

Ole Hesse

Hein-Kröger-Straße 33 - 22589 Hamburg
Telefon: 040-59459972 - Mobil: +49 176 72158413 - E-Mail: ole.hesse@o2mail.de

Ein guter Personalmanager kennt die DNA und Kultur des Unternehmens, hat einen wachen Blick für die Organisation und weiß mit Durchhaltevermögen und Empathie die Gestaltung des Unternehmens zu entwickeln.



Erfahrungsprofil

- Über 25 Jahre Erfahrung als Personalleiter in unterschiedlichen Branchen und Organisationsstrukturen – auch international, davon:
Jeweils mehr als 4 Jahre in den Bereichen: Automobilzulieferung (Tier 1 und Tier 2), Anlagenbau, technische Dienstleistungen; IT und IT-Produktion; Health-Care, Veranstaltungsorganisation und Tourismus
- Branchenschwerpunkte: verarbeitende Industrie, Automobilzulieferer, IT-Dienstleistungen und Produktion, technische Dienstleistungen, Anlagenbau, Bauindustrie;
- Certified Agile-HR Manager

Projekterfolge

- Reorganisation und Neugestaltung mehrerer Personalbereiche zur Business-Partner Rolle und Etablierung der strategischen Rolle von HR – Prozessabläufe, Kompetenzverständnis und Aufgabencluster etabliert – Zeitraum zwischen 6 – 12 Monaten
- 2 Personalkostenreduktionsprogramme – Verhandlung und Aufstellung mit den betroffenen Businessbereichen und dem Betriebsrat, Transition in neue Organisation – jeweils 6 Monate
- Reorganisation der Führungsstruktur und Aufstellung eines neuen Organisationsmodells – Re-Start eines Aluminiumrecyclingwerks – Investition ca. 400 Mio. € - Zeitraum 9 Monate
- Komplett-Neugestaltung eines Arbeitszeitsystems mit mehr als 15 Schichtsystemen und Betriebsvereinbarungen zu 3 Vereinbarungen und einem Einsparvolumen von 2 Mio. €/p.a. – Zeitraum 1 Jahr
- Definition, Aufbau und Etablierung eines Vergütungssystems für gewerbliche Mitarbeitende (ca. 1400 MA) – Bauindustrie - incl. Rahmenbedingungen und Einsatzregeln – ca. 20 verschiedene Lohngruppen – Zeitraum 7 Monate

Berufliche Stationen

Seit 05/2023

Chemie Unternehmen

Deutsches Chemie Unternehmen, 1,7 Mrd. € Umsatz, ca. 1.700 Mitarbeitende weltweit

Interim Aufgabe: Restrukturierung zweier Tochtergesellschaften mit mehreren Produktionsstandorten; HR-Organisation und HR-Prozesse

Tätigkeit: Interim - Manager People+Culture; Berichtslinie CFO

12/2022 – 04/2023

Versicherung

Deutsches Versicherungsunternehmen, 3,5 Mrd. Umsatz, ca. 3.500 Mitarbeitenden deutschlandweit

Interim Aufgabe: HR-Prozesse und HR-Organisation nach Neuaufstellung der Funktion evaluieren und HR-Management Team in der neuen Organisation beraten

Tätigkeit: Berater HR – Senior HR Business Partner – Interim, Berichtslinie: Personalleitungsteam

04/2022 – 12/2022

Medizin-Technik Unternehmen

Globales Unternehmen Zahn-Medizintechnik, ca. 450 Mio. € Umsatz; ca. 1.700 Mitarbeitende weltweit;

Interim-Aufgabe: Vakanz-Überbrückung Vice President HR Global, Organisationsentwicklung HR Team, Digitalisierung HR, Prozess Evaluation HR – geplante Einsatzdauer bis 12/2022

**Tätigkeit: Vice-President HR - Interim, Berichtslinie: CFO;
Gesamtverantwortung für HR, 25 MitarbeiterInnen weltweit**

04/2020 bis 12/2021

Bauunternehmen

Bahninfrastruktur über alle Gewerke, rd. 2.100 Mitarbeitende europaweit, mittelständisches Unternehmen mit Sitz bei Berlin, ca. 350 Mio. € Umsatz

Interim-Aufgabe: Aufbau eines Vergütungssystems für den gewerblichen Bereich, Prozessgestaltung, Organisationsentwicklung und Kennzahlen-Gestaltung für den HR-Bereich

**Tätigkeit: Direktor Personal - Interim, Berichtslinie:
**Eigentümer; Gesamtverantwortung für HR, 35
MitarbeiterInnen an 8 Standorten,****

