

ERFOLGSGESCHICHTE **„Deka** BANK IT-TEAM OUTSOURCING

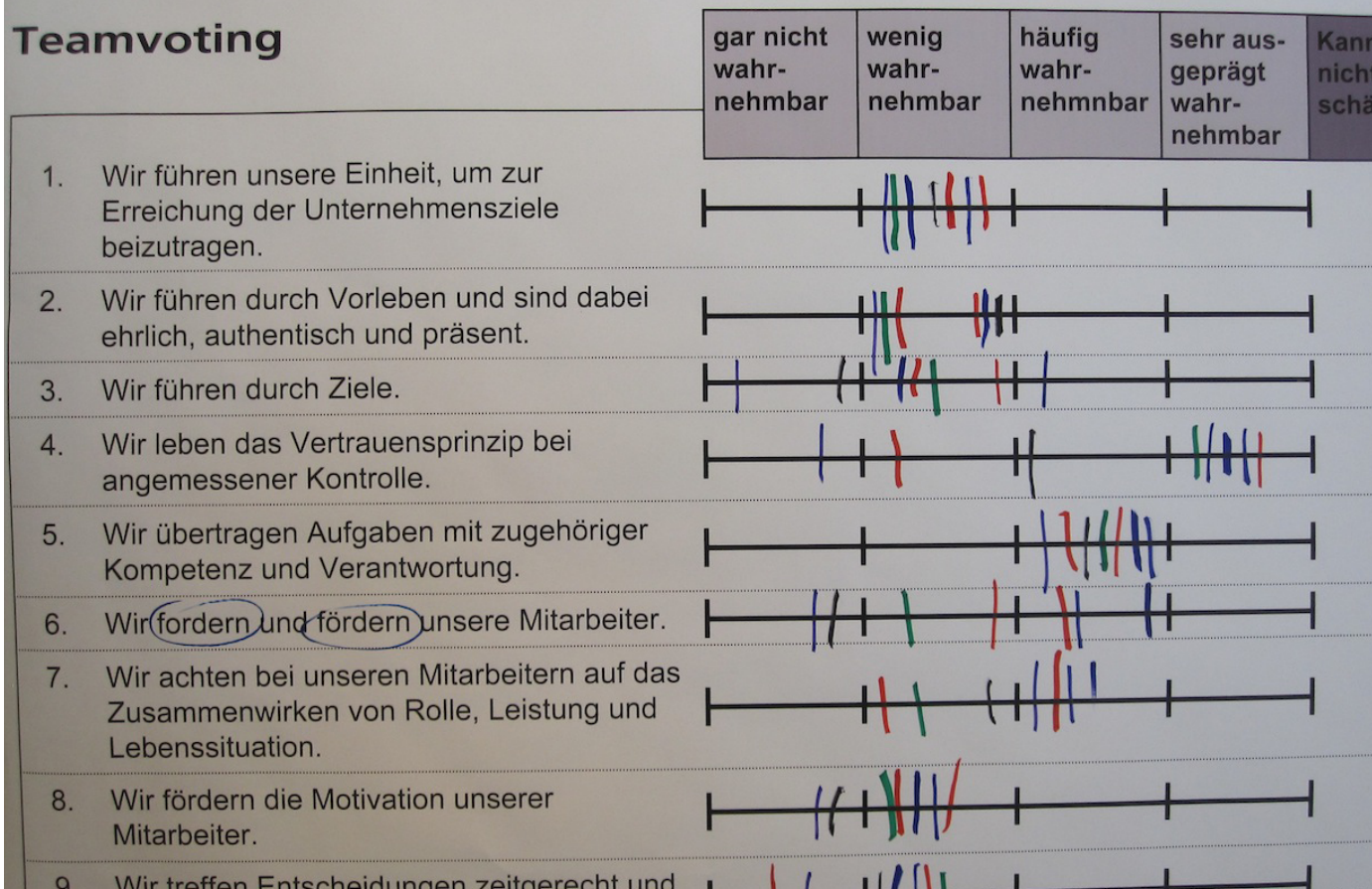


IT ABTEILUNG DEKA SWISS PRIVATBANK / MIT SCHIFF AUF DEM ZURICHSEE

Selbstverständnis IT/Org

„Wie wir führen ...“

Teamvoting



- Die Zusammenarbeit hat Freude gemacht und uns als IT-Team in einer herausfordernden Phase zusammen geschweis
- Der IT-Prozess war von vielen Herausforderungen geprägt. Dank der professionellen Begleitung von EDEN konnten wir die richtigen Impulse setzen
- Ein erfolgreicher ganzheitlicher und wirkungsvoller IT-Transformationsprozess unserer Bank

