

# Portfolio

ba Barbara Ahrens - Management- und Karriereberatung

## Wer wir sind:

Wir unterstützen Unternehmen darin, **individuelle Talente und Potenziale** zu finden, zu erkennen, zu entwickeln und an der passenden Stelle einzusetzen.

Wir unterstützen Ihre **Führungskräfte**, Wirksamkeit zu entfalten.

Wir unterstützen Ihre **Teams** bei der Verbesserung der Kommunikation und der Zusammenarbeit.

Wir stoßen notwendige **Veränderungen** an und begleiten Sie im Change.

Wir sind ein Netzwerk professioneller Kooperationspartner. Als jeweils selbstständig tätige Unternehmer arbeiten wir kunden- und projektbezogen zusammen und können Ihnen auch bei größeren Bedarfen inhaltlich abgestimmte und spezialisierte Angebote unterbreiten.

**Wir sind Experten für Menschen in Unternehmen.**

## Wie wir arbeiten:

Sie erleben uns in unserer Arbeit leidenschaftlich, engagiert, einführend, wertschätzend, offen, klar, neugierig, unabhängig und zielorientiert. Sie erleben uns als Coach und Sparringspartner.

**Zum Wachstum des Einzelnen. Zum Wachstum des Unternehmens.**

## Barbara Ahrens

Beraterin, Coach, Trainerin, Lehrbeauftragte



### Über mich

- Seit 2009 Inhaberin der ba Management- und Karriereberatung
- Diplom-Psychologin und Industriekauffrau
- Lehrbeauftragte am Soziologischen Seminar der Universität Luzern, Schweiz
- Seit 2001 als Managementberaterin, Trainerin und Coach für zahlreiche Unternehmen unterschiedlicher Branchen tätig
- Vorher u.a. Stationen als Personalentwicklerin in der Automobilindustrie und im Verlagswesen
- Weiterbildungen u.a. zum hypno-systemischem Coach (Milton Erickson Institut), zum Karrierecoach (ISB Wiesloch), zum Konfliktcoach (ICD Berlin), Selbstmanagement (Brainjoin, Hamburg), Agile Organisationsberatung (nextu Hamburg), Reteaming Coach (BCO Jörg Middendorf, Frechen)
- Zertifizierte Blended Learning Trainerin (Blended Learning Academy)
- Themenschwerpunkte: Strategische Personalentwicklung, Leadership Development, Teamentwicklung und Coaching

Während meiner gesamten beruflichen Vita steht der Mensch mit seinen Potenzialen und Talenten im Mittelpunkt meiner Arbeit. Ich interessiere mich dafür, über welche Stärken Menschen verfügen und welchen Rahmen sie benötigen, um ihre Potenziale entfalten und sich erfolgreich entwickeln zu können. Dabei arbeite ich mit vielen unterschiedlichen Menschen – überwiegend Führungskräfte – in verschiedensten Unternehmen zusammen. Jede erfolgreiche Führungskraft besitzt ein individuelles Set an Talenten und Potenzialen, die sich durch passende Herausforderungen im Tun entfalten. Erfolgreiche Führung gelingt aus meiner Sicht im Bewusstsein der eigenen Fähigkeiten und Antreiber und wirkt durch situative Flexibilität und Authentizität.

Insbesondere in einem agilen Umfeld benötigen Führungskräfte mehr denn je einen inneren Kompass und die Fähigkeit zur Selbstführung. Der Schlüssel zum Wachstum der Führungspersönlichkeit liegt dabei unabdingbar in der kontinuierlichen Bereitschaft zur Selbstreflexion und zum Perspektivwechsel.

NEU # NEU # NEU # NEU

Viele Formate biete ich  
aktuell in Online Live  
Sessions (Coachings,  
Seminare, Workshops) an!

## Aus dem Portfolio von Barbara Ahrens

### I Themenschwerpunkt strategische Personalentwicklung

#### Potenzialanalysen

Das Potenzial und die Stärken von Mitarbeitern zu erkennen und einzuschätzen ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor in der Führung und in der strategischen Personalentwicklung. Mit strukturierter Interviewführung und dem Einsatz valider psychologischer Testverfahren unterstütze ich Sie, Potenziale zu erkennen und fundierte Personalentscheidungen zu treffen – sowohl im Rahmen von konkreten Stellenbesetzungen und Umstrukturierungen als auch beim Aufbau von Talent- und Nachwuchspools. Dabei entwickle ich passende Designs vom Potenzialcheck bis hin zu kompletten Development Centern.

