

SOFORTHILFE FÜR DIE
C-SUITE:

DER 5-PUNKTE- CHECK FÜR IHRE HR-COMPLAINE UND RISIKOMINDERUNG

Dieser 5-Punkte-Check, erstellt auf Basis der Expertise erfahrener Interim Manager von Interim Profis, ermöglicht Ihnen eine schnelle, risikofreie Bewertung der Handlungsfähigkeit und Compliance Ihres Personalbereichs.

www.interim-profis.com

Soforthilfe für die C-Suite: Der 5-Punkte-Check für Ihre HR-Compliance und Risikominderung

Ein Whitepaper für die Geschäftsführung und den CFO (Exklusiver Download)

Das HR-Management ist in Krisenzeiten der größte potenzielle Rechts- und Kostenrisikofaktor eines Unternehmens. Unbesetzte Schlüsselpositionen, fehlerhafte Prozesse oder mangelnde Expertise in komplexen Verhandlungen können binnen Wochen zu finanziellen Einbußen, Reputationsschäden oder sogar zur Blockade notwendiger Restrukturierungen führen.



Dieser 5-Punkte-Check, erstellt auf Basis der Expertise erfahrener Interim Manager von Interim Profis, ermöglicht Ihnen eine schnelle, risikofreie Bewertung der Handlungsfähigkeit und Compliance Ihres Personalbereichs.

Sofort-Audit: 5 Anzeichen, dass Ihr HR Bereich akute externe Führung benötigt

Checkliste und Bewertung

Bitte bewerten Sie die folgenden Punkte anhand der aktuellen Situation in Ihrem Unternehmen:

| Punkt | Kritischer Zustand (Akutes Risiko) | Status (Ja/Nein) | Sofortige Anforderung an den IHRM |
|---|---|------------------|--|
| 1. Compliance & Rechtsrisiko | Lohn- und Gehaltsabrechnung ist fehlerhaft oder das interne Team kann die Einhaltung aller Fristen und Gesetze bei Ausfall des Personalleiters nicht garantieren. | | Sicherstellung der Compliance: Garantierte fehlerfreie Lohnbuchhaltung und Einhaltung des Arbeitsrechts zur Minimierung rechtlicher Konsequenzen. |
| 2. Strategische Vakanz | Eine Schlüsselposition (z. B. Personalleiter, HR Director) ist länger als vier Wochen unbesetzt, oder das interne Team ist mit den Managementaufgaben überlastet und kann keine strategischen Entscheidungen treffen. | | 48-Stunden-Garantie: Schnelle Besetzung der Vakanz mit einem Senior Executive, um die Handlungsfähigkeit sofort wiederherzustellen und das operative Chaos zu beenden. |
| 3. Transformations-Stillstand | Geschickliche Projekte (z. B. SAP HCM-Einführung, M&A-Integration, Reskilling-Programme) stehen still, da interne Kapazitäten oder die Umsetzungskompetenz fehlen. | | Umsetzungskraft: Führung und Implementierung von Change-Management-Maßnahmen und die Steuerung komplexer IT-Projekte (z. B. Digitalisierung). |
| 4. Konflikt und Restrukturierungsgefahren | Drohende Klagen des Betriebsrats oder Verzögerungen bei Sozialplanverhandlungen aufgrund mangelnder Verhandlungs-Expertise, was die gesamte Restrukturierung blockiert. | | Krisen-Expertise: Einbindung eines krisenerprobten Managers zur autoritativen Verhandlung von Sozialplan und Interessenausgleich und zur Sicherung der Sanierungsfähigkeit. |
| 5. Zukunftsfähigkeit & Expertise | Die HR-Funktion agiert rein administrativ und kann die strategische Führung nicht zu Themen wie KI-Integration, People Analytics oder Talentbindung beraten. | | Strategischer Weitblick: Ein strategischer Sparring Partner für die Geschäftsführung, der die Chief Human Resources Officer (CHRO) Agenda und moderne HR-Strategien umsetzt. |

Auswertung: Von der Diagnose zur autoritativen Lösung

Was Ihr Ergebnis bedeutet:

- **1 oder mehr "Ja"-Antworten:** Ihr Unternehmen befindet sich in einer kritischen Zone. Die Vakanz oder der Prozessmangel hat sich zu einem unternehmensweiten Risiko entwickelt (Recht/Finanzen/Strategie). Der Einsatz eines externen, überqualifizierten Managers ist erforderlich, um die Handlungsfähigkeit sofort wiederherzustellen.
- **0 "Ja"-Antworten:** Ihr Unternehmen ist stabil. Dennoch kann ein Interim HR Manager strategisch für Transformation (z.B. Know-how-Transfer) oder zur Vermeidung künftiger Risiken (z.B. KI-Implementierung) eingesetzt werden.

Die Lösung von Interim Profis: Sofortige Entlastung durch Seniorität

Unsere Interim HR Manager sind Führungskräfte mit langjähriger Expertise, die nicht nur verwalten, sondern implementieren. Autorität



Autorität

Unsere Manager bringen fundierte operative wie strategische Erfahrung mit und sorgen so für schnelle, nachhaltige Lösungen in anspruchsvollen Situationen.



Implementierung

Wir verbinden Menschen mit echter Expertise, die aktiv in die Umsetzung gehen und Ihnen helfen, Ihre HR-Funktion auf zukunftsweise Füße zu stellen.



Fairness

Mit einem transparenten und abschmelzenden Provisionsmodell stellen wir Fairness und Verlässlichkeit für unsere Kunden sicher.

Treffen Sie jetzt die Entscheidung, die Ihr Unternehmen stabilisiert und zukunftsfähig macht.