

Expertise im IT Umfeld

- als persönlicher Berater von IT-Managern
- bei Neuausrichtung von IT-Prozessen und IT-Organisationen
- in Workshops mit IT-Führungskräften
- bei SAP-Einführungsprojekten
- in IT-Veränderungsprojekten
- bei Qualifizierung von 2.500 IT-Beratern

Oktober 2018 | Dresen Management GmbH

DRESEN.

- Beraterprofil Stefan Dresen
- Projekte im IT-Umfeld
 - als persönlicher Berater von IT-Managern
 - bei Neuausrichtung von IT-Prozessen und IT-Organisation
 - in Workshops mit IT-Führungskräften
 - in IT-Veränderungsprojekten,
 - bei Qualifizierung von 2.500 IT-Beratern,
 - bei SAP Einführungsprojekten (als Management-Berater, Key-User, Coach des Projekt-/Programmleiters - 6 Projekte)
- Beratungsansatz
- Kundenübersicht
- Das sagen Kunden über die Zusammenarbeit mit Stefan Dresen (Referenzen)

Beraterprofil – Stefan Dresen

Name	Stefan Dresen	
Alter	58 Jahre	
Nationalität	deutsch	
Arbeitssprachen	deutsch, englisch	
Berufs- und Führungserfahrung	> 30 Jahre	
Ausbildung	Studium BWL (Dipl.-Kfm.) Universität zu Köln Studium Psychologie (Dipl.-Psych.) Universität zu Köln	
Methodische / inhaltliche Schwerpunkte	Expertise im IT Umfeld <ul style="list-style-type: none"> • als persönlicher Berater von IT-Managern • bei Neuausrichtung von IT-Prozessen und IT-Organisationen • in Workshops mit IT-Führungskräften • bei SAP-Einführungsprojekten • in IT-Veränderungsprojekten • bei Qualifizierung von 2.500 IT-Beratern 	

Beruflicher Werdegang	Seit 2000	Managing Partner Dresen Management GmbH; IT-Projekte , Veränderungs-Management, Sanierung und Restrukturierung, Executive Coaching, Data Analysis
	1997 – 2000	Leitung Division Controlling SKW Trostberg, Spezialchemie, Aromen, 1,6 Mrd. DM Umsatz. Leitung eines Corporate Culture Projektes, Bericht an den VV (Heute: Degussa AG)
	1993 – 1997	Internationale Unternehmensberatung Gemini Consulting GmbH (heute Capgemini)
	1989 – 1992	Abteilungsleiter Mittelständische Unternehmensgruppe Wirths (heute: Ontex), ca. 300 MA, 100 Mio. DM Umsatz. Leitung Controlling, IT, Produktionsplanung, Projekte
Sport	Kung Fu, Joggen	
Soziales Engagement	Lions Club Koblenz Bürgergesellschaft ‚Casino zu Coblenz‘	

Projekte im IT-Umfeld (1)

#	Manager	Unternehmen	a) Branche, b) Ziel/Aufgabe, c) Handlungsfelder
1	CIO (Reorganisation in IT)	Großer mittelständischer Investitionsgüterhersteller	<p>a) Branche: Investitionsgüterhersteller Druckmaschinen</p> <p>b) Ziel/Aufgabe: Einführung geschäftsbereichsübergreifender Prozesse und Neuausrichtung der IT</p> <p>c) Handlungsfelder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Management Coaching des CIO; • Change Management und Kommunikation mit Führungskräften und Mitarbeitern; • Definition neuer Prozess-Schnittstellen, neue Rollen und Verantwortlichkeiten; • Stakeholder-Management
2	Vorstandsvorsitzender einer IT-Holding	Mittelständische IT-Holding (SDax)	<p>a) Branche: Softwarehersteller und Anbieter von IT-Beratungsleistungen</p> <p>b) Ziel/Aufgabe: persönliche Management-Beratung für den Vorstandsvorsitzenden in Sanierungs-Situation</p> <p>c) Handlungsfelder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strategische Markt-Positionierung • künftiges Produkt-Portfolio • und daraus resultierende Skill- und Kapazitätenbedarfe

Projekte im IT-Umfeld (2)