#### Das Kompetenzmodell als Basis für systematische Personal- und Führungskräfteentwicklung

Unternehmensspezifische Kompetenzmodelle bilden die Basis für eine systematische Personal- und Führungskräfteentwicklung. Im Kompetenzmodell werden die Kompetenzen abgebildet, über die Mitarbeiter und Führungskräfte verfügen sollten, um die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens zu sichern. In Zeiten der digitalen Transformation ist es notwendig, nicht nur klassische Leadership-Kompetenzen zu berücksichtigen, sondern das zur spezifischen Unternehmenskultur gehörende Mindset in das Kompetenzmodell einfließen zu lassen. In von mir moderierten Workshops beginnend mit HR und Vorstand oder Geschäftsführung sowie weitergehend mit unterschiedlichen Stakeholdern im Unternehmen entwickeln Sie die Basis für ein zukunftsgerichtetes Kompetenzmodell. In einem weiteren Schritt formuliere ich das Kompetenzmodell mit Ihnen in enger Abstimmung aus.

#### Standortbestimmung für Potenzialträger

Mitarbeiter können ihre Potenziale dann besonders gut entfalten, wenn sie ihre Kernkompetenzen kennen und wissen, in welchem Kontext sie sich erfolgreich entwickeln können. Den richtigen Ort in einer Organisation zu finden, an dem ein Mitarbeiter eine hohe Wirksamkeit entwickeln und mit Leichtigkeit und Freude am Tun zum Erfolg des Unternehmens beitragen kann, ist dabei nicht nur Aufgabe der Führungskräfte und der Personalentwicklung. Vielmehr liegt es in der Eigenverantwortung eines jeden Mitarbeiters, sich sein individuelles Profil zu kennen und die berufliche Entwicklung selbst in die Hand zu nehmen.

In Workshops zur Standortbestimmung wird die Eigenverantwortung der Mitarbeiter für ihre eigene Entwicklung gestärkt. Sie setzen sich intensiv mit ihren eigenen Stärken und Entwicklungsfeldern, Interessen und beruflichen Motiven auseinander und erstellen ihren persönlichen Entwicklungskompass. Dieses Format biete ich auch als Einzelcoaching an.

## II Themenschwerpunkt Leadership Development

### Fit for Future: Leadership 4.0

Führung befindet sich im Wandel, schafft sich aber auch im digitalen Zeitalter nicht ab. Vielmehr bedarf es erweiterter Führungskompetenzen, die insbesondere durch ein digitales Mindset, Eigenverantwortung, Vertrauen, Kommunikation auf Augenhöhe Offenheit und Vernetzung geprägt sind.

In diesem Seminarworkshop, der auch als Leadership-Curriculum zielgenau ausgebaut werden kann, setzen sich Ihre Führungskräfte mit den veränderten Anforderungen an Führung auseinander, machen einen Abgleich ihrer persönlichen Digital Leadership Kompetenzen und erleben Führung neu. Eine Reihe kreativer agiler Life Hacks runden den Seminarworkshop ab.

### Psychologische Grundlagen der Führung

Das Thema Führung ist nicht irgendein Thema unter anderen. Es beinhaltet die fundamentalen Fragen des Zusammenwirkens von Menschen in Organisationen. Dieses Seminar betrachtet Führung unter einem psychologischen Blickwinkel und vermittelt Grundlagen der Führung von Menschen.

Im Mittelpunkt des Trainings steht die Auseinandersetzung mit der Frage, welche unterschiedlichen Wege Führungskräften zur Verfügung stehen, tatsächlich Einfluss auf ihre Mitarbeiter zu nehmen. Ziel ist es, mit den Teilnehmern gemeinsam das Selbstverständnis als Führungskraft zu reflektieren und Basiselemente eines psychologischen Prozessverständnisses von Führung zu vermitteln. Darüber hinaus setzen sich die Teilnehmer mit dem Thema Persönlichkeit auseinander und lernen Führungsstrategien für unterschiedliche Mitarbeiter-typen kennen.

### Vom Kollegen zur Führungskraft

Die ersten 100 Tage als Führungskraft stellen gerade für junge Führungskräfte, die aus der Kollegenrolle in eine Führungsrolle hineinwachsen, eine besondere Herausforderung dar. Häufig wird die Veränderung in der Beziehungsgestaltung, die mit dem Rollenwechsel verbunden ist, unterschätzt und es stellen sich unerwartete Konflikte im Team ein. In diesem Training werden Führungskräfte, die neu in die Rolle gekommen sind, für die Anforderungen an die neue Rolle sensibilisiert. Sie setzen sich mit ihren impliziten Erwartungen und Motiven auseinander und erarbeiten konkrete, individuelle Maßnahmen für einen erfolgreichen Start in die neue Aufgabe.

