Jungnickl
CONSULTING HR SOLUTIONS

Helga Jungnickl

HR Interim Managerin

Berliner Straße 17 b
86825 Bad Wörishofen

Telefon: +49 (0) 8247/ 33 29 11
Mobil: +49 (0) 172/ 852 6553

mail@helga-jungnickl.de
www.helga-jungnickl.de

Kurzprofil

People Management /HR Interim

Mehr als 25 Jahre Berufserfahrung als Head of HR namhafter Unternehmen (z.B. BMW Group, Toshiba GmbH und dem Hoerbiger Konzern). Seit 13 Jahren selbständige Unternehmerin u.a. als

HR – Interim Managerin - Führungskraft auf Zeit

Dabei unterstütze ich zielorientiert Menschen im Unternehmen und Organisationen. Ob bei der Überbrückung einer Vakanz, Kapazitätsengpässen oder als Expertin für Personalentwicklung, Rekrutierung, Change-Management, HR-Organisationsentwicklung oder der Neuausrichtung von HR-Prozessen und der Digitalisierung.

Durch meine langjährige Erfahrung als HR-Executive bin ich mit den Kernthemen des strategischen und operativen Human Resources Management bestens vertraut. Ich begleite Sie auch bei Reorganisationen und Restrukturierungen – von der Konzeption über Verhandlungen mit dem Betriebsrat bis hin zu erfolgreichen Umsetzungen.

HR Business Tools und Prozesse

Gerne implementiere ich die erfolgskritischen Themen, wie die Anpassung an moderne Arbeitszeiten z.B. remote oder hybride Arbeitszeitgestaltung so wie sie zu den Bedürfnissen Ihres Unternehmens passen. Nachfolgeplanung, der Zeitwirtschaft und Entgeltfragen oder die Neuausrichtung des Employer Brand.

Beruflicher Werdegang

Seit 2020 **Helga Jungnickl – Consulting HR Solutions – Allgäu**
Schwerpunkte:

- **HR Interim Management**
- **Personal- und Unternehmensberatung**
  HR-Organisationsberatung, HR-Prozessberatung und Digitalisierung
  Analyse, Entwicklung und Optimierung von HR-Prozessen
  Aufbau bzw. Weiterentwicklung der Personalentwicklung und Ausrichtung an den strategischen Unternehmenszielen
- **Outplacement Beratung für Unternehmen**
- **Newplacement und Karrierecoaching für Executives**

Seit 04/12 – 04/2020 **Gründung von HR advanced, Beraterin und Projektleiterin Schwerpunkte:**
Rekrutierung von Führungskräften/Executive Search
Newplacement und Karrierecoaching
HR-Organisationsberatung, HR-Prozessberatung und Digitalisierung

Durchgeführte Projekte: siehe Anlage

04/08 – 03/12 **Leiterin Personal** der HOERBIGER Automotive Komfortsysteme GmbH, Schongau

- Gesamtverantwortung der HR –Aktivitäten, auch an den int. Standorten
- Aufbau einer modernen Personalabteilung mit Dienstleistungsorientierung
- Einführung einer systematischen Personalentwicklung
- Rekrutierung von Ingenieuren, Führungskräften und Schlüsselfunktionen
- Verantwortliche Umsetzung des Restrukturierungsprozesses (Reduzierung und Verlagerung des Standortes von 600 MA auf 60 MA)
- Konstruktive Zusammenarbeit mit dem BR und der IG-Metall
- Verhandlungspartner bei Interessenausgleich und Sozialplan
- Organisation der Transfergesellschaft und der betroffenen MA

2005 – 2007 **Leiterin Personalwesen** bei Swoboda GmbH, Wiggensbach (Allgäu)

- Einführung eines Personalplanungsprozesses
- Neuausrichtung der Personalentwicklung
- Konzeptionelle Vorbereitung und Einführung eines Beurteilungs- und Entgeltsystems
- Entwicklung und Kommunikation von Company Policies

2004 - 2005 **Projektmanagerin** bei ORGA 3 Unternehmensberatung GmbH, Gilching

- Executive Search von Führungskräften
- Unterstützung bei Organisationsentwicklungsprojekten

