

# «Das Leben ist eine Kette von Erfahrungen»

Für UBS-Senior-Kundenberater Michael Bögli muss das Leben immer spannend bleiben

Von Stephanie C. Weiss

**BaZ:** Wie sind Sie zur UBS gekommen?

**Michael Bögli:** Nach meinem Wirtschaftsstudium an der Universität Zürich nahm ich am Graduate-Training-Programm teil, ein sehr gutes Hochschulabsolventen-Programm der UBS, welches ermöglicht, Erfahrungen in verschiedenen Einheiten der Bank zu sammeln. Danach arbeitete ich im Bereich für vermögende asiatische Kunden und verbrachte ab 2006 zusammen mit meiner Familie acht Jahre in Singapur. In einem solchen Wachstumsmarkt tätig zu sein, war spannend und ich habe viel dabei gelernt. Als die Kinder eingeschult wurden, kehrten wir Ende 2014 in die Schweiz zurück.

**Und dann haben Sie sich gleich für eine Weiterbildung entschieden?**

Der Entscheid fiel bereits in Singapur. Ich wollte mich persönlich und fachlich weiterbilden, den Horizont erweitern und mein Netzwerk vergrössern. Mein Französischlehrer in der Bezirksschule sagte uns immer, «wer rastet der rostet», und das ist mir geblieben. Das Leben ist für mich wie eine Kette von Erfahrungen, es muss immer spannend bleiben. Deshalb habe ich immer wieder Weiterbildungen gemacht.

**Was waren Ihre Auswahlkriterien für den Master Lehrgang?**

Nach Abschluss meiner internen Weiterbildung zum zertifizierten Kundenberater im Wealth Management und mehrjähriger Berufserfahrung interessierte mich der Masterlehrgang, den UBS zusammen mit den beiden Universitäten Rochester (USA) und Bern im

«Der Französischlehrer in der Bezirksschule sagte uns immer, «wer rastet der rostet.»

2014 lancierte. Das ist ein firmenspezifisches, aber externes Executive-Ausbildungsangebot, das vier Blöcke umfasst und zwei Jahre dauert. Zurzeit schreibe ich an der dazu gehörigen Master-Thesis.

**War es anstrengend, neben der Arbeit auch noch lernen zu müssen?**

Rückblickend war dies schon eine intensive Zeit. Die Professoren kamen jeweils während drei bis fünf Tagen in die UBS-eigenen Ausbildungszentren Wolfsberg oder Seepark in Thun. Dazu kamen eine Reihe von weiteren Einzelkursen. Natürlich mussten wir uns auf die verschiedenen Module intensiv vorbereiten. Parallel dazu lief ein Wachstumsprojekt, wo wir in der Gruppe praxisrelevante Projekte im eigenen Geschäftsumfeld umsetzen mussten. Und letztlich kam für mich und meine Familie auch

noch der Umzug in die Schweiz dazu. Es war ein Spagat zwischen junger Familie, Job und Weiterbildung. Ich musste sowohl die Familie als auch den Arbeitgeber ins Boot holen und erhielt volle Unterstützung.

**Was hat Ihnen diese Weiterbildung persönlich gebracht?**

Im Vermögensverwaltungsgeschäft gibt es rasante Veränderungen und Herausforderungen. Wichtig ist, diese auch als Opportunitäten zu erkennen und daraus neue Geschäfte zu generieren. Mit diesem Lehrgang konnte ich meine Kompetenzen deutlich schärfen. Auch habe ich gelernt, die Dinge objektiv und aus einer wissenschaftlichen Perspektive zu beurteilen. Das hilft mir im Arbeitsalltag. Ausserdem ist es ein gutes Gefühl, sich auf einem aktuellen Wissensstand zu bewegen. Das Studium liegt doch schon einige Jahre zurück.

**Haben Sie Karrierevorteile dank dieser Weiterbildung?**

Das ist schwierig zu sagen. Das Weiterbildungsprogramm richtet sich an Teilnehmer, die Erfahrung mitbringen und sich auch bereits in einem gewissen Sinne etabliert haben. Ob es anschliessend karrieremässig noch weiter geht, hängt von sehr vielen Faktoren ab. Zum Weiterkommen muss man einen guten Job machen und das hilft mir die Weiterbildung dabei.

**Haben Sie bereits wieder Pläne für eine nächste Weiterbildung?**

Nein, nicht unmittelbar. Unser Wachstumsprojekt vom Masterlehrgang ist Anfang Jahr in Hongkong live gegangen. Im Team in Basel haben wir ein neues Wachstumsprojekt für Unternehmer und Führungskräfte in der Region Basel in Angriff genommen. Das motiviert und macht Spass.

Michael Bögli (40) wohnt in Wettingen bei Baden und arbeitet als Senior Kundenberater im Wealth Management bei der UBS in Basel. Zurzeit absolviert er einen von den Universitäten Rochester und Bern sowie der UBS AG entwickelten Master-Lehrgang. Erfolgreiche Absolventen dürfen den Titel «Master of Science in Wealth Management» der Simon Business School von der University of Rochester sowie einen «Master of Advanced Studies in Finance» von der Uni Bern führen.



