



## Sitemap www.woydt.de

- 0 Startseite
- 1 Organisationsentwicklung
  - 1.1 Grundlegendes
  - 1.2 OE Spezialität
  - 1.3 OE Service
- 2 Ressourcencoaching
  - 2.1 Grundlegendes
  - 2.2 Spezialität
  - 2.3 Service
- 3. Personalien
  - 3.1 Meine Werdegang
  - 3.2 Mein Anliegen
  - 3.3 Meine Stärken
  - 3.4 Branchenreferenzen
- 4 Angebote
  - 4.1 Veränderungsmanagement
  - 4.2 Kundenorientierung
  - 4.3 Auftragsklärung für die innerbetriebliche Weiterbildung
  - 4.4 Ausbildung zum Blockadendetektiv
- 5 Tourende
- 6 Impressum
  - 6.1 Haftungshinweis
  - 6.2 Urheberschutz
  - 6.3 Datenschutz
- 7 Kontakt

Beratung  
Moderation  
Coaching

## 0 Startseite

*Bildtext:*

**Für einen, der nichts versteht, sind Berge Berge.  
Für einen, der zu verstehen beginnt, sind Berge nicht mehr Berge.  
Für einen, der versteht, sind Berge wieder Berge.**  
(Zen)

*Leadtext:*

STRATEGIEN IMPLEMENTIEREN. LEISTUNG VERBESSERN.  
DEN EIGENEN STANDORT REFLEKTIEREN.

Gemeinsam mit Ihnen möchte ich mich für eine Arbeitswelt einsetzen,  
in der Rentabilität, Sinn und Motivation gleichermaßen ihren Platz haben.

Ich bin darauf spezialisiert, das Arbeitsverhalten von Unternehmen, Teams und einzelnen zielgerichtet weiterzuentwickeln.

Wo immer sich Hindernisse zu „Bergen“ auftürmen, lassen sich Wege finden.

Ich lade Sie ein, meine langjährige Praxiserfahrung, Analyse- und Gestaltungskompetenz auf einer Entdeckungstour kennen zu lernen. Entscheiden Sie dann, ob Sie mir Ihr Vertrauen für ein Erstgespräch schenken wollen.

Los geht's!

P.S.

Wenn Sie lieber offline lesen, finden Sie auf der letzten Seite der Tour eine vereinfachte Druckversion aller Texte dieser Homepage zum Herunterladen.

Diese Webseite ist nach BITV barrierefrei. Die Schrift kann über die Menüfunktion „Ansicht“ vergrößert und verkleinert werden.



# 1 Organisationsentwicklung

*Bildtext:*

**Die Zusammenarbeit mit anderen ist Voraussetzung für eine Erweiterung unserer Perspektive.**  
(Der XIV. Dalai Lama)

*Leadtext:*

ORGANISATIONEN VERÄNDERN SICH STÄNDIG,  
OB UNS DIES BEWUSST IST ODER NICHT.  
DER WANDEL IST BESTÄNDIG, ABER AUCH GESTALTBAR.

Unternehmen sind lebendige Systeme, die durch die Kommunikationsbeziehungen ihrer Mitglieder existieren.

Diese Beziehungen kann man bewusst gestalten, um erfolgreich zu bleiben oder erfolgreicher zu werden. Erfolg heißt: wirtschaftliche Nachhaltigkeit und attraktive, herausfordernde Arbeitsplätze.

Wenn Sie in Ihrem Unternehmen Entwicklungen voranbringen möchten, sprechen Sie mich an: [sw@woydt.de](mailto:sw@woydt.de)

Beratung  
Moderation  
Coaching

## 1.1 Grundlegendes

### 1.1.1 Definition

Organisationsentwicklung ist ein geplanter und gelenkter Veränderungsprozess unter Beteiligung der Betroffenen mit dem Ziel, künftige Aufgaben effizienter und effektiver zu meistern. Die Veränderungen betreffen sowohl Organisationsstrukturen als auch individuelle Verhaltensweisen und Einstellungen.

In Abgrenzung zur Organisationsberatung werden Betroffene beteiligt, um individuelle Stärken zu nutzen, Synergien aus vorhandenen Ressourcen zu erschließen und die Akzeptanz zu fördern. Dem liegt die Überzeugung zugrunde, dass Arbeit Teil eines erfüllten menschlichen Lebens sein sollte und dass Organisationen wirtschaftlich erfolgreicher sind, wenn ihre Mitglieder sich gegenseitig als entscheidungsfähige Erwachsene respektieren und eine gemeinsame Vision teilen.

