

Profil Stefan Zitterbart – Dein Sparringspartner für HR Development



+49 151 449 448 07



Stefan.Zitterbart@sparringhrdev.de

www.sparringhrdev.de



=> [LinkedIn](#)

=> [XING](#)



Klick für Details

HR Development



Organisationsentwicklung

Mitarbeitenden Life Cycle



Vertriebsentwicklung

Agile Arbeitswelt



Transformation

Ausbildereignung



Trainerausbildung



Als Sparringspartner rund um den Employee Life Cycle lebe ich die Themen, fordere Mitgestaltung und Weiterentwicklung. Alle Themen habe ich in den letzten 20 Jahren transparent und verständlich umgesetzt. Meine Werte sind Grundwohlwollen, Respekt, Wertschätzung, Empathie und Serviceleistung. Alle nachfolgenden Themen in den Bereichen Organisations- und Personalentwicklung begleite ich in den strategischen, konzeptionellen, operativen und administrativen Phasen der Umsetzung.

- Ausarbeitung von maßgeschneiderten Konzepten in den Bereichen Führung, Changemanagement, Mobile Working, Transformation, strategisches Personalmanagement, Einstellungsinterviews und Train the Trainer, Life Balance, Dienstleistung
- Beratung und Begleitung der einzelnen Fachbereiche // mit Persönlichkeitsanalyse Tool (LINC Personality Profiler // zertifiziert) und Kompetenzmatrizen
- Transformation in die neue (agile) Arbeitswelt
- Arbeiten mit Sprints, Team Board, Refinement, Feedback
- Qualifizierungsprogramme Sales und Consulting
- Mentor, Coach, Sparringspartner (Employee Life Cycle)
- Weiterentwicklung Führungsverhalten // Leading Cycle
- Umfassende Analyse des Trainingsbedarfs

Trainer:	Weiterbildung zum Trainer / Coach (2000, jeweils update durch eigenes Coaching)
Persönlichkeitsanalyse:	LINC Personality Profiler Coach (2023)
Eignungsdiagnostik:	Talent Q zertifiziert (2014)
Sprachen:	Gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift
IT Anwendungen:	Gute Kenntnisse der MS-Office Produkte + O365 + MS Teams + ZOOM
Zusatzqualifikation:	Ausbildereignungsqualifikation
Berufsabschluss:	Staatlich geprüfter Techniker

Dein Sparringspartner für HR Development // Beispielthemen



+49 151 449 448 07



Stefan.Zitterbart@sparringhrdev.de

www.sparringhrdev.de



=> [LinkedIn](#)

=> [XING](#)

HR Development

Organisationsentwicklung

Für mich ist HR Development eng mit der Organisationsentwicklung verbunden und bedarf zur Umsetzung der Themen zielgerichtete Kommunikation. Die Transparenz und der Sinn der Themen ist die Voraussetzung zur erfolgreichen Umsetzung. Die Einbindung aller Beteiligten, Teams und interne/externe Stakeholder bedeutet hohe Empathie zu besitzen. Ich habe in den verschiedenen Positionen strategische Themen in gute Konzepte gepackt und operativ umgesetzt.

Hier ein Beispiel für Dich:

Herausforderung	Lösungsansatz	Vorgehensweise
Vertriebsmitarbeiter finden und binden	Modulare Einarbeitung über 12 Monate mit Trainings // Training on the Job // Mentor	Netzwerkaufbau mit internen Teams (HR, Controlling, Marketing, QM, Vertrieb, IT, Betriebe, interne/externe Trainer)
Umsetzung	Erfolgsmessung	Nachhaltigkeit
Auswahltag gemeinsam mit HR und Vertrieb, Modulinhalte auf 12 Monate verteilt inkl. Zwischen- und Abschlussprüfung	Dashboard über Salesforce, Feedbackgespräche, Coachinggespräche, Befragungen	Senkung der Fluktuationsrate, Cross-Selling des Programms innerhalb der Unternehmensgruppe

Dein Sparringspartner für HR Development // Beispielthemen



+49 151 449 448 07



Stefan.Zitterbart@sparringhrdev.de

www.sparringhrdev.de



=> [LinkedIn](#)

=> [XING](#)

Mitarbeitenden Life Cycle

Vertriebsentwicklung

Für mich beginnt der Life Cycle bereits vor der Einstellung der verschiedenen Bewerbergruppen. Die enge Zusammenarbeit mit den jeweiligen Fachbereichen bezüglich der geforderten Kompetenzen ist hier die Grundlage. Damit erhalten einerseits die zukünftigen Mitarbeitenden Transparenz über die Kompetenzen und Strategie und andererseits kann das Unternehmen die Kompetenzen gezielt weiterentwickeln. Die Vertriebsentwicklung ist eine Zusammensetzung aus Kundenorientierung, Dienstleistungsverständnis und Kommunikation.

