

Was braucht es zur Karriere?

In der Vermögensberatung und generell im Bankwesen führen viele Wege zum Ziel. Einer ist immer noch die Bankfachlehre.

JAY BIDERMANN

Stabilität, Universalität, Verantwortung und Exzellenz – das sind gemäss der Schweizerischen Bankiervereinigung die vier Eckpfeiler des Finanzplatzes Schweiz. Mit über 6650 Mrd. Fr. an verwalteten Vermögen ist die Schweiz weltweit die Nummer eins. Was braucht es, um in der Vermögensberatung Karriere zu machen?

Glücklicherweise führen auch da viele Wege nach Rom – oder in eine der 261 Banken, die in der Schweiz Vermögensverwaltung anbieten. Einer davon ist immer noch die Bankfachlehre, um erste Luft zu schnuppern. Je nach Interesse und Spezialisierungswunsch ist eine höhere Fachausbildung an einer Fachhochschule oder an einer Universität der nächste Schritt. Unser Bildungssystem ist durchlässig und mit seinen zahlreichen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten einzigartig – nicht zuletzt deshalb studieren viele junge Leute aus aller Welt in der Schweiz.

Erfolgsfaktor Praktika

Drückt man die Schulbank und schaut sich im Hörsaal um, wird klar, dass für einen Traumjob etliche potenzielle Mitbewerber um dieselbe Stelle kämpfen werden. Was zeichnet den Wunschkandidaten für die Funktion als Vermögensberater aus?

Selbstverständlich zählt ein entsprechendes Diplom, doch genauso hoch werden erste Arbeitserfahrungen bewertet. Je grösser der Rucksack an praktischer Erfahrung, desto positiver wird das Feedback auf ein Bewerbungsgespräch sein. Zum Glück erlaubt einem das flexible oder sogar Teilzeitprogramm einer höheren Ausbildung, bereits während des Studiums praktische Erfahrungen zu sammeln. Sie werden einem später hoch angerechnet, wenn es eine Stelle zu besetzen gilt.

Dazu zählen nicht nur Praktika im Finanzbereich: Die heimische Wirtschaft besteht aus unzähligen Unternehmen, die in ihrem Sektor Weltmarktführer sind und im Bereich Innovation zu den Besten gehören. Ein solches «Internship» bringt nicht nur wertvolle Arbeitserfahrung, sondern erweitert auch das sektorspezifische Wissen. Wer mehrere solcher Praktika absolviert, kann definitiv mit einer höheren Erfolgsrate beim Vorstellungsgespräch rechnen.

Erfahrung zahlt sich aus

Weshalb nicht einmal in einem Drittweltland arbeiten? Erste Gehversuche als Jungunternehmer machen, den Abschluss eines CFA-Zertifikats oder eines (E)MBA in Angriff nehmen? Arbeitserfahrungen als Big-Data-Analyst in



Dank des dualen Bildungssystems in der Schweiz stehen lernwilligen Personen viele Möglichkeiten offen.

BILD: HERO IMAGES

Vielseitig



Jay Bidermann (29) studierte nach der Berufsmatura Betriebswirtschaft und schloss mit einem Bachelor in Banking & Finance ab. Zudem war er Mitgründer eines Start-up im Textilbereich. Nach ersten Erfahrungen bei Banken folgten Praktika bei einem Rocket-Internet-Start-up in Bangkok und einem Private-Equity-Fonds in Hongkong. Seit Herbst 2016 ist er als Portfoliomanager bei der Privatbank Rahn+Bodmer in vierter Generation im Familienunternehmen tätig.

einem Technologieunternehmen sammeln oder sich einfach eine breite Palette von unterschiedlichen Erfahrungen auch nicht bankenspezifischer Art aneignen? Unsere heutige, global vernetzte und sich schnell drehende Welt bietet so viele Möglichkeiten und Spielraum, um dem Lebenslauf das gewisse Extra zu verleihen und sich so von Mitbewerbern abzuheben.

Und nicht nur das: Arbeitserfahrung im In- oder Ausland oder ein Mittun in einem Start-up generieren wertvolles Know-how und ein Netzwerk, auf das man später gerne zurückgreift.

