



**Ahmad Mohseni**

#### **Qualifikationen**

- Zertifizierter Systemischer Berater für „Change Management und Organisationsentwicklung“
- Zertifizierter Trainer für „Organisationsaufstellerarbeit, Coaching und Gruppendynamik“

#### **KERNKOMPETENZEN**

##### **Projektmanagement**

- Interkulturelles Projektmanagement
- Leiten von Teams / Teamentwicklung
- Personalentwicklung / Entwicklung von PM Curricula
- Großgruppenmoderation
- Outsourcing Prozesse
- Post-Merger Integrationsprozesse
- Change Management
- Systemdiagnosen / Rückspiegelungsworkshops etc.
- Prozessbegleitende Coaching Einheiten

## **Expertenwissen**

- Coaching / Supervision / Workshop Moderation
- Interkulturelle Kommunikation
- Rhetorik / Gesprächsführung / Verhandlungstechnik
- Kommunikation und Präsentationstechniken
- Konflikt Management

## **Persönliche Stärken**

- Führungsstärke / Teamgeist
- Souveränität und Loyalität
- hohe Kundenorientierung
- emotionale Intelligenz

## **WEITERE INFORMATIONEN**

### **Ausbildung**

1979 – 1982: Studium Folkwang Hochschule Essen (Fachbereich: Schauspiel und moderner Tanz)

### **Beruflicher Werdegang**

Seit 2000: MOHSENI Organisationsberatung, Ingolstadt  
1994 – 2000: Audi Akademie, Ingolstadt / Management- und Organisationsberater, Trainer für Kommunikation und Kreativberater  
1989 – 1994: Falkenberg-Akademie /Kammerspiele München, Hauptamtlicher Dozent und Leiter des Fachbereiches Körperexpression  
1990 – 1994: Bayerische Staatsoper München, Dozent für Körperexpression  
1982 – 1989: Mitbegründer der Theatergruppe „Enfants Perdus“, diverse Theaterproduktionen und Tournées im In-und Ausland

### **Weiterbildung**

Seit 2009 Supervision bei Frau Dr. Brigitte Seeber (München)  
2007: Interkulturelle Kompetenz, Mijnd Huijser, Interkultureller Trainer  
2004: Systemische Organisationsberatung, Königswieser & Network, Systemischer Berater  
2000: Systemische Organisationsaufstellung, Gunthard Weber, Leiter von systemischen Organisationsaufstellungen  
1994: Gruppendynamische Ausbildung, GTF, Rita Riedmüller und Marlene Schildmayer, „Leiten von Gruppen“  
1993: Alexandertechnik Ausbildung, Mary Holland, Alexander Lehrer

<b>Branchen</b>	Automotive, Banken, Versicherungen, Halbleiterindustrie, Kraftwerksbau, Medizintechnik, Öffentlicher Dienst
<b>Referenzen</b>	Audi AG; Audi Akademie; Autoliv GmbH; DZ Bank; Dellbrück & Co Infineon AG; Sparkasse Ludwigsburg; Deutsche Bank; Bayerische Versicherungskammer; Allianz; VW; VW Coaching; KIA Motors; FIAT Turin und FIAT Deutschland; Hilti Lichtenstein; Stadt Wolfsburg; Justizministerium Wiesbaden; Hochschule Deggendorf, OSRAM; Siemens AG; Siemens VAI Österreich; SIT AB Schweden
<b>Fremdsprachen</b>	Englisch: Trainings- und beratungssicher Persisch: Grundkenntnisse
<b>Auslandserfahrung</b>	Indien, Singapur, Abu Dhabi, Saudi Arabien, Spanien, Italien, Norwegen, Schweden, Belgien, UK, Österreich, USA, Brasilien, China

## AUFTRÄGE (AUSWAHL)

### **Automotive, Ingolstadt**

#### **Auftrag: Unternehmensstrategie 2020 als großes Change Projekt**

**Ziel:** Die Ergebnisse der 4 Stunden Einheit (Brand Cube 2011) auf das gesamte Unternehmen auszurollen (zunächst für 3.200 Führungskräfte, dann über weitere Multiplikatoren auf das ganze Unternehmen)

**Rolle:** Prozessberater

**Zeitraum:** 2012 – 2013

**Dauer:** 12 Monate

#### **Tätigkeiten innerhalb des Auftrags:**

- Konzeption und Design der Maßnahmen
- Moderation der Workshops mit den Führungskräften
- Auswertung der Workshops

## **Automotive, Ingolstadt**

<b>Auftrag:</b>	<b>Coaching eines Managers</b>
Ziel:	Ein individuell mit der Führungskraft abgestimmtes Konzept
Rolle:	Externer Coach
Zeitraum:	2012 – 2013
Dauer:	12 Monate

## **Dienstleistungsunternehmen, Frankfurt**

<b>Auftrag:</b>	Supervision und Coaching der Geschäftsleitung einer Beraterfirma
<b>Ziel:</b>	Der Geschäftsleitung beim Start des Unternehmens unterstützen
<b>Rolle:</b>	Supervisor
<b>Zeitraum:</b>	2011 – 2012

