

krüger • heibrok • lampe
gesellschaft für unternehmensberatung

Dipl. Ing. Mark Lampe Senior Interim Manager HR

Persönliche Daten

Name	Lampe
Vorname	Mark
Anschrift	Ketschendorfer Straße 20 96450 Coburg
Telefon	+49 172 9014081
E-Mail	lampe@khl-neometis.de
Geburtstag	7.11.1966
Geburtsort	Gifhorn



Charakteristika

- Ausgeprägte Fähigkeit zu Führung und Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Hands-On - Mentalität und Eigenverantwortlichkeit
- Langjährige Erfahrungen in HR Management, Recruiting Management und Employer Branding
- Stärken in der Verhandlung mit Arbeitnehmervertretungen insbesondere in schwierigen wirtschaftlichen Situationen
- Umfangreiche Erfahrungen im Individual- und Kollektivarbeitsrecht, Metalltarifvertrag und Outplacement/Trennungsmanagement
- Seit 2011 umfangreiche Erfahrung in der Rekrutierung ausländischer Mitarbeiter (EU und außerhalb)
- Technische Affinität und Programmierkenntnisse, Key User SAP Successfactors
- Flexibilität, Offenheit und Toleranz
- Stark in der raschen Besetzung von unterschiedlichsten Positionen
- Humor, Belastbarkeit und große Gelassenheit, insbesondere bei hoher Last
- Innovationsgeist und Zielorientierung

Dipl. Ing. Mark Lampe Senior Interim Manager HR

Ausgewählte Projekteinsätze

07/2023-12/2023

Wasserburger Arzneimittelwerk GmbH, Pharma-Branche,
Wasserburg am Inn: Recruiting Manager

- Aufgabe ist es, eine zweite Schicht personell aufzustellen (ca. 200 Personen).
- Die verwendete Kombination von Outlook und Excel als Bewerbermanagement-Tool ist abzulösen.
- Das gesuchte Personal ist in einer Region mit Vollbeschäftigung regional zu generieren.
- Ansatz:
 - Auswahl eines kurzfristig zu implementierenden Bewerbermanagement-Systems als Cloud-Lösung
 - Projektleitung der Einführung (Softgarden)
 - Analyse des geplanten Personalbedarfes und Prüfung der Plausibilität gegen kommende und bestehende Lieferverpflichtungen
 - Umsetzung der Neukalkulation des Personalbedarfes in einen Hiring Plan
 - Steuerung eines RPO

Erfolge (bislang):

- Einführung von Softgarden in etwa 8 Werktagen
- Erstellung von Tools zur Beschleunigung der Angebots-, Anhörungs- und Vertragserstellung
- Besetzung von ca. 20 Stellen

Tools: Softgarden

10/2022-07/2023

Eberspächer, Automotive Supplier,
Esslingen: Recruiting Manager

- Aufgabe war es, neben der Besetzung diverser Positionen in den Zentralfunktionen (Finance, Controlling, IT, HR, Auditing) im Aufbau eines Service Centers Recruiting die Prozesse und Tools des Recruitings zu gestalten und die dauerhaft im Recruiting Service Center tätigen Recruiter zu rekrutieren
- Einsatz als Key User Successfactors
- Entwicklung von Successfactors-Reports zur Ermittlung von Recruiting-KPI

Dipl. Ing. Mark Lampe
Senior Interim Manager HR

- Vorbereitung der Einarbeitung von zwei neuen Recruitern mit wenig bis mittlerer Berufserfahrung
- Ansatz:
 - Analyse der bisherigen Ausschreibungen
 - Analyse des Bearbeitungsstandes der übernommenen Positionen
 - Erstellung eines Tools zur Organisation
 - Durchführung eingehender Briefings
 - Neukonzeption der Ausschreibungen
 - Posting auf für die gesuchten Qualifikationen ertragreichen Kanälen
 - Führung von Interviews
 - Straffe Führung des Interviewprozesses zur Vermeidung von Kandidatenverlusten
 - Vorbereitung des administrativen Ablaufs
 - Angebotsverhandlung

Erfolge:

- Prozessdesign für einen schnellen und leistungsfähigen Recruiting-Prozess
- Erarbeitung neuer Vorlagen für Stellenanzeigen
- Erarbeitung des Ablaufs der Einarbeitung für die neu eingestellten Recruiter
- Restart von fünf extrem lang unbesetzten Positionen und Besetzung innerhalb von 8 Wochen
- Kickoff eines Shared Service Center Recruiting als Einzelperson
- Dienstleister-Management für ANÜ- und Personalvermittlungs-Unternehmen

