



«Es ist gefährlich,
Recht zu haben, wenn die
Regierung falsch liegt!»
Voltaire

Ein kleines Psychologie-Studium

Er erkennt besser, wie er sein Team motiviert und was es demotiviert: Urs Bissig, Geschäftsstellenleiter bei der Zuger Kantonalbank, kann mit dem CAS Führungskompetenz für Finanzfachleute die Personen in seinem Geschäftsalltag tiefgreifender verstehen.

Von Madeleine Stäubli-Roduner



Urs Bissig

Arbeitspezifisches Motto: Ein Team versetzt Berge!

Vorbild: Mein damaliger Militärhauptmann. Er liess seine Untergebenen in ruhigen Situationen ihre Wege gehen und hatte dafür ihre Loyalität in hektischen Situationen.

Alter: 48 Jahre

Aktuelle Funktion: Geschäftsstellenleiter Steinhausen, Zuger Kantonalbank

Ausbildung: Kaufmann HFW, CAS Führungskompetenz für Finanzfachleute

Fachgebiete (in aktueller Tätigkeit): Hypotheken, Anlagen und Vorsorgen

CAS Führungskompetenz für Finanzfachleute, IFZ (HSLU):

Der Lehrgang optimiert die sozialen und persönlichen Kompetenzen sowie die Leadership-Fähigkeiten. Voraussetzung ist eine abgeschlossene Fachhochschule und eine Führungsposition.

HSLU.CH/DE-CH/WIRTSCHAFT/WEITERBILDUNG/
CAS/IFZ/FUEHRUNGSKOMPETENZ/

«Leider bemerke ich immer wieder, dass Führungsleute meist sehr gute Fachleute sind, aber nicht sehr gut mit Menschen umgehen können.» Diese Erfahrung bewog Urs Bissig, Geschäftsstellenleiter bei der Zuger Kantonalbank in Steinhausen (ZG), zu einem Nachdiplom in Führungskompetenz. Sein Eindruck wurde bestätigt: «Prompt bestätigten mir die beiden Ausbilder, dass meist nur Personen diese Ausbildung absolvieren, welche dies meist schon recht gut machen. Diejenigen, welche in Führung gefördert werden sollten, werden meist nicht in solchen Weiterbildungen gesehen.»

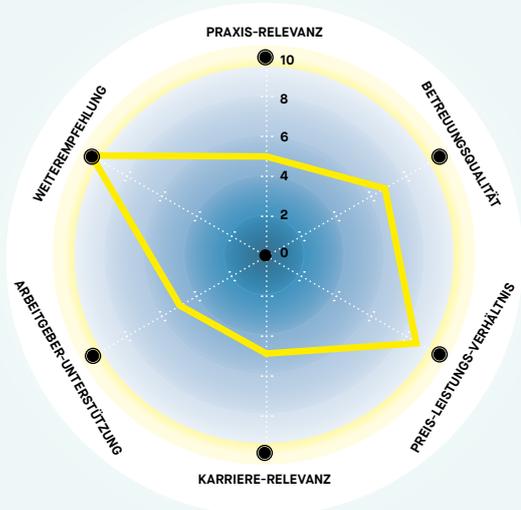
Als Chef eines Teams von sechs Personen kann Urs Bissig sein vertieftes psychologisches Verständnis im Alltag einbringen. Seine Geschäftsstelle in Steinhausen versieht unterschiedlichste Aufgaben, vom Laufkundengeschäft über Vorsorgeberatungen bis hin zu Anlage- und Finanzierungsberatungen.

Vom Bankschalter zur Individualberatung

Bei der Zuger Kantonalbank arbeitet er bereits seit 1990. Nach einer KV-Lehre bei der Schwyzer Kantonalbank in Schwyz und an der Höheren kaufmännischen Gesamtschule, heute Höhere Fachschule für Wirtschaft, arbeitete er bei der Zuger Kantonalbank im Zugerland am Bankschalter. Im Jahr 1994 wechselte er in die Geschäftsstelle Steinhausen, wo er zuerst für die Kontodisposi-

tionen verantwortlich war. Später machte er die Anlageberatungen, bis er 1998 durch den überraschenden Weggang der damaligen Stellvertreterin der Bank deren Hypothekarportefeuille übernehmen durfte. «Dies, obwohl ich damals keine Ahnung von Krediten hatte», bemerkt Bissig. Er habe dann schnell gemerkt, dass er der «Kreditler» sei; so durfte er im Jahr 2001 ein mobiles Hypothekar-Team (Hypothecar) aufbauen, was er als seine bisher interessanteste Aufgabe bezeichnet. Zwischen durch absolvierte Bissig immer wieder On-the-Job-Ausbildungen wie Führungsschulen und Eigenheim-Lizenzierungskurse, erwarb Fonds-Diplome. Erst kürzlich hat er die schriftliche Prüfung für die Lizenzierung zum Individualberater abgeschlossen.

Den CAS Führungskompetenz am IFZ Zug der Hochschule Luzern durchlief er vom 1. September bis 22. Dezember 2016. Zu den wesentlichen Lerninhalten gehören Themen wie Leadership, Kommunikation, Lern- und Arbeitstechnik, aber auch Teamfähigkeit, praktische Philosophie und Ethik, die meist an den Lerntagen gemeinsam erarbeitet und vertieft werden. An sechs Tagen werden soziale Kompetenzen wie Rhetorik und Leadership geschult, an weiteren sechs Tagen geht es um persönliche Kompetenzen wie Zeitmanagement und Konfliktfähigkeit. An einem Tag wird an der Zertifikatsarbeit eines



Die Ausbildung CAS Führungskompetenz für Finanzfachleute, IFZ Zug der HSLU.

persönlichen Entwicklungsprojekts gearbeitet, und der Abschlusstag beinhaltet eine Falldarstellung und eine Selbsteinschätzung.

