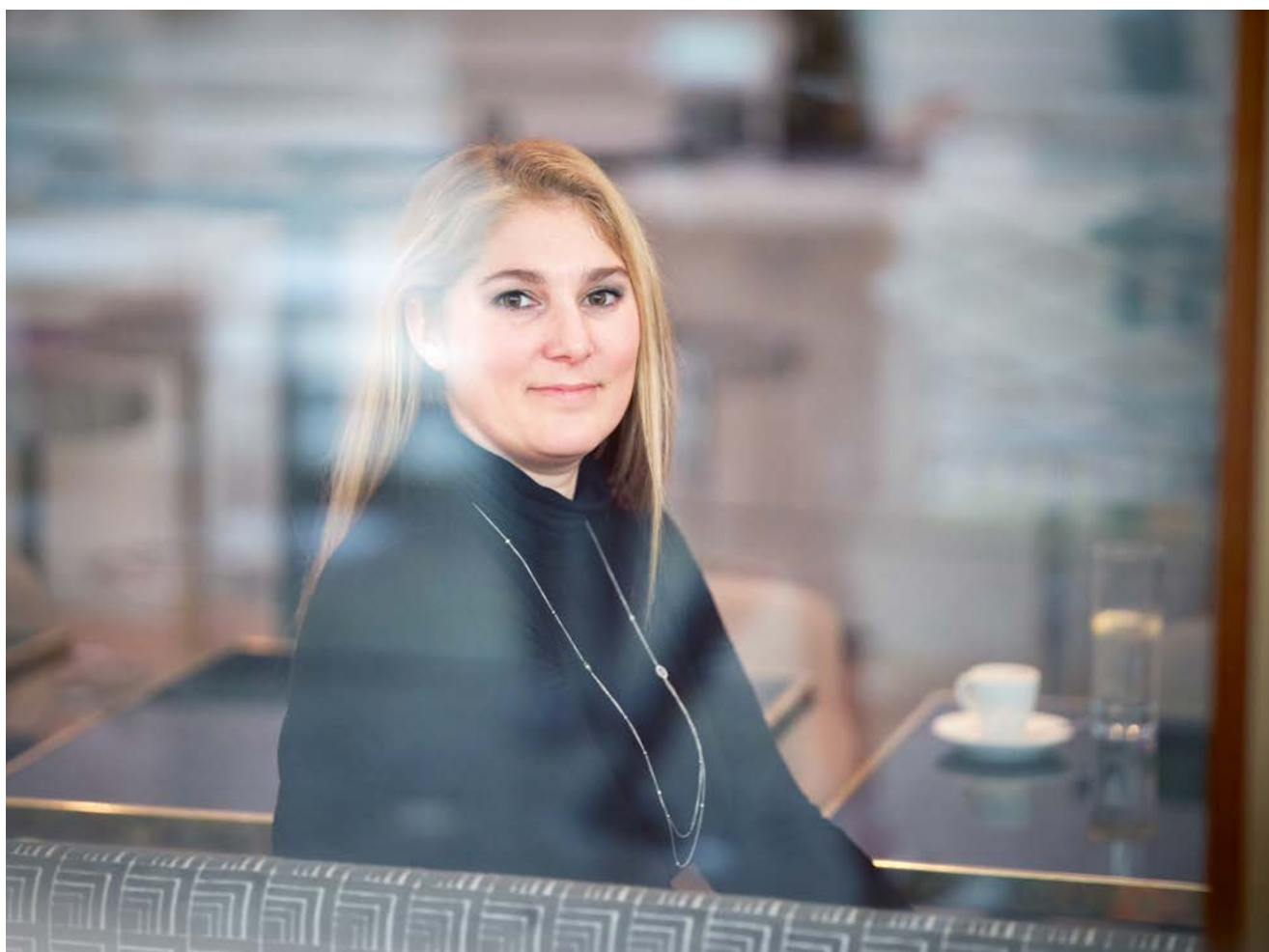


---

# Innovation durch Kooperation



## INTERVIEW

\_MÉLANIE PETIT

Head of Swiss Change Portfolio &  
Digital Programme Manager,  
Barclays Switzerland Services

Erschienen im  
SMART insights 2020 Magazin

In Kooperation mit



# «Wichtig ist ein Umfeld, in dem sich alle entfalten und etwas bewegen können.»

Zwei Rollen, ein Fokus: **Mélanie Petit** ist Head of Swiss Change Portfolio und Digital Programme Manager bei Barclays Switzerland Services. Eine Powerfrau, die im Zentrum ihres teamgetriebenen «Tech-Sturms» mit einer erfrischenden Bescheidenheit wirkt. Sie steht für klare Werte, ist zielorientiert, geht Risiken ein und führt ihr Team mit selbstbewusster, aber unaufgeregter Entschlossenheit konsequent zum gemeinsamen Erfolg.

**Sie schauen auf eine erfolgreiche Karriere bei Barclays zurück.**

**Worauf sind Sie besonders stolz?**

Auf mein Team. Über die Programme, die ich führte, hatte ich zwar etwa 100 indirekte Mitarbeiter. Aber da war nirgends ein Team, das ich coachen und motivieren konnte. Schon bald merkte ich, ich vermisse die menschliche Seite meines Jobs. So baute ich mir ein Team auf. Als mein Cheffing, übernahm ich auch das Change-Team. Das war toll und ich bin sehr stolz auf alle.

