

Coaching Center

Managemententwicklungsinstrument
zur zielgerichteten Förderung von Führungskräften

- ▶ Was ist das Coaching Center?
- ▶ Ziele des Coaching Centers
- ▶ Zielgruppe
- ▶ Inhalte eines Coaching Centers
- ▶ Kurzdarstellung des Coaching Centers
- ▶ Methoden im Coaching Center
- ▶ Abgrenzung des Coaching Centers von einem Development Center
- ▶ Ihr Mehrwert
- ▶ Coachprofil Barbara Ahrens

Was ist das Coaching Center?

- ▶ Eine konsequente Weiterentwicklung des Development Centers durch die **Verbindung von Diagnostik und Management-Coaching**.
- ▶ Eine **Standortanalyse für Führungskräfte**, die Selbstreflexion und intensive Auseinandersetzung mit den eigenen Kompetenzen und den eigenen Führungsthemen ermöglicht.
- ▶ Eine **zielgerichtete Entwicklungsmaßnahme für Führungskräfte**, die – in der Gruppe durchgeführt – für jeden einzelnen Teilnehmer **individuell** zugeschnitten wird.
- ▶ Eine Maßnahme zur Förderung von **Feedbackkultur** im Unternehmen.

Ziele des Coaching Centers

- ▶ Standortanalyse der Führungskraft
- ▶ Anregung zur Selbstreflexion
- ▶ Intensive Auseinandersetzung mit den eigenen Kompetenzen sowie der Führungsrolle und der Führungspersönlichkeit
- ▶ Individuelle Förderung durch Diagnostik und Coaching
- ▶ Entwicklung von Lösungsstrategien für schwierige Führungssituationen
- ▶ Erarbeitung einer individuellen Qualifizierungsplanung
- ▶ Unterstützung einer Feedbackkultur durch die Bildung von Lernpartnerschaften
- ▶ Förderung der Motivation der Führungskräfte

Zielgruppe sind Führungskräfte, die

- ▶ ein ***Bedürfnis nach einer intensiven Auseinandersetzung*** mit ihren Stärken, Lernfeldern und persönlichen Grenzen haben,
- ▶ ein klares Bild bezüglich ihrer Führungspersönlichkeit entwickeln wollen,
- ▶ immer wieder ***neue Herausforderungen*** in ihrem durch ***Wandel*** gekennzeichneten Führungsalltag ***bewältigen*** müssen,
- ▶ in ihrer beruflichen Lebensmitte ***Orientierung*** suchen,
- ▶ aufgeschlossen sind für ***Selbstreflexion, Peerfeedback*** und ***Coaching***,
- ▶ „trainingsmüde“ sind und eine wirklich ***individuell zugeschnittene Weiterbildungsmaßnahme*** wollen.

Kurzdarstellung eines Coaching Centers

- ▶ Weiterbildungsveranstaltung mit 4 - 8 Teilnehmern und 2 Coaches, Dauer ca. 2,5 Tage
- ▶ Ausführliche Selbstreflexion der Teilnehmer im Vorfeld und während des Coaching Centers
- ▶ Konkretisierung der persönlichen Fragestellung jedes Teilnehmers im Kick-Off-Gespräch mit dem Coach
- ▶ Bildung von Lernpartnerschaften
- ▶ Der Coach improvisiert mehrere situative Übungen (Rollenspiele) je nach Input und Fragestellung des Teilnehmers
- ▶ (Peer-)Feedbacksequenzen nach jedem Rollenspiel durch den Lernpartner
- ▶ Intensives Zwischen- und Abschlusscoaching
- ▶ Erarbeitung einer individuellen Qualifizierungsplanung (on-the-job und off-the-job) noch während des Coaching Centers

- ▶ Individuelle Auseinandersetzung mit der eigenen Führungsrolle und den eigenen Kompetenzen über **Fragebögen** im Vorfeld des Coaching Centers
- ▶ Erstellung von **berufsbezogenen Persönlichkeitsprofilen** wie dem BIP (Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung) oder dem persolog Persönlichkeitsprofil (DISG)
- ▶ **Rollenspielsequenzen**: Simulation herausfordernder Führungssituationen der Teilnehmer mit dem Coach
- ▶ **Feedbacksequenzen** mit dem jeweiligen Lernpartner
- ▶ **Intensive Coachingsequenzen** mit dem Coach (inkl. Kick-Off und Abschlusscoaching)

Abgrenzung des Coaching Centers von einem Development Center

- ▶ Das Coaching Center ist an den **individuellen Bedürfnissen** der Teilnehmer orientiert.
- ▶ Es gibt **keine Beobachter und Moderatoren** und entsprechend auch keine systematische Bewertung und Beurteilung. Stattdessen begleitet ein dem Teilnehmer zugeordneter Coach den Teilnehmer durch das gesamte Coaching Center.
- ▶ **Keine Standardisierung der Diagnostik:** Die Diagnostik dient der Klärung der individuellen Fragestellung der Teilnehmer, nicht der Beurteilung von Kompetenzen.
- ▶ **Coaching** statt reines Feedback: Jeder Teilnehmer arbeitet während des Coaching Centers mit dem Coach an seiner individuellen Fragestellung.
- ▶ **Komplette Vertraulichkeit** der Maßnahme analog zu einem Coachingprozess.

