

New Work

Bei der Ascory Bank

„Wenn man Menschen fragt, an welchen Orten sie die besten Ideen hatten, dann sind triste Meetingräume selten die Antwort.“

Was bedeutet New Work für die Ascory Bank?

New Work ist eine Arbeitsphilosophie, die unser gesamtes Miteinander komplett verändert hat – nicht nur ein neu gestaltetes Office: Wie arbeiten wir zusammen? Wie gewinnen und binden wir Mitarbeitende? Wie schaffen wir Identifikation mit dem Unternehmen – auch dann, wenn ein Teil der Mannschaft mobil an einem anderen Ort arbeitet? Dafür braucht es eine geeignete Arbeitsumgebung, die von einer Kulturveränderung begleitet wird.

Warum wurde der Aufwand betrieben, alles auf den Prüfstand zu stellen und ein New-Work-Konzept umzusetzen?

Wir sind überzeugt "Old ways won't open new doors". Es ist wichtig, sich immer wieder zu hinterfragen: Passen Arbeitsweisen und Prozesse, Arbeitsplatz- und Arbeitszeitmodelle, aber auch der Führungsstil noch zu uns und lassen sich am Ende so die Geschäftsziele erreichen. Wir haben ein New-Work-Konzept entwickelt, mit dem wir die Mitarbeitenden-zufriedenheit maximieren und konnten zugleich die Art und Weise optimieren, wie wir unsere Geschäftsziele erreichen. Dabei setzen wir vollständig auf die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden und die Vorteile des mobilen Arbeitens als einen zusätzlichen Stillarbeitsort.

Was bedeutet es , dass auf die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden gesetzt wird?

Für uns ist Empowerment ein Schlüsselement des New-Work-Konzepts. Jede:r Einzelne im Unternehmen muss nachvollziehen können, welchen Anteil er an der Umsetzung unserer Strategie und damit am Erfolg der Ascory Bank hat. Das schafft Identifikation. Die Aufgabe des Vorstands und der Führungskräfte ist es, Freiheiten zu geben und die Selbstverantwortung und Persönlichkeitsentwicklung fördern.



"OLD WAYS WON'T
OPEN NEW DOORS!"

Wie hat sich dieses neue Denken im Unternehmen durchgesetzt?

Wir mussten das nicht à la "Tone from the Top" einführen. Da New Work uns alle betrifft, haben wir das Thema gemeinsam mit den Mitarbeitenden entwickelt. Unsere neuen, innovativen Büroräume, die flexiblen Arbeitsmodelle oder auch der weniger formelle Dresscode mit Jeans und Sneakern sind Ausdruck eines starken Kulturwandels. Damit treffen wir den Zeitgeist!

Hat New Work Auswirkungen auf die Führungskultur?

Klar! Arbeit neu zu denken heißt auch, Führung neu zu denken! Wenn New Work und die damit verbundenen hybriden Arbeitsmodelle gelebt werden, wird Führung wesentlich anspruchsvoller. Jetzt arbeiten

Mitarbeitende teilweise tage- oder wochenweise mobil von zu Hause aus oder wo sie eben arbeiten mögen. Für uns ist es nicht relevant, wann und wo gearbeitet wird, solange das Ergebnis stimmt. Die zufälligen Begegnungen in der Kaffeeküche oder auf dem Flur, bei denen man ein Gespür für die Stimmung bekommt, sind weiterhin essentiell und müssen in hybrid arbeitenden Teams durch andere Arten von Begegnungen ersetzt werden. Nur so können die Führungskräfte einschätzen, wie es ihren Mitarbeitenden geht und wo sie ggf. Unterstützung brauchen. Das erfordert mehr Zeit und muss besser geplant werden.

Auch der Informationsfluss hat sich mit New Work verändert. Wo früher der Flurfunk ausgereicht hat, werden heute neue Tools genutzt und Kommunikationswege bespielt, um alle Mitarbeitenden auf dem Laufenden zu halten.



Wie kann man sich das Arbeiten im Büro der Ascory vorstellen?

Wenn man Menschen fragt, an welchen Orten sie die besten Ideen hatten, dann sind triste Meetingräume selten die Antwort. Wir wollten unsere Arbeitsumgebung verändern, Räume schaffen, um zusammenzukommen und so Arbeitsprozesse fördern wie Team- und Projektarbeit. Dafür wurden Wände eingerissen bis beinahe nur noch die tragenden Säulen standen. Wir schufen Platz für individuelles und flexibles Arbeiten aber auch für entspanntes „Abhängen“. Es ist doch direkt einsichtig, dass die „alte Welt“, in welcher für all diese Arbeitssituationen quasi nur ein Büro mit Schreibtischen zur Verfügung stand, nicht optimal war. Und das Ergebnis kann sich wirklich sehen lassen! Alle sind total begeistert – auch die, die dem Konzept anfangs kritisch gegenüberstanden!

