







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 Gesamtg. 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 Führungskräfte-Dialog

Unternehmen (Branche)	Zeitraum Einsatzort	Kurzbeschreibung
 (Bildungssektor)	1999 2013 Stadt Innsbruck	Gestaltung innovativer Lernbedingungen im Pflichtschulbereich
 (Industrie)	2011 Deutschland Wiesbaden	Gesamtkonzern Grundkonzeption strategisches Talent Management
 Salzburg AG (Utility)	2011 Gesamtorg. Salzburg	Grundkonzeption strategisches Talent Management
 (Telekommunikation)	2011 Deutschland Bonn	Grundkonzeption strategisches Talent Management
 (Utility)	2011-2012 Deutschland Bochum	Bereich Fuels Value Chain Rhine / Aral: → Identifikation strategischer Schlüsselpositionen → Entwicklung strategisches Kompetenzmodell → Entwicklung strategisches Talent Management → Entwicklung strategische Nachfolgeplanung
 (Finanzdienstleistung)	2012 Zürich Schweiz	Grundkonzeption strategisches Talent Management
 (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.)
 (Finanzdienstleistung)	2011 Winterthur Schweiz	Unterstützung in der Konzeption strategisches Talent Management
 (Finanzdienstleistung)	2011 Österreich Wien	Unterstützung in der strategischen Ausrichtung des Global Talent Management
 (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
 (Utility)	2012-2015 Gesamtorg. Oldenburg	Gesamtorganisation: → Entwicklung strategisches Kompetenzmodell → Konzeption und Aufbau strategisches Talent Management
 (Industrie)	2012 Deutschland Hamburg	Gesamtorganisation: → Konzeption strategisches Talent Management → Identifikation strategischer Schlüsselpositionen → Entwicklung strategische Nachfolgeplanung → Erfahrungsmatrix
 (Industrie)	2012 Österreich Reutte	Gesamtorganisation: Unterstützung in der strategischen Ausrichtung HR strategisches Talent Management
 (Baugewerbe/ Pharma)	2012 global Zug	Gesamtorganisation: → Konzeption strategisches Talent Management → strategische Nachfolgeplanung → Erfahrungsmatrix → Einführung Führungsbilanz – Einpassung in die Zielvereinbarungssystematik
 (Pharma)	2012 Deutschland München	Gesamtorganisation: → Entwicklung von Lernmodulen nach dem Prinzip der Erfahrungskluster für das konzernweite Talent Management auf verschiedenen Unternehmensebenen
 (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
 (öffentlicher Bereich)	seit 2012 Stadt Innsbruck	→ Evaluation der Personalentwicklungsarbeit → Strategische Personalentwicklung → Einführung von Expertenpositionen → Organisationsentwicklung aufgrund der Mitarbeiterbefragung

