










## Referenzliste

**Themenschwerpunkte:** Transformationsmanagement, Leadership-Development, strategisches Nachfolgemanagement, strategisches Talent Management, strategische HR-Arbeit, strategisches Kompetenzmanagement, Kompetenzmodell, Development Center, Lernarchitektur, Learning-Journey, Lernmodelle, Erfahrungs- und Reflexionslernen

Unternehmen (Branche)	Zeitraum Einsatzort	Kurzbeschreibung
 (Industrie)	2023 Telfs/Tirol	→ Strategisches Talent Management
 (Industrie)	2023 Innsbruck	→ HR-Ausrichtung
 (Industrie)	2023 München	→ Team Management
 (Bau)	2023 Wildberg	→ Unternehmensnachfolge
 (Bildung)	2023 Wien	→ Kooperation Lehrgang zum/r „akademisch zertifizierten Talent- und Nachfolge Manager/in“
 (Utilities)	seit 2022 Linz	→ Talent- und Nachfolge Management - Microim-pulse → Zertifikatslehrgang Talent- und Nachfolge Management
 (Bildung)	seit 2022 Wien	→ Ausrichtung Inhalte Personalentwicklung → Strategisches Talent- und Nachfolge Management → Zertifikatslehrgang Talent- und Nachfolge Management
 (Verpackungs-industrie)	seit 2022 Laupheim	→ Führungskräfte-Coaching → Leadership Development Initiative
 (IT-Technologie)	seit 2021 München	→ Führungskräfteentwicklung → Einführung strat. Kompetenzmodell

Unternehmen (Branche)	Zeitraum Einsatzort	Kurzbeschreibung
 (Bau)	seit 2020 Randegg	→ Führungskräfte-Coaching
 (Nahrung)	seit 2020 Vienna	→ Strategisches Talent- und Nachfolge Management → Lernarchitektur → Leadership-Development → Begleitung Vorstand
Schwarz Gruppe  (Lebensmittel-Produktion)	seit 2019 Düsseldorf Gesamtgruppe	→ Führungskräfteentwicklungsprogramm → Strategisches Kompetenzmodell
 (Öffentlicher Bereich)	seit 2018 Innsbruck	→ VUCA, Dynaxity – Training für Führungskräfte
 (Automobilindustrie)	seit 2017 Weiden/Wien	→ Grading/Leveling → Strategisches Talent Management → Niederlassung – Sales-Training
 (IT-Technologie)	seit 2017 Gesamtorg. München	→ Einführung strategisches Leadership-Impact-Modell → Führungskräfte-Entwicklungsprogramm
 (Medizintechnik)	seit 2016 Gesamtgruppe Tuttlingen	→ Führungskräfte-Entwicklungs-Programme auf verschiedenen Hierarchie-Ebenen → Global Supply Chain Management Ausrichtung
 (Handel)	seit 2016 Gesamtorg. Hirschau	→ Professionalisierung der Führungsarbeit → Einführung strategisches Leadership-Impact-Modell → Begleitung des Transformationsprozesses → Talententwicklungsprogramm → Leadership-Summit → Übergabeprozess C-Level
 (Handel)	seit 2016 Gesamtorg. Innsbruck	→ Führungskräfte-Entwicklungs-Programm → Strategisches Kompetenzmodell → Strategieimplementierung
 (Utilities)	seit 2015 Gesamtorg. Graz	Strategisches Nachfolge- und Talent Management → Schlüsselpositionen → Kompetenzmodell → Identifikationsprozess Talent

