

Compliance und der Fachkräftemangel im deutschsprachigen Raum Eine Untersuchung des Marktes mit Ausblick in die Zukunft

Ein Artikel von Unterberger & Partner

Durch die jahrelange Erfahrung bei der Suche nach Compliance Experten und Führungskräften aus diesem Bereich, konnten wir nicht umhin einen gewissen Fachkräftemangel in diesem Sektor festzustellen! Potential ist vorhanden, doch die Suche kann einen beschwerlichen Weg darstellen, wenn man nicht weiß wo und wie man am besten geeignete Kandidaten identifiziert. Zudem stellt sich die Frage, welche fachlichen Kompetenzen und welche zugehörigen Soft Skills maßgebend sein werden um auch in Zukunft den Erfolg zu sichern.

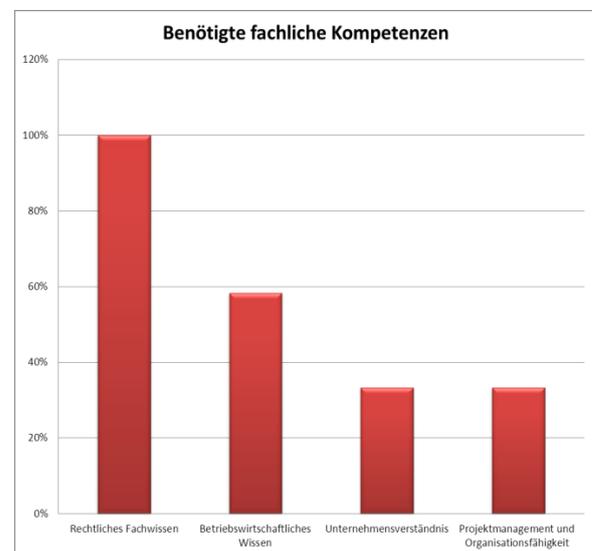
Zu diesem Zweck und zur Analyse des gesamten Compliance-Markts hat Unterberger & Partner eine wissenschaftliche Untersuchung betrieben.

Methodik unserer Untersuchung

Für die Untersuchung wurden Experten aus den Bereichen: Versicherungen, Finanzdienstleister, Wirtschaftsprüfer, Industrie und Handel im Zeitraum von November bis Dezember 2011 telefonisch interviewt. Zu der Gruppe der Experten zählten die CCOs sowohl von DAX 30 Unternehmen als auch von weiteren großen Unternehmen Deutschlands und Österreichs.

Ergebnisse der Untersuchung

Die Bandbreite der fachlichen Kompetenzen

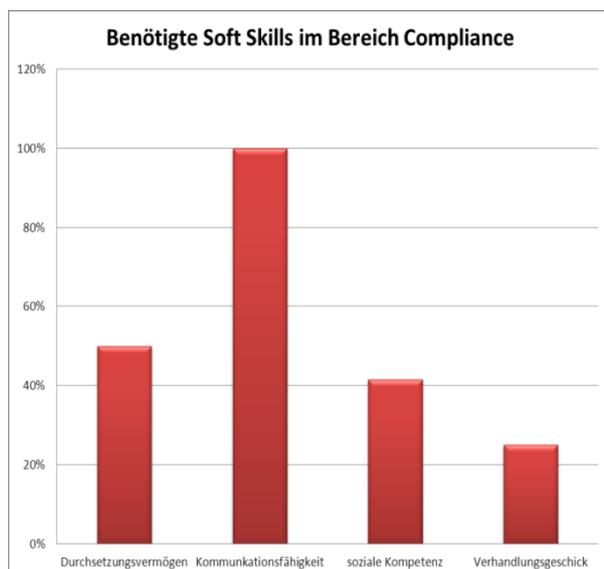


Betrachtet man die Ergebnisse der Untersuchung, ist es vor allem die Kombination von juristischem und betriebswirtschaftlichem Fachwissen, welches die in der Untersuchung befragten Experten als besonders relevant erachtet haben. Hervorzuheben ist allerdings die Tatsache, dass die Wenigsten „ausgebildete Juristen“ damit meinten. Gesucht werden Personen mit einem juristischen Grundverständnis, denn dies ist nach Meinung der Experten oftmals vollkommen ausreichend. Es ist für gewöhnlich nicht „der Fachexperte“ sondern eher „der Generalist“, der von den Unternehmen gebraucht wird.