Hier ein Beispiel für Dich:

Herausforderung	Lösungsansatz	Vorgehensweise
Kompetenzen für die einzelnen Fachbereiche festlegen	Kompetenzmatrizen erstellen und bereits im Auswahlverfahren einsetzen	Netzwerkaufbau mit internen Teams (HR, Controlling, Marketing, QM, Vertrieb, IT, Betriebe, interne/externe Trainer)
Umsetzung	Erfolgsmessung	Nachhaltigkeit
Gesprächsleitpunkte für Einstellungsinterviews, Feedback- und Weiterentwicklungsgespräche einsetzen	Zufriedenheit der Mitarbeitenden, Feedback aller Beteiligten	Reduzierung der Missverständnisse bei der Erwartungshaltung

Dein Sparringspartner für HR Development // Beispielthemen



+49 151 449 448 07



Stefan.Zitterbart@sparringhrdev.de

www.sparringhrdev.de



=> [LinkedIn](#)

=> [XING](#)

Agile Arbeitswelt

Transformation

Die agile Arbeitswelt beginnt für mich mit dem Mindset des Unternehmens. Die Definition für jedes Unternehmen basiert auf den Werten und der Strategie. Das Selbstverständnis der einzelnen Teams ist hierbei die Grundlage für eine Transformation. Leitfragen hierbei können beispielsweise folgende sein:

- ✓ Was bedeutet Agilität für das Unternehmen?
- ✓ Was genau ist das Ziel der Transformation?
- ✓ Welchen Beitrag sollen/können alle Beteiligten leisten?

Hier ein Beispiel für Dich:

Herausforderung	Lösungsansatz	Vorgehensweise
Transformation von der „alten Arbeitswelt“ (mit Hierarchieebenen) in die „neue Arbeitswelt“ (ohne Hierarchieebenen)	Definition of ready (Erfolgsfaktoren und Bereitschaft), Definition of Start (Umsetzung der agilen Arbeitsmethoden)	Schaffen der Transparenz für jeden Beteiligten durch Workshops, Gespräche und Abgleich der Erwartungen
Umsetzung	Erfolgsmessung	Nachhaltigkeit
Positionierung von Agility Master, Product Owner und Umsetzungsteam	Team Board, Planning, Sprint, Review, Feedbackschleifen	Definition of Done (Assessment für das Team und Abgleich der Umsetzungsstärke)

Dein Sparringspartner für HR Development // Beispielthemen



+49 151 449 448 07



Stefan.Zitterbart@sparringhrdev.de

www.sparringhrdev.de



=> [LinkedIn](#)

=> [XING](#)

Ausbildereignung

Trainerausbildung

Nutzen der internen Kompetenzen zur Betreuung der Auszubildenden und internen Trainer ist ein weiterer wichtiger Bestandteil des Unternehmenserfolgs. Es dient zur Kompetenzsicherung innerhalb des Unternehmens und ist eine weitere Motivation für die geeigneten Mitarbeitenden. Die Fokussierung auf die internen Kompetenzen schafft neue Netzwerkstrukturen und fördert die Zusammenarbeit der einzelnen Teams.

Hier ein Beispiel für Dich:

Herausforderung	Lösungsansatz	Vorgehensweise
Interne Trainer finden und entwickeln	Kompetenzfestlegung und Abfrage in den einzelnen Teams	Konzepterstellung und Leitfäden für interne Trainer
Umsetzung	Erfolgsmessung	Nachhaltigkeit
Auswahltag für interne Trainer und Train the Trainer Angebote (Workshop)	Einzelgespräche (Feedback, Coaching), Rückmeldung der Trainingsteilnehmenden	Einbringen von eigenen Ideen und Weiterentwicklung der Trainings durch die internen Trainer