Unternehmen (Branche)	Zeitraum Einsatzort	Kurzbeschreibung
 (Industrie)	seit 2015 Gesamtg. Freiburg	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Unternehmensnachfolge im Familienunternehmen</li> <li>→ Strategisches Nachfolge-, Talent- und Kompetenz Management</li> </ul>
 (Industrie)	seit 2012 Österreich Reutte	Gesamtorganisation: <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Unterstützung in der strategischen Ausrichtung</li> <li>HR strategisches Talent Management</li> <li>→ Strategisches Kompetenzmodell</li> <li>→ Führungskräfte-Entwicklungsprogramm</li> <li>→ HR-Qualifizierungsprogramm</li> </ul>
 (öffentlicher Bereich, Bildungssektor)	seit 2012 Stadt Innsbruck	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Evaluation der Personalentwicklungsarbeit</li> <li>→ Strategische Personalentwicklung</li> <li>→ Einführung von Expertenpositionen</li> <li>→ Organisationsentwicklung aufgrund der Mitarbeiterbefragung</li> <li>→ Gestaltung innovativer Lernbedingungen im Pflichtschulbereich</li> </ul>
 UMDASCH SHOPFITTING (Industrie)	seit 2012 weltweit Amstetten	Gesamtorganisation: <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Strategisches Talent Management</li> <li>→ Strategic Succession Management</li> <li>→ Kompetenzmodell</li> <li>→ Development Center „Future Mind®“</li> <li>→ High Potential Program</li> <li>→ Führungskräfteentwicklung</li> <li>→ Einführung Identifikationsprozess, Talent Review etc.</li> <li>→ Gezieltes Führungskräfte-Entwicklungsprogramm</li> <li>Leadership-Challenge-Program</li> <li>Leadership-Development-Program</li> </ul>
 (Utility)	seit 2009 Gesamtg. Innsbruck	Top 60 Führungskräfte <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Entwicklung strategisches Kompetenzmodell</li> <li>→ Development Center TOP 60 Führungskräfte</li> <li>→ Feedbackgespräche</li> <li>→ Vorbereitung Mitarbeitergespräche</li> <li>→ Entwicklung und Implementierung Lerncampus</li> <li>→ Konzeption Lernmodule</li> <li>→ Lerncampus (Konzeption, Durchführung)</li> </ul> Nachwuchsführungskräfte (30 Personen): <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Development Center</li> <li>→ Feedbackgespräche</li> <li>→ Vorbereitung Mitarbeitergespräche</li> </ul> Führungskräfte-dialog
<b>VESCON</b> (Automation)	2022 Frankenthal	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Strategische Ausrichtung Human Resources</li> </ul>

Unternehmen (Branche)	Zeitraum Einsatzort	Kurzbeschreibung
 (Consumergoods)	2022 Mühlheim	→ TMC® - Team Maturity Check → Team-Entwicklung
 (Dienstleister)	2022 München	→ Team-Coaching
 (Logistik, Postdienstleister)	2020 Wien	→ Strategisches Talent- und Nachfolge Management
 (Bau)	2019/2020 Schwoich	→ Einführung strategisches Leadership-Impact-Modell
 (Versicherung)	2019 Hamburg	→ Führungskräfte-Fachtagung
 (Personentransport)	2017 - 2018 Gesamtorg. Innsbruck	→ Führungskräfte-Coaching → Gesamtausrichtung Organisation
 (Automobilzulieferer)	2017 Gesamtorg. Wieselburg	→ Einführung strategisches Leadership-Impact-Modell → Führungskräfte-Entwicklungsprogramm → Strategisches Nachfolge- und Talent-Management
 (Finanzdienstleister)	2016 Gesamtorg. Bregenz	→ Führungskräfte-Coaching
 (Interessen- vertretung)	seit 2015 Innsbruck	→ Führungskräfte-Coaching
 (Industrie)	2015 - 2017 Gesamtorg. Pullach	Teamentwicklung: → Unterstützung der Zusammenarbeit des globalen Leadership-Teams → Führungskräfte-Coaching
 (Automobilzulieferer)	2015 - 2018 global Coburg	Weiterentwicklung Nachfolge- und Talent Management → Zielbild 2020 und Roadmap zur Umsetzung → Weiterentwicklung Performance- & Talent Management Prozess → Strategisches Kompetenzmodell → Fachspezifische Schlüsselpositionen/Fachlaufbahn → Karrieremodell Controlling

