Referenzliste

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

Unternehmen (Branche)	Zeitraum Einsatzort	Kurzbeschreibung
Deutsche Telekom (Telekommunikation)	2005–2006 Deutschland Bonn	Bereich Deutsche Telekom-Gesamteinkauf: → Entwicklung bereichsspezifisches Kompetenzmodell → Development Center für Nachwuchsführungskräfte (25 Personen) → Feedbackgespräche, Mitarbeitergespräche → Konzeption und Begleitung Lernprogramm
Deutsche Telekom (Telekommunikation)	2006–2007 Deutschland Bonn	Bereich GHS (Zentrale der Deutschen Telekom): → Entwicklung bereichsspezifisches Kompetenzmodell → Development Center für Nachwuchsführungskräfte (60 Personen) → Feedbackgespräche, Mitarbeitergespräche → Grundkonzeption Lernprogramm
hirslanden (Klinikum)	2007 Schweiz Zürich	Entwicklung und Implementierung Führungsgrundsätze
SIEMENS (IT-Industrie)	2004–2006 München	SBS Team Management Training
SIEMENS (Industrie)	2008–2009 weltweit Deutschland USA Brasilien	Bereich Siemens Enterprise Communication → Entwicklung Kompetenzmodell → Development Center für mittlere Führungsebene (360 Personen) → Feedbackgespräche → Konzeption Leadership-Academy
tiroler wasser kraft (Utility)	seit 2009 Gesamtorg. Innsbruck	Top 60 Führungskräfte → Entwicklung strategisches Kompetenzmodell → Development Center TOP 60 Führungskräfte → Feedbackgespräche → Vorbereitung Mitarbeitergespräche → Entwicklung und Implementierung Lerncampus → Konzeption Lernmodule → Lerncampus (Konzeption, Durchführung) Nachwuchsführungskräfte (30 Personen): → Development Center → Feedbackgespräche → Vorbereitung Mitarbeitergespräche Führungskräftedialog

Unternehmen (Branche)	Zeitraum Einsatzort	Kurzbeschreibung
INNS' BRUCK UND SEINE FERIENDÖRFER (Bildungssektor)	1999 2013 Stadt Innsbruck	Gestaltung innovativer Lernbedingungen im Pflichtschulbereich
KION GROUP (Industrie)	2011 Deutschland Wiesbaden	Gesamtkonzern Grundkonzeption strategisches Talent Management
Salzburg AG (Utility)	2011 Gesamtorg. Salzburg	Grundkonzeption strategisches Talent Management
Deutsche Telekom (Telekommunikation)	2011 Deutschland Bonn	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
Allianz Suisse (Finanzdienstleistung)	2012 Zürich Schweiz	Grundkonzeption 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.)
AXA winterthur Finanzielle Sicherheit / neu definiert (Finanzdienstleistung)	2011 Winterthur Schweiz	Unterstützung in der Konzeption strategisches Talent Management
ERSTE GROUP (Finanzdienstleistung)	2011 Österreich Wien	Unterstützung in der strategischen Ausrichtung des Global Talent Management
EVN (Utility)	seit 2011 Gesamtorg. Bad Enzersdorf	Gesamtorganisation: → Konzeption strategisches Talent Management → Entwicklung strategisches Kompetenzmodell → Prozess zur Identifikation von Talenten → Entwicklung strategische Nachfolgeplanung → Erfahrungsmatrix → Mitarbeiterentwicklung → Fachspezifische Schlüsselpositionen

