



Dominic Malzahn (Inhaber, Senior Consultant)
*24.02.1989

Billerbecker Weg 117, 13507 Berlin
M. 0151 289 51766
E. info@letsmakeithappen.de
W. www.letsmakeithappen.de

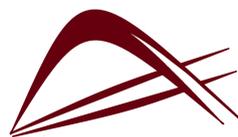


Mein Beratung-Spektrum teilt sich, wie meine Ausbildungen und Erfahrungen, auf 2 Säulen auf:

| | |
|--|---|
| Organisationsberatung Personalberatung Kulturberatung | IT-Sicherheitsberatung Berechtigungsmanagement, Funktionstrennung Application Governance |
|--|---|

| | | |
|---------------------------|--|---|
| Fähigkeiten / Erfahrungen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organisations- und Personalentwicklung ▪ Führungskräfte- und Personal-/Business Coaching ▪ Agile Führungsmethoden / Agiles Projektmanagement ▪ Arbeits- und Organisationspsychologie ▪ Führungspsychologie ▪ Teamentwicklung, Teambzusammenführung ▪ Interim-Management / Interim-Führung ▪ Wirtschaftsmediation, Wirtschaftsmoderation und Workshops ▪ Professioneller Auftritt auf politischem Parkett | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identity - / Access- Management (IAM) ▪ Funktionstrennung (SoD) ▪ Application Governance (AGP) ▪ Application Security Monitoring (ASM) ▪ (Enterprise) Risk Management IT (ERM) ▪ SOx / Risikodatenbank, Risikoappetit ▪ IT-Sicherheits-Auditierung ▪ Prozessmanagement (BPMN, BPM) ▪ Projektleitung als Projektleiter, Scrum Master oder Product Owner ▪ Systemeinführung (z.B. OMADA, Garancy, Sailpoint, Eigenentwicklung) |
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ IT-Organisationsmodelle (z.B. Matrix-Organisation, agile Organisation,...) und IT-Kulturaufbau ▪ IT-Weiterentwicklungsmethoden, Talentprogramme, etc. ▪ Rollendesign (technisch und organisatorisch) für Unternehmensstruktur oder Mitarbeiter*innen ▪ Interim Leitung von IT-Teams und IT-Abteilungen ▪ Gap-Analysen / Lösungs-/Methodendesign mit Fokus auf der Schnittstelle zwischen HR und IT | |
| Ausbildung | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeits-/Organisationspsychologie ▪ Führungspsychologie ▪ Business / Personal Coaching ▪ Certified Agile Leader ▪ Change Management (Advanced) ▪ Wirtschaftsmediator / -Moderator | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Wirtschaftsprivatrecht ▪ IT-Security Berater / Auditor ▪ MaRisk, BAIT, ERM, SOx, Bankrecht) ▪ Schuldrecht / Öffentl. Schuldrecht |

Ich bin ein **leidenschaftlicher Innovator** und stoße gerne auf organisatorische Grenzen und suche stets mit Ihnen die geeignete Lösung. Hieraus ergibt sich für mich eine enge **Verzahnung zwischen Mensch und Organisation**. Daher stehe ich auf 2 Beinen im Leben und stehe Ihnen sowohl als „Personaler“ und „IT’ler“ zur Seite. Oder eben einfach als **Mensch!**



Projekterfahrung (originär)

Zur besseren Lesbarkeit habe ich die Historie auf die letzten 5 Jahre begrenzt

01.2023 – heute Organisationsberatung: Personalleitung

| | |
|--------------------------------|--|
| Kunde | Beratungsunternehmen |
| Rolle im Projekt | Personalleiter |
| Betroffene Kolleg*innen | 15 Kolleg*innen |
| Wesentliche Aufgaben | <ul style="list-style-type: none">▪ Personalleitung eines Beratungsunternehmens im Wachstum▪ Einführung neuer Personalprozesse von Hiring, über Qualifikation und Weiterentwicklung bis zum Offboarding▪ Aufsetzen neuer und zentraler Recruiting-Prozesse |
| Wesentliche KPI | Recruiting-Zahlen, Mitarbeiterzufriedenheit |