Unternehmen (Branche)	Zeitraum Einsatzort	Kurzbeschreibung
 (Bildung)	2015 Innsbruck	→ Führungskräftebewertung / Konfliktmanagement
 (Industrie)	2015 - 2018 global Pfäffikon	→ Strategisches Nachfolge- und Talent Management
 (Industrie)	2015-2016 global Aerzen	→ Gesamtausrichtung HR insbesondere strategisches Nachfolge-, Talent- und Kompetenz Management Gesamtgruppe
 (Industrie)	2015 - 2016 global Schaffhausen	→ Weiterentwicklung strategisches Nachfolge- und Talent Management konzernweit
 (Automotive/Bau)	2014-2015 global Rehau	→ Weiterentwicklung Nachfolge- und Talent Management (Kompetenzmodell; Erfahrungsmatrix; Talent Identifikationsprozess)
 (Chemie/Pharma)	2014 - 2018 global Ravensburg	→ Strategisches Nachfolge- und Talent Management (Geschäftsstrategische Schlüsselpositionen und Expertenpositionen; Nachfolgeplanung)
 (Industrie)	2014-2015 Gesamtorg. Hanau	→ Sparring Talent Management, Konzeption und Neuausrichtung
 (Industrie)	2014 konzernweit Deutschland	→ Konzeption strategisches Nachfolge- und Talent Management
 (Versicherung)	2014 - 2017 Deutschland	→ Strategisches Nachfolge- und Talent Management Gesamtprogramm (PRYSMA)
 (Industrie)	2014-2015 konzernweit Wattens	→ Strategisches Nachfolge- und Talent Management → Succession-Risk-Matrix → Mitarbeitergespräche
 (Industrie)	2014 global Paderborn	→ Konzeption und Aufbau einer Skillsdatenbank → Konzernweites Skillsmanagement → Lernwerkstatt
 (Nahrungsmittelindustrie)	2014-2015 global Luzern	→ Strategisches Talent Management konzernweit einführen (Succession-Risk-Matrix, Kompetenzmodell, Talent-Identifikationsprozess, Führungskräfteentwicklung)
 (Automobilzulieferer)	2014-2015 global Lüdenscheid	→ Strategisches Talent Management (Talent-Definition, Kompetenzmodell, Talent-Identifikationsprozess, Succession-Risk-Matrix)




Unternehmen (Branche)	Zeitraum Einsatzort	Kurzbeschreibung
 (Weiterbildung)	2013 - 2015 Dillingen	→ Führungskompetenz für angehende SchulleiterInnen
<b>MIGROS</b> (Handel, Industrie)	2013 Gesamtorg. Zürich	2-Tage Veranstaltung Gesamtkonzern-HR-Leiter: State-of-the-Art und Best Practice: Strategisches Nachfolge- und Talent Management
<b>MEISINGER</b> <small>NUR AUTOS IM KOPF</small> (Automobilzulieferer)	2013-2014 Gesamtorg. Innsbruck	→ Nachfolgegestaltung auf Gesamtverantwortungsebene
 (Bildungssektor)	2013-2014  seit 2015 Innsbruck	Fakultät für Bildungswissenschaften → Cultural Change → Konfliktmanagement  School of Education → Kulturentwicklung
<b>ENERGIE AG</b> <small>Österreich</small> (Utilities)	2013-2020 Gesamtorg. Linz	Gesamtorganisation → Weiterentwicklung strat. Talent Management System → Konzeption und Implementierung strategisches Kompetenzmodell → Überarbeitung strategisches Kompetenzmodell
 <b>saarstahl</b> <b>DILLINGER HÜTTE</b> (Industrie)	2013-2015 Gesamtorg. Völklingen Dillingen	Gesamtorganisation → strategische Ausrichtung des Talent Management → Konzeption und Implementierung strategisches Kompetenzmodell
<b>STRABAG</b> (Baugewerbe)	2013 global Wien	Gesamtorganisation → strategische Ausrichtung des Talent Management → Gestaltung der Talentekonferenzen → Potenzialanalyse
 (Industrie)	2013 global Wattens/Tirol	Hauptsitz Österreich: → Strategisches HR-Management
 (Bildungssektor)	2013 St. Pölten	Fakultät für Gestaltung: → Grundkonzeption Lernprozesse → Curriculumdesign – Management und Innovation
 (Industrie)	2013 St. Margarethen	Gesamtorganisation: → Talent Management → Kompetenzmodell
 (Finanzdienstleister)	2013-2017 Gesamtorg. Wien	→ Gesamtausrichtung strategisches Talent Management → Strategische Schlüsselpositionen → Strategische Nachfolgeplanung (Succession-Risk-Matrix) → Identifikationsprozess von Talenten → Kompetenzmodell
 (Industrie)	2013-2014 global Wien	Business Unit – Kompressortechnik: → Strategisches Talent Management

