



Mein Führungsmodell
für moderne
HR-Transformation

Thomas Moll-Schomaker

Executive Interim Manager

HR Transformation |

HR Intelligence |

Executive Project Leadership

“

“Zahlen allein machen
den Menschen nicht sichtbar.”

Gute Führung verbindet Daten,
Erfahrung und Verantwortung zu
besseren Entscheidungen.

TMS HR CONSULTING

HR einfacher. Transparenter. Wirkungsvoller.

www.tmshrconsulting.de



Executive Summary

“

HR-Transformation gelingt nicht durch Technologie allein. Sie gelingt, wenn Menschen, Prozesse, Systeme, Führung und Daten zu einer gemeinsamen Richtung verbunden werden.

Thomas Moll-Schomaker begleitet Unternehmen bei anspruchsvollen HR-Transformationen als Executive Interim Manager, Projektleiter und Integrator. Mit über 25 Jahren Erfahrung an der Schnittstelle von HR, Controlling, IT und Unternehmenssteuerung verbindet er strategisches Denken mit pragmatischer Umsetzungskompetenz.

Seine besondere Stärke liegt darin, komplexe Situationen schnell zu analysieren, Klarheit über Ziele und Verantwortlichkeiten zu schaffen und unterschiedliche Interessen zu einer gemeinsamen Richtung zu führen.

25+

Jahre Erfahrung

5Dimensionen TMS³**3**Ergebnisse: einfacher,
transparenter, wirkungsvoller

Wofür ich stehe

Schnelle Analyse komplexer Ausgangslagen
Konsequente Umsetzung vereinbarter Ziele
Integration von HR, IT, Finance, Management und Betriebsrat
Belastbare Entscheidungen auf Basis von HR Intelligence

Meine Überzeugung

Vom Controlling zur Überzeugung: Zahlen und Menschen gehören zusammen.

Meine berufliche Laufbahn begann im Controlling. Bei Zentis in Aachen verantwortete ich das Investitionsbudget und lernte früh, wie wichtig belastbare Zahlen und fundierte Entscheidungen für den Unternehmenserfolg sind.

Parallel absolvierte ich ein berufsbegleitendes Studium mit den Schwerpunkten Controlling, Human Resources und Wirtschaftsinformatik — drei Disziplinen, die meinen Weg bis heute prägen.

Bei der Personalbestands- und Budgetplanung wurde mir deutlich: Mitarbeitende wurden häufig auf Headcounts, FTEs und Personalkosten reduziert. Die Zahlen waren korrekt — und trotzdem fehlte etwas Entscheidendes.

Mit jedem HR-Projekt wurde klarer: Gute Entscheidungen entstehen dort, wo Daten, Erfahrung, Führung und Verantwortung zusammenkommen.

“

Ich habe nie zwischen Zahlen und Menschen entschieden. Mein Ziel war immer, beides miteinander zu verbinden. Aus dieser Überzeugung entstand TMS³ — mein Führungsmodell für moderne HR-Transformationen.

Mein Führungsverständnis

“

Gute Führung verbindet Daten, Erfahrung und Verantwortung zu besseren Entscheidungen.

Führung bedeutet für mich, Orientierung zu geben, Verantwortung zu übernehmen und Menschen auch in Veränderungsprozessen Sicherheit zu vermitteln.

fördernd & fordernd

Stärken erkennen, Entwicklung fördern und Leistung ermöglichen.

auf Augenhöhe

Respekt nicht an Hierarchien messen, sondern am Beitrag zum gemeinsamen Erfolg.

verlässlich

Fachlich und menschlich ansprechbar sein – gerade in schwierigen Situationen.

konsequent

Eigenverantwortung, Entscheidungsfreude und Zielorientierung einfordern.

