



Cornelia Afchani

Führen & Gesundheit



F A L L S T U D I E 2

Führungscoaching in einer Privatbank



CORNELIA AFCHANI

Wirtschaftspsychologin
Heilpraktikerin für Psychotherapie

Telefon: +49 174 7072862
Prälat-Subtil-Ring 12 · 66740 Saarlouis
info@cornelia-afchani.eu
cornelia-afchani.eu

Führungskoaching in einer Privatbank

Die Ausgangslage

Der Organisationseinheit einer deutschen Privatbank mit Sitz in Luxembourg steht ein Führungswechsel bevor: Der alte Chef ist seit vielen Jahren im Team und ist für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fast zum Vater geworden. Dies macht den bevorstehenden Wechsel für alle Beteiligten besonders anspruchsvoll.

Das Ziel

Mein Coaching soll dazu beitragen, die neue Vorgesetzte im Team zu etablieren und den Übergang für alle zu erleichtern.

Die Inhalte

Gewünscht ist ein persönlich-individuelles Führungs-Coaching für die neue Führungskraft, die in der Übergangszeit in einer „Doppelspitze“ Kraft und Motivation aufbauen soll, um das Team zu übernehmen und die gesteckten Vertriebsziele zu erreichen. Zudem sollen in der wichtigen Übergangszeit Frust-Momente vermieden werden, die durch Differenzen in der Doppelspitze auftreten könnten.

Ablauf

Ich plane sechs Coaching-Einheiten á 90 Minuten, die methodisch vor allem mentale, kommunikative und ganzheitlich-körperorientierte Sequenzen beinhalten.

Das wichtigste Anliegen meines Coachees ist, während der Zeit der Doppelspitze „sie selbst“ zu bleiben und nicht in die Fußstapfen ihres Vorgängers zu treten – das kostet viel Kraft! Deshalb legen wir das Hauptaugenmerk des Coachings auf die Reduktion von Stress und die Stärkung der mentalen und körperlichen Stabilität.

Ergebnis

Der Übergang forderte der neuen Managerin viel Kraft ab, und war nicht so einfach, wie sie es sich vorgestellt hatte. Obwohl der alte Chef nun im Ruhestand ist, ist er immer noch anwesend, und manchmal hört die neue Führungskraft Sätze wie „Das hätte der Herr X aber nicht so gemacht!“

Durch das Coaching ist und bleibt die neue Managerin stark, willens und voller Begeisterung für die Arbeit. Schritt für Schritt baut sie mehr Vertrauen zu ihrem Team auf, geht voran und nimmt alle mit nach vorn.

Feedback zur Maßnahme

Beim Abschlussgespräch bedankt sich mein Coachee für die gemeinsame Zeit, in der sie vor allem die mentale und körperliche Stärkung schätzte. Sie sagt, sie sei nun viel stabiler als zuvor, könne viel besser als zuvor am Ball bleiben und nach Feierabend entspannen und „abschalten,“ um neue Kraft für den nächsten Tag zu sammeln.

Ein halbes Jahr später

Mein Coachee kommt immer mal wieder zum Coaching, um die Gelegenheit zur Reflexion und Feedback zu nutzen. Mittlerweile hat sich das Team mit der neuen Chefin angefreundet, die Zusammenarbeit läuft gut, und die Vertriebszahlen stimmen.

Lessons Learned

Nach den Erfahrungen in der Doppelspitze gab es Gespräche mit den Vorgesetzten der neuen Chefin. Wir konnten die Schwierigkeiten aufzeigen, die eine solche Konstellation mit sich bringt und sind überein gekommen, dass Doppelspitzen in Zukunft vermieden bzw. auf wenige Wochen reduziert werden.

Für den Erfolg der Eingliederung meines Coachees wirkte unterstützend, dass die alten Arbeitsabläufe ihres Vorgängers nicht blind ausgetauscht wurden, sondern sorgfältig geprüft wurde, welche neuen Abläufe eingeführt werden können. Außerdem führte sie Neuerungen ein wie z. B. Coaching im Kundengespräch und mehr Austausch zwischen den Teammitgliedern.

Diese Neuerungen wurden – sicher durch die große emotionale und mentale Stabilität der neuen Chefin – akzeptiert und werden gern in Anspruch genommen.