

Die Expertinnen und Experten

Executive Modul – Advanced Management Program

*alphabetisch; Liste in Ergänzung; Änderungen vorbehalten

B

Holger Bauer

Mitgründer der Phenoleadence GbR



"Ich bin davon überzeugt, dass es ein «Mehr» an Menschsein in Unternehmen braucht, um die Zukunft gemeinsam und erfolgreich zu gestalten. Aus existenzieller Perspektive ist das Besondere am Menschen seine Fähigkeit, Entscheidungen treffen zu können. Und ein Tag als Führungskraft besteht aus unzähligen Entscheidungen.

Unsere personalen Werte geben uns einen Kompass in undurchsichtigen, komplexen Szenarien. Wie ich meine und die meiner Mitarbeitenden erkenne, werden wir euch im Modul zeigen."

[Holger Bauer | LinkedIn](#)

Zur Person:

Holger Bauer ist Mitgründer der Phenoleadence GbR und berät und trainiert in Unternehmen mit dem existenziellen Ansatz.

Er ist Diplom Kaufmann mit Führungserfahrung, davon viele Jahre als CIO, Leiter der Organisationsentwicklung und Prokurist im technologiespezialisierten Maschinenbau. Als existenzieller Coach leitet er das Netzwerk OE und Change der Gesellschaft für Logotherapie und Existenzanalyse in Deutschland.

Dr. Sandra Berenbold

CEO & Founder Impact290Degrees GmbH | Lehrbeauftragte im Bereich Organisations- und Managementforschung @Universität St. Gallen



"Die Veränderung von Organisationen erfordert Experimente als eine Art 'Verlernmethode'. Denn Transformationen sind komplexe Lernreisen, für die es keine Blaupausen gibt. Doch auch das Experimentieren selbst will gelernt sein und dies werden wir uns gemeinsam anschauen: Es braucht den richtigen Scope, ein wohlüberlegtes Design, Unterstützung innerhalb der Organisation, transparente Kommunikation von Zielen sowie eine ehrliche Reflexion über Erfolg und Misserfolg. Vor allem aber braucht es Neugierde und Mut, um auf diese Weise neue Wege zu erkunden und Innovationen voranzutreiben."

[Dr. Sandra Berenbold | LinkedIn](#)

Zur Person:

Sandra Berenbold ist Gründerin der Impact290Degrees GmbH, mit der Vision, Unternehmen über dynamische Führungs- und Kultursysteme wirksamer zu machen. Neben ihrer Beratungstätigkeit ist sie Lehrbeauftragte an vier verschiedenen Hochschulen zu den Themen Organizational Behavior, Leadership & Culture Transformation. Sie promovierte an der Universität St. Gallen am Institut für Führung und Personalmanagement. Dabei untersuchte sie, welche Voraussetzungen Unternehmen schaffen müssen, damit Führungskräfte Wirksamkeit entfalten können. Bevor sie selbst gründete, leitete sie als Geschäftsführerin ein Schweizer Beratungsunternehmen im Leadershipbereich. Ebenso war sie über mehrere Jahre als externe Beraterin für digitale Transformation und Mobility Services für die Volkswagen Gruppe in Peking, China tätig.

Ivan Bilic Nasic

Senior Manager in Performance & Restructuring bei PwC Deutschland |
Dozent für Turnaround Management @ Frankfurt School of Finance & Management



"In Zeiten des kontinuierlichen Wandels ist eine Management-Haltung der kontinuierlichen Anpassungsfähigkeit Grundvoraussetzung für beständigen Erfolg in unbeständigen Zeiten."

[Ivan Bilic Nasic | LinkedIn](#)

Zur Person:

Ivan Bilic-Nasic ist Senior Manager im Restrukturierungsteam von PwC Deutschland. Er ist auf die Entwicklung und Umsetzung von Transformations- und Restrukturierungsprogrammen spezialisiert. Darüber hinaus ist er Dozent an der Frankfurt School of Finance & Management und lehrt dort zu Turnaround Management. Er hat in Frankfurt, Heidelberg, Paris und Moskau studiert.