Dynamische Zeiten

Wir befinden uns in einer faszinierenden Zeit. Der digitale Wandel und der Generationenwechsel machen sich vermehrt

auch in der Finanzbranche bemerkbar. Veränderte Kundenbedürfnisse, neue Technologien, Automatisierung, Blockchain und Robo Advisors – die Branche steht vor einer Disruption. Es ist ein Umbruch, der viele Chancen mit sich bringt, aber auch hohe Anforderungen an die Vermögensberater stellt.

Die heutigen und vor allem auch die zukünftigen Kunden sind sehr gut informiert, weit gereist und technologieaffin. Sie erwarten von ihrem Finanzberater eine Begegnung auf Augenhöhe. Das können nur Persönlichkeiten leisten, die gut ausgebildet, weltweit und vielseitig interessiert sind sowie über ein gewisses Mass an Lebenserfahrung verfügen.

Jay Bidermann, Portfoliomanager, Rahn+Bodmer.

Talente freisetzen

Wie Schulen die Entwicklung von Führungskräften fördern.

Mitarbeitende und ihr Wissen sind das Kapital jedes Unternehmens. Entscheidend für Erfolg sind die Rekrutierung von Talenten und die Bildung von starken Teams; sie werden aber nur dann nachhaltige Treiber, wenn Firmen auch auf konstante Weiterbildung setzen.

Grössere Unternehmen ohne eigene Ausbildungsstruktur für Führungskräfte können diese Lücke mit externen Anbietern schliessen. Dieses Angebot stösst auf wachsendes Interesse.

Auftrag delegieren

So ist zum Beispiel Migrolino, die am Zurich Institute of Business Education spezifische Firmenweiterbildung durchführt, schnell von fünfzehn auf über hundert Mitarbeitende gewachsen. Angeboten werden Themen wie Führung, Strategie und Systemik. Indem Unternehmen diese Aufgabe delegieren, können sie sich auf das Tagesgeschäft konzentrieren und um das Wachstum kümmern.

Letztlich spielt die Unternehmensgrösse bei spezifischer Weiterbildung eine untergeordnete Rolle. Selbst grösseren Gesellschaften bietet die Zusammenarbeit mit externen Anbietern Vorteile.

Ein Beispiel: Im Zuge der Neuausrichtung – vom staatlichen Unternehmen zu einer schlanken internationalen Technologiefirma – war die Geschäftsleitung des früheren Armeebetriebs Ruag mit erheblichen Änderungen konfrontiert. Gefragt waren Change Management, neue Organisationsstrukturen und neue Entscheidungsprozesse. Zusammen mit Ruag wurde ein individuelles Programm für die Kadermitarbeiter entwickelt. Ziel war es, qualifizierte Führungskräfte trotz der Neuausrichtung im Unternehmen zu halten, firmeninterne Talente zu fördern und neue zu identifizieren – zur langfristigen Sicherung des Unternehmenserfolgs.

Bezug schaffen

Entscheidend für den Erfolg der Entwicklung von Führungskräften ist der Bezug zu den effektiven Bedürfnissen des Managements und zu den aktuellen Herausforderungen der Gesellschaft.

Die Aufgabe wird erfüllt, wenn zu jedem dieser Themen Expertenteams zusammengestellt werden: Ob branchenspezifisch, wissenschaftlich, führungsgewandt oder global erfahren – erst wenn die Anbieter von externer Führungsentwicklung dazu in der Lage sind, ist die Weiterbildung ein Erfolg gekrönt, sodass sich das eigentliche Kapital des Unternehmens, die Mitarbeitenden, optimal entfalten kann.

Dr. Philipp Boksberger, CEO und Präsident des Zurich Institute of Business Education – CEIBS Zurich Campus.

Anzeige

Lucerne University of Applied Sciences and Arts

HOCHSCHULE LUZERN

Wirtschaft
Institut für Finanzdienstleistungen Zug IFZ



FH Zentralschweiz

Weiterbildung in Zug

Master/Diploma/Certificate of Advanced Studies

Finance & Banking

- MAS/DAS Bank Management
- MAS/DAS Pensionskassen Management
- MAS/DAS Private Banking & Wealth Management
- MAS/DAS Economic Crime Investigation
- CAS Tax Compliance Management
- NEU!** CAS Sustainable Investments
- Fachkurs Vermögensverwalter

Controlling & Accounting

- MAS/DAS Controlling
- MAS/DAS Corporate Finance
- DAS Accounting
- CAS Finanzmanagement für Nicht-Finanzfachleute

Weitere Informationen und Info-Veranstaltungen: www.hslu.ch/ifz-weiterbildung

