

EIN ANDERES WORT FÜR LEBEN IST KONFLIKT

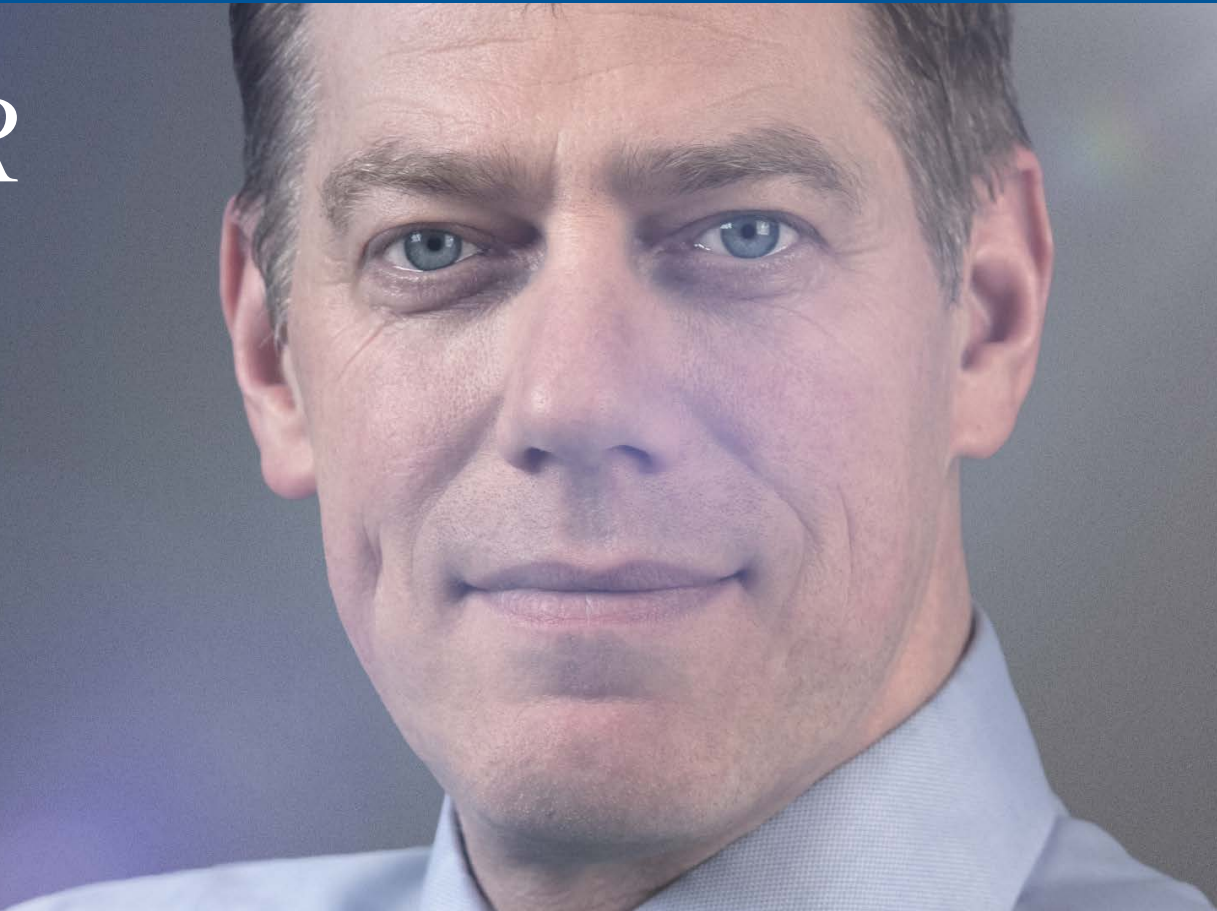
NACH CHARLIE CHAPLIN

Konflikte sind ein unvermeidbarer Bestandteil unseres Lebens. Ziehen Sie aus dieser Tatsache Ihren Gewinn! Lernen Sie, Probleme in umsetzbare Lösungen zu verwandeln! Und gestalten Sie so Ihre **Organisation**, Ihr **Team** oder auch Ihre **eigene Persönlichkeit**.

Als Business-Coach/- Trainer stehe ich Ihnen dabei gerne mit meiner **Kompetenz** und **Erfahrung** zur Seite.



