

## 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
- Ehrenamtlicher Richter am Arbeitsgericht Magdeburg – bis 2021

## Auswahl der Projekterfolge

- Reorganisation und Neugestaltung von Personalbereichen zur Business-Partner Rolle und Etablierung der strategischen Rolle von HR – Prozessabläufe, Kompetenzverständnis und Aufgabencluster etabliert – Zeitraum zwischen 6 – 12 Monaten
- Mehrere 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, Changemanager und Projektverantwortlicher – 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

**05/2023 – 10/2023**

### **Chemie Unternehmen**

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

Interim Aufgabe: Restrukturierung zweier Tochtergesellschaften mit mehreren Produktionsstandorten; Betriebsratsverhandlungen zur Umsetzung; 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-Prozesse, Abschluss mehrerer Einigungsstellenverfahren mit dem BR;

**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, Mehrere Werke in Sachsen-Anhalt und NRW, 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
- Strategieaufbau in Grundsatzfragen in der Zusammenarbeit mit Betriebsräten und Gewerkschaften
- Definieren und Einführung eines Employer-Branding Konzepts
- Management von tiefgreifenden Veränderungsprozessen als „Culture Champion“ und Changemanager
- 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
- Prozessetablierung von personalkostenorientierten Schichtplanungsrunden
- Verantwortung für die Personalkostenplanungsprozesse

#### **Personalprozesse/Personal-IT**

- Aufbau und Etablierung von digitalen 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)

#### **Arbeitsrecht und Betriebsverfassung**

- Verhandlung und Einführung von Haustarifverträgen, Vergütungssystemen, IT-Prozessen und Systemen etc.
- Verhandlung und Abschluss von Einigungsstellenverfahren
- Verhandlung und Abschluss von diversen Betriebsvereinbarungen bis zum LAG
- Mitglied in Tarifkommissionen des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall
- Abwicklung und Verhandlung individualarbeitsrechtlicher Sachverhalte bis zum BAG

#### **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

### **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 Mitarbeiterteams
- 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

#### **Projektmanagement/Prozessgestaltung**

- Definition und Rollout eines weltweit eingesetzten Projektmanagementprogramms
- Einführung einer Prozesssystematik zur Einführung neuer Arbeitszeitsysteme
- 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)