

Auswirkungen der Digitalisierung auf den CFO-Bereich

Organisatorische und technologische Änderungen im Umfeld der Steuerabteilung

Die Human Capital Trends Studie 2017 zeigt, dass **Organization Design** für unsere Kunden von zentraler Bedeutung ist.



140
countries



10K+
business leaders

Die Organisation der Zukunft: Jetzt kommt sie an



73%

experimentieren mit collaboration tools, allerdings nur



11%

glauben zu verstehen, wie die Organisation der Zukunft zu gestalten ist

8% nutzen organizational network analysis (ONA)



94%

sagen, "Agilität und Kollaboration" sind essentiell, aber..



6%

sind bereits heute sehr agil

Die Umwelt von Organisationen verändert sich schneller als jemals zuvor – Strategien müssen ständig angepasst werden, ebenso das Design von Organisationen



Demografische Umwälzungen

Millennials machen die Hälfte der Belegschaft aus und die Boomers arbeiten bis in ihre 70er und 80er



Digitale Technologie ist überall

Technologie ist disruptiv und ändert Geschäftsmodelle, den Arbeitsplatz und die Art wie gearbeitet wird radikal



Beschleunigte Rate der Veränderungen

Unternehmen müssen agil werden, um mit der Veränderungsgeschwindigkeit Schritt zu halten

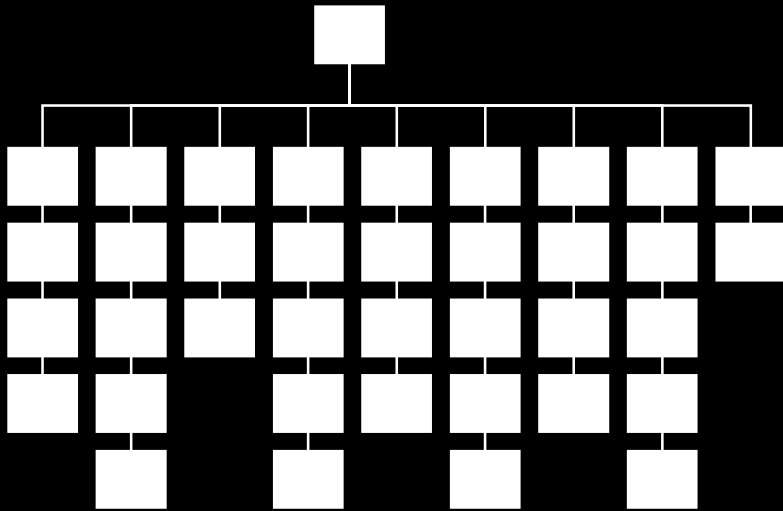


Neu social contracts mit Mitarbeitern

Jüngere Arbeitnehmer fordern schnelle Entwicklungsmöglichkeiten, attraktive und flexible Arbeitsplätze und eine sinnvolle Tätigkeit

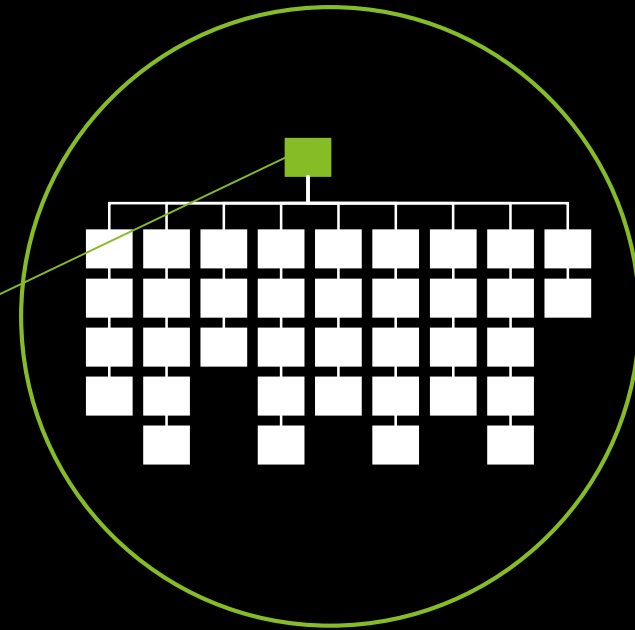
Wir haben versucht, die
mangelnde Readiness zu
verstehen, Organisationen
neu zu gestalten