## **Führungskompetenz Kommunikation I: Wirksam Feedback geben**

Wirksame Führung entfaltet sich durch Kommunikation. Doch wie kann Kommunikation gelingen, wenn Menschen letztendlich komplett unterschiedlich sind? Die Herausforderungen der täglichen Kommunikation bilden den roten Faden durch diesen Seminarworkshop, in dem neben praxisnahem Input das Üben und das gegenseitige Feedback im Mittelpunkt stehen. Eine intensive Auseinandersetzung mit den eigenen Kommunikations- und Verhaltensstilen und dessen Auswirkung auf die Kommunikation mit den Mitarbeitern runden diesen Workshop ab. Die Teilnehmer erlernen in diesem Seminarworkshop die Anwendung wichtiger Werkzeuge, um als Führungskraft ihre Mitarbeiter in ihrer Entwicklung wirksam steuern und begleiten können.

## **Führungskompetenz Kommunikation II: Sinn vermitteln**

Gerade in Zeiten von raschen und schnell aufeinanderfolgenden Veränderungen sowie digitalem Wandel ist es eine der Hauptaufgaben von Führungskräften, den Mitarbeitern Orientierung zu geben und sinngemäß zu agieren. In diesem Seminarworkshop werden die Wirkmechanismen der sinnorientierten (auch „charismatischen“, inspirierenden oder transformationalen) Führung analysiert und in Bezug auf die Umsetzbarkeit überprüft. Den Teilnehmern werden einfache Werkzeuge zur Umsetzung an die Hand gegeben. Das Vorbereiten und Einüben einer Sprungbrette trede runden den Seminarworkshop ab.

Ich führe diesen Workshop sowohl mit Führungskräften als auch mit Mitarbeitern in der Organisation durch, die als Botschafter für den Change ausgebildet werden sollen, um die Veränderungen als Multiplikatoren in die Organisation zu tragen. Die Ausbildung von Botschaftern für den Change zur Verstärkung einer transparenten Change Kommunikation ist eine effektive Maßnahme, um bei größeren Veränderungen und Umstrukturierungen Widerstand zu reduzieren.

## **Führen in Change Prozessen**

Wandel erzeugt Widerstand. Dieser psychologische Grundmechanismus von Menschen führt bei nahezu allen Veränderungsprojekten in Organisationen zu Komplikationen und ist nicht selten für das Scheitern von Veränderungsprojekten verantwortlich. In diesem Seminar, das sich an verantwortliche Beteiligte im Rahmen eines Change-Prozesses in einer Organisation richtet, geht es darum, wie es gelingen kann, die Menschen in der Organisation durch eine gemeinsam getragene Vision zu begeistern und zu motivieren, den Nutzen von Veränderungen transparent und nachvollziehbar zu machen, Veränderungsbereitschaft aufzubauen sowie Strategien, Prozesse und Verhaltensweisen zielgerichtet am Arbeitsplatz umzusetzen. Die Teilnehmer erhalten einen anwendungsorientierten Theorieüberblick sowie Methoden an die Hand, die ihnen einen Orientierungsrahmen bieten und Handlungsoptionen aufzeigen.

## Führen ohne Hierarchie

In Organisationen mit flachen Hierarchien und Projektarbeit stehen Mitarbeiter häufig vor der Herausforderung, Mitarbeiter ohne hierarchische, disziplinarische Führungsverantwortung für eine engagierte Mitarbeit zu gewinnen. Ziel des Trainings ist es, den Teilnehmern das grundlegende Handwerkszeug zum Führen von Mitarbeitern ohne Hierarchie zu vermitteln. Dabei werden sowohl grundlegende Kenntnisse der psychologischen Grundlagen von Führung vermittelt als auch das „Dauerbrennertema“ Motivation von Mitarbeitern näher beleuchtet. Die Teilnehmer können in das Seminar ihre eigenen Praxisfälle einbringen, anhand derer die Konfliktfelder analysiert und in der Kollegialen Beratung Strategien zur erfolgreichen Bewältigung erarbeitet werden.

## Mythos Motivation – Mitarbeiter nachhaltig führen

Um das Thema Mitarbeitermotivation ranken sich viele Mythen. Allerdings ist die Frage, wie es mir als Führungskraft gelingen kann, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu motivieren und Leistungsträger zu halten, berechtigterweise eine Kernfrage in vielen Diskussionen über Führung.

