

# ARBEIDSMARKT- ONTWIKKELINGEN BINNEN ASSET MANAGEMENT

Door Jolanda de Groot

**Financial Investigator legde een 8-tal experts een aantal vragen voor over arbeidsmarktontwikkelingen binnen de Asset Management industrie: over ‘the war for talent’, je kunnen onderscheiden van anderen, diversiteit en beloningsbeleid.**

**Josephine van der Vossen, Managing Partner, Partners at Work Executive Search**



## **Hoe zorg je ervoor dat je als organisatie zittend talent behoudt en nieuw talent aantrekt?**

Na de crisis en flinke reorganisaties binnen de financiële sector is de blik in 2017 weer naar buiten gericht. Er is ruimte voor vernieuwing en daarmee voor het aantrekken van nieuw talent. Wij zien een toenemende krapte op de arbeidsmarkt ontstaan. Kandidaten onderzoeken meerdere opties in een carrière-stap en hebben de luxe om te kunnen kiezen. Vanuit werkgeversperspectief is het daarom belangrijk om een duidelijke boodschap te communiceren: waar staat de organisatie voor, wat is de strategie, wat is de cultuur van het bedrijf? Talenten zijn steeds meer op zoek naar purpose (zingeving). Ze willen graag werken voor een organisatie die ertoe doet en daadwerkelijke impact heeft. Uiteraard is dit net zo belangrijk voor het zittend talent. Creëer een omgeving waarin innovatie en creativiteit worden beloond. Geef talent verantwoordelijkheid en vrijheid en zorg dat ze geboeid blijven in hun werk. Een carrièreverloop hoeft niet altijd verticaal te zijn, maar kan ook in horizontale richting zorgen voor persoonlijke ontwikkeling en verdieping van kennis en vaardigheden.

Tot slot nog een aanbeveling bij het aantrekken van nieuw talent. Zorg in het werving- en selectietraject voor snelheid in de gespreksrondes en voor terugkoppeling. En kijk ook eens verder dan de usual suspects: laat je als organisatie verrassen door een out-of-the-box kandidaat.