«Zum Weiterkommen muss man einen guten Job machen.» Michael Bögli macht einen Masterlehrgang in «Wealth Management». Foto Florian Bärtschiger

## Bei zertifizierten Beratern ist die Kundenzufriedenheit höher

Die meisten Weiterbildungen der UBS finden im Bereich von Leadership und Management statt

Von Stephanie C. Weiss

**Basel.** Die Aus- und Weiterbildung genießt bei der grössten Bank der Schweiz einen hohen Stellenwert. «Die UBS hat den Ruf, eine Ausbildungsbank zu sein. Gut ausgebildete Mitarbeiter sind ein entscheidender Faktor, um sich gegenüber anderen Finanzdienstleistungsanbietern zu differenzieren. Deshalb investieren wir in diesen Bereich. Das zahlt sich längerfristig aus», bringt es Markus Tanner, Leiter Talent & Development UBS Region Schweiz auf den Punkt. Die meisten Weiterbildungen finden im Bereich von Leadership und Management statt.

An zweiter Stelle folgt die Ausbildung der Fachkräfte, insbesondere der Kundenberater. Vor einigen Jahren wurde zudem das Programm «Lebenslanges Lernen»

lanciert und es richtet sich an Mitarbeitende in der Lebensmitte (ab Alter 45). Angesichts verlängerter Lebensarbeitszeiten und einer sich stetig verändernden Welt werden lebenslange Lernprozesse immer wichtiger, um mit den sich ändernden Anforderungsprofilen sowie neuen Informations- und Kommunikationstechnologien Schritt zu halten. Die Bank bietet unter anderem Kurse in Social Media und Anwendungen von Office Tools an.

**Bildung muss in der DNA sein**

Es gibt auch eine Reihe von Ausbildungen, die für alle Mitarbeiter obligatorisch sind; insbesondere im Bereich der Compliance sind Banken verpflichtet, das Personal zu schulen. Abgesehen davon ist der Mitarbeiter grösstenteils selbst für seine Weiter-

bildung verantwortlich. «Es wird erwartet, dass sich die Angestellten ihrer Wissenslücken bewusst sind und sich weiterbilden. Bildung kann nicht einfach in einem Top-Down-Prozess verordnet werden, das muss in der DNA des Mitarbeiters sein», ist Tanner überzeugt. In einem jährlich stattfindenden Gespräch werden zusammen mit dem Vorgesetzten Entwicklungs- und Laufbahnmöglichkeiten sowie sinnvolle Weiterbildungsschritte besprochen.

Mitarbeiter, welche an einem externen, kostenintensiven Management-Programm (z.B. MBA) teilnehmen, sollten über eine fundierte Berufserfahrung verfügen und für Führungsaufgaben im mittleren und höheren Management vorgesehen sein. «Das sind Personen, bei denen wir ein

grosses Potenzial sehen und deshalb bereit sind, diese Investitionskosten zu tragen», so Tanner. «Im Gegenzug verpflichten wir diese Mitarbeiter, nach Abschluss ihrer Ausbildung eine gewisse Zeit bei UBS zu bleiben.»

Dass Weiterbildungsmaßnahmen den Geschäftserfolg der Bank direkt beeinflussen, könne empirisch nur teilweise nachweisen werden, meint Tanner. «In der Kundenberatung können wir dies hingegen konkret messen. Bei den zertifizierten Beratern sind die Kundenzufriedenheit und Produktivität nachweisbar höher.» Ein weiterer Vorteil sei, dass die UBS auch aufgrund ihrer guten Entwicklungsmöglichkeiten im Markt eine gewisse Anziehungskraft habe und mit dazu beitrage, dass Mitarbeiter länger bleiben.

### Durchschnittlich acht Weiterbildungen

In der Schweiz absolviert jeder UBS-Mitarbeiter durchschnittlich acht interne Weiterbildungen in Bereichen wie Beratung und Verkauf, Finanz- und Produktkenntnisse, Risikomanagement, Führungsausbildung, Compliance. Etwa drei Prozent der Belegschaft bilden sich zusätzlich extern weiter.

– Die wichtigsten Weiterbildungen für das Kader/mittlere Management: Leadership und Management-Trainings mit Fokus auf Strategie und Führung von Organisationen, Change Management, Kommunikation und Coaching.

– Durchschnittliche Zeitdauer der Weiterbildungen: Dreieinhalb Tage für UBS-interne Weiterbildungen pro Jahr und Mitarbeiter.

– Wer übernimmt die Kosten:

Bei UBS-internen Weiterbildungen werden die Kosten vollumfänglich von der UBS übernommen. Bei externen Weiterbildungen erfolgt in der Regel eine Kostenteilung zwischen Bank und Mitarbeiter.