

## **Finanz-Nachwuchs dringend gesucht**

Der Kampf um High Potentials verschärft sich – unabhängig von der Konjunktur. Im Gegenzug müssen diese jedoch auch ständig höhere Anforderungen erfüllen, da in den Finanzressorts immer mehr strategisch einsetzbare Qualifikationen gefragt sind. Um hier die besten Nachwuchskräfte für sich gewinnen zu können, müssen Unternehmen gute Karrierechancen, ein optimales Arbeitsumfeld sowie interessante Weiterbildungsmöglichkeiten bieten. Wie die aktuelle Deloitte-Studie „Finance Talent Challenge“ zeigt, kann das für die CFOs schwierig werden: Einerseits befinden sie sich selbst noch in der Transformationsphase hin zu einer stärker wertschaffenden Rolle im Unternehmen, andererseits sind sie erst in dieser Rolle für High Potentials richtig attraktiv. Das Develop Deploy Connect Model (DDC-Modell) von Deloitte verspricht hierbei effektive Hilfe.

„Ging es bislang für den CFO hauptsächlich darum, die Unternehmensfinanzen zu überblicken und zu kontrollieren, so muss er sich zukünftig entscheidend an der Strategieentwicklung und -umsetzung beteiligen, wie eine weitere Untersuchung aus unserem Hause zum Thema Strategy Execution zeigt“, erläutert Christoph Greving, Partner CFO Services bei Deloitte. „Laut dieser Studie benötigt er hierfür insbesondere Mitarbeiter, die strategisch denken können und analytisch begabt sind.“

### **Wichtige Unterstützungsfunktion bei globalen Aktivitäten**

Die enorme Bedeutung, die Finanzressorts in den Unternehmen erlangt haben, zeigt auch die Deloitte-Studie „Why Finance Transformation Matters in Global Manufacturing“, die sich auf die Entwicklung der Finanzressorts global agierender Fertigungsunternehmen konzentriert. Hier wird deutlich, dass die Einbeziehung strategisch versierter Finanzexperten vor allem in folgenden Bereichen relevant ist: Planung und Integration von Mergers&Acquisitions, Organisation der globalen Wertschöpfungskette, Ausrichtung der F&E-Investitionen an Kunden und Märkten sowie die Identifikation von Gewinn- und Kostensenkungspotenzialen.

### **Experten-Engpass in spätestens fünf Jahren erwartet**

Um die Vorteile eines innovativ ausgerichteten Finanzressorts ausschöpfen zu können, müssen Unternehmen über entsprechende Experten verfügen. Der Wettlauf um Talente ist in vollem Gange und verlangt von den CFOs eine präzise Strategie zur Identifizierung und Anwerbung von High Potentials. Deloitte befragte zusammen mit Economist Intelligence Unit für die „Finance Talent Challenge“-Studie weltweit 636 Unternehmen aus verschiedenen Branchen. Es bestätigte sich, dass die Finanzressorts mehrheitlich noch am Transformationsbeginn stehen – und große Probleme haben, ihren Nachwuchs zu entwickeln. Knapp die Hälfte der Befragten erwartet in spätestens drei bis fünf Jahren einen ernsthaften personellen Engpass. Nur wenige der untersuchten Unternehmen verfügen bereits über pro-aktive Strategien zur gezielten Identifikation und Ansprache talentierter Generalisten mit Finanzexpertise. Am häufigsten werden derzeit Headhunter genutzt. Allerdings zeichnet sich ein neuer Trend ab: Aus Vorsorge engagieren einige CFOs verfügbare Talente sofort – selbst wenn kein aktueller Bedarf besteht.

## **Attraktive Angebote zur Karriereplanung**

Der Finanzbereich gilt bei Hochschulabgängern nicht unbedingt als idealer Ausgangspunkt für den Karrierestart. Das Bild des „Erbsenzählers“ mit begrenzter Perspektive hält sich hartnäckig. Um diesem Phänomen zu begegnen, müssen im Finanzressort konkrete Angebote zur Karriereplanung aufgezeigt werden – was laut Befragung bei weniger als der Hälfte der Unternehmen der Fall ist. Einige CFOs bieten spezielle Förder- und Aufbauprogramme für Hochschulabsolventen, aber maßgeblich für die Attraktivität sind letztlich ein inspirierendes Arbeitsumfeld, ein hohes Maß an Eigenverantwortung und ein möglichst breit gefächertes, bereichsübergreifendes Tätigkeitsspektrum.

„Gerade die bereichsübergreifende Tätigkeit ist für die an Finanzen interessierten High Potentials eines der entscheidenden Argumente. Ihre Möglichkeiten sollten nicht auf das Finanzressort beschränkt bleiben, sondern weit in das gesamte Unternehmensmanagement hineinreichen. So können sie Erfahrungen sammeln und ihre Fähigkeiten optimieren. Bewährt haben sich hier insbesondere Rotationsprogramme, die den Horizont der Betroffenen deutlich erweitern können“, erklärt Christoph Greving.

## **DDC-Modell zur optimalen Nachwuchsförderung**

Vor diesem Hintergrund hat Deloitte das sogenannte Develop Deploy Connect Model entwickelt. Das Modell setzt genau an jenen Punkten an, die derzeit vernachlässigt werden: der Entwicklung der im Geschäft benötigten Fähigkeiten von Nachwuchskräften, ihrem Einsatz an wachstumsrelevanten Stellen des Unternehmens und ihrer Vernetzung über alle Funktionsbereiche.

„Ein Modell wie das DDC sorgt dafür, dass durch gezielte Förderung ausreichend potenzielle Führungskräfte von morgen im Unternehmen zur Verfügung stehen. Damit kann dem Wettlauf um die wenigen verfügbaren Talente im Markt begegnet werden. Klar ist: Unternehmen sollten daran interessiert sein, dass der Pool an Talenten möglichst groß ist – und ihren Anteil dazu beitragen“, kommentiert Christoph Greving.

Erstellt am: 02.10.2007

[Quelle: <http://www.controllingportal.de/Fachinfo/Arbeitsmarkt/Finanz-Nachwuchs-dringend-gesucht.html>, letzter Zugriff 29. Februar 2008]