

Markt voor beleggingsprofessionals vraagt meer flexibiliteit en nieuwe vaardigheden

Ronald Kok

In veel sectoren zien we veel disruptie. Hoe ziet de toekomst van de beleggingsindustrie er uit? Het is inmiddels de consensus dat door de opkomst van data-analyse, kunstmatige intelligentie en machine learning de financiële sector behoorlijk op zijn kop zal gaan. Vaak wordt de term "4^e industriële revolutie" gebruikt om aan te geven dat de verwachte veranderingen gigantisch en tevens van structurele aard zijn. We spreken met Lutfey Siddiqi, professor bij LSE & NUS, lid van de Future of Finance van CFA, board member bij CFA Singapore en tevens verbonden aan het World Economic Forum.

WEES VOORBEREID, CONCURRENTIE NEEMT TOE

Het is zaak om vooral flexibel en goed voorbereid te zijn in plaats van exact te gaan voorspellen wat de toekomst gaat brengen aldus Siddiqi. De volgende zaken zijn hierbij zwaarwegend:

- Fintech kan bijna ieder verdienmodel beïnvloeden
- Deze invloeden zijn door de tijd en qua geografie onregelmatig
- Rentes blijven vermoedelijk nog lang laag
- Parallele trend van een meer sociaal kapitalisme (oog voor duurzaamheid)

Siddiqi onderscheidt drie spelers met betrekking tot de financiële wereld: de beleggers zelf, de vermogensbeheerders en de specialisten. Voor alle drie gaan de zaken in de toekomst stevig veranderen en de grenzen tussen deze drie zullen behoorlijk vervagen zo verwacht Siddiqi. De concurrentie in de arbeidsmarkt is hard gegroeid. Het aantal CFA-leden steeg de afgelopen jaren met circa 18 procent per jaar. Momenteel zijn er zelfs ruim 300.000 CFA kandidaten. Tel daarbij op dat het aantal banen door technologie juist afneemt. Daarnaast is er natuurlijk de trend van druk op kosten en lagere beheersvergoedingen. In 2018 gaf 54 procent van de CFA leden bij een enquête aan te

Lutfey Siddiqi
Professor bij LSE & NUS, lid van de Future of Finance van CFA en tevens verbonden aan het World Economic Forum



verwachten dat deze twee ontwikkelingen steeds dominanter gaan worden in de komende 5 tot 10 jaar. De professor voorspelt dat professionals dan voor de keuze komen te staan om de concurrentiestrijd aan gaan in een hele overvolle arbeidsmarkt of om zich aan te passen door zich flexibeler te maken.

MENSELIJKE EN KUNSTMATIGE INTELLIGENTIE COMBINEREN

Als professional is het dus zaak om je te richten op de gebieden waar minder concurrentie is: dit is de combinatie van menselijke intelligentie en kunstmatige intelligentie. In deze wereld profiteren mensen van de enorme voordelen van de multiplier-effecten van data-analyse. Beleggings- en technologieteams die eerder afzonderlijk van elkaar werkten zouden juist samen moeten gaan werken om elkaar te versterken.

VEEL CONCURRENTIE FINANCIËEL PERSONEEL OP KOMST

Waar vroeger de elektronische handel vooral een alternatief was voor de telefoon zijn elektronische handelsplaatsen nu juist een alternatief voor de handelaar. Voorheen was de handel vooral door mensen geregeld: zowel de uitvoering als het risicomanagement. Nu zal dat hele proces volledig door algoritmes kunnen vervangen worden. In het laatste decennium is de grens tussen het elektronische werk en het menselijke werk door ‘trial and error’ steeds meer verschoven zo stelt Siddiqi. Hij is echter bevreesd dat deze overgang nu te snel kan gaan (vooral gedreven door kostenbesparingen). Er is nu een groot gevaar dat de overgang te snel gaat en de kans op fouten is dus heel fors aldus Siddiqi. “Bedrijven willen te snel efficiënter worden en dit gaat ten koste van een gedegen aanpak” zo waarschuwt hij. Personeel kan hiervan onevenredig de dupe worden zo bevreesd Siddiqi.

KLASSIEKE ROLVERDELING LEIDERSCHAP EN IT VERDWIJNT

Door de opkomst van enorme analysekracht zijn er voor het opstellen van portefeuilleconstructies steeds meer ‘dubbel-

zijdige’ vaardigheden nodig: de technische en klassieke vaardigheden moeten parallel aan elkaar ontwikkeld worden. Het is niet alleen maar zaak om de robot opdrachten te kunnen geven maar ook om met de robot ‘in discussie te kunnen gaan’ via feedback loops. Er moet dus interactie met de robots zijn. Professionals moeten dus hun klassieke vaardigheden combineren met ‘auto-pilot’ technologie. Siddiqi verwacht echter dat veel traditionele zaken zoals communicatie, empathie, ethiek et cetera zeker op de werkvloer aanwezig blijven maar dat de klassieke splitsing bij de afdelingen zoals leiderschap en techniek langzaam zal verdwijnen. Siddiqi waarschuwt dat fouten op de loer liggen wanneer er een te grote scheiding is tussen het operationele deel en het technische deel. “Wanneer mensen een T-profiel hebben dan is er veel meer variatie en kan de organisatie ook beter om zich heen kijken. Risico’s en blinde vlekken komen zodoende eerder op de radar” aldus de professor. Het is echter wel zaak om de diversiteit om de organisaties in al haar geledingen hier op af te stemmen.

COMBINATIE VAN SPECIALISME EN BREDE KENNIS

De dagen zijn voorbij dat een professional tot zijn pensioen hetzelfde deed. Volgens de professor is veel kennis van één bepaald onderdeel uiteraard nog steeds essentieel maar dit moet aangevuld worden met kennis over een breed vlak. Hij noemt dit een T-profiel. Nog liever trouwens “TT” waarbij de persoon over meerdere vakgebieden diepe kennis heeft. Het vergaren van kennis vergelijkt Siddiqi met het assetallocatieproces: ook hier is kennis van diverse onderdelen nodig + kennis van de verbanden tussen de onderdelen. Siddiqi voorziet dat dit voor alle onderdelen van het beleggingsspectrum nodig is. Mensen die kunnen verbinden, complexe zaken goed kunnen uitleggen en goed kunnen samenwerken zijn volgens hem erg waardevol. Als werknemer zou je het T-profiel als een potentieel vliegwiel kunnen zien. Siddiqi verwijst daarom naar het boek “Good to Great” van Jim Collins. Beleggingsprofessional moet volgens hem bereid zijn om radicale stappen te nemen om dan weer momentum te kunnen maken in een ander gebied. Bedrijven moeten daarom ook flexibeler zijn en werknemers ook horizontaal kunnen laten verplaatsen in de organisatie. Dit levert niet alleen meer betrokkenheid op maar verrijkt ook de organisatie als geheel.