



DARKA MARQUARDT

CONSULTING SERVICES



LEISTUNGSKATALOG DARKA MARQUARDT CONSULTING SERVICES		
1.1	CPO (Chief People Officer in Vollzeit oder in Teilzeit)	
1.2	CHRO (Chief HR Officer in Vollzeit oder in Teilzeit)	
1.3	CTO (Chief Transformation Officer in Vollzeit oder in Teilzeit)	
1.4	Division CEO (Chief Executive Officer in Vollzeit oder in Teilzeit)	
1.5	VP (Vice President in Vollzeit oder in Teilzeit)	
2	Board Advisory (bis max 5 Std / Woche, Personalmanagement / HR)	
3.1	FUTURE-READY: Skillbasierte Organisation	Schlüsselkompetenzen identifizieren, gezielt entwickeln und langfristig sichern.
3.2	Transformation Health-Check	Ihr Transformationsprojekt strategisch begleiten und absichern.
3.3	Upskilled HR	Ihr HR-Team gezielt weiterentwickeln und auf das nächste Leistungsniveau bringen.
4.1	HR IT Landscape Check	Ihre HR-IT analysieren und eine zukunftsfähige HR-IT-Strategie entwickeln.
4.2	Vertragssetting mit den Vertragspartnern	Verträge vor der Unterzeichnung strategisch und rechtlich überprüfen.
4.3	Advisor für HR IT	HR-IT-Projekte frühzeitig absichern und kostspielige Fehlentscheidungen vermeiden.
4.4	Projektsponsor für HR IT	HR-IT-Implementierungen im Steering Committee verantworten und begleiten.
4.5	Pesonalkennzahlen	Die richtigen HR-Kennzahlen definieren und aussagekräftige Dashboards entwickeln.
5.1	CEO-Sparring	Vertrauliches Sparring auf Augenhöhe – unabhängig und unternehmerisch.
5.2	Leadership Health-Check	Standortbestimmung: Wie wirksam ist Ihre Führung heute?
5.3	Entwicklung Führungsbild	Leadership-Zielbild: Welche Führung braucht Ihr Unternehmen morgen?
5.4	Konzept Führungskräfteentwicklung	Roadmap entwickeln: Der Weg zu Ihrem neuen Führungsstandard.
5.5	Moderation Führungskräfteettraining	Leadership-Trainings aus gelebter Executive-Praxis.
5.6	Integrative Führung	Moderne Leadership-Standards nachhaltig im Unternehmen etablieren.
6.1	FUTURE-READY: Performance Management	Vergütungssysteme entwickeln, die Leistung und Motivation fördern.
6.2	FUTURE-READY: Mitarbeitergespräch	Mitarbeitergespräche neu denken – wirksamer, menschlicher und zukunftsorientierter.
6.3	FUTURE-READY: Recruiting Engine	Recruiting modernisieren – KI sinnvoll nutzen, ohne Qualität zu verlieren.
6.4	TOP TEAM- Workshop	Teamentwicklung mit außergewöhnlichen Formaten nachhaltig stärken.
7.1	HR Governance	Klare HR-Standards schaffen und Sicherheit im operativen Alltag erhöhen.
7.2	HR Compliance	HR-Compliance und regulatorische Anforderungen nachhaltig absichern.
7.3	Vertragswesen-Scan	Arbeitsverträge rechtlich prüfen und zukunftssicher gestalten.
7.4	Jährliche Gehaltsrunde	Transparente und standardisierte Gehaltsprozesse etablieren.
8.1	HR TOM (Target Operating Model)	HR-Organisation neu strukturieren und Leistungen optimal ausrichten.
8.2	HRSS (HR Shared Services)	HR-Services konsolidieren und effizienter gestalten.
8.3	HR Contingency	HR-Risiken frühzeitig erkennen und gezielt reduzieren.
8.4	THINK TANK: Mitarbeiterbenefits	Innovative Benefit-Konzepte entwickeln und einführen.
8.5	THINK TANK: Talentgewinnung	Recruiting-Prozesse analysieren und zukunftsfähig gestalten.
8.6	THINK TANK: Arbeitgeberattraktivität	Ihre Arbeitgebermarke strategisch weiterentwickeln.
9.1	Arbeitsvertrag	Arbeitsverträge national und international gestalten und vergleichen.
9.2	Betriebsvereinbarung	Betriebsvereinbarungen inhaltlich und strategisch überprüfen.
9.3	Personalvorfall	Sparring bei anspruchsvollen Personal- und Führungsentscheidungen.