11.2020 – 09.2022 Organisationsberatung: Matrix-Organisation in der IT

| | |
|--------------------------------|---|
| Kunde | Bank (IT-Bereich) |
| Rolle im Projekt | Fachbereichsleiter / Abteilungsleiter (interim) Hauptverantwortlicher Projektleiter |
| Betroffene Kolleg*innen | Direkt: 140, indirekt: 660 (aufgrund der Wirkung auf den Gesamtbereich) |
| Wesentliche Aufgaben | <ul style="list-style-type: none">▪ Hauptverantwortliche Einführung / Modernisierung der Personalprozesse im Gesamtbereich (z.B. Talentprogramm, Weiterentwicklungsprozesse nach eigen entwickelten Prinzipien, Stellenprofil/Skillprofil-Schaffung, Einführung von Gehaltsspannen)▪ Hauptverantwortliche Entwicklung einer Matrix-Organisation und Einführung dieser für den Gesamtbereich▪ Einführung von Befragungs- und Mitarbeiterzufriedenheits-Ratings und Überführung in eine Umsetzungsroadmap hin zu einer Zufriedenheit von nahezu 100%▪ Schöpfung einer (Fach-)Bereichskultur ruhend auf den Individualwerten und Gruppenwerten▪ Auswahl und Entwicklung von Teamleiter*innen, inkl. Training und Coaching der Menschen in den Rollen▪ Verantwortung des Recruitings des Entwicklungsbereichs▪ Strategische Neuausrichtung des Mindsets von einer reinen Leistungshin zu einer motivierten Vertrauenskultur |
| Wesentliche KPI | Mitarbeiter-Zugehörigkeit, Mitarbeiter-Zufriedenheit, Durchlaufzeiten, Kommunikationslinien |



03.2017 –
09.2020

Organisationsberatung: Aufbau eines IT-Sicherheitsteams für eine Großbank

| | |
|--|--|
| Kunde | Bank (Retail-Kunden-Bereich) |
| Rolle im Projekt | Teamleiter / Projektleiter / Coach fachlich und Organisation |
| Betroffene Kolleg*innen | 24 Kolleg*innen an 3 Standorten |
| Wesentliche Aufgaben Organisation | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausbildung aller Mitarbeiter*innen im Team (eigenes Talentprogramm) zu inhaltlich-fachlichen und auch agilen Rollen ▪ Leitung, Coaching und Beratung eines linienagilen und autonomen Teams (erstes Team der Bank) ▪ Schaffung und Verteidigung der Teamkultur im Zwiespalt zwischen regulatorischen Anforderungen und Motivation/Autonomie des Teams ▪ Einführung neuer Personalprozesse, sowie einer eigenen Weiterentwicklungskultur ▪ Ausbildung von Führungskraft-Kollegen, sowie Verantwortung des Ausbildungsprogramms ▪ Aus- und Weiterbildung bis zum zertifizierungs-Niveau der Kernrollen in einer agilen und autonomen Umgebung: Scrum Master (je Standort), Produkt Owner (je Themenblock) ▪ Umsetzung eines agile Alignements innerhalb des Teams nach Matrix (3 Standorte und 3 Themen) |
| Wesentliche Aufgaben fachlich (IT-Sicherheit) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aufbau des Teams und Schaffung/Einführung aller Prozesse zu den Themen Berechtigungsmanagement (IAM), Segregation of Duties (SoD) und Application Management (AGP) und Verantwortung des Risiko-Scores ▪ Detailanalyse der Vorgaben für die Bank (hier MaRisk, BAIT, KWG, BSI-ORP, Minimum Standards, PCF/SCF, ERM-Key-Control-Framework, SOx) und Überführung in auf die Bank zugeschnittene Prozesse ▪ Überleitung der Anforderungen aus den Prozessen in Schulungspläne für das Team, aber auch die Gesamtbank ▪ Ausbildung der zentralen fachlichen Kernrollen: Application Owner / Asset Manager, SoD-Manager und Berechtigungsmanager ▪ Begleitung aller relevanten IT-Audits, inkl. Issue-Management und -Schließung |
| Wesentliche KPI | Mitarbeiter-Zufriedenheit, Agile Prozesse (Story Points, Inhalt Retrospektiven, Klarheit der Sprint Planung), BaFin-vorgeschriebene Qualitätskontrollen, Audits- und Prüfungs-Issues |

