



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)

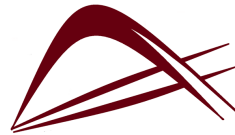
Zur besseren Lesbarkeit habe ich die Historie auf die letzten 5 Jahre begrenzt

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 Einkkehr 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