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
EWE (Utility)	2012-2015 Gesamtorg. Oldenburg	Gesamtorganisation: → Entwicklung strategisches Kompetenzmodell → Konzeption und Aufbau strategisches Talent Management
KÖRBER (Industrie)	2012 Deutschland Hamburg	Gesamtorganisation: → Konzeption strategisches Talent Management → Identifikation strategischer Schlüsselpositionen → Entwicklung strategische Nachfolgeplanung → Erfahrungsmatrix
plansee GROUP (Industrie)	2012 Österreich Reutte	Gesamtorganisation: Unterstützung in der strategischen Ausrichtung HR strategisches Talent Management
Sika Innovation & Consistency since 1910 (Baugewerbe/ Pharma)	2012 global Zug	Gesamtorganisation: → Konzeption strategisches Talent Management → strategische Nachfolgeplanung → Erfahrungsmatrix → Einführung Führungsbilanz – Einpassung in die Zielvereinbarungssystematik
WACKER (Pharma)	2012 Deutschland München	Gesamtorganisation: → Entwicklung von Lernmodulen nach dem Prinzip der Erfahrungscluster für das konzernweite Talent Management auf verschiedenen Unternehmensebenen
doka umdaschgroup UMDASCH SHOPFITTING (Industrie)	seit 2012 weltweit Amstetten	Gesamtorganisation: → Strategisches Talent Management → Strategic Succession Management → Kompetenzmodell → Development Center „Future Mind®" → High Potential Program → Führungskräfteentwicklung → Einführung Identifikationsprozess, Talent Review etc. → Gezieltes Führungskräfte-Entwicklungsprogramm Leadership-Challenge-Program Leadership-Development-Program
INNS' BRUCK UND SEINE FERIENDÖRFER (öffentlicher Bereich)	seit 2012 Stadt Innsbruck	→ Evaluation der Personalentwicklungsarbeit → Strategische Personalentwicklung → Einführung von Expertenpositionen → Organisationsentwicklung aufgrund der Mitarbeiterbefragung

Unternehmen (Branche)	Zeitraum Einsatzort	Kurzbeschreibung
RHI (Industrie)	seit 2012 weltweit Wien	Gesamtorganisation: → Strategische Ausrichtung der HR-Organisation → Strategisches Talent- und Nachfolgemanagement
Baxter Baxalta Shire Österreich (Pharma)	seit 2013 Österreich Wien	Österreich-Organisation (ca. 4.000 Mitarbeiter) → Strategisches Talent Management und Nachfolge-planung → Führungs- und Fachkarriere → Führungskräfte-Screening Development Center „Future Mind®" → Entwicklungsprogramm für Top-Talente → Learning-Endeavor-Program
EnBW Energie Baden-Württemberg AG (Utility)	2013 global Karlsruhe	Gesamtkonzern → Strategische Ausrichtung des Bereichs Personalentwicklung → Strategisches Nachfolge- und Talent Management → Portfolio-Bereinigung (Methoden, Instrumente, Prozesse) nach Wertbeitragsschwerpunkten
Faber-Castell (Industrie)	2013 - 2018 global Stein	Faber Castell Europe: → Kompetenzmodell / Management Appraisal Prozesse → Führungskräfte-Screening „Future Mind®" → Führungskräfteentwicklung (Campus), Lernprozesse → eLearning Module für neue Mitarbeiter
Gebrüder Weiss (Transport/Logistik)	2013 global Lauterach	Gesamtorganisation: → Ausrichtung Strategisches Talent Management → Strategisches HR-Management
HOERBIGER Hoerbiger Kompressor-technik Holding GmbH (Industrie)	2013-2014 global Wien	Business Unit – Kompressortechnik: → Strategisches Talent Management → Extrapolation der strategischen Ausrichtung und deren Konsequenzen für die zukünftig erfolgsrelevanten Kompetenzen nach Szenarien 2020 bis 2023 → Strategisches Nachfolgemanagement → Succession-Risk-Matrix
BAWAG PSK (Finanzdienstleister)	2013-2017 Gesamtorg. Wien	→ Gesamtausrichtung strategisches Talent Management → Strategische Schlüsselpositionen → Strategische Nachfolgeplanung (Succession-Risk-Matrix) → Identifikationsprozess von Talenten → Kompetenzmodell

