

Frank Waldow
HR Interim & Solutions

Anschrift Pater-Delp-Straße 46
47877 Willich
Deutschland

Telefon +49 (0)15142660130

Email kontakt@fw-hris.de

Web www.fw-hris.de

Profil

Frank Waldow



Ihr Ansprechpartner:

Frank Waldow

Human Resources Interim & Solutions
Pater-Delp-Str. 46
DE-47877 Willich
Deutschland

Tel: +49 151 42 66 01 30
[Email / kontakt@fw-hris.de](mailto:kontakt@fw-hris.de)
Internet / www.fw-hris.de
Skype: frankwaldow55

Name:	WALDOW, Frank	Wohnort:	D – 47877 Willich
Jahrgang:	1961	Nationalität:	Deutsch
Abschluss:	Diplom-Betriebswirt		

Kurzdarstellung

Positiver, aktiver und ergebnisorientierter Senior Manager mit einem sehr erfolgreichen Hintergrund bei der Bereitstellung von HR Services mit Mehrwert. Geleitet von der Idee HR als Business Partner zu etablieren. Mit einer umfangreichen Erfahrung im modernen und klassischen HR Management. Insbesondere in der interkulturellen Zusammenarbeit mit allen Hierarchieebenen und Funktionen. Breites und tiefes Wissen in der deutschen Arbeitsgesetzgebung. Besitzt ein ausgezeichnetes zwischenmenschliches Kommunikation- und Verhandlungsgeschick sowie die Fähigkeit interne und externe Beziehungen zum gegenseitigen Vorteil zu entwickeln und zu pflegen. Ist sehr gut in der Lage, basierend auf der Geschäftsstrategie, die operative Personalstrategie zu entwickeln, daraus HR-Richtlinien und Prozesse abzuleiten und mit einer hohen Ergebnisorientierung deren operative Implementierung und einheitliche Anwendung umzusetzen und sicherzustellen. Dies schließt eine ausgeprägte Methodenkompetenz, hohe analytische und konzeptionelle Fähigkeiten, gepaart mit Pragmatismus und einer „Hands-on-Mentalität“ mit ein. Allerdings immer mit dem Spaß und der Freude, dies auch mit Herz nach innen und außen zu transportieren. Versteht es mit hohem Druck und anspruchsvollen Arbeitsumgebungen umzugehen. Versteht es ein Team zielgerichtet und motivierend zu führen sowie weiterzuentwickeln.

Sprachen

Deutsch	Muttersprache
Englisch	Verhandlungssicher
Französisch	Grundkenntnisse

Weiterbildung/Kurse

Ausbilder für Kaufmännische Berufe
Ehrenamtlicher Arbeitsrichter

IT / EDV-Kenntnisse

MS Office
SAP R/3 HR
People Soft
Success Factor

Auslandseinsätze (unter 6 Monaten)

Österreich, Schweiz, USA

Auslandsaufenthalte (über 6 Monaten)

Berufserfahrung (Übersicht)