01.2018 –
12.2019

Methodenberatung: Einführung agiles Management

| | |
|--------------------------------|--|
| Kunde | Airline/Flugbetrieb: Deutschland |
| Rolle im Projekt | Management-Consultant, Agile Coach jeweils anteilig (50%) |
| Betroffene Kolleg*innen | 380 |



Wesentliche Aufgaben

- Tiefenanalyse der bestehenden Organisation und Aufnahme aller Prozesse, inkl. Interner Risikobewertung (bezogen auf Fallbacks)
- Management-Kommunikation der Methodik, inkl. Aufbau aller betroffenen Stellenprofile
- Beratung des HR-Bereichs: Design der Neuorganisation und Kernrollen
- Aufbau eines internen Kommunikations- und Change-Plans
- Organisation, Durchführung und Nachhalten interner Schulungen für alle Kolleg*innen des Betriebs
- Ausbildung der Kernrollen (hier Scrum Master, Enterprise Coaches, Product Owner und Führungskräfte), weitestgehend auch mit persönlichen Coachings
- Insgesamt 330 Stunden Individual- und Team-Coachings
- Rollout der Organisationsform in 2 Stufen nach der Methodik Scrum
- 3 Monate post-Rollout-Betreuung zur Klärung operativer Fragen
- Abschluss und Linienübergabe an einen sehr zufriedenen Kunden

Wesentliche KPI

Sprint-Planning mit Story Points; Product Backlogs, Ausbildungsniveau der Kernrollen, Anzahl Issues und Findings in Retrospektiven

04.2015 –
07.2017

Change-Beratung: Digitalisierungsprojekt

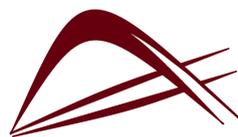
| | |
|--|---|
| Kunde | Bank: Deutschland |
| Rolle im Projekt | Product Owner, Projektleiter, Change-Manager |
| Betroffene Kolleg*innen | 20 |
| Wesentliche Aufgaben Organisation | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Abstimmung aller Inhalte und Anforderungen mit dem Senior Management bis zum Vorstand ▪ Erstellung eines Business Cases mit dem Ziel 16/20 FTE aus diesen Prozessen freizustellen ▪ Design und Umsetzung eines internen Change Prozesses, der die Projektlandkarte mit der Evolution des Teams (z.B. Karrierewünsche -> Talentprogramm oder Renteneintritte) berücksichtigt ▪ Dauerhafte Beteiligung und Schulung der Kolleg*innen des Teams nach Stakeholder Analyse ▪ Begleitung der Weiterqualifizierung der betroffenen Kolleg*innen aber auch Abstimmung etwaiger Vertragsänderungen mit HR (wie Renteneintritte, Frührente, Abfindungen, etc.) |

Es konnten alle 16 Kolleg*innen erfolgreich und zufriedenstellend vermittelt werden.

| | |
|---|--|
| Wesentliche Aufgaben fachlich (Agile Projekte) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aufnahme aller IST-Prozesse und anschließende empirische und evolutionäre Prozessoptimierung und Aufbau einer Soll-Prozesslandkarte (WBK - Business Funktion) mithilfe von VISIO ®, Aris ® ▪ Schneidung einer mehrjährigen Projekt-Roadmap ▪ Feinkonzeption aller benötigten Artefakte und anschließende Projektleitung ▪ Ziel: Umsetzung eines BPM-basierten Business-Systems und Ablösung von Legacy-Funktional-Anwendungen ▪ Bereitstellung aller Neufunktionen sowohl intern (Java-Anwendung), aber auch im Internetbanking zur Voll-Digitalisierung des Aktivprodukts ▪ Change- und Testkoordination, mithilfe des Agile Requirements Engineering und einer 100% Testabdeckung mithilfe von FitNesse®-Tests, aber auch explorativen Tests ▪ Aus- und Weiterbildung aller Tester und Projektsteuerungsrollen (Teilprojektleiter oder „Leuchttürme“) ▪ Schulung aller neuen Artefakte in den betroffenen Linienteams |
|---|--|