12/2014 bis 03/2020

Novelis Deutschland GmbH

Aluminiumverarbeitung, Aluminiumrecycling, rd. 11.000 Mitarbeiter weltweit – Internationaler Konzern mit Sitz in Atlanta, 2 Werke in Sachsen-Anhalt, diverse internationale Projekte, größter Standort in Europa;

Tätigkeit: Personalleiter; Berichtslinie VP HR-Europe, 10 MitarbeiterInnen direkt

07/2014 bis 10/2014

Chemische Fabrik Budenheim KG

Unternehmen der Spezialchemie/Phosphate, rd. 1.200 Mitarbeiter weltweit – Standorte in Deutschland, Spanien, Mexiko, USA und China, Unternehmen in Zugehörigkeit zur Oetker-Gruppe

Interim-Aufgabe: Vakanz-Überbrückung, Einführung neue Personalleitung

Tätigkeit: Bereichsleiter Personal- Interim, Berichtslinie: Geschäftsführer, 11 MitarbeiterInnen direkt

04/2006 bis 12/2013

Imtech Deutschland GmbH & Co.KG

Industrie, Anlagenbau, technische Dienstleistungen; marktführendes Unternehmen im Konzern der Royal-Imtech N.V. mit dezentraler Organisationsstruktur; rd. 5.800 Mitarbeiter in Deutschland und Osteuropa;

Tätigkeit: Direktor Personal - Deutschland und Osteuropa
Berichtslinie: Allein-Geschäftsführer; 7 MitarbeiterInnen direkt – 9 Personalleitungen indirekt – ca. 70 MitarbeiterInnen gesamt

10/2000 bis 03/2006

Lufthansa Systems-GbD GmbH

IT-Tochterunternehmen der Lufthansa im Bereich der Lufthansa Systems im Bereich von Dokumentenmanagementsystemen und Dokumentenverwaltung; rd. 250 Mitarbeiter in heterogener Mitarbeiter-Struktur

Tätigkeit: Personalleiter/Leiter Human Resources
Berichtslinie: Geschäftsführer; 5 MitarbeiterInnen

05/1993 bis 09/2000

Kurbetriebe der Landeshauptstadt Wiesbaden

Heterogenes Dienstleistungsunternehmen als Tochter der Stadt Wiesbaden: Fachklinik, Veranstaltungen/Messen, Wellness, Stadtmarketing; rd. 250 Mitarbeiter

Tätigkeit: Personal- und Verwaltungsleiter
(seit 1996 gleichzeitig Leiter des Tourismusbereichs)
Berichtslinie: Betriebsleiter/Kurdirektor; 15 MitarbeiterInnen direkt/ indirekt 30 MitarbeiterInnen

01/1992 bis 04/1993

boeder ag

Familiengeführtes produzierendes Unternehmen: Computerzubehör, Computerspiele, Speichermedien und sonstiges IT-Equipment; rd. 1.000 Mitarbeiter; Europaweit an mehreren Standorten

Tätigkeit: Personalreferent

Berichtslinie: Personalleiterin

Kompetenzprofil

Fachkompetenz:

Personalmanagement:

- Etablierung von HR als strategische und internationale Aufgabenstellung
- Definition und Umsetzung von ganzheitlichen Personalstrategien
- Definieren und Einführung eines Employer Branding Konzepts
- Management von Veränderungsprozessen als „Culture Champion“
- Definition und Einführung von internationalen HR-Guide-Lines
- Projektleitung und -Mitarbeit in internationalen HR-Leadership Teams
- Konzeption von Gesundheits- und Life-Balance-orientierten Guide-Lines
- Übernahme inkl. Vertragsgestaltung von kompletten Leitungsteams des Wettbewerbs im europäischen Ausland

Organisationsentwicklung

- Reorganisation und Aufbau von Businesspartner-orientierten HR-Bereichen
- Reorganisation einer kompletten Werksführungsstruktur
- Neuorganisation eines großen Maintenance-Bereichs
- Organisationsgestaltung für diverse Abteilungen und Teams innerhalb der operationalen Bereiche

Personalentwicklung:

- Aufbau eines mehrstufigen, anforderungs- und kompetenzbasierten Personalentwicklungssystems
- Etablieren des Talentmanagements auf internationaler Ebene
- Aufbau und Einführung internationale Schulungsprogramme
- Etablierung und Umsetzung eines TRPs auf Werkseben

Personalmarketing:

- Aufbau und Umsetzung eines Hochschul- und Schulmarketingkonzeptes
- Ableitung und Umsetzung einer Personalmarketing-Strategie aus dem Employer Brand
- Definition von Kontaktstrategien für alle Mitarbeitergruppen

Compensation and Benefits:

