

creating value

deliver measurable results

Martin Dvořák  
Consulting



Funktionsbezeichnung:

- Business & HR Transformation Manager  
internationale Projekte
- Transitions, M&A & Global Business Services  
Integrationen
- Change Manager internationale Projekte
- Projektleiter multinationale Rollouts
- Oracle EBS & OFSAA Experte

## Personenangaben:

<b>Name</b>	<b>Martin Dvorak</b>
Jahrgang	1969
EDV-Erfahrung seit	1985
Staatsbürgerschaft	Schweiz & Tschechien
Webseite	<a href="http://www.martindvorak.com">www.martindvorak.com</a>
Telefon	+41 79 238 29 89
Kontakt	martin.dvorak@martindvorak.com

## Führungsschwerpunkt:

- Business & HR Transformationen / Transitions / Change Management / Projektleitung / Programm Management / GBS / SSC / operative Zielmodelle
- Integration von strategischen Programmen und Projekten (Organisationen, Strukturen, Prozesse, Mitarbeiter, Systeme)
- Aufbau von Projekten (Projektstrukturen, inklusive Personal und PMO's, Onshore, Nearshore und Offshore)
- Organisatorisches Change Management bei M&A Integrationen und Org Design
- Führen von Ressourcen, Terminen und Budget

## IT Fachlicher Schwerpunkt:

- Enterprise Resource Planning
- Oracle E-Business Suite Applications Consulting (Oracle Financials, Oracle Procurement, Oracle Project Management, Oracle Supply Chain Management, Oracle Customer Relationship Management)
- SAP SuccessFactors
- Oracle Financial Services Analytical Applications Consulting
- Data Analytics, Business Intelligence & Data Warehouse

## Ausbildung:

2022	SAP SuccessFactors, Employee Central, Deutschland
1996 bis 2012	Oracle E-Business Suite, Oracle Unified Method, Module und OFSAA, London, Reading, Budapest, Dublin und Wien
2001 bis 2002	Executive MBA, Huddersfield
1991 bis 1994	Wirtschaftsstudium an der HWV Zürich, heute ZHAW School of Management and Law, Winterthur

## Fremdsprachen:

- Englisch: sehr gut
- Französisch: gut
- Tschechisch und Slowakisch: gut



## Produkte/Standards: Oracle E-Business Suite Release 12.2.4

- Oracle Financials
  - Oracle General Ledger
  - Oracle Payables
  - Oracle Payments
  - Oracle Receivables
  - Oracle iReceivables
  - Oracle Cash Management
  - Oracle Assets
  - Oracle iExpenses
  - Oracle Advanced Collections
  - Oracle E-Business Tax
  - Oracle Enterprise Asset Management
  - Oracle Subledger Accounting
  - Oracle Financial Analyzer
  - Oracle FSG
  - Oracle Web ADI
  
- Oracle Logistics and Procurement
  - Oracle Purchasing
  - Oracle Sourcing
  - Oracle Inventory
  - Oracle iProcurement
  - Oracle iSupplier Portal
  - Oracle Contracts
  - Oracle Buyer Workcenter
  - Oracle Supplier Maintenance
  
- Oracle Projects
  - Oracle Project Costing
  - Oracle Project Billing
  - Oracle Collaboration
  - Oracle Project Management
  - Oracle Portfolio Analysis
  - Oracle Resource Management
  
- Oracle Manufacturing
  - Oracle Order Management
  - Oracle Shipping
  - Oracle WIP
  - Oracle BOM
  - Oracle Pricing
  - Oracle Process Manufacturing Costing

## Produkte/Standards: Oracle E-Business Suite Release 12.2.4 (Fortsetzung)

- Oracle Human Resources
  - Oracle HR
  - Oracle SSHR
  - Oracle Payroll
  
- Oracle User Productivity Kit
  - Oracle UPK
  
- Oracle System Administration
  
  
- Oracle CRM
  - Oracle Sales
  - Oracle Marketing
  - Oracle iStore
  - Oracle iPayment
  - Oracle SFA (Vantive)
  - Call Center (Vantive)
  
- Oracle Business Intelligence
  - Oracle OBIEE
  - Oracle Finance Data Mart
  
- Oracle Unified Methods
  - OUM
  - AIM
  - PJM Advantage
  - PERM

## **Produkte/Standards: Oracle Financial Services Analytical Applications (OFSAA 5.6)**

- Master Maintenance
  - Dimension Management
  - Filters
  - Expressions
  - Rate Management
  
- Monthly Processing
  - Batch Engine
  
- Funds Transfer Pricing
  - Transfer Pricing Rules
  
- Cost Center Accounting
  - Standard Unit Costing
  
- Profitability Management
  - Rule Specifications
  - Allocations

## **Produkte/Standards: SAP SuccessFactors**

- Employee Central
  - Position Management
  - Recruiting
  - Hiring
  - Employment
  - Employee Self Service (ESS)
  - Organization Management
  - Interfaces (EC2SAPHCM)
  - Personnel Request
  
- Zertifikate
  - SAP SuccessFactors Overview
  - SAP SuccessFactors Employee Central Core Project Team Orientation
  - SAP SuccessFactors Employee Central Core Administration
  - SAP SuccessFactors 2111 - Managing Positions (FK1)

## Erfahrungen:

Fachbereich	Erfahrung
Linie	2 Jahre Erfahrung in der erweiterten Geschäftsleitung als eBusiness Manager einer internationalen IT Beratungsfirma für die Schweizer Niederlassung.
Mitarbeiterführung & Unternehmenskultur	Über 17 Jahre Erfahrung im Change- und Transformationsmanagement auf globalem Level. Herausragende Zielerreichung meiner Teams, sowohl in Festanstellungen als auch in Projekten. Konsequente Weiterentwicklung der Teammitglieder.
Organisatorisches Change Management	Über 18 Jahre professionelles Veränderungs- und Transformationsmanagement mit Kommunikationserfahrung auf globaler Ebene. Change-Management-Initiativen, HR-Transitions, IT-Strategien, Org Design, Betriebsmodelle, Rollen & Verantwortungen, Arbeitsweisen, Systemintegration, Länderintegrationen, Implementierungsprüfungen und Implementierung von Shared Services Centers. Erweiterungen von Global Integrated Business Services.
Programm Management	Programm Management, Organisation: Delivery von Projekten im Bereich Business Intelligence, Data Warehouse, ERP, CRM, eBusiness, B2C und Content Management. Lancierung von CRM Events im Private Banking Umfeld.
Projektleitung	Über 15 Jahre Erfahrung in der Projektleitung. Erfolgreiche Durchführung von Großprojekten und Management unterschiedlicher Kulturen in über 20 Ländern in Europa, den USA, dem Nahen Osten und Indien vor Ort und in über 30 Ländern per MS Teams.
Projekt- & Prozess-Methoden	Oracle Unified Method (OUM), Six Sigma, BPR, APQC, Rapid Application Development (RAD), Issue Based Consulting, Innovation Frame, Value Creation Framework, Rapid Focus, Functionality Matrix, Change Management Models, Best Practices und Standards.
ERP	Oracle E-Business Suite, SAP, Infor, Infrastrukturservice-Beratung, ERP-Gesundheitschecks und Softwarepaket-Evaluationen.
Digitale Transformation	Erweiterungen für Global Integrated Business Services. HR, SAP SSF, Workday, E-Strategy, E-Health.com, E-Business-Konzepte, Oracle iProcurement, Oracle iSupplier, SAP Fiori, B2C, B2B, Content Management, E-Commerce, Intranet-Konzept, E-Procurement und Web Factory in Indien.
CRM	Oracle CRM, CRM im Private Banking, CRM Bank for Banks, Siebel Sales, SAP CRM, Vantive CRM, Saratoga Systems, Marketing Manager, CRM Package Evaluations, Customer Loyalty Programs, Sales Force Automation und Customer Care Center.
Controlling	Entwicklung von Reports (G&V, Bilanzen, Auftrags- und Umsatzforecasts). Finanzplanung und Analyse für die vierteljährlichen Reviews. Planung, Einbezug und Controlling von Investitionsprojekten über € 1 Million, Activity Based Costing, Einführung neuer Mehrwertsteuer, Verrechnungspreise, Stückkostenrechnung, Profitabilitätsmodelle, risikobasierte Bilanz- und Erfolgsrechnung, IT Control (CoBIT) und SOX. Controlling in der Finanzdienstleistung, Entwicklung eines in-house Risk Produktes für den Luftfahrt-Rückversicherungsmarkt.

## HR Transformationen und HR Transitions Erfahrungen

Fachbereich	Erfahrung
HR Transformationen	Berät bei organisatorischen Transformationsprogrammen bei der Vorbereitung, Reaktion und Verwaltung der Prozesse, IT-Systeme und der menschlichen Seite des Wandels unter Anwendung modernster Methoden und Werkzeuge.
HR Transitions & Kommunikation	Fähigkeit, komplexe Probleme zu analysieren und Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln und zu vermitteln.
Projektleitung	Verwaltet selbstständig Projektthemen und leitet proaktiv HR- und Geschäftsumwandlungsprogramme.
HR Erweiterungen	Konzentration auf wertsteigernde, effiziente und kostengünstige HR-Dienstleistungen, die durch IT, vorausschauende und aufschlussreiche Personalberatung unterstützt werden.
People & Culture	Leitet multinationale Kunden dabei an, die Kraft ihrer Kulturen zu nutzen und ihre Stärken freizusetzen, um nachhaltige Veränderungen zu schaffen und zu steigern.
HR Digitalisierung	Fokus auf digitales Mitarbeiterengagement, Fähigkeiten und Fertigkeiten, agile Organisation und Arbeitskräfte. Die Zukunft der Arbeit gestalten.
Ziel Geschäfts-Modelle	Entwickelt, entwirft und implementiert zukunftsfähige Betriebsmodelle, um der Zukunft der Arbeit und der digitalen Disruption zu begegnen und ermöglicht es globalen Kunden, ihre strategischen Ziele zu erreichen - von einzelnen Geschäftseinheiten bis hin zu ganzen Organisationsmodellen einschließlich internationaler Rollouts.
Change Management	Leitung und Steuerung komplexer Change-Management-Programme für die digitale HR-Transformation und HR-Übergangsprogramme.
Prozess-Verbesserungen	Digitalisieren, optimieren, vereinfachen, standardisieren und integrieren der operativen HR-Prozesse und kundenorientierte Dienstleistungen.
Prozess-Neugestaltung	Neugestaltung der HR-Prozesse, einschließlich Personalbeschaffung, Employee Lifecycle Management, Talentmanagement, Lernen und Entwicklung, Vergütung und Sozialleistungen, Mitarbeiterbeziehungen und Organisationsgestaltung.
Management von Interessengruppen	Ergebnisorientiert und bereit, Herausforderungen auf kooperative Weise anzunehmen und unkonventionelle Ideen zu entwickeln. Wachstums- und lösungsorientierte Denkweise.
Befähigung von Mitarbeitern	Ausgeprägte Coaching-Fähigkeiten und ein entwicklungsorientierter Führungsstil. Fähigkeit, Menschen zu verändern und zu führen. Kommunikativ, herausfordernd und teamorientiert.
New Work & Future of Work	Neuausrichtung, Wiedereingliederung und Umgruppierung von Mitarbeitern in der Zeit nach der Pandemie. Umstellung von HR-Push auf Mitarbeiter-Pull durch Befähigung der Mitarbeiter mittels ESS, Tools und Coaching. Verbesserung der Mitarbeitererfahrung durch Sinn und Zweck, Engagement, Erfahrung und Mentoring. Neu denken und entsprechend anpassen.
HR Umsetzung	Starker analytischer Denker mit kühnen Ideen und kreativem Verstand, der agile Arbeitsmethoden wie Design Thinking, Rapid Prototyping und MVP anwendet und Kunden als vertrauenswürdiger Berater zur Seite steht.
Ansatz zur Projektdurchführung	Solide Kenntnisse der Methoden und Werkzeuge des agilen Programm- und Projektmanagements.
IT Systeme	Zusätzliche Erfahrung in der technologischen Transformation im Zusammenhang mit Oracle E-Business Suite, SAP (HCM und SuccessFactors) und HR-Cloud-Software (z. B. Workday).

## IT Services und Outsourcing Erfahrungen

Zeitraum	Branche / Kunde	IT Services Aufgaben	IT Services ausgelagert nach
2022	Automotive HRT	Service Now, SSF Support	Intern: GBS IN & CZ Extern: Auftragnehmer (IN), SAP
2021	Automotive HR Redesign	HR Prozesse, HR Redesign, GBS IT Services (SAP, Service Now, IT Helpdesk)	Intern GBS CZ, IN and CN
2017/20	Luxusgüter	HR Transitions für Schwellenländer, Italien & Iberica (Detailhandel), Serbien & Indien (Produktion): SAP, Workday, IT Helpdesk, GBS Helpdesk	Intern GBS PL und MY. Globales Workday BAU Team, SaaS Extern: lokaler PY Anbieter (IT, ES, RS, IN, CZ, SK, PL, TK, HU, SE, etc.) IT Services durch lokale PY SW
2015/16	Vermögensverwaltung	Entwicklung B4B Gesamtbetriebskosten für verschiedene BI und DWH Projekte (IT Services Pune) und Data Analytics	Wipro, HCL Technologies CH-IN Anbieter (extern) UBS IT Services (intern) Offshore UBS Helpdesk (HU) Nearshore
2015	Gesundheitsministerium Katar	ERP and EMR Evaluation ERP Implementierung Cloud Services, Data Center, Networking Services	Kaar, India and Middle East PEW für KPMG, Ali bin Ali, Malomita, CSC, Meeza, Mannai
2014	Telekom	Software-Entwicklung, IT Helpdesk, Anpassungen, Migration Oracle EBS R12, neues SoD für DBA's durch die Cloud	IT Services durch slowakische Entwickler zur Verfügung gestellt. IT Helpdesk (Intern) SaaS (Oracle), Cloud, HW (Oracle)
2012/13	Energie-Dienstleister	Übernahme des CH-Unternehmens, Integration in die USA (neuer Eigentümer) Überführung von HW und SW	US, DE (Nearshore, z.B. Mail server) Indien (SSC) für BO
2011	Kommerzielles Bankwesen	Software Entwicklung	Mehrere indische Anbieter (Auftragnehmer)
2010	Pharmazie	Oracle EBS	IBM (mit globalen und IN-Ressourcen)
2007/09	Zahlungs-Dienstleister	Anpassungen, Entwicklung, Wartung, Umstellung, SSC, IT und GBS Helpdesk	Tata Consultancy Service (remote in IN und vor Ort) Interne GBS in PL, IT-Helpdesk
2006	Zertifizierung	Oracle EBS	Internes SSC
2004/05	Finanz-Dienstleister	Software-Entwicklung, Testen	Satyam (remote in IN und vor Ort)
2002/03	Spitzen-Technologie	Oracle EBS	RU-Entwickler (nur remote)
2001/02	IT-verwaltete Dienste	Web Factory für Großkunden IT-Dienstleistungen	Internal IN Atos Origin Managed Services
1995	Informatik und Outsourcing	Finanz- und Betriebsübergang Greenfield HW, SW, gesamte IT-Infrastruktur	Internes SSC, Amsterdam

## Branchen:

- Banken und Versicherungen
  - Vermögensverwaltung
  - Client Services und Sales
  - Consumer Finance
  - Corporate Finance
  - Private Banking
  - Controlling und Kostenrechnung
  - Wertschriften
  - Fremdwährungsprodukte
  - Garantien, Repogeschäfte, Gebühren und Kommissionen
  - Eigengeschäfte
  - Derivate und ausserbilanzielle Produkte
  - Kreditkarten & Zahlungsverkehr
  - Risk Produkte für die Luftfahrt-Rückversicherung
- Telekommunikation, Informationstechnologie und Energie
  - ERP, CRM und Kundendienst
  - Einkauf
  - Finanzen, Finanzplanung & Analyse
  - Projektkostenrechnung
  - Call Center und Sales Force Automation Energieversorgung
  - Bestellungswesen
  - Shared Services
- Dienstleistungen, Handel, Konsumgüter, Logistik und Hotelbranche
  - eBusiness, B2C, eProcurement und Einkauf
  - ERP, SCM, CRM, Finanz und Administration
  - Projektkostenrechnung
  - Frontdesk und Housekeeping
- Discrete Manufacturing (Automobilindustrie, Luxusgüter, Papier, Verpackung, Halbleiter, Leistungselektronik und Maschinenbau)
  - HR Transitions, GBS, Geschäfts- und digitale Transformation
  - Organisatorisches Change Management
  - ERP, CRM, Kostenrechnung und Berichtswesen
  - Softwarepaketevaluationen
- Process Manufacturing (Pharma und Chemische Industrie)
  - ERP & Finanzen
  - Einkauf & CRM
  - eBusiness & eHealth
  - UPK Training
  - Process Engineering, Process Analytical Lifecycle Management und Execution Systems: Target Operating Models & Change Management
- Öffentliche Verwaltung und Gesundheitswesen
  - New Public Management
  - Spitäler (ERP & EMR)
  - Intranet / CMS
  - ERP, SCM, HR und P2P

Titel	Beschreibung
 <p>Multi Cloud Benefits</p>	<p><b>Multi Cloud Benefits</b> Veröffentlicht im Juli 2022</p> <p>There are similar advantages which apply to the multi cloud as seen in the hybrid cloud models. The main advantages are costs, flexibility, choice and performance. <a href="#">Read More</a></p>
 <p>Multi Cloud Data Center, Performance, Location and Legal Risks</p>	<p><b>Multi Cloud Data Center, Performance, Location and Legal Risks</b> Veröffentlicht im Juni 2022</p> <p>Whether the multi cloud environment became unintentionally as part of the historical cloud journey or whether this is a strategic decision such as fear of cloud vendor lock-in, it is always a unique decision of company to determine what to do first. <a href="#">Read More</a></p>
 <p>Risks and Benefits of the Multi Cloud</p>	<p><b>Risks and Benefits of the Multi Cloud</b> Veröffentlicht im Mai 2022</p> <p>In a multi cloud environment, a company uses several cloud services from different cloud providers simultaneously by connecting the offerings of several providers and enabling different SaaS and PaaS applications to communicate with each other. <a href="#">Read More</a></p>
 <p>Hybrid Cloud Benefits</p>	<p><b>Hybrid Cloud Benefits</b> Veröffentlicht im April 2022</p> <p>The hybrid cloud allows companies to scale their computing resources when they need them and avoids unnecessary investments in hardware and own infrastructure to handle short term peaks of services demands so that business can release local resources for more sensitive applications and data. <a href="#">Read More</a></p>

## Titel



## Beschreibung

### Hybrid Cloud Complexity Risks

Veröffentlicht im März 2022

Companies are concerned about integration of their hybrid cloud environment. Becoming a hybrid IT from the hybrid cloud, companies take the advantage of digitalization through containers, Identity Access Management, networking, security and other aspects where vendors can offer cloud solutions which support a next generation of cloud capabilities.

[Read More](#)



### Hybrid Cloud Costs Risks

Veröffentlicht im Februar 2022

Since public cloud providers can offer enormous economies of scale and automation, they can manage at a good price, however, when scaling performance, your cost per hour fee will rise which results in higher operational expenses.

[Read More](#)



### Hybrid Cloud Risks

Veröffentlicht im Januar 2022

As hybrid clouds become more common, the complexity and related risks increase significantly. Using just a lift and shift approach is not enough to exploit the advantages of the hybrid cloud. It takes some homework before to understand and design a cloud migration.

[Read More](#)



### Risks and Benefits of the Hybrid Cloud

Veröffentlicht im Dezember 2021

In a hybrid cloud environment, companies started to use a combination of public and private clouds that operated as separate entities but were integrated. Now, companies are expanding their hybrid cloud by more and more integrating on premises applications.

