

## Heinz-Joachim Osenberg

verheiratet, 2 Kinder

Im grünen Winkel 21

53123 Bonn

0172 / 26 70 200

0228 / 92 65 93 86

[jochen.osenberg@web.de](mailto:jochen.osenberg@web.de)



<b>Ausbildung</b>	<b>Diplom Betriebswirt, FH Köln Industriekaufmann, IHK Köln</b>
<b>Letzte Position</b>	<b>Bereichsleiter Personal und HR Executive bei der TÜV Rheinland AG</b>
<b>Aktuelle Position</b>	<b>HR Interim Manager</b>

*Personalleiter und HR Executive mit mehr als 20 Jahren belastbarer und nachweislicher HR-Expertise sowie Branchenkenntnissen in den Branchensegmenten IT, Cybersecurity, Consulting, Anlagenbau, Health Care und Weiterbildung.*

*Ausgeprägte Fähigkeit in der strategischen und operativen Ausrichtung und Führung von HR-Organisationen. Stark in der Entwicklung von Employer Branding Maßnahmen in Verbindung mit organisatorischen Veränderungen.  
Geprägt von hoher Eigenmotivation, Hands-on-Mentalität und Durchsetzungskraft, auch gegenüber Mitbestimmungsgremien.*

## Berufliche Tätigkeiten

### HR Interim Management

**05.19 – heute**

#### **Heinz-Joachim Osenberg HR Interim Management**

Mitglied in der Dachgesellschaft Deutsches Interim Management (DDIM). Personalleiter auf Zeit sowie Projektleitung von HR-Projekten.

Weitere Infos unter <http://www.osenberg-hr.de>.

### Bereichsleiter Personal / HR Executive

**01.10 – 04.19**

#### **TÜV Rheinland AG**

HR-Verantwortung für die Geschäftsbereiche Academy & Lifecare sowie Digital Transformation & Cybersecurity mit 8 Gesellschaften, 2.900 Beschäftigten und Führung von 18 Beschäftigten der HR-Organisation.

Changemanagement:

Reduktion von Gesellschaftsstrukturen und Steuerungsfunktionen durch gezielte Verschmelzung von Gesellschaften inklusive Interessenausgleiche und Sozialplänen.

M&A, PMI, Insourcing:

HR-seitige Begleitung von M&A, PMI und Insourcing-Vorhaben auf Ebene der Geschäftsführung mit dazugehörigen Datenerhebungen, deren Bewertung, Lösungskonzeption und Maßnahmenumsetzung zur Verschmelzung von HR-Systemen, Gehaltsmodellen, Karrieremodellen für Professionals, Altersvorsorge nebst Umsetzung von Maßnahmen zur kulturellen Integration der Zukaufunternehmen.

HR Analytics:

Konzernweite SAP-HR-Datenanalysen und Initiierung daraus folgender HR-Projekte. Stellenbewertung nach dem Global Grading System Ansatz nach Towers Watson inklusive der Erstellung von Stellenbeschreibungen, Tätigkeitsprofilen und Jobfamilien. Etablierung eines marktflexiblen Vergütungssystems inklusive Eingruppierungssystematik für Fachexperten sowie Erarbeitung von Provisionsystemen für Vertriebseinheiten. Des weiteren Ergreifung von Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung und -entwicklung, durch die inhaltliche Umstellung der Personalentwicklungsperspektive von einer Jahresbetrachtung hin zu einer 3-Jahres-Mitarbeiterentwicklungsplanung bei Mitarbeitergesprächen.

Personalentwicklung:

Entwicklung und Umsetzung von modularen Führungskräfteentwicklungsprogrammen mit dem Ziel der Verbesserung der Unternehmenskultur mittels Programminhalten wie Open Office, Homeoffice Regelungen, agile Führungsmethoden auf Basis von angepassten KPIs in der Personalsteuerung.