E

Andreas Eigenmann

Kommunikationsberater | Leiter Agentur für Unternehmenskommunikation



„Ich bin überzeugt, die besten Kommunikationsstrategien können nur dann erfolgreich umgesetzt werden, wenn Sie als Führungspersönlichkeit über ein solides Netzwerk verfügen und selbst in anspruchsvollen Situationen überzeugend auftreten. Sie haben was zu sagen, dabei unterstütze ich Sie.“

[Andreas Eigenmann | LinkedIn](#)

Zur Person:

Andreas Eigenmann leitet seit über 20 Jahren die Agentur Eigenmann Unternehmenskommunikation. Seine Agentur entwickelt Kommunikationsstrategien und unterstützt Unternehmen und Organisationen mit Trainings und Führungstools. Schwerpunkt ist die Medien- und Krisenkommunikation.

So beriet Andreas Eigenmann u.a. während der Covid-19-Krise Swissmedic, die Zulassungsbehörde von Arzneimittel und Impfstoffen. Er trug massgeblich dazu bei, dass die Heilmittelbehörde kommunikativ aktiver agierte und sichtbarer in der Öffentlichkeit wahrgenommen wurde. Seine Erfahrung und sein Netzwerk mit ehemaligen und aktuellen Journalisten trägt massgeblich dazu bei, Themen aktiv auch in den nationalen Leitmedien zu platzieren.

F

Julian Fieres

Vice President & Head of Strategy, Corporate Development and M&A @HARTING
Technology Group | CAPITAL "TOP 40under40" | Top 100 CSOs in Europe



“In unserer sich schnell wandelnden Wirtschaftswelt kann die Fähigkeit, unter Stress und Unsicherheit klare und effektive Entscheidungen zu treffen, den Unterschied zwischen dem Ausbau der Marktführerschaft und dem Verlust der Wettbewerbsfähigkeit bedeuten. Gemeinsam beleuchten wir, welche Werkzeuge und Strategien für Führungskräfte essenziell sind, um gute Entscheidungen zu treffen, die nicht nur durchdacht und fair, sondern auch gut kommunizierbar sind. Zusätzlich widmen wir uns der Analyse von Nachhaltigkeitszielen und wie wir diese in Geschäftsmodellen und Organisationen best-möglich implementieren können.”

[Julian Fieres | LinkedIn](#)

Zur Person:

Julian Fieres ist Vizepräsident und Global Head of Strategy, Corporate Development & M&A bei der HARTING Technology Group. Er verantwortet die globale Strategie, das Unternehmenswachstum, die M&A-Aktivitäten sowie KI-gestützte Transformationsinitiativen des Unternehmens. Er ist Mitglied des Beirats des Fraunhofer-Instituts Heilbronn (HNFIZ) und promoviert (Dr. rer. pol.) an der WHU – Otto Beisheim School of Management zum Thema gross angelegte Unternehmenstransformationen. Darüber hinaus unterrichtet er Entscheidungsfindung, digitale Transformation, Künstliche Intelligenz und nachhaltige Transformation in MBA- und Executive-Education-Programmen an der WHU, der Northwestern Kellogg School of Management, der Universität St. Gallen (HSG) sowie der HWZ Zürich.

Bevor er zu HARTING wechselte, war Julian Vice President Transformation und Head of Strategy, Sustainability & Digitalization bei der ZF Friedrichshafen AG. Dort verantwortete er bedeutende globale Transformations-, Digitalisierungs- und Nachhaltigkeitsinitiativen.

G

Christiane Gross

Mitgründerin der Phenoleadence GbR



„Um die Zukunft gemeinsam zu gestalten, braucht es aus existenzieller Perspektive im Leadership die Fähigkeiten, Motivation und Sinn zu stiften, damit Mitarbeitende sich ganzheitlich angesprochen fühlen - sowie eine Dialogfähigkeit, die in der Begegnung das Wesentliche für alle Beteiligten herausarbeitet und verständigt. Das ist noch nicht alles, aber es gibt eine Basis, um Mitarbeitende zu einer Auseinandersetzung mit der eigenen Arbeit anzuregen, die über die Zielerreichung hinausgeht. Denn darum geht es: Mitarbeitende wollen und sollen nicht mehr funktionalisiert werden, sondern sich als Gestalter:in ihres Arbeitslebens einbringen können. Wie dafür von euch die Voraussetzungen geschaffen werden können, zeigen wir im Modul auf.“