[Read More](#)

## Titel



### The Multi Cloud Dilemma

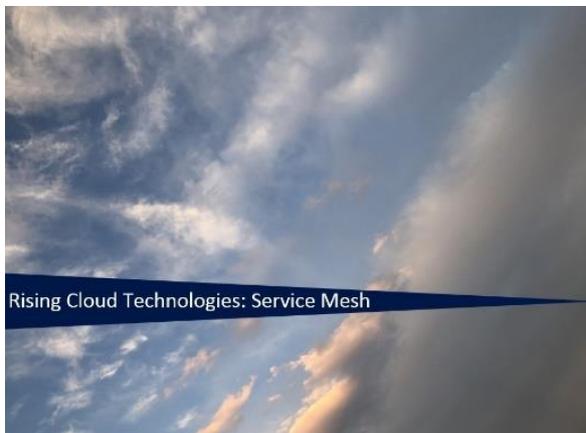
## Beschreibung

### **The third cloud wave: The Multi Cloud dilemma**

Veröffentlicht im November 2021

The multi cloud strategy reduced vendor dependencies, however, application portability and integration remain a challenge. Companies therefore started a withdrawal from the different multi cloud solutions, especially in the public cloud and moving more towards an on premises, data center and a private cloud approach.

[Read More](#)



### Rising Cloud Technologies: Service Mesh

### **Rising Cloud Technologies: Service Mesh**

Veröffentlicht im Oktober 2021

A service mesh controls how different parts of an application share data with each other. Unlike other communication management systems, a service mesh is a configurable and dedicated infrastructure layer directly integrated into the application.

[Read More](#)



### Rising Cloud Technologies: Site Reliability Engineering

### **Rising Cloud Technologies: Site Reliability Engineering**

Veröffentlicht im September 2021

How closely should software development and operation be interconnected, and which control processes are required? From this question and the implementation of the answers, Site Reliability Engineering (SRE) emerged as a new service management model.

[Read More](#)

## Titel



Rising Cloud Technologies: Cloud Native



Rising Cloud Technologies: API-Centric SaaS, Cloudlets and Blockchain PaaS



Rising Cloud Technologies: Distributed Cloud



Executing the cloud strategy: destination or destiny?

## Beschreibung

### **Rising Cloud Technologies: Cloud Native** Veröffentlicht im August 2021

Cloud Native is about designing modern applications that embrace rapid change, large scale, and resilience, in modern, dynamic environments such as public, private, and hybrid clouds. Containers, service meshes, micro services, immutable infrastructure, and declarative APIs exemplify this approach.

[Read More](#)

### **Rising Cloud Technologies: API-Centric SaaS, Cloudlets and Blockchain PaaS** Veröffentlicht im Juli 2021

An API-centric application is a web service that is built using application programming interfaces (APIs) to exchange data with other applications and allows the frontend and backend to communicate.

[Read More](#)

### **Rising Cloud Technologies: Distributed Cloud**

Veröffentlicht im Juni 2021

New technologies help companies to transform organizations into digital organizations. Identifying the emerging cloud technologies and understanding their impact on the existing cloud landscape can help companies to become more successful.

[Read More](#)

### **Executing the cloud strategy: destination or destiny?**

Veröffentlicht im Mai 2021

Moving from the strategy to the execution is mapping your cloud design specifications to the cloud adoption framework. For every company, a cloud strategy may look different such as:

[Read More](#)

## Titel



## Beschreibung

### Cloud Design Specifications

Veröffentlicht im April 2021

Every business unit can benefit from a cloud strategy approach when CIO's focus efforts that connect the cloud strategy with the business strategy in order to create design specifications, implementation and migration plans.

[Read More](#)

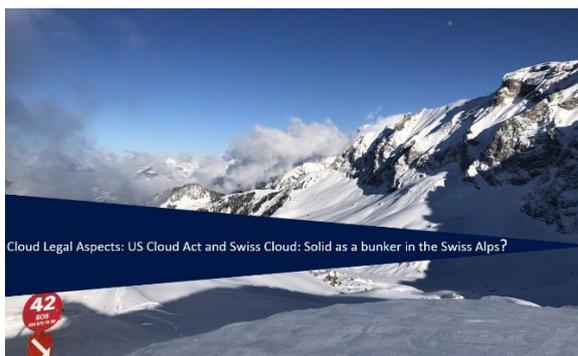


### Cloud Computing: Benefits and Risks Assessment

Veröffentlicht im März 2021

Based on the Cloud Adoption Framework, the vendor selection process with the corresponding SLA's, you can now conclude the potential benefits and risks assessment. Each of the risk and benefit...

[Read More](#)



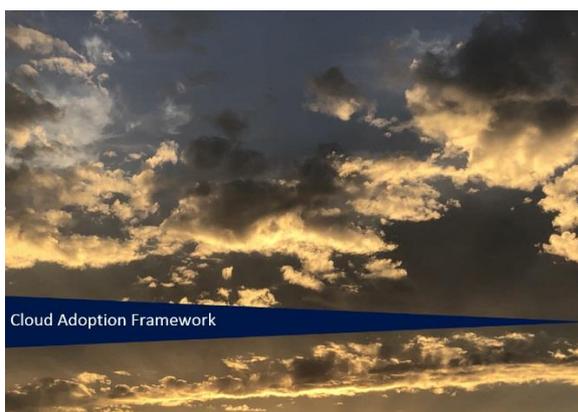
### Cloud Legal Aspects: US Cloud Act and Swiss Cloud: Solid as a bunker in the Swiss Alps?

Veröffentlicht im Februar 2021

Legal Aspects regarding US Cloud Act and Gaia-X

Swiss Clouds – solid as a bunker in the Alps?

[Read More](#)



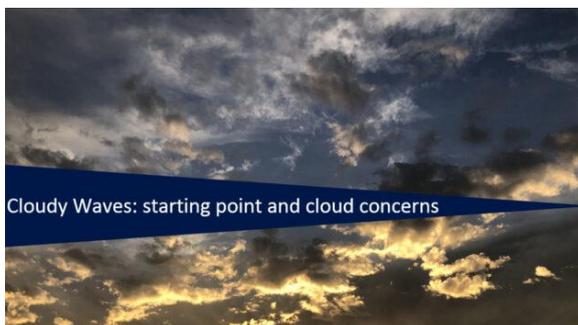
### Cloud Adoption Framework

Veröffentlicht im Januar 2021

The cloud is not at the first place. CIO's focus on digital initiatives, business and revenue growth. The role of Artificial Intelligence (AI) and Data Analytics has precedence over the cloud.

[Read More](#)

## Titel



## Beschreibung

### **What is a Cloud Strategy?**

Veröffentlicht im Januar 2021

What is a cloud strategy?  
What is not a cloud strategy?  
How do companies adopt their current cloud deployment model?

[Read More](#)

### **Translating Cloud Strategies into Actions: Cloud Context and Definitions**

Veröffentlicht im Dezember 2020

Some definitions for those who released their budgets for 2021 and move to the cloud or change their cloud provider due to the latest global developments...

Cloud should be the correct destination for the correct workload at the correct time with the proper organization and ownership plan.

[Read More](#)

### **Cloudy Waves: first and second wave**

Veröffentlicht im Dezember 2020

What are the business drivers? What were the lessons learnt (2000-2020)?  
What are first and second cloud waves?  
What do you need to consider for the next wave?

[Read More](#)

### **Cloudy Waves: starting point and cloud concerns**

Veröffentlicht im November 2020

When looking at your IT landscape, IT must think like a business and go beyond traditional business partnerships. It is all about linking business to IT and IT to business. Without this cultural alignment, cloud projects will fail.

[Read More](#)

## Titel



## Beschreibung

### **Moving to the cloud – what are the priorities?**

Veröffentlicht im November 2020

Companies continue their journey to the cloud and we are now in the stage of translating the cloud strategy into real actions and steps. The times of theoretical cloud school lessons are over.

[Read More](#)



### **Next Level Information Management: Changing a tanker into speed boats**

Veröffentlicht im Oktober 2020

We are moving away from large and inflexible IT projects to more constantly looking for improvements in the new ways of working by taking processes, people, tools and organizations into consideration when elaborating and implementing digital and operational transformation, strategy adoption and alignment.

[Read More](#)



### **Next Level Information Management: Moving from IT Services to Business Challengers**

Veröffentlicht im Oktober 2020

ERP systems are in a dead end. How can we rethink and redesign ERP systems without replacing or redoing implementations? How can we change our perspectives from today's analysis methods to the industry shift of innovation? And how can we communicate this new framework?

[Read More](#)



### **Trust me, I am your robo-advisor**

Veröffentlicht im Juli 2018

Do you already take advantage of your robo-advisor? Is this a new AI (artificial intelligence) monster or a declaration of bankruptcy to my financial advisor? We are living in new...

[Read More](#)

## Titel



## Beschreibung

### **Why change management should start with the individuals**

Veröffentlicht im Juni 2018

In my previous post I elaborated on how to recognize and say goodbye to the collective madness. We'll take it from there. From nonsense to sense Delusion is necessary in...

[Read More](#)



### **How to recognize and say goodbye to the collective madness**

Veröffentlicht im Mai 2018

What would you do when you suddenly wake up and realize your whole career, in fact, your whole life until now was just a dream? Is this a relief or...

[Read More](#)

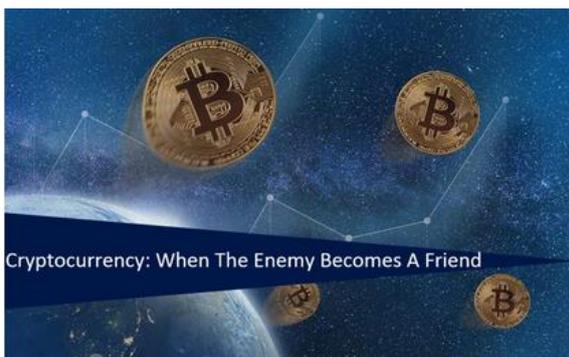


### **Who Still Wants To Be A Cryptonaire?**

Veröffentlicht im April 2018

In my previous post When the enemy becomes a friend I elaborated on the role of the opposing forces, how governments are dealing with these forces, a cookbook for regulation...

[Read More](#)



### **Cryptocurrency: When The Enemy Becomes A Friend**

Veröffentlicht im März 2018

In my previous post Cryptocurrency: Friend, Enemy or Anarchist? I elaborated on the role of the central banks, blockchain and the anarcho capitalists. We'll take it from there. The enemy...

[Read More](#)



### **Cryptocurrency: Friend, Enemy Or Anarchist?**

Veröffentlicht im Februar 2018

In my previous post: Cryptocurrency: To Bit Or Not To Bit I elaborated on the Bitcoin as the first cryptocurrency Icarus, Bitcoin Cash and the usage of cryptocurrencies. We'll take...

[Read More](#)

## Titel

## Beschreibung



### **Cryptocurrency: To Bit Or Not To Bit**

Veröffentlicht im Januar 2018

Bitcoin, the first cryptocurrency Icarus Bitcoin started out as a peer-to-peer electronic payment system using cryptography. Potentially to replace official money from the central banks and also make banks and...

[Read More](#)



### **How to manage yourself in the technology transformation puzzle**

Veröffentlicht im Dezember 2017

In my previous post I elaborated on the digital impact on people. We'll take it from there. Becoming aware If you enter a new level, you first need to clean...

[Read More](#)

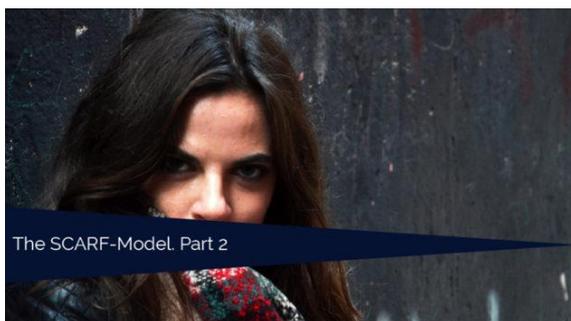


### **The digital impact on people**

Veröffentlicht im November 2017

Do you remember the „New Economy“? This was the buzz word in the late nineties when my colleagues were talking about this kind of internet driven economy. It may look...

[Read More](#)



### **The SCARF-Model Part 2**

Veröffentlicht im Oktober 2017

How can we cover the five domains (Status, Certainty, Autonomy, Relatedness and Fairness) in our change management project? As a change lead, carefully choose your thoughts, wordings and actions. Every...

[Read More](#)



### **The SCARF-Model Part 1**

Veröffentlicht im September 2017

How can we minimize danger and maximize reward? There are many change management models such as the eight steps Kotter's change model, the ten steps AIM ...

[Read More](#)

## Titel

## Beschreibung



### How to Engage Your People in Your Transformation Journey

Veröffentlicht im Juni 2017

In my previous post I elaborated on the woodpecker's connection to Excel. We'll take it from there. You cannot push others to follow your example. You must pull them along...

[Read More](#)



### Why Woodpeckers are Connected to An Excel Sheet

Veröffentlicht im Mai 2017

The Observation Recently, when I walked with my dog in the forest, I suddenly saw a great spotted woodpecker flying just over me to a tree, landing elegantly on the...

[Read More](#)

**Projekte:**

<b>Projekt</b>	<b>Org Design &amp; Target Operating Model – Process Engineering</b>
Firma	Pharmazeutisches Unternehmen
Zeitraum	Februar 2023 – August 2023
Rolle	Global Change Lead
Einsatzort	
Hintergrund	In der Zeit des Bestehens der alten Strukturen, gab es eine begrenzte Verbesserung im Bereich der Ertragsleistung und Value Stream Unterstützung durch technische Funktionen. Mit der Zusammenlegung von Process Engineering, Process Analytical Lifecycle Management und Execution Systems <b>vereinheitlichte</b> der Kunde das <b>globale Betriebsmodell</b> mit dem Ziel, die <b>Betriebszuverlässigkeit</b> zu verbessern und eine <b>konstante Durchsatzkapazität auf höchstem Niveau</b> zu erreichen.
Aufgaben	Veränderte das <b>Betriebsmodell</b> in den fusionierten Abteilungen Process Engineering, Process Analytical Lifecycle Management und Execution Systems.
	Setzte die geschäftliche, betriebliche und kulturelle <b>Transformation</b> um.
	Definierte den <b>Change-Management-Plan</b> und führte 5 Vor-Workshops, 18 interne und 14 Stakeholder-Workshops in 3 verschiedenen Zeitzonen durch.
	Definierte 8 übergreifende <b>globale Arbeitsabläufe</b> und leitete 35 verschiedene <b>Arbeitspakete</b> in 4 Standorten und 4 globalen Einheiten.
	Entwickelte 12 <b>Organisations-Design-Prinzipien</b> und realisierte das <b>strategieorientierte Betriebsmodell</b> .
Resultate	Verbesserte die technischen Funktionen im <b>E2E-Bereich</b> - Auswirkungen auf <b>Mitarbeiter und Unternehmenskultur, Innovation, Zuverlässigkeit, Wachstum, betriebliche Effizienz und digitale Transformation</b> .
	Definierte neue <b>Arbeitsweisen, Rollen und Verantwortlichkeiten</b> und <b>verbesserte die technische und wissenschaftliche Unterstützung</b> innerhalb der Value Streams.
	Ermöglichte kontinuierliche Verbesserungen in den Bereichen <b>Betriebszuverlässigkeit und Prozessqualität</b> (z.B. proaktive Vorhersagen und Vermeidung von Abweichungen sowie Ausbeute- und Kapazitätsverbesserungen).
	Erhöhte Agilität, Markteinführungszeit, Kapazität und <b>Standardisierung</b> .
	Verringerung der <b>Abweichungen</b> und dadurch geringere <b>Abschreibungen</b> .
	Unterstützung zur Erreichung der <b>RFT-Ziele</b> und Anhebung der Messlatte.
	Erreichte die angestrebte <b>Ausbeute</b> für Schlüsselprodukte und wichtige Value Streams.
	Proaktiver Betriebsmodus mit <b>Vorhersagen</b> und <b>Präventionen</b> .
	Betriebsmodell zur Unterstützung des <b>24/7- Value Stream-Betriebs</b> .
	<b>Beschleunigung des Entscheidungsprozesses</b> und der Zuverlässigkeit durch SPOC und Technik vor Ort rund um die Uhr.
	Einrichtung einer konstanten Durchsatzkapazität auf höchstem Niveau ( <b>stabil und zuverlässig</b> ).
	Behebung von Ressourcenlücken für <b>kritische Projekte, Aktivitäten</b> und <b>Unterstützung vor Ort</b> mittels Abdeckung durch Validierungsingenieure.
	Verbesserung von <b>Talent-, Führungs- und Kompetenzlücken</b> .
	Aktiviert 30 Change-Benutzervertreter und trieb die <b>kulturelle und betriebliche Umgestaltung einschliesslich Verhaltensänderungen</b> voran.
Software	Workday, SAP und ServiceNow.

<b>Projekt</b>	<b>HR Redesign, Transformation &amp; Digitalisierung</b>
Firma	Automobilindustrie
Zeitraum	Mai 2021 – Oktober 2022
Rolle	Global Integrated Services Projektleiter, SAP SuccessFactors Test Lead
Einsatzort	
Hintergrund	Ziel des Kunden war es, die integrierten Global Business Services zu verbessern, indem die geschäftsunterstützenden Funktionen <b>erweitert, standardisiert, zentralisiert, vereinfacht und digitalisiert</b> wurden. Es wurde eine HR-Transformation eingeleitet, einschließlich der Implementierung von SAP SuccessFactors.
Aufgaben	Leitete die Umgestaltung des globalen HR-Teams von einer auf den Betrieb ausgerichteten Abteilung hin zu einer <b>echten Geschäftspartnerschaft, Bereicherung und wertschöpfenden Aufgaben</b> .
	War als globaler <b>Testmanager</b> für die <b>SAP SuccessFactors</b> -Implementierung tätig und leitete <b>8 Cluster-Leads und 90 Tester aus 32 Ländern mit 70 Rechtseinheiten. Führt 139 Testszenarien mit 4'340 Testfällen durch.</b>
	Neugestaltung und Verbesserung von <b>HR-Strategie-, Standard- und Berichterstattungsprozessen</b> wie HR-Strategie, Organisationsstrategie, Organisationsdesign, HR-Finanzmanagement, HR-Berichterstattung, HR-Standards und Arbeitsbeziehungen.
	Gestaltete neu und verbesserte die <b>Personal- und Organisationsprozesse</b> wie z.B. Employer Branding, Talent Sourcing, Kompetenzmanagement, Lernen, Führungskräfteentwicklung, Coaching, Karrieremanagement, Personalplanung und -management, Rekrutierung, Onboarding, Change Management, Kultur und Grundwerte, Talentidentifizierung und Nachfolgemanagement.
	Neugestaltung und Verbesserung der Prozesse im Bereich <b>Vergütung und Mobilität</b> , wie z. B. Vergütung, Sozialleistungen, Leistungsmanagement, Auslandseinsätze, Zeiterfassung, Gehaltsabrechnung sowie Reisekosten und Spesen.
	Neugestaltung und Verbesserung von <b>HR-Lösungen und Datenmanagement</b> -Prozessen wie Lösungsoptimierung, Implementierungsunterstützung, Daten- und Technologiearchitektur, Geschäftsunterstützung, Mitarbeiter- und Organisationsdaten.
	Neugestaltung und Verbesserung von <b>HR-Kundendienstprozessen</b> wie Mitarbeiterbeziehungen, Eintritts- und Austrittsmanagement, Einstellung, Urlaub, Trennung, Quereinstieg, Kontakt und Anfragen, Portal und Wissenspeicher.
	Zu den neu gestalteten Prozessen gehörten verbesserte Prozessflussdiagramme und der dazugehörige Prozessanalyse-Tracker, Richtlinien, Verfahren, KPIs, Global Business Service Abdeckung, <b>Servicekatalog</b> und Globales Business HR Service Portfolio.
	Analyse von Service Level Agreements ( <b>SLAs</b> ), Desktop Procedures ( <b>DTPs</b> ), Übergabeprotokollen von Übergängen und Einführung eines Katalogs von Verbesserungsschritten in Richtung Best Practice.
	Zusammenarbeit mit dem Management der <b>Gemeinsamen Dienste</b> , den Schnittstellen des Teams für die Umwandlung von HR zu den Gemeinsamen Diensten und Gewährleistung der Übergabe der verbleibenden Zuständigkeiten an die lokalen Teams.
	Führt die <b>Lückenanalyse</b> zwischen 1'284 aktuellen und zukünftigen globalen/lokalen L5-Prozessen bis zur erfolgreichen Abnahme durch.
	Einführung von Business Continuity Management ( <b>BCM</b> ) für die GBTS zur Einrichtung einer Backup-Struktur bei Einstellungsanträgen für Effizienzgewinne.
Bereitstellung von <b>SAP-Best-Practice</b> -Flussdiagrammen für <b>SAP SuccessFactor (SSF)</b> und <b>Employee Central (EC)</b> , um sicherzustellen, dass das HR-Redesign dem SAP-Best-Practice-Ansatz folgt, und Employee Central Workbooks für Personalstammdaten aus	