Employer Branding:	Planung und Implementierung von Employer Branding Maßnahmen im Kontext des Personalmarketings zur Verbesserung der Personalbindung und gesteigerten Personalgewinnung durch Prozessanpassungen im Recruitment und Onboarding, Einsatz von Mitarbeiter werben Mitarbeiter Programmen, Herausstellen von Alleinstellungsmerkmalen der Arbeitgebermarke.
Fachkarrieremodell:	Etablierung einer Fachkarriere zur Mitarbeiterbindung und zur Erreichung der Unternehmensziele. Gezielte Förderung und Entwicklung von Kompetenzen im Einklang mit dem Produktportfolio als integraler Bestandteil der Talentförderung.
Kompetenzmodelle:	Berücksichtigung und Rollout des konzernseitigen Kompetenzmodells bezüglich Stellenbeschreibungen, Beurteilungssystematiken und Personalentwicklungsaktivitäten.
Tool, Methoden Rollout:	Vorbereitung und Rollout von zentral konzipierten HR-Tools, Methoden und Verfahren im Betreuungsbereich bezüglich der jährlichen Mitarbeiterbefragungen, internationaler Talent-ACs, Mitarbeiter-Review-Gesprächen, Leadership Trainings für leitende Angestellte, Innovationszirkel, HR-Budgetierung etc.
IT-Systeme:	Einführung von SAP eTime, SAP Travel Management, SAP SuccessFactors, Digitaler Personalakte (aconso AG), Standardisierung von IT-Equipment und HR-spezifischen Systemen.
Shared Service Center:	Überführung der Personaladministration und Gehaltsabrechnung mit acht Beschäftigten aus dem Betreuungsbereich von einer dezentralen Struktur in ein zentrales HR Shared Service Center mit neuer Berichts- und Betreuungsstruktur.

### Leiter Human Resources

**06.06 – 12.09**

**Schmack Biogas AG**, börsennotiert mit Sitz in Bayern, 4 Tochtergesellschaften im In- und Ausland, Branche Anlagenbau/Erneuerbare Energien, 86.3 Mio. € Umsatz, 450 Beschäftigte und Führung von 4 HR-Beschäftigten.

Wachstumsziele:

Nach Börsengang Aufbau eines adäquaten Personalwesens inkl. Rekrutierung von Personalreferenten sowie der Etablierung von HR-Prozessen.  
 Aufbau von Recruiting-Prozessen, eines Personalmarketings und der Erarbeitung von Alleinstellungsmerkmalen der Arbeitgebermarke.  
 Konzeption und Umsetzung eines rollierenden Schichtsystems sowie die Beantragung von Sonn- und Feiertagsarbeit bei lokalen Behörden.

- Change-Management:** Umbruchsituation in der Kundenzielgruppe - von der Landwirtschaft hin zu Energieversorgern. Die diesbezüglichen neuen Anforderungen an das Produkt, die Belegschaft und die Organisation erforderten einen grundlegenden Wandel.
- Baustellensicherheit:** Sparringspartner für den Sicherheitskoordinator des Kunden und Sicherstellung der Awareness in Sicherheitsfragen.
- Personalentwicklung:** Entwicklung und Umsetzung von Personalentwicklungsmodulen für Bauleiter, Planungsingenieure und Führungskräfte. Professionalisierung der Kommunikation zum Kunden und zu Kollegen wie z.B. Planung, Baustelle, Betrieb und Einkauf.
- Krisenmanagement:** Liquiditätsengpass durch Verzögerungen in der Projektentwicklung. Übernahme der Leitung eines Krisenstabes. Erzielte Kostenreduktion durch die umgesetzten Maßnahmen von 3.4 Mio. € im laufenden Geschäftsjahr.

### Leiter Human Resources

#### 10.01 – 03.06

- arxes NCC AG**, börsennotiert mit Sitz in NRW, 7 Niederlassungen, Branche IT-Dienstleister, 47 Mio. € Umsatz, 1.200 Beschäftigte, Führung von 8 HR-Beschäftigten.
- Restrukturierung:** Vorstandsbeschluss zum Verzicht auf das IT-Hardware-Handelsgeschäft und künftige Konzentration auf IT-nahe Dienstleistungen.  
Vorgelagerte finanzielle Analyse zu Personalkosten, Lagerkosten, Liefer- und Leistungsverpflichtungen. Erarbeitung von Kommunikationsleitfäden.  
Maßnahmenumsetzung vor Ort bei drei Standort-schließungen. Schließung des Hauptstandorts (Zentral-lager) inklusive Verhandlung eines Sozialplans und Interessensausgleichs.  
Anschließend Betriebsübergänge der verbleibenden Niederlassungen auf ein Unternehmen. Kommunikation an Finanzmarkt und Beschäftigte.
- OE/PE:** Ausrichten und Qualifizieren der Führungsmannschaft und der Mitarbeiter durch gezielte Personalentwicklung auf das neue Geschäftsmodell.  
Etablierung eines Förderkreises als Multiplikator für die weitere Unternehmensentwicklung sowie als Talentpool.
- Rollen-Positionsmodell:** Durch die projektbezogene Arbeitsausrichtung war das Rollenmodell eine Alternative zu starren Stellenbeschreibungen und deren Vergütungsmöglichkeiten.
- Neuausrichtung Vertrieb:** Spezielle Qualifizierungen im Vertrieb und Einführung einer Vertriebsmethodik.