Im Vergleich zur Personalentwicklung liegt der Focus auf dem Arbeitsteam und nicht auf individueller Förderung. Das bedeutet z.B., dass Seminarinhalte durch die Arbeitsplatzanforderungen bestimmt werden und nicht davon, was man zu einem bestimmten Fachgebiet theoretisch alles wissen sollte. In vielen Firmen sind deshalb Personal- und Organisationsentwicklung miteinander verknüpft. Dort gibt es sowohl Standardseminare, die einzelne Mitarbeiter besuchen können, als auch Maßnahmen, die zu konkreten Anlässen für eine Arbeitsgruppe durchgeführt werden.

### 1.1.2 Anlässe

Gewollte Veränderungen stehen an, wenn eine neue Strategie entwickelt bzw. umgesetzt werden soll, eine neue Führung an den Start geht, neue Kundengruppen angesprochen werden sollen oder die Produktpalette sich stark verändert.

Hier unterstütze ich Sie bei der Übersetzung der Strategie und Ihrer Ziele in eine mitarbeiter- oder kundengerechte Sprache und entwickle Maßnahmen zur Implementierung.

Meine Kernkompetenzen sind das rasche Erfassen der angestrebten Erfolge, das Erkennen von möglichen Umsetzungsblockaden (wie z.B. alten Gewohnheiten, wesentlichen Handlungsmotivatoren, Kommunikationserwartungen) und die lernpsychologisch begründete Kreation von Kommunikations-, Weiterbildungs- und Entwicklungsmaßnahmen. Dabei arbeite ich gerne mit einem Team engagierter Mitarbeiter aus Ihrem Unternehmen zusammen. Das spart Zeit und fördert die interne Fähigkeit zur Begleitung von Veränderungsprozessen.

Wenn Arbeitsabläufe oder Kommunikationsbeziehungen im Unternehmen nicht mehr reibungslos verlaufen und Sie dies ändern wollen, sollten Sie an Organisationsentwicklung denken.



Reibungsverluste können entstehen durch ungeplante Veränderungen, wie Belastungen durch angespannte Wirtschaftslage, Konflikte zwischen Abteilungen oder Personen, Fluktuation und Verschiebung der Altersstruktur in der Belegschaft. Ein oft übersehenes Phänomen ist, dass Unternehmen in ihrer Geschichte sog. Reifungssprünge machen, denen typische Krisen vorausgehen.

Hierbei stelle ich Ihnen meine Fähigkeit zur Verfügung, die Ausgangssituation unparteiisch zu betrachten und unterschiedliche Positionen klar zu benennen. Ich motiviere die Beteiligten, an einem gemeinsamen Ergebnis zu arbeiten, und zeige Wege der Akzeptanz und des gegenseitigen Respekts.

### 1.1.3 Arbeitsweise

Ein Organisationsentwicklungsprojekt besteht aus verschiedenen Phasen, die ich unter zwei Hauptüberschriften zusammenfasse: Projektklärung und Projektumsetzung.

Bei der Projektklärung wird zunächst Fragestellung und Zielsetzung besprochen, das Zeit- und Kostenbudget geklärt und mit einem Projektorganisationsteam eine sog. Bedarfsdiagnose durchgeführt, die in einen Umsetzungsplan mündet.

Die Projektumsetzung beginnt mit einer Informations- oder Schulungsmaßnahme für alle Betroffenen und setzt sich dann in Teamarbeit fort. Wenn die Teams ihre Ergebnisse erarbeitet und vorgestellt haben, ist das Projekt aus Sicht der Betroffenen zu Ende. Für die Projektorganisatoren endet es mit der abschließenden Evaluation.

Beratung  
Moderation  
Coaching

## 1.2 Spezialität

*Bildtext:*

**Auch aus Steinen, die in den Weg gelegt werden,  
kann man etwas Schönes bauen.**

(Johann Wolfgang von Goethe)

*Leadtext:*

LEISTUNGSQUALITÄT BASIERT AUF DEM WISSEN UM SEINE KERNKOMPETENZEN, AUF  
SORGFALT IN DEREN ANWENDUNG UND AUF EIGENVERANTWORTLICHEN ENTSCHEIDUNGEN.

