

Zürich, 27. November 2017

Medienmitteilung

Zukunft des Bankberufs: Banken, Bildungsinstitutionen und Mitarbeitende müssen handeln

Die Tätigkeiten und Laufbahnen im Bankenbereich werden sich in den nächsten Jahren grundlegend verändern. Damit einher geht eine möglicherweise drastische Veränderung der Beschäftigungssituation auf dem Schweizer Finanzplatz. Eine von der ZHAW School of Management and Law im Auftrag des Zürcher Bankenverbands erarbeitete Studie zeigt, dass Mitarbeitende, Banken und Bildungsinstitutionen in der Pflicht sind, sich auf die künftigen Kompetenzerfordernisse der sich wandelnden Berufsfelder auszurichten.

Um den derzeit stattfindenden Wandel des Schweizer Finanzplatzes aktiv zu begleiten, hat der Zürcher Bankenverband das Institut Wealth Management & Asset Management der ZHAW School of Management and Law mit der Studie «Bankfachspezialisten 2030» beauftragt. Dabei liegt der Fokus nicht bei den primär durch die Digitalisierung getriebenen Veränderungen der Geschäftsmodelle, welche bereits breit diskutiert werden, sondern bei den Kompetenzen ihrer Mitarbeitenden, welche die Schweizer Banken für einen erfolgreichen Weg in die Zukunft benötigen. «Anhand einer Reihe von Gesprächen mit Praxisvertretern und Experten haben wir Zukunftsbilder für das Schweizer Bankgeschäft, deren Auswirkungen auf die Tätigkeiten bei Banken sowie die damit verbundenen Herausforderungen für heutige und zukünftige Mitarbeitende analysiert», so Anita Sigg, die Studienleiterin der ZHAW. Auf der Basis von vier unterschiedlichen Szenarien zur Zukunft des hiesigen Bankgeschäfts wurden strategische Handlungsempfehlungen und praktische Lösungsvorschläge erarbeitet, die Banken, Bildungsinstitutionen und Mitarbeitenden als Leitfaden dienen sollen.

«Unsere Studie Bankfachspezialisten 2030 zeigt eindrücklich auf, dass sich die Berufsbilder – wenn auch in unterschiedlichen Ausprägungen – teils massgeblich verändern. Sie soll allen Beteiligten dieses Prozesses als Grundlage dienen, alte Denkmuster aufzubrechen und Massnahmen zu ergreifen.» Dabei sind nicht nur die Banken und ihre Mitarbeitenden gefordert, sondern auch die Bildungsinstitutionen, vom KV bis zu den Hochschulen. «Zukunftsorientierte Bildungs- und Forschungsprogramme sind für einen innovativen und wettbewerbsfähigen Finanzplatz entscheidend», ist Dr. Thomas Ulrich überzeugt.

Hybrides Zukunftsszenario fordert vor allem Mitarbeitende in der Kundenberatung

Gemäss den Erkenntnissen der Studie sind die Schweizer Banken und ihre Mitarbeitenden am besten aufgestellt, wenn sie sich bei der Definition der benötigten Kompetenzen an einer hybriden Zukunftsentwicklung orientieren: Neue innovative, digitale Dienstleistungen werden zunehmend massentauglich. Gleichzeitig bleiben die persönliche Beratung und Betreuung als Dienstleistung und zur Vertrauensbildung für Kundinnen und Kunden bedeutend, ebenso

wie die Daten- und Systemsicherheit im Bankgeschäft. Bankspezialisten müssen sich in den nächsten Jahren entsprechend stark weiterentwickeln und interdisziplinärer werden. «Das ganze Bankfach wird technischer werden, egal welches Szenario eintritt», prognostiziert Dr. Thomas Ulrich vom Zürcher Bankenverband.

Während sich klassische Supportfunktionen wie Risk & Compliance oder Finance zwar inhaltlich weiterentwickeln, aber nicht grundsätzlich verändern werden, sieht die Situation bei der Kundenberatung und -betreuung anders aus: Hier wird von einer starken Veränderung bis hin zu einer kompletten Erneuerung des Tätigkeitsfelds ausgegangen. Die Digitalisierung wird weiter fortschreiten und entsprechend grossen Einfluss auf die zukünftigen Kompetenzen haben. Sie wird übergreifend die Mehrheit der Kompetenzen beeinflussen und hohe Anforderungen an Lern- und Veränderungsbereitschaft stellen.

Arbeitgeber sind zunehmend gefordert, Attraktivität unter Beweis zu stellen

Damit der bereits wahrnehmbare Druck auf die Beschäftigung und die schlechteren Beschäftigungsaussichten die Bankenbranche als Arbeitgeber nicht beeinträchtigen und diese für Mitarbeitende attraktiv bleibt, muss die Branche aufzeigen, wie sich zukünftige Talente entwickeln und arbeitsmarktfähig bleiben können, wenn sie in der Bankenwelt tätig werden wollen. In der Folge wird die Bankenbranche vermehrt die Attraktivität für zukünftige Arbeitnehmende unter Beweis stellen müssen. Es ist zu hinterfragen, wie bisherige Attraktivitätsmerkmale wie Karriereaussichten und Entschädigung durch neue, noch zu definierende Attraktivitätselemente, wie beispielsweise Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Arbeitsmodelle, Cross-Industrie-Anschlussmöglichkeiten, ersetzt werden können.