### Leiter Personalmarketing und Personaladministration

**05.98 – 09.01**

**Heyde AG**, börsennotiert mit Sitz in Hessen, 5 Tochtergesellschaften im In- und Ausland sowie 2 Niederlassungen in Deutschland, Branche IT/Unternehmensberatung, 59 Mio. € Umsatz, 2.400 Beschäftigte, Führung von 5 HR-Beschäftigten.

- Wachstumsziele:** Sicherstellung des geplanten Wachstums von 328 auf 1.200 Beschäftigte in der AG sowie zusätzlich weltweit weitere 1.200 Beschäftigte über Unternehmenszukaufe. Selektion der Recruiting-Kanäle, Gestaltung von Eignungsdiagnostiken, Recruiting-Prozessen und Aufbau einer Arbeitgebermarke.
- Personalentwicklung:** Konzeption und Durchführung von Onboarding-Veranstaltungen. Aufbau einer PE- und OE-Einheit.
- HR-Administration:** Übernahme der Administration - aus der Buchhaltung - und Überführung bzw. Aufbau einer HR-Administrationsabteilung für Lohn- und Gehaltsabrechnung (Navision) inkl. der Verwaltung von Stock Options Programmen zur Erreichung der weiteren organischen und anorganischen Wachstumsziele. Aufbau und Verantwortung eines Fuhrparkmanagements.
- Personalprozesse** Übernahme von HR-Dienstleistungen für 3 Zukaufunternehmen. Überführung auf ein Gehaltsabrechnungssystem, Erarbeitung eines einheitlichen HR-Reporting sowie Etablierung ergänzender HR-Dienstleistungen.
- Restrukturierung** Kurzfristiger Personalabbau bedingt durch einen Liquiditätsengpass. Abstimmung und Durchführung der erforderlichen Maßnahmen.
- Outsourcing** Überführung der kompletten Lohnbuchhaltung an einen externen Dienstleister (ADP Kassel) in einem Zeitraum von nur 6 Wochen.

### Personalleiter

**10.96 – 04.98**

**SDV Informationssysteme GmbH**, Sitz in NRW, Branche IT-Systemhaus, 170 Mio. € Umsatz, 230 Beschäftigte, Führung einer HR-Beschäftigten.

- Personalbeschaffung:** Aufbau einer Arbeitgebermarke, Selektion der Recruiting-Kanäle sowie Gestaltung von Eignungsdiagnostiken, Bewertungskriterien und -prozessen.
- Personalentwicklung:** Konzeption und Durchführung von Onboarding-Veranstaltungen. Aufbau einer PE-Reihe für Techniker.
- Ausbildungswesen:** Aufbau und Betreuung der Ausbildung zum IT-Fachinformatiker.

<b>07.92 – 09.96</b>	<p><b>Assistent der Geschäftsleitung</b></p> <p><b>Gesellschaft für Unternehmensberatung und Softwareentwicklung AG &amp; Co.</b>, Sitz in NRW, Softwareentwicklung für die chargenfertigende Industrie, Branche IT-Softwareentwicklung und Unternehmensberatung 35 Mio. € Umsatz, 54 Beschäftigte, keine Führungsverantwortung.</p> <p><b>Assistenztätigkeit:</b> Unterstützung der Geschäftsleitung bei Marketing und Vertriebsaktivitäten.</p> <p><b>Recruiting:</b> Aufbau einer Arbeitgebermarke, Selektion der Recruiting Kanäle sowie Gestaltung von Eignungsdiagnostiken, Bewertungskriterien und Recruiting-Prozessen.</p> <p><b>ISO 9001:</b> Aufbau eines QM-System inkl. Begleitung der Auditierung und Rezertifizierung. Erstellung eines IT-Tools zur Auditüberwachung und -dokumentation.</p>
<b>08.82 – 06.92</b>	<p><b>Diplom Betriebswirt mit der Gesamtnote 2</b></p> <p>Studium an der FH Köln, Fachbereich Wirtschaft, Studienschwerpunkt Personal und Ausbildungswesen.</p>
<b>10.81 – 07.82</b>	<p><b>Fachhochschulreife</b></p> <p><b>Fachoberschule für Wirtschaft (FOS)</b></p>
<b>01.81 – 09.81</b>	<p><b>kfm. Angestellter</b></p> <p><b>H. Pohle graphische Maschinen und Geräte</b>, Übergangsbeschäftigung zwischen Bundeswehr und FOS als kaufm. Allroundkraft in einem Kleinbetrieb.</p>
<b>10.79 – 12.80</b>	<p><b>Grundwehrdienst</b></p> <p><b>Bundeswehr</b> im Bereich Personalverwaltung/Stabsdienst</p>
<b>06.79 – 09.79</b>	<p><b>kfm. Angestellter in der Lohn- und Finanzbuchhaltung</b></p> <p><b>Laue &amp; Co. GmbH</b>, Sitz in NRW, 80 Mitarbeiter, Produktion von galvanischen Blechen für die Möbelindustrie, Branche Metallverarbeitung.</p>
<b>09.76 – 05.79</b>	<p><b>Ausbildung zum Industriekaufmann</b></p> <p><b>Laue &amp; Co. GmbH</b>, mit IHK-Abschluss Kaufmannsgehilfenbrief</p>