Projekt	HR Redesign, Transformation & Digitalisierung
Aufgaben	dem Redesign von Mitarbeiter- und Organisationsdaten. Überwachung und Anpassung des Zeitplans zwischen HR Redesign und SAP EC- und SSF-Implementierung auf der Grundlage der technischen und organisatorischen Bereitschaft.
	Zusammenarbeit mit Prozessdesignern, globalen Prozessleitern, globalen Prozessexperten, globalen Geschäftsdienstleitern, Länderdirektoren und HR-Geschäftspartnern, um diese Änderung innerhalb des vorgegebenen Zeitraums <b>effektiv zu gestalten, zu entwickeln und umzusetzen</b> . Überwachung und Nachverfolgung der Liste offener Punkte und der Länderprozessmatrix durch wöchentliche Telefonkonferenzen und monatliche Lenkungsausschüsse mit CHRO, CIO, VP of Global Business Services und VP of Corporate Functions.
	Beitrag zur Implementierung von <b>Service Now</b> (SNOW) und zur Roadmap aus Sicht der Personalabteilung, z. B. Priorisierung der Anforderungen für die Bereiche Personalbeschaffung, Mitarbeiter- und Organisationsdaten, Zeit und Anwesenheit. Erstellung einer Risikobewertung und eines Risikobewusstseins mit einem entsprechenden Plan, der mit dem Zeitplan für das HR-Redesign auf der Grundlage künftiger Prozesse und Analysen abgestimmt ist. Für jedes HR-Arbeitspaket wurde ein SNOW Readiness Check und Assessment durchgeführt, um das Risiko von Nacharbeiten bei der Implementierung von SAP Employee Central und SuccessFactors zu vermeiden und doppelte Genehmigungszyklen zu verhindern. Berücksichtigung von SNOW als Einstiegspunkt für die Integration von HCM, EC und SSF, wo dies möglich ist. Bewertung verschiedener Umfangsszenarien, wie z.B. globale Business Services mit oder ohne Retained Business, Länder und Geschäftseinheiten, die von GBS unterstützt werden, einschließlich Kostenschätzungen. Einbettung von SNOW-Triggern, Tickets und erforderlichen Workflows in die Prozessanalyse und das künftige Soll-Design einschließlich globaler Prozessabläufe. Abgleich der Hauptfunktionen wie Case Management, Formulare, Workflow, SLA, Reporting und SNOW-Portal mit den HR-Anforderungen.
	Unterstützte das HR Center of Excellence und die Regionen Deutschland, Tschechien und USA bei der Entwicklung und Umsetzung zeitnaher, effektiver und skalierbarer <b>Effizienzsteigerungen</b> zur Unterstützung des Unternehmens und brachte Wissen und weltweite Best Practices in den Bereich ein. Zu den Bereichen, auf die sich die Effizienzsteigerung konzentrierte, gehörten Personalverwaltung (T&A), HR-Reporting, Personalbeschaffung, Reisekosten und Lebenszyklus von Mitarbeitern (Eintritts- und Austrittsmanagement).
	Definition und Präsentation von Business Cases vor dem Lenkungsausschuss. Sicherstellung der <b>Zustimmung des Lenkungsausschusses</b> zum Business Case und Unterstützung der beauftragten Organisationen bei der Realitätsprüfung.
	Sicherstellung der <b>Priorisierung von Projekten</b> zur Effizienzsteigerung in der globalen konsolidierten Pipeline mit regelmäßigen Follow-ups mit dem Transition Office und anderen wichtigen Initiativen, um die erforderlichen Kapazitäten und Ressourcen sicherzustellen.
	<b>Leitung von Projekten in allen Phasen</b> des Transformationslebenszyklus, von der Datenerfassung und Visionierung, der aktuellen Ausgangssituation, der Berechnung von Vollzeitäquivalenten, dem Business Case, Interviews, SWOT, dem Wertangebot, der Bewertung des aktuellen Zustands und der Identifizierung von Möglichkeiten, der Analyse der Arbeitsverteilung und der Zuweisung von Aktivitäten, der Bewertung des Reifegrads, der Verbesserungsmöglichkeiten, des HR-Governance-Modells, der HR-Organisation und des Betriebsmodells, der HR-Prozesse und der Technologie.
	Validierung des Entwurfs des <b>zukünftigen Zustands</b> , des <b>Zielbetriebsmodells</b> , des Shopfloor-Managements in der Produktion, der Soll-Aktivitätsaufteilung, der priorisierten Optimierungsmöglichkeiten, der HR-Heatmap, der Quick Wins, der mittel-

Projekt	HR Redesign, Transformation & Digitalisierung
Aufgaben	und langfristigen Möglichkeiten, der abschließenden Business Case-Validierung mit Soll-HR-Kennzahlen.
	Erstellung von <b>HR-Roadmaps</b> und Case-for-Change-Designs, z. B. wichtige Überlegungen, Zeitplan, tatsächliche und potenzielle Abhängigkeiten, HR-Transformations-Roadmap mit Case-for-Change-Story. Geplante Durchführung durch das Transition Office mit dem erforderlichen Wissenstransfer.
	Festlegung der zu erwartenden <b>Projektleistungen</b> , Überprüfungen, Empfehlungen und Umsetzungsfahrpläne.
	Empfehlungen zum <b>HR-Transformationsprogramm</b> bei der Vorbereitung, der Prozessabbildung, der Reaktion und der Anwendung modernster Methoden und Instrumente wie der Anpassung an den Prozessrahmen der nächsten Generation, die RACI-Matrix und die Taxonomie der nächsten Generation mit Best-Practice-Aktivitäten, die zwischen den beibehaltenen und den globalen Unternehmensdienstleistungen aufgeteilt wurden.
	Einsatz <b>globaler Methoden</b> zur Entwicklung und Umsetzung des strategischen HR-Programms, um die personalorientierte Transformationsinitiative voranzutreiben.
	Erstellung einer <b>Projektcharta</b> mit dem Head of Operations für die HR-Transformation mit dem WARUM (Problemstellung), dem WAS (Ziele), dem WIE (Ansatz, Beschreibung), dem WANN (wichtige Meilensteine), dem WER (Verantwortlichkeiten und Ressourcen) und den MESSBAREN SCHLÜSSELERGEBNISSEN (Kosten und Nutzen).
	Sicherstellung der effektiven Einhaltung von <b>HR-Rechtsvorschriften</b> bei der Umstellung von Betriebsbereichen auf die Digitalisierung.
	Aufbau von <b>vertrauensvollen Beraterbeziehungen</b> zu leitenden Angestellten des Unternehmens in Fragen der Umgestaltung des Personalwesens und der Personalumwandlung, wobei er bei Bedarf konstruktiv und effektiv Kritik übte.
	Als wichtiges Mitglied der Abteilung Global Business Services stand er in Kontakt mit den <b>Interessenvertretern von GBS</b> und Business, führte Interviews durch und trug zu Workshops und Sitzungen bei.
	<b>Leitete Veränderungsmaßnahmen</b> , die ein gemeinsames Verständnis für die Umgestaltung schufen und die Zustimmung aller Teammitglieder fanden. Zuteilung der Ressourcen und Festlegung von Prioritäten für ein Team von <b>23 Mitgliedern</b> .
	Bereitstellung eines <b>Kommunikationsrahmens</b> für Service Management, IT, HR Recruiting, Training und Betriebsrat.
	Analysierte interne und externe Geschäftstrends und schlug dem Führungsteam des Unternehmens Maßnahmen zur <b>Steigerung der Effizienz</b> vor.
	Umsetzung von <b>&gt;70 Maßnahmen zur Risikominderung</b> . Wöchentlicher Bericht über den Projektstatus und die Risiken. Überwachung und Sicherstellung von Zeit-, Kosten- und Budgetbeschränkungen.
	Analyse der Herausforderungen in den verschiedenen Rechtseinheiten in den USA, die sich aus der Komplexität früherer Akquisitionen und Übernahmen ergaben, sowie der verbleibenden Organisations- und Prozessprobleme. Zu den Schwerpunkten gehörten die Ausweitung der <b>Shared Services für die US-Rechtseinheiten</b> , die IT-Architektur und die Standardisierung von Anwendungen in drei Bereichen: Personalstammdaten von SAP HCM zu SAP SSF, Zeitdaten von SAP HCM, Kronos zu SAP SSF und Gehaltsabrechnungsdaten zu SAP SSF oder ADP. <b>Verringerung der organisatorischen und IT-technischen Risiken</b> , Value Cases in Richtung Enrichment, Ziele und Schlüsselergebnisse durch Befähigung von Linienmanagern und Mitarbeitern. Einführung von Effizienzgewinnen durch Value Business Cases und Sicherstellung der Entlastung der Geschäftsbereiche während der Umstellung.
	Führung von Mitarbeitern in Schlüsselpositionen bei kulturellen Initiativen, einschließlich der <b>Förderung von Veränderungen</b> , wo dies erforderlich ist. Mit Hilfe

Projekt	HR Redesign, Transformation & Digitalisierung
Aufgaben	<p>innovativer und nutzerorientierter Taktiken, Techniken und Tools für Stakeholder-Engagement, Kommunikation, Lernen und Akzeptanz hat er Veränderungsprozesse sinnvoll, wirkungsvoll und wirkungsvoll gestaltet und Geschichten und Momente geschaffen, die wichtig sind.</p>
	<p><b>Führung und Anleitung</b> von Prozessdesignern und globalen Prozessexperten zur Steigerung ihrer Fähigkeiten, Förderung eines hohen Niveaus an Teamarbeit und offener Kommunikation, was zu einem engagierteren Team führte, das in der Lage war, die Anforderungen der Neugestaltung und Transformation zu erfüllen.</p>
	<p>Er hat digitale Trends aufgegriffen und eine lösungs- und serviceorientierte Denkweise in das globale Business-Service-Team <b>integriert</b>. Er hat nach Möglichkeiten gesucht, Teams und Führungskräfte zu engagieren und weiterzuentwickeln und einen Mehrwert für die Serviceabdeckung und Kataloge mit der HR-Community zu schaffen.</p>
	<p>Übernahme von Verantwortung und Führung bei der Entwicklung des breiteren Global Business Services-Teams als Teil der HR-Community. Dazu gehörte auch die Integration der deutschen <b>HR Services</b> und der <b>HR BP-Schnittstellen</b> in die Global Business Services.</p>
	<p>Effektives <b>Management</b> eines <b>vielfältigen Teams</b> in Deutschland, der Tschechischen Republik, den USA und Indien für die unterstützten Standorte und Geschäftseinheiten und später für die <b>SSF-Implementierung in 32 Ländern</b> weltweit.</p>
	<p>Analyse und Verbesserung des Prozesses "<b>Organisatorische Beziehungen</b>", der die Aktivitäten umfasst, die für die Schaffung und Aufrechterhaltung der wichtigsten grundlegenden Elemente der Organisationsstruktur erforderlich sind. Er verwaltete die Aktivitäten, die für die Erstellung und Pflege der Organisationsstruktur erforderlich sind, identifizierte die innerhalb der Organisation auszuführenden Aufgaben und die dafür zu schaffenden Stellen, überprüfte die Stellen auf Gültigkeit und Konsistenz, identifizierte überzählige Stellen, identifizierte Stellen, die abgegrenzt werden müssen, und identifizierte Stellen, die konsolidiert werden.</p>
	<p>Analyse und Verbesserung des <b>Talentakquisitionsprozesses</b>, der Aktivitäten zur Verwaltung aktueller und zukünftiger offener Stellen durch Anwendung von Prozessen, Systemen und Kontrollen umfasst, die eine angemessene Personalauswahl gewährleisten. Zusätzlich zu den traditionellen Formen der Rekrutierung (Identifizierung von Kandidaten innerhalb der Organisation oder Rekrutierung durch Veröffentlichungen) wurden alternative Rekrutierungsmethoden analysiert und verbessert, wie z. B. Empfehlungsprogramme (Belohnung von Mitarbeitern, die Empfehlungen aussprechen), Kontaktpflege mit Ehemaligen (sie könnten mögliche Kandidaten, Empfehlungen oder Referenzen sein) und Aufbau und Pflege von Beziehungen zu Suchfirmen. Analyse von Prozessen, Systemen und Kontrollen, um eine angemessene Auswahl, Einstellung und Platzierung von Mitarbeitern zu gewährleisten. Aktuelle und künftige Stellenausschreibungen wurden durch effektive Verfahren zur Ermittlung der am besten qualifizierten Bewerber und zur Eingliederung neuer Mitarbeiter in die Organisation verbessert.</p>
	<p>Analyse und Verbesserung des <b>Onboarding</b>-Prozesses, der die Integration von Mitarbeitern in das Unternehmen verwaltet, von der Annahme des Angebots bis zu den ersten 90 Tagen. Dies umfasste insbesondere die Einholung von Informationen über die Beschäftigung, die Person und die Steuern, die Einführung des Mitarbeiters in das Unternehmen, die Zuweisung von Firmeneigentum und die Festlegung von Schulungsplänen. Erzielung von Produktivität und Verbesserung der Mitarbeiterbindung.</p>
	<p>Analysierte und verbesserte den <b>Lern- und Entwicklungsprozess</b>, der die Planung, Bewertung, Entwicklung, Bereitstellung, Finanzierung und Nachverfolgung von Lernprogrammen umfasste. Dazu gehörte auch der Einsatz von Aktivitäten, die die</p>

Projekt	HR Redesign, Transformation & Digitalisierung
Aufgaben	<p>aktuellen Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeiter im Unternehmen bewerteten und die Lücken zwischen dem aktuellen Niveau und dem für die erfolgreiche Erfüllung der Aufgaben erforderlichen Niveau ermittelten. Bewertung der Effektivität und der identifizierten Kompetenzen der kritischen Positionen des Unternehmens, um den Schulungs- und Entwicklungsbedarf zu ermitteln. Unterstützung von Managern bei der Erstellung von Entwicklungsplänen zur Erreichung oder Aufrechterhaltung der gewünschten Fähigkeiten und der entsprechenden Kompetenzniveaus, Konzeption und Durchführung von Schulungs-, Ausbildungs- und/oder Entwicklungsprogrammen zur Verbesserung der Kompetenzniveaus, die den aktuellen oder zukünftigen Geschäftsplänen entsprechen. Die ermittelten Schulungen können von einem externen Schulungsanbieter oder intern durchgeführt werden.</p> <p>Analysierte und verbesserte den <b>integrierten Talentprozess</b>, mit dem Unternehmen die Entwicklung, Nachfolge, Leistung und Kompetenz ihrer Mitarbeiter effektiv verwalten.</p> <p>Analyse und Verbesserung des Prozesses zur <b>Verwaltung von Mitarbeiterdaten</b>, der die Standardpflege und -korrektur von Mitarbeiterdaten (sowohl personenbezogen als auch beschäftigungsbezogen) und beschäftigungsbezogenen Dokumenten umfasste. Dazu gehörten auch Aktivitäten zur Initiierung und Bearbeitung von Mitarbeiterbewegungen wie Beförderungen, Degradierungen und Versetzungen sowohl innerhalb eines Unternehmens als auch unternehmensübergreifend.</p> <p>Analyse und Verbesserung des <b>Vergütungsprozesses</b>, der sich auf die Entwicklung von Vergütungsstrategien, Instrumenten, Marktpreisen, Budgetierung und die Verwaltung von Vergütungsprogrammen, einschließlich nicht variabler Vergütungsprogramme, Beförderungen außerhalb des Zyklus, Gehaltsänderungen sowie Anerkennungs- und Auszeichnungsprogramme, bezog. Unterstützung des Centers of Excellence-Teams bei der Festlegung von Richtlinien und der Koordinierung von Vergütungsentscheidungen auf höchster Unternehmensebene, einschließlich eines Vergütungsausschusses, der sich aus verschiedenen internen Führungsebenen und externen Vorstandsmitgliedern zusammensetzt.</p> <p>Analyse und Verbesserung des Prozesses zur Einführung, Aufrechterhaltung und Verwaltung von <b>Sozialleistungen</b> (z. B. Gesundheits- und Sozialleistungen, Altersvorsorge usw.) für die Mitarbeiter des Unternehmens.</p> <p>Analyse und Verbesserung des Prozesses für die <b>Beurlaubung</b> von Mitarbeitern im Hinblick auf das Verständnis der Beurlaubungsrichtlinien und die Entscheidung für eine Beurlaubung, wobei eine Beurlaubung als eine den Status verändernde Beurlaubung definiert ist. (Dies gilt nicht für bezahlte Freistellungen, Urlaub, Feiertage usw.). Dazu gehörten auch die Genehmigung und Koordinierung des Beginns, der Verlängerung oder der Rückkehr aus einem Urlaub.</p> <p>Er analysierte und verbesserte den <b>Engagement-Prozess</b>, der Aktivitäten zur Entwicklung, Bewertung und Durchführung verschiedener Formen von Mitarbeiterbefragungen im gesamten Unternehmen und in den Teams umfasste.</p> <p>Analyse und Verbesserung des <b>Workforce-Management-Prozesses</b>, d. h. der Art und Weise, wie ein Unternehmen seine Mitarbeiter verwaltet, insbesondere der Zeiterfassung, der Abwesenheiten und der Integration dieser Prozesse mit der Gehaltsabrechnung oder ausgelagerten Gehaltsabrechnungsanbietern.</p> <p>Erstellung eines Business Case für die gesamte <b>Umstellung der Personalverwaltung</b> in Deutschland (über 6'000 T&amp;A-Mitarbeiter). Sicherstellung der Zustimmung der von der Umstellung betroffenen Geschäftsbereiche. Einführung kurzfristiger (Lift &amp; Shift) und mittelfristiger Veränderungen (Zentralisierung, Standardisierung, Vereinfachung, Automatisierung, Integration von Service Now und Digitalisierung) zur Erzielung von Effizienzsteigerungen über Lift &amp; Shift hinaus und durch <b>Bündelung von T&amp;A-Prozessen</b> in einem standardisierten Soll-Design. Steigerung des HR Operational Services KPI 1:800</p>

Projekt	HR Redesign, Transformation & Digitalisierung
Aufgaben	<p>(1'000/600) durch den Grad der IT-Befähigung, der Automatisierung und des Self-Service sowie durch den Grad der Richtlinienharmonisierung und Prozessstandardisierung gemäss Best Practice. Erhöhte Fähigkeiten und Erfahrungen zur Unterstützung lokaler rechtlicher Besonderheiten durch <b>kritische Masse</b> in den Global Integrated Services, einschließlich der notwendigen Backup-Struktur zur Gewährleistung der Geschäftskontinuität. Definition von Best-Practice-Aktivitäten, einschließlich Arbeitsweisen und Aufgabentrennung. Vorantreiben der Verbesserung von SLAs und Desktop-Verfahren (DTPs).</p>
	<p>Verbesserte die Berichterstattung durch visualisierte Daten und Analysen. Sicherstellung des Umgangs mit GDPR und sensiblen Daten (z. B. Krankheit), einschließlich BEM, das bereits von Global Integrated Business Services unterstützt wird. Entlastung des Personals von kostenintensiven und sich wiederholenden operativen Aufgaben, um sich <b>stärker auf wertschöpfende und anreichernde Aufgaben zu konzentrieren</b>. Sicherstellung, dass die <b>gestrafften</b> Prozesse mit den <b>harmonisierten</b> Systemen (<b>SAP SuccessFactors</b>) übereinstimmen. Schaffung der Voraussetzungen für weiteres Potenzial für einen ähnlichen Ansatz außerhalb Deutschlands und der Tschechischen Republik (Größenvorteile).</p>
	<p>Analyse und Verbesserung des Prozesses für <b>Mitarbeiterbeziehungen</b>, der die Schritte beschreibt, die ein Beschwerdeführer (z. B. ein Mitarbeiter, ein Manager usw.) unternehmen muss, um die Personalabteilung über einen potenziellen Verstoß, ein Fehlverhalten oder eine unfaire Behandlung zu informieren. Dazu gehörten die Aktivitäten, die die Personalabteilung durchführen muss, um den Vorwurf zu bewerten, eine gründliche Untersuchung durchzuführen (sofern dies gerechtfertigt ist), die geeigneten Maßnahmen zu bestimmen und den vereinbarten Plan zu befolgen. Die Bewertung kann zur Kündigung, zu disziplinarischen Maßnahmen (einschließlich Fehlverhalten) oder zu Beratung/Coaching führen. Zusätzliche Schritte sind vorgesehen, wenn ein Mitarbeiter mit der von der Personalabteilung und ihren Ermittlungspartnern beschlossenen Vorgehensweise nicht einverstanden ist, was zu einem Berufungsverfahren führt. Zu den zusätzlichen Prozessen, die im Rahmen der Mitarbeiter-/Arbeitsbeziehungen unterstützt wurden, gehörten die Unterstützung von Personalabbau (RIF) und Fusionen und Übernahmen.</p>
	<p>Analyse und Verbesserung des <b>Arbeitsbeziehungsprozesses</b>, der für die Ausarbeitung von Vorschlägen und Regeln oder Vorschriften zur Erleichterung von Tarifverhandlungen zuständig ist. Auslegung von Betriebsratspolitiken zu Themen wie Löhne und Gehälter, Personalverwaltung, Gesundheitsfürsorge, Renten sowie Gewerkschafts- und Managementpraktiken. Er analysierte Beschwerdebeschlüsse sowie progressive Disziplinarverfahren und unterstützte die Arbeitsbeziehungsstrategien.</p>
	<p>Analyse und Verbesserung des <b>Global Talent &amp; Mobility</b> Prozesses, der die Besetzung einer freien Stelle aus dem globalen Talentpool eines Unternehmens verwaltet. Diese Prozesse reichten von der Planung vor der Entsendung bis zum Ende der Entsendung, einschließlich der Rückführung in das Heimatland oder der Lokalisierung im Gastland. Er stellte sicher, dass HR Operations und die Global Talent &amp; Mobility Centers of Excellence mit dem Gast- und dem Heimatland zusammenarbeiteten, um den besten Kandidaten für die Entwicklung des Entsandten und den Talentbedarf des Unternehmens auszuwählen. Dazu gehörten strategische Entscheidungen und die Verwaltung der Gehaltsabrechnung, der Vergütung und der Sozialleistungen für die jeweilige Länderkombination sowie die Berücksichtigung der Bedürfnisse des Ehepartners und der Familienangehörigen, die möglicherweise mitreisen oder anderweitig von der Entsendung betroffen sind.</p>