- 2016/2017** **Interim HR Manager / Consultant**
Magna Powertrain GmbH, Hückeswagen / Bad Homburg
Hersteller von Vakuum- und Getriebepumpen für Fahrzeuge in aller Welt
- 2016** **Interim HR Manager**
Leuze GmbH & Co KG, Owen
Hersteller von innovativen und praxisgerechten Lösungen im Bereich Optosensorik
- 2016** **Interim HR Projektmanager**
A.Schulman GmbH, Kerpen
Hersteller von Plastikgranulaten und Plastikcompounds
- 2015** **Interim HR Manager / Consultant**
Yara GmbH & Co. KG, Dülmen
Hersteller von Spezialdünger und Umweltlösungen
- 2015** **Interim HR Manager DACH**
A.Schulman GmbH, Kerpen
Hersteller von Plastikgranulaten und Plastikcompounds
- 09/13-06/15** **HR Business Partner**
SPX, Flow Technology Rosista GmbH, Unna
Hersteller von Komponenten für die Getränke und Lebensmittelindustrie, Umsatz
€ 250 Mio. / 250 MA
- 10/10-08/13** **HR Business Partner**
SPX Balcke-Dürr GmbH, Ratingen
Anlagenbau für Kraftwerke, € 500 Mio. / 650 MA
- 01/08-04/10** **HR Director**
LGE Deutschland GmbH, Willich
Vertrieb von Brauner und Weiser Ware, € 900 Mio. / 320 MA
- 10/00-12/07** **HR Director**
Medtronic GmbH Düsseldorf, Medtronic Ges.m.b.H Wien, Medtronic AG Tolothenaz
Vertrieb und Produktion von implantierbaren Medizinprodukten, € 730 Mio. / 700 MA
- 07/96-09/00** **Personalleiter**
Cyanamid Forschung GmbH, Cyanamid Agrar GmbH & Co.KG, Schwabenheim
F&E und Vertrieb von Pflanzenschutzmitteln, € 250 Mio. / 540 MA inkl. CEE
- 03/92-06/96** **Personalleiter / Manager Comp & Ben**
Abbott International, Wiesbaden
Vertrieb und Produktion von Pharmazeutika € 900 Mio. / 320 MA
- 05/88-02/92** **Junior Consultant**
Towers Watson, Frankfurt
Vergütungsberatung und Fragen des allgemeinen HR Management

Berufserfahrung (Details)

<i>Funktion:</i>	<i>Firma / Branche:</i>	<i>Projekte/Hauptaufgaben:</i>
Interim/Selbstständig Personalleiter Projektleiter 11/16 – ongoing	<i>Magna Powertrain GmbH Hückeswagen Automotive GER</i>	<ul style="list-style-type: none">• Personalleiter für insgesamt 240 Mitarbeiter in Produktion und Verwaltung• Führung von 4 Mitarbeitern• Komplettschließung und Verlagerung des Standortes• Begleitung der Mitarbeiter in ein neues Arbeitsverhältnis• Projektarbeit für die europäische Zentrale
Interim/Selbstständig Personalleiter 03/16 – 12/16	<i>Leuze GmbH & Co. KG Owen Elektronik/Metall GER</i>	<ul style="list-style-type: none">• Personalleiter für insgesamt 700 Mitarbeiter in Produktion, Verwaltung und Außendienst.• Führung von 10 Mitarbeitern• Abschließen einer neuen Arbeitszeitregelung unter Berücksichtigung der Firmen spezifischen Gegebenheiten• Verlagerung eines Fertigungsbereiches
Interim/Selbstständig HR Projektleiter 10/15 – 12/15	<i>Yara GmbH & Co. KG Dülmen Chemie EU</i>	<ul style="list-style-type: none">• HR Projektleiter für die Reorganisation einer produktorientierten BU hin zu einer kunden / marktorientierten BU
Interim/Selbstständig Personalleiter DACH Projektleiter 03/15 – 06/16	<i>A.Schulmann GmbH Kerpen Chemie GER</i>	<ul style="list-style-type: none">• Personalleiter für insgesamt 500 Mitarbeiter in Produktion und Verwaltung• Führung von 5 Mitarbeitern• Schließung der alten betrieblichen Altersversorgung und Einführung eines neuen Versorgungswerk• Einführung und Unterstützung von globalen HR-Prozessen und Systemen• Einführen von europäischen HR KPI`s• Optimierung des Gehaltsabrechnungsprozesses• Projektleitung für den „Innovation Prozess“• Projektleitung für die Einführung einer europäischen Car Policy

Angestellt
HR Business Partner
2013/2015

SPX Rosista Unna
Metall
GER

- HR Business Partner für insgesamt 250 Mitarbeiter in der Produktion und Verwaltung
- Ausrichtung der HR-Initiativen auf die globalen Geschäfte und Ziele
- Einführung und Unterstützung von globalen HR-Prozessen und Systemen
- Change Agent
- Coaching des Management Teams
- Führungsverantwortung für 5 Mitarbeiter
- Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem lokalen Betriebsrat
- Einführung einer Management Organisation
- Umsetzen von Change-Management Prozessen
- Einführung einer „Performance Management Kultur“
- Abschluss diverser Betriebsvereinbarungen
- Einführung von HR Kennzahlen (KPI's)