#	Manager	Unternehmen	a) Branche, b) Ziel/Aufgabe, c) Handlungsfelder
3	zwei Manager bei internationaler Neuausrichtung der IT	Industrie-Konzern (Dax)	<p>a) Branche: Hersteller von technischen Gasen</p> <p>b) Ziel/Aufgabe: Internationale Neuausrichtung von Organisation und Prozessen in IT</p> <p>c) Handlungsfelder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Persönliche Beratung der Manager zur Unterstützung in ihren veränderten Aufgaben: • Rollen und Verantwortlichkeiten, • Neue Prozess-Schnittstellen, • unterschiedliche internationale Managementkulturen, • Kommunikation & Change Management
4	SAP-Programmmanager	High-Tech Konzern (Dax)	<p>a) Branche: Softwarehersteller und Anbieter von IT-Beratungsleistungen</p> <p>b) Ziel/Aufgabe: Coaching eines Programm-Manager eines SAP Einführungsprojektes bei DAX-Kunden mit ca. 50 Projektberatern</p> <p>c) Handlungsfelder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agieren im politischen Umfeld des eigenen Unternehmens und beim Kunden • Vorgehensweise bei strategischen Großprojekten

Projekte im IT-Umfeld (3)

#	Manager	Unternehmen	a) Branche, b) Ziel/Aufgabe, c) Handlungsfelder
5	SAP-Projektmanager	Börsennotiertes Konsumgüter Unternehmen	<p>a) Branche: Elektronische Konsumgüter</p> <p>b) Ziel/Aufgabe: Konzeption und Einführen neuer Prozesse im ‚Service‘; Internationales Einführen vom SAP Modul ‚Service‘</p> <p>c) Handlungsfelder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coaching und persönlichen Beratung der beiden Projektmanager in erfolgs-kritischer Projektsituation
6	9 Führungskräfte	ERP-Systeme Konzern (Dax)	<p>a) Branche: Softwarehersteller und Anbieter von IT-Beratungsleistungen</p> <p>b) Ziel/Aufgabe: Einzel-Coaching von 9 Führungskräften</p> <p>c) Handlungsfelder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • anlässlich eines 360°-Feedbacks • Klärung von Konflikten zw. Führungskräften und ihren Mitarbeitern • Verbesserung der Management-Performance und der Mitarbeiter-Führung unter Einbezug der Mitarbeiter
7	Geschäftsbereich-Manager während Integration und Restrukturierung	ERP-Systeme Konzern (Dax)	<p>a) Branche: Softwarehersteller und Anbieter von IT-Beratungsleistungen</p> <p>b) Ziel/Aufgabe: Erfolgreiche Integration und Reorganisation</p> <p>c) Handlungsfelder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Persönliche Beratung und Coaching eines Managers (tägliche Zusammenarbeit!) während Reorganisation und Restrukturierung • Erfolgreiches Management der Integration und anschließende Restrukturierung

Projekte im IT-Umfeld (4)

#	Manager	Unternehmen	a) Branche, b) Ziel/Aufgabe, c) Handlungsfelder
8	Abteilungsleiter IT	Internationaler Investitions-güterhersteller	<p>a) Branche: Druckmaschinen</p> <p>b) Ziel/Aufgabe: Führungs-Probleme eines Abteilungsleiters mit seinen Mitarbeitern klären (Mediation)</p> <p>c) Handlungsfelder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klären der Konfliktursachen und der unterschiedlichen Sichtweisen; • Erarbeiten von Maßnahmen zur Verbesserung der Zusammenarbeit
9	Unternehmens-interne SAP-Berater	Großer mittelstän-discher Investitions-güterhersteller	<p>a) Branche: Druckmaschinenhersteller</p> <p>b) Ziel/Aufgabe: Konzeption und Durchführen von Trainings für unternehmens-interne SAP-Prozessberater</p> <p>c) Handlungsfelder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kommunikation, • Moderation, • Change Management, • Konflikt-Management, • Management-Entscheidungen herbeiführen
10	Manager aus Corporate (DACH)	Internationales asiatisches Unternehmen	<p>a) Branche: Internationaler Hersteller von Informationstechnologie und Unterhaltungselektronik</p> <p>b) Ziel/Aufgabe: Management-Training</p> <p>c) Handlungsfelder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufgaben und Instrumente eines Managers, • Führung, • Motivation, • Mitarbeitergespräche, • Kommunikation, • Konflikt-Management

Projekte im IT-Umfeld (5)