1996 - 2004 **Leiterin Personal- und Sozialwesen** bei SIP-Industrie-Produkte GmbH, Türkheim

- Einführung eines Zielvereinbarungsprozesses
- Konzept und Umsetzung einer Leistungs- und ergebnisorientierten Vergütung
- Change-Prozesse: personalfachliche Begleitung, dabei Konzeption und Implementation einer Vertragslandschaft einschl. Verhandlungen von Betriebsvereinbarungen nach Betriebsübergang gem. BGB § 613 a
- Schaffung von Prozessen zur Integration von neuen Unternehmensbereichen

1986 – 1995 Personalreferentin bei der **BMW-AG** in Regensburg, **Toshiba** GmbH, Regensburg und Personalleiterin bei der **Deutsche Fibrit Ges**. in Neustadt a. d. Donau

Studium und Weiterbildungen

Studium	• **Betriebswirt VWA** (1988-1992) an der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie der Universität in Regensburg (berufsbegleitend)
Weiterbildung (Auszug)	• **HR-Projektmanagement** „HR CONTRAST" • **Personalfachkaufmann** (IHK München) • **„Bildungscontrolling"** (DGFP München) • **„Veränderungsprozesse wirksam managen"** MZSG St. Gallen • **„Train the Trainer "(**Competence on TOP) • **NLP-Practitioner** (mindsystems, München) • **„Projekte im Personalmanagement professionell managen**" (HR CONTRAST")

Durchgeführte Projekte – Auszug –

Projekte im Personalmanagement und Interim Projekte

- **02/24 – 06/24 HR Interim Manager – Restrukturierung**
  Berry Global, Northamptonshire, NN10 6FB, United Kingdom, Standort Opfenbach, Allgäu
  Internationales Verpackungsunternehmen für Lebensmittel
  Berichtslinie an den französischen CEO und VP Human Resources Europe

  Personalverantwortlicher HR Interim Manager und Outplacement Berater mit folgenden Aufgaben:
  - Vertretung des Unternehmens bei den Interessenausgleich- und Sozialplanverhandlungen
  - Abstimmung und enge Zusammenarbeit mit VP Human Resources und dem involvierten Anwalt
  - Konstruktive Zusammenarbeit und Austausch mit dem Betriebsrat und der Gewerkschaft
  - Ansprechpartner und emotionaler Stabilisator für die HR-Abteilung und die Führungskräfte vor Ort
  - Durchführung der Trennungsgespräche mit den betroffenen Mitarbeitern
  - Steuerung der Informationen und Schaffung von Transparenz
  - Klare Sicht schaffen auf das, was nun getan werden kann und muss
  - Inhouse Trainings um die Beschäftigungsfähigkeit um die Chancen auf dem regionalen Arbeitsmarkt zu erhöhen z.B. durch Bewerbungscoaching und Interviewtrainings in der Gruppe oder individuell
  - Coaching und Begleitung der Führungskräfte im täglichen Prozess

- **02/24 – 06/24 HR Interim Manager – People & Culture – Aufbau der Personalabteilung**
  Dr. Knut Müller, dkm Rechtsanwälte, Wolfratshauser Straße 50, 81379 München
  Rechtsanwaltskanzlei - Müller Kratz Krebs PartG mbB, 13 Arbeitsrechtsanwälte und 8 Assistenzkräfte.

  * Zielsetzung: Aufbau und Neuausrichtung einer zukunftsorientierten HR-Abteilung und die Organisationsentwicklung und Teambuilding in der gesamten Kanzlei

  1. Recruiting
  Rekrutierung der offenen Positionen – Partnerassistenz, Rechtsanwalt für Arbeitsrecht – HR-Personalmanagement;
  Erstellung der Anforderungsprofile, Suche in verschiedenen Medien und Suchkanälen, Vorselektion der Bewerber, Durchführung der Interviews mit den zuständigen Vorgesetzten, Bereitstellung zusätzlicher Entscheidungshilfen (MSA, BIP, Referenzen), Mithilfe bei der Gehaltsfindung und Vertragsgestaltung

  2. Analyse der heutigen Personalprozesse
  Optimierungspotentiale finden und Freiräume schaffen mit dem Ziel administrative Aufwände zu minimieren.