Unternehmen (Branche)	Zeitraum Einsatzort	Kurzbeschreibung
		<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Extrapolation der strategischen Ausrichtung und deren Konsequenzen für die zukünftig erfolgsrelevanten Kompetenzen nach Szenarien 2020 bis 2023</li> <li>→ Strategisches Nachfolgemanagement</li> <li>→ Succession-Risk-Matrix</li> </ul>
 (Transport/Logistik)	2013/2021 global Lauterach	Gesamtorganisation: <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Ausrichtung Strategisches Talent Management</li> <li>→ Strategisches HR-Management</li> </ul>
 (Industrie)	2013 - 2018 global Stein	Faber Castell Europe: <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Kompetenzmodell / Management Appraisal Prozesse</li> <li>→ Führungskräfte-Screening „Future Mind®“</li> <li>→ Führungskräfteentwicklung (Campus), Lernprozesse eLearning Module für neue Mitarbeiter</li> </ul>
 (Utility/Energie)	2013 global Karlsruhe	Gesamtkonzern: <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Strategische Ausrichtung des Bereichs Personalentwicklung</li> <li>→ Strategisches Nachfolge- und Talent Management</li> <li>→ Portfolio-Bereinigung (Methoden, Instrumente, Prozesse) nach Wertbeitragsschwerpunkten</li> </ul>
 Österreich (Pharma)	seit 2013 Österreich Wien	Österreich-Organisation (ca. 4.000 Mitarbeiter) <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Strategisches Talent Management und Nachfolgeplanung</li> <li>→ Führungs- und Fachkarriere</li> <li>→ Führungskräfte-Screening Development Center „Future Mind®“</li> <li>→ Entwicklungsprogramm für Top-Talente</li> <li>→ Learning-Endeavor-Program</li> </ul>
 (Industrie)	2012 - 2016 weltweit Wien	Gesamtorganisation: <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Strategische Ausrichtung der HR-Organisation</li> <li>→ Strategisches Talent- und Nachfolgemanagement</li> </ul>
 (Pharma)	2012 Deutschland München	Gesamtorganisation: <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Entwicklung von Lernmodulen nach dem Prinzip der Erfahrungskluster für das konzernweite Talent Management auf verschiedenen Unternehmensebenen</li> </ul>
 (Baugewerbe/ Pharma)	2012 global Zug	Gesamtorganisation: <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Konzeption strategisches Talent Management</li> <li>→ strategische Nachfolgeplanung</li> <li>→ Erfahrungsmatrix</li> <li>→ Einführung Führungsbilanz – Einpassung in die Zielvereinbarungssystematik</li> </ul>
 (Industrie)	2012 Deutschland Hamburg	Gesamtorganisation: <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Konzeption strategisches Talent Management</li> <li>→ Identifikation strategischer Schlüsselpositionen</li> <li>→ Entwicklung strategische Nachfolgeplanung</li> <li>→ Erfahrungsmatrix</li> </ul>
 (Utility)	2012-2015 Gesamtorg. Oldenburg	Gesamtorganisation: <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Entwicklung strategisches Kompetenzmodell</li> <li>→ Konzeption und Aufbau strategisches Talent Management</li> </ul>