Umsatz / MA
Gesamtunternehmen
Abteilung
Direkte Verantwortung

- *SPX Rosista GmbH: € 250 Mio / 250 MA*
- *:HR*
- *5 Mitarbeiter*

Angestellt
HR Business Partner
2010/2013

SPX Balcke-Dürr
GmbH Ratingen
Anlagenbau
GER

- Herstellung von Großanlagen für Kraftwerke
- HR Business Partner für insgesamt 350 Mitarbeiter in den Ländern Deutschland, UK, Ungarn und Vereinigte Arabische Emirate
- Verantwortlicher HR Business Partner für die Standorte Ratingen, Rothemuehle, Leipzig, Dubai, Worcester, Budapest
- Ausrichtung der HR-Initiativen auf die globalen Geschäfte und Ziele
- Einführung und Unterstützung von globalen HR-Prozessen und Systemen
- Change Agent
- Einführung einer Matrix-Organisation
- Umsetzen von Change-Management Prozessen
- Restrukturierungen von Abteilungen und Geschäftsbereichen
- Reorganisationen von Abteilungen und Geschäftsbereichen

Umsatz / MA
Gesamtunternehmen
Abteilung
Direkte Verantwortung

- *SPX Balcke-Dürr GmbH: € 500 Mio. / 650 MA*
- *:HR*
- *3 Mitarbeiter*

Angestellt
HR Director
2008/2010

*LGE Deutschland
GmbH Willich*
Elektronik
GER

- Vertrieb von Weiser und Brauner Ware
- Führungsverantwortung für 6 Mitarbeiter im HR-Bereich sowie 5 Mitarbeiter von General Affairs
- Gesamtverantwortung für die Ausrichtung der HR-Strategie
- Gewährleistung der konzeptionellen und zielgerichteten Personalarbeit
- Einführung eines Talent Management Systems
- Vertrauensvoller Partner des Betriebsrats
- Einführen und Unterstützen eines lokalen Managements
- Mitglied des europäischen HR-Committee
- Leitung der allgemeinen Verwaltung (General Affairs)
- Einführung eines neuen flexiblen Arbeitszeitmodells
- Reduzierung der Rekrutierungskosten
- Reduzierung der allgemeinen Verwaltungskosten
- Einführung einer HR Strategie für LGE Deutschland GmbH
- Einführung von HR Prozessen und HR Kennzahlen (KPI's)

Umsatz / MA

Gesamtunternehmen
Abteilung
Direkte Verantwortung

- *LGE Deutschland GmbH: € 900 Mio. / 320 MA*
- *HR:*
- *11 Mitarbeiter:*

Angestellt
HR Director
2000/2007

Medtronic
Düsseldorf, Wien,
Tolochenaz
Medizintechnik
GER/AU/CH

- Vertrieb und Produktion von implantierbaren Medizinprodukten
- Führungsverantwortung für 7 Mitarbeiter disziplinarisch, für 2 weitere fachlich
- Gesamtverantwortung für die Ausrichtung der HR-Strategie
- Ausrichtung der Personalabteilung zu Business Partner
- Gesamtverantwortung für das Personalwesen aller drei Länder
- Gesamtverantwortung für die Konzeption, Verhandlung und Umsetzung von Personalrichtlinien
- Mitglied des europäischen HR-Committee
- Einführung eines Talent-Management
- Umsetzung von Change-Management-Prozessen
- Einführung und Standardisierung von HR-Prozessen
- Einführung des HR Business Partner Modell
- Post Merger Integration
- Fundierte, generalistische Erfahrungen in folgenden Bereichen: Change Management
Recruitment - Compensation & Benefits – Talent Management - Management Development - Training & Succession Planning - Payroll & HR Administration
- Einführung eines neuen Pensionsplan
- Einführung des Online Beurteilungssystem
- Einführung von e-recruit
- Integration der Regionalbüros in die Zentrale
- Reduzierung der Firmenwagenkosten um € 1 Mio.

