

SUSANNE T. HANSEN – EXIST Personalstrategien – Arbeitserfahrung

- I. Operatives und konzeptionelles **nationales Personalgeschäft**
(Personalleiterin in einem Konzern – Zentrale, Filiale, Tochtergesellschaft)
 - › Beratung des Managements (interne Kunden)
 - › Steuerung der Aus- und Weiterbildung
 - › Rekrutierung, Personalbetreuung, Personalentwicklung, Trennungsmanagement
 - › Leitung Assessment Center zur Gewinnung von Führungs-(nachwuchs)kräften
 - › Personalplanung
 - › Einführung diverser personalpolitischer Steuerungsinstrumente, wie Zielvereinbarung, Beurteilungssystem u.a.
 - › Compensation & Benefits
 - › Aufbau einer Tochtergesellschaft
 - › Aufbau eines Call Centers
 - › Entwicklung eines konzernweiten Kompetenzmodells (Projektmitglied)
 - › Regelmäßige Leitung eines A/C zur Auswahl von Führungsnachwuchskräften für den Konzern

2. Operatives und konzeptionelles **internationales Personalgeschäft**
(Personalleiterin in einem internationalen Konzern – Zentrale und Tochtergesellschaft – mit der Zuständigkeit für die Region Asia Pacific)
 - › Wie unter I.
 - › Beratung des Managements des Regional Head Office
 - › Gestaltung von Entsendungspolitik (Vertragsgestaltung, Indices, Fringe Benefits u.a.)

- › Steuerung der interkulturelle Vorbereitung für Expatriates und Familien
- › Repatriierung von Expatriates
- › Förderprogramme für TCN, Local Staff, nationale Führungsnachwuchskräfte
- › Einführung eines Beurteilungssystems in der Region
- › Durchführung von HR-Audits in der Region

3. Change Prozesse

(Personalleiterin in einem internationalen Konzern und selbstständige Beraterin)

- › Steuerung und Umsetzung von diversen Umstrukturierungen, Fusionen, Auf- und Abbau von Geschäftseinheiten (Aufbauorganisation, Prozesse, Kompetenzen und Motivation der Führungskräfte und Mitarbeiter) unter Einsatz von etablierten und innovativen Steuerungsinstrumenten
- › Begleitendes Einzel-Coaching von Executives, Führungskräften und Teams

4. HR-Neuausrichtung und Positionierung als strategischer Partner

(selbstständige Beraterin)

- › Wie unter 3.
- › Einführung Business Partner Modell
- › Aufbau Personal Service Center
- › Beratung bei Veränderungsprozessen
- › Sparring der Personalleitung