Unternehmen (Branche)	Zeitraum Einsatzort	Kurzbeschreibung
 (Industrie)	seit 2012 weltweit Wien	Gesamtorganisation: → Strategische Ausrichtung der HR-Organisation → Strategisches Talent- und Nachfolgemanagement
 Österreich (Pharma)	seit 2013 Österreich Wien	Österreich-Organisation (ca. 4.000 Mitarbeiter) → Strategisches Talent Management und Nachfolgeplanung → Führungs- und Fachkarriere → Führungskräfte-Screening Development Center „Future Mind®“ → Entwicklungsprogramm für Top-Talente → Learning-Endeavor-Program
 (Utility/Energie)	2013 global Karlsruhe	Gesamtkonzern → Strategische Ausrichtung des Bereichs Personalentwicklung → Strategisches Nachfolge- und Talent Management → Portfolio-Bereinigung (Methoden, Instrumente, Prozesse) nach Wertbeitragsschwerpunkten
 (Industrie)	2013 - 2018 global Stein	Faber Castell Europe: → Kompetenzmodell / Management Appraisal Prozesse → Führungskräfte-Screening „Future Mind®“ → Führungskräfteentwicklung (Campus), Lernprozesse → eLearning Module für neue Mitarbeiter
 (Transport/Logistik)	2013 global Lauterach	Gesamtorganisation: → Ausrichtung Strategisches Talent Management → Strategisches HR-Management
 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
 (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
 (Industrie)	2013 St. Margarethen	Gesamtorganisation: → Talent Management → Kompetenzmodell
 (Bildungssektor)	2013 St. Pölten	Fakultät für Gestaltung → Grundkonzeption Lernprozesse → Curriculumdesign – Management und Innovation
 (Industrie)	2013 global Wattens/Tirol	Hauptsitz Österreich: Strategisches HR-Management
 (Baugewerbe)	2013 global Wien	Gesamtorganisation → strategische Ausrichtung des Talent Management → Gestaltung der Talentekonferenzen → Potenzialanalyse
 (Industrie)	2013-2015 Gesamtg. Völklingen Dillingen	Gesamtorganisation → strategische Ausrichtung des Talent Management → Konzeption und Implementierung strategisches Kompetenzmodell
 (Utilities)	2013-2016 Gesamtg. 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
 (Automobilzulieferer)	2013-2014 Gesamtg. Innsbruck	Nachfolgegestaltung auf Gesamtverantwortungsebene
 (Handel, Industrie)	2013 Gesamtg. 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
 (Automobilzulieferer)	2014-2015 global Lüdenscheid	Strategisches Talent Management (Talent-Definition, Kompetenzmodell, Talent-Identifikationsprozess, Succession-Risk-Matrix)

Unternehmen (Branche)	Zeitraum Einsatzort	Kurzbeschreibung
 (Nahrungsmittelin- dustrie)	2014-2015 global Luzern	Strategisches Talent Management konzernweit einführen (Succession-Risk-Matrix, Kompetenzmodell, Talent-Identifikationsprozess, Führungskräfteentwicklung)
WINCOR NIXDORF (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
Heraeus (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)
+GF+ (Industrie)	seit 2015 global Schaffhausen	Weiterentwicklung strategisches Nachfolge- und Talent Management konzernweit
Lenze (Industrie)	2015-2016 global Aerzen	Gesamtausrichtung HR insbesondere strategisches Nachfolge-, Talent- und Kompetenz Management Gesamtgruppe
STÄUBLI (Industrie)	seit 2015 global Pfäffikon	Strategisches Nachfolge- und Talent Management Gesamtgruppe
 (Industrie)	seit 2015 Gesamtorg. Freiburg	Unternehmensnachfolge 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 Gesamtorganisa- tion Hirschau	→ Professionalisierung der Führungsarbeit → Einführung strategisches Leadership-Impact-Modell → Begleitung des Transformationsprozesses → Talententwicklungsprogramm
 (Finanzdienstleister)	seit 2016 Gesamtorganisa- tion Bregenz	→ Führungskräfte-Coaching
 (IT-Technologie)	seit 2017 Gesamtorganisa- tion München	→ Einführung strategisches Leadership-Impact-Modell → Führungskräfte-Entwicklungsprogramm

Unternehmen (Branche)	Zeitraum Einsatzort	Kurzbeschreibung
 (Automobilzulieferer)	2017 Gesamtorganisa- tion Wieselburg	→ Einführung strategisches Leadership-Impact-Modell → Führungskräfte-Entwicklungsprogramm → Strategisches Nachfolge- und Talent-Management
 (Personentransport)	seit 2017 Gesamtorganisa- tion Innsbruck	→ Führungskräfte-Coaching → Gesamtausrichtung Organisation
 (Automobilindustrie)	2017 Gesamtorganisa- tion Weiden	→ Grading/Leveling
 (Öffentlicher Bereich)	seit 2018 Innsbruck	→ VUCA, Dynaxity – Training für Führungskräfte
Schwarz Gruppe  PRODUKTION (Lebensmittel- Produktion)	seit 2019 Düsseldorf Gesamtgruppe	→ Führungskräfteentwicklungsprogramm → Kompetenzmodell
HanseMerkur  (Versicherung)	2019 Hamburg	→ Führungskräfte-Fachtagung