



Roundtable DerTreasurer

Karrierewege im Treasury:
hoch hinaus, aber wie?

treasury executives 53° gmbh
Stadthausbrücke 1-3, 20355 hamburg

Agenda

- 1) Wer sind wir
- 2) Karriereplanung, wie geht das?
- 3) Vom Cashmanager zum Leiter Treasury –
Anforderungsprofile
- 4) Was muss ein CFO können?
- 5) Situation der Kandidaten – Mobilität
- 6) Risiken eines Wechsel
- 7) Rolle eines Netzwerks
- 8) Aspekte für Headhunter / Personalberater

Ursprung und Umfeld

Inhabergeführter Personaldienstleister mit klarem Fokus im Bereich Treasury und Corporate Finance, gegründet im Jahr 2011 in Hamburg.

Das Unternehmen basiert auf den über Jahrzehnte erworbenen Kernkompetenzen und aufgebauten Netzwerken der drei Gründungspartner in den Bereichen Executive Management und Executive Search, Treasury und Corporate Finance sowie HR Management.

Durch diese im Markt einmalige Bündelung von Erfahrungswerten erlangte treasury executives 53° bereits innerhalb kurzer Zeit Anerkennung und Akzeptanz als Kompetenzführer für Treasury Management in der Region D-A-CH.

Wir in Kürze

Ulrich Dinsing hat seit dem Jahr 1987 umfangreiche Führungs- und Projekterfahrungen

- Etatdirektor in großen Werbeagenturen
- Vertriebsleiter / Vertriebsdirektor Handel und Produktionsbereich
- als Personalberater mehr als zehn Jahren selbständig im Segment Direct Search, zahlreiche Personal- und Besetzungsprojekte erfolgreich umgesetzt
- Beratung mittelständischer Unternehmen bis 5.000 Mitarbeiter

Karl Markel begann seinen beruflichen Weg im Jahr 2000

- im Bankenbereich
- danach als Consultant einer führenden Treasury Beratung
- Fach- und Führungsaufgaben als Financial Risk Manager
- Konzerntreasurer
- Leiter Finanzen und Rechnungswesen
- Tätigkeit als Geschäftsführer einer Auslandsgesellschaft.
- ab 2008 CFO einer deutschen Unternehmensgruppe mit internationalen Aktivitäten
- Umfassende Auslands,- Restrukturierungs- und Organisationsprojekte

Manfred Pfeil hat seit 1983 Erfahrungen als

- Führungskraft in Industrieunternehmen im nationalen/internationalen HR Mgmt
- nationale/internationale Personalprojekte
- Personal-/ Organisationsentwicklung
 - Führungskräfte-/Nachwuchsführungskräfteentwicklung
 - Coaching und Karriereplanung
 - Seminare Führungsverhalten
- langjährige Erfahrungen in internationalen Besetzungsprojekten
- Restrukturierungskennnisse mit Beratungsaufgaben für das Top Management



Karriereplanung, wie geht das?

- Grundsatzfrage: wohin will ich mich entwickeln?
 - fachbezogene Karriere > Zielfunktion ?
 - führungsorientierte Karriere > Zielfunktion ?
 - Konzern? Familienunternehmen? National/International?
- Welche objektiven Fakten stützen meine Entscheidung?
- Für welchen Weg bringe ich mehr Stärken mit / muss ich mehr an Defiziten arbeiten?
- Chance und Risiko – wie minimiere ich erkennbare Risiken?
- Welchen Zeitrahmen setze ich für erforderliche Schritte?
- Wer kann Starthilfe geben?
 - Netzwerk ? Vorgesetzte ? Personalberater ?

Vom Cashmanager zum Leiter Treasury – Anforderungsprofile

- Von der rein fachlichen Schiene zur Organisationsverantwortung
- Von der eindimensionalen Aufgabe zum Multiprozess
- Überschauen, kontrollieren und lenken der Gesamtabläufe
- Steuerung von Teams und Führung von Individuen
- Strategien entwickeln, präsentieren und erfolgreich umsetzen
- Creditor- und Shareholder Relations und Management

Was muss ein CFO können?