## **Gemeinschaftspraxis für Frauenheilkunde, Fürth**

<b>Auftrag:</b>	Supervision und Coaching einer neu gegründeten Gemeinschaftspraxis für Frauenheilkunde
<b>Ziel:</b>	Kohäsion und Identität für die neue Gemeinschaftspraxis herstellen
<b>Rolle:</b>	Supervisor / Coach
<b>Zeitraum:</b>	2011 - 2012

## **Automotive, Ingolstadt**

### **Auftrag: Implementierung der Vertriebsstrategie 2020**

Ziel: Entwicklung einer 4 Stunden Einheit, um die Unternehmensstrategie zu operationalisieren

Rolle: Externer Projektleiter, Berater und Entwickler

Zeitraum: 2011

Dauer: 9 Monate

#### **Tätigkeiten innerhalb des Auftrags:**

- Konzeption und Design
- Entwurf der Veränderungsarchitektur
- Moderation von Workshops
- Auswertungen der Workshops
- Rückspiegelungen der Ergebnisse
- Betreuung von Folgeworkshops

#### **Ergebnisse:**

- Der Brand Cube war nur der Startpunkt der Kulturveränderung bei Vertrieb
- Die Mitarbeiter haben sich ausführlich mit dem Selbstverständnis auseinander gesetzt. Die Situation im Vertrieb und Marketingbereich ist analysiert, die Problemfelder sind bekannt.
- Erste „quick wins“ wurden abgeleitet und befinden sich in der Umsetzung.
- Die Stimmung innerhalb der Belegschaft Vertrieb ist positiv erwartungsvoll, da das Top Management glaubhaft hinter dem Thema steht und dies offen und transparent kommuniziert wurde
- Kulturwandel kann aber nicht über eine Veranstaltung stattfinden, sondern ist ein langfristiger Prozess. Dieser muss im nächsten Schritt gestaltet und fortgeführt werden.
-

## **Kraftwerksbau, Finspång, Schweden**

**Auftrag:** Unterstützung der Geschäftsleitung bei der Einführung des Zertifizierungsprozesses für Projektmanager innerhalb von Siemens AB (Schweden). Entwicklung eines kundenspezifischen „Learning Programms“ für Senior Project Manager

**Ziel:** Entwicklung einer „Case Study“ und Design von 4 aufeinander aufbauenden Modulen

**Rolle:** Change Manager“, Projektleiter für den Veränderungsprozess, Mitentwickler und Teammitglied der „Case Study“, Projektleiter für die Didaktik der Trainingsmaßnahmen und durchführender Trainer

**Zeitraum:** 2008 – 2013

### **Tätigkeiten innerhalb des Auftrags:**

- Bedarfsanalyse: Durchführung von Interviews und Auswertung
- Planung, Organisation und Moderation von Workshops
- Entwerfen von Veränderungsarchitektur und Planen von Interventionen
- Definieren von Komplexitätsgraden (PM2) der Gruppenarbeiten und Rollenspiele
- Anpassen der Ausbildungsziele an die Zielgruppe
- Vermitteln der Inhalte unter Berücksichtigung der gruppenspezifischen Prozesse

### **Ergebnisse:**

- Alle mit dem Kunden schriftlich vereinbarten Projektziele sind im Zeitplan

## **Lichttechnik, München**

### **Auftrag: Aufbau eines internationalen Leadership Programms**

**Ziel:** Ein internationales Programm, um gemeinschaftliches Verständnis zu fördern und um Change Prozesse zu beschleunigen. Die Kompetenzunterschiede durch individuelles Coaching auszugleichen

**Rolle:** Projektleiter, Trainer und Coach

**Zeitraum:** 2008 – 2009

**Dauer:** 12 Monate

### **Tätigkeiten innerhalb des Auftrags:**

- Definieren und Festlegen der Ziele mit dem Kunden
- Entwicklung und Planung der Trainings, Organisation und Koordination
- Vermitteln der Inhalte unter Berücksichtigung der Gruppendynamischen Prozesse

### **Ergebnisse:**

- Bisherige Teilnehmerbeurteilungen sind überdurchschnittlich gut

## **Automotive, Frankfurt, Seoul, Los Angeles**

### **Auftrag: Gemeinsam mit dem Design Chef von KIA Motors eine neue Design Vision und Philosophie zu entwerfen**

**Ziel:** Entwicklung einer neuen Designstrategie für die Umsetzung eine Veränderungsarchitektur (Change Management Prozess)

**Rolle:** Externer Projektleiter

**Zeitraum:** 2007

**Dauer:** 6 Monate

### **Tätigkeiten innerhalb des Auftrags:**

- Konzeption der Veränderungsarchitektur, Entwicklung einer gemeinsamen Vision, Strategie

### **Ergebnisse:**

- Neuausrichtung und Strukturierung des Europa Design Centers in Frankfurt am Main
- Weltweite Vernetzung des Designprozesses / Entwicklung eines Kommunikationskonzeptes
- Erarbeitung eines Firmen übergreifenden Markenleitbildes