

adams ✓

no slogan – just results



Lebenslauf

Holger Adams HR Interim Manager & HR Executive

Zum Heckeshorn 46D
14109 Berlin
Germany

T: 030 / 8105 4168

M: 0170 / 209 4380

E: holgeradams@msn.com

W: <http://www.holgeradams.de>

In Kürze

Erfahrener und geschäftsorientierter Change Manager und HR Leiter mit langjähriger globaler Beratungs- und HR Erfahrung, gesammelt in der Finanzbranche, Software, Telekommunikation und dem Transportsektor in multinationalen Unternehmen. Fähigkeit, auf allen Ebenen in einer Organisation zu arbeiten mit hoher Kompetenz in Change Prozessen, Talent Management, Compensation & Benefits, Kommunikation, Mitarbeitermotivation, Kulturwechsel und Rekrutierung. Mit mehr als 25 Jahren Geschäftserfahrung motiviert durch eine Leidenschaft für Menschen, Geschäfte, Kundenfokussierung und Serviceorientierung.

Spezialisierungen

- **Zertifiziert als "Global Remuneration Professional"** von World at Work
- 15 Jahre Erfahrung in internationalen Umfeldern mit verschiedenen Kulturen
- Über 6 Jahre als **Head of Global Compensation & Benefits** (in komplexen Matrixstrukturen mit mehr als 30.000 Mitarbeitern)
- 8 Jahre als **Head of HR EMEA / Global** (6 Jahre in der Nummer 1 HR Rolle)
- Strategisches HR
- HR Shared Services / HR Transformation
- HR Information Systems
- Erfolgreiches Change Management
- Labour Relations / Verhandlungen mit Betriebsräten (ausgebildeter Spezialist)
- **Zertifizierter Public Relations Manager** mit ausgeprägten Kommunikationsfähigkeiten
- Mergers & Acquisitions
- Arbeitsrecht (vertiefte Kenntnisse für Deutschland, UK, Frankreich und Belgien)
- Organisationsstrukturen und -designs

Berufliche Erfahrung

Januar 2011 – heute

Human Resources Executive Consulting

Berlin

<http://www.hrexecutiveconsulting.eu>

Rolle: HR Interim Manager und Senior HR Consultant

Gründer der Human Resources Executive Consulting mit Schwerpunkt auf HR Interim Management und HR Beratung.

seit Juli 2015

Einführung und Stabilisierung von SAP HCM bei einem Mittelstandsunternehmen im Maschinenbau.

Juni 2014 – Mai 2015

Head of HR DACH Region für ein weltweit agierendes Pharmaunternehmen. Leitung der HR Abteilung und operatives Tagesgeschäft für rund 200 Mitarbeiter. Durchführung verschiedener Restrukturierungen und Einführung einiger IT Programme (SAP, CRM, workday).

Oktober 2012 – März 2014

Global Head of HR für eine Aufzugsfirma (Dax 30). Leitung der HR Abteilung für rund 50.000 Mitarbeiter weltweit. Unterstützung einer Reorganisation der gesamten Aufbauorganisation weltweit. Unterstützung der Wachstumspläne weltweit, vor allem in Schlüsselmärkten wie China und Brasilien.

März 2012 – September 2012

Leitung Compensation & Benefits einer Aufzugsfirma. Entwicklung neuer globaler, erfolgsabhängiger Vergütungspläne und Harmonisierung der bestehenden variablen Entgeltbestandteile. Unterstützung bei der Etablierung einer HR Organisation in China mit dem Ziel, die Organisation innerhalb von 3 Jahren von 3.000 auf 6.000 Mitarbeiter auszubauen.

Mai 2011 – Dezember 2011

Unterstützung eines Tier 1 Automobilzulieferers in Rekrutierung, Compensation & Benefits, Employer Branding, und Gesundheitsmanagement als Personalleiter.

Januar 2011 – April 2011

Planung und Durchführung eines Restrukturierungsprogramm (Personalabbau in Höhe von rund 30% der Belegschaft) für einen Tier 1 Automobilzulieferer in Deutschland. Das Projekt wurde in 4 Monaten durchgeführt (Sozialplan, Regelungen für Altersteilzeit, Interessenausgleich, Transfergesellschaft, Outplacement etc.). Operationale EBIT Marge wurde innerhalb von 10 Monaten von -8% auf +4% gesteigert.

