

AUSWIRKUNGEN DER DIGITALISIERUNG AUF DEN BANKEN-ARBEITSMARKT (Marktstudie gemeinsam herausgegeben von Arbeitgeber Banken und von Rundstedt)

Zürich – von Rundstedt hat gemeinsam mit Arbeitgeber Banken eine Studie in Auftrag gegeben, welche die wirklichen und konkreten Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt in der Bankenwelt unter die Lupe nimmt. Die Studie soll untersuchen, wie und inwieweit sich die Digitalisierung konkret auf die ausgeschriebenen Stellenprofile und die verlangten Kompetenzen auswirkt. Die Brassel & Partner Consulting hat die Studie durchgeführt, indem (1) bestehende Erkenntnisse zusammengetragen und analysiert, (2) im Rahmen einer quantitativen Analyse alle offenen Stellen im Bankenbereich im Q4 2019 ausgewertet und (3) die Ergebnisse in persönlichen Interviews mit führenden HR Persönlichkeiten aus dem Bankenumfeld validiert und vertieft wurden.

Hier die folgenden Hauptkenntnisse aus der Studie:

1. IT Profile sind die meist gefragtesten Arbeitskräfte in der Bankenbranche

«Mit 20% der offenen Stellen liegen die IT Profile nach den Relationship Managern (24%) an zweiter Stelle. Wenn man aber all die outgesourceten Stellen im IT Bereich dazu nimmt, stehen die IT-Profile in der Bankenbranche klar an erster Stelle».

Bei den offenen Stellen von Banken und bankähnlichen Organisationen sind mit 24% die Relationship Manager resp. Kundenberater-Profile führend. Knapp dahinter sind mit 20% der ausgeschriebenen Stellen aber bereits die IT Profile, wo strukturbedingt ein bedeutendes Beschäftigungswachstum stattfindet. Es muss dabei aber berücksichtigt werden, dass ein Grossteil der IT Ressourcen seit Jahren von Banken laufend ausgelagert und vermehrt von externen Providern übernommen werden. Es kann daher klar deklariert werden, dass IT Profile die meist gefragtesten Arbeitskräfte in der Bankenbranche sind. An dritter Stelle folgen systembedingt die Stellen im Bereich Recht, Compliance und Risikomanagement.

2. Bei Stellen ausserhalb der IT werden IT Anwenderkenntnisse häufig gar nicht erwähnt und es werden kaum digitale Business Kompetenzen verlangt

«Obwohl eine erfolgreiche digitale Transformation vor allem auch ausserhalb der unmittelbaren IT Stellen digitale oder IT Kompetenzen erfordert, werden sie in Stelleninseraten kaum erwähnt».

Es liegt auf der Hand, dass eine erfolgreiche digitale Transformation nicht nur durch Fachabteilungen und IT-Spezialisten bewerkstelligt werden kann. Eine so grundsätzliche organisationale Entwicklung muss von der ganzen Organisation getragen und unterstützt werden. Deshalb sind digitale Business Kompetenzen und allgemeine IT Kompetenzen nicht nur bei den IT Stellen, sondern gerade auch bei vielen anderen Rollen und Businessfunktionen ausserhalb der IT entscheidend.

Bei diesen Stellen ist eine bedeutende Polarisierung festzustellen: Einerseits erwähnen 64% dieser Stellenanzeigen keine IT Anwenderkenntnisse und 22% sprechen von Grundkompetenzen. Andererseits gehören bei 14% der offenen Stellen fortgeschrittene oder sogar professionelle IT Anwenderkenntnisse zu den Stellenanforderungen. Kompetenzen und Erfahrung im Digital Business werden sogar nur bei 9% der offenen Stellen als Wunsch oder Anforderung aufgeführt. Es wird bei Banken viel vom grossen Bedürfnis nach digitalen Kompetenzen gesprochen. In den Stellenanzeigen auf dem Arbeitsmarkt ist aber noch nicht viel davon zu sehen.

3. Transversale Kompetenzen als Erfolgsfaktoren im Digitalen Zeitalter

«Die transversalen Grundkompetenzen sind heute wichtiger als rasch vergängliche Fachkompetenzen».