Ich habe mich auf drei Einsatzgebiete der Organisationsentwicklung spezialisiert:

- > Strategie-Implementierung
- > Kommunikation und Zusammenarbeit
- > Kundenorientierung

### 1.2.1 Strategie-Implementierung

Viele Firmen investieren große Summen in Projekte mit großen Beratungsfirmen, um ihre künftige Geschäftsstrategie abzusichern. Der Erfolg dieser Investition lässt sich um ein Vielfaches steigern, wenn die interne Vermarktung der Strategiebotschaften professionell gestaltet wird.

Oft mangelt es nach der Strategieverabschiedung an der richtigen Übersetzung für die Belegschaft. Während Vorstand, leitende Angestellte und einige Mitarbeiter den Entstehungsprozess der Strategie mitverfolgen und dadurch lernen konnten, werden die übrigen einfach mit den Ergebnissen konfrontiert. In solchen Situationen ist „Veränderungsmarketing“ gefragt, einen Ansatz, den ich z.B. umgesetzt habe bei Strategien zu

- Outsourcing von Geschäftsbereichen
- Zusammenlegung von Produktionsstätten
- Erschließung neuer Kundensegmente
- Einführung von Produktinnovationen

Meine Stärke ist es, den Kern einer Strategie und ihre Auswirkungen auf die Arbeitssituation schnell zu erfassen. Dadurch lassen sich mögliche Einwände gut vorhersehen und beantworten. Mit meinem fundierten lernpsychologischen Knowhow entstehen wirksame Maßnahmen zum gemeinschaftlichen Lernen der Or-



ganisation. Dabei ist wichtig ist, dass sich alle Führungskräfte gesprächsbereit daran beteiligen und „Lernzeit“ zur Verfügung steht.

## 1.2.2 Kommunikation und Zusammenarbeit

Häufig sind die Informationsflüsse zwischen Arbeitsteams oder Abteilungen ein Hindernis für Qualität, Effizienz und motiviertes Arbeiten. Diese Hindernisse lassen sich in der Regel schnell beseitigen, wenn die Beteiligten sich die Zeit für eine gemeinsame Problemanalyse nehmen.

Gegenstand des Projekts sind die formellen und informellen Informationswege zwischen den Beteiligten und eine klare Darstellung ihrer jeweiligen Arbeitsaufträge. Das gezielte Auffüllen von Wissenslücken fördert den gegenseitigen Respekt und die Verpflichtung auf gemeinsame Ziele.

Sie investieren einen halben bis zwei Tagen Bedarfsdiagnose, um den geeigneten Weg zu finden, wie mit gemeinsamen Workshops oder Kleinprojekten rasch spürbare Verbesserungen erzielt werden. Die Auswirkung auf das Betriebsklima ist enorm positiv.

Beratung  
Moderation  
Coaching

Beispiele für Umsetzungslösungen – die immer individuell auf die Situation abgestimmt sind:

- Einzelinterviews mit den Führungskräften, damit ein gemeinsamer Workshop zur Lösung anstehender Probleme und aufgelaufener Konflikte stattfinden kann, Evaluationsworkshop nach drei Monaten.
- Mediationsverfahren mit zwei langjährig zerstrittenen Parteien zur Erzielung eines tragfähigen Minimalkonsens
- Schulung der Gruppenleiter in Motivationspsychologie und Training von Delegations- und Kritikgesprächen
- Einzelcoachings oder Teamworkshops zur Analyse und Verbesserung des Zeitmanagement- und Entscheidungsverhaltens

## 1.2.3 Kundenorientierung

Wer seine Kundenbeziehungen als wertvolles Kapital betrachtet – was vor allem bei Dienstleistern der Fall ist – legt Wert darauf, den Mitarbeitern service- und kundenorientiertes Verhalten nahe zu bringen.

Die Bedarfsdiagnose besteht in der Regel in der Begleitung von Mitarbeitern mit Kundenkontakt, wie z.B. Berater, Außendienstlern, Steuerfachgehilfen, Arzthelferinnen, aber auch Führungskräfte und Inhaber. Die Umsetzungslösungen sind meist Teamworkshops zur Erarbeitung einer Servicestrategie, gelegentlich auch Einzelcoachings.

