

ANZEIGE



Finden Sie die passenden Kandidaten
Platzieren Sie Ihre Stellenanzeige und präsentieren Sie sich dem Bankensektor als attraktiv

FINANZBUSINESS  
Aktuelle Suchen Abmelden Menu

17.02.23 | 07:45 Uhr

Man muss auch "Bock auf Banking" haben, sagt HFM-Professor Mike Schneider

Für den Professor an der Sparkassen-Hochschule liegt eine der größten Herausforderungen der Institute darin, das passende Personal zu finden. Fachwissen allein reiche nicht aus, ist er überzeugt.



Mike Schneider, Professor an der Hochschule für Finanzwirtschaft & Management | Foto: privat

VON ANJA HALL

Mike Schneider ist seit Anfang des Jahres Professor für Strategisches Bank- und Vertriebsmanagement an der Hochschule für Finanzwirtschaft & Management (HFM) der Sparkassen-Finanzgruppe. Bevor er den neu gegründeten Fachbereich übernommen hat, hatte er viele Jahre Führungspositionen in Bereichen wie Unternehmensentwicklung und strategische Planung bei Banken und Versicherungen inne. Zuletzt war er Abteilungsleiter Gesamtbanksteuerung bei der Bank für Sozialwirtschaft.

Mit FinanzBusiness sprach er darüber, wieso Geldinstitute ihren Mitarbeitenden mehr Freiraum lassen sollten - und warum Vordenker gefragt sind.

Herr Schneider, was macht Sparkassen und Banken derzeit am meisten zu schaffen?

Mike Schneider: "Ich könnte nun Digitalisierung oder Nachhaltigkeit als Schlagworte nennen, und das ist sicher auch richtig. Aber meiner Meinung nach liegt langfristig betrachtet die größte Herausforderung im Personalbereich - und das nicht nur wegen des Fachkräftemangels."

”

Mehr als jemals zuvor steht die Priorisierung im Vordergrund - und der Mut, Dinge wegzulassen.

Mike Schneider, Professor für Strategisches Bank- und Vertriebsmanagement an der Hochschule für Finanzwirtschaft & Management.

Warum?

"Wenn wir beispielsweise in den Steuerungsbereich schauen, ins Controlling oder Treasury, dann sehen wir, dass die Anforderungen in den letzten Jahren massiv gewachsen sind. Gleichzeitig verkürzt sich die Reaktionsgeschwindigkeit: Gestiegene regulatorische Anforderungen, wachsende Kundenbedürfnisse, vermehrte Informationsangebote.

Und ständig prasseln E-Mails ein, ein Meeting jagt das nächste. Mehr als jemals zuvor steht die Priorisierung im Vordergrund - und der Mut, Dinge wegzulassen. Und das gilt nicht nur für die Führungskräfte, sondern auch für die Spezialisten."

Der Druck auf die Beschäftigten steigt also. Wie sieht Ihre Lösung aus?

"Fachwissen allein reicht nicht mehr aus. Man muss auch - ich sage es einmal so plakativ - 'Bock auf Banking' haben. Plus: unternehmerisch denken und vor allem auch so handeln."



Nicht nachdenken, sondern vordenken.

Mike Schneider

Was meinen Sie damit?

"Es gibt eine Frage, die man sich täglich stellen sollte: 'Was kann ich heute tun, damit ich morgen noch dabei bin?' Das klingt zunächst hart, aber wenn ich mir diese Frage wirklich angstfrei stellen kann, ist das ein Zeichen, dass ich am richtigen Platz bin. Gemeint ist damit, dass jemand Probleme vorausschauend erkennt und dann auch handelt. Nicht nachdenken, sondern vordenken.

Das bedeutet aber auch, dass die Mitarbeitenden mehr Freiraum benötigen, um eine solche Arbeitsweise zu entwickeln. Zurück zur Frage: Das bedeutet auch, dass ich meinen Job mag – und das ist das höchste Gut für Mitarbeiter*innen überhaupt."

Das klingt abstrakt. Können Sie mir ein Beispiel nennen?

"Denken Sie an das TLTRO-Programm. Eine ganze Reihe von Banken hat sich dafür zunächst gar nicht interessiert. In anderen Instituten gab es Menschen, die sehr schnell verstanden haben, wie sie die TLTRO-Kredite vorteilhaft einsetzen können - sie haben das aber nicht an die große Glocke gehängt. Die Banken, die nicht am TLTRO-Programm teilgenommen haben, mussten sich letztlich vor ihren Aufsichtsräten dafür rechtfertigen und erklären, warum sie eine solche Gelegenheit haben verstreichen lassen.

Banken und Sparkassen brauchen Spezialisten und Führungskräfte, die solche Gelegenheiten schnell erkennen. Dann sind sie auch den Wettbewerbern entscheidend voraus."



Der Kompass sollte auf 'Lösung' zeigen und die Rahmenbedingungen sollten den Mitarbeitenden erlauben, auch in diese Richtung zu gehen.

Mike Schneider

Wie könnten die Institute eine solche Arbeitsweise fördern?

"Das ist eine Frage der Einstellung oder der Haltung. Führungskräfte müssen sich fragen, was sie und was ihre Mitarbeitenden brauchen, damit sie vorausschauend für das Unternehmen handeln können.

Pointierter: Viele Menschen organisieren sich im Alltag doch ganz hervorragend und meistern verschiedene Anforderungen gut, etwa Kinderbetreuung oder wenn die Eltern zu Pflegefällen werden. Warum sollten sie das im Beruf nicht auch können? Der Kompass sollte auf 'Lösung' zeigen und die Rahmenbedingungen sollten den Mitarbeitenden erlauben, auch in diese Richtung zu gehen."

ANZEIGE



Frankfurt School Verlag

Finanzdienstleister der nächsten Generation 2023

Open Finance, Open Data und die Zukunft im Metaverse

Konferenz am 10. Mai 2023 an der Frankfurt School of Finance & Management

[Jetzt anmelden](#)

VERWANDTE ARTIKEL:



Mitarbeiter sind für uns die besten Rekrutierer, sagt DZ-Bank-Personaler Oliver Best

[FÜR ABONNENTEN](#)



Banken bauen ihr ESG-Personal weiter aus

[FÜR ABONNENTEN](#)



Azubi-Bewerbungen werden weniger, unsere Anstrengungen größer, sagt Michaela Koller

[FÜR ABONNENTEN](#)

Zum Newsletter anmelden

Bleiben Sie mit unserem Newsletter immer auf dem aktuellen Stand der Entwicklungen Ihrer Branche.