Unternehmen (Branche)	Zeitraum Einsatzort	Kurzbeschreibung
 upc cablecom (Telekommunikation)	2011-2012 Schweiz Zürich	Gesamtorganisation Schweiz: → Konzeption strategisches Talent Management → Identifikation strategischer Schlüsselpositionen → Prozess zur Identifikation von Talenten → Entwicklung strategische Nachfolgeplanung
 EVN (Utility)	2011-2019 Gesamtorg. Bad Enzersdorf	Gesamtorganisation: → Konzeption strategisches Talent Management → Entwicklung strategisches Kompetenzmodell → Prozess zur Identifikation von Talenten → Entwicklung strategische Nachfolgeplanung → Erfahrungsmatrix → Mitarbeiterentwicklung → Fachspezifische Schlüsselpositionen
 ERSTE ERSTE GROUP (Finanzdienstleistung)	2011 Österreich Wien	→ Unterstützung in der strategischen Ausrichtung des Global Talent Management
 winterthur Finanzielle Sicherheit / neu definiert (Finanzdienstleistung)	2011 Winterthur Schweiz	→ Unterstützung in der Konzeption strategisches Talent Management
 BRAAS ALLES GUT BEDACHT (Industrie)	2011-2013 Gesamtorg. Oberursel	Gesamtorganisation: → Entwicklung strategischer Führungsgrundsätze → Entwicklung strategisches Kompetenzmodell → Entwicklung und Implementierung Führungsprozess Vertrieb → Coaching Vertriebsleitung → Entwicklungsprogramm zur Implementierung der Führungsgrundsätze (Lerntandems, Vertrauensgruppen, Coaching etc.)
 Allianz Suisse (Finanzdienstleistung)	2012 Zürich Schweiz	→ Grundkonzeption strategisches Talent Management
 bp (Utility)	2011-2012 Deutschland Bochum	Bereich Fuels Value Chain Rhine / Aral: → Identifikation strategischer Schlüsselpositionen → Entwicklung strategisches Kompetenzmodell → Entwicklung strategisches Talent Management → Entwicklung strategische Nachfolgeplanung
 Deutsche Telekom (Telekommunikation)	2011 Deutschland Bonn	→ Grundkonzeption strategisches Talent Management
 Salzburg AG (Utility)	2011 Gesamtorg. Salzburg	→ Grundkonzeption strategisches Talent Management
 KION GROUP (Industrie)	2011 Deutschland Wiesbaden	Gesamtkonzern: → Grundkonzeption strategisches Talent Management



Unternehmen (Branche)	Zeitraum Einsatzort	Kurzbeschreibung
<b>SIEMENS</b> (Industrie)	2008–2009 weltweit Deutschland USA Brasilien	Bereich Siemens Enterprise Communication → Entwicklung Kompetenzmodell → Development Center für mittlere Führungsebene (360 Personen) → Feedbackgespräche → Konzeption Leadership-Academy
<b>SIEMENS</b> (IT-Industrie)	2004–2006 München	→ SBS Team Management Training
 (Klinikum)	2007 Schweiz Zürich	→ Entwicklung und Implementierung Führungsgrundsätze
 (Telekommunikation)	2006–2007 Deutschland Bonn	Bereich GHS (Zentrale der Deutschen Telekom): → Entwicklung bereichsspezifisches Kompetenzmodell → Development Center für Nachwuchsführungskräfte (60 Personen) → Feedbackgespräche, Mitarbeitergespräche → Grundkonzeption Lernprogramm
 (Telekommunikation)	2005–2006 Deutschland Bonn	Bereich Deutsche Telekom-Gesamteinkauf: → Entwicklung bereichsspezifisches Kompetenzmodell → Development Center für Nachwuchsführungskräfte (25 Personen) → Feedbackgespräche, Mitarbeitergespräche → Konzeption und Begleitung Lernprogramm