- ▶ Sie schaffen eine **individuelle Entwicklungsmaßnahme** für Ihre Führungskräfte – effektives Coaching statt Einheitsseminar.
- ▶ Sie fördern **Selbstverantwortung, Selbstreflexion** und **Selbststeuerung** bei Ihren Führungskräften.
- ▶ Sie fördern die **Feedbackkultur** in Ihrem Unternehmen.
- ▶ Sie initiieren einen **effektiven, konzentrierten Coaching-prozess** für jeden Teilnehmer und profitieren gleichzeitig von den **Vergünstigungen einer Gruppenveranstaltung**.
- ▶ Sie profitieren von meiner **langjährigen Expertise** als Expertin für Managementdiagnostik sowie Coaching.
- ▶ Sie profitieren von meinem **Netzwerk** langjährig erfahrener und professionell arbeitender Coaches.

Coachprofil Barbara Ahrens

Barbara Ahrens, geboren als Barbara Meier 1969 in Minden / Westfalen



Beruflicher Werdegang

- ▶ Industriekauffrau und Diplom-Psychologin
- ▶ Psychologische Beraterin bei LebensWert e.V., Universitätskliniken Köln
- ▶ Internal HR Consultant, Ford Werke Köln
- ▶ Referentin HR Development, Economy One AG, Verlagsgruppe Handelsblatt
- ▶ Senior Consultant und Projektleiterin im Kölner Institut für Managementberatung
- ▶ Seit Ende 2007 freiberufliche Management- und Karriereberaterin
- ▶ Lehrbeauftragte „Managementdiagnostik“ an der Universität Luzern, Schweiz

Arbeitsschwerpunkte

- ▶ Diagnostik von Führungspotenzialen und Managementkompetenzen
- ▶ Passung von Mensch und Organisation
- ▶ Kompetenzentwicklung
- ▶ Talent Management und Karriereentwicklung
- ▶ Coaching und Training von Fach- und Führungskräften

Coachprofil Barbara Ahrens

Aus- und Weiterbildungen

- ▶ Weiterbildung für hypno-systemisches Coaching beim Milton Erickson Institut in Bonn, Düsseldorf und Frankfurt
- ▶ Weiterbildung Karriereberatung am Institut für Systemische Beratung, Wiesloch
- ▶ Zertifizierte Persönlichkeitstrainerin (persolog Persönlichkeitsmodell)
- ▶ Zertifizierter Coach für Stress- und Burnoutkunden (Neuroimagination®), Horst Krämer, Brainjoin, Hamburg
- ▶ Zertifizierter Conflict Competence Coach®, Institute for Conflict Dynamics Europe GmbH, Berlin

Veröffentlichungen

- ▶ Passung ins System: Möglichkeiten einer systemischen Personalauswahl. (2013), V & R
- ▶ Veröffentlichungen zum Thema 360°-Feedback im Gesundheitswesen (Manager-Seminare; Führen und Wirtschaften im Krankenhaus)

Lehraufträge

- ▶ Lehrbeauftragte am Soziologischen Seminar der Universität Luzern, Schweiz

Kundenauswahl

- ▶ Bayer MaterialScience AG, BBBank eG, Commerzbank AG, Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V., Ford Werke GmbH, PKV Verband der privaten Krankenversicherung e.V.,

Projektbeispiele

- ▶ Konzeption, Überarbeitung und Moderation von Development Centern in unterschiedlichen Branchen (z.B. Finanzdienstleistung, Versicherung, IT)
- ▶ Durchführung von Management Development Workshops zur individuellen Orientierung und Weiterentwicklung von Potenzialträgern in einem Großunternehmen der Chemieindustrie
- ▶ Konzeption und Durchführung eines Management Competence Trainings zur individuellen Weiterentwicklung der Managementkompetenzen für Führungskräfte einer deutschen Großbank
- ▶ Entwicklung und Implementierung eines unternehmensweiten Kompetenzmodells für eine Bank
- ▶ Coaching von Führungskräften in Unternehmen unterschiedlicher Branchen
- ▶ Coaching von Stress- und Burnout-Klienten mit unterschiedlichem beruflichen Background
- ▶ Karrierecoaching von Menschen in beruflichen Orientierungsphasen

Netzwerk

- ▶ Als Beraterin und Coach arbeite ich in einem Netzwerk erfahrener und qualifizierter selbstständiger Kolleginnen und Kollegen. Das ermöglicht es mir, bei meinen Kunden auch umfangreiche Projekte und Verfahren durchzuführen.