**Was genau gefällt Ihnen an der Arbeit im Tech-Bereich?**

Dass wir uns mit konkreten Dingen befassen und handfeste Resultate liefern. Die Technologie ist real und bleibt nie stehen. In der Tech-Branche

zu arbeiten, ist eine konstante Herausforderung – es geht darum, Probleme zu lösen und Lösungen zu entwickeln.

**Die Finanzindustrie ist bekanntlich weniger schnell, wenn es um Veränderung geht. Wie sehen Sie das?**

Das stimmt, aber ich spüre davon nichts. Wir sind der Innovation verpflichtet und ich bin eine Vorkämpferin für Innovation. Das Einbringen von neuen Ideen wird bei uns systematisch gefördert. Es geht auch um Inklusivität. Mein Team ist sehr divers in Bezug auf Nationalitäten, Geschlecht, Alter und Religion. Diversity – in ihrer wahren Bedeutung – ist essenziell. Sie stärkt die Kompetenzen eines Teams und die Art, wie es Probleme anpackt.

**Welche Rolle spielt die Unternehmenskultur, um Ihre Teams wirkungsvoll zu führen?**

Ich denke, mein Führungsmodell ist «menschlich». Ich höre den Leuten zu und führe sie nicht nur über Leistung und Resultate, sondern auch sozial und emotional. Es ist mir wichtig, dass sie verstehen, dass es nicht nur um die Systeme geht – auch wenn wir im Tech-Bereich arbeiten. Wir dürfen nie vergessen, dass unser technisches Design, unsere Codezeilen, unsere Vision eines Systems letztlich von Menschen in ihrer täglichen Arbeit genutzt werden. Deshalb ist «Versetzt dich in die Lage deiner Kunden» für uns eine Schlüsselaussage.

**Wie gehen Sie mit schwierigen Entscheidungen um?**

Ich treffe selten eine Entscheidung, ohne sie vorher diskutiert zu haben. Ich bin überzeugt, dass Leute Entscheidungen besser verstehen, wenn sie einbezogen werden.

**Welches sind die Hauptmerkmale einer modernen Führungskraft?**

Habe keine Angst, eine Entscheidung zu treffen, und stehe immer dazu, dann wird dir vertraut. Man muss die digitale Welt und die damit verbundenen Veränderungen annehmen und immer weiter dazulernen. Gleichzeitig sollte man seinem Team vertrauen und den Leuten ermöglichen, Fortschritte zu machen; sie bei ihrer Entwicklung unterstützen. Es geht darum, ein Umfeld zu schaffen, in dem alles kritisch hinterfragt werden

# «Ich bin überzeugt, dass Leute Entscheidungen besser verstehen, wenn sie einbezogen werden.»

darf und alle ihre Ideen auf den Tisch bringen können. Ich werde nie der Manager sein, der sagt, was zu tun ist, und dann einfach verschwindet. Es geht um «uns» und wir werden es gemeinsam schaffen. «Mit gutem Beispiel vorangehen» ist für mich ein zentrales Element moderner Führung.

## Stichwort Zusammenarbeit – worauf achten Sie?

Um eine effektive Zusammenarbeit zu gewährleisten, suchen mein Team und ich vor allem Leute, die zuverlässig sind. Wichtig sind auch Offenheit und Transparenz. Auch wenn das selbstverständlich scheinen mag: Es gibt nichts Schlagkräftigeres als Zusammenarbeit, die auf offener und ehrlicher Kommunikation basiert.

## Sind Sie risikofreudig?

Ich bin zielorientiert. Wir hatten nicht immer das volle Vertrauen von allen im Unternehmen, und ich habe trotzdem entschieden, dass wir weitermachen. Ich treffe solche Entscheidungen, weil ich weiss, dass das Team erfolgreich sein wird, und ich vertraue darauf, dass es liefert. Ich bin nicht optimistisch, sondern

realistisch, was die Fähigkeiten des Teams angeht. Die Leute in meinem Team vertrauen mir, und die Risiken, die ich eingehe, gehe ich auch für sie ein. Sie sehen das als Möglichkeit, sich zu profilieren. Es geht nie nur um mich, es ist jedes Mal ein Teamerfolg.

## Über welchen Erfolg freut sich Ihr Team besonders?

Darüber, dass unser kleines Digitalteam jetzt die strategische E-Banking-Plattform für die Privatbank-Gruppe weltweit managt.

## Sie arbeiten schon seit einigen Jahren mit Ergon – was schätzen Sie am Airlock-Team am meisten?

Es gibt mehrere Aspekte. Dazu gehört sicherlich das gegenseitige Vertrauen. Im Airlock-Team arbeiten die Experten extrem zuverlässig und sehr transparent – für mich ist das mehr als einfach eine Lieferanten-Beziehung. Und ich mag auch die Unternehmenskultur.

## Zum Schluss: Ihr Tipp für eine erfolgreiche Karriere?

Sei leidenschaftlich. Man sollte nicht irgendwelchen Titeln und Positionen nachrennen, sondern mit echter Leidenschaft etwas tun, das einen jeden Tag von Neuem motiviert. />

## Lust auf mehr?

Digitalisierungsvorhaben  
Zukunftsmacher  
Tech-Trends

Jetzt bestellen  
[ergon.ch/smart2020](http://ergon.ch/smart2020)