Mai 2007 – Dezember 2010

Bombardier Transportation

Berlin

<http://www.bombardier.com/en/transportation>

Rolle: Senior HR Director, mit Hauptfokus auf HR Strategie und C&B

Mitglied des Global HR Leadership Teams und des Kernteams für HR Strategie; Verantwortlich für Compensation & Benefits und Expat-Management auf globaler Ebene (30.000 Mitarbeiter, davon 15.000 nicht regulierte / Außertarifliche); Leitungsfunktion für eine Gruppe von C&B Managern und Spezialisten

Erfolge

- Einführung des Watson Wyatt Global Grading mit dem Ziel, eine transparentere Organisationsstruktur zu schaffen. Firmeninterne Positionswechsel stiegen um 100% in den ersten 2 Jahren, der Anteil interner Stellenbesetzungen gegenüber externen Einstellungen stieg von 40 auf 70%.
- Einführung von zwei sogenannten "multinational pools" (Versicherungen), die der Firma jährlich rund eine halbe Million Euro eingespart haben.
- Wechsel der Service Provider im Bereich Expat Management – realisierte Einsparungen in Höhe von 1,5 Millionen Euro jährlich.
- Komplette Analyse, Überarbeitung und Planung der UK Pensionspläne mit prognostizierten Einsparungen in Höhe von 10 bis 14 Millionen Euro jährlich.
- Unterstützung des HR Transformation Projekts und der Einführung einer einheitlichen IT Infrastruktur mit geplanten Einsparungen von 4 bis 5 Millionen Euro pro Jahr.

Januar 2006 – April 2007

SAS Institute
<http://www.sas.com/>

Heidelberg

Rolle: Senior HR Director International (#1 HR Rolle)

Verantwortlicher HR Business Partner für die EMEA (Europa, Mittlerer Osten, Afrika) Region (rund 3.200 Mitarbeiter); Führen des Headquarter HR Teams mit 12 Mitarbeitern sowie der HR Manager in den jeweiligen Ländergesellschaften; Entwicklung, Implementierung und Koordination von HR Programmen und Tools über die gesamte EMEA Region.

Erfolge

- Vollständige Einführung eines neuen HR Informationssystems innerhalb von sechs Monaten über die gesamte EMEA und Asien Region (42 Länder, 7.500 Mitarbeiter)
- Einführung eines neuen Rekrutierungssystems über die gesamte EMEA Region (Taleo)
- Outsourcing des Recruiting für das EMEA HQ. Reduzierung der durchschnittlichen Einstellungszeit (time to hire) von über 120 auf unter 30 Tage.
- Restrukturierung und Schließung des EMEA HQ (Abbau von rund 450 Stellen und Verlagerung der Aufgaben in das US Headquarter).
- Einsatz eines Outplacement Programms im Rahmen der Restrukturierung (nach 4 Monaten waren 80% der Mitarbeiter in neuen Rollen, nach 12 Monaten alle Mitarbeiter)

Januar 2002 – Dezember 2005

SAP AG
<http://www.sap.com/>

Walldorf

Rolle: VP Human Resources EMEA (#1 HR Rolle in der Region) – von 2004 to 2005

Verantwortlicher HR Business Partner für die Region EMEA (Europa, Mittlerer Osten, Afrika – ca. 4.100 Mitarbeiter); Führungsverantwortung für 5 HR Direktoren in Teilregionen und indirekt ca. 100 HR Mitarbeiter; Koordination von HR Aktivitäten sowie Implementierung von globalen Programmen und Initiativen (Talent Management, Performance Feedback, Entgelttrunden, Stock Option Programme, Bonusregelungen etc.)