In diesem Seminar räume ich mit verschiedenen Motivationsmythen auf und stelle Ihnen stattdessen erfolgreiche Instrumente zur Mitarbeitermotivation und zur Förderung der Leistungsbereitschaft vor. Der Blick wird dabei auf die Unterschiedlichkeit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelenkt. Eine Reflexion der eigenen Motive und der Selbstführung rundet das Seminar ab.

## „New Work“ - Methoden und Mindsets

Führungskräfte können mit Hilfe einfacher Tools und Methoden Partizipation und Eigenverantwortung ihrer Mitarbeiter fördern und damit eine inspirierende, kreative und vor allem lösungsorientierte Arbeitsatmosphäre erzeugen. In diesem Workshop werden verschiedene agile Tools und Work Hacks vorgestellt und gemeinsam ausprobiert, die zu klaren Ergebnissen, zu mehr Ideen, wie das Unternehmen weiterentwickelt werden kann, zu einer höheren Motivation, zu mehr Spaß an der Zusammenarbeit und einer Beteiligung von vielen führen. Im Fokus dieses Workshops steht das Infragestellen herkömmlicher Routinen und das Ausprobieren und die Anwendbarkeit alternativer Vorgehensweisen.

## **Konfliktkompetenz als Schlüsselkompetenz erfolgreicher Führung**

Konfliktkompetenz ist eine für eine erfolgreiche Teamsteuerung unabdingbare Schlüsselkompetenz für Führungskräfte. Der Schlüssel zur Konfliktkompetenz ist das Konfliktverhalten. Auch wenn Konflikte unvermeidlich bleiben, kann man lernen, effizient und konstruktiv darauf zu reagieren.

In diesem Seminar setzen sich die Teilnehmer intensiv mit den Grundmustern von Konflikten und dem eigenen Konfliktverhalten auseinander. Sie reflektieren ihr eigenes konstruktives und destruktives, aktives und passives Konfliktverhalten und erstellen online-gestützt ihren persönlichen Konfliktkompass. Auf Basis dieses Konfliktkompasses werden neue, konstruktive Verhaltensweisen eingeübt. Ziel der Auseinandersetzung mit den eigenen und fremden Konfliktstilen ist die Etablierung einer neuen Dialogkultur, die jeden Einzelnen in die Verantwortung für das Gelingen der Kommunikation nimmt und Eigenverantwortlichkeit fördert.

## **Selbstmanagement: Umgang mit den persönlichen Ressourcen**

Der Spagat zwischen Berufs- und Privatleben wird immer schwieriger und die zunehmende Veränderungsgeschwindigkeit stellt hohe Anforderungen an jeden Einzelnen von uns. Häufig reicht ein Wochenende gar nicht mehr, um sich zu erholen und neue Kraft zu tanken – ein sicheres Zeichen dafür, dass es eines veränderten Umgangs mit sich selbst zum Erhalt der Leistungsfähigkeit bedarf. In diesem Seminar entdecken die Teilnehmer ihre eigenen Ressourcen und lernen neue Bewältigungsmechanismen zur Erhaltung ihrer Gesundheit und Lebensbalance kennen und anzuwenden. Neben dem Einüben von wirkungsvollen Tools des Selbstmanagements lernen die Teilnehmer die Macht der inneren Bilder kennen und werden sich ihrer eigenen Ressourcen (wieder) stärker bewusst.

## **Einstellungsinterviews professionell führen**

Eine professionelle Bewerberauswahl ist das Ergebnis einer guten Zusammenarbeit zwischen gut ausgebildeten Personalverantwortlichen, Führungskräften und dem Team, in das ein neuer Mitarbeiter integriert werden soll. Führungskräften macht die Einschätzung der fachlichen Leistung häufig keine Probleme. Schwieriger wird es, überfachliche Kompetenzen, Einstellungen und Motive des Bewerbers richtig einzuschätzen sowie die Passung des Bewerbers in das Team zu beurteilen.

In diesem Training lernen Führungskräfte professionelle Interviewtechniken und Methoden kennen, um in ihrem Bereich fundierte Personalentscheidungen treffen zu können. Darüber hinaus lernen sie, wie sie ihr Team einbeziehen können, um eine gute Passung zu gewährleisten.