Diese Tatsache kann für den einen oder anderen Juristen, der sich bis dato nur mit rechtlichen Fragen konfrontiert sah, zum Deal-Breaker werden.

Je nach Funktion im Compliance Bereich werden natürlich auch andere fachliche Qualifikationen benötigt. Mengenmäßig am häufigsten wurden hier das Unternehmensverständnis und die Erfahrung aus dem Bereich Projektmanagement bzw. Organisation genannt. Vereinzelt wurden auch psychologische Kenntnisse, Produktverständnis, EDV Kenntnisse und der gleichen genannt. Für die Personen die an einer Arbeit im Bereich Compliance interessiert sind gilt es daher, schon im Studium die richtigen Schwerpunkte zu setzen und sich somit mit einem möglichst breiten Fachwissen den Herausforderungen des Compliance Marktes zu stellen.

Soft Skills: Kommunikationsfähigkeiten als Schlüssel zum Erfolg



Die Notwendigkeit entsprechender Soft Skills sei außer Frage gestellt. Doch welche Soft Skills sind es, die einen Mitarbeiter im Bereich Compliance im Besonderen qualifizieren.

Im Rahmen von Compliance geht es ständig darum bestimmte Ziele zu erreichen und seine Entscheidungen zu vertreten. Vor allem in schwierigen Zeiten muss man in der Lage sein, Richtlinien einzuhalten und die Verfolgung von übergeordneten Zielen sicher zu stellen. Dies ist kein leichtes Unterfangen, vor allem weil man im beruflichen Alltag stets Gefahr läuft die Interessen einer oder mehrerer involvierter Parteien mit seiner Entscheidung negativ zu beeinflussen. In diesem Sinne stehen auch in der Befragung die Kommunikationsfähigkeiten an erster Stelle. Alle Beteiligten haben sie als Quintessenz des erfolgreichen Arbeitens im Bereich Compliance eingestuft.

Die richtige Kommunikation betrifft dabei alle Ebenen. Ein Compliance Angestellter muss in der Lage sein, sowohl nach oben, nach unten als auch mit Gleichgestellten richtig kommunizieren zu können. Durchsetzungsvermögen spielt in diesem Sinne natürlich auch eine Rolle. Die Kommunikation allein ist nämlich eher weniger wert, falls es an Durchsetzungsvermögen fehlt. Man muss hinter seinen Entscheidungen stehen und mit Bestimmtheit für ihre Durchsetzung vorgehen.

Hervorzuheben ist der Faktor „Integres Verhalten“! Es wurde zwar von nur einem der

Dies hat nun zweierlei Nutzen. Zum einen erfahren die Bewerber selbst, welche ihrer Ausprägungen noch Bedarf haben ausgebaut zu werden und können an sich selbst arbeiten. Zum anderen stellt es für Unternehmen eine gute Ausgangsbasis dar. Neue Mitarbeiter können so schneller eingearbeitet, gezielt motiviert und weiterentwickelt werden. Es führt zu einer besseren Performance und kann dadurch einen Mehrwert für das gesamte Unternehmen darstellen.

Probleme bei der Personalsuche

Wir wissen alle wie schwieriges es ist geeignete Mitarbeiter zu finden! Daher ist es auch nicht überraschend, dass es für einen so komplexen und doch sensiblen Bereich wie den des Compliance besonders hart sein kann. In der Untersuchung konnte festgestellt werden, dass die Personalsuche vor allem auf Grund von zwei Faktoren scheitert.