#	Manager	Unternehmen	a) Branche, b) Ziel/Aufgabe, c) Handlungsfelder
11	Abteilungsleiter IT	ERP-Systeme Konzern (Dax)	<p>a) Branche: Softwarehersteller und Anbieter von IT-Beratungsleistungen</p> <p>b) Ziel/Aufgabe: Vorbereiten und Begleiten des nächsten Karriere-Schritts</p> <p>c) Handlungsfelder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erfolgreicher Einsatz von Management-Techniken und -Aufgaben • Kraftvolles und durchsetzungsstarkes Verhalten • Einsatz von persönlichen Stärken. • Positionierung im Unternehmen • Vorbereiten des nächsten Karriere-Schritts
12	Mitarbeitertransfer (HR-Controlling)	High-Tech Konzern (Dax)	<p>a) Branche: Softwarehersteller und Anbieter von IT-Beratungsleistungen</p> <p>b) Ziel/Aufgabe: Strategisches HR-Controlling</p> <p>c) Handlungsfelder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiter-Transfer zwischen legalen Unternehmensteilen des Konzerns • Kommunikations- und Abstimmungsprozesse mit Führungskräften, Mitarbeitern und Arbeitnehmervertretern

Projekte im IT-Umfeld (6): Workshops mit IT-Führungskräften

#	Manager	Unternehmen	a) Branche, b) Ziel/Aufgabe, c) Handlungsfelder
13	CIO und seine Führungskräfte	Internationaler Investitionsgüterhersteller (TecDax)	<p>a) Branche: Alternative Energien</p> <p>b) Ziel/Aufgabe: Unterstützung bei Erarbeitung und Umsetzung von strategischen und operativen Themen über einen Zeitraum von <u>vier</u> Jahren</p> <p>c) Handlungsfelder:</p> <ul style="list-style-type: none">• IT Strategie• Projektportfolio Management• Business Continuity Concept (Stabilität)• Support Konzept• Incident Management• Key Account Management• Kommunikation & Marketing• Im Rahmen einer Post-Merger-Integration: Zusammenführen der Unternehmens-IT• Klären von Konflikten

Projekte im IT-Umfeld (7): Workshops mit IT-Führungskräften

#	Manager	Unternehmen	a) Branche, b) Ziel/Aufgabe, c) Handlungsfelder
14	CIO und seine Führungskräfte	Internationaler Automobilzulieferer (MDax)	<p>a) Branche: Automobilzulieferer</p> <p>b) Ziel/Aufgabe: Unterstützung bei Erarbeitung und Umsetzung von strategischen und operativen Themen seit Jan 2018 (in Workshops mit Führungskräften)</p> <p>c) Handlungsfelder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • IT-Strategie • IT Strategic Business Consulting: Key Account Management und IT Portfolio Management & Projekt Management • Business Application Management • Future Shared Service Modell • IT-Management Capability und -Capacity • IT-Skills & Weiterbildung • Innovation • Stabilität von IT-Services • IT-Organisation & IT-Prozesse

Qualifizierung von 2.500 IT-Beratern

#	Thema	Unternehmen	a) Branche, b) Ziel/Aufgabe, c) Handlungsfelder
15	Strategische Personalentwicklung: von der Konzeption bis zur Einführung für 2.500 SAP Berater	High-Tech Konzern (Dax)	<p>a) Branche: Softwarehersteller und Anbieter von IT-Beratungsleistungen</p> <p>b) Ziel/Aufgabe: Strategische Personal-Entwicklung von Konzeption bis zur Einführung für das Thema Service Orientierte Architektur (SOA)</p> <p>c) Handlungsfelder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausarbeiten der künftigen Kompetenzprofile in Art und Anzahl der jeweils benötigten Berater • Erarbeiten der Trainingsbedarfe je Kompetenzprofil • Auswahl und Bereitstellen der Trainings • Erarbeiten von Entwicklungspfaden in diese neuen Skill-Profile (qualitativ und quantitativ) • Konzeption und Roll-out für die Qualifizierung in den Themengebieten Kunden- und Management-Orientierung und Change Management • Dann Umsetzen der strategischen Konzeption durch ... <ul style="list-style-type: none"> – Entsprechende Information und Kommunikationsveranstaltungen für Führungskräfte, Mitarbeiter und Mitarbeitervertreter – Installation von Change Agents – Verankerung in den jährlichen Performance-Feedback Gesprächen – Entwicklung der Mitarbeiter in die Zukunftsprofile (Roll-out) • Controlling der personellen und finanziellen Auswirkungen (u.a. Anzahl der Berater auf den jeweiligen Entwicklungspfaden und jeweiliger Status, Dauer und Kosten der Weiterbildung)

SAP-Einführungen (1)

