



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
 (IT-Technologie)	2021 München	→ Führungskräfteentwicklung
 (Logistik, Postdienstleister)	2020 Wien	→ Strategisches Talent- und Nachfolge Management
 Die Zukunft baut mit. (Bau)	seit 2020 Schwoich	→ Einführung strategisches Leadership-Impact-Modell
 (Bau)	seit 2020 Randegg	→ Führungskräfte-Coaching
 (Nahrung)	seit 2020 Vienna	→ Strategisches Talent- und Nachfolge Management → Lernarchitektur
HanseMerkur  (Versicherung)	2019 Hamburg	→ Führungskräfte-Fachtagung
Schwarz Gruppe  (Lebensmittel- Produktion)	seit 2019 Düsseldorf Gesamtgruppe	→ Führungskräfteentwicklungsprogramm → Kompetenzmodell
 (Öffentlicher Bereich)	seit 2018 Innsbruck	→ VUCA, Dynaxity – Training für Führungskräfte

Unternehmen (Branche)	Zeitraum Einsatzort	Kurzbeschreibung
 (Automobilindustrie)	seit 2017 Gesamtorganisa- tion Weiden	→ Grading/Leveling
 (Personentransport)	2017 - 2018 Gesamtorganisa- tion Innsbruck	→ Führungskräfte-Coaching → Gesamtausrichtung Organisation
 (Automobilzulieferer)	2017 Gesamtorganisa- tion Wieselburg	→ Einführung strategisches Leadership-Impact-Modell → Führungskräfte-Entwicklungsprogramm → Strategisches Nachfolge- und Talent-Management
 (IT-Technologie)	seit 2017 Gesamtorganisa- tion München	→ Einführung strategisches Leadership-Impact-Modell → Führungskräfte-Entwicklungsprogramm
 (Finanzdienstleister)	2016 Gesamtorganisa- tion Bregenz	→ Führungskräfte-Coaching
 (Handel)	seit 2016 Gesamtorganisa- tion Hirschau	→ Professionalisierung der Führungsarbeit → Einführung strategisches Leadership-Impact-Modell → Begleitung des Transformationsprozesses → Talententwicklungsprogramm
 (Medizintechnik)	seit 2016 Gesamtgruppe Tuttlingen	→ Führungskräfte-Entwicklungs-Programme auf ver- schiedenen Hierarchie-Ebenen
 (Handel)	seit 2016 Gesamtorg. Innsbruck	→ Führungskräfte-Entwicklungs-Programm
 (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 Manage- ment Prozess


Unternehmen (Branche)	Zeitraum Einsatzort	Kurzbeschreibung
		<ul style="list-style-type: none"> → Strategisches Kompetenzmodell → Fachspezifische Schlüsselpositionen/Fachlaufbahn → Karrieremodell Controlling
 (Utilities)	seit 2015 Gesamtorg. Graz	Strategisches Nachfolge- und Talent Management <ul style="list-style-type: none"> → Schlüsselpositionen → Kompetenzmodell → Identifikationsprozess Talent
 (Bildung)	2015 Innsbruck	<ul style="list-style-type: none"> → Führungskräftebewertung / Konfliktmanagement
 (Industrie)	seit 2015 Gesamtorg. Freiburg	<ul style="list-style-type: none"> → Unternehmensnachfolge im Familienunternehmen → Strategisches Nachfolge-, Talent- und Kompetenz Management
 (Industrie)	2015 - 2018 global Pfäffikon	<ul style="list-style-type: none"> → Strategisches Nachfolge- und Talent Management Gesamtgruppe
 (Industrie)	2015-2016 global Aerzen	<ul style="list-style-type: none"> → Gesamtausrichtung HR insbesondere strategisches Nachfolge-, Talent- und Kompetenz Management Gesamtgruppe
 (Industrie)	2015 - 2016 global Schaffhausen	<ul style="list-style-type: none"> → Weiterentwicklung strategisches Nachfolge- und Talent Management konzernweit
 (Automotive/Bau)	2014-2015 global Rehau	<ul style="list-style-type: none"> → Weiterentwicklung Nachfolge- und Talent Management (Kompetenzmodell; Erfahrungsmatrix; Talent Identifikationsprozess)
 (Chemie/Pharma)	2014 - 2018 global Ravensburg	<ul style="list-style-type: none"> → Strategisches Nachfolge- und Talent Management (Geschäftsstrategische Schlüsselpositionen und Expertenpositionen; Nachfolgeplanung)
 (Industrie)	2014-2015 Gesamtorg. Hanau	<ul style="list-style-type: none"> → Sparring Talent Management, Konzeption und Neuausrichtung
 (Industrie)	2014 konzernweit Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> → Konzeption strategisches Nachfolge- und Talent Management
 (Versicherung)	2014 - 2017 konzernweit Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> → Strategisches Nachfolge- und Talent Management Gesamtprogramm (PRYSMA)
 (Industrie)	2014-2015 konzernweit Wattens	<ul style="list-style-type: none"> → Strategisches Nachfolge- und Talent Management → Succession-Risk-Matrix → Mitarbeitergespräche
 (Industrie)	2014	<ul style="list-style-type: none"> → Konzeption und Aufbau einer Skillsdatenbank → Konzernweites Skillsmanagement