Eine Besonderheit sind Mikrotrainings für Berater in hochspezialisierten Berufen, bei denen schwierige, aktuelle Beratungsfälle der Beteiligten im Team besprochen und weiterspielt werden.

## 1.3 Service

*Bildtext:*

**Es geht nicht darum, was auch immer zu ändern,  
sondern an nichts festzuhalten und die Augen sowie das Herz zu öffnen.**  
(Jack Kornfield)

*Leadtext:*

ORGANISATIONSENTWICKLUNG VERÄNDERT.  
MANCHMAL IST ES NUR EIN KLEINER SCHRITT, UM GROßES ZU ERREICHEN.

Lesen Sie hier, welche Erfahrungen andere mit Organisationsentwicklung gemacht haben, und lassen Sie sich einladen, das eine oder andere Buch zu lesen.

### 1.3.1 Kundenstimmen

„Wir haben die für die neuen Produkte gesteckten Umsatzziele erreicht, in einem Bereich sogar um 25% übertroffen. Das wäre ohne das überzeugte Engagement unserer Mitarbeiter und die mit Ihnen entwickelten Instrumente nicht möglich gewesen.“



„Man spürt, wie ein Motivationsschub durch die Abteilungen geht. Plötzlich werde ich angesprochen, ob man nicht hier und da noch was verändern könnte.“

„Als zwei Jahren nach Ihnen McKinsey bei uns war, haben wir gemerkt, was wir durch Sie schon alles gelernt haben. Es ging alles viel schneller als gedacht.“

### 1.3.2 Literatur

Eine Auswahl der Literatur, auf die ich mich bei meiner Arbeit beziehe:

- Doppler, Klaus/ Lauterburg, Christoph: Change Management. Den Unternehmenswandel gestalten. Frankfurt/ New York (Campus) 2002. ISBN 3593368196
- Gudjons, Herbert/ Winkel, Rainer (Hrsg.): Didaktische Theorien. Hamburg (Bergmann und Helbig) 2002. ISBN 3925836357
- Harney, Klaus: Handlungslogik betrieblicher Weiterbildung. Stuttgart: Hirzel, 1998. ISBN 3777608505
- Kirkpatrick Donald L.: Evaluating Training Programs. The four Levels. San Francisco (Berret-Koehler) 2000. ISBN 1576750426
- Rosenstiel, Lutz von: Grundlagen der Organisationspsychologie. Basiswissen und Anwendungshinweise. Stuttgart (Schäffer-Poeschel) 2003. ISBN 3791092367
- Schulz von Thun, Friedemann/ Ruppel, Johannes/ Stratmann, Roswitha: Miteinander reden: Kommunikationspsychologie für Führungskräfte. Reinbek (Rowohlt) ISBN vergriffen.
- Senge, Peter M.: Die fünfte Disziplin. Kunst und Praxis der lernenden Organisation. Stuttgart (Klett-Cotta) 2003. ISBN 3608913793
- Senge, Peter M.: Das Fieldbook zur Fünften Disziplin. Stuttgart (Klett-Cotta) 2004. ISBN 3608913106
- Woydt, Sabine: Parameter der Auftragsklärung von externen Anbietern innerbetrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen. Kassel (university press) 2005. ISBN 3899581148

Beratung  
Moderation  
Coaching

### 1.3.3 Downloads

- Reifephasen von Unternehmen.pdf  
Lernende Organisation.pdf  
Parameter Theorieeinführung.pdf  
Mediation.pdf

## 2 Ressourcencoaching

*Bildtext:*

Man kann das Leben nur rückwärts verstehen,  
aber man muss es vorwärts leben.

(Søren Kierkegaard)

*Leadtext:*

COACHING ERSCHLIESST ALTE UND NEUE RESSOURCEN FÜR MEHR LEBENSLUST UND ARBEITSFREUDE.

Sich über etwas klar werden, eine Standortbestimmung vornehmen, neue Ideen gewinnen, eine Entscheidung abwägen oder eine schwierige Situation reflektieren – dabei hilft die Anleitung eines Unbeteiligten.

Ich unterstütze Sie dabei, sich über die eigentlichen Wünsche und Ziele klar zu werden, und Wege zu finden, wie Schwierigkeiten überwunden werden können.

