

ERFOLGSGESCHICHTE DEKA GESCHÄFTSFÜHRER COACHING



MICHAEL ALBANUS, GESCHÄFTSFÜHRER DEKA SWISS PRIVATBANK, ZÜRICH



Der Change Prozess mit EDEN war spannend und herausfordernd zugleich. Verschiedene Potenzial-Workshops und persönliche Gespräche, eingebettet in ein Geamtprogramm, waren eine echte Herausforderung.

Die professionelle Begleitung der Coaches und spannende Impulse inspirierten uns. Sebastian Reeh hat durch seine visionäre, kreative und vertrauliche Art vieles bei uns ausgelöst, so dass wir den Prozess erfolgreich gestalten konnten.

Michael Albanus, Geschäftsführer bei der Deka (Swiss) Privatbank AG



EDEN

EMPOWERMENT DEVELOPMENT EXPERIENCES NATURE

LEADERSHIP TEAM PERSÖNLICHKEIT

„Deka

ZIELE DES DEKABANK VERÄNDERUNGSPROZESSES



- ▶ Herstellung von Veränderungsbereitschaft und Stabilität in schwierigen Zeiten
- ▶ Betroffenheit generieren, um den Change Prozess gemeinsam zu gestalten
- ▶ Erfolgreiches Business Prozess Outsourcing (Wertschriften, Personal, Finanzen,...)
- ▶ Mit der Change Agent Rolle ein Steuerungs- und Controlling Tool installieren (hier konnte die Projekt- und Geschäftsleitung wichtige Informationen hineingeben und herausholen)
- ▶ Aus dem Veränderungsfeind einen Freund machen – Veränderungsmut statt Veränderungswiderstände
- ▶ Effizienz steigern trotz vielseitiger Herausforderungen und weniger Mitarbeiter
- ▶ Positiv gestärkt in der zweiten Jahreshälfte 2013 aus dem Sturm herausgehen und starke Teams entwickeln
- ▶ Ziele und Vorteile des Veränderungsvorhabens transparent machen, um Führungskräfte und Mitarbeiter Schritt für Schritt zu gewinnen (die Potenziale erkennen und Veränderungswillen generieren)

ENTWICKLUNGSMODULE DES CHANGE PROZESSES

2-TÄGIGE GF-FÜHRUNGSKLAUSUR – STANDORTBESTIMMUNG UND KLÄRUNG DER GESAMTSTRATEGIE

- ▶ Rollenklärung unter den Führungskräften
- ▶ Auswahl der Change Agents und Klarheit für deren Auftrag im Change Prozess

TELEFONINTERVIEWS MIT DEN CHANGE AGENTS

- ▶ Identifikation von „Kittelbrennfaktoren“ (persönlicher sowie fachlicher Herausforderungen)

2-TÄGIGE GF-FÜHRUNGSKLAUSUR

- ▶ 1. Mitteilung der „Kittelbrennfaktoren“, Wünsche, Fragen zum Change Prozess
- ▶ 2. Ausrichtung und Strategie
- ▶ 3. Rollenklärung und Erwartungsworkshop für die gemeinsame Vorgehensweise
- ▶ 4. Identifikation möglicher Herausforderungen des weiteren Verlaufes

ZWEI 1-TÄGIGE CHANGE AGENT WORKSHOPS

- ▶ Die Veränderung proaktiv gestalten - Ausbildung der Change Agents

JEWELNS 1-TÄGIGE WORKSHOPS (MITARBEITER FRONTOFFICE, MARKT, CORPORATE CENTER)

- ▶ Betroffenheit der Teams/Mitarbeiter herstellen und Motivation für eine gemeinsame Zukunft freisetzen
- ▶ Konkrete Schritte und Maßnahmen für die folgenden Monate erarbeiten

PERSÖNLICHE COACHINGS UND UMSETZUNGS-SUPPORT FÜR ALLE CHANGE AGENTS

- ▶ Identifikation persönlicher Herausforderungen und Lösungen
- ▶ Selbst- und Mitarbeitermotivation (trotz schwieriger Umstände)
- ▶ Entwicklung individueller Umsetzungsstrategien (Selbst-. Ziel- und Zeitmanagement)

2-TÄGIGE GF-FÜHRUNGSKLAUSUR UND ANSCHLIESSENDE TEAMBUILDING PROZESSE MIT IHREN JEW. TEAMS

ECKDATEN DER BEGLEITUNG

PROZESSBETEILIGTE

3 Geschäftsleiter / Bankdirektoren
8 Change Agents
6 Geschäftsbereiche
50 MitarbeiterInnen
Innen- & Aussendienst Teams
1 Headcoach, Prozessbeauftragter
2 persönliche Coaches

LEISTUNGEN

- ▶ 2-jähriges individuelles Konzept
- ▶ Coaching der Geschäftsleitung
- ▶ Team- und Persönlichkeitsanalyse
- ▶ Persönliche Workbooks
- ▶ Klausur- und Seminarprotokolle
- ▶ Transferhilfen für alle Beteiligten
- ▶ vielseitige Change Tools

METHODIK

- ▶ Change Agent Ausbildung
- ▶ 5 zweitägige Geschäftsleitungsklausuren
- ▶ Moderierte Gruppendiskussionen in der Bank (z.B. Kickoff des Prozesses mit allen Mitarbeitern,...)
- ▶ Führungs- und Teamworkshops
- ▶ Einzelbegleitung / Schlüsselpersonen
- ▶ Transferworkshops / Nachhaltigkeit