

Die Bankenbranche im Umbruch – Eine Chance für echte Persönlichkeiten

IM GESPRÄCH: RENÉ MOTTAS
GESCHÄFTSFÜHRER UBS (LUXEMBOURG) S.A.



Herr Mottas, wie lange sind Sie schon in der Bankenbranche aktiv?

RM: Eigentlich bin ich bereits mein ganzes Leben in der Bankenbranche tätig. Meine Bankenlehre habe ich in 1978 in Basel begonnen und nach deren erfolgreichen Abschluss hat meine Reise im Bankenwesen angefangen. Meine ersten Erfahrungen habe ich bei der Swiss Bank Corporation im Bereich des Private Bankings sammeln können. Seitdem habe ich in verschiedenen Banken und Departments aktiv sein dürfen.

Dies waren spannende Jahre mit vielen aufregenden Ereignissen. Was waren die gravierendsten Änderungen aus Ihrer Perspektive?

RM: Wenn man die Bankenbranche von außen betrachtet, vollzieht sich der schwerwiegendste Wandel zweifellos im Zusammenhang mit den regulatorischen Änderungen und der wachsenden Anzahl an Gesetzesnormen, welche im daily business eingehalten werden müssen.

Wenn man sich die Banken jedoch auf der Institutionsebene anschaut, ist es mit Sicherheit die Tatsache, dass heutzutage eine viel größere Spezialisierung vorherrscht. Dies kann man vergleichen mit der Entwicklung in der Medizin – hier gibt es auch immer weniger Allgemeinmediziner und immer mehr Spezialisten. Diese Spezialisten sind tagtäglich mit einer wachsenden Komplexität konfrontiert – sowohl in der Medizin als auch im Bankenwesen.

In welche Richtung bewegt sich die Branche nun?

RM: Aufgrund der genannten Entwicklung, welche in den letzten 20 bis 30 Jahren immer offensichtlicher wurde, fehlt es uns oft an den Personen, die sich das Gesamtbild, die Gesamtlösung vor Augen führen und somit Zusammenhänge erkennen können. Dies ist zweifellos einer der größten Nachteile der rezenten Evolution der Bankenwelt und hier müssen wir ansetzen und Mitarbeiter dahingehend entwickeln.

Des Weiteren, wird die Branche zwar immer komplexer, jedoch will die heutige sowie die kommende Generation an Kunden eine einfache und moderne user experience angeboten bekommen. Hierbei spielt das Maßschneidern der Dienstleistungen und der Produkte eine zentrale Rolle. So wie in der Tech-Industrie will der Bankenkunde nur noch das offeriert kriegen, was für ihn interessant ist und dies am besten zeitlich effizient. Der Umgang mit diesem Wandel wird uns in den kommenden Jahren unsere Herausforderung sein.

Wie beurteilen Sie die aktuelle Situation des Bankplatzes Luxemburg?

RM: Der Finanzplatz Luxemburg bietet eine Vielzahl an Vorzügen, sowohl in der wirtschaftlichen als auch in der juristischen, regulatorischen und politischen Sphäre. Vereint bringen diese den Luxemburger Bankplatz an die Spitze des Private Bankings und der Fondindustrie Europas.

Wo liegen die größten Chancen für eine Bank wie die UBS am Finanzplatz? Wie planen Sie diese zu nutzen? Wo liegt Ihr Fokus?

RM: Das Großherzogtum bietet den Banken und Finanzinstitutionen aufgrund der genannten Eigenschaften die Möglichkeit das Momentum zu nutzen - zeitlich schnell zu agieren und Mut zu beweisen. Somit können wir, bei der UBS, die Nähe zu unseren Kunden garantieren, nicht nur geographisch sondern auch zeitlich; die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen optimieren und den ständig ändernden Bedürfnissen in Schnelle gerecht werden.

Wir planen diese Chancen zu nutzen, indem wir unseren Fokus darauf legen Mitarbeiter zu rekrutieren und an uns zu binden, welche bereit sind

mit uns an einem Strang zu ziehen um diese Chancen zu unseren kompetitiven Vorteilen zu machen.

Und wie sieht das Wunschprofil eines Mitarbeiters aus?

RM: Für mich persönlich sollte er/sie ein Menschenfreund sein und Freude daran haben Geschäfte abzuschliessen – in jeglicher Hinsicht. Er/sie sollte einen natürlichen Optimismus an den Tag legen, sowie die Ambition, die Kreativität und den Mut haben Dinge verändern zu wollen.

Das hört sich ein wenig so an, als hätte der alt ehrwürdige Bankier ausgedient.

