



Diplom-Kaufmann Ulrich Maida (\* 1959)  
PRINCE2<sup>®</sup> AGILE practitioner  
Certified Change Manager

Als HR Interim Manager (Personalleitung) und Spezialist für die Projektleitung von HR Prozess- und HR IT-Projekten habe ich im Laufe meines Berufslebens einige herausfordernde Mandate in unterschiedlichen Unternehmen und Branchen erfolgreich bewältigt. Schwerpunkt war dabei neben der Leitung komplexer HR IT Projekte mit agilen Methoden die operative und strategische Arbeit eines Personalleiters – auch mit der erforderlichen “hands-on” Mentalität. Neben meinem jahrzehntelangen HR Wissen sind mir dabei meine Projekterfahrung und meine HR IT Kompetenz hilfreich. Mein Kernthema ist die Digitalisierung der Personalwirtschaft.

### **Das können Sie von mir erwarten**

- Spezialist für HR Prozessoptimierung, -harmonisierung und -standardisierung über das gesamte HR Prozessspektrum und dem damit einhergehenden Change Management
- über 10 Jahre Erfahrung in der Konzeptionierung, Umsetzung und Management von HR Shared Service Centers und Outsourcingprojekten (Business Process Outsourcing), insb. Payroll und Zeitwirtschaft
- mehr als zehn Jahre erfolgreiches Projektmanagement (PRINCE2<sup>®</sup> Agile zertifiziert)
- digital HR Spezialist (u.a. SAP HCM, PAISY, Loga, Successfactors, Workday)
- Ausgeprägte HR Outsourcing Erfahrungen als Projektleiter
- langjährige Erfahrung als HR Manager im täglichen Personalgeschäft
- fundierte Kenntnisse im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht
- mehrjährige Führungserfahrung umfangreicher, hochqualifizierter Teams
- erfolgreiche, vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen
- Beratung, Betreuung und Coaching des Senior Managements
- mehrjährige Auslandserfahrung
- verhandlungssicheres Englisch

