Managing Director, Internationales Unternehmen für Finanzdienstleistungen

Im Zuge der Neupositionierung seines gesamten Bereiches hatte der Bereichsleiter eine umfassendere management development-Initiative gestartet und seine Managing Directors aufgefordert, sich selbst für eine Entwicklungsmaßnahme zu entscheiden. Der MD nutzte diese Chance, um sich mit einer von ihm als ambivalent erlebten Führungssituation auseinanderzusetzen.

Die eingangs vorgenommene Standortanalyse zeigte seine Stärken, die insbesondere in seiner fachlichen Autorität und profunden Erfahrung lagen. Die neue Aufstellung des Bereiches erforderte, dass er seine Führungsrolle zu seinen direct reports, peers und zur Top-Managementebene initiativer und kraftvoller spielen sollte: sich die Erwartungen des Bereichsleiters zu eigen zu machen und gleichzeitig klarere Grenzen zu setzen; seine Fähigkeit zum Blick auf's Ganze, die ihn als „kompliziert“ erscheinen ließ, als Integrationskompetenz einzubringen; seine Gründlichkeit zu bewahren und dabei den roten Faden für alle sichtbar zu halten.

Ein gegen Ende des Coachings von dem Unternehmen veranlasster und breit angelegter 360-feedback-Prozeß zeigte die Strecke, die der MD bis dahin in der Entwicklung seiner Führungskompetenz zurückgelegt hatte.