[Christiane Groß | LinkedIn](#)

Zur Person:

Christiane Groß berät und coacht in Unternehmen mit dem existenziellen Ansatz. Sie ist Diplom Psychologin, existenzanalytische Psychotherapeutin und Dozentin am Norddeutschen Institut für Logotherapie und Existenzanalyse sowie Co-Präsidentin der Internationalen Gesellschaft für Logotherapie und Existenzanalyse (GLE I) in Wien und Mitvorständin der deutschen Gesellschaft GLE D.

Lena Götzinger

Managing Associate, Walder Wyss AG, Zürich | Zugelassene Rechtsanwältin in Deutschland und der Schweiz | Leading Associate TMT and Public Law (Legal 500, 2025)



«KI verändert grundlegend, wie Unternehmen arbeiten. Mit dieser rasanten Entwicklung wachsen jedoch auch die rechtlichen Herausforderungen – von Datenschutz, Geschäftsgeheimnissen und Immaterialgüterrechten bis hin zu regulatorischen Vorgaben wie dem AI Act. Unternehmen stehen daher vor der Aufgabe, Strukturen und Prozesse zu etablieren, um einen rechtssicheren und verantwortungsvollen Einsatz von KI zu gewährleisten. Dies eröffnet aber auch Chancen, um das Potenzial dieser Technologie sicher und innovativ zu nutzen.»

[Lena Götzinger | LinkedIn](#)

Zur Person:

Lena Götzinger ist Rechtsanwältin bei der Kanzlei Walder Wyss AG in Zürich. Sie berät und vertritt Unternehmen bei allen Fragen des Informations- und Technologie-rechts, einschliesslich der Strukturierung und Verhandlung von Outsourcing-Projekten, der Lizenzierung von Daten und der künstlichen Intelligenz. Zu ihren Schwerpunkten zählt ausserdem das Wirtschaftsverwaltungs- und Vergaberecht. Sie vertritt in- und ausländische Unternehmen sowie die öffentliche Hand regelmässig in komplexen Verfahren vor schweizerischen Behörden und Gerichten.

Von Legal 500 wird sie als “Leading Associate” im Bereich TMT (Technologie, Medien, Kommunikation) und Öffentliches Recht in der Schweiz gewürdigt. Ihre Klienten sagen über sie: “Lena Götzinger has superb expertise especially in IT law, is a brilliant negotiator and is very, very reliable.”

H

Pam Hügli

Unternehmerin | Studiengangleiterin CAS Brand Leadership



“Firmen, die einen klaren Purpose verfolgen, gleichen Schiffen, die mit einem zuverlässigen Kompass durch die stürmischen Gewässer des Marktes navigieren. Dieser Purpose dient nicht nur als Richtungsweiser in unsicheren Zeiten, sondern wirkt auch wie ein Leuchtturm, der Talent, Kunden und Innovationen anzieht. Ein solcher Purpose verleiht jeder Handlung Bedeutung und transformiert tägliche Aufgaben in Schritte auf einer bedeutsamen Reise. Firmen mit einem starken Purpose verfolgen eine tiefergehende Mission, die über den blossen finanziellen Gewinn hinausgeht. Sie schaffen es, in der Welt einen positiven Unterschied zu machen.”

[Pam Hügli LinkedIn](#)

Zur Person:

Pam Hügli besitzt über 25 Jahre Erfahrung in Marketing, Kommunikation und Markenaufbau und hat für einige der bekanntesten Schweizer und globalen Marken gearbeitet. Ihre Expertise in Markenkommunikation und strategischem Marketing hat zahlreichen Unternehmen geholfen, ihre Markenpositionierung zu stärken und ihr Markenimage zu verbessern. Sie engagiert sich zudem in verschiedenen Branchenverbänden und verantwortet an der HWZ den CAS Brand Leadership.