## HR Interim Mandate und Projekte

11/2019 – 02/2020 (4 bis 8 Stunden/Woche))	<b>RfP-Beratung Payroll Softwareauswahl und Outsourcing Kalksandsteinindustrie</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erstellung des Pflichtenheftes Payroll</li> <li>• Analyse und Bewertung der eingehenden Statements of Work anhand einer standardisierten Bewertungsmatrix</li> <li>• Analyse und Bewertung der Outsourcing SLA</li> <li>• Fachliche Beratung des Kunden im Rahmen der Vertragsverhandlungen</li> </ul>
04/2019 bis 12/2019	<b>Entwicklung und Umsetzung einer globalen HRIT Strategie Spezialkunststoffe, 4.000 Mitarbeiter (Carve Out)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anforderungsanalyse der HR Prozesse und Systeme im Rahmen des Carve Outs</li> <li>• Entwicklung der HR IT Strategie „Global Cloud Solution“ und Betreibermodell mit Roadmap und Business Case</li> <li>• Präsentation der Entscheidungsgrundlage vor der Geschäftsführung</li> <li>• Begleitung und Beratung bei der Auswahl der Implementierungspartner und Outsourcing Provider (SAP Payroll, Zeitwirtschaft und SuccessFactors)</li> <li>• Initiierung der Projekte „Payroll Outsourcing“, „Implementierung SuccessFactors“ und „Einführung Concur (Travel Management)“</li> </ul>
10/2018 bis 03/2019	<b>Standardisierung und Optimierung der bestehenden HR IT Systeme und Prozesse Kosmetische Industrie, 2.200 Mitarbeiter</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse der bestehenden HR IT und Prozesslandschaft</li> <li>• Erarbeitung eines Konzeptes zur Konsolidierung der bestehenden komplexen Systemlandschaft (PERBIT, Successfactors, PAISY, SAP HCM)</li> <li>• Verschlinkung der Payrollprozesse</li> <li>• Operatives Tagesgeschäft zur Sicherstellung der Payroll (12 Mitarbeiter)</li> <li>• Entwicklung eines validen Personalcontrollings</li> <li>• Projektleitung Harmonisierung der Payroll in Deutschland und Österreich</li> </ul>
06/2018 bis 01/2019	<b>Reorganisation einer Personalabteilung Spezialbauunternehmen, 400 Mitarbeiter</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimierung der bestehenden HR Prozesse, insb. Recruiting (REXX ATS)</li> <li>• Entwicklung und Einführung eines zeitgemäßen Entlohnungsmodells</li> <li>• Einführung von REXX ATS (go live 01.01.2019)</li> <li>• Reorganisation der Personalarbeit/-organisation</li> </ul>
05/2017 bis 05/2018	<b>Optimierung der HR Kernprozesse bei gleichzeitigem BPO der HR Kernprozesse Medizinische Industrie, 2.200 Mitarbeiter</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ist-Aufnahme aller bestehenden HR Prozesse mit Fit-Gap-Analyse</li> <li>• Entwicklung einer global HR IT Strategie zur Globalisierung der Prozesse, der HRIT und des Reporting mit dem Ergebnis, die Kernprozesse Administration, Payroll, Zeitwirtschaft und Organisationsmanagement auszulagern</li> <li>• Unterstützung des Kunden bei der Providerauswahl (u.a. ADP, NorthgateArinso, Sage, ServiceNow): Erstellung eines Pflichtenheftes, Providerabfrage, Auswertung der Rückmeldungen, Short listing, Angebotsauswertung</li> <li>• Erstellung von Business Cases zu den einzelnen Providern vs. Inhouselösung und Vorbereitung der Entscheidung durch die Geschäftsführung</li> <li>• Übernahme der Outsourcing-Projektleitung nach Entscheidung für einen Provider:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Projekt set up „Migration SAP HCM nach LOGA HCM“</li> <li>○ Erstellung Projektplan</li> <li>○ Leitung des Projektes / PMO auf Basis Prince2 Prinzipien</li> <li>○ Go live am 01.04.2018 mit anschließender Stabilisierungsphase für die LOGA-Module Payroll, Administration, Zeitwirtschaft, Stellenplan</li> </ul> </li> </ul>
01/2017 bis 08/2017	<b>Business Process Outsourcing Consultancy Weltweit führendes Logisticunternehmen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratung bei Entwicklung der Outsourcingstrategie</li> <li>• Quality Auditing des Outsourcing-Projektes</li> </ul>
09/2016 bis 12/2016	<b>Strategische Beratung „Entwicklung einer HR IT Roadmap“ Logistik, 8.000 Mitarbeiter</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ermittlung der HR Prozessreifegrade und HR Prozessintegration</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung und Abstimmung der HR IT Strategie und Abstimmung mit der Geschäftsleitung</li> <li>• Beratung bei der Auswahl des Recruiting-Tools REXX</li> </ul>
02/2015 bis 08/2016	<b>Head of HR</b> <b>Chinesisches Unternehmen der Telekommunikation, 240 Mitarbeiter</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorbereitung und Umsetzung des M&amp;A Prozesses</li> <li>• Aufbau der Personalorganisation und -prozesse der neu gegründeten GmbH</li> <li>• Konzeptionierung und Implementierung des Payroll-Systems und des Zeitwirtschaftssystems</li> <li>• Post Merger Integration von 140 Mitarbeitern sowie ca. 100 AÜG-Kräften im Rahmen § 613a BGB</li> <li>• Verhandlung und Abschluss von Betriebsvereinbarungen (z.B. Arbeitszeit, EDV, Rufbereitschaft, Urlaubsgrundsätze, Firmen-PKW, betriebliche Altersversorgung)</li> <li>• Operatives Tagesgeschäft</li> </ul>
10/2014 bis 01/2015	<b>Leiter Competence Center „HR Prozesse und Systeme“</b> <b>Online-Handel, 8.000 Mitarbeiter</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimierung und Roll Out der Recruitingprozesse (System: Taleo)</li> <li>• Optimierung des bestehenden SAP HCM Systems mit den Modulen Personaladministration und Organisationsmanagement</li> <li>• Beratung bei der Softwareauswahl zur Unterstützung der Performance Management Prozesse</li> <li>• Fortführung der Projektleitung des Roll Outs ESS/MSS/Prozesse&amp;Formulare</li> </ul>
07/2013 bis 09/2014	<b>Leitung des HR On-Site Office</b> <b>Chinesisches Unternehmen der Telekommunikation, 800 Mitarbeiter</b> Verantwortlich für die HR Due Diligence im Rahmen M&A (ca. 800 Mitarbeiter, 250 Mio € Umsatz) Aufbau der Personalorganisation, -prozesse und HR IT Post Merger Integration Restrukturierung des Unternehmens und des damit verbundenen Change Managements
04/2013 bis 06/2013	<b>Durchführung von HR Strategie-Workshops und Projektmanagement-Trainings</b>
11/2012 bis 03/2013	<b>Head of HR Services</b> <b>Windenergiebranche, 2.000 Mitarbeiter</b> ordnungsgemäßer Betrieb der Entgeltabrechnung (SAP HCM) Verantwortliche Führung des 8-köpfigen HR Service-Teams Entwicklung eines „HR Cockpits“ (Erhebung und Auswertung relevanter HR KPI)
03/2012 bis 10/2012	<b>HR Berater</b> <b>CEB Baumgartner Unternehmensberatung</b> Entwicklung eines Preismodells für ein HR Service Center Metallindustrie Durchführung mehrerer Workshops zum Thema HR Excellence und HRIT Strategie Einführung eines Recruiting Centers verbunden mit einer Softwareevaluierung (Systeme: Taleo, REXX) Reorganisation des Bereiches Entgeltabrechnung eines HR Service Centers
07/2011 bis 02/2012	<b>NorthgateArinso AG</b> <b>HR BPO Project Manager</b> Multiprojektmanagement von SAP HR Großprojekten
04/2010 bis 06/2011	<b>ADP Deutschland GmbH</b> <b>HR Projektleiter Business Process Outsourcing</b> Multiprojektmanagement von PAISY Migrationen und SAP HR Projekten
01/2010 bis 03/2010	<b>Deutsches IT Systemhaus</b> <b>Projektleiter</b> Optimierung Reisekostenmanagement
11/2009 bis 02/2010	<b>Projektleiter</b> <b>Logistikbranche</b> Weiterentwicklung des globalen HR Metrics Reports