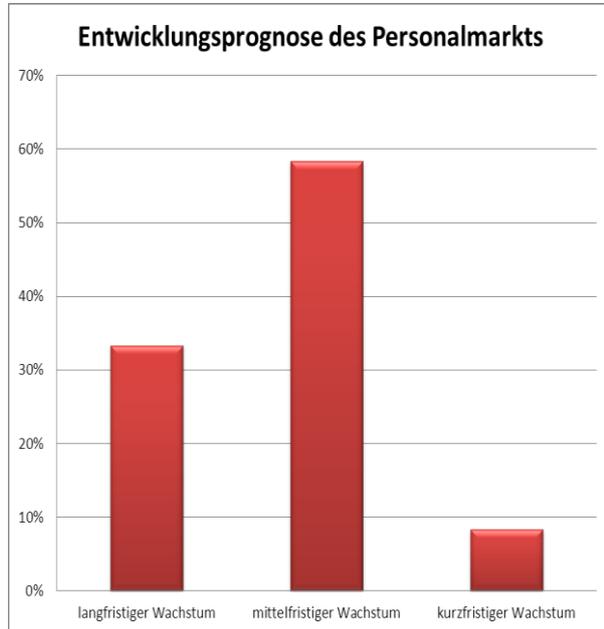
Zum einen, sind es falsche Ausbildungsschwerpunkte die gesetzt werden. In diesem Rahmen ist festzuhalten, dass ein Mangel an seriösen Anbieter für eine eigenständige und fachlich gut fundierte Compliance Ausbildung fehlt. Hinzu kommt der wie vorab erwähnte Mix von fachlichen Kompetenzen und Soft-Skills. Für diesen gilt – bis heute und wahrscheinlich auch noch in Zukunft – dass dieser etwas ist, das man auf keiner Universität lernen kann. Der zweite Faktor bezieht sich auf die starke

Nachfrage in diesem Sektor.

Da die Entwicklungen in den letzten Jahren mit rasender Geschwindigkeit stattgefunden haben und auch immer neue Regelungen aufkommen die implementiert werden müssen, ist die Nachfrage der Unternehmen besonders hoch! Um sich vor Korruptionsfällen zu schützen, werden die internen Kontrollsysteme ausgebaut. Um auf der sicheren Seite zu sein, stellt der Bereich Compliance einen zentralen Stellenwert dar. Es sind auch nicht mehr nur die großen DAX 30 Unternehmen die sich dafür interessieren. Eine Vielzahl an Unternehmen zieht nach und tut es den Großen gleich. Für diese große Menge an Nachfrage fehlen schlichtweg geeignete Leute. Dieses Fehlen findet unter anderem auch Ursprung in einer Art „Allgemeinen Ahnungslosigkeit“. Viele Personen die für den Compliance Bereich auf Grund ihrer fachlichen Ausbildung und ihrer Soft Skills passend wären, wissen einfach zu wenig darüber und haben eine gewisse Hemmschwelle sich diesem Bereich zu nähern. Die Menge an spannenden Aufgaben die zu bewältigen sind und der Facetten Reichtum dabei, sind wesentliche Merkmale des Compliance, die allerdings als solches wenig zu Außenstehenden kommuniziert werden. Es ist somit vielleicht an der Zeit das Thema mehr nach außen zu kommunizieren um dadurch das Interesse potentieller Bewerber steigern zu können.

Compliance in der Zukunft

Eine Einschätzung



Hervorzuheben ist die Einigkeit der Mehrheit über das Aufkommen eines normalen Marktzyklus' bei dem sich Angebot und Nachfrage ab einem gewissen Zeitpunkt einpendeln werden. Wie schnell dieser erreicht wird, hängt von vielen verschiedenen Faktoren ab. Die persönlichen Prognosen der befragten Experten gehen von einem mittel- bis langfristigen Marktwachstum aus. Einflüsse wie sie von einer neuen Finanzkrise kommen könnten – so zum Beispiel Neuerungen von regulatorischen Anforderungen - werden das Bild der Zukunft prägen. Festzuhalten bleibt, dass der Markt momentan unausgeglichen ist – es werden mehr Personen gesucht, als vorhanden sind und Anzeigengestützte Suchverfahren sind nur wenig zielführend. Unserer Erfahrung nach

sind die Kombination von verschiedenen Maßnahmen, der persönlichen Ansprache und einer gut ausgebauten Kandidatenbank die richtigen Instrumente auf dem Weg zu einer erfolgreichen Besetzung. Wie die Zukunft aussehen wird kann nur erahnt werden – wichtig ist es, die Märkte und ihre Entwicklungen stetig im Auge zu behalten um keinen Trend zu verpassen.

Kontakt:

Unterberger & Partner GmbH
Executive Search

Tel: +49 89 545 582 93
www.unterberger.com
Salzburg – München – Zürich