K

Prof. Dr. Andreas Krafft

Zukunftsforscher | Co-Präsident von swissfuture | Professor für Organisation und Strategic Foresight an der Universität St. Gallen



“Wie sieht die Zukunft aus und wie können wir sie gemeinsam gestalten? Wie wir als Führungskräfte und UnternehmerInnen in die Zukunft schauen, ob mit Hoffnung, Angst oder Gleichgültigkeit, wird die Art und Weise bestimmen, wie wir im Hier und Jetzt denken und handeln. Dieses Modul lädt dazu ein, in einer immer undurchsichtigeren und unplanbaren Welt, relevante Megatrends und Zukunftsszenarien herauszuarbeiten. Statt ihnen ausgeliefert zu sein, wollen wir gemeinsam Gestaltungsmöglichkeiten identifizieren, um eine entsprechende Haltung einzunehmen und konkrete Strategien abzuleiten.”

[Andreas Krafft | LinkedIn](#)

Zur Person:

Andreas Krafft ist Professor für Organisation und Strategic Foresight an der Universität St. Gallen (IMP-HSG). Er forscht und unterrichtet an der Universität St. Gallen sowie an den Universitäten in Zürich, Berlin und Lissabon. Er ist Co-Präsident von swissfuture, der Schweizerischen Vereinigung für Zukunftsforschung, Mitglied des Vorstands der Schweizerischen Gesellschaft für Positive Psychologie sowie des Deutschsprachigen Dachverbandes für Positive Psychologie. Seit mehr als zehn Jahren leitet er das internationale Forschungsnetzwerk des Hoffnungsbarometers und der Hoffnungs-werkstatt. Er hat mehrere wissenschaftliche Artikel und Bücher zum Thema Hoffnung veröffentlicht.

Sören Krüger

Strategie- & Transformationsberater | Partner @covolution



«Die Anforderungen an Strategiearbeit haben sich verändert: In einem dynamischen und unsicheren Umfeld muss eine Strategie organisationsweit Orientierung geben und gemeinsames Handeln ermöglichen. Wirksame Strategien entstehen dort, wo unterschiedliche Perspektiven zusammenkommen, klare und tragfähige Entscheidungen getroffen und Annahmen kontinuierlich überprüft werden. Wer Strategie als gemeinsamen Gestaltungsprozess versteht und dabei Marktumfeld und eigene Organisation konsequent zusammendenkt, bleibt auch in einem dynamischen Umfeld zukunftsfähig – und stärkt Zuversicht, Verantwortungsübernahme und Wirksamkeit.»

[Sören Krüger – covolution GmbH | LinkedIn](#)

Zur Person:

Sören Krüger ist Partner bei der Organisationsberatung covolution, die 2026 zum dritten Mal in Folge vom Wirtschaftsmagazin brandeins als eine der besten Unternehmensberatungen ausgezeichnet wurde. Mit seiner langjährigen Erfahrung in den Bereichen Strategiearbeit, Organisationsentwicklung und Zusammenarbeit unterstützt Sören Krüger seit fast 15 Jahren Unternehmen in ihrer Weiterentwicklung, u.a. als Projektleiter in komplexen Strategie- und Transformationsprozessen.

Sören Krüger blickt ganzheitlich auf Strategie: Angestrebte Marktwirkung und die innere Aufstellung der Organisation sind untrennbar verbunden. Er begleitet Führungskräfte dabei, Strategiearbeit als kontinuierlichen, zukunftsgerichteten Prozess zu verstehen, der aktiv gestaltet werden kann. Dabei schafft er Orientierung, Zuversicht und Selbstwirksamkeit bei den Beteiligten. Er begleitet Organisationen als Berater und Trainer und hat diverse Artikel zu moderner Strategiearbeit und wirksamer Transformation veröffentlicht. Vor seiner Tätigkeit bei covolution begleitete er u.a. Multi-Stakeholder-Dialogprozesse zwischen Politik, Wirtschaft und Gesellschaft und baute professionelle Kommunikationsstrukturen für eine Nichtregierungsorganisation in Südafrika auf.

