

PORTFOLIO · HR INTERIM MANAGEMENT

Nick Schäfer

Fractional People Leader

Interim HR Business Partner · HR Manager

Ich übernehme HR-Verantwortung auf Zeit: bei Restrukturierungen, in Wachstumsphasen und zur Überbrückung von Vakanzen, als HR Business Partner oder HR Manager.



PROFIL

Meine Karrierestationen liegen in anspruchsvollen Umgebungen: Procter & Gamble, DekaBank, SharkNinja, zuletzt als Interim Head of People bei Rail-Flow in Frankfurt. Ich bin spezialisiert auf die Schnittstelle zwischen globalen Centers of Excellence und lokaler Umsetzung: dort, wo Standards aus dem Headquarter auf die Realität vor Ort treffen.

Ich habe People Operations für eine Region mit 650 Mio. € Umsatz verantwortet und Compliance in mehr als 12 Jurisdiktionen sichergestellt. Unternehmen holen mich, wenn schnelle Expansion verlässliche Hände braucht: als HR-Führung auf Zeit, mit klarem Auftrag und sauberer Übergabe.

KONTAKT

Nick Schäfer · Frankfurt am MainE-Mail: nick@nicksadvisory.com

Telefon: +49 157 8346 7817

LinkedIn: [linkedin.com/in/schaefernickde](https://www.linkedin.com/in/schaefernickde)Web: nicksadvisory.com/hr-beratung/interim-management

VERFÜGBAR AB SEPTEMBER 2026

RAHMENDATEN

- Über 7 Jahre HR-Erfahrung, davon über 4 Jahre als HR Lead
- Sicher in deutschem Arbeitsrecht, Mitbestimmung und Betriebsratsarbeit
- Mandate: bis zu 5 Tage pro Woche, vor Ort im Rhein-Main-Gebiet oder remote
- Vertragsform: freiberuflich auf Tages- oder Stundenbasis
- Sprachen: Deutsch (Muttersprache), Englisch (C2), Russisch (B1 bis B2)
- Mandate auf Deutsch und Englisch

MANDATE, AN DENEN ICH INTERESSIERT BIN

Transformation

Change

HR Business Partner

HR-Generalist

HR-Manager

Recruiting

Proven Impact: Zahlen aus echten Stationen

Jede dieser Kennzahlen stammt aus einer konkreten Rolle. Die zugehörigen Projekte sind auf den Seiten 3 und 4 im Detail beschrieben.

650 Mio. €**Skalierung**

HR für eine Region mit 650 Mio. € Jahresumsatz in 3 Ländern, über 150 FTE.

300.000 €**Ersparnis**

Recruiting-Kosten gespart durch eine internalisierte Talent-Acquisition-Kampagne (P&G).

85 %**Effizienz**

Manuelle HR-Verwaltung von 30 auf 5 Stunden pro Woche reduziert.

2-stellig**Wachstum**

EMEA-Revenue-Teams restrukturiert: zweistelliges Umsatzwachstum bei geringeren Kosten.

3 Monate**Geschwindigkeit**

Über 150 Trennungen und 30 strategische Transfers in 6 Ländern umgesetzt.

4.400**Compliance**

Work-from-abroad-Framework für 4.400 Mitarbeitende bei der Dekabank eingeführt.

Leistungen: drei Mandatsprofile

SKALIERUNG & INFRASTRUKTUR

- **Prozess-Modernisierung:**
Legacy-Workflows digitalisieren, bis zu 85 % weniger Admin-Aufwand
- **Performance-Architektur:**
skalierbare Talent-Assessment-Zyklen, globale Karrierepfade
- **Entity-Setup:** HR- und Legal-Rollout neuer Auslandsgesellschaften

RESTRUKTURIERUNG & TRANSFORMATION

- **Executive Reset:**
Neubesetzung kompletter Top-Management-Ebenen (VP/GM)
- **Globale Reichweite:** HR-Operations und Compliance in mehr als 12 Jurisdiktionen
- **Entity Launch:** neue Gesellschaften aufgebaut, u. a. Norwegen und Polen

STRATEGISCHE HR-PARTNERSCHAFT

- **Executive Sparring:** GMs und VPs bei Management-Resets und Kultur-Neuausrichtung
- **Operative Kontinuität:** das Tagesgeschäft läuft während der Vakanz ohne Bruch weiter
- **Global Sync:** globale CoE-Standards mit lokaler Umsetzungsgeschwindigkeit verbinden

Konditionen und Tagessatz: individuell je nach Mandat, Verantwortung und Laufzeit, im Erstgespräch.

Ausgewählte Projekte

Vier Projekte, die zeigen, wie ich arbeite.

Rail-Flow, Frankfurt

Head of People (Interim) · 2026

CHALLENGE

180 Mitarbeitende in drei Ländern (Deutschland, Niederlande, Türkei), drei internationale Direct Reports. Der Auftrag: eine große Restrukturierung operativ umsetzen, ohne dass die Organisation stehen bleibt.

VORGEHEN

Beratung von CEO und Leadership-Team zu Organisationsdesign und Personalentscheidungen über drei Jurisdiktionen, in voller Übereinstimmung mit lokalem Arbeitsrecht und lokaler Mitbestimmung.