### 2.1 Grundlegendes

#### 2.1.1 Definition

Coaching ist ein Verfahren, mit dem Ressourcen zielgerichtet erkundet und gestärkt werden können.

Der Begriff Ressourcen stammt aus der Salutogenese-Forschung, die im Gegensatz zur klassischen medizinischen Erforschung der Pathogenese (= wie Lebewesen krank werden) danach fragt, was Lebewesen gesund erhält.



Nach einer Definition von Badura (1981) sind Ressourcen Mittel, Hilfsmittel oder Schutzfaktoren, die helfen Anforderungen zu bewältigen und die Gesundheit zu schützen. Auf den Kontext der Arbeitswelt übertragen, sind Ressourcen alle Faktoren, die unsere Leistungsfähigkeit und Leistungsfreude stärken.

Ressourcen coaching bedeutet, dass an den vorhandenen Stärken und Zielen des Klienten angesetzt wird, es ist ein sog. lösungsorientierter Ansatz (in Abgrenzung zum problemorientierten Ansatz wie er in der klassischen Psychotherapie verwendet wird). Selbstverständlich werden auch problematische Situationen und Verhaltensweisen angesprochen, aber immer mit dem Fokus, welche positiven Erkenntnisse sich daraus für künftige Situationen und Verhaltensweisen ableiten lassen.

## 2.1.2 Ablauf eines Ressourcen coachings

Wir beginnen mit einem kostenlosen ca. 20-minütigen Telefonat bei dem Fragestellung, Zielsetzung, Zeitbudget, Referenzen, Honorar und offene Fragen besprochen werden. Danach wird ein erster kostenpflichtiger Coachingtermin vereinbart, der ca. 90 Min. dauert.

Beratung  
Moderation  
Coaching

In der Regel sende ich Ihnen zur Vorbereitung des ersten Termins einen Fragebogen zu, den Sie mir ausgefüllt zurücksenden. Ziel des ersten Termins ist neben der konkreten Arbeit an Ihrem Thema auch eine Vereinbarung über das weitere Vorgehen. Es empfiehlt sich – Vertrauen und Sympathie vorausgesetzt – Coaching als Prozess anzulegen, d.h. über mehrere Termine zusammenzuarbeiten. So können Sie das Coaching nutzen, sich selbst zu „Veränderungsversuchen“ zu verpflichten und dessen Erfolge bzw. dadurch ausgelöste Fragen wieder mit mir zu besprechen. Meist ist eine Terminfolge von sechs bis zehn Terminen sinnvoll und vollkommen ausreichend. Manche Klienten bevorzugen auch ein bis zwei Klärungstage in kurzer Folge.

## 2.1.3 Vertrauensschutz für Klienten

Wenn Sie ein Coaching in Anspruch nehmen, können Sie sicher sein, dass alles Besprochene vertraulich bleibt.

Wenn Coachings von Firmen beauftragt werden, dann sind die Personalabteilung oder der Vorgesetzte der Auftraggeber und ein Angestellter ist der Klient. In diesen Fällen weise ich besonders auf meine Schweigepflicht gegenüber dem Auftraggeber hin.

## 2.2 Spezialität

*Bildtext:*

**Hoffnung ist nicht die Überzeugung, dass etwas gut ausgeht,  
sondern die Gewissheit, dass etwas Sinn hat,  
egal, wie es ausgeht.**  
(Vaclav Havel)

*Leadtext:*

**KRISEN SIND CHANCEN UND ERFORDERLICH, DAMIT WIR MENSCHLICH WACHSEN KÖNNEN**

Tanken Sie Ressourcen und profitieren Sie von meiner Fähigkeit, Sachverhalte zu strukturieren und kreative, zielorientierte Fragen zu stellen.

Gemeinsam bringen wir Sie weiter!

- > Konfliktbearbeitung
- > Karriereplanung
- > Verhaltensänderung
- > Ziel- und Strategiefindung

### 2.2.1 Konfliktbearbeitung

Coachings sind gut geeignet, um Konflikte zu bearbeiten.

Konflikte können zwischen dem Ich und anderen Menschen (Mitarbeitern, Vorgesetzten, Kollegen, Angehörigen) bestehen. Oder auch innerhalb des Ichs zwischen den „verschiedenen Seelen in einer Brust“ (z.B. Partner-, Familien-, Hobby-, Berufsseele mit jeweils eigenen Ansprüchen).