P

Prof. Dr. Guido Palazzo

Professor für Unternehmensethik an der Universität Lausanne



«Jeden Tag findet man einen neuen Unternehmensskandal in den Nachrichten: Tesla manipuliert Demo-Videos, um Fortschritte in autonomem Fahren zu fälschen, Boeing Türen fallen vom Himmel, KPMG-Berater schummeln in ihren Buchprüfungsexamen. Volkswagen manipuliert Dieselemissionen und bei France Telecom werden hundert Mitarbeitende durch eine toxische Führungskultur in den Selbstmord getrieben. Wie zerstören Unternehmen ihre Integrität und wie kann man im Gegenteil ein ethisches Klima befördern?»

[Guido Palazzo | LinkedIn](#)

Zur Person:

Guido Palazzo ist Professor für Unternehmensethik an der Wirtschafts-wissenschaftlichen Fakultät der Universität Lausanne in der Schweiz. Er ist einer der meistzitierten Unternehmensethiker der Welt. Seine Forschungsschwerpunkte sind die Verantwortung multinationaler Konzerne, Unternehmensskandale, organisierte Kriminalität und Storytelling für sozialen Wandel. Guido hat mit zahlreichen Unternehmen in Europa, Asien und Amerika zusammengearbeitet. Mehr als 100.000 Menschen in Unternehmen – vom Aufsichtsrat und Vorstand bis zu Fabrikarbeitern und -arbeiterinnen haben an seinen Workshops und über 50.000 Menschen haben an seinem (kostenlosen) Online-Kurs "Unethische Entscheidungsfindung in Organisationen" auf Coursera teilgenommen.

S

Prof. Dr. Simon Schafheitle

Assistenzprofessor für Personalmanagement und Künstliche Intelligenz



“Analytics im People Management eröffnet zahlreiche Chancen, die nur dann optimal genutzt werden können, wenn sich HR wieder aktiv zu Vertrauens- und Beziehungsthemen bekennt, die Bedürfnisse der Mitarbeitenden wahrnimmt, einen klaren moralischen Kompass vorweist und selbst bereit ist, Vertrauen zu wagen. Das heisst auch, sich bei Bedarf mit Programmierern, Technology Officern oder auch mit der Linie zum Wohl der Mitarbeitenden „anzulegen“ – eine Herausforderung, in der HR bereits geübt sein sollte, da es sich bislang als Business Partner doch ganz komfortabel vom Spielfeldrand aus „brüllen“ liess.“

[Simon Schafheitle | LinkedIn](#)

Zur Person:

Simon Schafheitle ist Assistenzprofessor für Personalmanagement und Künstliche Intelligenz an der Dublin Business School. Zuvor hatte er eine Assistenzprofessur an der Universität Twente (NL) inne. 2020 promovierte er an der Universität St. Gallen zum Zusammenspiel von Vertrauen und KI-basierter Personalsteuerung. Seine Forschung konzentriert sich auf die Auswirkungen von (KI-)Technologie auf die Organisation von Arbeit, HR-Steuerungsprozesse, Vertrauensbeziehungen am Arbeitsplatz sowie die wahrgenommene Verletzlichkeit von Mitarbeitenden. Neben seiner internationalen universitären Forschungs- und Lehrtätigkeit unterrichtet er in zahlreichen berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildungsformaten in der Schweiz, u.a. an der HWZ, der HSG und der ZHAW.

Afke Schouten

Founder and Co-CEO



«Künstliche Intelligenz verschiebt gerade ganze Welten, und vieles verändert sich in hohem Tempo. Mich interessiert dabei weniger der nächste Trend als die Frage, wie wir heute ein Fundament bauen, das auch morgen noch trägt.»

[Afke Schouten | LinkedIn](#)

Zur Person:

Als Gründerin von AI Bridge, AI-Strategist, ehemalige senior Data Scientist und Daten- & KI-Praktikerin bei Organisationen einschliesslich Ernst & Young, Swiss Re und swissQuant verfügt Afke Schouten über mehr als 10 Jahre Erfahrung in der Leitung von KI-Projekten. Mit der Mission, Organisationen zu helfen, Geschäftswert durch KI zu generieren, wird Afke in der Handelszeitung unter den wichtigen Personen des Jahres 2024 aufgeführt.