Lassen Sie uns mit einem Beispiel modernen Organisationsdesigns beginnen



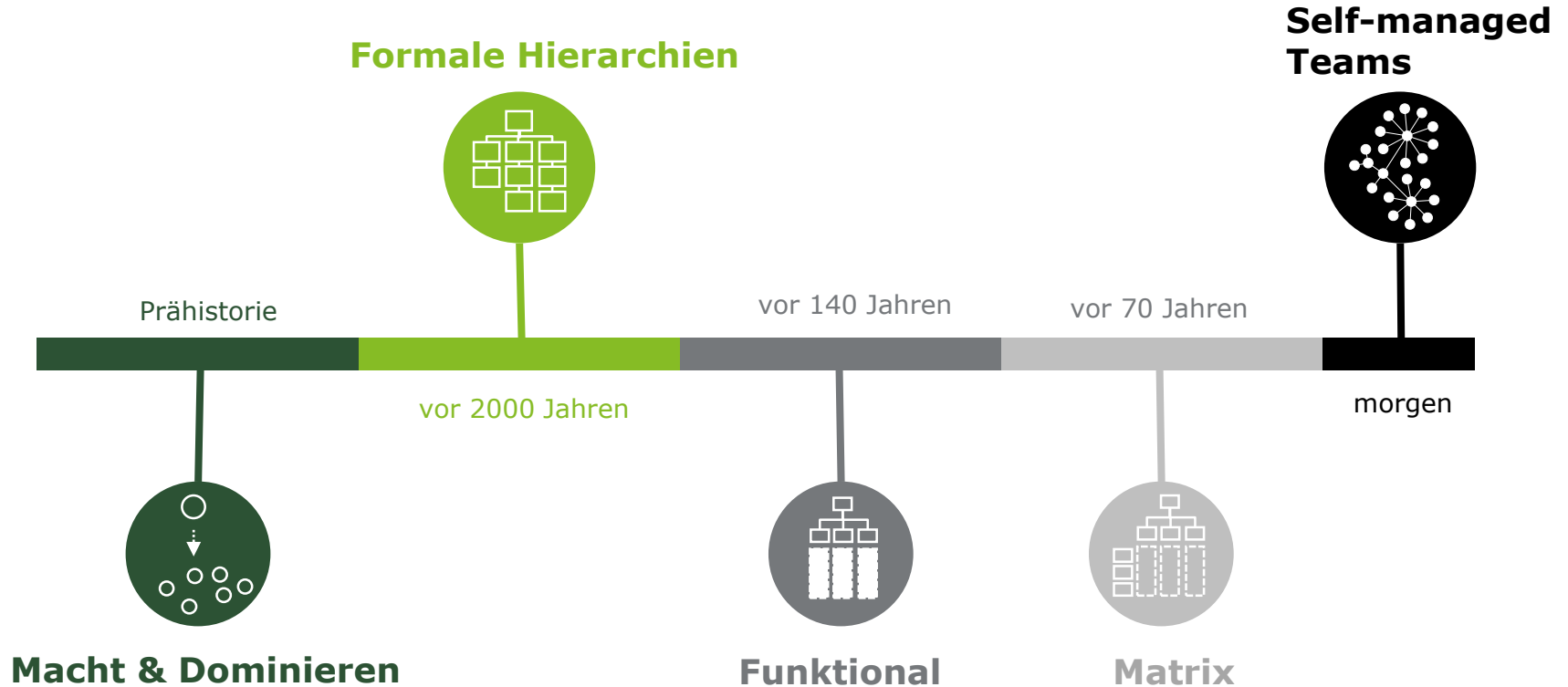
- CEO oder ähnliche Rolle an der Spitze mit ca. 10-12 direct reports
- 9-10 große Teams, mit einer Kontrollspanne von 1:8-1:10, die für eine bestimmte Aufgabe zuständig sind
- COO oder ähnliche Rolle, verantwortlich für zentrale operationale Aufgaben – oder shared services
- VP oder ähnliche Rolle, verantwortet Reihe von hochspezialisierten / kleineren Funktionen
- Ergänzt ggf. um zukünftige Führungskraft (e.g. high potential), die besondere Projekte führt

Tatsächlich ist das überhaupt nicht modern...