## Fähigkeiten

### Management Skills

- Entwicklung und Transformation **HR-Strategie**
- **M&A** einschließlich HR-bezogener Post Merger Integration
- Gestaltung und Umsetzung von organisatorischem Wandel bzw. **Change Management und Merger-Integration**
- **Mitarbeiterführung** und -entwicklung
- **Coaching** und Mentoring

### Leadership

- **HR-Executive-Rolle** und Konzern-Bereichsleiter mit Zuständigkeiten für mehrere Geschäftsbereiche sowie Mitglied der Geschäftsleitung in AGs und GmbHs.
- Leidenschaft für das **Geschäft** und dessen **Ergebnis**
- Umsetzung von Konzepten in **wirtschaftliche Erfolge**
- Durchsetzungsfähiger **Teamplayer**

### HR-Expertise

- **Betriebsratsarbeit**: Konzern-, Sparten und Regionalebene.
- **Arbeitsrecht**: Betriebsvereinbarungen, Betriebsübergänge, Interessenausgleiche und Sozialpläne, personelle Einzelmaßnahmen sowie Beratung der Vorstände, Bereichsvorstände und Führungskräfte. Letzte Eskalationsstufe – Briefing externer Rechtsanwälte.
- **Betriebsvereinbarungen**: Urlaubs- und Arbeitsordnung, Arbeitszeit- und Vergütungsmodelle, IT-Tools, Harmonisierung von Regelungen, etc.
- Konzeption und sehr erfolgreiche Umsetzung von **Employer Branding-** und **Recruiting-Strategien**.
- **Personalentwicklung**: Konzeption von Führungs- und Mitarbeiterentwicklungsmaßnahmen, Einführung eines Rollen- und Positionsmodells sowie Entwicklung von ACs auf Grundlage eines modernen Kompetenzmodells, etc.
- **HR Administration**: Aufbau und Führung von Teams in den Bereichen Gehaltsabrechnung und Bescheinigungswesen sowie allgemeiner Verwaltung. Verwaltung von Fuhrpark- und Immobilienbeständen (Zentrallager).

- Betriebliches Gesundheits- und Eingliederungsmanagement.
- **Mitarbeiterentsendung**: Prozessvorgabe für Expats (USA und Asien) sowie Betreuung und Begleitung von Impats sowie Steuerung externer Dienstleister (Mercer).
- **HR Guideline**: Erarbeitung von Vorgaben sowie Verhandlung von Gehaltsrunden, Führung des Zielvereinbarungsprozesses, Erarbeitung von Richtlinien und Betriebsvereinbarungen, Personalplanung, HR-Budgetierung.
- **HR-Strategieentwicklung** sowie strategische Personalplanung.
- **HR Analytics** Handlungsempfehlungen und Entscheidungsunterstützung durch Analyse von HR und ERP Daten.
- **Global Grading** nach dem Towers Watson Modell, Erstellung und Bewertung von Stellenbeschreibungen und Jobfamilien.
- **Digitalität**: Gestaltung bzw. Optimierung und Dokumentation von HR-Prozessen sowie deren Steuerung über geeignete IT-Systeme.
- **Führen** und managen von virtuellen und regional sowie global verteilten Teams sowie Konzeption und Rollout eines HR Business Partner Modells incl. Recrutierung und Coaching der Mitarbeiter.
- **ISO 9001** Dokumentation von HR-Prozessen und Begleitung von HR-bezogenen Audit.
- **Sprachen**: Deutsch Muttersprache, Englisch C1.

#### IT-Affinität

- SAP eTime, Travel Management, SuccessFactors,
- Digitale Personalakte (aconso AG), Recruitingtools, Video-konferenzsysteme, Teamviewer, etc.
- MS Windows, MS Office, iOS und macOS sowie Apple Anwendungen.

#### Referenzen

- Vorstand, Bereichsvorstand und Geschäftsführer aus den Branchen Cybersecurity, IT-Dienstleistung, Consulting oder Weiterbildung/Zertifizierung/Gesundheitswesen.