Tools: SAP, Successfactors, Excel

04/2022-09/2022

TAKKT AG/Kaiser+Kraft, omnichannel industrial workspace equipment retailer,

Stuttgart: HR and Finance Recruiting Manager

- Aufgabe war es, die durch die Umstrukturierung der Firmen entstandenen Lücken (ca. 9 in HR, 30 in verschiedenen Finance-Teams) zu schließen
- Vorbereitung der Einarbeitung von zwei neuen Recruitern mit wenig bis mittlere Berufserfahrung
- Ansatz:

Dipl. Ing. Mark Lampe
Senior Interim Manager HR

- Analyse der bisherigen Ausschreibungen
- Analyse des Bearbeitungsstandes der übernommenen Positionen
- Erstellung eines Tools zur Organisation
- Durchführung eingehender Briefings
- Neukonzeption der Ausschreibungen
- Posting auf für die gesuchten Qualifikationen ertragreichen Kanälen
- Führung von Interviews
- Straffe Führung des Interviewprozesses zur Vermeidung von Kandidatenverlusten
- Vorbereitung des administrativen Ablaufs
- Angebotsverhandlung

Erfolge:

- Besetzung von ca. 25 Positionen
- Komplette Überarbeitung des größten Teils der Stellenanzeigen für die bearbeiteten Stellen
- Erarbeitung neuer Vorlagen für Stellenanzeigen
- Erarbeitung des Ablaufs der Einarbeitung für die neu eingestellten Recruiter

09/2021-05/2022

Aptar Dortmund GmbH/Aptar Menden GmbH, Produktionswerke
Verpackungstechnik,
Dortmund und Menden: HR-Manager

- Aufgabe war es, die Inhaberin der Position während Mutterschutz und Elternzeit zu vertreten
- Aufgaben im Einzelnen:
 - Führung von Verhandlungen und intensive Zusammenarbeit mit den beiden Betriebsräten
 - Entwicklung und Einführung eines Tools zur Kompensation von Personalengpässen mit eingearbeitetem, eigenem Personal
 - Analyse per selbst programmierten Excel-Tool und nachhaltige Senkung des Krankenstandes
 - Konzeption und Umsetzung einer größeren Strukturänderung in der Produktion
 - Einrichtung eines Ausschusses zur schnellen Findung und Umsetzung von betriebsinternen Maßnahmen im Rahmen der Corona-Pandemie (Corona-Ausschuss)
 - Begleitung des jährlichen Performance Reviews
 - Projektleitung und Durchführung des jährlichen Talent Review-Prozesses in Successfactors

Dipl. Ing. Mark Lampe
Senior Interim Manager HR

- Durchführung des jährlichen Salary Increase-Prozesses in Successfactors
- Entwicklung eines Konzeptes zur Begegnung des demografischen Wandels
- Programmierung komplexer Excel-Tools für u.a. Aufbereitung der SAP-Daten zu krankheitsbedingten Abwesenheiten in einer Verfügbarkeitsvorausschau, Aufbau und Weiterentwicklung einer Qualifikationsmatrix als Basis für Einsatzplanung und Schulungskoordination
- Etablierung der Personalabteilung als Dienstleister für andere Abteilungen und Werksleitung
- Führungskräfteentwicklung und Begleitung eines Kulturwandels

Verantwortung: Personalbudget bis zu 35 Mio. € | Führung von 13 Mitarbeitenden

Tools: SAP, Successfactors, Excel

05/2021-09/2021

Mister Spex, omnichannel eyewear retailer,
Berlin: Site Recruiting Manager

- Aufgabe war es, die Lücke zwischen geplanten und realisierten Einstellungen zu schließen (ca. 15 Positionen in der Logistik und über 30 in Werkstatt und Qualitätsabteilung)
- Vorbereitung der Einarbeitung von drei Recruitern mit geringer bis mittlerer Berufserfahrung
- Ansatz:
 - Analyse der Planabweichungen
 - Identifizierung der relevantesten Ursachen
 - Unterbreitung von Vorschlägen zur Beseitigung der internen Gründe
 - Analyse des Kandidatenmarktes
 - Entwicklung ertragreicher Recruitingstrategien
 - Grundlegende Überarbeitung der Vorlagen für Stellenanzeigen
 - Analyse der Bewerbermanagementsystems und Beschreibung der Schwachstellen
 - Vorschlag verschiedener Verbesserungen für dieses System
 - Konzeption und Programmierung eines Excel-basierten Reportings zum Stand des Recruitings und der Entwicklung der Stellenbesetzungen