Unternehmen (Branche)	Zeitraum Einsatzort	Kurzbeschreibung
KWB (Industrie)	2013 St. Margarethen	Gesamtorganisation: → Talent Management → Kompetenzmodell
NEW DESIGN UNIVERSITY SANKT PÖLTEN (Bildungssektor)	2013 St. Pölten	Fakultät für Gestaltung → Grundkonzeption Lernprozesse → Curriculumdesign – Management und Innovation
SWAROVSKI (Industrie)	2013 global Wattens/Tirol	Hauptsitz Österreich: Strategisches HR-Management
STRABAG (Baugewerbe)	2013 global Wien	Gesamtorganisation → strategische Ausrichtung des Talent Management → Gestaltung der Talentekonferenzen → Potenzialanalyse
saarstahl DILLINGER HÜTTE (Industrie)	2013-2015 Gesamtorg. Völklingen Dillingen	Gesamtorganisation → strategische Ausrichtung des Talent Management → Konzeption und Implementierung strategisches Kompetenzmodell
ENERGIE AG Oberösterreich (Utilities)	2013-2016 Gesamtorg. Linz	Gesamtorganisation → Weiterentwicklung strat. Talent Management System → Konzeption und Implementierung strategisches Kompetenzmodell
(Bildungssektor)	2013-2014 seit 2015 Innsbruck	Fakultät für Bildungswissenschaften → Cultural Change → Konfliktmanagement School of Education → Kulturentwicklung
MEISINGER NUR AUTOS IM KOPF (Automobilzulieferer)	2013-2014 Gesamtorg. Innsbruck	Nachfolgegestaltung auf Gesamtverantwortungsebene
MIGROS (Handel, Industrie)	2013 Gesamtorg. Zürich	2-Tage Veranstaltung Gesamtkonzern-HR-Leiter: State-of-the-Art und Best Practice: Strategisches Nachfolge- und Talent Management
(Weiterbildung)	seit 2013 Dillingen	Führungskompetenz für angehende SchulleiterInnen
KOSTAL (Automobilzulieferer)	2014-2015 global Lüdenscheid	Strategisches Talent Management (Talent-Definition, Kompetenzmodell, Talent-Identifikationsprozess, Succession-Risk-Matrix)

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

Unternehmen (Branche)	Zeitraum Einsatzort	Kurzbeschreibung
(Bildung)	2015 Innsbruck	Führungskräftebewertung / Konfliktmanagement
(Utilities)	seit 2015 Gesamtorg. Graz	Strategisches Nachfolge- und Talent Management → Schlüsselpositionen → Kompetenzmodell → Identifikationsprozess Talent
(Automobilzulieferer)	seit 2015 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
(Industrie)	seit 2015 Gesamtorg. Pullach	Teamentwicklung: Unterstützung der Zusammenarbeit des globalen Leadership-Teams Führungskräfte-Coaching
(Interessen-vertretung)	seit 2015 Innsbruck	Führungskräfte-Coaching
(Handel)	seit 2016 Gesamtorg. Innsbruck	Führungskräfte-Entwicklungs-Programm
(Medizintechnik)	seit 2016 Gesamtgruppe Tuttlingen	Führungskräfte-Entwicklungs-Programme auf verschiedenen Hierarchie-Ebenen
(Handel)	seit 2016 Gesamtorganisation Hirschau	→ Professionalisierung der Führungsarbeit → Einführung strategisches Leadership-Impact-Modell → Begleitung des Transformationsprozesses → Talententwicklungsprogramm
(Finanzdienstleister)	seit 2016 Gesamtorganisation Bregenz	→ Führungskräfte-Coaching
(IT-Technologie)	seit 2017 Gesamtorganisation München	→ Einführung strategisches Leadership-Impact-Modell → Führungskräfte-Entwicklungsprogramm

Unternehmen (Branche)	Zeitraum Einsatzort	Kurzbeschreibung
ZKW (Automobilindustrie)	2017 Gesamtorganisation Wieselburg	→ Einführung strategisches Leadership-Impact-Modell → Führungskräfte-Entwicklungsprogramm → Strategisches Nachfolge- und Talent-Management
INNSBRUCKER NORDKETTEN BAHNEN (Personentransport)	seit 2017 Gesamtorganisation Innsbruck	→ Führungskräfte-Coaching → Gesamtausrichtung Organisation
ATU Die Nr.1 Meisterwerkstatt (Automobilindustrie)	2017 Gesamtorganisation Weiden	→ Grading/Leveling
tirol Unser Land (Öffentlicher Bereich)	seit 2018 Innsbruck	→ VUCA, Dynaxity – Training für Führungskräfte
Schwarz Gruppe PRODUKTION Bereich Produktion	seit 2019 Düsseldorf Gesamtgruppe	→ Führungskräfteentwicklungsprogramm