Erfolge

- Etablierung einer soliden und schlagkräftigen HR Organisation für die EMEA Region
- Implementierung Talent Management
- HR Unterstützung (Rekrutierung, C&B, Infrastructure) für eine Business Unit zum Aufbau von zwei Telesales Organisationen (Barcelona und Prag) – Dauer: 9 Monate; jeweils 150 Mitarbeiter
- Reorganisation der EMEA Vertriebsabteilung
- Harmonisierung der Bonus Pläne angelehnt an die neue Geschäftsstrategie für die EMEA Region
- Erfolgreicher Aufbau eines Shared Service Centers für HR in Prag; erzielte Einsparungen von rund 4 Millionen Euro pro Jahr

Rolle: VP Global C&B – von 2002 bis 2003

Verantwortlich für Compensation & Benefits auf globaler Ebene. Führung einer Gruppe von 50 C&B Spezialisten in über 40 Ländern weltweit; Zuständig für die Entwicklung und die Einführung von verschiedenen C&B Regelungen, Programmen, Plänen und Prozessen (z.B.: Einführung aktienbasierter Vergütung, Bonuspläne, Entgeltvergleiche, Harmonisierung entgeltbezogener Prozesse und Einsatz des SAP HR Moduls HCM)

Erfolge

- Etablierung einer globalen soliden C&B Organisation
- Design eines effektiveren Managements für die Verteilung aktienbasierter Programme. Einsparungen von knapp 100 Millionen Euro.
- Einführung eines sogenannten Multinational Pooling (Bündelung von Versicherungen). Einsparungen von ca. 2 bis 5 Millionen Euro jährlich.
- Einführung eines Global Compensation Rahmenwerkes.
- Entwicklung und Einführung eines globalen Job Katalogs. Reduzierung der über 6.000 Funktionen in der Firma auf unter 300 als Basis für effektivere Karriereentwicklungspläne, Talent Management, Reporting, Entgeltmanagement, Entgeltvergleiche und einer Vielzahl weiterer Programme.

Juli 1998 – Dezember 2001

Lucent Technologies

Nürnberg

<http://www.alcatel-lucent.com>

Verantwortlich für Compensation & Benefits in sechs europäischen Ländern (Deutschland, Schweiz, Österreich, Ungarn, Tschechische Republik, Türkei). Leitung von 4 C&B Spezialisten (inclusive Benefit Management und Expat Management). Einführung zahlreicher C&B Programme (Stock Option Pläne, Bonuspläne, Gehaltsvergleiche, intranetbasierte Entgeltprogramme und Prozesse). Integration hinzugekaufter Firmen (12 Firmen in 2 Jahren).

Juli 1995 – Juni 1998

DG BANK

Frankfurt

<http://www.dzbank.de>

HR Business Partner für eine Business Unit (Investment Banking); Verhandlungen mit den Betriebsratsgremien und Gewerkschaften bezüglich personalrelevanter Themen (Heimarbeit, Arbeitszeit, Entgeltsysteme, Bonusregelungen etc.); Verantwortlich als Redakteur für sämtliche HR Kommunikationen; Herausgeber einer Firmenzeitschrift

Juli 1992 – Juni 1995

DuPont de Nemours

Bad Homburg

<http://www2.dupont.com>

Vergütungsmanagement, Gehaltsvergleiche, Einführung eines sogenannten Cafeteria Systems (Auswahl verschiedener Sozialleistungen), Hay Stellenbewertung, Gestaltung von Sozialleistungen, Deferred Comensation, HR Controlling, Koordinierung von aktienbasierten Vergütungsprogrammen, Management der Firmenwagenflotte.

Dezember 1984 – Dezember 1985

Dowell Schlumberger

Vechta

<http://www.slb.com/>

Praktikum in der Personalabteilung. Schwerpunkte:

- Personaladministration,
- Rekrutierung,
- Payroll / Entgeltabrechnung

Ausbildung

Oktober 1985 – Dezember 1991

Universität Paderborn
<http://www.uni-paderborn.de>

Paderborn

- Studium der Betriebswirtschaftslehre. Scherpunktfächer: Organisation und Entscheidung, Marketing, Wirtschaftsenglish und Personalmanagement
- Abschluss: „Diplom-Kaufmann“ mit Prädikat
- Sprachen: Deutsch (Muttersprache) und English

Persönliche Entwicklung

- Zertifizierter “Global Remuneration Profession GRP” bei World at Work (American Compensation Association)
- Prozess und Projekt Management, Moderations und Präsentationstechniken
- Zertifizierter Public Relations Manager
- Psychologie, Arbeitsrecht

Hobbies

Sport (Handball, Radfahren, Tauchen, Tennis), Reisen, Hunde