Unternehmen (Branche)	Zeitraum Einsatzort	Kurzbeschreibung
(Industrie)	global Paderborn	→ Lernwerkstatt
 (Nahrungsmittelin- dustrie)	2014-2015 global Luzern	→ Strategisches Talent Management konzernweit ein- führen (Succession-Risk-Matrix, Kompetenzmodell, Talent-Identifikationsprozess, Führungskräfteent- wicklung)
 (Automobilzulieferer)	2014-2015 global Lüdenscheid	→ Strategisches Talent Management (Talent-Definition, Kompetenzmodell, Talent-Identifikationsprozess, Succession-Risk-Matrix)
 (Weiterbildung)	2013 - 2015 Dillingen	→ Führungskompetenz für angehende SchulleiterInnen
 (Handel, Industrie)	2013 Gesamtorg. Zürich	2-Tage Veranstaltung Gesamtkonzern-HR-Leiter: State-of-the-Art und Best Practice: Strategisches Nach- folge- und Talent Management
 (Automobilzulieferer)	2013-2014 Gesamtorg. Innsbruck	→ Nachfolgegestaltung auf Gesamtverantwortungs- ebene
 (Bildungssektor)	2013-2014 seit 2015 Innsbruck	Fakultät für Bildungswissenschaften → Cultural Change → Konfliktmanagement School of Education → Kulturentwicklung
 (Utilities)	2013-2016 Gesamtorg. Linz	Gesamtorganisation → Weiterentwicklung strat. Talent Management System → Konzeption und Implementierung strategisches Kom- petenzmodell
 (Industrie)	2013-2015 Gesamtorg. Völklingen Dillingen	Gesamtorganisation → strategische Ausrichtung des Talent Management → Konzeption und Implementierung strategisches Kom- petenzmodell
 (Baugewerbe)	2013 global Wien	Gesamtorganisation → strategische Ausrichtung des Talent Management → Gestaltung der Talentekonferenzen → Potenzialanalyse
 (Industrie)	2013 global Wattens/Tirol	Hauptsitz Österreich: → Strategisches HR-Management

Unternehmen (Branche)	Zeitraum Einsatzort	Kurzbeschreibung
 NEW DESIGN UNIVERSITY <small>SANCT PÖLTEN</small> (Bildungssektor)	2013 St. Pölten	Fakultät für Gestaltung: → Grundkonzeption Lernprozesse → Curriculumdesign – Management und Innovation
 KWB <small>Die Kassenärztliche Vereinigung</small> (Industrie)	2013 St. Margarethen	Gesamtorganisation: → Talent Management → Kompetenzmodell
 BAWAG PSK (Finanzdienstleister)	2013-2017 Gesamtorg. Wien	→ Gesamtausrichtung strategisches Talent Management → Strategische Schlüsselpositionen → Strategische Nachfolgeplanung (Succession-Risk-Matrix) → Identifikationsprozess von Talenten → Kompetenzmodell
 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
 Gebrüder Weiss <small>Transport und Logistik</small> (Transport/Logistik)	2013 global Lauterach	Gesamtorganisation: → Ausrichtung Strategisches Talent Management → Strategisches HR-Management
 FABER-CASTELL <small>since 1761</small> (Industrie)	2013 - 2018 global Stein	Faber Castell Europe: → Kompetenzmodell / Management Appraisal Prozesse → Führungskräfte-Screening „Future Mind®“ → Führungskräfteentwicklung (Campus), Lernprozesse eLearning Module für neue Mitarbeiter
 EnBW <small>Energie braucht Impulse</small> (Utility/Energie)	2013 global Karlsruhe	Gesamtkonzern: → Strategische Ausrichtung des Bereichs Personalentwicklung → Strategisches Nachfolge- und Talent Management → Portfolio-Bereinigung (Methoden, Instrumente, Prozesse) nach Wertbeitragsschwerpunkten
 Baxter Baxalta Shire 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®“