#	Thema	Unternehmen	a) Branche, b) Ziel/Aufgabe, c) Handlungsfelder
16	Reorganisation und gleichzeitige SAP-Einführung (Concurrent Transformation)	Börsennotiertes Konsumgüter Unternehmen	<p>a) Branche: Elektronische Konsumgüter</p> <p>b) Ziel/Aufgabe: Integriertes Business Process Re-Engineering bei gleichzeitiger unternehmensweiter SAP-Implementierung</p> <p>c) Handlungsfelder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vertrieb, • Controlling, • SAP-Einführung, • Kommunikation und Change Management, • Training der Mitarbeiter • Projekt-Management
17	Reorganisation und gleichzeitige SAP-Einführung (Concurrent Transformation)	Konzern Chemische Industrie	<p>a) Branche: Joint-Venture in Chemischer Industrie</p> <p>b) Ziel/Aufgabe: Herauslösung eines Unternehmensteils und Aufbau der kompletten rechtlich verselbstständigten Organisation („grüne Wiese“) bei gleichzeitiger Einführung von SAP</p> <p>c) Handlungsfelder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vertrieb, • Controlling, • SAP-Einführung, • Kommunikation und Change Management, • Training der Mitarbeiter • Projekt-Management

SAP-Einführungen (2)

#	Thema	Unternehmen	a) Branche, b) Ziel/Aufgabe, c) Handlungsfelder
18	Einführung von SAP-Modul PP (Produktions-Planung)	Börsennotiertes Konsumgüter Unternehmen	<p>a) Branche: Elektronische Konsumgüter</p> <p>b) Ziel/Aufgabe: Erfolgreiche Einführung von PP (SAP Profiltions-Planung)</p> <p>c) Handlungsfelder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einführen von SAP-Modul PP als Key-User • Interimsmanagement
19	Evaluierung einer internationalen SAP-Implementierung	Chemie Konzern (Dax)	<p>a) Branche: Weltweiter Chemie-Konzern</p> <p>b) Ziel/Aufgabe: Evaluierung eines europäischen SAP-Implementierungsprojektes</p> <p>c) Handlungsfelder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • IST-Analyse • Zeit- und Kostenabweichung • Risk-Assessment

SAP-Einführungen (3)

#	Thema	Unternehmen	a) Branche, b) Ziel/Aufgabe, c) Handlungsfelder
20	Nutzenverfolgung einer internationalen SAP-Einführung	Integrierter Rohstoffkonzern	<p>a) Branche: Geschäftsbereich Internationaler Automobilzulieferer</p> <p>b) Ziel/Aufgabe: Integriertes Business Process Re-Engineering bei gleichzeitiger unternehmensweiter SAP-Implementierung</p> <p>c) Handlungsfelder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nutzenverfolgung der internationalen SAP-Einführung
21	Management von strategischen Großprojekten	SAP AG	<p>a) Branche: Softwarehersteller und Anbieter von IT-Beratungsleistungen</p> <p>b) Ziel/Aufgabe: Management von strategischen SAP-Großprojekten</p> <p>c) Handlungsfelder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erstellen einer gemeinsamen Vorgehensweise bei strategischen Großprojekten innerhalb der SAP AG (geschäftübergreifende Koordination): u.a. Definition möglicher Projekt KPI's und Qualitätssicherungsprozesse

- Stefan Dresen bietet professionelle Beratung für Unternehmen. Er arbeitet **konzeptionell und analytisch, zahlen- und prozessorientiert, lösungs- und ergebnisorientiert.**
- Stefan Dresen **identifiziert sich mit seinen Kunden** und berät sie, als ob es sein eigenes Unternehmen wäre. Er erarbeitet sich einen Standpunkt, vertritt diesen und **gibt klare Empfehlungen**, die zur Kultur und zu den Werten des Unternehmens passen. Er trifft Entscheidungen und übernimmt Verantwortung – das gleiche erwartet er auch von seinen Kunden.
- Sein Credo lautet: **Freundlich zu den Menschen, klar in der Sache.** Mitarbeiter und deren Kompetenzen werden aktiv in die Beratungsarbeit mit einbezogen, **Zusagen werden eingehalten.**
- **Erfolgsmessung** ist ein integraler Projekt-Bestandteil für Stefan Dresen.
- Das Ergebnis seiner Methode: **Zufriedene Kunden**, die ihn seit vielen Jahren engagieren.