Sie werden angeleitet, verschiedene Perspektiven einzunehmen und daraus Lösungsideen als Ressourcen für Ihren Umgang mit dem Konflikt zu gewinnen.

## 2.2.2 Karriereplanung

Wenn Sie vor der Entscheidung stehen, sich beruflich zu verändern, kann Ihnen ein Coaching helfen, Ihre Lebensziele und Motivatoren zu erkunden.

Lebensziele und Motivatoren sind starke Ressourcen. Ich kann mit Ihnen zusammen ein Persönlichkeitsprofil erstellen und verschiedene Optionen mit all ihren Konsequenzen durchspielen, bevor Sie loslegen, kündigen oder vielleicht einen Personalberater aufsuchen.

## 2.2.3 Verhaltensänderung

Menschen, die sich ändern wollen, hilft Coaching, Wege zu finden, wie das möglich ist.

Beim Wunsch nach Verhaltensänderung ist es eine wesentliche Ressource herauszufinden, was Sie bisher daran hindert, sich so zu verhalten, wie Sie es für richtig halten. Ich nenne das Blockaden aufspüren. Blockaden können im Innen und Außen liegen und oft reicht es, die Blockaden zu benennen, um sie aufzulösen. Beispiele für Blockaden sind:

- der Leistungsanspruch, den man von außen an sich herangetragen fühlt, obwohl er eigentlich im Inneren verwurzelt ist
- konfligierende Werte innerhalb einer Person, die z.B. überzeugendes Führungsverhalten verhindern, z.B. das Dilemma ein guter Mensch sein zu wollen und hart durchgreifen zu müssen.

## 2.2.4 Ziel- und Strategiefindung

An den Übergangspunkten von einer Lebensphase zur nächsten stehen oft Fragen nach Sinn und Zielen im Raum. Das Coaching beginnt mit einer Bestandsaufnahme und endet mit einem Strategieplan für die Zukunft.

Manchmal ist man einfach ratlos, wie es weiter gehen soll. Weil sich Pläne zerschlagen haben oder ungeplante Schwierigkeiten aufgetreten sind. Dabei ist es eine wesentliche Ressource, den „Sinn“ einer Erfahrung oder Schwierigkeit zu entdecken, bevor neue Ziele gesteckt und Pläne gemacht werden können. Deshalb können wir bei solchen Themenstellungen, je nach Ihren persönlichen Interessen, strategisch-analytisch vorgehen und/ oder eine philosophisch-religiöse Herangehensweise wählen.

## 2.3 Service

*Bildtext:*

**Alles Sichtbare grenzt ans Unsichtbare,  
Alles Hörbare an das Unhörbare,  
Alles Fassbare an das Unfassbare  
Und vielleicht alles Denkbare an das Undenkbare.**

(Lama Anagarika Govinda)

*Leadtext:*

**COACHING ÖFFNET NEUE PERSPEKTIVEN**

Lesen Sie hier, welche Erfahrungen andere mit Coaching gemacht haben, und lassen Sie sich einladen, das eine oder andere Buch zu lesen.

### 2.3.1 Klientenstimmen

„Vielen, vielen Dank. Sie haben mich da auf ein Muster aufmerksam gemacht, mit dem ich mir schon seit Jahren immer wieder selbst im Wege stehe. Jetzt kenne ich die Auslöser und weiß, dass ich auch anders auf sie reagieren kann.“

Beratung  
Moderation  
Coaching



„Nach unserem letzten Termin habe ich mich gleich ans Telefon gesetzt und mit dem Kunden gesprochen. Ich war ganz klar und ruhig. Und es hat geklappt: Ich konnte sagen, was mich geärgert hat, und ich habe erreicht, dass er mich zur Präsentation bei seiner Geschäftsführung mitnimmt.“

„In der nächsten Vorstandssitzung musste ich innerlich dauernd schmunzeln. So vieles, was wir besprochen haben, ist tatsächlich eingetreten – meine ersten spontanen Reaktionen auf den Kollegen X eingeschlossen. Doch weil ich auf mich selbst vorbereitet war, konnte ich meine Interessen endlich mal locker formulieren und wurde auch gehört.“