Jeder Mitarbeiter entscheidet jetzt immer wieder neu, ob er oder sie einen Schreibtisch in einem der hellen Großraumbüros wählt, sich lieber in einen ruhigen Konferenzraum zurückzieht, den Laptop neben einem Kollegen oder einer Kollegin am langen Esstisch aufklappt oder sich auf die oberste Stufe der begrünten Treppe in unserer Garden Area setzt. Manche legen sich gerne zum Nachdenken in eine Schwebeliege und wer lieber steht, fährt den höhenverstellbaren Schreibtisch zum Stehpult hoch.

Wie lässt sich das offene und flexible Raumkonzept mit den regulatorischen Anforderungen an eine Bank vereinen?

Wir haben gemeinsam mit der Compliance und unserem Datenschutzbeauftragten geprüft, wie die Arbeitsumgebung gestaltet sein muss, um allen Anforderungen zu entsprechen. Wir waren erstaunt, wie gut sich diese Themen durch ein paar Handgriffe lösen ließen. Dass wir bereits ein weitgehend papierloses Büro sind, erleichtert die Sache zusätzlich. Wir haben Verhaltensweisen und Regeln aufgestellt, welche Funktionen bzw. Abteilungen nicht zusammensitzen dürfen, und für bestimmte Tätigkeiten sind auch immer Rückzugszonen vorhanden. Die Informations-sicherheit bzw. IT-Security war uns zusätzlich ein hohes Anliegen bei der Ausgestaltung des hybriden Konzepts, denn wir arbeiten eben mit sensiblen Daten und wollten die Gefahrenabwehr ganzheitlich betrachten. Neben all den Regeln und Sicherheits-vorkehrungen ist es der Faktor Mensch, von dem Gefahren ausgehen können. Deshalb sind Schulungen und Sensibilisierung auch im neuen Konzept für uns unabdingbar.



GREAT PLACE TO WORK

Was hat es mit den sogenannten 6 Säulen auf sich?

Die sechs Säulen sind: Culture, Work Environment, Leadership, Digital Transformation, Empowerment und Corporate Social Responsibility. Wir haben sie aus unseren Unternehmenswerten und der New-Work-Philosophie abgeleitet. Sie sind die Grundlage all unserer Maßnahmen, wie wir arbeiten und unsere Geschäftsziele erreichen wollen.

Wir haben jede dieser Säulen Stück für Stück errichtet und dies wird auch in Zukunft ein gelebter Prozess bleiben, bei dem Maßnahmen ergriffen und Projekte umgesetzt werden. Beispielsweise prägen veränderte Kundenanforderungen, Transformation und Digitalisierung von Geschäftsprozessen, aber auch die eigene Digitalkompetenz unseren Beruf ohne dabei das Risiko außer Acht zu lassen. Diese Herausforderung nehmen wir an. So setzt die Ascory Bank bei wiederkehrenden Arbeiten beispielsweise bei der Prozessoptimierung, auf den Einsatz von LowCode oder die Optimierung von Prozessen mithilfe von künstlicher Intelligenz. Ziel ist es immer, Geschäftsprozesse zu straffen und qualitativ zu verbessern. Auch das ist ein Ergebnis abteilungsübergreifender Teamarbeit. Genauso wie unsere umfassenden Maßnahmen für mehr Ressourceneffizienz, Umweltschutz und gesellschaftliches Gemeinwohl im Rahmen unserer Säule Corporate Social Responsibility.

Stimmt es, dass es sogar ein Gym und ein Gaming Room im Büro gibt?

Ja, und das ist großartig, um sich zwischendurch einfach mal auszupowern oder bei einem kollegialen Wettstreit beim Darts-Spiel den Kopf frei zu kriegen. Das fördert die Kreativität, was sich auch in unserer wirtschaftlichen Entwicklung niederschlägt!

Ist die Ascory durch New Work erfolgreicher als früher?

Die bewusste Förderung von Teamarbeit ist ein wichtiges Element unseres New-Work-Konzeptes. Das abteilungsübergreifende Zusammenarbeiten und der Blick von „außen“ – nämlich der einer völlig anderen Abteilung – haben uns schneller und effizienter gemacht. Gerade im Geschäftsbereich Marketplace Banking haben wir es mit agilen Startups zu tun, die schnell agieren und das auch von ihren Partnern erwarten. Mit unseren effizienten Prozessen und unserer Agilität unterscheiden wir uns von vielen klassischen Banken und empfehlen uns als Partner dieser FinTechs.