Wesentliche KPI

Business Case-Rechnung, Projekt Roadmap, Mitarbeiterzufriedenheit, Usability, Fehler im Prozess (mithilfe von Process-Gold), Audit-Koordination nach Rollout

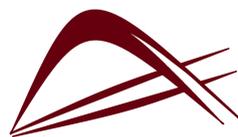


Trainingserfahrung (Originär)

| | | | |
|--------------|------------------------------------|---|-------------------|
| 2021 - heute | Positive Leadership | Führung nach den Prinzipien der positiven Psychologie und Führungspsychologie Toolbox, das 1x1 der effektiven Führung | Bisher 3 Gruppen |
| 2020 - heute | Die Führungskraft als Coach | Coachende Führung, wie man sich coacht, wie man effektiv begleitet, moderne Psychologie in der Anwendung durch Führungskräften und „echte“ Teamentwicklung | Bisher 5 Gruppen |
| 2019 - heute | In Stille führen | Führung nach der Regel des heiligen Benedikts, Servant Leadership, Führen mit positiver Psychologie und psychologischer Sicherheit | Bisher 10 Gruppen |
| 2019 - heute | Stilletage | Klosterseminar Einkehr für Führungskräfte im Kloster: Der eigenen Mission begegnen, die eigenen Lebenssäulen stärken und in den Arbeitsalltag mitnehmen, die Besonderheit in sich und seinen Mitarbeitenden erkennen | Bisher 5 Gruppen |
| 2017 - 2019 | Agiles Projektmanagement | Projekte und Management auf Basis von Scrum, Kanban und Co.; Welche Änderungen sich ergeben, der Scrum/Kanban-Prozess in Alltag in Linie | 20 Gruppen |
| 2017 - 2019 | Change-Management | Veränderungen effektiv begehen, Methoden und Kommunikation-Skills in Veränderungen, Sicherheit statt Gepolter | 4 Gruppen |

Publikationen

| | | |
|--------------|--|---|
| 2022 - heute | <u>Podcast: Das abc der authentischen Führung</u> | Mit bisher 20 Folgen erscheint der Podcast auf allen gängigen Plattformen. An der Seite der bezaubernden Julia Gößner beleuchten wir diverse Themen rund um die menschliche Führung von morgen. |
| 2022 - heute | <u>Eigener Blog zur Führung</u> | Ist Führung eine Kunst oder sekundäres Beiwerk? In meinem Blog gehe ich auf viele Themen ein, die mich als Führungskraft bewegen. Achtung: Er ist maximal subjektiv und fußt auf meiner eigenen Meinung als Führungskraft mit psychologischem Hintergrund. |
| 2022 / 2023* | Buch: In Stille Führen | In Arbeit: Buch zur inspirierenden und menschenzentrierten Führung. |
| 2022 / 2023* | Buch: Die Führungskraft als Coach | In Arbeit: Buch zum Thema Coaching durch Führungskräfte. |
| Seit 2015 | Auftritte als Speaker | Auswahl <ul style="list-style-type: none"> ▪ HR sollte weder Human noch Relations vergessen! Wie HR-Arbeit zukunftsfähig wird: Beziehungen zu Kolleg*innen, Betriebsrat und Kunden (u.A. Arbeitsrecht) ▪ Change-basiertes Prozessmanagement: Wie man Ausreißer vermeidet und mithilfe von Change Prozessen wirkliche Effizienz schafft ▪ Vom HR zum Menschen: Was alles passieren kann von Bedürfnissen, Emotionen, Reaktionen und Werten der Mitarbeiter*innen ▪ Prozessmanagement und Projektmanagement: verschiedene Methoden in Impulsen und/oder Webinaren ▪ Banking für Quereinsteiger |



Projekterfahrung (weitere Projekte)