Dipl. Ing. Mark Lampe Senior Interim Manager HR

Erfolge:

- Besetzung von ca. 25 Positionen
- Komplette Überarbeitung des größten Teils der Stellenanzeigen für die bearbeiteten Stellen
- Erarbeitung neuer Vorlagen für Stellenanzeigen
- Erarbeitung des Ablaufs der Einarbeitung für die neu eingestellten Recruiter

10/2020-05/2021

Unternehmen der Lebensmittelindustrie, Norddeutschland: Senior Recruiting Manager

- Ziel war es, etwa 640 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Abteilungen Produktion, Qualitätssicherung, Intralogistik, Operational Excellence, Arbeitssicherheit, Wartung und Reparatur zu gewinnen, die in der Hierarchie zwischen Shop Floor und Abteilungsleitung lagen
- Es war mit nur geringer Unterstützung aus der überlasteten Personalabteilung zu rechnen
- Ansatz:
 - Analyse des Kandidatenmarktes
 - Entwicklung einer kunden- und bewerbermarktangepassten Rekrutierungsstrategie
 - Auswahl ertragreicher Recruiting-Kanäle
 - Aufbau und Pflege guter Kontakte zu Arbeitsagentur und JobCentern der Region, insbesondere im Rahmen der Klärung und Erteilung von Arbeitsgenehmigungen für Migranten
 - Effektivierung der Recruiting-Prozesse
 - Entwicklung eines Excel-Tools zur Minimierung des administrativen Aufwands im Bewerbermanagement sowie zur automatischen Generierung täglicher Übersichten und Interviewlisten
 - Auswahl und Einarbeitung eines zweiten Recruiters

Erfolge:

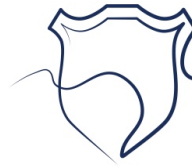
- 340+ Einstellungen nach sieben Monaten

Dipl. Ing. Mark Lampe Senior Interim Manager HR

01/2019-09/2020

ARKAL Automotive, Automobilzulieferer,
Südthüringen/Nordbayern:
HR-Manager

- Führung der HR-Abteilung (zwei Mitarbeiterinnen)
- Untersuchung der Kostenstrukturen im Bereich Personal und Identifikation sowie Hebung erheblicher Einsparungspotentiale
- Einleitung und Begleitung eines Kulturwandels im Bereich der Führungskräfte hin zu einem umfassenderen Verständnis der Verantwortlichkeit
- Verantwortung der Aktivitäten im Bereich Arbeitsschutz, Brandschutz, Umweltschutz
- Entwicklung der Personalprozesse in Richtung effizienter Dienstleistungen für die anderen Abteilungen und die Werksleitung
- Begleitung und Steuerung der Einstellung von Fachkräften von außerhalb der EU in Absprache mit ZAV der Bundesagentur für Arbeit, der IHK FOSA, der örtlichen Ausländerbehörde und dem Einwohnermeldeamt inklusive der erforderlichen Übersetzungen zwischen Behördenmitarbeitern und neuem Personal
- Teilnahme an lokalen Veranstaltungen in Ausbildungseinrichtungen und Messen
- Entwicklung diverser Excel-Tools für
 - Tägliche Übersichten über Abwesenheiten durch Urlaub und Krankheit
 - Bewerbermanagement
 - Personalkosteneinsparung durch Erhöhung des Anteils eigener Mitarbeiter auf dem Shop Floor bei gleichzeitiger Reduzierung des Fremdpersonals
 - Überstundenabbau und Personalkosteneinsparung durch Kurzarbeit in der Zeit corona-bedingter Ausfälle von Teileabrufen durch die Kunden
 - Abteilungs- und Schichtteam-bezogene Auswertungen der Krankenstände
 - Auswertungen der Arbeitsunfälle
 - Auswertungen der jährlichen Performance Reviews
 - Diverse Tools zur Automatisierung von Vorgängen und Maßnahmen