Um die neue Welt von Komplexität, Veränderungsdynamik und Agilität zu meistern brauchen Organisationen Menschen mit transversalen Grundkompetenzen. Mit diesen Kompetenzen kann eine Organisation sicherstellen, dass das richtige Fachwissen immer zur richtigen Zeit am richtigen Ort ist. Zu diesen Kompetenzen gehören analytisches Denken, Problemlösungsfähigkeiten, Kreativität, kundenzentriertes Denken, Anpassungsfähigkeit, Beweglichkeit, Lernagilität oder soziale und emotionale Kompetenzen. Rekrutierungsprozesse werden sich in Zukunft stärker an diesen Kompetenzen orientieren, wobei dies eher ein mittelfristiger Trend ist. Interessant ist, dass diese transversalen Kompetenzen in den Stellenausschreibungen schon heute sehr systematisch definiert und erwähnt werden.

4. **Fehlende Dringlichkeit in der Digitalen Transformation**

«HR Manager sehen sich für die digitale Transformation in einer Schlüsselrolle. Das Bewusstsein für die veränderten Stellen- und Kompetenzanforderungen ist stark vorhanden. Es ist aber kaum Dringlichkeit spürbar».

Die HR Manager sehen sich in einer zentralen Rolle, wenn es um die digitale Transformation geht. Die Verantwortung bezieht sich dabei auf zwei entscheidende Aspekte. (1) Die Umsetzung der Transformation muss durch effektive und effiziente Change Management Aktivitäten begleitet werden. (2) Die Führungslinie muss beim kulturellen Wandel hin zu einer agilen Organisation mit einem digitalen Mind-set und mit transversalen Kompetenzen bestmöglich unterstützt werden. Die HR Manager zeigen ein starkes Bewusstsein dafür, dass es zu grossen Verschiebungen bei Stellen- und Kompetenzanforderungen kommt. Es ist aber wenig Sense of Urgency spürbar. Das zeigt auch die durchgeführte quantitative Analyse des Stellenmarktes, wo die neuen Anforderungen kaum abgebildet sind.

5. **COVID-19 hilft bei der Digitalen Transformation mit**

«Die aktuelle Krise führt zu einer signifikanten Beschleunigung des laufenden Strukturwandels der digitalen Transformation».

Die Corona Krise verleiht dem aktuellen Strukturwandel der digitalen Transformation einen zusätzlichen Schub. Durch die äusseren Bedingungen und den regulatorischen Schock sahen sich viele Unternehmen von heute auf morgen gezwungen, auf virtuelle Formen von Zusammenarbeit und Leistungserbringung umzustellen. Ausserdem verleiht diese Krisenzeit denjenigen Firmen Auftrieb, welche in digitale Produkte oder Dienstleistungen investiert haben. Diese positive Dynamik wird sich allenfalls bald auch auf dem Stellenmarkt feststellen lassen. In dieser vorliegenden Studie konnte sie noch nicht berücksichtigt werden.

Kontakt

von Rundstedt & Partner Schweiz AG
Dr. Pascal Scheiwiller, CEO, Tel. 058 332 25 03, scheiwiller@rundstedt.ch

Arbeitgeber Banken
Dr. Balz Stüeckelberger, Direktor, Tel. 061 295 92 95, balz.stueckelberger@arbeitgeber-banken.ch

Über von Rundstedt

von Rundstedt wurde 1985 gegründet und ist heute der führende Outplacement Anbieter in Deutschland, Österreich und der Schweiz. von Rundstedt ist an 9 Standorten in der gesamten Schweiz (Basel, Bern, Genf, Lausanne, Lugano, Luzern, St. Gallen, Zug und Zürich) tätig und beschäftigt rund 80 Mitarbeitende. von Rundstedt arbeitet im Falle von Personalabbau und Kündigungen mit Unternehmen aller Branchen zusammen und unterstützt die von Kündigungen betroffenen Mitarbeitenden bei der beruflichen Neuorientierung. Weitere Informationen finden Sie auf www.rundstedt.ch.

Über Arbeitgeber Banken

Arbeitgeber Banken vertritt die Arbeitgeberinteressen der Banken in der Schweiz und setzt sich für attraktive und konkurrenzfähige Rahmenbedingungen des Schweizer Finanzplatzes ein. Arbeitgeber Banken repräsentiert alle Bankengruppen in allen Landesteilen und zählt auch Finanzdienstleister ohne Banklizenz zu seinen Mitgliedern. Weitere Informationen finden Sie auf www.arbeitgeber-banken.ch.