Projekt	HR Redesign, Transformation & Digitalisierung
Aufgaben	Analyse und Verbesserung des Prozesses der freiwilligen und unfreiwilligen <b>Trennung / Kündigung</b> von Mitarbeitern, einschließlich Beratung, Durchführung von Ausstiegsaktivitäten und Erfassung von Trennungsdaten.
	Analyse und Verbesserung des <b>Gehaltsabrechnungsprozesses</b> mit einer Reihe von Aktivitäten, die erforderlich sind, um die Vergütung der Mitarbeiter für die geleisteten Arbeitsstunden zu organisieren. Dazu gehörte die Verbesserung der Stamm- und Transaktionsdaten durch die Führung von Summen für die von den Mitarbeitern geleisteten Arbeitsstunden, die Lohnsätze und die Verwaltung der Zahlungen an die Mitarbeiter. Standardisierung des globalen Gehaltsabrechnungsprozesses trotz regionaler und lokaler Unterschiede, insbesondere zwischen Europa und den USA. Förderung der Implementierung und Standardisierung von Plausibilitätsprüfungen im gesamten Unternehmen.
	Er analysierte und verbesserte den <b>Personalplanungsprozess</b> , der die Prognose und Visualisierung des internen und externen Angebots und der Nachfrage nach Mitarbeitern für kritische Funktionen umfasste und die Grundlage für die Bewertung der Maßnahmen bildete, die zur Erreichung der entsprechenden Talentmanagementziele erforderlich sind.
	Analyse und Verbesserung des Prozesses für <b>befristet beschäftigte</b> Mitarbeiter, der die Identifizierung von Funktionen umfasst, die nicht intern besetzt werden können und die Beschaffung und Auswahl eines befristet beschäftigten Mitarbeiters erfordern, um den Geschäftsbedarf zu decken. Dazu gehörte auch die Einholung der erforderlichen Genehmigungen im Einklang mit einem umfassenderen Personalplan für den Einsatz eines externen Mitarbeiters und die mit der Rolle verbundenen Kosten. Die Vertragsbedingungen wurden vor der Einstellung des externen Mitarbeiters vereinbart und ihm für den ersten Tag Systemzugang, Hardware usw. zur Verfügung gestellt. Die Zeitarbeitskraft reichte Rechnungen für ihre Zeit und ihre Auslagen gemäß dem vereinbarten Vertrag ein und wurde dafür bezahlt. Die Daten des Zeitarbeitnehmers wurden mit den persönlichen und vertraglichen Bedingungen auf dem neuesten Stand gehalten, einschließlich des Enddatums des Einsatzes, falls er verlängert wird. Wurde der Zeitarbeitnehmer für eine reguläre, nicht vertragsgebundene Rolle innerhalb der Organisation ausgewählt, wurde sein Datensatz in einen Mitarbeiterdatensatz umgewandelt. Nach Beendigung des Einsatzes oder wenn der Manager es für notwendig erachtet, wurde der Zeitarbeitnehmer entlassen und sein Datensatz wurde aktualisiert, um das Ende des Einsatzes widerzuspiegeln.
	Analyse und Verbesserung des Prozesses " <b>Managing Strategy and Effectiveness</b> ", in dem die Schritte beschrieben wurden, die das Center of Excellence unternahm, um eine neue Strategie und neue Tools für seinen Funktionsbereich zu definieren, einschließlich des Verständnisses der Geschäftsstrategie/-ziele, der Erfassung der Anforderungen, der Gestaltung und der Implementierung des Tools/Programms. Sobald ein Programm/Tool eingeführt war, wurden Aktivitäten zur Messung der Effektivität des Programms skizziert (d.h. ob das Programm/Tool die beabsichtigten Ziele erreichte) und Bereiche mit Verbesserungsbedarf identifiziert.
	Analyse und Verbesserung des <b>HR-Reporting</b> -Prozesses, der die Verwaltung der Erfassung, Entwicklung und Verteilung von regelmäßigen und Ad-hoc-Berichten umfasste. Erstellung von Business- und Value Cases, Förderung von Effizienzsteigerungen und Umwandlungsaktivitäten im Bereich HR Reporting, wie z.B. die Verlagerung von Aufgaben zu den integrierten Global Business Services und die Definition neuer Rollen zur Übernahme von wertschöpfenden und anreichernden Aktivitäten über das HR Reporting hinaus, wie z.B. Datenanalyse und Business Intelligence.

Projekt	HR Redesign, Transformation & Digitalisierung
Aufgaben	<p>Definierte den Übergang in den Stufen 1, 2 und 3 für das <b>People Planning Tool (PPT)</b> für die monatliche Personalbedarfsprognose, die HR Reporting Inbox, die unterjährige Abgrenzung, die Cash-Out-Personalbedarfsprognose, die HR-Ad-hoc-Berichterstattung (einschließlich RIF und Werksschließungen) und die monatliche regelmäßige Berichterstattung, z. B. für wiederkehrende Anfragen von Verbänden, Organisationen und Gewerkschaften. Transition für komplexe, einzigartige, vertrauliche und fristgebundene Jahresendprozesse. Der Aufgabenbereich umfasste die Entwicklung komplexer Berichte, Datenanalysen unter Verwendung von BWH und anderen Quellen, ETL-Aktivitäten unter Verwendung fortgeschrittener Abfragen und Tools, die Automatisierung von Standardberichten und den Transfer zu neuen Technologien. Entwicklung der IT-Architektur und der HR-Berichtsinfrastruktur, um einen datenbasierten Automatisierungsprozess zu ermöglichen, der regelmäßig Daten für Analysen, Datenstandardisierung und -bereinigung bereitstellt. Er bereitete die Daten auf, um die Ergebnisse den Entscheidungsträgern zu präsentieren. Sicherstellung, dass neue gesetzliche Anforderungen, bei denen Daten elektronisch an die Regierung übermittelt werden müssen, wie z.B. die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP), die Übermittlung aller von den Rentenversicherungsträgern für die Gewährung von Leistungen geforderten Daten und Bescheinigungen (rvBEA-Verfahren), mit den staatlichen Anforderungen übereinstimmen und mit dem Entgeltabrechnungsprogramm übermittelt werden.</p> <p>Analyse und Verbesserung des Prozesses zur <b>Lösung von Anfragen und Vorgängen</b>, d.h. der Aufnahme von Vorgängen und Anfragen per Fall, Chat, Telefon und E-Mail, einschließlich der Aktivitäten im Zusammenhang mit der Neuzuweisung oder Eskalation, fehlgeleiteten Anfragen, Nachverfolgung und Lösung.</p> <p>Analyse und Verbesserung der <b>Content-Management</b>-Prozesse, einschließlich der Pflege und Aktualisierung der im Knowledge-Management-System gespeicherten Inhalte.</p> <p>Analyse und Verbesserung des <b>Servicemanagementprozesses</b>, der interne HR Operations-Teilprozesse umfasst, um die Qualität bestehender Dienstleistungen und die Leistung der HR Operations-Teammitglieder durch SLA-Überwachung, kontinuierliche Verbesserung, Qualitätsüberwachung und Umfragen zur Kundenzufriedenheit zu steuern. Zu diesen Teilprozessen gehörte auch der Prozess zur Aufnahme von Anfragen für neue Dienstleistungen, die in den Leistungsumfang von HR Operations aufgenommen werden sollen, sowie deren Bewertung.</p> <p>Analyse und Verbesserung des internen <b>HR-Operations</b>-Prozesses, um die Identifizierung, Vorbereitung und Übermittlung von HR-Mitteilungen an die entsprechenden Zielgruppen zu verwalten.</p> <p>Analyse und Verbesserung des internen HR-Operations-Prozesses zur Verwaltung strategischer <b>Anbietermanagement</b>-Aktivitäten wie Auswahl und Vertragsmanagement. Dazu gehörte auch die tägliche Verwaltung von Drittanbietern, einschließlich Einarbeitung, Überwachung, Problemlösung, Vorfallsmanagement und Rechnungsstellung.</p>
Resultate	<p><b>Ausweitung der HR-Dienstleistungsstrategie</b> mit Schwerpunkt auf Effizienzsteigerungen und Transaktionsprozessen.</p> <p><b>Neugestaltung, Zentralisierung, Standardisierung, Vereinfachung und Digitalisierung</b> von HR-Prozessen und Erzielung <b>operativer Exzellenz</b> in den Bereichen Mitarbeiterlebenszyklus, Urlaub, Einstellung, Vertragsmanagement, Rekrutierung, Mitarbeiter- und Organisationsdaten, Onboarding, HR-Reporting, Zeiterfassung, Gehaltsabrechnung, Global Talent &amp; Mobility (internationale Entsendungen) <b>innerhalb von 7 Monaten</b> bei einem Gesamtumfang von 10 Monaten und abgestimmt auf die laufende Service Now-Implementierung.</p>

Projekt	HR Redesign, Transformation & Digitalisierung
Resultate	Bindeglied zwischen den globalen Prozessverantwortlichen, den lokalen Teams, den KMUs und der Geschäftsleitung für das Projektmanagement. <b>Aufbau enger Arbeitsbeziehungen</b> mit dem lokalen, Nearshore- und Offshore-Geschäfts- und Funktionsmanagement.
	Abschluss von <b>35 Problemen</b> aus der Liste der 75 offenen Punkte. <b>Leitung des Übergangs</b> und Übergabe der 40 langfristigen Aufgaben an den neu ernannten globalen Dienstleiter.
	Erstellung einer Prozessabbildung für die <b>nächste Generation des Prozessrahmens</b> für Learning & Development, Compensation and Benefits, Talent Sourcing und alle oben genannten Arbeitspakete von HR Redesign <b>innerhalb von 3 Monaten</b> .
	Erstellung eines Business Case für <b>T&amp;A</b> : Steigerung der HR Operational Services Ratio um <b>30%</b> für Büroangestellte und <b>50%</b> für Produktionsmitarbeiter, was <b>13% über der Best Practice</b> liegt. Erzielung von <b>59% Kosteneinsparungen durch Umstellung</b> und <b>28% Kosteneinsparungen durch Zentralisierung, Standardisierung, Vereinfachung, Automatisierung und Digitalisierung</b> .
	Erarbeitung eines Geschäfts- und Nutzenkonzepts für das <b>HR-Reporting</b> . Erzielung von <b>Kosteneinsparungen in Höhe von 66%</b> durch Umstellung und wertsteigernde / anreichernde Aufgaben (Business Intelligence und Datenanalyse) in den integrierten globalen Unternehmensdienstleistungen.
	Aufbau eines Business Case für die US Geschäftseinheit: Ermöglichung von ESS und Echtzeit-Datenzugriff für Mitarbeiter. Verringerung der transaktionalen und operativen HR-Aufgaben und Erhöhung des Mehrwerts und der Anreicherungsarbeiten für die beauftragten Organisationen. Rationalisierung der Systeme (Kronos, SAP HCM in Richtung SAP EC, SSF und ADP). Initiierung von Schulungen, um sicherzustellen, dass die Änderungen nachhaltig sind. Die Umstellung führte zu <b>weniger Nachzahlungen, Abgängen, Anfragen, Daten- und Dokumentenfehlern. Verbesserte Datenqualität</b> und -genauigkeit bei Stammdaten, Dateneingaben und Transaktionen. Erzielung von <b>Kosteneinsparungen von 56%</b> .
	Für das SSF UAT wurde ein <b>Fortschritt von 99% mit einer Erfolgsquote von 97%</b> erzielt und der <b>Rückstand an offenen Tickets innerhalb des UAT-Zeitraums von 5 Wochen auf 16% reduziert</b> .
	Während der Hyper-Care-Phase konnte er die <b>Fehlerquote bei der Datenreplikation von SuccessFactors zu SAP HCM um 98% reduzieren</b> .
	In der Zeit nach dem Go-Live dokumentierte er <b>104</b> verschiedene Fehler und deren Behebung und <b>gab das Wissen</b> an das SuccessFactors-Supportteam weiter.
Die neuen Technologien und automatisierten Tätigkeiten <b>entlasteten die Personalleiter</b> zunehmend von administrativen und repetitiven Arbeiten. Dadurch hatten sie mehr Zeit, um <b>strategische Initiativen und Innovationen zu fördern</b> und die <b>Wertschöpfung</b> im Unternehmen voranzutreiben.	
Software	SAP ERP, SAP HCM, SAP SuccessFactors (SSF), SAP EC, SSF EC Payroll, SSF T&A, SSF Talent Management, SSF Recruiting, SSF Onboarding, SSF Learning, SSF Workforce Planning, SSF Workforce Analytics & Reporting, SSF Performance and Goals, SSF Compensation, SSF Succession and Development, SSF People Analytics.

<b>Projekt</b>	<b>FF - Fit for Future - Transition-, Transformationsmanagement und Projektleitung</b>
Firma	Luxusgüter
Zeitraum	Juni 2017 – April 2020
Rolle	Transition Manager, Transformationsmanager und Projektleiter
Einsatzort	
Hintergrund	Das Fit-For-Future-Programm (FFF) ermöglichte es dem Kunden, der Konkurrenz immer einen Schritt voraus zu sein, indem er kontinuierlich nach Möglichkeiten zur <b>Verbesserung der Unternehmensleistung, der Funktionen und der Standorte</b> suchte. In diesem Zusammenhang wurden Projekte und Initiativen zur <b>Optimierung interner Prozesse</b> entwickelt und <b>Strukturen geschaffen</b> , die dies gewährleisten. Das Programm wurde entwickelt, um die gesamte Organisation <b>agiler, effizienter und einfacher</b> zu machen, mit dem Ziel, <b>effektive und maßgeschneiderte globale Dienstleistungen</b> für alle Teile des Unternehmens anzubieten. Das Programm konzentrierte sich hauptsächlich auf den Aufbau der Global Business Services Organization ( <b>GBS</b> ) und auf die <b>Optimierung der Aktivitäten</b> an den Standorten und innerhalb der Marktorganisationen. Das Programm wurde dann auf andere Aktivitäten und Standorte ausgeweitet, um die Organisation durch <b>integrierte Geschäftsdienstleistungen auf einen höheren Reifegrad</b> zu bringen.
Aufgaben	<p>Führte in der Schweiz, Liechtenstein (2017), Italien, Spanien (2018), Serbien (2019) und Indien (2020) <b>agile Umstellungen auf ein neues HR Geschäftsmodell</b> durch.</p> <p>Zusammenarbeit mit den wichtigen Interessengruppen und <b>Umsetzung strategischer Ziele zu effektiveren Betriebsmodellen</b>.</p> <p>Ermittelte die Auswirkungen auf <b>Mitarbeiter, Partner, Technologien, Organisationen, Veränderungen und Kommunikation</b>.</p> <p>Festlegung des Umfangs der Aktivitäten für die Konzeptions-, Planungs-, Implementierungs-, Stabilisierungs- und Transformationsphase an verschiedenen Standorten für die <b>HR-Funktionen</b> und den Prozessbereich.</p> <p>Übernahme der <b>Verantwortung für alle prozessbezogenen</b> Aktivitäten während der Entwurfs-, Planungs- und Umsetzungsphase.</p> <p>Definierte und setzte die verschiedenen Phasen wie <b>Design, Planung, Implementierung, Stabilisierung und Transformation</b> um.</p> <p>Führte als <b>Projektmanager die Transition</b> in den Schwellenländern. Stellte sicher, dass alle Bereiche des Wandels, der Kommunikation, der Prozesse, der Organisation, der Mitarbeiter und des Programmmanagements abgedeckt und regelmäßig auf das Programm abgestimmt wurden.</p> <p>Plante die Transitionen entsprechend den Meilensteinen des Gesamtprogramms und stellte sicher, dass die <b>Fristen eingehalten</b> wurden.</p> <p>Bereitstellung von <b>Statusberichten</b> für die Programmleitung.</p> <p>Analyse, Konzeption und erfolgreiches Outsourcing von <b>104 Prozessen</b> von lokalen Organisationen zu Global Business Services (GBS) für Office, Einzelhandel und Produktion auf der Grundlage von agilen Best Practices und Change-Management-Methoden.</p> <p>Analyse von <b>&gt;130 Aktivitätszuweisungen</b> anhand des <b>APQC-Rahmens</b> von durchschnittlich <b>1'430 Prozessen</b>, was zu einem erfolgreichen <b>Transfer von 61% FTEs</b> zu den <b>Global Business Services</b> Centern führte.</p> <p>Gewährleistung der Vollständigkeit der Analysen und der <b>Konsistenz</b> zwischen den Standorten auf der Grundlage eines umfassenden Verständnisses des HR-Prozessbereichs.</p> <p>Für jeden Standort wurden mit dem lokalen Team <b>innerhalb von 3 Wochen</b> Prozessanalysesitzungen zu <b>&gt;60 Prozessabläufen mit &gt;80 Lückenbeschreibungen</b>, Diskussionen und <b>Soll-Entscheidungen</b> durchgeführt, was zu durchschnittlich <b>120</b></p>