- Natürlich hat ein CFO Fachkompetenz, wichtiger sind:
 - Hohe Kommunikations- und Stressfähigkeit
 - Mut zum „Nein“ sagen
 - Vertrauen nach Innen und Außen aufbauen
 - Gesunder Realismus für das Machbare
 - Misstrauen gegen „Schnellschüsse“
 - In Projekten und Prozessen denken
 - Werte einfordern, leben und verteidigen
 - Organisations- und Führungskompetenz

Situation der Kandidaten – Mobilität

- Es gibt nichts Gutes, außer man tut es
 - Erwartung an Kandidaten ist das absolute Commitment zum neuen Unternehmen
 - = Wohnen im näheren Umfeld des Arbeitsortes
 - = Verfügbarkeit auch über die reguläre Arbeitszeit
 - = Familie akzeptiert neuen Arbeitsort als Lebensmittelpunkt
 - = Identifizierung mit dem Umfeld auch am Wochenende
 - = berufliches und (gesellschaftliches) Engagement im Umfeld
 - = persönliche Wertschätzung für gebotene Chance zeigen

Risiken eines Wechsel

- Aufgabe eines sozialen und finanziellen (Sicherheits-) Status
- Einfügen in ein neues Organisationsumfeld
- Aus alten Beziehungsgeflechten in neue, bestehende Organisationsformen einordnen
- Akzeptanz ergibt sich in der Regel nicht aus Status sondern demonstrierter fachlicher und persönlicher Kompetenz
- Neue Kommunikationsmuster anwenden
- Bei ersten Konflikten: war meine Entscheidung die Richtige?

Rolle eines Netzwerks

- Habe ich ein berufliches und/oder privates Netzwerk?
- Wie aktuell sind die Kontakte zu/aus meinem Netzwerk?
- Wie finde ich neue Netzwerkpartner und nach welchen Kriterien suche ich diese aus?
- Wo kann ich mich darstellen?
 - Podiumsdiskussionen
 - Foren (z.B. Referent bei SFD)
 - Redaktionelle Beiträge in Fachmagazinen
 - Xing Gruppen / Foren beitreten
- Ziel meiner Netzwerkaktivitäten ist Steigerung Bekanntheitsgrad und Akzeptanz als Meinungsbildner

Aspekte für Headhunter / Personalberater

- Stringente berufliche und persönliche Entwicklung
- Aktualität von Entwicklungsaktivitäten
- Persönlichkeitsbild, Potential und Führungserfahrung
- Auftreten und Kommunikationsstärke
- Projekt- und Prozesserfahrung
- Flexibilität und Mobilität
- Zeitliche Verfügbarkeit
- Realistische Einkommenserwartung

Grundvoraussetzungen für die Entwicklung der Karriere als Erfolgsweg oder Sackgasse

□ Persönlichkeitsentwicklung

- welche Vorstellung habe ich von meinem Selbst- und Fremdbild?
- was erwarte ich /erwarten Andere von mir?

□ Reflexion der persönlichen Situation

- kenne ich meine persönlichen Erfolgsparameter?
- mein Selbstverständnis in der Funktion?

□ Risiko und Chance

- wie steht es um meine Risikobereitschaft?
- welche Chancen bietet ein Entwicklungsschritt?
- warum will ich einen Wechsel?

□ Mobilität

- ist mein Umfeld in meine Entwicklung eingebunden?
- kenne ich meine Organisationsabläufe?

□ Kommunikation und Konflikte

- welche Stärken bringe ich mit?
- wo habe ich Bedenken? Wie schließe ich diese aus?
- wie gehe ich mit Kritik um?

Kontakt

**Für weitere Informationen
und Terminvereinbarungen
stehen wir Ihnen
sehr gerne zur Verfügung.**

**treasury executives 53° gmbh
Stadthausbrücke 1-3 | Fleethof
20355 Hamburg
Tel. +49 (0) 40 376 44 931
Fax +49 (0) 40 376 44 500**

**info@te-home.de
www.te-home.de**

Die Gründungspartner



Ulrich Dinsing Manfred Pfeil Karl Markel

auf dem Messestand während der 7. Structured Finance Deutschland 2011