Die Legion von Feldherr Marc Anton
unter Julius Caesar vor mehr als 2000
Jahren

Die Organisationsformen haben sich nicht analog zu den Veränderungen in Gesellschaft und Wirtschaft weiterentwickelt



Ist es heute wirklich so anders?

	Gestern	Heute
Produkte	Definiert und stabil	Flüssig und sich verändernd
Kunden	Stabil und vorhersehbar	Verteilt und unvorhersehbar
Wettbewerb	Bekannt	Unbekannt
Vernetzung	Lokal	Global
Belegschaft Zusammensetzung	Homogen	Divers
Prozesse	Starr	Anpassbar
Strukturelle DNA	Streben nach Effizienz	Streben nach Anpassungsfähigkeit

Wir haben nach Methoden gesucht, um organisatorische Flexibilität zu schaffen

Schütze den Kern & sei disruptiv an den Rändern

Finde Bereiche der Organisation, die agil sein müssen und führe dort neue Arbeitsweisen ein

Fördere vernetzte Teams

Führe selbstorganisierende, vernetzte Teams ein, verantwortlich für definierte Ergebnisse

Entwickle eine "Collaborative Systems" Einstellung

Ändere die Mentalität weg vom statischen "Boxen und Strichen" und entdecke die transformative Kraft des systemischen Denkens

Schaffe Bedingungen für flexibles Design

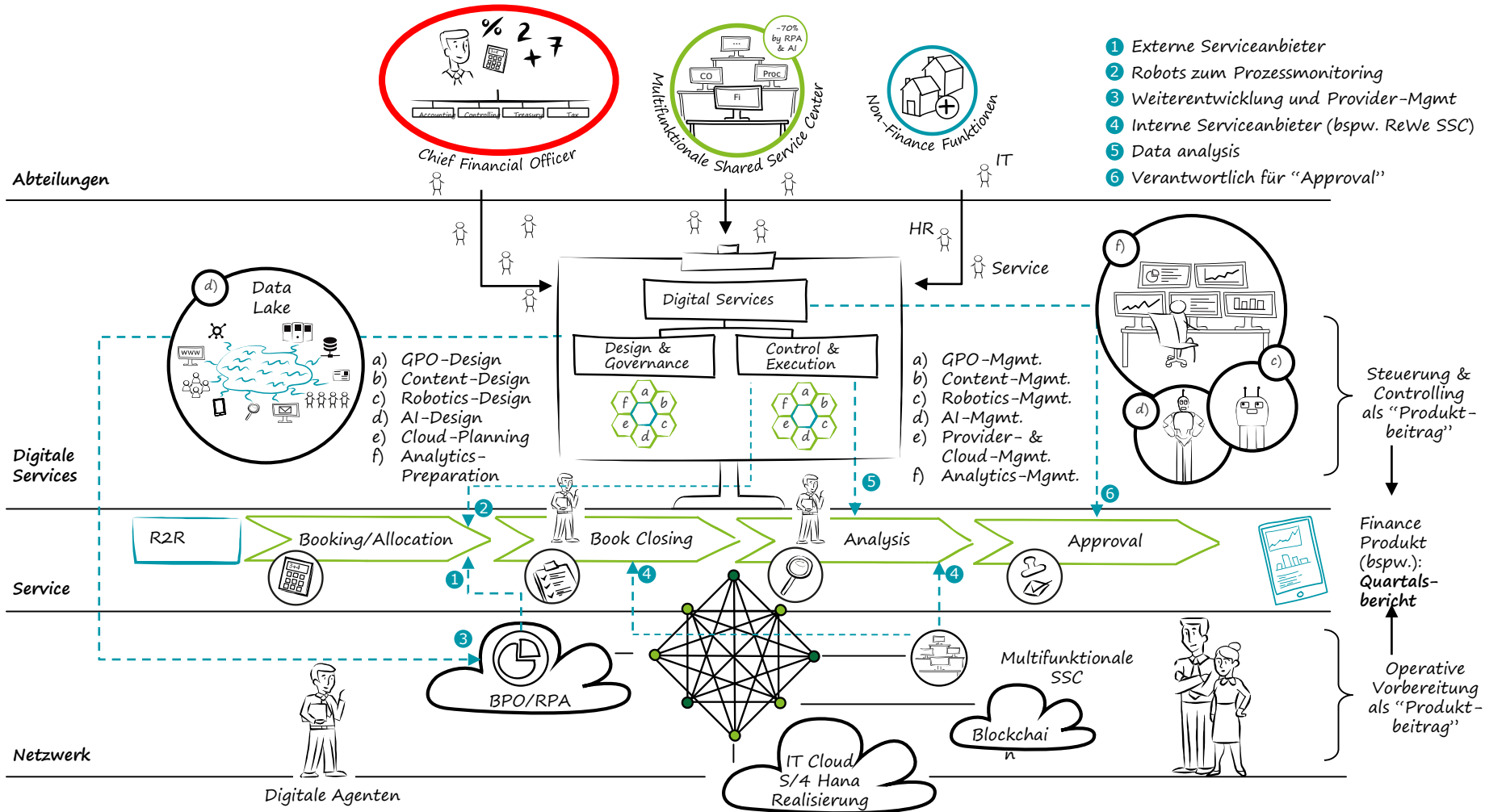
Erzeuge ein Ökosystem offen für Talente mit einer "fail-fast"-Haltung und nutze "social technology" als Mittel, um die Organization zu vernetzen