Zudem stellt sich die Herausforderung, die Berufsbilder von Bankfachspezialisten auf die zukünftigen Anforderungen auszurichten beziehungsweise neu zu gestalten. Die Banken müssen analysieren, wie das bestehende Kompetenzportfolio der klassischen Bankfachspezialisten mit den künftig erforderlichen Kompetenzen übereinstimmt und wie die allfälligen Lücken durch strategische Massnahmen in der Personalentwicklung und -selektion geschlossen werden können.

Nebst den Banken selbst müssen sich auch die Bildungsinstitutionen im Klaren darüber sein, wie ihre Bildungsprogramme auszugestalten sind, damit diese im Bildungsmarkt erfolgreich positioniert sind und den Anforderungen gerecht werden, denen die Auszubildenden in ihrer bestehenden und zukünftigen beruflichen Tätigkeit gegenüberstehen.

Unterschiedliche Auswirkungen auf Berufslaufbahnen von Bankmitarbeitenden

Bankfachspezialisten im Sinne von Professionals sind heute über 45 Jahre alt und haben mindestens noch zehn bis zwanzig Jahre Berufsleben vor sich. Young Professionals sind dagegen rund 25 Jahre alt und haben noch um die 40 Jahre Berufsleben vor sich. Je nach Szenario werden sich die Rahmenbedingungen für die Laufbahnen von Professionals und Young Professionals mehr oder weniger stark verändern. Auf jeden Fall nehmen aber die Unsicherheiten im Zusammenhang mit ihren Laufbahnen zu. Durch zukünftige Entwicklungen in der Bankenbranche wird ein Paradigmenwechsel absehbar, von einem seit Jahrzehnten gültigen Modell einer linear-vertikalen Laufbahn hin zu einem multidirektionalen Modell, das nicht nur vertikale Verläufe einer Laufbahn, sondern auch horizontale und bogenmässige Verläufe und vor allem eine Verbindung von allen Varianten beinhaltet.

Professionals sind dabei gemäss den Erkenntnissen der Studie einerseits gefordert, ihren Mindset zu verändern und vermehrt alternative Laufbahnkonzepte zu den traditionellen linear-vertikalen Laufbahnverläufen in Betracht zu ziehen, um flexibel und geplant auf veränderte zukünftige Rahmenbedingungen reagieren zu können. Andererseits müssen sie genau analysieren, welchen Wert ihr bestehendes Kompetenzportfolio im Rahmen der möglichen zukünftigen Entwicklungen hat und wie sie allfällige Lücken schliessen können.

Young Professionals müssen sich unter den veränderten Voraussetzungen überlegen, ob sie ihren Wunsch nach flexiblen Laufbahnkonzepten und Arbeitsmodellen durch aktive Mitgestaltung in traditionellen Bankdienstleistungsunternehmen, einer Tätigkeit bei den agileren Fintechs oder einen (teilzeitigen) Branchenwechsel erfüllen können. Zudem sollten sie, um selber flexibel bleiben zu können und flexibel auf noch nicht vorhersehbare neue Anforderungen reagieren zu können, eine breite Kompetenzbasis mit Ankoppelungsstellen für die verschiedensten Zusatzkompetenzen aufbauen.

Kontakt

*Christian Bretscher, Geschäftsführer Zürcher Bankenverband
Telefon 043 244 55 83, E-Mail cb@zuercher-bankenverband.ch*

*Anita Sigg, Leiterin Fachstelle Personal Finance und Wealth Management
ZHAW School of Management and Law
Telefon 058 934 79 55, E-Mail anita.sigg@zhaw.ch*

Über den Zürcher Bankenverband

Der Zürcher Bankenverband vertritt seit 1902 die Interessen des Finanzplatzes Zürich gegenüber Behörden, Politik und Öffentlichkeit. Mit seinem Engagement für Bildung, Information und Politik trägt er dazu bei, dass Zürich auch in Zukunft ein Finanzplatz von Weltbedeutung bleibt. Mitglieder des Zürcher Bankenverbandes sind rund 40 Banken mit insgesamt 50'000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Als assoziierte Mitglieder gehören ihm auch die wichtigsten Versicherungsgesellschaften auf dem Platz Zürich an.

Weitere Informationen: www.zuercher-bankenverband.ch

Über die ZHAW School of Management and Law

Die School of Management and Law (SML) ist eines der acht Departemente der ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Als erstes Wirtschaftsdepartement einer Schweizer Fachhochschule erfüllt die SML die hohen Standards der Association to Advance Collegiate Schools of Business (AACSB) und zählt damit zu den besten 700 Business Schools weltweit.

Die international anerkannten Bachelor- und Masterstudiengänge sowie zahlreichen Weiterbildungsangebote sind wissenschaftlich fundiert, interdisziplinär und praxisorientiert. Forschung und Beratung sind theoretisch fundiert und praxisnah, mit Fokus auf unmittelbare und effiziente Umsetzbarkeit.

Der Leitsatz «Building Competence. Crossing Borders.» steht für hochstehende Aus- und Weiterbildung sowie Offenheit gegenüber der Welt. Die SML unterhält Kooperationen mit über 150 ausgesuchten Partnerhochschulen weltweit. Aktuell zählt die SML rund 4500 Studierende, knapp 2000 Weiterbildungsteilnehmende und über 500 Mitarbeitende.

Weitere Informationen: www.zhaw.ch/sml