

Judith Zimmermann

Diplom Ökonomin

Mitglied des SCOPAR-Beratergremiums

TÄTIGKEITSPROFIL

Managementberatung und Business Coaching, Konzepte und Projekte für Human Resources
Arbeitsfelder: Personalkonzepte und Personalstrategien, Professionalisierung HR, Kennzahlen und KPI's für HR, Performancemanagement

Director Human Resources, Fujitsu Services GmbH, Düsseldorf, Deutschlandorganisation der japanisch – britischen Fujitsu Limited, 1.200 Mitarbeiter, dezentrale Organisation, Business: IT-Services und Outsourcing, Prokuristin und Mitglied des Managementteams

Auf- und Ausbau sämtlicher Personalfunktionen und Neupositionierung des HR-Bereiches, Entwicklung von Kernprozessen HR, Unterstützung der Wachstumsstrategie durch Employee Transfer, Verhandlungsführung mit Sozialpartnern, Einführung von Performancemanagement, Einführung einer Skilldatenbank, Einführung einer Führungskräfteentwicklung, Entwicklung von diversen Recruiting – Konzepten, Homogenisierung von Beschäftigungsbedingungen, Risikomanagement

Interne Personalberaterin, Deutsche Leasing AG, Bad Homburg, Finanzdienstleister der Sparkassen Finanzgruppe, 1000 Mitarbeiter, zentrale Organisation, dezentraler Vertrieb, Business: Mobilienleasing und Kreditfinanzierungen

Konzeption und Umsetzung von Vergütungssystemen, Leistungsbeurteilungssysteme und Leistungsbewertung, Zielvereinbarungen, Bonussysteme, systematisches Gehaltsmanagement, Leitung der Bewertungskommission für Funktionsbewertungen, Konzeption und Durchführung eines systematischen Personalmarketings, Personalgewinnung und -auswahl für den Ausbau der Vertriebsstrukturen, Beratung des Vorstandes bei der Besetzung von Führungsfunktionen, Vergütungsgestaltung und alternativen Karrierekonzepten

Personalreferentin, Siemens Nixdorf Informationssysteme AG, Frankfurt/Stuttgart

Operatives Personalgeschäft, Beratung und Betreuung von Führungskräften in allen Personalfunktionen, Durchführung von Vorruhestandsregelungen, Einführung von Mitarbeitergesprächen

KOMPETENZSCHWERPUNKTE

Strategie, Strukturen und Prozesse, Konzepte und Projekte mit Fokus „Human Resources“ (HR)

Key Performance Indikatoren HR

Professionalisierung und Interne Vermarktung HR

Personalmarketing und Employer Branding

Performancemanagement

Kombination von Transfer- und Changemanagement

Feldkompetenz in komplexen Organisationsstrukturen

QUALIFIKATIONEN

Studium der Ökonomie an der Handelshochschule Leipzig, Abschluss: Dipl.Ök.

Ausbildung zum Systemisch-lösungsorientierten Berater in Anlehnung an die DGSF, Zertifikatsabschluss

European Business Coach, zertifiziert nach Din Certko PAS 1029

Coach dvct zertifiziert

Diverse Fortbildungen in Führung, Kommunikation, Beratung, Projektmanagement etc.

ERFAHRUNGEN UND PROJEKTE (AUSZUG)

Einführung von Leistungskennzahlen für die Mitarbeiterperformance mittels Performancemanagement-System (Projektleitung),

Leistungskennzahlen - Cockpit“ für Führungskräfte, Skills, Zielerfüllungsgrad, Leistungspotentiale, als fundierte Basis für Anerkennung, Karriereentwicklung und Incentivierung, Grundlage für Audits und Reporting im Gesamtkonzern

Auf- und Ausbau, Neupositionierung des Human Resources Bereiches (Projektleitung)

Zentralisierung aller HR Aktivitäten, insbesondere Planstellen- und Kostenkontrolle, Aufbau von HR Business Partnern, HR Skills, HR Strukturen und HR Prozessen, Prüfung des Outsourcings von Admin- und Payroll-Aktivitäten in Shared Service Center

„Ausbau der Vertriebskraft“ - Gewinnung und Auswahl von konzept- und umsatzstarken Vertriebs-spezialisten (Teilprojektleiter)

Besetzung von Vertriebspositionen mit entsprechender Umsatzplanung, Gewinnungs- und Auswahlkonzepte, Konzept für die Auswahl und Gewinnung von externen Beratungspartnern, Entwicklung von Assessmentcentern für Profis, Schulungskonzepte für den Vertrieb, Nachwuchskräftegewinnung, Personalentwicklung, Key Performance Indikatoren im Vertriebsprozess als Basis für Anforderungsprofile

European Desktop Transformation – Employee Transition (Projektleitung)

Change Management und Transfermanagement nach 613a BGB, Übernahme und Transfer des Customer Service Desk eines internationalen Energiekonzerns in ein IT-Outsourcing Unternehmen, Kommunikationsstrategie, Planung und Durchführung, Vertrauensbildungsprozess, Einbindung der Sozialpartner, Qualitätseinhaltung der Transfer- und Integrationsprozesse

Management- und Führungskräfteentwicklung zur Verbesserung der Servicequalität im IT-Betrieb für Kunden Onsite (Projektleitung)

Orientierungs- und Handlungsrahmen für Manager im Vertrieb und Kundenaccount, Konzeption zur Suche und Auswahl geeigneter Trainingspartner, Definition von Führungsstandards, Etablierung von Kommunikationsprozessen, Durchführung von Workshops