Dipl. Ing. Mark Lampe Senior Interim Manager HR

Erfolge:

- Senkung der Personalkosten um ca. 300.000€ im ersten Jahr
- Rückführung der Personalkosten ins Budget
- Senkung der Abwesenheiten
- Einführung eines Low Performer Management
- Konzeption von Maßnahmenpaketen zur Behebung von Qualitäts- und Lieferproblemen
- Besetzung von über 60 Positionen in einem Jahr (Produktionshelfer, Schichtleiter, Einrichter, Qualitätsprüfer, Qualitätsingenieure, Staplerfahrer, Kommissionierer, Logistiker, Führungskräfte für Produktion, Logistik, Technik) bei Verwendung von ca. 15% Arbeitszeit auf Rekrutierung
- Erkennen und Benennung der Missstände im Führungsverhalten der Vorgesetzten im Unternehmen
- Entwicklung und Umsetzung erfolgreicher Turnaround-Maßnahmen mit dem Werkleiter
- Entwicklung von Prozessen moderner Personalarbeit zur besseren Unterstützung der Abteilungen
- Neukonzeption der Evakuierungspläne und Trainings der Evakuierungshelfer

10/2018-12/2018

Sartorius Corporate Administration GmbH, Göttingen:
Senior Interim Recruiting Manager

- Besetzung von Positionen im Bereich Qualitätsmanagement, Produktmanagement, Marketing, Data Governance, eBusiness, Business Process Management und Vertrieb
- Beratung der Fachvorgesetzten
- Führung von Absprachen und Interviews in Deutsch und Englisch
- Neukonzeption der Stellenausschreibungen und damit Stärkung der Arbeitgebermarke
- Active Sourcing über XING und LinkedIn
- Vertretung abwesender Kolleginnen und Kollegen
- Übernahme von Ad-hoc-Aufgaben
- Unterstützung chinesischer Kollegen bei Bewerbungsgewinnung in Europa

Erfolge:

- Erste Besetzung innerhalb von zwei Wochen nach Übernahme
- Neu gestaltete Stellenausschreibungen zweieinhalb Wochen nach Projektstart in der Abstimmung

Dipl. Ing. Mark Lampe Senior Interim Manager HR

05/2018-09/2018

seca services gmbh, Hamburg:
Senior Interim Recruiting Manager

- Besetzung von Positionen im Bereich Entwicklung, Produktmanagement, Marketing, Service und interne IT (SAP)
- Bearbeitung von bis zu 22 Positionen zeitgleich
- Beratung der Fachvorgesetzten
- Neukonzeption der Stellenausschreibungen und Neupositionierung des Unternehmens am Bewerbermarkt
- Active Sourcing über XING, Stepstone und Stack Overflow
- Bewerbervorauswahl, Terminierung und Durchführung der Gespräche mit den einstellenden Vorgesetzten
- Übernahme lang unbesetzter Positionen

Erfolge:

- Rasche Besetzung der lang unbesetzten Schlüsselpositionen
- Erreichung eines qualitativ hochwertigen Bewerbungseingangs (trotz scharfer Vorauswahl in sechs Wochen 300 Profile weitergeleitet, davon wurden etwa 150 zum Interview eingeladen)
- Nach fünf Monaten 17 von 25 Stellen besetzt, 6 weitere vor der Besetzung

07/2017-04/2018

Roche Diagnostics Deutschland GmbH, Penzberg:
Senior Interim Recruiting Manager

- Besetzung von Positionen im Bereich Entwicklung, Qualifizierung/Validierung, Qualitätswesen, Regulatory Affairs, Softwareentwicklung, Datenstandardisierung und –Auswertung, Dokumentation und Fertigung
- Bearbeitung von bis zu 55 Positionen zeitgleich
- Beratung der Fachvorgesetzten
- Erstellung und Veröffentlichung von Stellenanzeigen in den zu den gesuchten Kandidaten passenden Kanälen
- Planung und Terminierung von Interviews mit den Fachabteilungen
- Erstellung von Angeboten auf der Grundlage der Eingruppierungsgrundsätze und Betriebsvereinbarungen

Dipl. Ing. Mark Lampe Senior Interim Manager HR

- Führung von Interviews, auf die Erarbeitung der Persönlichkeitsmerkmale abhebend
- Vorbereitung von Betriebsratsanhörungen
- Beantwortung von Rückfragen des Personalausschusses und Verteidigung von Einstellungsentscheidungen in Personalausschusssitzungen
- Erstellung und Verhandlung von Verträgen