### III Themenschwerpunkt Teamentwicklung und Coaching

#### Gemeinsam erfolgreich: Teamworkshops für Hochleistungsteams

Ein Team kann deutlich erfolgreicher arbeiten und mehr leisten, wenn die Zusammenarbeit durch gegenseitige Wertschätzung und Akzeptanz sowie durch die Kenntnis der unterschiedlichen Stärken, Eigenheiten und Talente eines jeden einzelnen Teammitglieds geprägt ist. In diesem Teamentwicklungsworkshop, der in einem Vorgespräch jeweils auf die spezielle Situation im jeweiligen Team abgestimmt wird, lernen sich die Mitarbeiter besser kennen und schätzen. Das Team bekommt in diesem Workshop die Gelegenheit, sich mit sich selbst zu beschäftigen, lernt Erfolgsfaktoren von gelingender Zusammenarbeit kennen und reflektiert den Umgang miteinander. Ziel ist es, eine gute, in die Zukunft gerichtete Zusammenarbeit zu etablieren und sich selbst und die anderen Teammitglieder besser kennenzulernen.

#### Lösungsorientiertes Team-Coaching

Manchmal ist in Teams die Zusammenarbeit bereits sehr konfliktbelastet, und die Mitglieder im Team befinden sich in einem problemorientierten Strudel von anklagenden Erklärungen und Verteidigungen, in dem eine konstruktive Problemlösung immer weiter in den Hintergrund rückt. Natürlich verursachen derartige Teamkonflikte nicht nur eine hohe Frustration bei den Beteiligten, sondern haben häufig auch einen Leistungsabfall zur Folge. In solchen Situationen ist es mehr als wahrscheinlich, dass ein konfliktbelastetes Team nicht sein volles Potenzial entfalten kann. In diesem lösungsorientierten Team-Coaching arbeite ich mit der Methode des Reteaming rein lösungs- und zukunftsorientiert mit dem Team. Das Team erarbeitet eine Zukunftsvision, leitet konkrete Ziele und Maßnahmen ab und macht sich den Nutzen einer lösungsorientierten Zusammenarbeit deutlich. Ziel ist es, im Team (wieder) eine positive Atmosphäre zu etablieren, in der Kreativität entstehen kann und in der Lösungsideen entwickelt und umgesetzt werden können.

#### Coaching Center

Insbesondere das erfahrene Management findet im Seminarkatalog eines Unternehmens häufig keine adäquaten Angebote mehr. Mit dem Coaching Center biete ich ein alternatives Format an, in dem sich auch sehr erfahrene Führungskräfte erleben, reflektieren und weiterentwickeln können. Das Coaching Center nutzt bewährte Elemente der Managementdiagnostik und des Coachings sowie des kollegialen Feedbacks. Im Mittelpunkt des Coaching Centers stehen Selbstreflexion, Feedback und Coaching. Voraussetzung für eine Teilnahme sind Offenheit und Lernbereitschaft. Jedem Teilnehmer wird ein persönlicher Coach an die Seite gestellt und er erlebt im Coaching Center eine maßgeschneiderte Maßnahme zur Weiterentwicklung der eigenen individuellen Führungspersönlichkeit.



## Leadership Coachings

Egal ob langjährige Führungskraft oder Nachwuchsführungskraft: Führungskräfte begegnen täglich neuen Herausforderungen. Sie sind ständigen Veränderungen unterworfen und möchten durch den Erfolg ihres Bereichs und ihrer Abteilung das Unternehmen erfolgreich machen – nicht zuletzt, um auch eigene Ziele zu erreichen. Die Anforderungen an eine Führungskraft sind gerade auch in Zeiten von veränderten Arbeitsformen und Mitarbeitern der Generation Y und Z häufig komplexer, als sie auf den ersten Blick zu sein scheinen. Nicht selten fühlen sich Führungskräfte zerrissen zwischen unterschiedlichsten Interessen und erleben eigene Begrenzungen und Desorientierung in ihrer Rolle. Auch fehlt häufig eine vertraute Person im Unternehmen, mit der eigene Probleme, Zweifel und Herausforderungen reflektiert werden könnten. Oder ein Sparringspartner, von dem man Rückmeldung erhalten kann, um sich immer weiter zu verbessern. Als professionell arbeitender Coach biete ich Führungskräften – egal ob neu oder alt in der Rolle – Unterstützung in individuellen Fragestellungen. Gemeinsam reflektieren wir die bestehende Situation und suchen nach Wegen, wie die Führungskraft in ihrer Rolle gestärkt wird und mit neuer Orientierung aus dem Coaching in den Führungsalltag gehen kann.