“

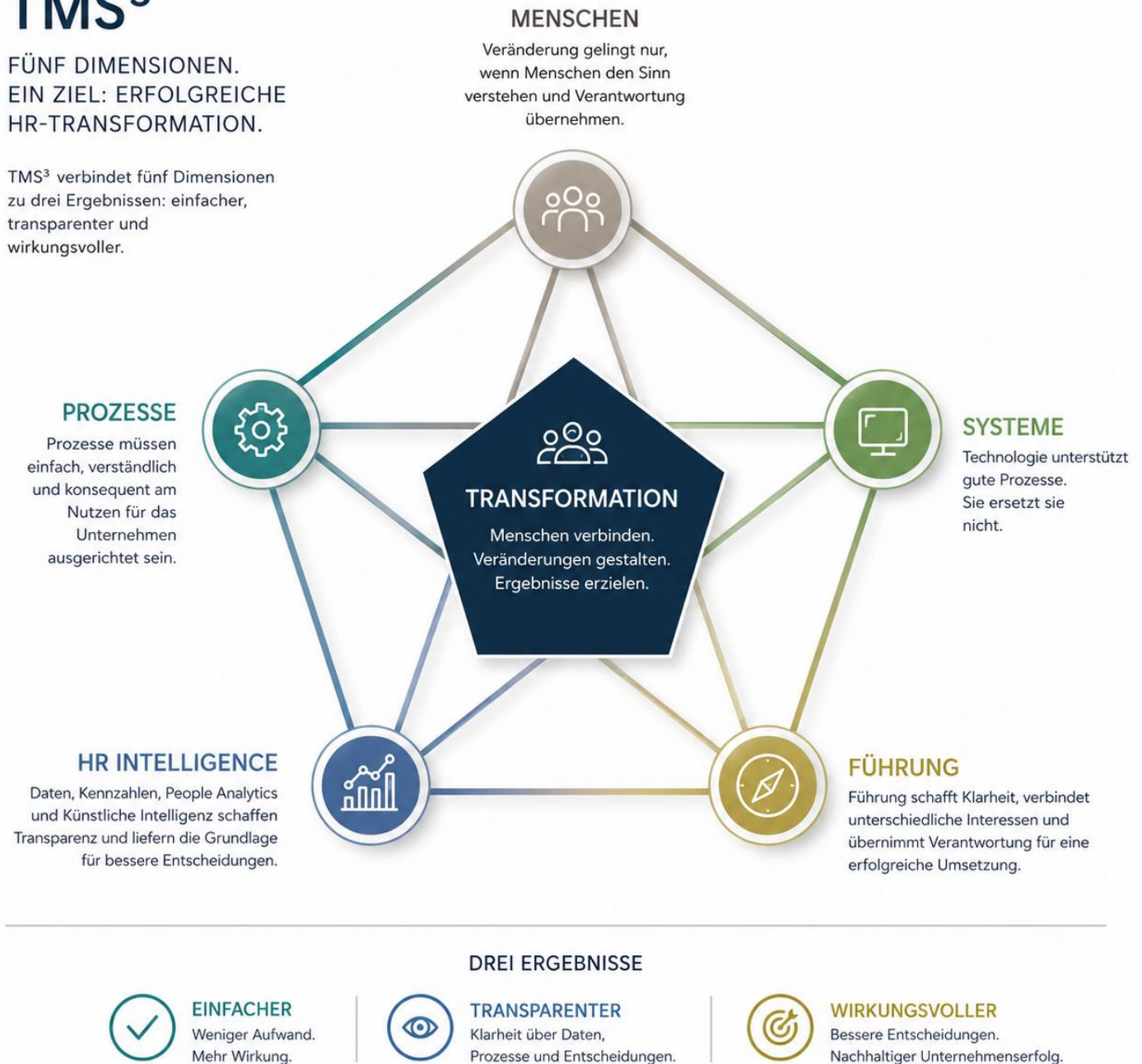
Erfolgreiche Unternehmen entstehen nicht durch Hierarchien, sondern durch Menschen, die Verantwortung übernehmen und respektvoll zusammenarbeiten.