### Tätigkeiten als Angestellter

10/2008 bis 10/2009	<b>Global HR Processes and Strategy Manager</b> <b>Deutsche Post DHL Express, Bonn</b> Verantwortlich für die von mir initiierte Standardisierung und Optimierung der Globalen HR Prozesse als Bestandteil der HR Unternehmensstrategie.
01/2007 bis 09/2008	<b>Managing Consultant</b> <b>Deutsche Post IT Services Europe GmbH</b> In dieser Rolle habe ich erfolgreich interne HR-Projekte erfolgreich akquiriert, geplant und als Projektleiter mit meinen Teams zum Teil parallellaufend umgesetzt.
12/2000 bis 12/2006	<b>Managing Consultant</b> <b>IBM Business Consulting Services GmbH (vormals PwC Consulting)</b> projektbezogene Verantwortung im Rahmen der HR Prozess- und Organisationsoptimierung (HR SSC) sowie des Change Managements
04/1996 bis 11/2000	<b>Externer Personalleiter</b> <b>Branchen: Handel, Dienstleistungen, Möbelproduktion</b> Betreuung meiner Kunden (mit bis zu 120 Mitarbeiter) in der täglichen Personalarbeit
07/1994 bis 03/1996	<b>Personalmanager</b> <b>INTERSPAR Zentralverwaltung</b>
11/1992 bis 06/1994	<b>Leiter Personal</b> <b>Riha Richard Hartinger Getränke GmbH &amp; Co. Handels-KG</b>
07/1991 bis 10/1992	<b>Personalreferent</b> <b>SPAR Handels AG</b>
10/1978 bis 06/1991	<b>Bundeswehr, zuletzt Kompaniechef</b>