WER ICH BIN



THORSTEN WOLDENGA

Referent & Business-Coach/-Trainer

Führungserfahrung – 30 Jahre

Führungsausbildung beim
Rationalisierungskuratorium der deutschen
Wirtschaft e. V. (RKW)

Experte für WEG-Recht

WEG-Fachbuchautor

ZERTIFIKATE

Business-Coach (dvct)

Business-Trainer (dvct)

zertifizierter Online-Trainer (CoT)

Team-Entwickler (CoT)

Mediator im Kontext Business (CoT)

NLP-Practitioner (DVNLP)

Zertifizierter Verwalter nach § 26a WEG

WIE VERSTEHE ICH MEINE ROLLE

Diskretion und **Vertraulichkeit** ist wichtig! Das gilt sowohl für meine Kunden, wie auch für mich. Mit den nachfolgenden **Beispielen** erhalten Sie aber einen Eindruck von meiner **Vorgehensweise** und **Philosophie**.

BUSINESS-COACHING

*„Die Wahrheit beginnt zu zweit!“
(Heidrun Peters)*

MEIN KUNDE

Der geschäftsführende Gesellschafter eines lokal agierenden Branchenführers in Süddeutschland.

DIE HERAUSFORDERUNG

Unternehmensnachfolge nach Ausscheiden des Unternehmensgründers.

WIE WURDE DAS ZIEL ERREICHT?

Das Projekt erstreckte sich über rd. 3 ½ Jahre. In regelmäßigen Abständen fanden Coachingsitzungen statt. Nach einer Standortbestimmung und der Definition eines Soll-/Ist-Zustands, unterstützte ich meinen Coachee bei der Erarbeitung seiner Strategie und der Schaffung bzw. Freisetzung der erforderlichen Ressourcen. An vorab definierten „Wegmarken“ wurde der Prozess kritisch beleuchtet und ggf. angepasst. Parallel fand eine intensive Persönlichkeitsentwicklung statt, die gemeinsam mit mir reflektiert und rollengerecht integriert wurde.

TEAM-ENTWICKLUNG

*„Wer Zäune um Menschen baut, bekommt Schafe!“
(Anja Förster)*

MEIN KUNDE

Die Geschäftsführung eines regional agierenden Dienstleistungsunternehmens in Norddeutschland.

DIE HERAUSFORDERUNG

Integration von Mitarbeiter/innen nach einer Unternehmensübernahme in das bestehende Team und Schaffung eines gemeinsamen Werte-Systems.

WIE WURDE DAS ZIEL ERREICHT?

Analyse eines Teamkompetenzprofils, Offenlegung von Entwicklungspotenzialen und Festlegung eines konkreten Optimierungskatalogs im Rahmen eines Workshops. Begleitung des Teams bei der internen Umsetzung, inklusive unterstützender Coachings auf der Geschäftsführungsebene. Abschlussveranstaltung zur Würdigung des Erreichten und Verständigung auf einen gemeinsamen Werte-Kompass.

INHOUSE-TRAINING

*„Der größte Irrtum bei der Kommunikation, ist die Annahme, sie habe überhaupt stattgefunden!“
(Martin Scott)*

MEIN KUNDE

Ein bundesweit agierendes Immobilienunternehmen mit Niederlassungen an mehreren Standorten.

DIE HERAUSFORDERUNG

Gestiegene Kundenanforderungen und ein zunehmend schwieriger Markt führen zu einem erhöhten Konfliktpotenzial mit den Kunden. Das Kommunikationsverhalten soll deshalb optimiert werden.

WIE WURDE DAS ZIEL ERREICHT?

Zunächst erfolgte eine Klärung der Ausgangssituation durch mich über vorab versandte Fragebögen. Den anschließenden Workshop eröffnete ich dann mit dem Aufzeigen von Gesetzmäßigkeiten in Beziehungen zu Kunden. Anschließend wurden die vorrangigen Konfliktsituationen einzeln reflektiert und die Teilnehmer/innen bekamen neue, konkrete Verhaltensoptionen an die Hand, die unter meiner Anleitung eingeübt werden konnten, so dass der Transfer für die berufliche Praxis individuell sichergestellt wurde.