Viel mehr Lenkungsmöglichkeiten

«Die Ausbildung ist ein kleines Psychologie-Studium, was mich sehr faszinierte», sagt Urs Bissig. «Seit jeher finde ich, dass eine Führungsperson die 4M (Man muss Menschen mögen) intus haben muss.» Der Hauptnutzen liegt für ihn darin, noch tiefer in die Psychologie der Personen im Geschäftsalltag gehen zu können: «Warum nervt mich diese Person ständig, warum kann ich meinen schwierigsten Mitarbeiter so schlecht führen», derlei Fragen könne er nun viel besser klären. Die Aufgabenstellungen der beiden Dozenten hätten ihn immer wieder fasziniert und begeistert. Da ihm das Studium extrem geholfen habe, Menschen noch besser zu verstehen, habe er als Geschäftsstellenleiter nun viel mehr Lenkungsmöglichkeiten, was sich auf beiden Seiten der Hierarchie auswirke: «Ich verstehe besser, wie ich mein Team motivieren kann, verstehe aber auch besser, was demotiviert.» Seine beruflichen Ambitionen sieht er seit je darin, Mitarbeitende zu begeistern und «mit dem Team Berge zu versetzen». In zehn Jahren werde er diese Aufgabe noch vertieft haben und im Coaching oder Motivations-Training zu finden sein.

INSIGHT

ARBEITGEBER BANKEN MONITOR

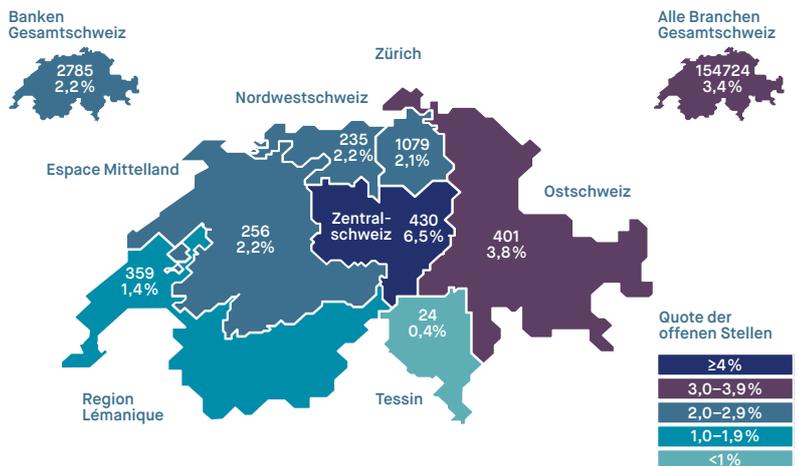
MEHR OFFENE STELLEN, WENIGER BESCHÄFTIGTE

Die Zahl der offenen Stellen in der Bankbranche hat im zweiten Quartal 2017 weiter zugenommen und übersteigt nun schweizweit jene der Arbeitslosen. Dies geht aus dem vierteljährlich erscheinenden Arbeitgeber Banken Monitor hervor. Ebenfalls positiv zu werten ist, dass die Arbeitslosenquote in der Branche seit Ende 2016 nicht weiter zugenommen hat und mit 2,1 Prozent (Juni) weiterhin deutlich unter derjenigen der Gesamtwirtschaft (3,1 Prozent) liegt. Durchschnittlich waren im zweiten Quartal 2017 2785 Stellen ausgeschrieben, was einem Plus von 16 Prozent (384 Stellen) gegenüber dem Vorquartal entspricht (vgl. Grafik). Regional zeigen sich allerdings deutliche Unterschiede: Während in den Grossregionen Zürich (plus 206 Stellen), Ostschweiz (plus 125) und Zentralschweiz (plus 113) deutlich mehr Stellen ausgeschrieben waren als im Vorquartal, lag die Zahl in der Nordwestschweiz (minus 64) unter dem Vorquartal. In der Region Lémanique (plus 19),

im Tessin (minus 6) und im Espace Mittelland (minus 9) blieb die Arbeitsnachfrage nahezu unverändert. Vor allem in der Ostschweiz und in der Zentralschweiz, aber auch in der Grossregion Zürich, hat der Überhang an offenen Stellen gegenüber der Zahl der Arbeitslosen weiter zugenommen. Angespant präsentiert sich weiterhin die Lage in der Region Lémanique und im Tessin mit einem Negativsaldo von minus 520 bzw. minus 102 Stellen. Neu verzeichnete im zweiten Quartal 2017 auch die Nordwestschweiz einen Überhang an Arbeitslosen (253) im Verhältnis zur Anzahl offener Stellen (235). Insgesamt waren in der Bankbranche schweizweit im zweiten Quartal 2017 2562 Personen arbeitslos. Die Beschäftigung im Bankensektor ist zudem weiter leicht rückläufig. Im ersten Quartal 2017 beschäftigte die Branche rund 101 400 Personen (VZÄ). Dieser Wert liegt damit um knapp 1500 VZÄ unter der Beschäftigung vom letzten Quartal 2016. (rm)

WWW.ARBEITGEBER-BANKEN.CH

ZWEITES QUARTAL 2017 OFFENE STELLEN DER BANKBRANCHE NACH GROSSREGION



QUELLE: ARBEITGEBER BANKEN