

HUMAN CAPITAL ALS ERFOLGSFAKTOR FÜR ASSET MANAGER

THOMAS BOSSARD

Der vorliegende Beitrag behandelt zentrale Personalfragen in der Finanzindustrie. Die B2B-Redaktion sprach dazu mit Thomas Bossard, einem renommierten Headhunter mit langjähriger Erfahrung im Executive Search und in der Linienverantwortung.

Thomas Bossard, welches sind die aktuellen Herausforderungen im Bereich Executive Search für das Asset Management?

Erfolgreiche Personalgewinnung und die Wertschätzung von Humankapital sind heute essenziell, besonders im As-

set Management, wo qualifizierte Fach- und Führungskräfte den Erfolg massgeblich beeinflussen. In einem knappen und kompetitiven Umfeld führt dies zu einem intensiven Wettbewerb um die besten Talente. Doch nicht nur die fähigsten Köpfe sind entscheidend – der «Cultural Fit» wird immer wichtiger, da er langfristig Zufriedenheit und Produktivität fördert. Gerade in Zeiten hoher Wechselbereitschaft kann eine starke und positive Unternehmenskultur den entscheidenden Unterschied machen.

Warum sollen Asset Manager oder andere Unternehmen der Finanzbranche

mit einem externen HR-Dienstleister wie Stellar Executive Search zusammenarbeiten?

In einem komplexen Marktumfeld ist ein spezialisierter und kooperativer Ansatz entscheidend, um den unterschiedlichen Anforderungen optimal gerecht zu werden. Stellar Executive Search versteht sich als Boutique-Dienstleister, der sich durch starken Branchenfokus, Professionalität und Effizienz auszeichnet. Wir beherrschen unser Handwerk und verfügen dank unserer umfassenden Branchenkenntnisse und langjährigen Erfahrung über ein tiefes Verständnis der spezifischen Rekrutierungsbedürfnisse. Darüber hinaus sind wir

Experten im Market Mapping, wodurch wir potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten sowie Talente gezielt identifizieren und den Markt umfassend analysieren können, um für unsere Kunden die besten Lösungen zu finden. Besonders bei der Besetzung von Schlüsselpositionen und in herausfordernden Märkten ist es für Unternehmen entscheidend, Fehlbesetzungen zu vermeiden, weshalb wir zunehmend auch als Berater in die Entwicklung von HR- und Personal-Strategien eingebunden werden.

Was ist der Mehrwert einer Zusammenarbeit mit einem externen Search-Partner?

Zu den wichtigsten Vorteilen, von denen die HR-Abteilungen und Entscheider in Unternehmen durch den Einsatz von externen Search-Partner profitieren, zählen sicher der Zugriff auf einen erweiterten Talentpool und ein umfassendes Netzwerk sowie der Austausch und die Nähe zum Markt und seinen Akteuren. Executive Search Consultants sind aufgrund ihrer Expertise gewohnt, geeignete Kandidatinnen und Kandidaten gezielt und auf Augenhöhe anzusprechen. Darüber hinaus pflegen Headhunter ihr Netzwerk aktiv und verfügen über umfangreiche Datenbanken. Durch die Direktansprache sind sie in der Lage, auch passive, also nicht auf Stellensuche befindliche Personen anzusprechen. Dabei können sie sehr diskret vorgehen, was beispielsweise bei sensiblen Nachfolgeregelungen ein wichtiger Aspekt ist. Durch die Übernahme des Rekrutierungsprozesses von der Ansprache bis zur Vertragsverhandlung kann der Einsatz externer Partner zudem die internen Ressourcen erheblich entlasten.

Welches sind die Erfolgsfaktoren von Stellar Executive Search?

Zentral sind unsere langjährige Branchenerfahrung, unsere Seriosität und unser umfangreiches Netzwerk. Als auf Asset Management spezialisierter Executive Search Partner bringe ich zudem 13 Jahre Erfahrung in Fach- und Führungspositionen in diesem Segment mit. Vor etwa

13 Jahren habe ich die Seiten gewechselt und verfüge seitdem auch im Executive Search über umfangreiche Kompetenzen. Unsere Stärken liegen vor allem in der Nähe zum Markt und in der Möglichkeit, Kandidaten direkt anzusprechen. Besonders bei der Besetzung von Schlüsselpositionen oder der Begleitung von Kandidaten und Teams durch meist sensible Prozesse ist schnelles, proaktives, aber auch umsichtiges Handeln entscheidend für eine effiziente «Time-to-Market». Unser Ziel ist es, Erwartungen nicht nur zu erfüllen, sondern zu übertreffen. Unser Firmenname steht im Englischen für «herausragend» und reflektiert damit perfekt unser Leistungsversprechen.

Wie gehen Sie bei der Suche nach geeigneten Kandidaten vor?

Die Auswahl potenzieller Kandidatinnen und Kandidaten basiert auf einem tiefen Verständnis und unserer Fähigkeit zu erkennen, was die Person an einer neuen Position reizen könnte. Denn oft sind es nicht finanzielle Motive, die Menschen zu

einem Wechsel bewegen. Vielfach stehen Themen wie Anerkennung, berufliche Weiterentwicklung oder mehr Gestaltungsmöglichkeiten im Vordergrund. Wir legen deshalb grossen Wert darauf, diese Motivationsfaktoren genau zu verstehen, denn sie müssen letztlich auch in Einklang mit der zu besetzenden Position stehen. Um geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zu identifizieren, nutzen wir verschiedenartige Quellen, die weit über LinkedIn-Abfragen hinausgehen. Zur Abklärung eines möglichen Interesses sprechen wir potenzielle Kandidaten sehr diskret an.