REFERENT/MODERATOR

*„Ein Vortrag darf alles, nur nicht langweilig sein!“
(Präsentations-Regel)*

MEIN KUNDEN

Unternehmen/Organisationen, die Veranstaltungen durchführen (wollen), um eine bestimmte Zielgruppe zu erreichen.

DIE HERAUSFORDERUNG

Es ist klar, welche Zielgruppe erreicht werden soll, doch unklar ist, wie oder womit konkret das erfolgreich gelingen kann.

WIE WURDE/WIRD DAS ZIEL ERREICHT?

Mittlerweile kann ich auf Hunderte von gehaltenen Vorträgen zurückblicken. Dabei liegt mir gerade die Verknüpfung von Inhalt mit Emotion am Herzen, um den Menschen, die mich erleben, wirklich etwas mitgeben zu können. Bezogen sich die Anfragen zunächst nur auf meine ursprüngliches Fachgebiet (Immobilienwirtschaft), so überwiegen heute die Wünsche nach meiner Kompetenz als Experte für Themen wie z. B. Kommunikation, Konfliktmanagement oder Persönlichkeitsentwicklung. Und über eine weitere Entwicklung freue ich mich: Zahlreiche Unternehmen greifen auf meine große Erfahrung bei der Konzeptionierung erfolgreicher (Seminar)Veranstaltungen zurück, indem sie mich schon bei der Planung einbinden und/oder schätzen dort mein besonderes Talent als Moderator.

CHANGE-PROJEKT

*„Der Mensch ist nicht das Produkt seiner Umgebung. Vielmehr ist seine Umgebung ein Produkt des Menschen!“
(Benjamin Disraeli)*

MEIN KUNDE

Die Personalentwicklungsabteilung eines bundesweit agierenden Assekuranzunternehmens.

DIE HERAUSFORDERUNG

Nach einer Umstrukturierung der Geschäftsfelder wollte sich ein Regionalleiter Vertrieb mit seinem Team auf eine neue, darauf angepasste Strategie verständigen.

WIE WURDE DAS ZIEL ERREICHT?

Über Einzel-Interviews verschaffte ich mir zunächst ein Bild über die Ist-Situation der Beteiligten. Im Rahmen eines Workshops wurde dann zu Beginn der Umfang der Umstrukturierung und der damit verbundenen Auswirkungen geklärt. Ich moderierte direkt im Anschluss daran den Prozess, in dem es diesem Team gelang, sowohl die Struktur, wie auch die Ziele an die neue Situation erfolgreich anzupassen.



FÜHRUNGSKRÄFTE-ENTWICKLUNG

*„In dem Maße, wie wir es mit anderen Menschen zu tun bekommen, bekommen wir es auch verstärkt mit uns selbst zu tun!“
(Prof. Schulz von Thun)*

MEIN KUNDE

Eine Organisation, die als berufsständische Vertretung bundesweit branchenspezifische Fortbildungsveranstaltungen anbietet.

DIE HERAUSFORDERUNG

Führungskräfte in Unternehmen mit einer überschaubaren Mitarbeiter/innen-Anzahl, haben einen besonderen Bedarf was den Ausbau ihrer Kompetenzen angeht, da in diesen Strukturen regelmäßig eher generelle, statt spezielle Persönlichkeits-Profile gefordert sind.

WIE WURDE DAS ZIEL ERREICHT?

Führungskräfte-Entwicklung bedeutet immer auch Persönlichkeitsentwicklung! Deshalb wurde ein 2-Jahres-Programm von mir konzipiert und bundesweit an 4 Seminar-Standorten mit jeweils bis zu 15 Teilnehmer/innen umgesetzt. Im ersten Jahr stand die Führungskraft selbst im Fokus: Neben einer Definition des Selbst- und Fremdbildes, wurde ein individueller Kommunikations-, Konflikt- und damit letztendlich Führungsstil erarbeitet und Feedback als das wirkungsvollste Führungsmittel etabliert. Im Folgejahr erfolgte dann ein Perspektivwechsel und Techniken und Methoden, die es braucht, um Teams erfolgreich zu führen, wurden nachhaltig vermittelt.

TRETEN SIE MIT MIR IN KONTAKT