Erfolge:

- Besetzung von ca. 110 Positionen in 41 Wochen
- Rasche Einarbeitung in komplexe Prozessstruktur eines Großkonzerns
- Erzielung einer besonders hohen Zufriedenheit der Hiring Manager bei der Besetzung von Führungspositionen
- Vom Betriebsrat als sehr positiv beurteilte Zusammenarbeit mit ihm

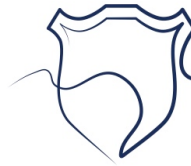
01/2017-05/2017

Maquet Cardiopulmonary GmbH, Hechingen: Senior Interim Recruiting Manager

- Besetzung von Positionen im Bereich Entwicklung, Qualitätswesen, Einkauf, Regulatory Affairs, Dokumentation und Fertigung
- Bearbeitung von bis zu 75 Positionen zeitgleich
- Übernahme von Aufgaben der Personalbetreuung
- Auswahl und Management von Personalberatungen in den meisten Fällen
- Beratung der Fachvorgesetzten
- Planung und Terminierung von Interviews mit den Fachabteilungen
- Führung von Interviews
- Vorbereitung von Betriebsratsanhörungen
- Entwicklung diverser Excel-Tools für
 - Bewerbermanagement
 - Reporting für das Recruiting an den zwei Unternehmensstandorten

Erfolge:

- Besetzung von ca. 50 Positionen in 20 Wochen
- Übergabe von ca. 20 weiteren Positionen an die HR Business Partner zur Vertragsschließung im selben Zeitraum



Dipl. Ing. Mark Lampe Senior Interim Manager HR

07/2016-12/2016

BRITA GmbH, Taunusstein:
Senior Interim Recruiter

- Übernahme von insgesamt etwa 30 Positionen im Bereich Embedded Systems, Engineering, Produktzulassung, Produktmanagement, Projektmanagement, Einkauf und Qualitätswesen mit Laufzeiten zum Teil weit über Soll
- Übernahme von Positionen, die durch Erkrankung einer Kollegin lang kaum mehr bearbeitet worden waren
- Auswahl und Management von Personalberatungen in den meisten Fällen
- Beratung der Fachvorgesetzten
- Active Sourcing
- Planung und Terminierung von Interviews mit den Fachabteilungen
- Führung von Interviews

Erfolge:

- Schnelle Besetzung von 3 Positionen innerhalb von etwa drei Wochen nach Projektstart
- Erarbeitung eines Bewerberpools, aus dem innerhalb von etwa zwei Wochen nach Ende der Urlaubsphase bereits drei weitere Positionen besetzt werden konnten
- Unterstützung bei der Besetzung zwei weiterer Positionen durch Weitergabe einer Bewerberin und durch Gestaltung von Stellenanzeigen
- Besetzung von insgesamt 25 Positionen in der Projektlaufzeit, die letzten fünf Positionen standen bei Übergabe kurz vor der Besetzung

Dipl. Ing. Mark Lampe
Senior Interim Manager HR

12/2015-06/2016

Harman Becker, Karlsbad und Filderstadt:
Senior Contract Recruiter

- Übernahme diverser Positionen im Bereich Embedded Systems, Software Security, Einkauf und Controlling mit Laufzeiten weit über Soll
- Umstellung der Stellenausschreibungen
- Auswahl und Management von Personalberatungen in wenigen Fällen
- Planung und Konzeption des Bewerberauswahl-verfahrens
- Beratung der Fachvorgesetzten
- Active Sourcing
- Führung von Interviews
- Planung und Terminierung von Interviews mit den Fachabteilungen

Erfolge:

- Besetzung von insgesamt rund 35 Positionen in der Software-Entwicklung in Deutschland innerhalb von etwa sechs Monaten
- Besetzung von zwei extrem lang offenen Positionen
- Erarbeitung des höchsten Schnittes von besetzten Positionen/Monat (7 gegenüber Vorgabe von 4)
- Hohe conversion rate von etwa 85%