  3. Durchführung und Übernahme der strategischer HR-Aufgaben der Kanzlei – z.B.
  a) Gestaltung eines strukturieren Onboarding Prozesses
  b) Einsatz und Inhalt von Mitarbeitergesprächen (Probezeit, Austritt, Jahresgespräch,

Weiterbildung,)
c) Konzepterstellung und Umsetzung eines Mentorenprogrammes für Anwälte
d) Konzept und Programm „Mitarbeiter werben Mitarbeiter"
e) Entwicklung und Umsetzung eines strukturierten Onboarding Programmes für Anwälte und Assistenten

4. **Maßnahmen zur Teambuilding und der Führungskultur**

a) Analyse der Probleme durch Interviews und Befragungen mit allen Betroffenen (Führungskräfte und Mitarbeiter)
b) Analyse der aktuellen Situation und der vor längerer Zeit durchgeführten Befragung
c) Lösungsfindung unter starker Einbindung des Teams – Moderation von Klärungs- und Lösungsworkshops
d) Coaching einzelner Führungskräfte und Teammitglieder

5. **Empfehlung und Umsetzung von Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung und Motivation**
   Wie entwickelt man eine Kultur zum Bleiben?
   Wir haben folgende Dimensionen betrachtet und eine Bestandsaufnahme unternommen:
   a) Das direkte Arbeitsumfeld
   b) Die Unternehmenskultur
   c) Die Führungsqualität
   d) Die Integration neuer Mitarbeiter
   e) Die Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten
   f) Die Gehaltszufriedenheit
   g) Die Kommunikation und Information
6. **Coaching und Begleitung der Führungskräfte und Mitarbeitenden im täglichen Prozess**

01/24 –05/24 Beratung der Geschäftsführung und Personalleitung,
JVK Filtration Systems GmbH, Georgensgmünd, 160 Mitarbeiter
Hidden Champion im Bereich der technischen Filtertechnik
Das Unternehmen befindet sich in einem Transformationsprozess vom Inhaber geführten Unternehmen zu einem extern geführten Unternehmen
Projektbeschreibung:

- Berichtsebene an den COO
- Konzeptionelle Begleitung der Themen „Recruting und Employer Branding
- Beratung bei der Einarbeitung der neuen HR-Leitung
- Analyse der aktuellen HR-Prozesse und Optimierung und Digitalisierung
- Auswahl und Empfehlung geeigneter Maßnahmen (Messen Agenturen, Veranstaltungen für das Rekrutieren von Fachkräften

- **07/2022 – 12/2022 Interim Head of HR bei Medi-Globe Group,** Achenmühle, Medizintechnik, Umsatz 120 Mio €, 580 MA; seit 2022 Teil der DCC plc. Dublin, Umsatz: 17,7 Mrd. Pfund, 15.400 MA

  - Berichtslinie an den CEO der Medi-Globe Group
  - Führung der Personalabteilung mit 4 Mitarbeiterinnen
  - Aktivierung der Recruiting Maßnahmen von der Konkretisierung der Stellenanzeigen bis zum Medienauftritt, Social Media Maßnahmen und Zusammenarbeit mit Personalberatungen
  - Training der Führungskräfte zur Durchführung von professionellen Interviews
  - Ausbau der Employer Branding Maßnahmen
  - Optimierung des Onboarding Prozesses
  - Vereinbarung von individuellen und kollektiven Gehaltsanpassungen
  - Begleitung von Konfliktgesprächen mit Führungskräften und Mitarbeitern
  - Vertragsoptimierungen mit den internationalen Niederlassungen
  - Coaching und Kommunikationspartner der Führungskräfte im Hinblick auf den Verkauf des Unternehmens zwischen Signing and Closing
  - Unterstützung bei der Unternehmensintegration

- Enge Zusammenarbeit und Abstimmung mit der zukünftigen Positionsinhaberin
- Zusammenarbeit mit BR und Verhandlung von Vereinbarungen