Diese Haltung bildet die Grundlage von TMS³: Menschen, Prozesse, Systeme, HR Intelligence und Führung werden zu einer gemeinsamen Richtung verbunden.

TMS³TMS³

FÜNF DIMENSIONEN.
EIN ZIEL: ERFOLGREICHE
HR-TRANSFORMATION.

TMS³ verbindet fünf Dimensionen
zu drei Ergebnissen: einfacher,
transparenter und
wirkungsvoller.



**TMS³ verbindet fünf Dimensionen zu drei Ergebnissen: HR wird
einfacher, transparenter und wirkungsvoller.**

Transformation erfolgreich machen

HR-Transformationen scheitern selten an der Technologie. Die größten Herausforderungen sind unterschiedliche Interessen, unklare Verantwortlichkeiten und fehlende Konsequenz in der Umsetzung.

Genau dort beginnt meine Aufgabe als Integrator.

- | | | |
|----|--------------------------|---|
| 01 | Analysieren | Komplexe Situationen schnell erfassen und das Wesentliche sichtbar machen. |
| 02 | Klarheit schaffen | Ziele, Verantwortlichkeiten und Prioritäten verbindlich strukturieren. |
| 03 | Integrieren | HR, IT, Finance, Management und Betriebsrat zu einer gemeinsamen Richtung führen. |
| 04 | Umsetzen | Konsequent, zielgerichtet und mit hoher Geschwindigkeit Ergebnisse liefern. |
| 05 | Verankern | Veränderungen nachhaltig in Prozessen, Systemen und Führung etablieren. |

“

Transformation beginnt nicht mit Technologie. Sie beginnt mit Klarheit, Verantwortung und der Fähigkeit, Menschen für ein gemeinsames Ziel zu gewinnen.

Executive Kompetenzen

Fünf Kompetenzen. Ein Ziel: erfolgreiche HR-Transformation.

Transformation steuern

Executive Interim Management

Verantwortung für komplexe HR-Transformationen – von der strategischen Ausrichtung bis zur erfolgreichen Umsetzung.

Klarheit schaffen

Integrator

HR, IT, Finance, Management und Betriebsrat zu einem gemeinsamen Projektteam verbinden.

Bessere Entscheidungen ermöglichen

HR Intelligence

HR-Controlling, KPIs, People Analytics und KI zu belastbaren Entscheidungsgrundlagen verbinden.

Digitalisierung wirksam machen

HR-Systeme & Prozesse

Prozesse hinterfragen, Abläufe vereinfachen und Technologie dort einsetzen, wo echter Nutzen entsteht.

Veränderung verankern

Change Leadership

Akzeptanz durch klare Kommunikation, Verlässlichkeit und hohe Umsetzungsgeschwindigkeit schaffen.

Prägende Stationen meiner Laufbahn

Vom Controlling zur Führung komplexer HR-Transformationen.

Zentis GmbH & Co. KG

Investitionscontroller

Fundament geschaffen: Verantwortung für das Investitionsbudget und Aufbau betriebswirtschaftlicher Steuerungsinstrumente.

Scandlines Deutschland GmbH

Group / HR / IT Controller

HR Intelligence aufgebaut: internationales HR-Controlling für Deutschland und Dänemark, HR-Kennzahlen und Management-Reports.

TMD Friction Services GmbH

Senior HR Controller

Transparenz geschaffen: internationales HR-Reporting und KPI-basierte Steuerungsinstrumente.

Real Alloy Europe

Projektleiter Workforce Management

Internationale Transformation umgesetzt: ATOSS-Einführung in Deutschland und Großbritannien.

Saurer Group

Projektleiter Global HR Transformation

Internationale HR-Prozesse standardisiert: globaler Rollout von SAP SuccessFactors.

