

GUTE MITARBEITER GESUCHT!

ANDRE KOPPERS

Oberbanscheidt & Cie. Vermögensverwaltung



Als bisher geeignetster Weg hat sich das eigene berufliche Netzwerk etabliert. Optimal ist, wenn man einen Teil des Arbeitslebens zusammen absolviert hat. Eine fachliche und persönliche Einschätzung ist hier dann natürlich viel einfacher und fundierter. Auch für den neuen Mitarbeiter macht es den großen Schritt einer umfassenden beruflichen Neuorientierung viel einfacher. Vertrauen und Wertschätzung aus der Vergangenheit kann so ein idealer erster Schritt für die Zukunft sein. Insgesamt macht es den Eindruck, als wären weit mehr offene Stellen als geeignete Kandidaten am Markt. Im Detail ist der Sitz der Gesellschaft natürlich von großer Bedeutung. In Frankfurt, München, Düsseldorf und so weiter ist es wohl einfacher, gute Mitarbeiter zu gewinnen. Hier haben Unternehmen aus dem ländlichen Raum einen gewissen Nachteil. Wir setzen primär auf etablierte und erfahrene Vermögensverwalter, welche sich durch eine große Kundenbindung und eine breite fachliche Expertise viel einfacher und schneller integrieren lassen. Natürlich gibt es gute Argumente, die dafür sprechen, seine Mitarbeiter selber auszubilden und zu entwickeln. Dies ist aber für kleinere und mittlere Unternehmen eine große Herausforderung, der wir uns bisher noch nicht gestellt haben. Zukünftig werden sicher beide Wege beschritten werden müssen, um nachhaltig ausgezeichnete Mitarbeiter für das Unternehmen begeistern und sie binden zu können.

ANDREAS MUHL

Maneris



Traditionell rekrutieren viele unabhängige Vermögensverwalter neue Mitarbeiter aus der Bankenlandschaft. Die Wechselbereitschaft ist jedoch bei guten Beratern derzeit verhalten; trotz zunehmender Verunsicherung und Konsolidierung nicht nur bei Geschäftsbanken, sondern auch bei Genossenschaften und Sparkassen. Das verwundert mich schon. Liegt es vielleicht an der Unkenntnis über die vielfältigen Möglichkeiten der persönlichen Weiterentwicklung bei unabhängigen Häusern? Oder sind die Berater doch zu traditionell-konservativ und hängen an dem, was sie haben? Wo bleibt da die Neugier und die Lust auf etwas Neues, etwas Unternehmerisches? Das Segment der unabhängigen Vermögensverwalter sehe ich weiterhin als prosperierenden Wachstumsmarkt, sind doch die Marktanteile mit rund fünf Prozent am Private-Banking-Markt noch ausbaufähig und die traditionellen Banken mit ihrem Leistungsangebot schmalspuriger unterwegs. Vielleicht müssen wir das nach außen noch besser kommunizieren. Mit zunehmender Unternehmensgröße wächst der Personalbedarf, zum Beispiel in den Bereichen IT und Regulatorik. Hierfür benötigen wir Mitarbeiter mit einem anderen als dem klassischen Banker-Stellenprofil. Da die Anforderungen jedoch in Unternehmen wie unserem sehr spezifisch sind, ist die gründliche Ausbildung von jungen Talenten eine gute Investition für den späteren zielgerichteten Einsatz. Die Suche nach neuen Mitarbeitern sollte man nicht nur auf den lokalen Markt beschränken, sondern auch überregional ausweiten. Die sozialen Medien bieten hierfür ja heute vielfältige Möglichkeiten.

Mitarbeiter sind für jedes Unternehmen von zentraler Bedeutung. Ohne die richtigen Mitarbeiter macht auch das beste Business-Modell keinen Sinn. Deswegen ist es für jeden Vermögensverwalter elementar, gute Mitarbeiter im Unternehmen zu halten. Aber wo findet man die richtigen Mitarbeiter für sein Unternehmen – und wie macht man sich für sie interessant?