- **09/2021-01/2022 Interim HR Managerin, VG Nicolaus GmbH,** Kempten, Verpackungsmittelhersteller, Umsatz: 102 Mio. €, MA: 420, a Van Genechten Packing Company, Verpackungsmittelhersteller Belgien, Umsatz: 400 Mio. €, MA: 1.600
  - Berichtslinie an den CFO
  - Führung der Personalabteilung mit 5 Mitarbeiterinnen an zwei Standorten
  - Aktiver Austausch mit der HR-Zentrale in Belgien
  - Aktivierung der Recruiting Maßnahmen von der Konkretisierung der Stellenanzeigen bis zum Medienauftritt
  - Erweiterung des Onboarding Prozesses
  - Beratung und Coaching des Werkleiters und der Führungskräfte in arbeitsrechtlichen Fragen und Fragen der Mitarbeiterführung
  - Strukturierung der Personalentwicklung und Weiterbildung
  - Erstellung von Arbeitsverträgen, Abmahnung, Zeugnissen und Kündigungen
  - Operative Zusammenarbeit mit dem BR

- **03/2019 – 05/2019 Interim – Personalreferentin, Kardex Remstar GmbH,** Neuburg automatisierten Lager- und Bereitstellungssystemen, Umsatz 347,5 Mio. €, 1.511 MA, ein Unternehmen der Kardex Group, CH, Umsatz 432,4 Mio.€ Umsatz, 1.807 MA
  - Operative Unterstützung im Recruiting und Vertragsgestaltung
  - Betreuung und Coaching der Führungskräfte des Bereiches
  - Administrative Abwicklung und Beratung aller Führungskräfte und Servicetechniker im Auslandseinsatz

- **01/2018 – 08/2019 Consulting u. Projektleitung, TIB Chemicals AG, Mannheim**
  Intern. Chemie-Unternehmen in den Bereichen Basischemikalien, Umsatz: 143,8 Mio. €, 350 MA
  HR-Transformation und Neuorganisation
  Ausgangslage:
  Beauftragung durch den Vorstand und die Personalleitung des Unternehmens. Das Unternehmen befand sich in einem weiteren Quantensprung im Wachstumsprozess. Der Schritt eines bisher inhabergeführten Unternehmens zu einem mit Fremdmanagern geführten Unternehmens wurde bereits vollzogen. Um den wachstums- und organisatorischen Wandel optimal zu gestalten, stand die HR -Organisation unter einer hohen Erwartungshaltung seitens ihrer Kunden. Attraktive Rahmenbedingungen wurden geschaffen, ohne dabei die HR-Ressourcen aufzubauen und die Budgets zu erhöhen.
  Unsere Leistungen:
  1. Workshop zur Entwicklung der HR-Strategie – welche Ziele wollen wir in den nächsten 3 Jahren erreichen, um die Unternehmensziele zu unterstützen?
  2. Definition des HR-Leistungsspektrum – welche Konzepte, Prozesse und Instrumente wollen wir mit der HR-Abteilung in Zukunft anbieten, um für Bewerber, Führungskräfte und Mitarbeiter/innen attraktiv zu sein?
  3. Erstellung der HR-Roadmap – wie gehen wir vor, um unsere Ziele zu erreichen?
  4. HR-Organisation – wie muss die HR-Abteilung aufgestellt sein, um diese Ziele zu erreichen?
  5. Analyse vorhandener HR-Prozesse und Unterstützung zur Optimierung und Digitalisierung – Bewerbermanagement – Personalentwicklung – Zeitwirtschaft

- **11/2015 – 10/2016 Interim Head of HR, Wöhner GmbH & Co. KG, Rödental**
  familiengeführtes Unternehmen der Elektrotechnik, Umsatz: 115 Mio. €, 365 MA
  - Berichtslinie an den CFO und den Inhaber
  - Führung der Personalabteilung mit 2 Mitarbeiterinnen
  - Übernahme der Recruiting Maßnahmen von der Konkretisierung der Stellenanzeigen bis zum Medienauftritt, Social Media Maßnahmen und Zusammenarbeit mit Personalberatungen
  - Erneuerung und Abschluss wesentlicher Betriebsvereinbarungen und Verhandlung mit BR und juristischer Unterstützung
  - Ausbau der Employer Branding Maßnahmen
  - Optimierung des Onboarding Prozesses

- Vereinbarung von individuellen und kollektiven Gehaltsanpassungen
- Begleitung von Konfliktgesprächen mit Führungskräften und Mitarbeitern
- Beratung und Coaching aller Führungskräfte in arbeitsrechtlichen Fragen und Fragen der Mitarbeiterführung

