

„Fachkompetenz ist die Pflicht, Persönlichkeit die Kür“

Top-Personaler verraten, worauf es beim Recruiting wirklich ankommt. Diesmal im Interview: Headhunter Heinz Schannath von Executive Search.

DAS INVESTMENT: HERR SCHANNATH, WELCHE PROFILE SIND AKTUELL BESONDERS SCHWER ZU BESETZEN – ESG-EXPERTEN, RISIKOMANAGER ODER DOCH KLASSISCHE PORTFOLIOMANAGER?

HEINZ SCHANNATH: In den letzten Monaten hat sich der Stellenmarkt gedreht, aus einem Bewerbermarkt wurde ein Arbeitgebermarkt mit geringer Dynamik. Der klassische „Domino-Effekt“ früherer Jahre – Abwerbung, Nachbesetzung, neue Vakanz – ist nahezu zum Stillstand gekommen. Selbst reine ESG-Manager werden kaum gesucht, ESG ist maximal eine Zusatzqualifikation. Ein Engpass herrscht weiterhin bei KVG-Risikomanagern.

WAS SIND DIE GRÜNDE FÜR DIESEN WANDEL?

SCHANNATH: Die Asset-Management-Branche befindet sich strukturell im Umbruch. Es wird zu Mergern kommen, weshalb wenige neue Vakanzen ausgeschrieben werden. Zudem befinden wir uns in einer Rezession.

BABYBOOMER GEHEN IN RENTE, GLEICHZEITIG WERDEN IMMER MEHR FONDS AUFGELEGT – SPÜREN SIE DEN NACHWUCHSMANGEL BEREITS?

SCHANNATH: Die Branche wächst aktuell eher durch Mittelzuflüsse und Performance, nicht durch Fonds-Neugründungen. Mittelfristig wird sich das Blatt drehen, dann rächen sich die jetzt fehlenden Neueinstellungen, insbesondere von frischen Studienabsolventen.

SIE SAGTEN KÜRZLICH, DER BESTE SPEZIALIST WERDE OFT ZUR SCHLECHTESTEN FÜHRUNGSKRAFT: WIE TESTEN SIE, OB JEMAND WIRKLICH FÜHREN KANN?

SCHANNATH: Management-Diagnostik ist unsere Antwort. Wir setzen auf den BIP, das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeits-

beschreibung. In bestehenden Organisationen nutzen wir das 360°-Führungsbeschreibungsinventar FBI.

WAS ZÄHLT BEI DER BESETZUNG EINER GESCHÄFTSFÜHRUNG MEHR: 20 JAHRE BRANCHENERFAHRUNG ODER NACHWEISBARE TRANSFORMATIONSERFOLGE?

SCHANNATH: Weder noch. Im Mittelpunkt steht die Persönlichkeit. Die Fachkompetenz ist die Pflicht, die Persönlichkeit die Kür. Wir checken analytische und strategische Fähigkeiten, unternehmerisches Denken, Führungskompetenz und Resilienz.

PRIVATE MARKETS BOOMEN – SIND DORT DIE SPÄNENDEREN KARRIEREN?

SCHANNATH: Private Markets bieten Chancen, nicht zuletzt aufgrund der Konsolidierung im klassischen Asset Management. Das Marktvolumen ist jedoch begrenzt und wird auf absehbare Zeit nur einen Bruchteil des Gesamtmarkts betragen.

WIE WICHTIG IST KI-KOMPETENZ BEI DER BESETZUNG VON FÜHRUNGSPPOSITIONEN?

SCHANNATH: KI-Kompetenz wird noch zu wenig abgefragt, wird aber entscheidend für den Erfolg sein. Dabei ist zu unterscheiden zwischen strategischer KI-Kompetenz, operativer Anwendungskompetenz und technologisch-konzeptionellem Verständnis.

VARIABLE VERGÜTUNG, DIENSTWAGEN, SABBATICAL – WELCHE BENEFITS ZIEHEN BEI FÜHRUNGSKRÄFTEN NOCH?

SCHANNATH: Variable Vergütung wird mittlerweile als „Lotteriespiel“ wahrgenommen. Gefragt sind Virtual Shares, Wachstumsbeteiligungen, KI-Budgets sowie Autonomie und Gestaltungsspielraum. ■

Das Interview führte Maria Lentz



Heinz Schannath
Executive Search