### Aus- und Weiterbildung

10/1980 bis 03/1984	<b>Diplom-Kaufmann</b>
	Studium der Wirtschafts- und Organisationswissenschaften im Rahmen der Offiziersausbildung
	Schwerpunkte: Personalwirtschaft und Organisationslehre
2008	ACT – Accelerated Change Management
2007	Projektmanagementmethode PRINCE2 ® Zertifizierung PRINCE2 ® Practitioner
2017	Ausbildung und Zertifizierung „Agile Coach“
2019	Re-Zertifizierung als PRINCE2 ® AGILE Practitioner
2019	Zertifizierung zum Change Manager

### Kernkompetenzen

<b>Management Skills</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „Hands-On Mentalität und Entscheidungsfreude</li> <li>• Langjährige Erfahrung in der Mitarbeiterführung und -motivation</li> <li>• Kommunikativ</li> <li>• Analytisches Denkvermögen</li> <li>• Unternehmerisches Denken und Handeln</li> <li>• Strukturiertes Arbeiten</li> </ul>																				
<b>Projektmanagement und Coaching</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PRINCE2 agile ® Practitioner zertifiziert (Projektmanagementmethodik)</li> <li>• weitreichende Projekterfahrung (HR Prozessoptimierung, Organisationsentwicklung)</li> <li>• Zertifizierung als Agile Coach</li> <li>• zertifizierter Change Manager, Transition Management</li> <li>• Budgetplanung und -kontrolle</li> <li>• Stakeholder Management</li> </ul>																				
<b>Personalwirtschaft</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sattelfest in der täglichen operativen Personalarbeit</li> <li>• Weitreichende Erfahrungen bei der Durchführung und Analyse der Payroll</li> <li>• HR Spezialist für umfangreiche Restrukturierungen über das gesamte HR Prozessspektrum</li> <li>• viele Jahre Erfahrung als Personalleiter/HR Business Partner in verschiedenen Branchen</li> <li>• sichere Kenntnisse im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht</li> <li>• Erfolgreiche Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen (BR, GBR, KBR)</li> </ul>																				
<b>IT Erfahrungen</b>	<table border="0"> <tr> <td>MS Office, Project, Visio</td> <td>sehr gute Kenntnisse</td> </tr> <tr> <td>MS Outlook</td> <td>sehr gute Kenntnisse</td> </tr> <tr> <td>SAP HCM</td> <td>gute Kenntnisse</td> </tr> <tr> <td>Successfactors</td> <td>gute Kenntnisse</td> </tr> <tr> <td>Rexx</td> <td>gute Kenntnisse</td> </tr> <tr> <td>PAISY</td> <td>gute Kenntnisse</td> </tr> <tr> <td>Loga</td> <td>gute Kenntnisse</td> </tr> <tr> <td>ATOSS</td> <td>gute Kenntnisse</td> </tr> <tr> <td>Workday HCM</td> <td>Grundkenntnisse</td> </tr> <tr> <td>Taleo</td> <td>Grundkenntnisse</td> </tr> </table>	MS Office, Project, Visio	sehr gute Kenntnisse	MS Outlook	sehr gute Kenntnisse	SAP HCM	gute Kenntnisse	Successfactors	gute Kenntnisse	Rexx	gute Kenntnisse	PAISY	gute Kenntnisse	Loga	gute Kenntnisse	ATOSS	gute Kenntnisse	Workday HCM	Grundkenntnisse	Taleo	Grundkenntnisse
MS Office, Project, Visio	sehr gute Kenntnisse																				
MS Outlook	sehr gute Kenntnisse																				
SAP HCM	gute Kenntnisse																				
Successfactors	gute Kenntnisse																				
Rexx	gute Kenntnisse																				
PAISY	gute Kenntnisse																				
Loga	gute Kenntnisse																				
ATOSS	gute Kenntnisse																				
Workday HCM	Grundkenntnisse																				
Taleo	Grundkenntnisse																				

### Sprachkenntnisse

Deutsch	Muttersprache
Englisch	Verhandlungssicher
Stundensatz	Je nach Komplexität und Umfang des Projektes
Projektverfügbarkeit	März 2020