ERGEBNIS

Restrukturierung operativ umgesetzt, Führungsteam über die gesamte Laufzeit handlungsfähig gehalten.

SharkNinja, Central Europe & Nordics

Regionale HR-Infrastruktur & Executive Realignment

CHALLENGE

Eine Region mit 650 Mio. € Jahresumsatz, aber keine interne HR-Präsenz vor Ort, bei gleichzeitig schneller Skalierung und nötiger Kultur-Neuausrichtung.

VORGEHEN

Erste HR-Rolle vor Ort aufgebaut: Top-Management-Reset über 5 VP- und GM-Rollen, neue Legal Entities in Norwegen und Polen mit je 8 Headcount aufgesetzt, Quartals-Talent-Assessment eingeführt, Headcount von 70 auf 130 skaliert bei 25 Trennungen.

ERGEBNIS

Schlanke, performance-orientierte Struktur. Der Assessment-Prozess ist heute EMEA-weiter Standard.

Procter & Gamble, DACH

Strategische Talent Acquisition & Kostenoptimierung

CHALLENGE

10 medizinisch-pharmazeutische Spezialpositionen zu besetzen, ohne externes Recruiting-Budget.

VORGEHEN

Interne Talent-Acquisition-Kampagne aufgesetzt und den kompletten Recruiting-Lifecycle für die Nischenrollen selbst geführt. Parallel drei komplexe Trennungen langjähriger Mitarbeitender in enger Abstimmung mit dem Betriebsrat begleitet.

ERGEBNIS

8 von 10 Positionen in 4 Monaten besetzt, null Agenturkosten, bis zu 300.000 € Ersparnis.

Liferay, EMEA

Digital-Transformation & Reorganisation

CHALLENGE

Über 120 Mitarbeitende in Revenue- und Technical-Teams, 30 Stunden manuelle HR-Prozesse pro Woche, dazu eine EMEA-weite Reorganisation.

VORGEHEN

Lokale Workflows digitalisiert, die Reorganisation über 9 Länder projektgeführt (über 150 Trennungen und mehr als 30 Transfers in 3 Monaten), Karrierepfade und Total Rewards global ausgerollt, die VP-Ebene zugunsten eines schlankeren Director-Modells umgebaut.

ERGEBNIS

85 % weniger Admin-Aufwand, zweistelliges Umsatzwachstum bei niedrigerer Kostenbasis.

DIE STRATEGISCHE BRÜCKE

HR-Führungslücken erzeugen ein Risiko-Vakuum und binden das C-Level. Ich bringe sofortige Stabilität, führe die Suche nach der dauerhaften Besetzung und übergebe strukturiert in 4 Wochen.

SCALING EFFICIENCY

Manuelle, Spreadsheet-basierte HR-Prozesse bremsen Wachstum. Ich digitalisiere Legacy-Workflows und führe skalierbare Performance- und HRIS-Tools ein, mit bis zu 85 % weniger Verwaltungsaufwand.

GLOBAL-TO-LOCAL

Distanz zwischen globalem Headquarter und lokaler Umsetzung bremst internationale Operations. Ich verbinde globale Standards mit lokaler Geschwindigkeit, Erfahrung in mehr als 12 Jurisdiktionen.

Werdegang: je Station ein Kernergebnis

2026

Rail-Flow · Head of People (Interim)

Restrukturierung für 180 Mitarbeitende in 3 Ländern operationalisiert.

2025 BIS 2026

SharkNinja · HR Manager Central Europe & Nordics

Deutsche HR-Funktion von null aufgebaut, Region mit 650 Mio. € Umsatz.

2023 BIS 2025

Liferay · Senior HR Generalist EMEA

EMEA-Reorganisation über 9 Länder abgewickelt.

2022 BIS 2023

Procter & Gamble · HR Business Partner

300.000 € Recruiting-Ersparnis, Betriebsrats-erprobte Trennungsprozesse.

2021 BIS 2022

DekaBank · HR International

Operative HR end-to-end in 10 Ländern, Work-from-abroad-Framework für 4.400 Mitarbeitende.

2019 BIS 2021

AMG Engineering · Junior HR Manager

HR für eine 50-Mitarbeitenden-Tochter, Arbeitssicherheits-SaaS für 200 Reisende eingeführt.

2016 BIS 2018

AMG Engineering · Ausbildung zum Industriekaufmann (IHK)

Fundament in kaufmännischen Prozessen, direkt anschließend Übernahme in die HR-Funktion.

SPRACHEN & TOOLS

- **Sprachen:** Deutsch (Muttersprache), Englisch (C2), Russisch (B1 bis B2)
- **HR-Systeme:** UKG, Workday, SAP SuccessFactors, Lattice, JIRA/Confluence
- **KI im Alltag:** eigene GPTs, Claude-Skills, HR-Prozessautomationen, Copilot/M365

NÄCHSTER SCHRITT

Ein Erstgespräch kostet nichts und klärt, ob ein Interim-Mandat für Ihre Situation die richtige Lösung ist. Ich antworte in der Regel innerhalb eines Werktags.

Nick Schäfer

nick@nicksadvisory.com

+49 157 8346 7817

linkedin.com/in/schaefernicksde

nicksadvisory.com/hr-beratung/interim-management

VERFÜGBAR AB SEPTEMBER 2026