

Bernhard A Zimmermann

Zur Person

Bernhard Zimmermann, Diplomingenieur und Diplom-Coach, steht für solide Arbeit und höchste Qualität im Coaching. Dadurch entsteht Klarheit und Fokus auf das, was wichtig ist, und was Executives in ihrer persönlichen Entwicklung weiterbringt.

Seit vielen Jahren engagiert er sich für die Professionalisierung des Coaching, u.a. durch seine 4-jährige ehrenamtliche Präsidentschaft bei der ICF Deutschland. In dieser Zeit war er Co-Autor eines Leitfadens für Personalentwickler zum Qualitätsmanagement im Einzelcoaching.



Berufserfahrung

In seiner Arbeit mit Executives greift er auf mehr als 12 Jahre internationale Coachingerfahrung in Branchen wie FMCG, Pharma und Luftfahrt zurück. Dies ermöglicht es ihm sehr effektive Herangehensweisen einzusetzen, um mit den Führungskräften schnell neues Denken und Lösungswege zu entwickeln.

Davor sammelte er über mehr als 15 Jahre Führungserfahrung in einem globalen FMCG-Konzern. In dieser Zeit arbeitete er in mehreren europäischen Ländern in R&D und Supply Chain. Die letzte Station vor der Selbstständigkeit war als European Technical Brand Manager in einem 1 Mrd. € Geschäftsfeld des Konzerns.

Spezialgebiet & Schwerpunkte

Erweiterung von Führungskompetenzen im internationalen Umfeld, besonders in virtuellen Organisationen und Teams. In seiner Arbeit setzt er sowohl auf Coaching von Angesicht zu Angesicht wie auch über virtuelle Medien um praxisbezogen, effektiv und flexibel zu sein.

Die häufigsten Herausforderungen seiner Kunden kommen aus den Bereichen:

- Effektive Kommunikation
- Entwicklung emotionaler Intelligenz
- Visionäre Führung
- Führung in virtuellen Organisationen

Zielgruppen

- Executives internationaler Organisationen
- Virtuelle Führungsteams
- Führungskräfte virtueller Teams

Philosophie

Bernhard Zimmermann ist davon überzeugt, dass die besten Veränderungen aus der Führungskraft heraus entstehen und damit eine nachhaltige Weiterentwicklung bewirken. Er sieht sich als Katalysator in der Reflektions- und Veränderungsarbeit mit Executives.

In seiner Arbeit kombiniert er Ernsthaftigkeit der zu bearbeitenden Themen mit einer Prise Humor, um der Veränderungsarbeit eine gewisse Leichtigkeit zu geben.

Branchenerfahrung

Die Mehrzahl seiner Kunden sind in der Konsumgüterindustrie, Chemie- und Pharmabranche, sowie im Luftfahrtsektor und Maschinenbau tätig.

Position der Kunden

Mittlere bis obere Führungsebene
CIOs und CTOs auf C-Level

Referenzen

Er wird von seinen Kunden als zuverlässiger Partner sehr geschätzt. Olivier Houpert (Bereichsdirektor P&G) sagt: *"...Dank seiner Unterstützung erreichten Personen, ..., einen signifikanten Sprung in Ihrer Leistung durch Erweiterung ihres Selbstvertrauens und ihrer Einflussnahme..."*



Häufig gestellte Fragen:

Wie hält man eigentlich ein Team leistungsstark zusammen, das nur virtuell miteinander arbeitet?

Eine vertrauensvolle Beziehung unter den Teammitgliedern ist die Grundlage für leistungsfähige Teams. Überlegen Sie worin denn der Unterschied zwischen lokalisierten und virtuellen Teams in Bezug auf solche grundlegenden Dinge liegt?

Durch die Arbeit mit einem Coach können Sie Ihr Vorgehen für die Vertrauensentwicklung und die Förderungen von persönlichen Beziehungen in Ihrem virtuellen Team weiterentwickeln, um wirksamer in der Führungsrolle für ihr virtuelles Team sein zu können. Ebenso kann Sie ein Coach darin unterstützen, dass ihre visionären Führungsqualitäten kraftvoll und motivierend für alle im Team wirken.

Welche Bedeutung hat Sozialkompetenz & emotionale Intelligenz eigentlich um wirkungsvoll und erfolgreich zu führen?

Untersuchungen in Organisationen, die Daniel Goleman zusammen mit Richard Boyatzis, in Zusammenarbeit mit der HayGroup, zeigte, dass der Erfolg von Executives zu 80 % durch deren emotionale Intelligenz und Sozialkompetenz geprägt wird und nur durch 20 % von deren traditionellem IQ. Welche Unterschiede nehmen Sie bei sich hinsichtlich der Steuerung und des Zeigens von Emotionalität wahr, wenn sie Ihr Handeln mit dem Ihren Führungsvorbildern vergleichen? Welche der Unterschiede haben bei Ihrem Vorbild eine große Wirkung?

Im Gegensatz zum traditionellen IQ hat Goleman nachgewiesen, dass emotionale Intelligenz und damit Sozialkompetenz über reflektive Prozesse entwickelt werden können. Ein Coach, der mit den Prinzipien der emotionalen Intelligenz vertraut ist, kann sie auf diesem Entwicklungsweg sehr effektiv unterstützen.

Welche Rahmenbedingungen muss ich als Führungskraft schaffen, dass Mitarbeiter selbst-motiviert sind und eigenverantwortlicher arbeiten?

Es gibt Bedingungen, die Sie als Führungskraft schaffen können, um beides zu erzeugen / oder zu verhindern. Welche Verhaltensmuster haben Sie in ihrer Laufbahn bei ihren Chefs erlebt, die für sie damals Motivation und selbstständiges Arbeiten förderten oder unterdrückten?

Im Gespräch mit dem Coach können Sie Ihre Führungskompetenzen in diesen Bereichen im geschützten Raum kritisch hinterfragen und so weiterentwickeln, dass Ihre Wirksamkeit hinsichtlich eigenverantwortlichem Handeln der Mitarbeiter im Sinne der Unternehmung deutlich gestärkt wird.

Wie viel Verständnis muss ein Coach vom Industriesektor seiner Klienten haben?

Je nach Aufgabenstellung kann es von Vorteil sein, wenn der Coach ein gewisses Grundverständnis für das operative Geschäft oder die Industrie, in der die Führungskraft tätig ist, mitbringt. Dadurch lassen sich längere Erklärungen einer Situation oder von Begrifflichkeiten häufig reduzieren und Sie kommen in der Arbeit mit ihrem Coach schneller auf den Punkt. Die Vertrautheit mit dem Umfeld der Führungskraft kann es deutlich vereinfachen sehr komplexe Zusammenhänge, die eine Rolle in der Aufgabenstellung spielen, zu bearbeiten.

Geht es jedoch um Herausforderungen, bei denen das „Nichtwissen“ andere Denkräume eröffnen kann und neue Fragen entstehen lässt, könnte möglicherweise genau diese Vertrautheit mit dem Geschäftsfeld oder der Industrie weniger hilfreich sein.