Projekt	FF - Fit for Future - Transition-, Transformationsmanagement und Projektleitung
Aufgaben	<p><b>Master Change Log Items</b> führte, die <b>erfolgreich innerhalb des Zeit- und Budgetrahmens für das Go-Live implementiert</b> wurden.</p> <p><b>Führte Teams</b> von <b>13 direkten und 16 indirekten</b> Mitarbeitern durch die gesamten Projekte, von der Analyse bis zur Stabilisierung.</p> <p>Planung, Vorbereitung und Durchführung des <b>Wissenstransfers</b>, Bereitstellung von Dokumentation (z.B. <b>Fit Gap</b>, Blueprints, Verfahren, Workday-Erweiterungen, SLAs, Risikobewertung, <b>Service Excellence Panels</b> und KPIs).</p> <p>Erarbeitete und führte einen detaillierten Projekt- und Wissenstransferplan <b>für 41 Prozesscluster mit 388 Wissenstransfersitzungen. Leitung und Durchführung des Wissenstransfers innerhalb von 9 Wochen für jeden Cluster.</b></p> <p>Stellte sicher, dass neue Kollegen aus der GBS in allen prozess- und programmbezogenen Aspekten <b>geschult</b> wurden.</p> <p>Einführung von Maßnahmen und aktives Management von <b>212 Risiken, Problemen, Fortschritten und Maßnahmen</b> anhand des <b>RAID</b>-Protokolls (Risiken, Annahmen, Probleme und Abhängigkeiten). Eskalation an den Programmleiter mit Lösungsvorschlägen, falls es erforderlich war.</p> <p>Kümmerte sich um Änderungen in Bezug auf <b>Umfang, Budget und Zeit</b> und sorgte für die Genehmigung durch den Programmmanager.</p> <p>Pflege der Transferdokumentation und Bewertung der Qualität der von den neuen GBS Mitarbeitern erstellten <b>Desktop-Verfahren</b>. Einführung eines <b>Qualitäts- und Überprüfungsrahmens</b>. Verwaltete die gesamte verfahrensbezogene Dokumentation.</p> <p>Enge Zusammenarbeit mit den lokalen Prozess- und <b>Fachexperten</b>, um einen effektiven Wissenstransfer zu gewährleisten.</p> <p>Gab die <b>Richtung</b> vor und sorgte für die <b>Zusammenarbeit</b> zwischen den verschiedenen Teammitgliedern in den lokalen Implementierungs- und Programnteams.</p> <p>Diente als <b>erste Anlaufstelle</b> für die Mitglieder des lokalen und des GBS-Teams bei allen Fragen zu den Transitionen. Stellte sicher, dass alle relevanten und angemessenen Informationen an die Implementierungsteams weitergegeben wurden.</p> <p>Fungierte als <b>interner Berater</b> für Managementstrategien/Leistungen für regionale oder globale Veränderungsinitiativen.</p> <p>Austausch von <b>Best Practices</b> mit den anderen Implementierungsleitern und den Mitgliedern des Programnteams.</p> <p>Bereitstellung von <b>Expertenwissen</b> für den Aufbau der beibehaltenden Organisation. <b>Leitete lokale Teams</b> und trieb den Wandel während der gesamten Standortprojekte aktiv voran, von der Analyse- bis zur Stabilisierungsphase.</p> <p>Aufbau eines starken <b>Stakeholder-Managements</b> mit lokalen Personalleitern und Geschäftsführern.</p> <p>Entwickelte und verbesserte die Prozesse für die <b>Personalplanung, Personalstrategien, Richtlinien und Kompetenz-Management-Modelle</b>.</p> <p>Analyse und Verbesserung des <b>Attract-to-Contract (ATC)</b>-Prozesses, z.B. Rekrutierung, Suche, Screening und Auswahl von Kandidaten und Mitarbeiteranforderungen. Prozessoptimierung im Bereich von Neu- und Wiedereinstellungen, Ausarbeitung, Unterbreitung und Verhandlung von Angeboten und Abwicklung des Bewerberinformationsprozesses.</p> <p>Verbesserte die Entwicklung und Beratung von Mitarbeiterprozessen wie <b>On- und Offboarding (OTO)</b>, Mitarbeiterleistungen, Mitarbeiterentwicklungen und Schulungsprozesse.</p> <p>Entwickelte Prozessverbesserungen bei der <b>Versetzung und Pensionierung</b> von Mitarbeitern, bei <b>Beförderungen und Herabstufungen</b>, freiwilligen und unfreiwilligen <b>Kündigungen, Freistellungen, Beurlaubungen</b> und Versetzungen, bei der Verwaltung</p>

<b>Projekt</b>	<b>FF - Fit for Future - Transition-, Transformationsmanagement und Projektleitung</b>
Aufgaben	von Auslandsmitarbeitern, <b>internationalen Einsätzen</b> , Umzüge, Auslandsentsendungen und Transfers.
	Überprüfung, Einhaltung und Verbesserung der <b>Vorschriften</b> wie Mitarbeiterbeziehungen, Arbeitsbeziehungen, Partnerschaften und Mitarbeiterbeschwerden.
	Analyse und Verbesserung des <b>Performance-to-Reward (PTR)</b> -Prozesses für Mitarbeiter, wie z.B. Belohnungs-, Anerkennungs- und Motivationsprogramme, Vergütungen, Sozialleistungen und Gehaltsabrechnungen.
	Analyse und Verbesserung des <b>Time-to-Pay (TTP)</b> -Prozesses, einschließlich der Zeiterfassung und der Lohnabrechnung.
	Analyse und Optimierung von Mitarbeiterinformationen und <b>Datenanalyseprozessen</b> , z. B. Entwicklung und Verwaltung von Berichten, Mitarbeiteranfragen und -anträgen, Pflege und Änderung von Mitarbeiterdaten, Systemimplementierungen und -aktualisierungen, HRIS-Datenqualitätsmanagement und -steuerung, Entwicklung und Verwaltung von Zeit- und Anwesenheitssystemen.
	Enge Zusammenarbeit mit dem <b>globalen HR-Prozessleiter</b> in allen prozessbezogenen Angelegenheiten, um die globale Konsistenz (APQC, A/S) der HR-Prozesse und der damit verbundenen Aktivitäten sicherzustellen.
	Unterstützung der lokalen Change Leader und Verbesserung der <b>Kommunikationsprozesse</b> für Mitarbeiter. Entwicklung und Bereitstellung von Kommunikationsplänen.
	<b>Stabilisierung</b> der neuen Einrichtung sowohl in den lokalen als auch in den GBS-Standorten und Übergabe an die Linienorganisationen.
Resultate	<b>Zeit- und budgetgerechte Inbetriebnahme</b> dieses sensiblen HR-Umstellungsprogramms.
	Umwandlung manueller Prozesse in <b>digitale Plattformen</b> durch Identifizierung der richtigen Lösungen, Steigerung der Akzeptanz und Anwendung standardisierter globaler Prozesse.
	Einführung des <b>APQC-Prozessrahmens</b> auf globaler Ebene.
	Erfolgreiche Übertragung von <b>104 Prozessen für jeden dem Global Business Services Center zugewiesenen Cluster</b> . Sicherstellung der Einhaltung des A/S (Activity Split) und WoW (Ways of Working).
	Überwindung von <b>organisatorischen Veränderungen, Problemen und kultureller Bereitschaft</b> .
	Erzielung von <b>61% FTE-Kosteneinsparungen</b> durch <b>verbesserte, gestraffte, standardisierte und zentralisierte Prozesse</b> .
	<b>Stärkung der Abstimmung</b> zwischen den globalen Prozessverantwortlichen, dem Transformationsprogramm, den lokalen Stakeholdern, GBS und Spokes, die in der Lage waren, zu <b>100% zu arbeiten</b> , indem sie dem Unternehmen einen hervorragenden Kundenservice boten.
	Ermöglichte ein neues, flexibles und globales <b>Operationsmodell</b> , das relevante Dienstleistungen für die Ländergesellschaften erbringt - unabhängig von Ort und Zeit.
Software	SAP, Workday, Xstore und SEAK

<b>Projekt</b>	<b>B4B - Bank for Banks und Global Analytics</b>
Firma	Globaler Finanzdienstleister
Zeitraum	November 2015 – März 2017
Rolle	Change Lead für Transformationsprojekte.
Einsatzort	

<b>Projekt</b>	<b>B4B - Bank for Banks und Global Analytics</b>
Hintergrund	Der Kunde initiierte verschiedene unternehmerische und institutionelle Projekte im Bereich Global Analytics Wealth Management.
Aufgaben	Führte <b>Change, Transformation und Umstrukturierung</b> von <b>strategischen und komplexen Programmen</b> im Wealth Management Bereich.
	<b>IT-Change und Projektmanagement</b> für strategische Projekte in Global Analytics.
	Führen mehrerer Geschäftseinheiten, einschliesslich <b>interner und externer Partner</b> und <b>Dienstleistungsanbieter</b> .
	Führen von <b>Business Analysten, Entwicklern, DBA's, Support-Mitarbeiter, Sourcing und Test-Ressourcen</b> .
	Umsetzung von <b>Veränderungsmassnahmen, Stabilität und Umstrukturierung</b> .
	Verbesserung der <b>Datenqualität</b> und Implementierung von <b>Automatisierungen</b> .
	Erstellung von Szenarien für unterschiedliche <b>Ziel-Geschäftsmodelle</b> , die z.B. <b>Kostensenkungen und Offshore</b> ermöglichen.
	Plante, organisierte und führte das <b>Release Management</b> für geplante und Notfall-Releases durch. Zusammenarbeit mit Geschäfts- und IT-Stakeholdern, um sicherzustellen, dass kritische Releases funktionieren.
	Durchführung von Geschäftsanalysen, Verbesserungen, Fehlerbehebungen, Implementierungen und neuen Versionen für Bank for Banks ( <b>B4B</b> ) und regulierte Brokersysteme.
	Aufbau und Aufrechterhaltung der <b>Governance, des Risikos und der Compliance</b> über das gesamte <b>MIS Banks</b> Programm.
	Aktive Aufnahme des <b>Risikos, der Probleme, Umfang, Ressourcen, Finanz- und Qualitätsmanagements</b> aller wichtigen Geschäftselementen.
	Leitung eines BI-Projekts für die Beratungsunterstützung Privatkunden ( <b>BUK</b> ). Dieses Produkt unterstützt Kundenberater im Wealth Management Prozess.
	Leitung des BI-Projekts Advisory Minutes Management ( <b>AMM</b> ). Die Beratungsprotokolle unterstützen die Kundenberater und Assistenten bei der Erfassung von Beratungssitzungsprotokollen gemäß den verschiedenen aufsichtsrechtlichen Standards.
	Leitung des BI-Projekts Financial Calculator Manager ( <b>J1G</b> ). Dieser Rechner ermöglicht es der Finanzberatung im Rahmen der Vermögensplanung, alle Finanzberatungs-Rechenfälle zu speichern.
	Leitung des BI-Projekts Product Suitability Rule Engine ( <b>PSRE</b> ) einschließlich statistischer Daten.
	Unterstützte bei Erweiterungen für <b>alternative Anlageprodukte</b> . Leitete den BI-Workstream zur Änderung bestehender und Schaffung neuer Attribute für Produkterweiterungen.
	Leitung des BI-Projekts Product Information and Suitability System ( <b>PIASS</b> ).
	Leitung des BI-Projekts Individual Risk Matrix Solution ( <b>IRMS</b> ). Diese systematische Bewertung ermöglicht es Kundenberatern und Abteilungsleitern, ihre Risikomanagementaufgaben wahrzunehmen.
UBS Card Center ( <b>UCC</b> ): Verbesserung der bestehenden UCC-UBS BSWH-Dateischnittstelle. Diese Verbesserung ermöglichte die Sichtbarkeit der Kontaktlos-Fähigkeit, der autorisierten Transaktionen, der digitalen Briefftasche, der elektronischen Rechnung (E-Rechnung / papierlos), der Warnungen (Alerts) und der Online-Registrierungen der Karten.	
Aufnahme und Bearbeitung von <b>Stakeholder-Anfragen</b> wie z.B. Exception Report, Life Insurance Kredit- und Risikoportfolio DWH, Eignungsbericht Kredit-Daten, Lombard Kredit und Banking-Produkte Management Reporting.	
Definieren und Vorschlagen des <b>Service- und Support-Betriebsmodells</b> für das MIS-Banks Transformationsprojekt.	

Projekt	B4B - Bank for Banks und Global Analytics
Aufgaben	Organisation und Durchführung der Übergabe der Produktdokumentation wie Softwarearchitekturentwurf ( <b>SAD</b> ), Systemanforderungsspezifikationen ( <b>SRS</b> ) und <b>Offshore-Fähigkeiten</b> .
	Änderungsvereinbarungen mit den Projektleitern und Überprüfung der Erfüllungen der Vereinbarungen während und nach Abschluss der Projekte.
	Genehmigte <b>Projektmeilensteine</b> aus der Produkt- und Release-Perspektive.
	Überprüfen der <b>Projektstatusberichte</b> aus einer Produkt- und Release-Perspektive.
	Vertretung neuer <b>Releases und Änderungen</b> in Programm- und Projekt-Lenkungsausschüssen, basierend auf Ausrichtung zwischen IT und Business.
	Zuteilung des gegebenen Bedarfs und des <b>KTLO-Budgets</b> zu internen und externen Ressourcen und Gewährleistung der Einhaltung des Budgets.
	Sicherstellung der <b>Produktberichterstattung</b> in Bezug auf Produktauftragsbestand, Produktfreigaben, KTLO-Kosten und Servicelevels für Produkte.
	Sicherstellung der Einhaltung von <b>Service Level</b> und <b>Operational Level</b> Agreements.
	Überwachte die Nutzung eines <b>Produkts</b> , die Einhaltung der nichtfunktionalen Anforderungen und bewertete die <b>Kundenzufriedenheit</b> .
	Durchführung von Analysen der Geschäftsanforderungen, Schätzungen, <b>On-/Offshore-Szenarien</b> , Kapazitätsplanung, Vertragserstellung, Preisvorschläge, Abwicklung der Lieferung und Liefermanagement.
	Er arbeitete eng mit den <b>Programmsponsoren</b> zusammen, um die für die Durchführung erforderlichen Entscheidungen zu erleichtern.
	Definierte, plante, kommunizierte und pflegte neue Releases und bestehende Defekte in Bezug auf Problembehebung, einschließlich SOS-Releases, <b>eRFCs</b> , Produktbeschaffungsstrategie und operative Produkt-Roadmaps.
	Unterstützung von Account- und Application Delivery Managern bei der Ausarbeitung von geschäftsorientierten <b>Business Cases</b> aus der Anforderungs- und Produktperspektive. Validierung von Business Cases im Hinblick auf Produktstrategie und Budgetbeschränkungen.
	Initiierung und Ausarbeitung von IT-gestützten Geschäftsfällen für <b>KTLO-Prozessverbesserungen</b> und neue Anforderungen, insbesondere deren Umsetzung von Automatisierungsschritten bei der Monatsverarbeitung.
	Sicherstellung der Verfügbarkeit von produktbezogenen <b>Fähigkeiten und Kapazitäten</b> in Zusammenarbeit mit der internen Anwendungsentwicklung und externen Partnern.
	Verwaltung des <b>Arbeitsbuchs</b> mit Produkthanforderungen, die sich aus Anfragen von Interessengruppen, IT-Bulletins und anderen für GAITS und MIS Banks ergeben.
	Nach der Übergabe, Abstimmung und Umsetzung von kleinen <b>Änderungen</b> und Sicherstellung, dass die Stakeholder die Auswirkungen auf die Geschäftseinheiten und andere Produkte verstehen.
	Er bewertete, dokumentierte, kommunizierte und verwaltete die <b>Risiken des Engagements</b> und übersetzte die Geschäftsziele in konkrete <b>Strategien</b> und <b>Umsetzungspläne</b> für das Projekt- und Programmangebot.
Intensive Zusammenarbeit mit <b>internen und externen</b> Stellen, um die <b>Sichtbarkeit und Transparenz der Ergebnisse</b> zu gewährleisten.	
Resultate	<b>Stabilität, Umstrukturierung und neue Versionen</b> für MIS-Banken und B4B-Systeme.
	Trug zum <b>erfolgreichen Wandel</b> und Umwandlung von mehreren schwierigen und herausfordernden, komplexen Projekten und strategischen Programmen bei.
	Verschob erfolgreich das institutionelle Kundenprojekt zum Low-Cost-Modell mit Erreichung von <b>68% Kosteneinsparungen im ersten und 81% im dritten Jahr der Transformation</b> .
	Stellte die <b>Transformation</b> durch die Bereitstellung mehrerer <b>zusammenhängenden Projekte</b> innerhalb einer gegebenen Strategie zu den gewünschten Ergebnissen sicher.

<b>Projekt</b>	<b>B4B - Bank for Banks und Global Analytics</b>
Resultate	Führte <b>High-Risk-Engagements</b> , die organisatorische und internationale Grenzen umfassten, darunter mehrere interne und externe Dienstleister.
	Engagierte und setzte Geschäftsziele um, erreichte <b>pünktlich und budgetgerecht</b> Umfang und Lösung mit den zugehörigen Qualitätskriterien.
	<b>Wiederherstellung eines glaubwürdigen Verhältnisses</b> zur Geschäftsleitung und zu den Mitgliedern des Programteams <b>sowohl in der IT als auch im Business</b> , indem er als <b>erster Projektleiter erfolgreich war, nachdem 7 entlassene Vorgänger das Programm verlassen hatten</b> .
	Evaluierte komplexe Situationen genau und identifizierte <b>realistische Lösungen</b> , die ein erfolgreiches Ergebnis für den Endkunden schufen.
	Stellte aktive <b>Unterstützung</b> durch die Führungskräfte bei der <b>IT, SPM, Account Management und Business-Seite</b> sicher.
	Baute proaktiv formelle und informelle <b>Kommunikation und Beziehungen</b> zu den wichtigsten Stakeholdern auf.
	Verbesserte Prozesse und Geschäftsmodelle wie Erneuerungen, Erweiterungen, Wartung und verwaltete Dienste mit <b>Softwareanbietern und Dienstleistern</b> .
	Trug erfolgreich zum <b>Geschäftsrestrukturierungsfall für Business System Warehouse Client Services</b> bei. Übergabe der Komponenten an ein Managed Services Modell einschliesslich Softwarekomponentenmanagement, Projektmanagement, Business Analysis, Wissenstransfer der Fachexperten, Entwicklung, Test, Integration, Administration (ECMS und Release Handling), KTLO (Tickethandling, TLS und Produktionsüberwachung).
	Demonstrierte eine <b>starke Führung, Mitarbeiter und Stakeholder Management-Fähigkeiten</b> und Kompetenzen.
	Führte in <b>Matrix-Organisationen</b> und ohne formale Autorität.
	Erreichte das <b>Ziel-Betriebsmodell</b> und blieb im Einklang mit der Offshore Liefereinheit sowie den Lieferungs-Team-Strukturen für die neue Managed Services Organisation und für verbleibende Komponenten mit der Bank.
	Stellte sicher, dass alle Projekte nach der <b>SDLC Application Delivery Methodology</b> mit Beginn, Ausarbeitung, Konstruktion, Übergangsphasen, LCO, LCA, IOC und PSO Meilensteinen abgewickelt wurden.
	<b>Sicherstellung der Dokumentation</b> jedes Projekts und Austausch der Lieferobjekte sowie den erbrachten Leistungen mit Business und IT.
	Analysierte IT- und Business-Abhängigkeiten und hat alle Projekte erfolgreich in Bezug auf das strategische Wealth Management Platform Program ( <b>1WMP</b> ) abgestimmt und ausgerichtet.
Software	In-house Java Entwicklung für das CRM System Oracle Database und Oracle Middleware Business Objects, Cognos und MicroStrategy HP Quality Center, Jira und ServiceNow

<b>Projekt</b>	<b>Business Process Engineering und Software Package Evaluation</b>
Firma	Gesundheitswesen
Zeitraum	Mai 2015 – Oktober 2015
Rolle	Senior Advisor
Ort	
Hintergrund	Der Oberste Gesundheitsrat und später das Gesundheitsministerium errichteten ein neues Krankenhaus zur Unterstützung von Menschen mit Verhaltensstörungen. Ziel war es, die von den Patienten angestrebte Lebensqualität in einem heilenden Umfeld zu erreichen und zu erhalten, das sich an evidenzbasierten Verfahren orientiert.

