

**«Leadership ist Teamsport auf
Spitzenniveau»: Nicole Heimann.
CEO Nicole Heimann & Partners
AG**



Frau Heimann, Sie konzentrieren sich bewusst auf das Coaching von Executive Teams. Warum?

Nicole Heimann: Der Grund ist einfach: Das Coaching eines gesamten Führungsteams ist die effizienteste Methode, die Leadership-Kompetenz nachhaltig und positiv zu beeinflussen. Denken Sie an eine Beziehung: Wenn nur einer von beiden Partnern sich weiterentwickelt, entsteht eine Diskrepanz. Gleicht sich das unterschiedliche Entwicklungsniveau nicht irgendwann an, kann es zu einer Trennung kommen. Ebenso kann sich ein Führungsteam nur als Ganzes weiterentwickeln. Alleingänge sind bestenfalls eingeschränkt erfolgreich, im schlechtesten Fall aber sogar kontraproduktiv.

Welche Signalwirkung hat es für die Mitarbeiter, wenn das gesamte Führungsteam gecoacht wird? Kann es nicht u.U. als Schwäche interpretiert werden?

Ein Zeichen von Schwäche wäre es, wenn ein Executive Team vollends aufhört, an sich zu arbeiten. Wenn wir uns nicht mehr in Frage stellen, behindern wir unsere Weiterentwicklung. Wir stagnieren und bewahren im besten Falle den Status-Quo. Ein Executive Team aber, das offen ist für neue Impulse und das Führungsverhalten jedes seiner Mitglieder mit einem externen Coach reflektiert, signalisiert Selbstbewusstsein und Optimierungswillen. Gerade dies sind typische Charaktereigenschaften erfolgsorientierter Menschen, die sich selten mit dem Erreichen zufriedengeben und nach permanenter Weiterentwicklung streben.

«Wenn wir uns nicht mehr in Frage stellen, behindern wir unsere Weiterentwicklung. Wir stagnieren und bewahren im besten Falle den Status-Quo.»

Nicole Heimann, CEO Nicole Heimann & Partners AG

Welche Merkmale zeichnen ein Teamcoaching aus?

In unseren Teamcoachings stellen wir eine starke Verbindung zwischen dem «Ich» und dem «Wir» her. Im Mittelpunkt steht die Frage, was der Einzelne tun muss, damit sich das Team als Ganzes weiterentwickelt. So bewegen sich die Executives bewusst heraus aus dem Silo-Denken und hinein in ein ganzheitliches Denken und Handeln.

Ein Teamcoaching geschieht ausserdem immer «real-time» und «on-the-job». Der Prozess ist massgeschneidert und in die praktische Führungsaufgabe integriert.

Wie lange dauert ein Team-Coaching von Führungskräften?

Alte Gewohnheiten abzulegen ist deutlich schwieriger, als neue Verhaltensweisen zu erlernen. Gemeinsam mit dem Team bauen wir Vertrauen und Glaubwürdigkeit auf, indem neues Verhalten über längere Zeit konsequent entwickelt, integriert und schlussendlich gelebt wird. Dieser Prozess braucht Zeit und Disziplin. Wir empfehlen daher ein Coaching-Programm von 12 bis 15 Monate. Dieses ist vollumfänglich in den Führungsalltag integriert und bewirkt dadurch nachhaltige Transformationsprozesse und messbare Erfolge.

«Wer antizipiert, hat die Führung.»

Wann ist der perfekte Zeitpunkt für ein Coaching?

Jetzt! Leadership ist ein Teamsport auf Spitzenniveau, bei dem es auch um Geschwindigkeit geht. Erfolgreiche Leader warten nicht, bis sie ein akutes Problem haben. Sie wissen, dass die Zusammenarbeit mit einem Coach es ihnen erleichtert, in ihrem Rhythmus zu bleiben. Wer antizipiert, hat die Führung.

Woran erkennt man, dass Ihre Arbeit erfolgreich war?

Ob ein Leadership-Wachstum stattgefunden hat, beurteilen die Stakeholder. Sie sind in den Prozess aktiv einbezogen und bewerten die Veränderungen im Verhalten und in der Kommunikation der Führungskräfte. Erst wenn die Stakeholder zu einem positiven Ergebnis kommen, haben wir unsere Arbeit getan. Dies Haltung unterstreichen wir nicht zuletzt auch mit unserem Grundsatz «No Growth, No Pay».