

05.04.2024 | Vertrieb

Personalberater klärt auf: Welche Kandidaten Asset Manager noch suchen

Die goldenen Zeiten der Fondsindustrie sind vorbei, bei den meisten Anbietern regiert der Rotstift. Dennoch gibt es nach wie vor Kandidaten, bei denen Headhunter gerne durchrufen. Welche das sind, verrät Wilhelm-Christian Helkenberg von der Personalberatung Heads International.



Wer kann noch damit rechnen, von Personalberatern angesprochen zu werden? Heads-International-Partner Wilhelm-Christian Helkenberg hat für FONDS professionell ONLINE die wichtigsten Aspekte herausgearbeitet – **einfach weiterklicken!**

Foto: © Heads! International



Kandidaten für vakante, unverzichtbare (Führungs-)Rollen

Personalberater kommen nach wie vor ins Spiel, wenn unbedingt nötige Positionen vakant werden, berichtet Helkenberg. Zwar werde mittlerweile verstärkt intern nach passenden Nachfolgekandidaten gesucht. "Häufig aber werden tendenziell höhere Führungspositionen dennoch von außen besetzt, primär in Umbruchsituationen, um Gewohntes aufzubrechen, oder weil es an internen weiblichen Kandidaten fehlt, die häufig eine Position übernehmen sollen", sagt Helkenberg. "Generell werden 2024 in der Regel freigewordene Stellen nachbesetzt,

Kapazitätsaufbau findet nur kaum statt." Eine Ausnahme bilden regulatorisch notwendige Positionen.

Foto: © NDABCREATIVITY / stock.adobe.com



Kandidatinnen für Führungspositionen

Helkenberg beobachtet nach wie vor eine hohe Nachfrage nach weiblichen Führungskräften, vor allem bei großen Häusern. "Vorgaben für Executive-Search-Berater, bei der Ansprache besonders auf Kandidatinnen zu achten, bis hin zu Quotenvorgaben für das Kandidatenportfolio sind üblich", so der Personalberater. "Allerdings wird mittlerweile langfristiger gedacht: Auch Rollen ohne Führungsaufgabe sollen zunehmend weiblich besetzt werden, um das weibliche Führungskräfte-Reservoir auszubauen."

Foto: © fizkes / stock.adobe.com



Nachhaltigkeitsspezialisten

Für den funktionsübergreifenden ESG-Bereich würden nach wie vor geeignete Kandidaten gesucht, meint Helkenberg. "Zwar ist der 'Hype' der letzten Jahre vorüber, viele Stellen sind gut besetzt", sagt der Personalberater. "Schwierige Märkte und Ertragssituationen – vielleicht auch ein Stimmungswandel – haben zu abnehmendem Interesse an neuen ESG-Positionen geführt. Aber immer noch schaut man sich punktuell nach Experten für ESG-Regulierung und ESG-Datenmanagement um."

Foto: © narawit / stock.adobe.com



Digitalisierungs- und KI-Experten

Mit Blick auf Digitalisierung und künstliche Intelligenz hinkt die Investmentindustrie noch immer anderen Branchen hinterher, findet Helkenberg. Immerhin würden einige Asset Manager mit KI experimentieren, vorzugsweise zur Markt- und Trendprognose bei systematischen Investmentansätzen. "Allerdings rechnet die Industrie erst in drei bis fünf Jahren mit einem Durchbruch", so Helkenberg. Anstellungen im großen Stil erwartet er nicht, wohl aber einen Kapazitätsaufbau.

Foto: © Jelena / stock.adobe.com



Mitarbeiter, die ins Büro kommen wollen

Chancen hätten aktuell auch Fachkräfte mit zumindest teilweiser "Office-Affinität", wie Helkenberg es nennt – also Mitarbeiter, die auf soziale Interaktion Wert legen, an Teamkreativität glauben und wieder ins Büro kommen möchten. "Der neue 'Zurück ins Büro'-Trend vieler Finanzinstitute zeichnet den Weg vor", sagt er. "Sehr traditionelle Häuser verlangen wieder volle Anwesenheit und gewähren maximal einen Tag Homeoffice." Zwar hätten auch Mitarbeiter, die nicht zum Firmensitz umziehen und viel im Homeoffice arbeiten möchten, noch Chancen. "Der Wunsch nach zwei bis drei Tagen Homeoffice steht einer Einstellung meist nicht im Weg, mehr dagegen schon." Am flexibelsten sei man im Vertrieb, wo ein Bürotag die Woche oft genüge. "Führungskräfte werden allerdings nur noch eingestellt, wenn sie höhere Anwesenheitsquoten akzeptieren", sagt Helkenberg. "Die weit höhere Flexibilität einiger bekannter Finanzinstitutionen dürfte in Zukunft zunehmend zur Ausnahme werden."

Foto: © dusanpetkovic1 / stock.adobe.com



Fachkräfte auf "Intermediate"-Level

In Zeiten hoher Auslastung stellen die Asset Manager bevorzugt erfahrene "Seniors" ein, die ohne langwierige Einarbeitung starten könnten, berichtet Helkenberg. Inzwischen werde verstärkt auf die langfristige Alters- und Gehaltsstruktur geachtet. "Allerdings sind jüngere Professionals rar: Investment gilt nicht mehr als 'sexy', man geht lieber zu 'sinnstiftenden', hippen Start-ups", hat der Personalberater beobachtet. Zahlreiche Asset Manager würden seit Jahren keine Absolventen mehr selbst ausbilden. Daher sei es nicht verwunderlich, dass ihnen heute die Kandidaten fehlen würden.

Foto: © Photographee.eu / stock.adobe.com

Anfang März wurde bekannt, dass [Fidelity International](#) weltweit rund 1.000 Jobs streichen will. Im Januar hatten [Blackrock](#) und [Abrdn](#) einen Stellenabbau angekündigt, wie zuvor schon Axa Investment Managers und Union Investment. Diese Beispiele zeigen, dass die Zeiten für die lange Zeit erfolgsverwöhnte Asset-Management-Branche rauer geworden sind.

"Institutionelle Anleger investieren in Zinspapiere und managen sie selbst, Margen sind unter Druck, der Publikumsfondsabsatz bröckelt. Die Investmentindustrie agiert vorsichtig", bringt es Wilhelm-Christian Helkenberg auf den Punkt, Managing Partner des Executive-Search-Spezialisten Heads International in Frankfurt.

Intern statt extern – aber nicht immer

Baut ein Asset Manager keine Stellen ab, schafft er in aller Regel zumindest keine neuen. Oft muss jede Stellenbesetzung vom Vorstand persönlich abgenickt werden. "Müssen Führungspositionen besetzt werden, dann erfolgt die Besetzung verstärkt intern. Werden Stellen auf Mitarbeiterenebene vakant, übernehmen die Teams deren Arbeit mit", berichtet der Personalberater.

Dennoch gibt es nach wie vor Fälle, in denen Headhunter gefragt sind, weil der Fondsanbieter einen externen Kandidaten sucht. In der Bilderstrecke oben erfahren Sie, welche generellen, spartenübergreifenden "Hiring Trends" Helkenberg aktuell wahrnimmt. Nächste Woche berichtet er dann über Entwicklungen in wichtigen Funktionen wie Vertrieb oder Portfoliomanagement. (bm)