Projekt	Business Process Engineering und Software Package Evaluation
Aufgaben	Bereitstellung von Fachwissen in den Bereichen <b>Change Management und ERP</b> (R2R, O2C, P2P, H2R, IT, BI und CRM), um die Mitarbeiter für die Umstellung zu schulen und zwischen den Beteiligten und den multikulturellen Projektteams zu vermitteln.
	Arbeitete mit CXOs und leitenden Angestellten zusammen, um <b>&gt;280 geschäftliche und kulturelle Herausforderungen</b> durch die Implementierung innovativer ERP-Lösungen ( <b>in der Cloud, vor Ort und hybrid</b> ) zu lösen.
	Durchführung von <b>12 funktionalen Workflow-Workshops für Human Capital Management, Finanzen, Kostenrechnung, Logistik und Beschaffung</b> . Befragte und leitete die Fachexperten an, um die zukünftigen Prozessabläufe zu bestimmen und Änderungsmanagementinitiativen zu integrieren. Analytierte kritische Punkte und definierte Maßnahmen.
	Erarbeitung der <b>Business Process Engineering Dokumente mit den 33 Kernprozessen</b> und den Ergebnissen der Workshops. Aufschlüsselung der einzelnen Prozesse in detaillierte Beschreibungen, <b>Annahmen, Inputs, Outputs, Prozessabläufe und Verantwortungsmatrix</b> . Überprüfung und Freigabe durch die Fachexperten und das Senior Management.
	Festlegung von Schlüsselprozessen mit den Fachexperten für die Bieterpräsentationen. Einrichtung von über <b>30 Testscenarien mit &gt;200 Testfällen</b> für die Demos der Softwareanbieter.
	Bewertung der <b>10 wichtigsten Anbieterofferten</b> . Erstellung eines Berichts mit Ergebnissen, Schlussfolgerungen und Empfehlungen.
	<b>Bewertung von 9 Softwareanbietern und 3 ERP-Paketen (SAP, Oracle und Infor)</b> , einschließlich der Integration von <b>EMR-, klinischen und Hospitality-Systemen</b> sowie angewandter Neuerungen.
	Ausarbeitung von Analysen und Anforderungen der <b>Ein- und Ausgangsschnittstellen</b> für die verschiedenen klinischen, medizinischen und Hospitality-Systeme wie EMR, PAS/HIS, POS, HMS, DMS, PMS, TAS, FMC sowie die Bankenbindung.
Resultat	Erfolgreiche Auswahl des <b>ERP- und EMR-Systems</b> mit den zukünftigen Prozessen und Schnittstellen mit <b>Einsparungen von 32%</b> .
	Änderung und <b>Verbesserung von 33 Kernprozessen</b> zum Nutzen der Kunden.
Software	Oracle E-Business Suite 12.2.4, SAP ECC 6.0, SAP HCM SuccessFactors, SAP Fiori (mobile UI) und Infor 10x.

Projekt	Globale Migration auf Oracle Release 12.2.4
Firma	Telecom
Zeitraum	November 2013 – Mai 2015
Rolle	Change Consultant
Einsatzort	
Hintergrund	Der Kunde führte die SEPA-Einführung und das globale Oracle Release 12 Upgrade durch. Die Initiativen basierten auf der Einführung des einheitlichen europäischen Zahlungsverkehrsraums (EU-Richtlinie) und dem Auslaufen des Supports für Oracle Release 11.
Aufgaben	Funktionaler Business Change Consultant für die <b>Technische Migration</b> der Oracle E-Business Suite.
	<b>Setup der neuen Release 12 Funktionalitäten</b> und Module wie EBTax, Payments, und Banken.
	Er lieferte eine detaillierte <b>Geschäftsanalyse, funktionales und technisches Design, entwickelte, testete und führte</b> die neue Oracle E-Business Suite Release 12 nach <b>agilen Methoden</b> in die Produktion ein.

<b>Projekt</b>	<b>Globale Migration auf Oracle Release 12.2.4</b>
Aufgaben	Bereitstellung von funktionalen <b>Änderungen der Anpassungen und der benutzerdefinierten</b> Programme für die neue Version.
	Entwicklung und Erstellung von <b>&gt;330 Testfällen</b> mit Testzyklen wie Sanity Testing, Unit Testing, Custom Programs and Reports Testing, <b>CRP, SIT, UAT und Regression</b> Testing.
	Durchführung von <b>Reverse Engineering</b> bestehender Geschäftsprozesse.
	Durchführung von Datenanalysen und Verbesserung der <b>Datenintegrität</b> während den verschiedenen Aktualisierungszyklen für DEV, SIT, UAT und während des finalen Upgrades auf die Produktionsumgebung.
	Er verwaltete <b>&gt;80 Anfragen und führte 17 Workshops</b> mit Führungskräften zu den lokalen rechtlichen und technischen Anforderungen durch, insbesondere für die spezifischen Länderanforderungen.
	Erfolgreiche Umsetzung von <b>SEPA</b> innerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Frist.
Resultat	Erfolgreiche <b>Unternehmenstransformation und Migration</b> auf die neueste Version.
	<b>Maximierung des Geschäftswerts</b> aus der neuesten Version der Oracle E-Business Suite.
Software	Oracle E-Business Suite 12.2.4 Oracle E-Business Suite 11.5.10 HP Quality Center Oracle Application Implementation Method (AIM)

<b>Projekt</b>	<b>Integration in die globale Oracle E-Business Suite</b>
Firma	Halbleiterindustrie
Zeitraum	Oktober 2012 – September 2013
Rolle	Change Lead für die Integration der Schweizer Niederlassung in das US Headoffice.
Einsatzort	
Hintergrund	Der US-Kunde erwarb ein Schweizer Hochspannungsunternehmen und fusionierte die Einheit, um in eine neue Branche einzudringen und neue Dienstleistungsangebote zu ermöglichen. Die Schweizer Einheit war bereits erfolgreich auf dem Weltmarkt und in Schwellenländern wie Brasilien und China tätig.
Aufgaben	Trieb die <b>Geschäftsintegration</b> der neuen Schweizer Tochtergesellschaft voran und implementierte die globale Oracle E-Business Suite Release 12.1.3.
	Anwendung einer <b>strukturierten Methodik und Leitung von Änderungsmanagement-</b> aktivitäten.
	Beratung über <b>bewährte Verfahren</b> für das globale 11.5.10 auf 12.1.3 Upgrade.
	Ausarbeitung von Empfehlungen aufgrund der globalen Migration von Release 11.5.10 auf Release 12.1.3. Insbesondere im Rahmen von <b>Payroll, eBTax, Ledger Struktur, Reporting, Anlagen und Operations</b> .
	Gab Feedback zum Integrationsdesign und sorgte für eine <b>reibungslose Datenkonvertierung</b> zusammen mit UAT.
	Förderte den Wandel und managte den <b>Übergang der M&amp;A</b> . Identifizierte und <b>löste Widerstände</b> . Entwicklung von <b>&gt;100 Abhilfemaßnahmen</b> . Integrierte <b>Änderungsmanagement-</b> Aktivitäten in Projektpläne.
	Definition von <b>49 Änderungsanforderungen zur Bewältigung von Widerständen</b> und Erleichterung einer reibungslosen Anpassung.
	Rationalisierung von <b>&gt;140 Prozessen</b> zwischen den beiden Organisationen, Identifizierung und <b>Beseitigung von &gt;480 Lücken</b> , z. B. in Bezug auf rechtliche Anpassungen, lokale Anforderungen, Kommunikation, Einbeziehung von Interessengruppen, Coaching und Schulung.
	Einhalten der SOX Auflagen und Sicherstellung der SOX-Konformität.

Projekt	Integration in die globale Oracle E-Business Suite
Aufgaben	Durchführung von <b>Map/Gap, Geschäftsanforderungen und deren Umsetzung</b> , CRP's, SIT, <b>Datenkonvertierung</b> und <b>UAT</b> für globale Prozesse wie <b>Hire to Retire</b> (HR, Payroll, SSHR), <b>Procure to Pay</b> (iProcurement, Purchasing, iExpenses, Payables), <b>Quote to Cash</b> (Order Management, Pricing, Shipping, Receivables), <b>Record to Report</b> (Hauptbuch, Nebenbuchhaltung, eBTax, Multiple Ledger Best Practice, Reporting), <b>Acquire to Retire</b> (Assets), <b>Demand to Build</b> (WIP, BOM, Routings), <b>Inventory to Fulfil</b> (Inventory, Costing) und Business Objects.
Resultat	Erfolgreiche <b>Oracle EBS-Integration</b> des neu erworbenen Unternehmens in die US-Zentrale in Kalifornien.
	Erfolgreiche <b>Integration der Mitarbeiter</b> trotz industrieller und kultureller Unterschiede.
	<b>Harmonisierte Prozesse</b> , die sowohl mit den USA als auch mit der Schweiz kompatibel sind.
Software	Oracle E-Business Suite 12.1.3 (GL, SLA, ZX, AP, AR, FA, PO, CE, OIE, FSG, Web ADI, INV, ICX, HR, SA, OM, AME, BOM, WIP, WSH, CLE, CST, AGIS) und Business Objects. Oracle Application Implementation Method (AIM).

Projekt	Neues Enterprise Data Warehouse (OFSAA) auf Gesamtbankebene
Firma	Führende Kommerz- und Investmentbank in CEE
Zeitraum	Februar 2011 – September 2012
Rollen	Change Analyst und Business Intelligence Consultant
Einsatzort	
Hintergrund	Die Bank litt unter ungenauen Kostenrechnungsdaten und benötigte eine neuere Version von OFSAA, um das GuV- und Bilanz-Reporting zu verbessern.
Aufgaben	Engagiert als Change Analyst im Enterprise Data Warehouse Programm und Oracle Finance Services Analytical Applications ( <b>OFSAA</b> ) auf Konzernbankebene.
	<b>Transformation</b> der MIS OFSAA-Datenanforderungen und Implementierung neuer Outbound-Schnittstellen zwischen Oracle Financial Services Analytical Applications (OFSAA 5.6) und dem Data Warehouse, wobei <b>7'000 Attribute, 120 Entitäten, 10 Schnittstellen und 2'000 ETL-Jobs</b> an die Unternehmensstruktur angepasst wurden. Das MIS Head Office Projekt wurde vollständig in das neue Enterprise Data Warehouse Programm integriert.
	<b>Analyse</b> der Geschäftsfälle für Auslagen, Einlagen, Wertpapiere, Derivate, Fremdwährungsprodukte, Garantien, Repogeschäfte, Gebühren und Kommissionen und ausserbilanzielle Produkte.
	<b>Bereitstellung</b> von Geschäftsanalysen für <b>Business Intelligence- und Data-Warehouse-</b> Komponenten, die sich auf OFSAA beziehen, wie z. B. Monatsendverarbeitung, Geldtransferpreise, Kostenrechnung, Standardeinheitskosten und Rentabilitätsmanagement.
	Leitung wichtiger Aspekte der <b>agilen</b> OFSAA-Implementierung zur Umsetzung des neuen Enterprise Data Warehouse (basierend auf Teradatas FS-LDM) und MIS (basierend auf OFSAA) auf Gesamtbankebene.
	Leitete die <b>Datenverwaltung</b> und die Abstimmung mit den Geschäftseinheiten und unterstützte bei inhaltlichen Fragen zu Business Intelligence und Data Warehouse.
	Im Rahmen der Implementierung der Lösung stellte er sicher, dass alle Datenanforderungen und -änderungen erfasst wurden und die Daten in ausreichender <b>Qualität und Vollständigkeit</b> für OFSAA zur Verfügung gestellt wurden. Abgestimmter Ansatz mit den relevanten Geschäftsabteilungen aus Rechnungswesen, Controlling und Risiko.

Projekt	Neues Enterprise Data Warehouse (OFSAA) auf Gesamtbankebene
Aufgaben	<p><b>Repräsentierte das MIS</b> im RIC (Requirements Implementation Coordination) Team. Zusammenarbeit mit den projektübergreifenden Einheiten wie Core, Source, Implementation, Test und Operations.</p>
	<p>Analyse der <b>Geschäftsdatenmodellierung, der Geschäftsdatenanforderungen und der Dimensionszuordnung</b> von den Quellsystemen zu den <b>15 in OFSAA benötigten Zieldimensionen</b>, um eine angemessene Datenqualität, Geschäftslogik und Vollständigkeit in Bezug auf die OFSAA-Ausgangsschnittstellenschichten sicherzustellen.</p>
	<p>Auffinden von Daten- und Geschäftsdifferenzen zum OFSAA Layer. Definition der zusätzlich gebrauchten <b>OFSAA Funktionen</b> auf Group Bank Level.</p>
	<p>Umwandlung der MIS OFSAA-Datenanforderungen, um sie in die Modellierungsprozesse für <b>Geschäftsdatenstrukturen, Geschäftsdatenbegriffe und Geschäftsdatenelemente</b> einzupassen, die auf dem FS-LDM (logisches Finanzindustrie Datenmodell) basieren.</p>
	<p>Analysierte die konsolidierten Ergebnisse des Datenstroms und gab Empfehlungen für <b>Verbesserungen</b>. Unterstützung bei der Bündelung und <b>Priorisierung</b> der Inhalte.</p>
	<p>Einführung einer <b>Datenqualitätskontrolle</b> in Bezug auf die Verknüpfung von Geschäftsanforderungen, Datengruppen, logischem und physischem OFSAA-Datenmodell und Funktionalität mit der zukünftigen Lösung.</p>
	<p>Definition und Förderung von OFSAA-<b>Geschäftsakzeptanzkriterien</b>, basierend auf der Zuordnung zu Granularität, Häufigkeit, Aktualität und Informationsanforderungen.</p>
	<p>Erarbeitung und Präsentation von High Level Prozessen und Funktionen, die OFSAA-Funktionen wie <b>Stammdaten, monatliche Verarbeitung, Transferpreise, Kostenstellenrechnung, Stückkostenberechnung und Rentabilitätsmodell</b> umfassen. Erstellung und Bereitstellung von Schulungsmodulen für diese 6 Bereiche.</p>
	<p>Führte den <b>Knowhow Transfer</b> durch, der das Verständnis eines tatsächlichen Beitrages jeder Business Unit, Produkt- und Kundenbeziehung im Verhältnis zur insgesamt risikobasierten Ertragskraft sicherstellte.</p>
	<p>Stellte eine Vergleichsbasis dar, die für die Bank die <b>Effizienz der verschiedenen Zweigstellen, Geschäftseinheiten und des Betriebs</b> sichtbar machte. Zeigte die Mechanismen für die <b>Kostenkontrolle</b> auf.</p>
	<p><b>Funktionaler Support</b> in der OFSAA 4.5 auf die OFSAA 5.2 Migration.</p>
	Resultat
<p>Verbesserte die <b>Kostenrechnung</b> und die <b>GuV-Berichterstattung</b> durch die erfolgreiche Umstellung auf eine neuere Version von OFSAA.</p>	
<p>Einhaltung der <b>rechtlichen, gesetzlichen und behördlichen</b> Anforderungen sowie der <b>Datenkonformität</b>.</p>	
<p>Die Bank erzielte eine <b>genauere und schnellere (78 %) monatliche Berichterstattung</b>, die <b>fundierte und robuste Geschäftsentscheidungen</b> auf der Grundlage eines umfassenden Verständnisses der <b>Rentabilität und eines einzigen, auf das Risiko abgestimmten Informationsstandes</b> ermöglichte.</p>	
<p><b>Neue harmonisierte Regeln</b> für die <b>Verrechnungspreise</b> von Fonds.</p>	
<p>Verbesserte granulare Sicht auf das <b>Eigengeschäft</b>.</p>	
<p><b>Bessere Übersicht</b> über verschiedene <b>Dimensionen und Hierarchien</b>.</p>	
<p>Ermöglichte eine <b>mehrdimensionale Rentabilitätsmessung</b> in Bezug auf Produkte, Kunden, Preisgestaltung und die Verantwortlichkeit der Manager.</p>	
Software	<p>Oracle Financial Services Analytical Applications OFSAA 5.6, OFSAA 4.5, Oracle Funds Transfer Pricing (TP), Oracle Risk Manager (RM), Oracle Budgeting &amp; Planning (BP), Oracle Performance Analyzer (PA), Oracle Financial Data Manager (FDM) und Teradata FS-LDM. Oracle OUM (Unified Method).</p>

<b>Projekt</b>	<b>Oracle E-Business Suite Release 12.1 Re-Implementierung und Rollout</b>
Firma	Pharma
Zeitraum	April 2010 – Dezember 2010
Rollen	Change Manager und Trainer
Einsatzort	
Hintergrund	Im Rahmen des Oracle EBS-Upgrades entschied sich der Kunde für ein hochmodernes Schulungstool und implementierte das Oracle User Productivity Kit (UPK), damit Schlüssel- und Endbenutzer einen "Führerschein" für die Nutzung des neuen Systems erhalten.
Aufgaben	Entwicklung von Oracle E-Business Suite- <b>Schulungen</b> für Release 12.1 und <b>UPK 3.6.1</b> .
	Erstellung einer <b>Analyse der Auswirkungen der Neuimplementierung</b> von Oracle Release 11.5 auf Release 12.1 für den Schulungsbereich. Funktionale Beratung für die Umsetzung. Analyse der Datenmigration und deren Empfehlung für die optimale Migration.
	Ausarbeitung von Empfehlungen für den weltweiten Rollout bezüglich des <b>auslaufenden R11 Supports</b> .
	Leitung der Analyse des Schulungsbedarfs, Durchführung von Team-, Schlüssel- und Endbenutzerschulungen über den <b>gesamten Schulungslebenszyklus</b> .
	Entwickelte und implementierte die neue <b>eLearning-Strategie</b> (2 Phasen Konzept), um die erfolgreiche Migration der weltweit angepassten Oracle ERP-Software auf die neueste Version sicherzustellen.
	Erstellung von Dokumentationen wie <b>Schulungsleitfäden, Übungen für den Unterricht und Kurzanleitungen</b> unter Verwendung des skalierbaren UPK-Schulungstools.
	Arbeitete auf eigene Initiative und als Teil eines globalen Teams mit einer flexiblen und positiven Einstellung, um <b>lokale Teams durch den Wandel zu führen</b> . Aufbau eines starken Stakeholder-Managements für das Programm und die Standorte.
	Fokussierte und schulte auf die <b>neuen Funktionalitäten</b> im Oracle EBS Release 12 wie Payments, Nebenbuchhaltung, Netting, eBTax, Banken, Ledgerstrukturen und Enterprise Asset Management.
	Erstellung von Umfang, Design und <b>Durchführung von Schulungen</b> für die Schweiz, Deutschland, die Tschechische Republik und Israel für das Hauptbuch, Verbindlichkeiten, iExpenses, Forderungen, iReceivables, Anlagen, Beschaffung, Cash Management, Nebenbuchhaltung, E-Business Tax, Prozesskostenrechnung, Enterprise Asset Management und Netting.
	Er <b>überwachte den Fortschritt des Schulungsprogramms</b> und gab den Programm- und Projektmanagern <b>Anleitung und Hilfestellung</b> , um die kontinuierliche Anpassung an die Schulungsstrategie sicherzustellen.
Beratung zu <b>bewährten Praktiken</b> bei der vollständigen Einführung, um eine dauerhafte und kostenintensive Unterstützung zu verhindern.	
Resultat	Fertigstellung der <b>End-to-End-Schulungsstrategie, Entwicklung und Bereitstellung</b> .
	Entwicklung des <b>skalierbaren Schulungstools</b> UPK.
	Erfolgreiche Durchführung von Hoch- und Detailschulungen für <b>12 Ausbilder, 46 Schlüsselpersonen und 529 Endbenutzer</b> unter Verwendung des skalierbaren und agilen Oracle UPK-Schulungstools für die R12-Neuimplementierung.
Sicherstellung der Benutzerbereitschaft, des Go-Live und der Kontinuität, wobei <b>80 % der Endbenutzer die Tests bestanden</b> ("Führerschein"). Nachweisbar <b>erfolgreich geschulte Mitarbeiter</b> .	
Software	Oracle User Productivity Kit 3.6.1 (UPK) und Oracle E-Business Suite 12.1. (GL, AP, AR, OPM Costing, FA, EAM, PO, CE, OIE, FSG, ADI, iRec, Subledger Accounting, eBTax und Netting). Oracle Application Implementation Method (AIM).

<b>Projekt</b>	<b>Globaler Oracle E-Business Suite 11.5.10 Rollout</b>
Firma	Finanzdienstleister
Zeitraum	November 2007 – März 2010
Rollen	Change Consultant und Projektleiter
Einsatzort	
Hintergrund	Der Kunde implementierte das Oracle ERP-System weltweit und baute ein neues Shared Services Center in Polen auf.
Aufgaben	Definition des globalen Procure-to-Pay-Prozesses auf Basis der Oracle E-Business Suite Release 12. Implementierung der Strategie zur Änderung der Beschaffung in Mitteleuropa.
	Leitung des Oracle-Teils des klassifizierten Demerger-Projekts. Datenmigration von Oracle in ein Fremdsystem aufgrund Firmenverkauf. Erfolgreiche Konvertierung der Oracle-Daten in ein System eines Drittanbieters. Überführung der verbleibenden Teile in das europäische Shared Services Center in Polen.
	Rechtzeitige Implementierung des neuen Oracle Global Finance System in Österreich, einschließlich Oracle's Procurement, Payables, Cash Management, General Ledger, Receivables, Inventory, Assets und Internet Expenses.
	Definierte >150 Anforderungen für Geschäftsänderungen und identifizierte 75 Lücken im Vergleich zu globalen Beschaffungsstandards. Entwicklung von über 20 verschiedenen Funktionsspezifikationen für kundenspezifische Funktionen, rechtliche und gesetzliche Anforderungen sowie Managementberichte.
	Erstellung von Oracle-Berichten in FSG für den Jahresabschluss auf der Grundlage des österreichischen Bilanzrechts.
Resultat	Kommunizierte Änderungen effektiv und ermöglichte den dezentralisierten Einkaufsprozess. Organisierte und erreichte innerhalb von 3 Monaten einen Abgleich zwischen Bestellungen und Rechnungen von 3% auf 86%.
	Als Ergebnis wurden die Prozesse, die Zuverlässigkeit, die Leistung und die Benutzerfreundlichkeit des Oracle E-Business Suite Systems verbessert.
	Erfolgreich umgesetzte Strategie, inklusive Ausgliederung.
Software	Oracle E-Business Suite 11.5.10 und Oracle E-Business Suite Release 12 (GL, AP, AR, FA, PO, CE, OIE, FSG, ADI, INV, iProc, iSupp, HR, SA, OM). Oracle Application Implementation Method (AIM).