- **10/2013-10/2018 Teilprojektleitung, S-Y Systems Europe GmbH, Regensburg,**
  Bordnetzelektronik Automotive, Umsatz: 450 Mio.€, 350 MA, eine Tochter der YAZAKI Europe Limited, Köln, MA: 43.360
  Teilprojektleitung zur Einführung eines neuen Entgeltrahmenabkommens (ERA) und Umsetzung eines Integrationsprojektes zum japanischen Mutterkonzern
  - Ziel: HR-Integration des Standortes Regensburg in den Mutterkonzern, durch die Implementierung möglichst einheitlicher HR-Systeme und Strukturen
  - Teilprojektleitung im Schwerpunkt Jobmodell, Entgeltstruktur, Stellenbeschreibungen, arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen
  - Bestandsaufnahme und Prüfung der relevanten S-Y-internen Arbeitsverträge, die auf Mitarbeiter-Ebene Einfluss auf die ERA-Einführung haben könnten
  - Identifikation und Anpassungsbedarf
  - Prüfung der Arbeitsverträge, ob und welche Bezugnahme Klausel jeweils vorliegt
  - Prüfung der heutigen Stellenbeschreibungen auf Aktualität und Vollständigkeit
  - Vergleich heutiges Verfahren der Zuordnung zu Entgeltstufen und zukünftiges Verfahren mit ERA-Orientierungsbeispielen (Vorstufe zur Analyse der Über- und Unterschreiter)
  - Analyse der Anzahl von Über-/ Unterschreitern sowie der finanziellen Größenordnung
  - Information des Auftraggebers und Abstimmung über Gegenmaßnahmen

Newplacement – Coaching und Outplacement – Auszug

- Managing Director International, Packaging Solutions, 2023
- Teamleiter Akustik, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Schweiz, 2022 (Neuorientierung in Deutschland)
- Produkt und Marketing Manager-Autonomous Driving, 2021
- Leiter Business Development und Innovation (Trennungsprozess und Neuorientierung), 2021
- Technischer Geschäftsführer (Neuorientierung)
- EVP Operations und Components (Trennungsprozess und Neuorientierung)
- Vorstand Softwarelösungen Telekommunikation
- Technical Marketing Manager Automotive
- Geschäftsbereichsleitung IT (Neuorientierung)
- Leiterin Marketing – Aerospace (Neuorientierung)
- Newplacement Beratung für 20 leitende Mitarbeiter eines japanischen Solar Unternehmens in München 2017
- Leiterin Sales & Marketing, Life Cycle Service

Recruiting Projekte	
• Account Manager, Automotive Interior, Würzburg 2022 • Elektrotechniker, Eisengießerei Automotive, Baden-Württemberg 2021 • Qualitätsingenieur Automotive für einen EMS Dienstleister im Allgäu 2021 • KAM Automotive Elektronik, für ein Tier 1 Unternehmen im Bereich Premium Interieur Segment, Baden-Württemberg 2020 • Spezialist Kunststofftechnik - Werkzeuge für ein Tier 1 Automobilzulieferer im Premium Interieur Segment, Baden-Württemberg 2020 • Fertigungsleiter Kunststofftechnik, Automotive in Oberfranken, 2019 • Key Account Manager Kunststofftechnik, Automotive in Oberfranken, 2019	• Geschäftsführer Tank- und Speicher-bau für ein Inhaber geführtes, mittelständisches Unternehmen im Ostallgäu, 2018 • Leiter Vertrieb/Kundensegment Automotive für ein Technologie Unternehmen in Oberbayern 2018 • Leiter strategischer Einkauf für ein innovatives Maschinenbau Unternehmen im Allgäu, 2017/18 • HR-Spezialist – HR-Controlling + Compensation & Benefits für den größten Textileinzelhändler in Europa in Nordbayern, 2017 • Leiters Vertrieb und Marketing für ein mittelständisches Unternehmen der Kunststoff-technik/ Automotive in Nordbayern, 2017 • Leiter Personal- und Sozialwesen für ein mittelständisches Unternehmen der Automotive Branche in Oberfranken, 2016

Bad Wörishofen, September 2024