Umsatz / MA

Gesamtunternehmen

Abteilung

Direkte Verantwortung

• *Medtronic: € 730 Mio. / 700 MA*

• *HR:*

• *9 Mitarbeiter:*

Angestellt
Personalleiter
1996/2000

*Cyanamid,
Schwabenheim*
Chemie
GER/DACH/CEE

- F&E und Vertrieb von Pflanzenschutzmitteln
- Führungsverantwortung für 5 Mitarbeitern disziplinarisch
- Personalleitung der Forschungsgesellschaft, der Marketing- und Vertriebsgesellschaft von Deutschland, Österreich und Schweiz sowie in weiteren 7 Niederlassungen in Osteuropa
- Durchsetzung von strategischen Zielen
- Optimierung der Personalplanung unter Berücksichtigung der USA-Vorgaben
- Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Betriebsräten (2 Betriebsräte in Deutschland, 1 Betriebsrat in Österreich)
- Fördern einer gemeinsamen Corporate Identity und einer gemeinsamen Identität innerhalb der CEE-Region
- Einführung eines Stellenbewertungssystems
- Einführung eines Beurteilungssystem
- Einführung der Altersteilzeit für alle Mitarbeiter zwecks Optimierung der Personalplanung
- Einführung einer neuen betrieblichen Altersversorgung
- Einführung eines neuen Personalinformationssystem
- Entwicklung und Einführung von Mitarbeiter-Entwicklungs- und Trainingsprogrammen für die gesamte CEE-Region
- Abschluss eines Interessenausgleich und Sozialplan innerhalb von 8 Verhandlungstagen (komplette Schliessung der Niederlassung)

Umsatz / MA

Gesamtunternehmen
Abteilung
Direkte Verantwortung

- *Cyanamid: € 250 Mio. / 540 MA inkl. CEE*
- *HR*
- *5 Mitarbeiter:*

Angestellt
Personalleiter
Manager Comp&Ben
1992/1996

*Abbott GmbH,
Wiesbaden*
Pharma
GER

- Vertrieb und Produktion von Pharmazeutika
- Betreuung von 320 Mitarbeitern
- Führungsverantwortung für 1 Mitarbeiterin disziplinarisch
- Ausbau und Verfeinerung des Personalinformationssystem
- Mitgestaltung von betrieblichen Arbeitszeitmodellen
- Ausarbeitung von Gehaltsstrukturen im Tariffbereich
- Mitwirkung bei der Umsetzung von strategischen Zielen der Personalpolitik und die Durchsetzung dieser Maßnahmen
- Vorbereitung von Betriebsvereinbarungen
- Gehaltsüberprüfung aller AT-Mitarbeiter an einem Überprüfungstag
- Entwicklung eines mehrtägigen Trainings „Interview-Techniken“
- Entwicklung eines einheitlichen Beurteilungssystem für die Mitarbeiter der verschiedenen Außendienstlinien
- Integration zweier Außendienstlinien in Eine

Umsatz / MA
Gesamtunternehmen • *Abbott GmbH: € 900 Mio. / 320 MA*
Abteilung • *HR*
Direkte Verantwortung • *1 Mitarbeiterin:*

Angestellt
Junior Consultant
1988/1992

Towers Watson
Unternehmensberatung
GER

- Vergütungsberatung und Fragen des allgemeinen HR Management
- Durchführung von Stellenanalysen und Stellenbewertungen mit Hilfe summarischer und EDV-gestützter analytischer Verfahren
- Erstellung von Gesamtvergütungsgutachten und individueller Gehaltsempfehlung
- Selbständige Projektierung und Durchführung von Gehaltsvergleichen in verschiedenen Industriebranchen
- Selbständige Entwicklung von Gehaltsstrukturen beim Kunden
- Anfertigung von Stellenbeschreibungen
- Weiterentwicklung eines EDV-Anwendersystems zur Stellenbewertung

Umsatz / MA
Gesamtunternehmen • *NA:*
Abteilung • *:*
Direkte Verantwortung • *Akquise:*