Zur besseren Lesbarkeit habe ich die Historie auf die letzten 5 Jahre begrenzt

- 10.2023 - heute **IAM / SoD: Umbau des Berechtigungsmanagements mit Omada (Industrie)**
- Aufnahme der bisherigen Rohdaten in Form von Application Roles und Entitlements
 - Mapping der Application Roles auf neu geschaffene Profiles (Business Roles) in Verbindung mit den HR-Job Profiles
 - User-Acceptance Testing der Business Roles, aber auch Begleitung etwaiger Lasttests in Omada mit Fokus auf Datenintegrität und Abwicklungsperformance
 - Zertifiziertes OMADA Identity Training
- 01.2023 - 11.2023 **IAM / SoD: Umbau Berechtigungskonzepte und Einführung SoD (Förderbank)**
- Aufnahme bestehender IAM und SoD Prozesse (IST) inkl. Bestimmung des Wirkungs- und Reifegrads
 - Analyse und Wirkungsgradanalyse der bestehenden Dokumente
 - GAP-Analyse der Anforderungen vs. Bestehender Prozesse, inkl. Beratung des Kunden bis hin zum Senior Management
 - Einführung neuer Templates zur effektiven und effizienten Überwachung
 - Sämtliche Datenmigration (teilweise manuell, teilweise low-code automatisiert)
 - Einführung neuer Prozesse, inkl. Anpassung der Sfo oder Neueinführung Sfo
 - Schulung der internen Fachkolleg*innen, sowie Fachbereiche
 - Koordination, Scoping und Schließung der aktuellen Bundesbank-Feststellung durch Projektberatung und z.T. auch operativer Unterstützung
- 03.2018 - 11.2018 **SoD: SoD-Tool und Prozessautomatisierung (Bank)**
- Konzeption und Entwicklung eines internen SOD-Tools (LbSoDA)
 - Leitung des Projekts als (Co-)Product Owner aus dem Fachbereich
 - Test und Analyse des Tools, sowie laufende Weiterentwicklung
 - Einführung und Migration des Tools mit gleichzeitiger Entwicklung der Stammdaten
 - (Mit-)Entwicklung der Datenstruktur und Ausrollen auf andere Bankbereiche
 - Umsetzung als Product Owner, Fachlich Verantwortlicher
- 01.2017 - 03.2018 **IT-Governance: Koordinator für Prüfungsfindings und Umbau der Kernanwendung (Bank)**
- Abstimmung und Koordination des Fieldworks
 - Lieferung von Massendaten zu relevanten Prüfungsfeldern mithilfe von Process-Gold, sowie SAP Business Objects
 - Diskussion und Finalisierung des Prüfungsberichts und Aufsetzen der zu beheben Mitigationen, sowie Lösungen bis hin zum Senior Management
 - Konzeption, Projektleitung und Roll-Out der neuen bzw. veränderten Funktionen zur Behebung der Issues
 - Schließung der Issues gemeinsam mit der internen und externen Revision
 - Eigenständige Zeitplanung und Einführung von IT-Überwachungsverfahren (Schutzbedarfsanalysen, Prozessanalysen, ASM, Datenqualität, Verschlüsselungsverfahren (Mitwirken), Datenmigrationen)
 - Eigenständige Umsetzung der erforderlichen Mindestdokumentation (Application Repository, Benutzer- und Anwendungsdokumentation, Matrizen und Kontrollaktivitäten, uvm.)
 - Analyse, Test und Nachdokumentation der Berechtigungsartefakte des Kernbanksystems
 - Bankweite Aufteilung und Benennung der Anwendungsverantwortlichen
 - Schaffung der notwendigen Austausch- und Abstimmroutinen bis hin zum gemeinsamen Anforderungsbacklog
 - Übernahme der Gesamtverantwortung der Anwendung
 - Schneidung aller Berechtigungsartefakte auf das vertretbare Maß nach den Grundsätzen von Need to know und Need to have
 - Umsetzung der technischen Rollen in die technisch und fachliche Berechtigungsvergabe der Gesamtbank
 - Umsetzung erfolgte als Projektleiter, Product Owner, IT-Sicherheitskoordinator der Abteilung, Trainer für Kolleg*innen