Wie gehen Sie bei der Erstellung einer Shortlist vor?

Dank umfassender Branchenkenntnisse und enger Zusammenarbeit verstehen wir die Bedürfnisse unserer Kunden sehr genau und treten glaubwürdig und effizient als Botschafter auf. Unsere Partner betreuen ihre Mandate persönlich und klären in ausführlichen Gesprächen die erforderlichen Fach- und Sozialkompetenzen ab. Wichtig ist dabei ein strukturierter

FIRMENPORTRAIT

Stellar – Ihr Human Capital Partner für Executive Search

Stellar ist eine schweizweit tätige Executive Search Boutique mit Standorten in Zürich, Bern sowie Lausanne und steht für höchste Exzellenz in der Besetzung von Schlüsselpositionen.

Wir bei Stellar Executive Search sind fest davon überzeugt, dass der Schlüssel zum Erfolg bei der Besetzung von Vakanzen in der grösstmöglichen Marktnähe und einem umfassenden Verständnis der spezifischen Anforderungen der Branche, ihrer Akteure sowie der individuellen Bedürfnisse der Kandidatinnen und Kandidaten liegt.

Dank unserer langjährigen Expertise, ausgeprägten Fachkompetenzen und fundierten Kenntnissen der regionalen Marktgegebenheiten bieten wir unseren Kunden massgeschneiderte Rekrutierungslösungen, die präzise auf ihre strategischen Unternehmensziele abgestimmt sind.

Unser umfassendes Market Mapping in Kombination mit einem branchennahen Direct Search-Ansatz garantiert einen raschen und zielgerichteten Zugang zu hochqualifizierten Fach- und Führungskräften. Die langjährige und ausgewiesene Expertise unserer Partner in der diskreten und professionellen Direktansprache stellt sicher, dass die Kontaktaufnahme nicht nur effektiv, sondern auch von höchster Integrität ist.



Thomas Bossard
Gründungs-
partner der
Stellar Executive
Search AG.

Interview-Prozess, der es ermöglicht, die für die zu besetzende Position relevanten Kompetenzen und Erfahrungen objektiv zu erfassen und zu bewerten. Am Ende erstellen wir eine faktenbasierte Shortlist mit den besten Kandidatinnen und Kandidaten, die wir fundiert begründen können und die optimal auf die Bedürfnisse des Unternehmens abgestimmt ist.

Was ist Ihnen bei der Zusammenarbeit mit Ihren Auftraggebern und potenziellen Kandidaten besonders wichtig?

Eine partnerschaftliche Zusammenarbeit, die auf Vertrauen und Sensibilität basiert, ist für uns von zentraler Bedeutung und schafft echten Mehrwert. Dies gilt sowohl für die Zusammenarbeit mit unseren Auftraggebern als auch mit den Kandidatinnen und Kandidaten. Wir verstehen uns als aktiver Teil des Marktes, der beide Seiten unterstützt. Absolute Diskretion ist die Grundlage unserer Arbeit, denn meist geht es um strategische Entscheidungen, die den Schutz der persönlichen Integrität der beteiligten Personen erfordern. Diskretion, Ethik sowie sorgfältiges

und verantwortungsvolles Arbeiten gehören deshalb zu den Kernwerten unseres Berufsstands.

Künstliche Intelligenz im HR: Chance oder Gefahr?

Künstliche Intelligenz – kurz: KI – bietet grosses Potenzial, insbesondere in den frühen Phasen des Prozesses wie dem Sourcing und Screening. Durch die Automatisierung solcher Aufgaben können erhebliche Effizienzgewinne erzielt werden. Allerdings stösst KI bei komplexen oder subjektiven Entscheidungen an ihre Grenzen. So erfordert die Beurteilung des «Cultural Fit» emotionale Intelligenz, ein ausgeprägtes Urteils- und Einfühlungsvermögen. Auch das Aushandeln von Arbeitsverträgen und das Management von Konflikten sind Aufgaben, die ein hohes Mass an sozialer Kompetenz benötigen. Die besten Ergebnisse lassen sich durch die Kombination von KI-gestützten Tools und menschlicher Expertise erzielen, wobei KI die HR-Profis unterstützen, aber nicht ersetzen kann. KI schafft nicht mehr Talente, aber sie ermöglicht es, die Suche nach ihnen effizienter zu gestalten und so mehr Zeit für die Interaktion mit den Kandidatinnen und Kandidaten zu gewinnen.

Porträt Thomas Bossard

Thomas Bossard ist Gründungspartner von Stellar Executive Search und seit 2011 als Partner im Executive Search tätig. Dank seiner langjährigen Fach- und Führungserfahrung sowie seines einzigartigen Netzwerks in der Schweizer Finanzindustrie zählt er heute zu den bevorzugten Headhuntern der Branche und wird von Asset Managern, Banken, Family Offices, Pensionskassen und Vermögensverwaltern mit der Rekrutierung von Führungskräften, Fachspezialisten sowie ganzer Teams beauftragt. Darüber hinaus ist er als Berater in Personalfragen tätig und unterstützt Unternehmen taktisch und strategisch beim Aufbau neuer Geschäftsfelder, bei der Weiterentwicklung bestehender Strukturen oder bei Nachfolgeregelungen.