

Fachkräfte fehlen

AUSBILDUNG *Es wird immer wichtiger, Private-Banking-Berater nicht nur extern zu rekrutieren, sondern auch intern auszubilden, zu fördern und zu entwickeln.*

Philipp Liesch

Die essenziellen Fähigkeiten herausragender Private-Banking-Berater – wie Menschenkenntnis, Freude an der Beratung, ein Flair für Psychologie, umfassende Markt- und Produktkenntnisse sowie die Fähigkeit, sich gegenüber der Kundschaft als Partner und Dienstleister zu positionieren – müssen sorgfältig entwickelt und kontinuierlich verfeinert werden. Aufgrund des hohen Fachkräftemangels in der Branche ist es unerlässlich, künftige Berater intern aufzubauen, um somit sicherzustellen, dass das Angebot an qualifizierten Fachleuten mit den Anforderungen des Marktes Schritt halten kann.

«Es ist entscheidend, Talente in der Nutzung digitaler Tools zu schulen.»

Eine effektive Talentförderung verlangt nach einer umfassenden Strategie, die das Gewinnen, das Ausbilden und das Binden von Talenten einschliesst. Diese Strategie muss durch den Einsatz moderner Technologien unterstützt werden und Karrierepfade bieten, die nicht nur die Diversität der Kundschaft abbilden, sondern auch ihre unterschiedlichen Lebensphasen berücksichtigen.

Im Rahmen der Talentgewinnung im Private Banking ist es essenziell, die Arbeitgeberattraktivität zu steigern und auf dem Arbeitsmarkt sichtbar zu sein. Die Betonung von New Work und Purpose in der Kommunikation macht deutlich, dass es sich um einen modernen und wertorientierten Arbeitsplatz handelt. Attraktive Einstiegspositionen und vielfältige Karrierepfade sind dabei entscheidend. Dies ermöglicht es, Berater anzu-

Private-Banking-Beratung

Menschenkenntnis, fachliche Expertise und digitale Kompetenzen sind essenzielle Fähigkeiten



Quelle: GBKB / Grafik: FuW, sm

ziehen und zu entwickeln, die nicht nur fachlich versiert sind, sondern sich auch in einer ähnlichen Lebensphase wie ihre Kunden befinden. Dieser Ansatz fördert eine vielfältige Beraterlandschaft, eine tiefere Verbindung und ein besseres Verständnis für die Kundenbedürfnisse.

Die Ausbildung im Private Banking muss sich kontinuierlich an die rasante Entwicklung der Technologie und die sich ändernden Kundenpräferenzen anpassen. Neben den traditionellen Ausbildungsinhalten ist es entscheidend, Talente in der Nutzung digitaler Tools zu schulen. Von grosser Bedeutung ist auch die Integration von erfahrenen Coaches und die Möglichkeit, eigene Erfahrungen in der Praxis zu sammeln.

VORBEREITUNG AUF DIE PRAXIS

Durch In-House-Ausbildungsprogramme, die eine Kombination aus theoretischem Lernen und praktischer Anwendung bieten, werden Talente nicht nur auf die digitalen Aspekte der Beratung vorbereitet, sondern entwickeln auch ein Verständnis für vielseitige Kundenbedürfnisse.

Eine umfassende Ausbildung bereitet sie darauf vor, in einer zunehmend digitalisierten Welt erfolgreich zu sein und ihre Vorteile im Sinne der Kunden zu nutzen. Um Talente langfristig im Unter-

nehmen zu halten, müssen attraktive Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die nicht nur eine wettbewerbsfähige Vergütung, sondern auch Möglichkeiten zur persönlichen und zur beruflichen Weiterentwicklung bieten.

Es gilt, den Mitarbeitern verschiedene Karrierepfade anzubieten, die ihren Interessen, Fähigkeiten und Zielen entsprechen. So streben beispielsweise nicht alle eine personelle Führung an. Darum ist es wichtig, dass neben dem klassischen Karrieremodell auch ein Fachkarrieremodell angeboten wird, das den Mitarbeitern erlaubt, fachlich oder thematisch zu führen und zu wachsen. Die Entwicklungsmöglichkeiten müssen transparent aufgezeigt und die Mitarbeiter bei ihren Zielen eng begleitet und unterstützt werden. Das Fördern von Eigenverantwortung und das Schaffen eines Umfelds, in dem alle ihre Ideen einbringen und umsetzen können, sind ebenso entscheidend, um Fachkräfte zu motivieren und zu binden.

VIelfältige Karrierepfade

Der Erfolg im Private Banking hängt zunehmend von der Fähigkeit der Unternehmen ab, Talente zu gewinnen, auszubilden und zu binden, die sowohl die traditionellen Werte der Beratung als auch die Anforderungen einer digitalisierten Welt verstehen und umsetzen können. Die Entwicklung von Karrierepfaden, die eine Vielfalt von Beratern fördern, und die Integration von digitalen Tools in die Praxis sind entscheidend, um den unterschiedlichen Kundenbedürfnissen gerecht zu werden.

Indem Unternehmen eine Kultur der Vielfalt, der Innovation und der kontinuierlichen Weiterbildung fördern, können sie sich in der dynamischen Landschaft des Private Banking behaupten und sowohl gegenwärtige als auch künftige Herausforderungen meistern.

Philipp Liesch, Leiter Private Banking, Graubündner Kantonalbank