### 2.3.2 Auftraggeberstimmen

„Mein Mitarbeiter ist zwar anstrengender geworden, aber er zeigt mehr Leistungsbereitschaft und geht meine Argumente ein.“

„Als ich die beiden Streithähne nach dem Coaching wieder in einem Meeting sah, habe ich gedacht, die beiden wollen gleich heiraten. Inzwischen hat sich das wieder ein bisschen relativiert. Aber bei den Kernproblemen ziehen sie beide engagiert an einem Strang, statt sich wie vorher gegenseitig das Wasser abzugrahen.“

### 2.3.3 Literatur

Eine Auswahl kluger Bücher, für Menschen, die an sich selbst arbeiten wollen:

- Cameron, Julia: Der Weg des Künstlers. Ein spiritueller Pfad zur Aktivierung unserer Kreativität. München (Droemer Knauer) 2000. ISBN 3426870231
- Giacobbe, Gulio Cesare: Wie Sie Ihre Hirnwischerei abstellen und stattdessen das Leben genießen. München (Goldmann) 2005. ISBN 3442217164
- Kast, Verena: Abschied von der Opferrolle. Das eigene Leben leben. Freiburg (Herder) 2003. ISBN 3451053748
- Peck, M. Scott: Der wunderbare Weg. Eine neue spirituelle Psychologie. München (Goldmann) 2005. ISBN 3442216664
- Schulz von Thun, Friedemann: Miteinander reden, Band 3: Das „innere Team“ und situationsgerechte Kommunikation. Reinbek (Rowohlt) 1998. ISBN 3499605457
- Steiner, Claude: Wie man Lebenspläne verändert. Das Skript-Konzept in der Transaktionsanalyse. Paderborn (Junfermann) 2000. ISBN 3873871920
- Watzlawick, Paul: Wie wirklich ist die Wirklichkeit, Wahn - Täuschung - Verstehen. München/ Zürich (Piper) 2005. ISBN 3492243193
- Woydt, Sabine/ Walter, Volker/ Schirmer, Uwe: Mitarbeiterführung. Heidelberg (Physica, Springer) 2009. ISBN 9783790821284

### 2.3.4 Links

[www.ichkannsonichtarbeiten.net](http://www.ichkannsonichtarbeiten.net)

### 2.3.5 Download

Coachingvertrag.pdf  
Persönlichkeitstest1.pdf  
Persönlichkeitstest2.pdf

## 3 Personalien

*Bildtext:*

**Alle Gedanken sind bereits im Kopf, wie alle Statuen bereits im Marmor sind.  
Der Verstand entdeckt sie lediglich.**

(Carlo Dossi)

*Leadtext:*

ZUR PERSON SABINE WOYDT,  
IHRER PARTNERIN FÜR ORGANISATIONS- UND PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG.



Lernen und Lehren sind seit jeher meine Passion.

Diese Motivation führte mich zu engagierten Studien in Betriebswirtschaft, Sprachen, Andragogik, Pädagogik und Wirtschaftspädagogik. Praktisch anwenden und ausbauen konnte ich mein Wissen unter verschiedenen Bedingungen: als angestellte Mitarbeiterin, Beamtin und selbstständige Unternehmerin. Überall begegneten mir wissensreiche und lernbegierige Menschen..

### 3.1 Meine Werdegang

Studium der Philosophie, Germanistik, Romanistik und Pädagogik an den Universitäten München und Hamburg. Anschließend zwei Jahre tätig als Lehrerin (Referendariat) mit Abschluss des Zweiten Staatsexamens für das Lehramt an Gymnasien.

- 1989 Wechsel in die freie Wirtschaft. Dort insgesamt acht Jahre als Organisatorin und Projektleiterin in den Funktionsbereichen Marketing und Personal.  
Berufsbegleitend Studium der Betriebswirtschaft an der VWA Nürnberg (3 J.), anschließend Ausbildung in NLP und zur Systemischen Organisationsentwicklerin in Berlin (2 J.)
- 1996 Unternehmensgründung „Sabine Woydt – Organisationsentwicklung“ in Würzburg.  
Systemische Unternehmensberatung. Erstellen von Konzeptionen, Durchführen von Moderationen, Seminaren und Coachings. Dozentin an Fachhochschulen, Berufsakademien und Kammern.
- 2000 Knowledge-Master (Uni München)
- 2003 Master of Arts Erwachsenenbildung (TU Kaiserslautern)
- 2005 Promotion zum Dr.rer.pol. (Uni Kassel)
- 2006 Ernennung zur Professorin für Change Management (DHBW Mosbach, Campus Bad Mergentheim)
- 2007 Konzeption des Bachelor-Studiengangs „Food Management und Kulinaristik“ an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) Mosbach, Campus Bad Mergentheim.  
Seit der Einführung im Oktober 2007 „Studiengangsleiterin Food Management“. ([www.dhbw-mosbach.de/fm](http://www.dhbw-mosbach.de/fm))