Vorstände börsennotierter mittelständischer Unternehmen, Manager in Konzernen und geschäftsführende Gesellschafter eigentümergeführter Unternehmen – sie alle gehören zu den anspruchsvollen Kunden von Stefan Dresen



Das sagen Kunden über die Zusammenarbeit mit Stefan Dresen (1)

- „Stefan Dresen ist ein exzellenter Berater auf Augenhöhe. Ihn zeichnet nicht nur die Beherrschung der harten Fakten aus, sondern auch sein schneller Zugang zu den Menschen und seine psychologische Expertise. Uns begleitete er als Berater, Coach und Mediator. Und dies immer lösungs- und ergebnisorientiert, etwa bei der Neuausrichtung des Services. Hier hat Stefan Dresen uns bei der Einführung von SAP genauso unterstützt wie bei der Konzeption und Einführung neuer Organisationsstrukturen, beim Change Management und der Entwicklung der Service-Strategie. Besonders schätze ich an Stefan Dresen seine unkomplizierte und dabei verbindliche Art und seine Konfliktlösungsfähigkeiten.“
(Thomas Stiegler, Vorstandsvorsitzender, Maxdata AG)
- „Stefan Dresen begleitete mich als Management-Coach, um mich auf neue Herausforderungen im Zuge eines größer werdenden Verantwortungsbereiches vorzubereiten. Während der regelmäßigen Meetings sind sowohl operative, strategische, als auch unternehmenspolitische Themen betrachtet und analysiert worden, um Verbesserungspotenziale zu diskutieren und konkret anzuwenden. Durch diesen Ansatz ergab sich für mich eine sehr große Lernkurve, die es mir ermöglicht hat, meine Management-Fähigkeiten umfassend zu verbessern und neuen Anforderungen wesentlich entspannter zu begegnen. Die Impulse und vermittelten Kompetenzen aus der Zusammenarbeit mit Stefan Dresen sind zu einem dauerhaften Baustein meiner Management-Erfahrung geworden.“
(Thomas Steinich, Head of IS Standard and Strategy, Linde AG)
- „Dresen Management hat uns bei der erfolgreichen Ausrichtung von Ebner Stolz Bonn exzellent begleitet. Besonders hat er uns dabei geholfen, die Zielklarheit und -kongruenz in der Partnerschaft zu erhöhen und damit unseren strategischen Fokus klarer herauszuarbeiten. Unsere gemeinsamen Prinzipien und Werte wurden moderativ manifestiert und insgesamt konnten wir im Prozess unsere Unternehmenskultur sehr positiv weiterentwickeln. Dresen arbeitete dabei etwa mit individuellen Fokusinterviews, was sich als sehr probates und wirksames Mittel erwiesen hat. Auch die Rollendefinitionen der einzelnen Partner konnten deutlich an Profil gewinnen. Wir haben Stefan Dresen als sehr besonnenen und methodisch versierten Coach und Begleiter in Sachen Personal- und Organisationsentwicklung kennengelernt.“
(Torsten Janßen, WP, StB., Partner bei Ebner Stolz Wirtschaftsprüfer Steuerberater Rechtsanwälte Partnerschaft mbB)

Das sagen Kunden über die Zusammenarbeit mit Stefan Dresen (2)

- „Stefan Dresen macht unsere Management-Herausforderungen zu seinen eigenen. Das macht unsere persönliche Zusammenarbeit so erfolgreich. Seine Kombination aus kaufmännischen und psychologischen Kompetenzen hat sich in vielen Situationen als Glücksfall erwiesen, vor allem wenn es um „People's Business“ geht. Bei größeren Themen rund um Führung, Strategie, Markt, Wettbewerb und Kooperationen ist Stefan Dresen oft an unserer Seite. Auch bei Personalentscheidungen und Nachfolgediskussionen im Führungsbereich greifen wir mit Erfolg auf seine Einschätzungen zurück.“
(Michael Sahn, Gesellschafter, Sahn GmbH & Co. KG)
- „Berater auf Top-Management Niveau brauchen individuelles Know How. Wichtig ist zum zweiten ein Vertrauensverhältnis. Beides bringt Stefan Dresen für uns uneingeschränkt mit. Wir haben mit ihm als persönlicher Management-Berater und Executive Coach unseres Vorstandes sehr gute Erfahrungen gemacht. Daneben hat uns Dresen Management bei einem Post Merger-Integrationsprozess sehr zielführend und auf unsere spezifische Situation zugeschnitten beraten. Die Schwerpunkte lagen bei Veränderungsprozessen in der Führungsmannschaft, der Soll-Modellierung von Kernprozessen und der Organisation sowie der Entwicklung von Managementregeln. So haben wir die Post Merger-Kulturentwicklung mit Dresen zusammen sehr gut hinbekommen.“
(Dr. Mathias Gollwitzer, Finanzvorstand, First Sensor AG)