07/2015-01/2016

Thermo Fisher Scientific, Darmstadt:
Senior Contract Recruiter

- Übernahme diverser Positionen mit Laufzeiten weit über Soll
- Neuansatz des Recruitings in diesen Fällen und Erbringung neuer Profile
- Planung und Konzeption des Bewerberauswahl-verfahrens
- Beratung der Fachvorgesetzten
- Gestaltung von Stellenanzeigen
- Active Sourcing
- Führung von Interviews
- Planung und Terminierung von Interviews mit den Fachabteilungen

Dipl. Ing. Mark Lampe

Senior Interim Manager HR

Erfolge:

- Besetzung von insgesamt rund 35 Positionen in Deutschland, Ungarn, Tschechien, Holland, Belgien und der Schweiz
- Aufbau eines 140 Köpfe starken Bewerberpools für Field Service Engineers innerhalb von 2 Monaten, nachdem diese Servicetechniker vorher lange Zeit nicht gefunden werden konnten
- Durchschnittliche Time to Hire deutlich unter dem Durchschnitt von 90 Tagen (ca. 75)
- Hohe conversion rate von etwa 95%

08/2014 – 01/2015

FARO Europe, Korntal-Münchingen:
Senior Corporate Interim Recruiter

- Entwicklung, Umsetzung und Leitung eines Recruiting-Projekts mit Besetzung von 20 Positionen binnen zwei Wochen
- Beratung der fachlichen Führungskräfte aus den Bereichen Manufacturing, Finance and Accounting, Quality Management, Purchasing, Logistics, Shipping und Telefonvertrieb Leistungen Customer Service
- Koordination der Bewerberansprache aus den genannten Bereichen
- Management sämtlicher Recruitment-Kanäle
- Zusammenarbeit mit Vermittlungsagenturen und der Arbeitsagentur
- Research und Direktansprache von Bewerbern vor allem über Social Media
- Auswahlgespräche mit internen wie externen Bewerbern

Erfolge:

- Besetzung von insgesamt rund 70 Positionen in Deutschland und der Schweiz, temporär und permanent, in sechs Monaten bei einer Drei-Tage-Woche im Projekt
- Besetzung von etwa 20 Positionen Temp und Perm im Rahmen eines selbst aufgesetzten und geleiteten Recruiting-Projekts innerhalb von zwei Wochen
- Erhalt von Referenzen aus allen betreuten Bereichen

Dipl. Ing. Mark Lampe
Senior Interim Manager HR

- Durchschnittliche Time to Hire weit unter dem Zielwert von 70 Tagen (ca. 45)
- Hohe conversion rate von etwa 87%

03/2012 – 09/2012

Faurecia Exteriors, Weißenburg in Bayern:
Interim Recruiter

- Beratung der fachlichen Führungskräfte aus den Bereichen Engineering, Finance, Sales, SAP, Costing,
- Quality Management, Purchasing, Logistics, Manufacturing und internes Consulting
- Koordination der Bewerberansprache aus den genannten Bereichen
- Management sämtlicher Recruitment-Kanäle
- Zusammenarbeit mit Vermittlungsagenturen und der Arbeitsagentur
- Research und Direktansprache von Bewerbern vor allem über Social Media
- Begleitung der Fachabteilungen und der Bewerber durch den gesamten Einstellungsprozess
- Terminplanung und -vereinbarung für Interviews und ACs
- Interviewführung telefonisch und persönlich mit Bewerbern auf Deutsch und Englisch
- Teilnahme an ACs für Führungskräfte im Vertrieb
- Vertragserstellung
- Erstellung von Vorlagen für den Betriebsrat
- Allgemeines Reporting

Erfolge:

- Besetzung von insgesamt rund 35 Positionen in Deutschland in sechs Monaten in einer Region mit Vollbeschäftigung im relevanten Bereich
- Besetzung einer seit 18 Monaten offenen Position innerhalb von vier Monaten nach Übernahme
- Besetzung der ersten Positionen inklusive Arbeitsaufnahme der Mitarbeiter innerhalb von fünf Wochen nach Projektstart (Vertriebsingenieur und Projekt-Controller)
- Hohe conversion rate von etwa 91%

