

Pressemitteilung | TME AG | 20.03.2017

Transformation: die neue Herausforderung für HR

TME AG integriert mit CDC Management ein auf Veränderungsprozesse spezialisiertes Unternehmen

FRANKFURT AM MAIN. Die digitale Zukunft allein auf Technik und Prozesse zu reduzieren, wird den Anforderungen nicht gerecht. Ganz gleich, wie digital ein Unternehmen sein will und wird: Am Ende müsse es eine Transformation in allen Bereichen geben, insbesondere auch bei Führungskräften und Mitarbeitern, sagt Stephan Paxmann von der TME AG. Das habe sein Unternehmen konsequent zu Ende gedacht und deshalb die CDC Management aus Frankfurt in die eigene Unternehmensberatung integriert. „Wir sind schwerpunktmäßig im Finanzbereich tätig. Gerade Finanzdienstleister sehen sich enormen Herausforderungen gegenüber, welche die Digitalisierung und die verschärfte Regulatik mit sich bringen“, so Paxmann. Das bedinge umfassende Transformationen, auch und besonders im HR-Umfeld, welche die CDC professionell begleitet.

CDC Management steht für Change, Diagnostic und Coaching. Das Zusammenspiel dieser drei Bereiche sei eine Erfolg versprechende Strategie, um Transformation erfolgreich zu gestalten, sagt Marco Leist, Gründer der CDC Management. Der Betriebswirt kennt beide Seiten, war sowohl in einem namhaften Beratungsunternehmen als auch in Linienfunktion als leitender Angestellter tätig. Er begleitete eine Bank durch zwei Fusionen und trug am Ende die operative Gesamtverantwortung im Personalbereich einer international agierenden Großbank. Leists Expertise umfasst vor allem Reorganisations- und Change-Projekte sowie Personal- und Organisationsentwicklung mit dem Schwerpunkt Eignungsdiagnostik. Er steht auch Führungskräften als Coach bei der persönlichen Entwicklung zur Seite und hilft Unternehmen als Mediator dabei, Konflikte zu lösen. Mit knapp zehn Jahren CDC-Erfahrung leitet Leist seit Anfang März den Bereich HR Transformation bei der TME AG.

Transformation der HR

Unter dem Stichwort Change beschäftigt sich CDC mit der strategischen und operativen Begleitung von Restrukturierungsprozessen. Ob Fusion oder Trennung: Die dafür nötigen Prozesse werden geplant und umgesetzt inklusive der Gespräche mit Mitarbeitern und Arbeitnehmergemien. Daraus abgeleitet ergeben sich neue Anforderungen an die Personal- und Organisationsentwicklung. Der Bereich HR müsse in Zeiten der Digitalisierung neu aufgestellt werden, betont Leist. Personaler hätten heute viel weitreichendere Aufgaben – von der Bereitstellung von Grundlagen für strategische Entscheidungen und personalwirtschaftlichen Kennzahlen über die Qualifizierung von Mitarbeitern und Führungskräften für den digitalen Wandel bis zur Entwicklung von Instrumenten zur Positionierung des Unternehmens am Markt sowie als attraktiver Arbeitgeber.

In punkto Diagnostik kümmert sich CDC unter anderem um die Potenzialanalyse möglicher und aktueller Mitarbeiter sowie um die Standortbestimmung des Unternehmens im Hinblick auf Digitalkompetenz, Age-Management und demografischen Wandel. Das Credo hierbei laute, richtige Personen mit dem richtigen Potenzial am richtigen Platz einzusetzen, sagt Leist. Coaching bedeute nicht immer nur die Weiterentwicklung von Führungskräften, sondern kann auch New-Placement oder auch Krisen-Interventionsmanagement für Manager heißen.

Der Mensch im Fokus

Für die TME ist HR ein zentraler Faktor für den Erfolg von Unternehmen. Sie sei zwar schon immer wichtig gewesen, meint Paxmann, doch ihre Bedeutung wachse mit der Geschwindigkeit der Digitalisierung. HR steht in den nächsten Jahren vor fundamentalen Veränderungen. Diese würden nicht wie bisher durch neue fachliche Themen getrieben, sondern vielmehr von neuen Techniken, Prozessen und Systemen nachhaltig beeinflusst, weiß Leist.

Als Beispiel nennt er die klassischen Präsenz-Trainings. Diese würden kontinuierlich weiter vom Markt verschwinden zugunsten online-basierter Lösungen. „Neben der Strategie rücken neue Kompetenzen in den Fokus, ohne die Algorithmen weder entwickelt noch sinnvoll eingesetzt werden können“, erläutert Paxmann. „Das menschliche Gehirn ist eben immer noch und wird auch weiterhin unverzichtbar bleiben. Nur der Mensch schafft es aufgrund seiner Erfahrungen und seines Differenzierungsvermögens, die richtige Person mit der richtigen Qualifikation an den richtigen Platz zu stellen.“

Mit Hilfe der CDC Management ermöglicht es die TME AG ihren Kunden, Arbeitsumgebungen zu schaffen, die Innovation, Flexibilität und Dynamik fördern. „Ein ambitioniertes Vorhaben vor allem in den oft traditionell ausgerichteten etablierten Kreditinstituten, aber eine absolute Notwendigkeit.“

Über die TME AG

Die TME AG – mit Sitz in Frankfurt Main und München – ist eine Unternehmensberatung für Financial Services, die auf Digital Banking, Risiko & Regulatorik sowie Transformation Management spezialisiert ist. Das Team ist entlang der gesamten Wertschöpfungskette aktiv – von der Konzeption über die Transformation bis zur Umsetzung, insbesondere für digitale Geschäftsmodelle und deren regulatorischen Anforderungen. Zu den Kunden zählen Banken und Versicherungen, aber auch FinTechs sowie Unternehmen aus der Digitalbranche.

Pressekontakt:
TME AG
Hamburger Allee 26-28
60486 Frankfurt am Main

Herr Stephan A. Paxmann/Herr Stefan Roßbach
Tel.: 069 7191309-0
E-Mail: kontakt@tme.de

Versand:
Fröhlich PR GmbH i. A. der TME AG
Alexanderstraße 14
95444 Bayreuth

Frau Siynet Spangenberg
Tel.: 0921 75935-53
E-Mail: s.spangenberg@froehlich-pr.de

Eingetragen beim Amtsgericht Bayreuth, HRB 1994
Geschäftsführer: Hans-Jochen Fröhlich