<b>Projekt</b>	<b>Banken Data Warehouse</b>
Firma	Kreditinstitut
Zeitraum	Februar 2007 - November 2007 und Dezember 2004 - März 2006
Rolle	Change Consultant
Einsatzort	
Hintergrund	Der Kunde benötigte Unterstützung in den Bereichen Systemintegration, Business Intelligence, Abstimmung, organisatorische Änderungen, Tests und Support für eine Reihe strategischer neuer Produkte wie Personenschutzversicherung, Krankenversicherungskredit, Verzugszinsen, Autokredit Plus und Travel Cash. Der Kunde bat auch um die Entwicklung einer neuen Teststrategie, um den Testprozess zu verbessern.
Aufgaben	Business System Engineering, Business Process Change Management und Business Intelligence im Bereich Finance & Accounting innerhalb von Consumer Finance.
	Passte die Infrastruktur der Business Strategie in einem Rahmen von strategischem Change Management an.

<b>Projekt</b>	<b>Banken Data Warehouse</b>
Aufgaben	Integrierte Host, Oracle Data Warehouse und Oracle Financial Systems durch Verbesserung der Geschäftsprozesse, Reports und der Funktionalität.
	Verbesserte den Entscheidungsprozess durch Integration der Daten und der Reporting Tools anhand von kompletten, genauen und zeitkonformen Informationen innerhalb der Bank.
	Abstimmung und Eliminierung von Kontodifferenzen in den Umgebungen Host, Oracle Data Warehouse und Oracle Applications. Verbesserte die Oracle Data Mart Mapping Regeln (über 7'000 Regeln).
	Verbesserte den Ablauf der Change Requests und Issue Resolutions zwischen den Geschäftseinheiten und der IT durch Definition von neuen Deliverables, Rollen, Verantwortungen und Prozessen.
	Aufnahme von neuen Geschäftsanforderungen und Erstellung von funktionalen Spezifikationen. Verbesserte die Zusammenarbeit mit der IT. Testen und Durchführung der Anforderungen.
	Definierte, spezifizierte, erstellte und dokumentierte die Abstimmungsprozesse, Schnittstellen, Reports und Funktionalität.
	Einführung eines neuen Test-Konzeptes. Verbesserte die Testqualität, Geschwindigkeit und Genauigkeit. Erstellte ein Monitoring.
	Spezifizierte und setzte neue Reports um. Aufbau des Reporting Knowhows für das Finance & Accounting Team.
	Verbesserte die Zusammenarbeit der einzelnen Bereiche wie lokale Informatik (Host), Service Center in UK (Oracle Applications und Oracle Data Warehouse), Accounting und Controlling Abteilungen sowie andere operative Abteilungen der Bank (Collections, Inkasso, Zahlungsverkehr, Risk und Marketing).
Resultat	Informationsintegrität durch umfassende, genaue und leicht zugängliche Daten.
	Standardisierter und automatisierter Testansatz.
Software	Oracle Data Warehouse, Oracle E-Business Suite 11.5.8 (GL, AP, PO, FA, IE), Oracle Discoverer, Oracle ADI, Oracle FSG, Host Legacy Application und Data Warehouse. Oracle Application Implementation Method (AIM).

<b>Projekt</b>	<b>European Rollout Oracle E-Business Suite</b>
Firma	Zertifizierung
Zeitraum	April 2006 - Februar 2007
Rolle	Change Consultant
Einsatzort	
Aufgaben	Implementierte erfolgreich das neue Oracle Global Finance System in 13 verschiedenen Ländern.
	Ersetzte viele verschiedene Systeme und brachte den Kunden auf eine globale Oracle E-Business Suite Plattform.
	Verbesserte die Zuverlässigkeit, Performance und Benutzerakzeptanz von Oracle's Hauptbuch, Kreditoren, Einkauf, Inventar, Anlagen und Reisekosten.
Resultat	Der Kunde bekommt aktuelle und genaue Informationen aus seiner neuen Oracle E-Business Suite.
	Ersetzung aller Altsysteme durch eine einzige Instanz auf einer globalen Plattform.
Software	Oracle E-Business Suite 11i. Oracle Application Implementation Method (AIM).

<b>Projekt</b>	<b>Global Transformation</b>
Firma	Spielzeugindustrie
Zeitraum	Oktober 2004 - November 2004

<b>Projekt</b>	<b>Global Transformation</b>
Rolle	Oracle E-Business Suite Transformation Consultant
Einsatzort	
Aufgaben	Ausführung des osteuropäischen Rollouts der Oracle E-Business Suite innerhalb des globalen Transformation Projektes.
	Erreichte termingerechte Lieferung des Rollouts.
	Überprüfung und Sicherstellung der gesetzlichen Auflagen und Rechtsvorschriften für Polen, Ungarn, Tschechien und der Slowakei.
	Abgleich und Änderungen des globalen Prozesses um die Bedingungen zu erfüllen. Definition und Umsetzung von lokalen Prozessen und Reports.
	Aufnahme der Geschäftsanforderungen, Erstellung der zukünftigen Systemspezifikationen und entsprechende Implementierung von General Ledger, Payables, Receivables, Cash Management, Assets, Procurement, iExpenses und Project Accounting.
Resultat	Erfolgreiches Go-Live der osteuropäischen Länder.
Software	Oracle E-Business Suite 11.5.8 (GL, AP, AR, PO, FA, IE, CE, PA). Oracle Application Implementation Method (AIM).

<b>Projekt</b>	<b>Oracle Project Accounting EMEA Rollout</b>
Firma	Hersteller von Computern und Software
Zeitraum	November 2003 - September 2004
Rolle	Change Management Projektkostenrechnung
Einsatzort	
Aufgaben	Verantwortlich für die Umsetzung der Change Acceptance Plan Aktivitäten der europäischen Länder, die Oracle Projektkostenrechnung einführen.
	Six Sigma Projekt für Italien.
	Analyse, Entwicklung und Umsetzung des Country Change Acceptance Planes zusammen mit dem EMEA Change Manager und des Business Solution Group Engagement Managers.
	Fokus auf Business Process Re-engineering mit dem Ziel, Projekte erfolgreicher, profitabler und effizienter zu liefern.
	Aufnahme der lokalen Professional Services Geschäftsprozessen und Verantwortlichkeiten sowie Abgleich mit Soll-Zustand.
	Empfehlungen anhand der Gap Analyse.
	Erstellung des Übergangsplanes um Endzustand zu erreichen mittels Change Acceptance Plan Methodologie.
	Mapping der Prozesse und Rollen auf Zielvorgaben.
	Dokumentieren der veränderten Geschäftsprozessen, Organisationseinheiten, Rollen und Verantwortungen.
Resultat	Korrekte Anwendung der Projektkostenrechnung bei Dienstleistungen.
Software	Oracle Projects 11i. Oracle Application Implementation Method (AIM).

<b>Projekt</b>	<b>Oracle iStore</b>
Firma	Restaurantkette
Zeitraum	Oktober 2003 - November 2003
Rolle	Oracle E-Business Suite Consultant
Einsatzort	
Aufgabe	Aufnahmen der Geschäftsanforderungen.
Resultat	Online Konzept für Restaurantkette.

<b>Projekt</b>	<b>Oracle iStore</b>
Software	Oracle E-Business Suite 11.5.9 (iStore, iPayment, OM, PO, INV, GL, AP, AR). Oracle Application Implementation Method (AIM).

<b>Projekt</b>	<b>Gastvorträge</b>
Firma	Fachhochschule
Zeitraum	seit September 2003
Rolle	Dozent
Einsatzort	
Aufgabe	Gastvorträge für CRM und E-Business Nachdiplomstudium.
Resultat	Erfolgreiche Abschlussprüfungen der Studenten.
Software	Verschiedene CRM & E-Business Software Pakete.

<b>Projekt</b>	<b>Standardisierung des gesamteuropäischen Front- (CRM) und Backoffice (ERP)</b>
Firma	Anbieter von Technologielösungen
Zeitraum	Dezember 2002 - Juli 2003
Rolle	Oracle Change Analyst
Einsatzort	
Aufgaben	<p>Veränderte und verbesserte den Geschäftsprozess mit entsprechenden Systemanpassungen durch die Anwendung von Six Sigma.</p> <p>Erschaffung eines skalierbaren Prozesses um Standardisierung und Zentralisierung innerhalb der EMEA Region voranzutreiben.</p> <p>Business Process Improvement im Bereich Prepaid Orders innerhalb der EMEA Region. Führte Interviews, Datenaufnahme, Analyse und Empfehlungen an die Geschäftsleitung auf Grund der Messkriterien.</p> <p>Aufnahme von spezifischen Anforderungen der einzelnen Business Units in über 10 europäischen Ländern.</p> <p>Entwicklung von 12 verschiedenen Szenarien um europaweiten Prozess zu implementieren.</p> <p>Führte 7 verschiedene funktionale Spezifizierungen im Bereich Order Processing durch. Einführung der neuen Prozesse.</p>
Resultat	<p>Erreichte schnellere Bestellabwicklung um 115% für Account Orders und 296% für Credit Card Orders, erhöhte Genauigkeit und Qualität durch 85% Reduktion der Rejection Rate.</p> <p>Reduktion der jährlichen Kosten um USD 3.8 Millionen im Bereich Order Processing, Erhöhung der Produktivität im Verkauf und Visibilität der Order Pipeline.</p> <p>Jährliche Einsparungen von USD 1.5 Millionen im Bereich Prozessverbesserung.</p>
Software	Oracle e-Business Suite 11.5.9, Oracle DB Server 9i (+10g), Oracle RAC 9i (+10g) auf Plattform IBM xSeries (Windows 2000 und Linux), pSeries AIX 5L, HACMP und GPFS. Brio Enterprise Version 6 und TOAD. Oracle Application Implementation Method (AIM).

<b>Position</b>	<b>Manager eBusiness</b>
Firma	Börsennotierter französischer IT-Dienstleister
Zeitraum	Januar 2001 - November 2002
Einsatzort	
Aufgaben	<p>Als Mitglied der erweiterten Geschäftsleitung verantwortlich für das eBusiness Geschäft der Schweizer Niederlassung.</p> <p>Führen, Auf- und Ausbau der eBusiness Gruppe um 25%, Business Development in den Bereichen CRM, eBusiness Strategien, eProcurement, Softwarepaket-Evaluationen,</p>

<b>Position</b>	<b>Manager eBusiness</b>
Aufgaben	Consulting sowie Programm Management für Internetprojekte (Portale, Content Management, Off Shore Development) und Entwicklungsprojekte.
	Steigerte die Qualität, das Delivery, die Mitarbeiterentwicklung und die Kundenzufriedenheit. Straffung des Portfolios, konsequente Ausrichtung auf Zielkunden und Zielmärkte.
	Überwachung der monatlichen Business Performance und Sicherstellung des Delivery.
	Evaluieren von Geschäftsmöglichkeiten, Aushandeln von Verträgen sowie Durchführung von Workshops. Delegieren von Projektaufgaben inklusive Consulting und Systemintegration an eSolutions Mitarbeiter.
	Coaching von 8 eBusiness Consultants und Projektleitern.
Resultat	Verbesserte den Umsatz und die Auslastung des Teams um 93%.
	Erhöhte den Backlog um 70%.
Software	ERP: Oracle Applications, JD Edwards und Baan. CRM: SAP CRM, Siebel, Peoplesoft, Saratoga Systems, Update, Coheris, Applix und Blue Martini. CMS: Tridion, Interwoven, Vignette, RedDot und Obtree. eBusiness: Ariba, Commerce One, SAP EBP, Broadvision und Intershop, Documentum, Hummingbird, Bea WebLogic, Inktomi, Lotus Notes, Silverstream, Business Objects, Cognos und Matrix One.

<b>Projekt</b>	<b>Content Management System für das Schweizer Parlament</b>
Firma	Parlamentsdienste
Zeitraum	April 2002
Rolle	Engagement Manager
Einsatzort	
Aufgabe	Paketevaluation CMS mit Schwerpunkt XML Technologie
Resultat	Umgesetzter CMS Pilot
Software	Tridion Dialog Server

<b>Projekt</b>	<b>Oracle Applications Implementierung</b>
Firma	Telekommunikationsdienstleister
Zeitraum	August 1999 - Juli 2000
Rolle	Senior Oracle Change Analyst
Einsatzort	
Aufgaben	Projektverantwortung für die Implementierung von 8 Oracle Applications Modulen für die Schweizer Niederlassungen in Zürich und Genf. Vermittler zwischen Group IT und Schweizer Management.
Resultat	Erfolgreiche Implementierung mit geschulten Mitarbeitern.
Software	Oracle Applications 10.7. Oracle Application Implementation Method (AIM).

<b>Projekt</b>	<b>CRM Einführung</b>
Firma	Börsennotiertes Energieversorgungsunternehmen
Zeitraum	Januar 1999 – Juli 1999
Rolle	Change Analyst
Einsatzort	
Aufgaben	Entwicklung des Customer Care Centers und der Sales Force Automation. Zuständig für das Aufnehmen der Geschäftsanforderungen an das neue Customer Care Center sowie

<b>Projekt</b>	<b>CRM Einführung</b>
Aufgaben	die Prozesse für die Sales Force Automation. Unterstützte das Projektteam bei der Erarbeitung des Scope's und den SQL Scripts.
Resultat	Erfolgreiche Umsetzung des Customer Care Centers und Sales Force Automation.
Software	Peoplesoft (Vantive) 8.0

<b>Projekt</b>	<b>ERP Package Evaluation</b>
Firma	Papierhersteller
Zeitraum	Juni 1999 bis Juli 1999
Rolle	Business Consultant
Einsatzort	
Aufgaben	Prozessaufnahme für den Finanzbereich. Erarbeitung des Business Case Modells sowie Erstellung der Funktionsmatrix für den Verkaufsbereich. Erarbeitung der Funktionsmatrix für den Einkaufs-, Logistik- sowie den Kreditorenbereich. Prozesserhebung sowie Funktionsmatrix für die Kostenrechnung. Erstellung der Anforderungskriterien an die mögliche Softwarelösung. Evaluation von verschiedenen Softwarelieferanten mit Hilfe von kundenspezifischen Scorecards.
Resultat	Auswahl der richtigen ERP Lösung.
Software	Auswahlverfahren für verschiedene Pakete aus dem ERP Bereich (SAP, Oracle, Baan, JD Edwards und Movex)

<b>Projekt</b>	<b>Oracle Schulung</b>
Firma	Technologieunternehmen
Zeitraum	April 1999
Rolle	Trainer
Einsatzort	
Aufgabe	Key User Schulung im Bereich Oracle General Ledger, Receivables und Payables auf Release 11.
Resultat	Erfolgreich geschulte Mitarbeiter.
Software	Oracle Applications 11.0.3. Oracle Application Implementation Method (AIM).

<b>Projekt</b>	<b>Oracle P2P, A2R und I2F</b>
Firma	Telecom
Zeitraum	September 1998 – Dezember 2000
Rolle	Projektleiter
Einsatzort	
Aufgaben	Leitung einer Procurement, Fixed Assets und Inventory Strategie und danach deren Umsetzung. Das Projekt wurde gemäss AIM implementiert. Ausbildung von Mitarbeitern und volles Training und Test für 50 Endbenutzer auf Oracle Purchasing. Analyse der spezifischen Geschäftsanforderungen für den Einkauf, das Inventar und das Anlagevermögen. Verkauf und Entwicklung eines neuen Trainingstools zusammen mit einer Partnerfirma.
Resultat	Erzielte NPV von CHF 13 Millionen, CHF 19.5 Millionen in Kostenersparnissen und CHF 1.3 Millionen in Kosten über 6 Jahre. Erfolgreich geschulte Mitarbeiter.
Software	Oracle Applications 10.7. Oracle Application Implementation Method (AIM).

<b>Projekt</b>	<b>Oracle FSG</b>
Firma	Hochspannungstechnik
Zeitraum	Dezember 1998
Rolle	Business Consultant
Einsatzort	
Aufgaben	Oracle Financial Statement Generator (FSG) Business Mapping. Key User Schulung im Bereich Oracle GL FSG und Budget.
Resultat	Umgesetzte Management Reports und erfolgreich geschulte Mitarbeiter.
Software	Oracle Applications 10.7. Oracle Application Implementation Method (AIM).

<b>Projekt</b>	<b>Business Process Improvement (BPI)</b>
Firma	Internationaler Konzern
Zeitraum	Juli 1998 – Oktober 1998
Rolle	Change Management Projektleiter
Einsatzort	
Aufgaben	Projektleiter für die Neudefinierung des Scope's. Erstellung einer kompletten Analyse der bestehenden und zukünftigen Prozesse für das Hauptbuch, den Kreditoren und den Debitoren gemäss AIM. Multiorganisationsanalyse für die Haupt- und Nebenbücherstruktur. Erstellung der Anforderungen an die Übernahme von Debitoren- und Kreditorentransaktionen. Definition der Schnittstellen. Zusammen mit dem Finanzdirektor Erarbeitung des neuen Kontenrahmens nach USGAAP sowie strukturierte Kunden- und Lieferantentemplates. Organisation und Durchführung der Benutzerschulung.
Resultat	Erfolgreiche Umsetzung der Strategie.
Software	Oracle Applications 10.6. Oracle Application Implementation Method (AIM).

<b>Projekt</b>	<b>Kostenrechnung</b>
Firma	Aluminium Anbieter
Zeitraum	Juni 1998
Rolle	Business Consultant
Einsatzort	
Aufgabe	Erarbeitung von verschiedenen Szenarien für die Implementierung von Oracle Cost Management. Kostenstellenrechnung und mehrstufige Kostenträgerzeitrechnung.
Resultat	Umgesetzte Kostenrechnung.
Software	Oracle Cost Management. Oracle Application Implementation Method (AIM).

<b>Projekt</b>	<b>Change Management</b>
Firma	Führendes, global tätiges Finanzdienstleistungsunternehmen
Zeitraum	Mai 1997 - Juli 1998
Rolle	Business Change Consultant
Einsatzort	
Aufgaben	Change Management Initiative und Projektreview insbesondere im Hinblick auf die Customisation. Entwicklung einer Strategie mit Lösungsvorschlägen, Kostenschätzungen, Ressourcen-, Zeit- und Projektplanung. Szenarien für online Abfragen.
Resultat	Sicherstellung des Projektes gemäss vorgeschlagener Strategie damit es wieder in geordneten Bahnen weiterlief.

<b>Projekt</b>	<b>Change Management</b>
Software	Oracle General Ledger 10.7, Oracle Financial Analyzer, Oracle Application Implementation Method (AIM).

<b>Projekt</b>	<b>Weltweiter Oracle Rollout</b>
Firma	Eine der grössten Hotelketten weltweit
Zeitraum	Dezember 1997 – Juli 1998
Rolle	Business Change Consultant und Projektleiter für Europa
Einsatzort	
Aufgaben	Teilprojektleiter für den Rollout des Cash-Out Projektes innerhalb der Central European Region. Implementierung von Oracle General Ledger, Cash Management, Financial Statement Generator, Accounts Payable und General Ledger Desktop Integrator gemäss AIM für das grösste Hotel in der Tschechischen Republik. Analyse und Umsetzung lokaler Geschäftsanforderungen, Durchführung der Benutzerschulungen, Set Up von Modulen (Oracle Fixed Assets, Purchasing, Inventory), Datenumwandlung und Go Live Support in Tschechien und Deutschland. Unterstützung der Zürich Pilot Site beim produktiven Start, Implementation Review mit Empfehlungen für den europäischen Rollout an das Europäische Hauptquartier in London.
Resultat	Erfolgreiches Go Live.
Software	Oracle Applications 10.7. Oracle Application Implementation Method (AIM).