Dipl. Ing. Mark Lampe
Senior Interim Manager HR

09/2011 – 12/2011

AREVA Wind, Bremerhaven und Hamburg:
Interim HR Business Partner

- Beratung der fachlichen Führungskräfte aus den Bereichen Engineering, Legal, Finance, Sales, Marketing, Project Management, Supplier Quality
- Control
- AGG-konforme Erstellung von Stellenanzeigen für Internetauftritt und Stellenbörsen
- Koordination der Bewerberansprache
- Zusammenarbeit mit Vermittlungsagenturen und der Arbeitsagentur
- Research und Direktansprache von Bewerbern
- Terminplanung und -vereinbarung für die Interviewtermine
- Telefonische und persönliche Interviewführung mit Bewerbern auf Deutsch und Englisch
- Teilnahme als Beobachter an einem AC für Projektmanager
- Vertragserstellung
- Erstellung von Vorlagen für den Betriebsrat
- Allgemeines Reporting

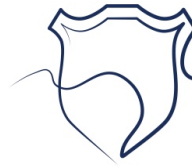
Erfolge:

- Mitwirkung an der Besetzung von etwa 25 Positionen innerhalb von vier Monaten (ständiger Wechsel des Zuständigkeitsbereichs, daher keine end-to-end-Bearbeitung)
- Besetzung von 3 Positionen für Berechnungsingenieure mit maritimer Erfahrung mit Spezialisten aus Spanien, Portugal und England
- Besetzung von Positionen mit Führungskräften auch aus USA und Frankreich inklusive Begleitung bei Erhalt der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis (soweit nötig)

03/2011 – 07/2011

Bombardier Transportation, Hennigsdorf:
Interim International Recruiter

- Prozessberatung für das internationale Team an Standorten in Deutschland, Belgien und Großbritannien
- Tooling für strukturierte Zusammenarbeit
- Beratung der fachlichen Führungskräfte



Dipl. Ing. Mark Lampe Senior Interim Manager HR

- AGG-konforme Erstellung von Stellenanzeigen für Internetauftritt und Stellenbörsen
- Koordination der Bewerberansprache
- Zusammenarbeit mit Vermittlungsagenturen und der Arbeitsagentur
- Research und Direktansprache von Bewerbern vor allem über SocialMedia
- Telefonische Interviewführung mit Bewerbern auf Deutsch und Englisch

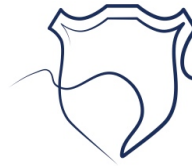
Erfolge:

- Besetzung von ca. 30 Positionen innerhalb von vier Monaten (Projekt umfasste insgesamt die Besetzung von 150 Positionen für Ingenieure und Techniker)
- Von etwa 15 IT-Positionen (Entwicklung, Test, Integration, Rollout) auf einem Markt mit Vollbeschäftigung

07/1986 – 09/2009

Tätigkeiten als Zeitsoldat und Angestellter, bundesweit

- Offizier in der Fallschirmjägertruppe der Bundeswehr (12 Jahre, zuletzt Kompaniechef einer Ausbildungseinheit mit über 250 Soldaten, danach Tätigkeiten in der Reserve, aktueller Dienstgrad: Oberstleutnant der Reserve)
- Softwareentwickler, Projektleiter, Vertriebsmitarbeiter und IT-Recruiter (3 Jahre)
- Vertriebsingenieur, Niederlassungsleiter, Recruiter, Vertriebscoach (8 Jahre, zumeist Brunel), hier zudem Wandlung des lokalen Unternehmens-Image von „Sklavenhändler“ hin zu „technisches Beratungsunternehmen mit hoher Kompetenz, interessanten Projekten und Aufgaben und Zugang zu verschiedensten Branchen“, Betreuung von Kunden wie Rohde & Schwarz Mobilfunk, Rheinmetall Waffe & Munition, Bosch, Blaupunkt, Nexans, Fuba, Delphi Delco.....



krüger • heibrok • lampe
gesellschaft für unternehmensberatung

Dipl. Ing. Mark Lampe **Senior Interim Manager HR**

Studium

Diplom Ingenieur Elektrotechnik, Schwerpunkt Nachrichtentechnik

Diplomarbeit: Simulation Neuronaler Netze, C-Programmierung unter UNIX auf SUN-Workstations, Note 1,7

Universität der Bundeswehr in Hamburg

Dauer: 10/89-10/93

Seither Mitglied der Alumni-Organisation und Teilnahme an verschiedenen Veranstaltungen

Sprachkenntnisse

Deutsch: Muttersprache

Englisch: Verhandlungssicher

Verwendete Systeme

SAP

Taleo

iPersis

Landwehr L1

MrTed

Successfactors

Workday

Greenhouse

Umantis

Excel