Personalabbaumaßnahmen, z. T. incl. Sozialplan
- Haustarifvertrag für hausinternes Call Center
- Variable Vergütung für die Leitungsebene
- Personalkostenplanung, -controlling und -berichtswesen mit SAP R/3
- Kostensenkungsprogramm, (kurzfristig disponible Kosten minus 10%)
- Förderung von Frauen in Führungspositionen
- Betriebliches Vorschlagswesen als Wiki-Modell

(09/01 – 08/97)

Reemtsma Cigaretten-gesell.
Hamburg (heute: Imperial Tobacco)

Leiter Personal

Verantwortlich für ca. 1100 Mitarbeiter in Deutschland sowie Führungskräfte Marketing der internationalen Tochtergesellschaften, zuletzt ca. 50 unterstellte Mitarbeiter

Aufgaben: Ganzheitliche Personalbetreuung nationaler und internationaler Funktionsbereiche incl. Expatriates; Koordinieren von Personalmanagement und -entwicklung für das internationale Marketing-Team; Gehaltsmanagement und Stellenbewertung (mit dem HAY-System) für Deutschland, incl. Lohn- und Gehaltsabrechnung, sowie Allgemeine Verwaltung und Soziales am Standort Hamburg (ab 01/01)

Projekte

- Entwicklung und Durchführung der unternehmensweiten Potenzialanalyse als Grundlage für das internationale Management Development Programm
- Einführen eines Management Appraisal Systems
- Konzipieren und Einführen der elektronischen Personalakte mit SAP R/3
- Neukonzeption des Personalinformationssystems und erfolgreiche Umsetzung

(07/97 – 04/91)

Kraft Jacobs Suchard Deutschland
Bremen (heute: Mondelez)

Management Development Programm

Leiter 'Training & Development' (für 3400 Mitarbeiter) (01/97 - 07/97)

Personalleiter 'Sales Force' (für 340 Mitarbeiter) (01/96 - 12/96)

Personalleiter 'Central Functions' (für 500 Mitarbeiter) (04/93 - 12/95)

Referent Personalentwicklung (04/91 - 03/93)

Projekte

- Reorganisation der Retail Sales Force, Abbau von ca. 10% Stellen und Change Management-Begleitung
- Personalseitiges Umsetzen eines Merger (KRAFT u. Jacobs Suchard), sowie Post-Merger Management
- Konzern-Succession Planning für deutsche OE
- Teambildung für Executive Board
- Internationaler Development-Arbeitskreis
- Gehaltsgruppensystem für Sachbearbeiter

(04/85 – 01/84)

Kreissparkasse
Lüneburg

Sparkassenkaufmann

Sachbearbeiter Marketing Strategie

Aufgaben: Marktanalyse und Reporting; Produktweiterentwicklung und -neueinführung; Marketingcontrolling; Betreuung des Verbundgeschäfts (Bausparkasse, Versicherungen)

(07/79 - 06/81)

Bundesmarine

Zeitsoldat/ Unteroffizier, mehrere Auslandsfahrten

Persönliche Angaben

Geburtsdatum: 02. März 1960
Geburtsort: Lüneburg
Familienstand: verheiratet, 2 Kinder
Staatsangehörigkeit: deutsch

Klaus Eike Mahlstedt

BILDUNGSGANG

- Christian-Albrecht-Universität, Kiel (04/85 - 07/90)
Abschlüsse: Diplom-Handelslehrer und Diplom-Kaufmann
Schwerpunkte: Organisation (incl. Personal), Finanzierung, Wirtschaftspädagogik, Englisch
Diplomarbeit: Aspekte betrieblicher Bildungsarbeit für Führungskräfte
- Berufsausbildung bei der Kreissparkasse Lüneburg (08/81 - 01/84)
Abschluss: Sparkassenkaufmann
- Grundschule und Gymnasium (04/66 - 06/79)
Abschluss: allgemeine Hochschulreife

MITGLIEDSCHAFTEN/ ERFAHRUNGEN

- Hamburg School of Business Administration
Dozent Change Management
- Mitglied in Tarifverhandlungskommissionen (fallweise auch in kleiner Kommission) sowie im „Sozialpolitischen Ausschuss“ des VdZ
- Verbandsarbeitskreis „Personalentwicklung“ (Sprecher) und „Betriebswirtschaftlicher Arbeitskreis“ im VdZ
- Selbstverwaltungsorgan der Deutschen Rentenversicherung Bund als Arbeitgebervertreter
- Aufsichts- und Beiratsgremien als Unternehmensvertreter
- Mentor der WiSo-Fakultät der Universität Hamburg (2010 - 2012)
- Ehrenamtlicher Richter am Arbeitsgericht Hamburg (1997 – 2011)
- Mitglied eines Aufsichtsrats (2007 – 2011)

WEITERBILDUNGEN

- Arbeit mit dem „Inneren Team“ (2017)
- Zertifizierung „Lumina Spark“ (Persönlichkeitsentwicklungstool/ 2017)
- Seminar „Design Thinking“ (2017)
- Ausbildung „Systemische Beratung“ (2012)
- Seminar „Systemische Organisationsaufstellung“ (2011)
- Ausbildung „Systemischer Management Coach“ (2007)
- „Certified Innovation Manager“, SIB Zürich (2011)
- Finanzlehrgang, St. Galler Business School (2011)
- General Management Seminar (IMD Lausanne 2002)
- Personalleiterlehrgang (1993)
- Moderationstraining (1993)
- Arbeitsrecht (1993 - heute)