Ihre Fachkompetenz und ihre Fähigkeit, komplexe Ideen auf zugängliche Weise zu kommunizieren, machen sie zu einer gefragten Trainerin für die Übersetzung von Analysen und einer Moderatorin für Strategieworkshops. Häufig in Medien präsent, als Gast in zahlreichen Podcasts und als öffentliche Rednerin tätig, hat sich Afke Schouten als anerkannte Stimme in der Data Science Community etabliert.

Afke Schouten studierte Mathematik an der Universität Leiden und Ökonometrie sowie Managementwissenschaft an der Erasmus School of Economics.

Markus Stoisser

Future Designer & Enabler | the HOW creators group



“Transformation ist kein Marathon und schon gar kein Sprint. Sie gleicht eher einem Fünfkampf in Staffeln, und das über einen Zeitraum, der nur schwer eingrenzbar ist. Denn: «das» Ende der Transformation gibt es nicht, weil an jedem evolutionären Sprung neue Wege entstehen. Organisationen, die aus Erfahrungen lernen, Feedback integrieren und ihre Strategien adaptieren, sind besser aufgestellt, um langfristig zu überleben und zu prosperieren. Es geht darum, die Menschen, die Teil dieser evolutionären Entwicklung sind, möglichst athletisch zu machen. Sobald man verstanden hat, mit welchen Menschen man WIE eine positive Dynamik erzeugen kann, wird das Ziel zweitrangig.”

[Markus Stoisser | LinkedIn](#)

Zur Person:

Markus Stoisser, Partner und Lead-Designer bei THCG, widmet sich seit über 10 Jahren den Wirkbereichen rund um Transformation, Strategie-Operationalisierung, sowie der Befähigung von (Leadership-)Teams durch Design & System Thinking sowie dem Behavioral Design. Neben seiner Beratertätigkeit setzt er sich als Botschafter im Ministerium für Neugier und Zukunftslust und Dozent an diversen Universitäten für ein radikales Umdenken von Geschäftsmodellen und die Bedeutung von sozialer und ökologischer Verantwortung von Unternehmen ein. Er sieht dies als grundlegend an, um zukunftsfähige Ökosysteme zu gestalten, das Behavioral Design ist für ihn dabei einer der Schlüssel zur Evolution.

W

Prof. Dr. Antoinette Weibel

Ordinaria für Personalmanagement & Direktorin @Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitswelten, Universität St. Gallen (FAA-HSG)



"Lernende Organisation, Agilität oder Teal – stetig folgen Organisationen einer neuen Trendbewegung, doch bleibt der wahre Fortschritt begrenzt: Inspiration, Engagement, Vertrauen und Co-Kreation sind stets Mangelware in Unternehmen und auch eine 70%ige Misserfolgsrate bei Transformationen zeigt, dass wir neue Wege gehen müssen - tiefere, umfassendere und menschlichere. Eine echte Transfor-mation kann nur gelingen, wenn wir a) nicht nur Methoden und Mittel, sondern auch Ziele und Werte ändern, b) die Energie und Inspiration für den oft weniger begangenen Weg finden und c) Organisationen schaffen, die den Bedürfnissen von Mensch und Gesellschaft gerecht werden."

[Antoinette Weibel | LinkedIn](#)

Zur Person:

Antoinette Weibel ist Ordinaria für Personalmanagement an der Universität St. Gallen und Direktorin am Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitswelten (FAA-HSG). Zudem wurde sie u.a. in den Vorstand der Schweizerischen Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften (SAGW) gewählt. Sie ist eine engagierte Vertrauens- und Motivationsforscherin mit zahlreichen Veröffentlichungen in ihrem Forschungsgebiet. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Vertrauensmanagement in Unternehmen, Corporate Trust, Stakeholdervertrauen, vertrauensbasierte Führung und Motivationsmanagement. Aktuell hat sie das Forschungslabor «Gute Organisation» ins Leben gerufen und fokussiert sich dort auf Themen wie «praktische Weisheit», verantwortungsvolle Führung und gute Arbeit (auch im Kontext von KI). Antoinette Weibel gehört zu den 40 HR-Denkern aus der D-A-CH-Region. Sie ist in der Führungskräftelehre tätig, leitet eine kleine HR-Akademie und ist als Referentin und Sparringspartnerin des Top-Managements aktiv.