RM: Es stimmt, dass sich die Profile heutzutage sehr stark von den Vergangenen unterscheiden. Von größter Wichtigkeit ist es jedoch eine sehr diverse und vielseitige Mitarbeiterbelegschaft führen zu dürfen, in welcher jeder Einzelne seine Stärken ausleben kann.

Der alt ehrwürdige Bankier, mit seiner Erfahrung, seinem Wissen und seinem über viele Jahre angeeigneten Bauchgefühl ist von gleicher Unentbehrlichkeit wie der junge Manager, welcher die Situationen und Probleme aus einem neuen, unvoreingenommenen Blickwinkel betrachten kann. Die Interaktion zwischen beiden, sowie der Transfer von Wissen sind uns, bei der UBS, enorm wichtig.

Welche Ansprüche stellen Sie an die zukünftige Führungsgeneration? Können die jungen Manager diese bereits erfüllen?

Ich bin der Meinung, dass man den jungen Managern eine faire Chance geben muss. Nach dem Studium ist ihr Rucksack prall gefüllt mit Theorie, Wissen und Ambitionen, welche sie auf dem Gelände – der Arbeitswelt – einsetzen wollen. Es kann passieren, dass sie hierbei hinfallen. Aber Fehler gehören zum Lernprozess dazu. Man kann die zukünftige Führungsgeneration ins kalte Wasser werfen, aber man muss Ihnen dann helfend zur Seite stehen und sie wieder rausziehen. Dies sehe ich als die Aufgabe des Senior Managements.

Wo sehen Sie noch Entwicklungsbedarf?

Weiteren Entwicklungsbedarf sehe ich darin, dass die Universitäten und Hochschulen nicht nur die fachliche Entwicklung sondern auch die persönliche Weiterbildung Ihrer Studenten stärker fördern sollten. Des Weiteren, sollten praxisorientiertes Know-how, sowie das Erarbeiten von innovativen Ansätzen stärker in den Vordergrund gestellt werden. Ausserdem denke ich, dass der Fortschritt in der Forschung und Entwicklung der Themenfelder Corporate Performance, Interkulturelles Management, Personal Coaching und Leadership unentbehrlich ist.

Diese Kompetenzen stehen ja auch in den Programmen des IMEC im Fokus. Kann man sagen, dass deren Erwerb für den persönlichen Erfolg unabdingbar ist?

Jede einzelne dieser Kompetenz trägt einen unanfechtbaren Teil zum persönlichen Erfolg bei.

Nun noch ein persönlicher Rat des Geschäftsführers: Was würden Sie jungen & ambitionierten Young Professionals raten, wenn sie bei der UBS Luxemburg starten und langfristig erfolgreich sein wollen?

Es ist die Kombination aus Theorie und Praxis, welche es einem erlaubt langfristig erfolgreich zu sein. Um sich in der Berufssphäre stetig weiterentwickeln zu können ist es unabdingbar immer wieder an Seminaren oder Vorlesungen, sowohl in der eigenen Branche als auch in anderen Wissensbereichen teilzunehmen, um Neues zu lernen und sich auszutauschen. Erfolg ist ein life-long learning process!



Institut für Management Education & Culture

Nextower / Thurn-und-Taxis Platz 6

60313 Frankfurt

Telefon: +49 69 173269410

E-Mail: info@institut-mec.de

Webseite: www.institut-mec.de

Facebook: www.facebook.com/institutmec

Über das IMEC

Das Institut für Management Education & Culture (IMEC) ist ein modernes Management-Institut und Anbieter innovativer Konzepte zur Steigerung der Leistungsfähigkeit von Young Professionals, Führungskräften und Unternehmen.

In enger Kooperation mit namhaften Universitäten, Business Schools und internationalen Partnern beteiligt sich das Institut an der Forschung und Entwicklung der Themenfelder Corporate Performance, Interkulturelles Management, Personal Coaching und Leadership.

Mit langjähriger internationaler Expertise, praxiserprobtem Know-how und innovativen Ansätzen versteht sich das IMEC als Sparringspartner, Mitstreiter und treibende Kreativkraft für seine Kunden und Klienten. Zentrale Tätigkeitsfelder sind die systematische fachliche und persönliche Entwicklung von Führungskräften und Young Professionals sowie die konsequente Leistungssteigerung von Unternehmen.

Das IMEC wurde Ende 2011 von den Geschäftsführern Prof. Dr. René Rüth und Torsten Netzer, MBA & Business Coach gegründet. Der Sitz des Institutes ist Frankfurt am Main.