<b>Projekt</b>	<b>Kostenrechnung und MIS</b>
Firma	Rückversicherung
Zeitraum	Juli 1997 – Dezember 1997
Rolle	Business Consultant
Einsatzort	
Aufgaben	Entwicklung zukünftiger Prozesse und Umlagen eines neuen Kostenrechnungssystems nach USGAAP. Analyse bestehender und zukünftiger Geschäftsprozesse in bezug auf die Kostenallokation aller administrativen Kosten innerhalb der Firma für aktuelle und budgetierte Zahlen. Implementierung des neuen Kostenrechnungssystems und Umlagen im Modul Oracle General Ledger gemäss AIM. Erstellung von Management Reports mit Hilfe des Financial Statement Generators.
Resultat	Erfolgreiche Implementierung der Kostenrechnung und den zugehörigen Reports.
Software	Oracle General Ledger 10.6, Oracle FSG, Oracle Application Implementation Method (AIM).

<b>Projekt</b>	<b>Oracle ERP</b>
Firma	Exportförderung
Zeitraum	Juni 1997
Rolle	Business Analyst
Einsatzort	
Aufgaben	ERP Implementierung. Verantwortlich für die Analyse der Kreditoren.
Resultat	Current and Future Business Baseline für Oracle Accounts Payable.
Software	Oracle Applications 10.6, Oracle Application Implementation Method (AIM).

<b>Projekt</b>	<b>Change Management</b>
Firma	Hygieneartikelhersteller

<b>Projekt</b>	<b>Change Management</b>
Zeitraum	Juni 1997
Rolle	Business Consultant
Einsatzort	
Aufgaben	Change Management
Resultat	Customization Estimation für das Upgrading.
Software	Customized Oracle Applications Release 9

<b>Projekt</b>	<b>Consulting Sales</b>
Firma	Russisches Mineralölunternehmen
Zeitraum	Mai 1997
Rolle	Sales
Einsatzort	
Aufgabe	Abklärung des Bedarfs.
Resultat	Verkauf von 150 Tagen Consultingdienstleistungen.
Software	Oracle Applications 10.6

<b>Projekt</b>	<b>GEAR (Global Environment for Accounting und Reporting)</b>
Firma	Schweizer Grossbank
Zeitraum	März – Mai 1997
Rolle	Trainer
Einsatzort	
Aufgaben	Spezierschulung Oracle General Ledger und Cost Accounting. Mass Allocations Szenarien, Aufbau und Schulung komplexer Umlagen für den Bereich Controlling Schweiz.
Resultat	Erfolgreich geschulte Mitarbeiter inklusive Benutzervertreter.
Software	Oracle General Ledger 10.6

<b>Projekt</b>	<b>Global Rollout</b>
Firma	Kälte- Klima- und Reinraumtechnik-Hersteller
Zeitraum	Juni 1996 – April 1997
Rollen	Business Change Consultant und Projektleiter
Einsatzort	
Aufgaben	Entwicklung des globalen Templates für den Debitorenbereich für 15 europäische Länder. Projektleiter für die Umsetzung der Geschäftsstrategie im Bereich Hauptbuch, Cash Management, Kreditoren und Debitoren nach USGAAP für Zentral- und Osteuropa. Erarbeitung der neuen Prozesse für den Debitorenbereich für ganz Europa. Datenumwandlung und Produktivunterstützung für 6 Länder innerhalb Europas.
Resultat	Erfolgreicher Roll Out mit Go Live.
Software	Oracle Applications 10.6, Oracle Application Implementation Method (AIM).

<b>Projekt</b>	<b>Migrationsstrategie</b>
Firma	Telecom
Zeitraum	Mai 1996
Rolle	Business Consultant
Einsatzort	
Aufgaben	Gesetzliche und statutarische Anforderungen für die Migration.

<b>Projekt</b>	<b>Migrationsstrategie</b>
Resultat	Migrationsstrategie für Release 10.
Software	Oracle Applications 10

<b>Projekt</b>	<b>FSG für NPM</b>
Firma	Psychiatrische Dienste
Zeitraum	April 1996 – Juni 1996
Rolle	Change Consultant
Einsatzort	
Aufgaben	Entwicklung von Reports auf Oracle Financial Statement Generator (FSG) gemäss den Anforderungen des New Public Management (NPM) Modells von Prof. Buschor. Umsetzung des NPM-Kontenrahmens in Oracle General Ledger für den Aufbau einer wirkungsorientierten Verwaltungsführung.
Resultat	NPM Reporting.
Software	Oracle Applications 10

<b>Projekt</b>	<b>Delta – BPR (Business Process Reengineering)</b>
Firma	Informatik-Dienstleister
Zeitraum	Oktober 1994 – Dezember 1995
Rolle	Change Management Project Analyst
Einsatzort	 
Aufgaben	Als Change Management Analyst zuständig für das Redesign der internen Oracle Financials und Legacy Prozesse eines BPR-Projektes von Schlüsselfunktionen der Finanz und Administration innerhalb der Europa-Afrika Division. Aufbau eines länderübergreifenden Shared Services Center (SSC) in Amsterdam. Erstellung von Investitionsrechnungen. Projektplanung und Ressourcenkoordination von 10 Unterprojekten mit 200 Mitarbeitern und einer Summe von 1'500 zugeordneten Aufgaben. Site Selection für ganz Europa, Verhandlungen mit dem Netherlands und UK Office for Foreign Investments. Entwicklung eines Activity Based Costing (ABC) Modells. Best Practices und Benchmarking mit einer führenden Unternehmensberatungsfirma. Einführung der neuen Mehrwertsteuer für die Schweizer Filiale.
Resultat	Betrieb eines länderübergreifenden Shared Services Center (SSC) in Amsterdam. Zentralisierte und einheitliche Prozesse. Jährlich Einsparungen von USD 20 Millionen.
Software	Oracle Applications, Siebel und Eigenentwicklungen.

## Referenzen:

### **PMO, Pharmaceuticals**

Martin successfully led the business, operational and cultural transformation despite the change fatigue of the stakeholders in an extremely professional way, championing the objectives and demonstrating empathy with the affected people striking the right balance.

### **Director HR Information Technology, Automotive Industry**

"I would like to thank Martin for his outstanding contribution for the go live and recommend him for any kind of global HR transformation projects in the future."

### **Manager Human Resources, Global Luxury Goods Production**

Working with Martin as Transitional Manager in the HR transformation project, one of the most challenging ever - could be named as role model for the future.

- Martin was respectful to local specifics, managing successfully all stakeholder, with keeping the same focus towards common target.
- Accountable, experienced and capable to see and predict bigger picture than project itself.
- He managed to deal with stress, deadlines and conflicts, in time and with care - for people and deliverables.

I would warmly and sincerely recommend Martin to any team or project, with no doubt about his success.

### **Head of FFF HR Transition Management, F&A Global Process Management**

Mr. Martin Dvorak was employed externally by our company from to June 2017 to April 2020 as a Project Leader and Transition Manager to support our global initiative for the transition of HR processes to the Business Services Center in Poland.

During his engagement, Martin's main duties included

- Accountable for the detailed analysis of HR processes for multiple European countries such as Italy, Poland, Czech Republic, Turkey, Hungary as well as India, including process change impact planning and preparation.
- Responsible to plan and execute the transfer of processes and the related knowledge to the Global Business Services organization in Gdansk and to stabilize the new set up and hand over to line organization.
- Acts as first point of contact for local management and team members regarding all questions related to processes and guide the local team through the change, manage the various stakeholders appropriately and coordinating and aligning decisions with the project team and the processes lead.

Martin is an experienced transition manager and project leader who is very well organized, very detail oriented and who has good planning skills and always met the timelines and quality standards. The projects for which he was responsible for were completed entirely as per our requirements and expectations.

Martin managed stakeholders appropriately and built well-working relationships. He also integrated quickly in the team and was a reliable and appreciated colleague to work with.

### **Head of FFF HR Transition Management, F&A Global Process Management**

Martin's contract was ending due to the completion of a project. Should there be another opportunity to contract Martin again, we would do so anytime.

### **HR Manager Luxury Goods Retail**

I worked with Martin in the same HR project for over 2 years where we had to transfer the HR department to a HUB in Poland. Martin has a quick capacity of delivering a plan and specially gaining support from HR members. Martin played a crucial role in the HR cluster transformation driving major change initiatives and acting as a Project lead and key advisor to local leaders and Corporate stakeholders. I would highly recommend Martin for a Change Manager role.

### **Program Manager, Jewelry Business Production and Retail**

Martin worked over 3 years for our F&A transformation in the area of HR. We sent Martin to quite some countries to bring the transformation together with the local and shared service colleagues on the ground. Martin got the job always done - regardless how the situation was. I would like to deeply thank Martin for his long service, endurance and the achievements he and colleagues delivered

### **Senior HR Operations Specialist**

Martin was my transition manager for the Fit-For Future Program for the International Production site roll out in Serbia, where we made the HR organizations more agile, efficient and simple with the aim to provide effective and customized services from the newly established Global Business Services Organization (GBS) in Poland and on optimizing activities in the local organizations.

Before we started the project implementation onsite, Martin communicated professionally the goals and priorities, so that we could prepare in advance. Once onsite, Martin ensured that the transition objectives were also understood by senior management and project stakeholders. This helped us a lot to build strong relationships with our new local colleagues while Martin managed to mitigate employee resistance in a high professional manner, enhancing motivation, morale, productivity and collaboration at every level, especially when we continued the project remotely from Poland.

Martin's leadership skills are outstanding. Through his personality and experience, he can not only motivate people, but also provide guidance and direction for the long-term vision of the future state. While we were busy with the daily know how transfer and writing desktop procedures,

Martin ensured the direction and purpose of the transition. He maintained the strategic outlook necessary to guide us to the new ways of working. He understands the different individuals, what they value and what gives them purpose by truly listening to what they are saying and digesting their words before formulating a response.

He shows respect for other's ideas and opinions. He ensured to have all the facts before he made a decision or solving a problem. As we continuously developed and built our own technical and professional expertise, Martin set aside time to coach us. He provided us with the feedback and training we needed to achieve our goals.

Martin has a great understanding of change models and frameworks with a focus on how people undergo transitions and changes. He is a valuable expert in his field and skilled leading different teams. With his ability to influence people, project management and leadership skills, we learnt a lot from him. He has a high integrity, remains true in his word, is transparent, honest and took time

### Senior HR Operations Specialist

every day to build relationships with the members of his team. He gave credit where credit was due. He showed appreciation not only in our one-to-one meetings but also publicly acknowledged and celebrated accomplishments. This built loyalty and commitment.

I really thank Martin for everything he has done for us. It was great cooperation and also fun working together. I can highly recommend Martin as a respected leader with a high integrity for any kind of transition, change management and business transformation projects

### International C&B Process Manager

J'ai eu l'opportunité de travailler avec Martin du déploiement d'un projet de transformation. Nous étions en charge du cluster Italie – Iberica où Martin a accompagné l'Italie en étant basé à Milan, pour ma part, j'ai accompagné l'Espagne et le Portugal depuis Barcelone.

Le projet consistait à transférer les processus et les activités RH dans le centre de services partagés en Pologne et ce dans le souci de rendre l'organisation plus agile, plus efficace et d'optimiser les processus. Durant toutes les phases du projet, Martin a pu mettre en œuvre son expertise dans la gestion des projets, de gestion du changement et apporter une réelle valeur ajoutée à notre projet. Sa capacité à allier la vision stratégique du programme avec la réalité du terrain des filiales a permis un transfert réussi.

Martin a su fédérer les équipes du projet à tous les niveaux de l'organisation grâce à son leadership, sa capacité d'écoute et d'anticipation et lors des moments difficiles du projet il est toujours resté positif en cherchant les solutions les plus adaptées au contexte local tout en restant en phase avec les directives du programme. Son approche pédagogique a permis une adhésion des équipes de transition aux nouvelles façons de travailler et de responsabiliser les équipes RH.

Grace à son ouverture d'esprit Martin s'adapte facilement à un contexte international et son expérience lui permet de travailler avec succès sur des projets internationaux d'envergure.

Ce fut un plaisir de travailler avec Martin et je le recommande vivement pour tout poste lié à la gestion des projets et au management du changement.

### GBS Senior HR Process Manager

I have worked with Martin in the same Program for 2 years. Our objective was to build Global Business Services Organization (GBS) in Poland, delivering effective and customized HR services. Martin joined the team with strong change management and projects management experience. From the beginning, Martin quickly adapted to the company's methodology and started to add the value. His primary role was to ensure end-to-end transitions from multiple entities to GBS operating model.

Martin worked well with stakeholders (from HR admin to top management) and demonstrated a high level of conceptualizing, synthesizing, and analyzing data AS-IS HR data, and within next stage ensuring HR transformation as per scope. He got the buy-in from the people by making them understanding the process changes and new ways of working which he proved during accomplishing these tasks, also remotely. At the same time, Martin values the people aspect and he was always bringing smile, positivity and Swiss chocolate even in the hardest project moments.

Even when some tasks took longer than expected and when new challenges arose during the project, Martin acted with flexibility and adaptability and never lost the big picture. Martin got even the most challenging transition done with high attention to project methodology details.

**GBS Senior HR Process Manager**

It was an excellent experience having Martin in the same team to benefit from his outstanding technical and soft skills – he is a real value in challenging projects and I would highly recommend Martin as a respected leader in any kind of change and business transformation projects.

**HR Cluster Manager, Luxury Goods**

Working with Martin I always found him very helpful and cooperative. I really liked how he was sharing best practices in a proactive way. Martin has demonstrated strong integrity and is highly professional at all times. Martin is personable and keen to connect “person to person” which makes it very enjoyable to work with him.

**Team Leader HR, Luxury Goods**

I've participated in the transition of HR processes from the local organization to the Shared Services Center led by Martin, and it was a great pleasure for me to collaborate with him. Since the very beginning we established a good synergy based on respect and trust, which was the key element for the success of the transition.

By using his experience Martin set clear milestones for all the participants, he has shown a structured approach throughout the entire process, supported by files and an effective methodology. He has shown flexibility and empathetic approach during challenging times, high cultural differences awareness, he has shown persistent resilience in order to overcome all the obstacles.

I'd definitely endorse his leadership for any kind of projects.

**Senior HR Specialist, Luxury Goods Retail**

A master in change management. I've been working closely with Martin for 3 months to let HR processes smoothly migrate from Milan to our HUB in Gdansk, Poland. Despite the normal cultural differences, different ways of working between teams in two different countries, Martin has managed to create points of agreement and encourage symbiosis and natural knowledge transfer

**Director, Financial Services**

Martin was an excellent fit since he stabilized and restructured our projects. He improved the relationship between IT and business and brought structure and transparency into the transformation program. He demonstrated his qualities during several releases, introduced and executed a new operating model. Even though we faced challenges such as unexpected losses in our workforce and unavailability of key resources, Martin managed the transition to the new operating model extremely smoothly. The business encountered minimal disruption and was able to continue as usual during the change implementation process. I was impressed with his deliverables, change management approach, friendly personality and his ability to work well under pressure. He managed the different projects and expectations between senior management, program team members and external service providers.

**IT Director, Healthcare**

Martin was one of those people that managed to get along with everyone from day one. He was brought in to document the business process and evaluate the ERP that's best fit for the organization. He's worked wonders with the variety of stakeholders that he worked with. His knowledge and the amount of work he's put in had impressed everyone in the organization. He was

**IT Director, Healthcare**

able to capture the core business processes and document them with meticulous detail. In addition to the above, Martin created some scripts based on the business processes and truly was able to objectively evaluate 8 bidders each for 10 hours straight. Martin's final report impressed everyone that was involved. Our CEO was awfully impressed by how he worked around the clock and was able to capture everyone's respect and admiration to his relentless dedication. I have nothing but positive things to say and truly appreciate the work he's done with us. A fantastic gain to have worked with him both personally and professionally.

**Programme Manager, Information Technology Professional Services**

Martin has a rare blend of top consulting, analytical and interpersonal skills. We were impressed by his commitment and ability to complete all work assigned to him on time. He presented his findings, conclusions and recommendations at several international meetings and contributed significantly to the success of the business change element of the OPA Gold project.

**Senior Programme Manager, Hardware Manufacturing and Software Services**

Martin showed an excellent attention to detail and communicated and worked well with the Pan-EMEA virtual team (both Business and IT) and project stakeholders. He met, and in some cases exceeded, all deadlines. He also showed a high level of commitment and enthusiasm to his work and the team. I am very happy to recommend [him] for future positions and can provide any further details or information.

**Global Programme Manager, Merchant Services**

Martin has been recognised as an Oracle Expert in the Oracle Financial and Supply Chain area. He has broad and solid know how and implemented the new Oracle Global Finance System in time and in high quality. Martin always used his expertise in a hands-on approach and simplified the procurement process... He organised and achieved the Purchase Order / Payables invoice matching ratio from 3% to 86% within 3 months.

**Chief Information Officer, Semiconductor Industries**

Martin is an excellent resource to tackle ERP integration challenges. He has an excellent Oracle experience with a professional understanding of what needs to be delivered in order to achieve the overall project success. We were also impressed by his communication and project management skills.

**System Responsible Oracle, Pharmaceuticals Industries**

Martin Dvorak was working for us with the assignment to development Oracle Training Material and deliver training for the Oracle E-Business Suite and UPK. His assignment was based on several Training Process Phases... Martin has proven to be a Consultant with very good analytical and interpersonal skills... [He] is a team player that quickly adapts to changes and can function in a stressful environment.

**Senior Programme Manager International Bank**

Martin provided us with an excellent know how which was found to be extremely beneficial to the Programme. He is reliable, hardworking, conscientious and an extremely professional consultant who contributed to the success of the Programme. We were impressed with Martins ability to complete all tasks assigned to him in a timely and professional manner. In addition, Martin is very precise and thorough with his work and his deliverables are in high quality. We were able to achieve

**Senior Programme Manager International Bank**

our goals and we are particularly glad we had Martin on board. We would hire him again in the future.

**Head of Controlling, Consumer Finance**

Martin worked on a number of strategic new product introductions where he played a vital role in the Finance Testing... As a result, the standardized testing process and structures ensured consensus of all stakeholders and enabled a smooth transfer when we deployed these changes in production... Martin enabled sustainability of the improved process and organizational changes and worked well with Business, Finance and IT teams.

**Project Manager, Reinsurance**

Key deliverables have been successfully delivered. Milestones have been successfully met... Know how transfer has taken place... and fully meets the objectives ... and passes the acceptance criteria...

**Project Manager Global Transformation, Retail**

The consultant has a profound know how in Oracle's E-Business Suite 11i and excellent skills in the Oracle Financials, Customer Relationship Management, Procurement and Projects Suite. He conducted the Eastern European wave including Business Requirements, Future State Designs and Application Set ups and ensured that the global footprint is in line with the Eastern European legal and statutory requirements. The applications he developed are accurate and he met all deadlines within the tight project plan. Amongst his functional qualifications we appreciated his commitment and dedication towards our global teamwork. We would like to thank him and recommend the consultant for future positions to other clients.

**Senior Head of IT, Telecommunications**

Due to his full commitment for the SEPA deadline, he contributed to the successful go live of the SEPA project in Austria, United Kingdom and Ireland... Martin finalized the configuration in the first environments and successfully transferred the expertise to the Development Team... Based on Martin's Input we were able to execute smoothly and successfully the transition. With Martin's results and consultancy, we were able to reach our goals and we were impressed by this contribution to the success of the different projects. We are pleased to say that Martin Dvorak is a very professional Consultant. We highly recommend him for whatever position he may decide to take up next.

**Finance Manager, Fragrances**

I had the pleasure working with Martin on the Global Financials Project where he demonstrated his excellent problem-solving change management approach to people, business and technical issues. With his strong interpersonal skills, dealing with multicultural and multilingual challenges, we successfully set up the Shared Services in Europe.

© Martin Dvorak Consulting GmbH 2023. All rights reserved. Information in this document must not be copied, reprinted or reproduced in any shape, fully or partly, without prior written permission from Martin Dvorak Consulting GmbH.