Basalt Actien Gesellschaft

Teamleiter HR Systems & Controlling

HR strategisch weiterentwickelt: Einführung einer konzernweiten HR-Suite und Digitalisierung zentraler Prozesse.

Internationale Erfahrung

Weltweit tätig. Kulturen verbinden. Ergebnisse liefern.

Meine Projekte führten mich über Landesgrenzen hinweg — von der internationalen HR-Controlling-Organisation bis zum globalen Systemrollout.

INTERNATIONALE ERFAHRUNG

WELTWEIT TÄTIG. KULTUREN VERBINDEN. ERGEBNISSE LIEFERN.



16 Länder. Internationale Projekt- und Zusammenarbeitserfahrung.

Warum Unternehmen mich beauftragen

- ✓ **Schnelle Orientierung** Komplexe Situationen werden rasch strukturiert und in konkrete Handlungsfelder übersetzt.
- ✓ **Konsequente Umsetzung** Vereinbarte Ziele werden mit Ausdauer, Pragmatismus und hoher Geschwindigkeit verfolgt.
- ✓ **Integration der Stakeholder** HR, IT, Finance, Management und Betriebsrat werden zu tragfähigen Entscheidungen geführt.
- ✓ **Fundierte Entscheidungen** HR Intelligence schafft Transparenz über Daten, KPIs, Zusammenhänge und Risiken.
- ✓ **Hohe Akzeptanz** Veränderungen werden verständlich kommuniziert und gemeinsam mit den Menschen verankert.

“

Ich messe den Erfolg eines Projekts nicht daran, dass ein System produktiv geht. Ich messe ihn daran, dass Menschen besser zusammenarbeiten, Führung bessere Entscheidungen trifft und HR einen spürbaren Beitrag zum Unternehmenserfolg leistet.

Branchen & Unternehmenswelten

Transformation beginnt mit dem Verständnis für Unternehmen – nicht für Branchen.
Unterschiedliche Branchen verlangen unterschiedliche Lösungen. Erfolgreiche Transformation folgt jedoch denselben Prinzipien.

Industrie & Produktion

Zentis · TMD Friction · Saurer · Real Alloy · Basalt

Internationale Produktionsunternehmen, Tarif- und Schichtmodelle, HR-Systeme, Zeitwirtschaft, Payroll.

Transport & Logistik

Scandlines · Deutsche Post DHL

Internationale Organisationen, HR Controlling, Workforce Planning, Prozessoptimierung.

Beratung & Professional Services

McKinsey & Company · TriFinance · Flick Gocke Schaumburg

Projektgeschäft, Stakeholder-Management, Recruiting- und HR-Prozesse.

Energie & Infrastruktur

EEW – Energy from Waste

HR Controlling, Budget- und Personalkostenplanung, Reporting und Unternehmenssteuerung.

Branchenübergreifend

Familienunternehmen · Mittelstand · internationale Konzerne · Matrixorganisationen · tarifgebundene und mitbestimmte Unternehmen

“

Menschen verstehen. Prozesse vereinfachen. Systeme sinnvoll einsetzen. Entscheidungen auf Daten stützen. Führung konsequent leben.

Lassen Sie uns über Transformation sprechen

Erfolgreiche Transformation beginnt nicht mit Technologie. Sie beginnt mit einem Gespräch.

Ob Executive Interim Management, Programmleitung oder die Neuausrichtung Ihrer HR-Organisation – ich unterstütze Unternehmen dabei, Veränderungen konsequent, transparent und nachhaltig umzusetzen.

Thomas Moll-Schomaker

Executive Interim Manager
HR Transformation | HR Intelligence | Executive Project
Leadership

thomas.moll-schomaker@tmshrconsulting.de
www.tmshrconsulting.de
+49 151 20 47 03 15
Bonn | Hamburg | bundesweit | international

HR einfacher. Transparenter. Wirkungsvoller.

TMS³ – Mein Führungsmodell für moderne HR-Transformation.