Unternehmen (Branche)	Zeitraum Einsatzort	Kurzbeschreibung
		<ul style="list-style-type: none"> → Entwicklungsprogramm für Top-Talente → Learning-Endeavor-Program
 (Industrie)	2012 - 2016 weltweit Wien	Gesamtorganisation: <ul style="list-style-type: none"> → Strategische Ausrichtung der HR-Organisation → Strategisches Talent- und Nachfolgemanagement
 (öffentlicher Bereich)	seit 2012 Stadt Innsbruck	<ul style="list-style-type: none"> → Evaluation der Personalentwicklungsarbeit → Strategische Personalentwicklung → Einführung von Expertenpositionen → Organisationsentwicklung aufgrund der Mitarbeiterbefragung
   (Industrie)	seit 2012 weltweit Amstetten	Gesamtorganisation: <ul style="list-style-type: none"> → 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
 (Pharma)	2012 Deutschland München	Gesamtorganisation: <ul style="list-style-type: none"> → Entwicklung von Lernmodulen nach dem Prinzip der Erfahrungcluster für das konzernweite Talent Management auf verschiedenen Unternehmensebenen
 (Baugewerbe/ Pharma)	2012 global Zug	Gesamtorganisation: <ul style="list-style-type: none"> → Konzeption strategisches Talent Management → strategische Nachfolgeplanung → Erfahrungsmatrix → Einführung Führungsbilanz – Einpassung in die Zielvereinbarungssystematik
 (Industrie)	seit 2012 Österreich Reutte	Gesamtorganisation: <ul style="list-style-type: none"> → Unterstützung in der strategischen Ausrichtung HR strategisches Talent Management
 (Industrie)	2012 Deutschland Hamburg	Gesamtorganisation: <ul style="list-style-type: none"> → Konzeption strategisches Talent Management → Identifikation strategischer Schlüsselpositionen → Entwicklung strategische Nachfolgeplanung → Erfahrungsmatrix
 (Utility)	2012-2015 Gesamtorg. Oldenburg	Gesamtorganisation: <ul style="list-style-type: none"> → Entwicklung strategisches Kompetenzmodell → Konzeption und Aufbau strategisches Talent Management

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)	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
 (Finanzdienstleistung)	2011 Österreich Wien	→ Unterstützung in der strategischen Ausrichtung des Global Talent Management
 (Finanzdienstleistung)	2011 Winterthur Schweiz	→ Unterstützung in der Konzeption 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)	2012 Zürich Schweiz	→ 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
 (Telekommunikation)	2011 Deutschland Bonn	→ Grundkonzeption strategisches Talent Management
 (Utility)	2011 Gesamtorg. Salzburg	→ Grundkonzeption strategisches Talent Management
	2011 Deutschland	Gesamtkonzern: → Grundkonzeption strategisches Talent Management

Unternehmen (Branche)	Zeitraum Einsatzort	Kurzbeschreibung
(Industrie)	Wiesbaden	
 (Bildungssektor)	1999 2013 Stadt Innsbruck	→ Gestaltung innovativer Lernbedingungen im Pflichtschulbereich
 (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 Führungskräfte-dialog
 (Industrie)	2008–2009 weltweit Deutschland USA Brasilien	Bereich Siemens Enterprise Communication → Entwicklung Kompetenzmodell → Development Center für mittlere Führungsebene (360 Personen) → Feedbackgespräche → Konzeption Leadership-Academy
 (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