



Sparkasse Mainfranken Würzburg Fallstudie

Wie eine zukunftsorientierte
Trainingsinitiative Führungskräfte stärkt –
auf Verhaltens-, Haltungs- und Neuroebene

FACTS & FIGURES

- Regionalbank
- ca. 1400 Mitarbeiter:innen
- Mehr als 90 Standorte

Die Sparkasse Mainfranken Würzburg ist eine der größten Sparkassen Bayerns und gestaltet die Zukunft der Region aktiv mit.



AUSGANGSLAGE DES KUNDEN

“Die Anforderungen an Führungskräfte haben sich in Zeiten von Transformation, Fachkräftemangel und wachsender Komplexität deutlich verändert. In der Sparkasse besteht aktuell Entwicklungspotenzial im Bereich der Führungskompetenz, insbesondere im Umgang mit herausfordernden Gesprächssituationen. Führungskräfte stehen zunehmend vor der Aufgabe, Konflikte konstruktiv zu gestalten und Mitarbeitergespräche zielorientierter zu führen. Dabei zeigt sich, dass Feedback nicht immer klar und wirkungsvoll vermittelt wird. Auch komplexe Führungssituationen fordern eine noch stärkere Handlungssicherheit und Kommunikation auf Augenhöhe. Jetzt ist der richtige Zeitpunkt, die Führungskultur aktiv weiterzuentwickeln und die Führungskräfte fit für die Herausforderungen von morgen zu machen. daher haben wir uns entschieden mit Neuro Pioneers ein Programm für unsere Führungskräfte zu starten.” Nathalie Frensel, Personalentwicklerin

VORGEHEN

Das Training wurde auf drei Ebenen durchgeführt (veranschaulicht durch das Eisbergmodell, links):

1. Verhaltensebene:

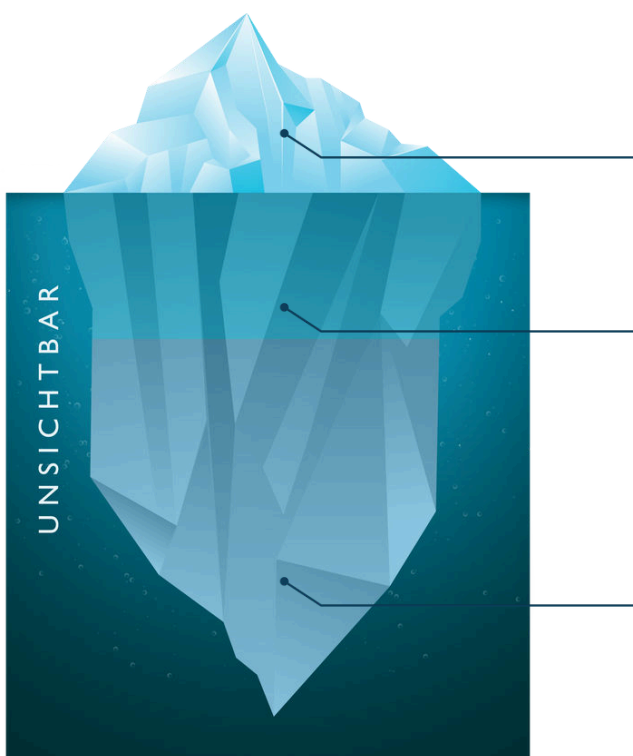
- Rollenspiele
- Training von Gesprächseinleitungen
- Umgang mit Konflikten: Klarheit vor Harmonie

2. Mindset Ebene / Reifegrad:

- Einsatz des BIG Five Persönlichkeitsverfahrens: Jede:r Teilnehmer:in startete mit der Auswertung seines/ihrer individuellen Profils
- Identifikation persönlicher Glaubenssätze
- Arbeit mit dem Wertequadrat nach Schulz von Thun
- Haltungsarbeit im Sinne der Ich-Entwicklung

3. Neuroebene:

- Gezielte Tests über die Garmin-Stressmessung
- Cortisol-Challenge
- Dopamin-Challenge



ERGEBNISSE

Verhaltensebene:

- „Ich fühle mich in Gesprächen deutlich sicherer.“
- „Ich weiß jetzt, wie ich ein Gespräch so beginnen kann, dass mein Gegenüber nicht in Stress gerät. Besonders das Training klarer Einleitungen hat mir sehr geholfen.“
- „Ich kann meine Argumente präziser formulieren, auf den Punkt bringen – und auch mal bewusst schweigen.“
- „In Konflikten bin ich sicherer geworden, weil ich nun besser zwischen Training und Coaching unterscheiden kann. Ich frage zuerst, ob eine Kompetenz fehlt oder ob es um eine persönliche Blockade geht.“
- „Gespräche mit Mitarbeitenden über Zahlen fallen mir leichter, weil ich besser auf deren Persönlichkeit eingehen kann – und gleichzeitig meine eigenen Ziele im Blick behalte.“

Mindset Ebene / Reifegrad:

- „Ich verhalte mich natürlicher – mehr so, wie ich wirklich bin – und weniger so, wie ich meine Rolle verstanden habe. Das kommt bei den Mitarbeitenden besser an, und ich fühle mich wohler.“
- „Durch die BIG Five habe ich verstanden, warum mich bestimmte Verhaltensweisen so stark triggern – auch wenn sie nur ansatzweise vorhanden sind.“
- „Ich kannte viele Feedbackmethoden schon – aber zum ersten Mal setze ich sie jetzt auch emotional ein, nicht nur rational. Das funktioniert viel besser.“
- „Ich kann meinen emotionalen Zustand besser am Gegenüber ausrichten. Früher haben mich Ärger oder Wut oft übermannt – jetzt kann ich sie besser regulieren.“

Neuroebene:

- „Seit Jahren schlafe ich endlich wieder richtig gut. Das gibt mir die Energie, an meiner Persönlichkeit zu arbeiten.“
- „Durch meine Uhr sehe ich, wie wichtig regelmäßige Pausen sind. Wenn ich sie konsequent einhalte, verlaufen meine Gespräche viel besser.“
- „Ich habe genau gesehen, was ich brauche, um morgens mit voller Energie aufzuwachen. Wenn ich abends noch soziale Termine habe, leidet meine Regeneration – das erklärt auch meine BIG-Five-Auswertung: Meine introvertierte Seite braucht Rückzug. Das war eine sehr erkenntnisreiche Erfahrung.“
- „Die Cortisol-Challenge hat mir geholfen, morgens fitter zu sein und schwungvoll in den Tag zu starten. Dadurch konnte ich die Gesprächsleitfäden besser anwenden.“
- „Durch die Serotonin-Challenge konnte ich mit mehr Gelassenheit in Gespräche gehen.“

Nathalie Frensel

Personalentwicklerin Sparkasse Mainfranken Würzburg



„Das Führungskräfte-Training hat wichtige Impulse gesetzt und wurde von den Teilnehmer:innen durchweg positiv bewertet. Besonders der praxisnahe Ansatz, die Reflexion konkreter Führungssituationen sowie die Stärkung der kommunikativen Kompetenzen wurden als sehr gewinnbringend erlebt. Wir sehen bereits erste Veränderungen im Führungsverhalten und spüren eine deutlich gestiegene Sensibilität für wirkungsvolle Gesprächsführung und konstruktives Feedback. Das Training war ein wertvoller Schritt auf dem Weg zu einer noch stärkeren, zukunftsorientierten Führungskultur in unserer Sparkasse.“