- Definition, Aufbau und Etablierung eines Vergütungssystems für gewerbliche Mitarbeitenden
- Aufbau und Einführung eines Altersversorgungssystems für Führungskräfte
- Definition von Gehaltsbandbreiten im Führungsbereich
- Aufbau eines ökologischen Car-Policy-Konzepts

Personalprozesse/Personal-IT

- Aufbau und Etablierung von Prozessabläufen in allen Personalbereichen
- Digitalisierungsabläufe und Prozessdefinitionen für Personalbetreuung und Personalentwicklung
- Vertragsdefinition und Vertragsentwicklung – auch auf C-Level
- Definition von Personalabrechnungs-Grundsätzen und -Prozessen
- Einführung diverser HR-IT Module (z.B. Performance-Management, Rekrutierung, Zeiterfassung)

Arbeitszeit und Personalkosten

- Erstellung und Beurteilung von Schichtarbeitszeitsystemen
- Definition und Einführung von produktionsinduzierten Entgeltsystemen
- Erarbeitung von Personaleinsatzplänen und Zeitmodellen
- Prozessetablierung von personalkostenorientierten Schichtplanungsrunden
- Verantwortung für die Personalkostenplanungsprozesse

Arbeitsrecht und Betriebsverfassung

- Verhandlung und Einführung von Haustarifverträgen
- Diskussion und Definition von wesentlichen Betriebsvereinbarungen
- Mitglied in Tarifkommissionen und ehrenamtlicher Richter am Arbeitsgericht
- Verhandlung von individualrechtlichen Themen bis zum BAG

Persönliche Kompetenz:

Führung

- Neuaufbau von qualifizierten und anerkannten HR-Teams
- Agiler Mindset in der Umsetzung der Führungsverantwortung
- Definition von Führungsgrundsätzen in Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung
- Laterale Führung innerhalb internationaler Projekte
- Positive Neuausrichtung von heterogenen Arbeiterteams
- Etablierter Ansprechpartner für Führungsfragen innerhalb des C-Level

Entwicklung

- Begleitung und Entwicklungs-Coach für mehrere Talentgruppen
- Gesprächspartner und –Coach für Führungskräfte und Geschäftsleitung
- Weiterentwicklung und Stärkung der persönlichen Fähigkeiten diverser HR-Teams
- Aufbau und Etablierung von agilen Teamentwicklungsprozessen
- Aufbau einer offenen und konstruktiven Teamkultur in allen beruflichen Stationen

Methoden/Handlungskompetenz:

Organisation

- Aufbau eines handlungs- und lösungsorientierten Personalmanagements
- Übernahme inkl. Vertragsgestaltung von kompletten Leitungsteams des Wettbewerbs
- Gestaltung von Organisationsmodellen und Organisationssystematiken

Projektmanagement/Prozessgestaltung

- Definition und Rollout eines weltweit eingesetzten Projektmanagementprogramms
- Einführung einer neuen Arbeitszeitsystematik
- Einführung von teilagilen Entwicklungsmethoden
- Prozess- und Ablaufgestaltung von HR-Prozessen innerhalb der HR-Digitalisierung

Studium/Schule

10/1985 – 04/1991

Studium

- Wintersemester 1985 bis Sommersemester 1987: Volkswirtschaftslehre und Publizistik (Universität Mainz)
- Wintersemester 1987/88 bis Wintersemester 1990/91. Wirtschaftswissenschaften mit den Schwerpunkten Bankwesen, Management Development (FH Rheinland-Pfalz; Abteilung Mainz II);
- **Studienabschluss:** Diplom-Betriebswirt

1969 - 1983

Schule

- Gymnasium am Kurfürstlichen Schloss, Mainz,
Abschluss: Abitur

04/1986 und 05/1990

Studienbegleitenden Praktika

- Margaret Astor AG: Verkauf/Marketing
- C M I Unternehmensberatung – Strategieentwicklung

Weitere Informationen

Spezielle Qualifikationen:

Planspiele (OPEX, TOPIC)
Führungskräfteschulungen
Diverse Seminare im Bereich Personal

Sprachkenntnisse:

Englisch: sehr gut
Französisch: Grundkenntnisse
Spanisch: Grundkenntnisse

Besondere Interessen:

Engagement im Arbeitskreis
Jugendförderung e.V. (Organisation,
Durchführung von Sommer- und
Winterfreizeiten)
Deutsche Geschichte
Sport

Zivildienst:

06/1983 – 09/1984 Kreiskrankenhaus Birkenfeld
(Operationssaal, Intensivstation)

Privat:

60 Jahre, geboren 03. Mai 1963, verheiratet, ein Kind
(Tochter, 26 Jahre)