Auch wenn die Branche der Groß- und Privatbanken im Umbruch ist, wechseln nicht täglich ehemalige Groß- und Privatbanken-Berater zu unabhängigen Vermögensverwaltern. Ein Trend ist zwar erkennbar, aber der große Exodus hin zu Vermögensverwaltern hat auf der Mitarbeiterseite noch nicht eingesetzt. Wo finden unabhängige Vermögensverwalter im aktuellen Umfeld qualifizierte Mitarbeiter? Ist es vielleicht sogar schwieriger denn je, guten Nachwuchs für das eigene Unternehmen zu finden? Oder wird lieber auf erfahrene Mitarbeiter gesetzt? Vier Vermögensverwalter beziehen Stellung.



Head of Research Germany & Austria
Citywire Deutschland

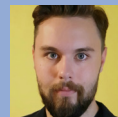
[@CW_Deutschland](#)
ohoward@citywire.de

HANS-OTTO TRÜMPER
GAP Vermögensverwaltung



Als unabhängiger Vermögensverwalter sehen wir qualifizierte Mitarbeiter als entscheidenden Schlüssel, um uns von Wettbewerbern – insbesondere Banken – abzugrenzen. Für die Sicherung und den Ausbau unseres Geschäfts leben wir zwei unterschiedliche Ansätze. Unser Interesse gilt erfahrenen Mitarbeitern, die langjährige Berufserfahrung in der Vermögensverwaltung bei Banken oder anderen Mitbewerbern vorweisen können. Der Markt zeigt hier aber gewisse Widrigkeiten, da sich dieser Typus oft bei Banken in komfortablen Beschäftigungsverhältnissen befindet. Die langjährige Tätigkeit in diesen Organisationen und die vermeintlich wahrgenommene Sicherheit führen unseres Erachtens zu einer höheren Schwellenangst vor unternehmerischen Herausforderungen, die in unserem Tun wiederum stark verankert sind. Mit der gleichen Intensität suchen wir junge, qualifizierte Mitarbeiter, die erste Erfahrungen in der Vermögensverwaltung gehobener Kunden gesammelt haben und von uns weiter ausgebildet werden können. Wir greifen auch gerne auf talentierte Hochschulabgänger zurück, die sich immer wieder auch initiativ bewerben. Dabei wissen wir um das Risiko, dass wir diese auch wieder verlieren können. Bei allen Mitarbeitern legen wir großen Wert auf Verlässlichkeit, Teamfähigkeit, Kundenorientierung und Empathie im Umgang mit unseren Kunden. Im gegenwärtigen Marktumfeld wird die Wettbewerbsintensität unter Banken und unabhängigen Vermögensverwaltern weiter zunehmen – und damit das Bemühen um die besten Mitarbeiter. Das sehen wir eher als Chance, da Veränderungen grundsätzlich Bewegung in den Arbeitsmarkt bringen dürften.

YANNIC SCHIKETANZ
Schiketanz Capital Advisors



Aus der Sicht eines jungen leitenden Mitarbeiters einer bankenunabhängigen familiengeführten Vermögensverwaltung ist mir in den vergangenen Jahren zunehmend aufgefallen, dass die Branche tendenziell überaltert und es sehr wenige junge Nachfolger gibt. Das hat meiner Meinung nach seinen Ursprung in der enormen Überregulierung, die in den vergangenen ein bis zwei Jahren stattgefunden hat – und damit die Branche für die junge Generation unattraktiv gemacht hat. Ein weiteres Problem sind in meinen Augen die oftmals festgefahrenen Vorstellungen und die geringe Innovationsfreude der Führungsriege einzelner Häuser. Oft wird jungen Männern und Frauen nicht einmal die Chance gegeben, sich zu beweisen, da sie ja viel zu jung und unerfahren wären. Hier sollte auf jeden Fall ein Umdenken stattfinden! Wir als mittelständisches Unternehmen bereiten gerade einen Generationenwechsel vor, was mir die Gelegenheit bietet, das gesamte Spektrum der betrieblichen Leistungserstellung einer Vermögensverwaltung kennenzulernen und nicht nur einzelne Aspekte davon, wie das oft in großen Häusern der Fall ist. Daran könnten sich manche Branchenkollegen ein Beispiel nehmen. Sofern sie an einer innovativen und dynamischen Entwicklung ihres Unternehmens überhaupt interessiert sind.