Hypothesen für Finance 2025

Aufkommende technologische Trends und gesellschaftliche Veränderungen beeinflussen die Zukunft – Finance muss sich entsprechend aufstellen

- 1 Modulare, flexible und cloud-basierte Applikationen
- 2 Menschen unterstützen IT – nicht mehr andersrum
- 3 Voll automatisierte Shared Service Center
- 4 Vollständige Konvergenz von Rechnungswesen und Controlling
- 5 Eco-system mit Fokus auf den Stakeholder
- 6 Analytics eingebettet in Prozessen
- 7 Netzwerke als Organisationsform – nicht mehr Abteilungen oder Funktionen
- 8 Cognitive erhält Einzug in Finance
- 9 Neue Rollen- und Skill-Profile werden notwendig
- 10 Die Finance Experten Rolle wird zunehmend wichtiger







Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), eine „private company limited by guarantee“ (Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach britischem Recht), ihr Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen. DTTL und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sind rechtlich selbstständig und unabhängig. DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Mandanten. Eine detailliertere Beschreibung von DTTL und ihren Mitgliedsunternehmen finden Sie auf www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte erbringt Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Risk Advisory, Steuerberatung, Financial Advisory und Consulting für Unternehmen und Institutionen aus allen Wirtschaftszweigen; Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsgesellschaften in mehr als 150 Ländern verbindet Deloitte herausragende Kompetenz mit erstklassigen Leistungen und unterstützt Kunden bei der Lösung ihrer komplexen unternehmerischen Herausforderungen. Making an impact that matters – für mehr als 244.000 Mitarbeiter von Deloitte ist dies gemeinsames Leitbild und individueller Anspruch zugleich.

Diese Präsentation enthält ausschließlich allgemeine Informationen und weder die Deloitte Consulting GmbH noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), noch eines der Mitgliedsunternehmen von DTTL oder eines der Tochterunternehmen der vorgenannten Gesellschaften (insgesamt das „Deloitte Netzwerk“) erbringen mittels dieser Präsentation professionelle Beratungs- oder Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung, Finanzen, Investitionen, Recht, Steuern oder in sonstigen Gebieten. Diese Präsentation ist insbesondere nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Keines der Mitgliedsunternehmen des Deloitte Netzwerks ist verantwortlich für Verluste jedweder Art, die irgendjemand im Vertrauen auf diese Präsentation erlitten hat.