DARKA MARQUARDT

CONSULTING SERVICES



SERVICE PORTFOLIO DARKA MARQUARDT CONSULTING SERVICES		
1.1	CPO (Chief People Officer Full Time or Part Time)	
1.2	CHRO (Chief HR Officer Full Time or Part Time)	
1.3	CTO (Chief Transformation Officer Full Time or Part Time)	
1.4	Division CEO (Chief Executive Officer Full Time or Part Time)	
1.5	VP (Vice President Full Time or Part Time)	
2	Board Advisory (max 5 hrs / week, People Management & HR)	
3.1	FUTURE-READY: Skills-Based Organization	Identify, develop, and secure the critical capabilities your business needs for the future.
3.2	Transformation Health Check	Assess and strengthen your transformation program to improve its chances of success.
3.3	Upskilled HR	Develop your HR team and elevate its strategic and operational capabilities.
4.1	HR IT Landscape Check	Assess your HR technology landscape and define a future-ready HR IT strategy.
4.2	HR Vendor & Contract Review	Review contracts strategically and legally before signing to reduce risk and improve outcomes.
4.3	HR IT Advisor	Support HR technology projects from the outset and help prevent costly implementation mistakes.
4.4	HR IT Executive Sponsor	Lead and represent HR IT implementation projects at Steering Committee level.
4.5	HR Analytics & Dashboards	Define the right HR KPIs and build meaningful executive dashboards for better decision-making.
5.1	CEO Sparring	Confidential executive sparring based on trust, independence, and a business perspective.
5.2	Leadership Health Check	Assess the current effectiveness and maturity of your leadership organization.
5.3	Leadership Vision	Define the leadership culture your organization needs for the future.
5.4	Leadership Development Framework	Design a clear roadmap to establish a new leadership standard across the organization.
5.5	Leadership Facilitation	Facilitate leadership workshops and development programs grounded in real executive experience.
5.6	Integrative Leadership	Embed modern leadership principles that create sustainable organizational impact.
6.1	FUTURE-READY: Performance Management	Design performance and reward systems that strengthen motivation and business performance.
6.2	FUTURE-READY: Performance Conversations	Rethink performance conversations to make them more meaningful, human, and future-oriented.
6.3	FUTURE-READY: Recruiting Engine	Modernize recruiting by leveraging AI responsibly while maintaining quality and human judgment.
6.4	TOP TEAM Workshop	Strengthen collaboration and trust through impactful team development experiences.
7.1	HR Governance	Establish clear HR standards that create consistency, transparency, and operational excellence.
7.2	HR Compliance	Ensure sustainable compliance with employment law and regulatory requirements.
7.3	Employment Contract Review	Review employment contracts to ensure legal compliance and future readiness.
7.4	Annual Compensation Review	Design transparent and standardized annual salary review processes.
8.1	HR Target Operating Model (HR TOM)	Redesign your HR operating model to improve effectiveness and service delivery.
8.2	HR Shared Services (HRSS)	Consolidate HR services and increase efficiency through shared service structures.
8.3	HR Risk Assessment	Identify HR-related risks early and implement targeted mitigation measures.
8.4	THINK TANK: Employee Benefits	Design innovative benefit concepts that strengthen employee value proposition.
8.5	THINK TANK: Talent Acquisition	Review and redesign recruiting processes to meet future talent needs.
8.6	THINK TANK: Employer Branding	Strengthen your employer brand and position your organization for long-term talent attraction.
9.1	Employment Contracts	Design, review, and benchmark employment contracts nationally and internationally.
9.2	Works Agreements	Review works agreements from both a strategic and legal perspective.
9.3	Employee Relations Cases	Executive sparring on complex employee relations, leadership, and sensitive HR cases.