Die Teammitglieder der IT-Abteilung der Deka Swiss Privatbank AG

EDEN

EMPOWERMENT DEVELOPMENT EXPERIENCES NATURE

LEADERSHIP TEAM PERSÖNLICHKEIT

INHALTE UND ZIELE DES PROZESSES

Nach der Auswertung der konzernweiten Mitarbeiterumfrage hat das IT Team eine Standortbestimmung vorgenommen. Im Kommunikationsworkshop wurden praktische Teamaufgaben gemeinsam gelöst, individuelles Verhalten analysiert und im Bezug auf den Alltag reflektiert. Wichtige Maßnahmenpläne wurden für das kommende Geschäftsjahr erarbeitet.

BAUSTEINE IM IT-CHANGE-PROZESS: KOMPLETT OUTSOURCING DER IT NACH GENÈVE

THEMEN DES TEAM-PROZESSES TEIL 1

- ▶ Besprechung der aktuellen Herausforderungen im IT-Outsourcing Prozess und Analyse der Implementierungsschritte
- ▶ Kommunikationsverhalten im IT-Team analysieren und Entwicklungspotenziale erkennen
- ▶ Entwicklung des Teamspirits (Was kann jeder dazu beitragen?)
- ▶ Sich selbst und Andere besser verstehen sowie Konfliktstile und Konfliktverhalten analysieren
- ▶ Feedback erarbeiten für die Geschäftsführung der Bank sowie Regeln zur Zusammenarbeit mit den Externen IT-Experten

THEMEN DES TEAM-PROZESSES TEIL 2

- ▶ Was hat sich seit dem ersten Workshop verändert - im Team und persönlich? Welche Dinge sind offen geblieben?
- ▶ Reflexion der aktuellen Bank- und Teamsituation (Wo stehen wir im Outsourcing Plan und wo müssen wir umgehend aktiv werden)
- ▶ Stärken- und Schwächenanalyse für jedes Teammitglied und auf den Change bezogen
- ▶ Entwicklung eines besseren und vertieften Verständnis für die aktuellen Herausforderungen
- ▶ Maßnahmenplan für das Folgejahr erarbeiten als Transfermaßnahmen zur Implementierung in den Teamalltag

THEMEN IM FÜHRUNGSCOACHING

- ▶ Change-Motivation: „Veränderungen müssen sinnvoll sein“ „Verständlich sein“ und „Umsetzbar sein“
- ▶ Durchsetzen herausfordernder Ziele, Führungswerkzeuge anwenden, Konfliktkompetenzen erlernen
- ▶ Persönliches Führungsleitbild entwickeln, Mitarbeiter individuell begleiten (fordern und fördern) und das Team entwickeln
- ▶ Stärken- und Schwächenanalyse mit dem Integrated Leadership Model – Charakter und Kompetenz
- ▶ Mitarbeiter-Zielvereinbarungsgespräche und Ermittlung des Zielbildes, Führungsstilanalyse nach der Blanchard Methode
- ▶ Potenziale und Persönlichkeiten der Mitarbeiter erkennen und zum Teamerfolg führen
- ▶ Umgang mit schwierigen Mitarbeitersituationen und konstruktives Kritisieren

ECKDATEN ZUR BEGLEITUNG

DURCHFÜHRUNG

- ▶ Persönlichkeitsanalyse
- ▶ Teamanalyse
- ▶ 2 x Teamseminare
- ▶ Begleitendes Führung coaching

TEILNEHMER

- ▶ 3 Teammitglieder
- ▶ 1 Führungskraft aus der IT-Abteilung der Deka Schweiz

METHODIK

- ▶ Segelboot auf dem Zürichsee
- ▶ Impulse des Trainers
- ▶ Persönliche Präsentationen der TN
- ▶ Austausch zur Situation
- ▶ Gruppendiskussionen





ALS WIR DAS ZIEL
ENDGÜLTIG AUS
DEN AUGEN
VERLOREN HATTEN

VERDOPPELTEN
WIR UNSERE
ANSTRENGUNGEN

