

Leadership

Führungserfahrung auf C-Level

- Langjährige Verantwortung in Vorstands- und Direktoriumsrollen (CIO, COO, CFO, Vorstand, stellv. Direktor) mit umfassender Steuerungs- und Ergebnisverantwortung.
- Leitung von strategischen Veränderungsprozessen, Einführung neuer Geschäftsmodelle sowie Umsetzung großvolumiger Digitalisierungs- und IT-Programme. Dabei enge Zusammenarbeit mit Aufsichtsbehörden, Gremien und politischen Stakeholdern.
- Etablierung und Steuerung des Transformationsprozesses für den Übergang einer Anstalt des öffentlichen Rechts bei gleichzeitiger Errichtung einer aufnehmenden Anstalt des öffentlichen Rechts (von 6 Trägerländer auf 16 Trägerländer).

Leitung komplexer Organisationseinheiten

- Führung von IT-, Service- und Vertriebseinheiten in Unternehmen unterschiedlichster Größe und Struktur (Banken, Glücksspiel-AöR, kommunale IT).
- Verantwortung für Teams (große, kleine, verteilte, diverse, homogene) sowie für den Einsatz von Outsourcern, Dienstleistern und Partnern. Besondere Stärke: die Integration diverser Kompetenzfelder und die Sicherstellung reibungsloser Zusammenarbeit über Standorte, Abteilungen und Organisationsgrenzen hinweg.

Führungskräfte- und Teamentwicklung

- Aufbau und Weiterentwicklung von Führungskräften auf unterschiedlichen Ebenen – von Nachwuchsführungskräften bis zum mittleren Management.
- Gestaltung von Development-Programmen, Durchführung von Coaching- und Mentoring-Maßnahmen sowie Etablierung einer Feedback- und Lernkultur.
- Nachhaltige Teamentwicklung auch in hochdynamischen Transformationsphasen, in denen Vertrauen und Orientierung besondere Bedeutung hatten.
- Train-the-Trainer: Maßnahmenentwicklung, Durchführung, kontinuierliche Verbesserung.

Mentoring & Innovation Leadership

- Initiierung und aktive Begleitung von Innovationsprojekten, etwa für ein LowCode-Servicecenter oder für ein KI-Kompetenzzentrum.
- Übernahme von Mentorenschaft für Nachwuchs- und Fachkräfte, Förderung von Ideation-Prozessen in Teams und Gremien.
- Entwicklung von Methoden und Formaten, um Kreativität und Experimentierfreude systematisch in die Organisation einzubringen und in nachhaltige Produkt- und Serviceinnovationen zu übersetzen.

Etablierung von Führungsgrundsätzen

Konsequent gelebte Führungswerte als Fundament des Leadership-Stils: Vertrauen, Disziplin, Empathie, Urteilsvermögen und Selbstreflexion. Diese Grundsätze wurden nicht nur in Leitbildern formuliert, sondern in Entscheidungsprozesse, Mitarbeitergespräche und Führungsinstrumente integriert. Ergebnis war eine werteorientierte Führungskultur, die Orientierung, Verlässlichkeit und Motivation gleichermaßen gestärkt hat. Tatsächlich ist das Vorleben und die Durchführung von guter Führung immer eine Herausforderung für einen selbst und ein stetes Bemühen.

Teamentwicklung und Mitarbeiterbefähigung

- Aufbau von Empowerment-Programmen zur Förderung von Eigenverantwortung, Motivation und Innovationskraft der Mitarbeitenden.
- Durchführung von Workshops und Moderationen, um Teams durch Veränderungsprozesse zu begleiten, Widerstände abzubauen und Resilienz zu fördern.
- Besondere Erfahrung in der Mitarbeiterintegration nach Fusionen oder Reorganisationen sowie in der Schaffung eines gemeinsamen „Team Purpose“ über unterschiedliche Kulturen und Strukturen hinweg.

Kommunikation und Stakeholder-Einbindung

- Nachweisliche Stärke in der Kommunikation nach innen wie nach außen: regelmäßiger Dialog mit Gremien, Aufsichtsbehörden und Gesellschaftern; gleichzeitig vertrauensvolle Kommunikation mit Mitarbeitenden auf allen Ebenen.
- Fähigkeit, komplexe Transformationsprozesse verständlich zu vermitteln und Stakeholder in die Umsetzung einzubinden.