



# „Hohe Nachfrage im Vertrieb“

Als Recruiting-Spezialistin für die Finanzbranche weiß Daniela Schmidt, wie man für einen erfolgreichen Karriere Einstieg gestrickt sein muss und was dem Nachwuchs wichtig ist, wenn er sich für ein Unternehmen entscheidet. Die Fragen stellte **André Boße**.

## ZUR PERSON

Daniela Schmidt ist studierte Soziologin und Psychologin und gründete 1995 die Recruiting-Agentur DS Connection. Ihre Spezialgebiete sind Direktsuche, Eignungsdiagnostik und Auswahlverfahren in der Finanzdienstleistungsbranche. Zu ihren Kunden gehören Regionalbanken, Großbanken und Versicherungsgesellschaften. Seit 2005 ist Daniela Schmidt auch in der Organisationsberatung tätig.

### **Frau Schmidt, wie schätzen Sie derzeit für Einsteiger das Arbeitsumfeld bei den Banken ein?**

Losgelöst von der konjunkturellen Situation werben die Häuser aufgrund der demografischen Prognosen weiterhin um qualifizierte Nachwuchskräfte. Entsprechend selbstbewusst treten die Bewerber auf. Gut ausgebildete Absolventen mit den passenden Abschlüssen und guten Noten kennen ihren Marktwert sowie ihre Optionen und formulieren ihre Erwartungen an den zukünftigen Arbeitgeber entsprechend deutlich. An Bedeutung gewinnt dabei der Punkt Work-Life-Balance: Der Wunsch nach einem ausgewogenen Verhältnis von Arbeitszeit und Privatleben wird von einigen Absolventen im Bewerbungsgespräch ganz offen angesprochen.

### **Gibt es Bereiche, in denen sich branchenübergreifend derzeit außergewöhnlich gute Karrierechancen ergeben?**

Wir beobachten schon seit längerem, dass sich die Nachfrage nach Personal in vertriebsnahen Bereichen, beispiels-

weise in der Vermögens- und Firmenkundenberatung, auf einem gleichbleibend hohen Niveau bewegt und sich tendenziell sogar noch verstärkt. Zudem werden generell die Aufgaben im Bankwesen vertriebsorientierter interpretiert. Dadurch ist eine ausgeprägte Vertriebskompetenz auch in Funktionen gefragt, in denen sie früher keine oder nur eine untergeordnete Rolle einnahm.

### **Können Sie für diesen Trend ein Beispiel nennen?**

Nehmen Sie den klassischen Privatkundenberater: Wo früher der Bankberater hinter seinem Schalter auf den Kunden wartete, werden heute perfekt geschulte Verkäufer mit ausgeklügelten Vertriebsstrategien auf die Kundschaft angesetzt. Ein Privatkundenberater führt heute im Schnitt acht und mehr Akquisitionsgespräche am Tag. Zum Vergleich: Vor 15 Jahren lag die durchschnittliche Anzahl eigeninitiativ vereinbarter Verkaufsgespräche bei geschätzten fünf pro Woche.





**Die andauernden Probleme auf dem Finanzmarkt gefährden Jobs in den Banken. Aber schaffen sie auch neue Perspektiven für Spezialisten?**

Durchaus. Wir verzeichnen eine gestiegene Nachfrage in internen Bereichen, die von staatlicher Regulierung und bankaufsichtsrechtlichen Fragestellungen betroffen sind. Diese Fragestellungen haben derzeit Konjunktur – nicht zuletzt aufgrund der mit der Finanzmarktkrise einhergehenden verschärften Anforderungen durch nationale und internationale Aufsichtsbehörden.

**Welche Qualifikationen und Talente sind bei Einsteigern derzeit besonders gefragt?**

Der Grad der Spezialisierung nimmt zu, und somit differenzieren sich zunehmend auch die fachlichen Anforderungen an Bewerber. Anders als früher erwartet man zudem heute von den Absolventen, dass sie – neben guten Noten, den richtigen Praktika und Fachqualifizierungen – auch die passende Persönlichkeitsbildung mitbringen. Das betrifft natürlich insbesondere die vertriebsorientierten Bereiche mit direktem Kundenkontakt. Aber auch in den internen Spezialistenfunktionen spielen Persönlichkeit und Sozialkompetenz des Bewerbers eine immer größere Rolle.

**Sie sprachen vom selbstbewussten Auftreten der Bewerber. Was ist einem ambitionierten Einsteiger denn wichtig, worauf pocht er beim Arbeitgeber seiner Wahl?**

Für High Potentials auf dem Finanzsektor waren Bekanntheit, Internati-

onalität und Reputation eines Bankhauses schon immer die wichtigsten Entscheidungsparameter bei der Wahl der ersten Arbeitsstelle. Daran hat sich grundlegend nichts geändert. Aber es rücken weitere Faktoren in den Fokus. Neben der schon genannten Work-Life-Balance ist mitentscheidend, ob der Arbeitgeber dem Kandidaten eine am

Menschen orientierte, positive Unternehmenskultur bietet. Auch Sicherheit im Beruf ist ein Aspekt, der in den vergangenen Jahren bei der Wahl des Arbeitgebers bedeutsamer geworden ist. Gerüchte über eine mögliche Fusion oder gar Stellenabbau wirken extrem abschreckend auf Nachwuchskräfte.

Anzeige

**Chancen nutzen –  
berufsbegleitend  
studieren.**



UNIVERSITY  
OF APPLIED SCIENCES



Nutzen Sie die Vorteile eines Fernstudiums und informieren Sie sich über unsere Studiengänge

**Betriebswirtschaft** (B. A.)

**Wirtschaftsrecht** (LL. B.)

**General Management** (MBA)

Fordern Sie jetzt kostenlos Ihre Studienführer an.

**Infoline: 040/350 94 360**

(mo.-do. 8-18 Uhr, fr. 8-17 Uhr)

[www.hamburger-fh.de](http://www.hamburger-fh.de)