Beratung  
Moderation  
Coaching

### 3.2 Mein Anliegen

Ich möchte Impulse geben, wie Arbeit Spaß machen und Erfolg bringen kann.

Bei der Organisationsentwicklung, wie beim Coaching suche ich nach Ihren Stärken und will Sie darin unterstützen, diese auszubauen. Ich finde, dass Probleme dazu da sind, uns zur Entfaltung unserer Kräfte anzuregen, nicht uns niederzudrücken oder im Jammer einzufrieren.

Von meinem ersten Rombesuch habe ich die Geschichte mitgebracht, dass Michelangelo den Moses schon im Marmorblock sitzen sah, als dieser noch ein hässlicher, roher Klotz im Steinbruch war. Diesen Blick möchte ich für Menschen und Situationen schulen.

Und es begeistert mich, zu erleben

- wie Mitarbeiter und Führungskräfte gemeinsam etwas ins Rollen bringen und es auch feiern.
- dass es Firmeninhaber gibt, die ihr Unternehmen als lebendiges System schätzen und voranbringen wollen
- wenn jemand (mich eingeschlossen!) ein Aha-Erlebnis hat, das plötzlich den Schleier wegweht, der ihm zuvor die Sicht trübte.
- dass es Menschen gibt, die im Kleinen große Krisen meistern, die mit sich selbst zufrieden sind, die erfüllt sind, von dem, was sie tun oder erforschen, und solche die trotz erlittenem Unrecht, Mitgefühl, Eigenverantwortung, Friedfertigkeit und Konstruktivität vorleben, wie Nelson Mandela, Thich Nhat Hanh und der XIV. Dalai Lama.

Lassen Sie uns gemeinsam einen Beitrag zu einer Arbeitswelt leisten, in der sich ökonomischer Erfolg und Humanität gegenseitig stärken.



### 3.3 Meine Stärken

Zuhören, Sortieren, Kombinieren, Komplexes reduzieren, Strukturen und Sinn aufzeigen, Gegebenheiten akzeptieren und beim Planen und Handeln berücksichtigen, Präsenz, Spontaneität und Kreativität, gutes Fachwissen in den Bereichen Lern- und Entwicklungspsychologie, Emotionale Intelligenz, Konfliktverhalten, Planungs- und Organisationsverfahren, Sprach- und Kommunikationstheorie, Konstruktivismus.

### 3.4 Branchenreferenzen

Ich habe bisher für Firmen aus folgenden Branchen gearbeitet:

- Medizintechnik, Unterhaltungselektronik, Haushaltstechnik
- Kunststofffertigung, Metallindustrie
- Software-Dienstleistungen, Versicherungsagenturen
- Papierverarbeitung, Verlagswesen
- Weiterbildungseinrichtungen, Volkshochschulen
- Unternehmensberatung, Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung
- Gemeinnützige Vereine, Gesundheitswesen, Arztpraxen

Beratung  
Moderation  
Coaching

## 4 Angebote

*Bildtext:*

**Es ist nicht alles erstrebenswert, was unerreichbar ist.**  
(Schottisches Sprichwort)

*Leadtext:*

AKTUELLE SEMINARANGEBOTE

- > Veränderungsmanagement
- > Kundenorientierung
- > Auftragsklärung für die innerbetriebliche Weiterbildung
- > Ausbildung zum Blockadendetektiv

Wenn Sie sich für eines der folgenden Angebote interessieren, können Sie sich hier anmelden [Formular]

### 4.1 Veränderungsmanagement

- Zielgruppe: Mitarbeiter, Führungskräfte, Personalentwickler, die Veränderungsprozesse in ihrem Unternehmen planen und/ oder begleiten
- Seminarziele:
- Verständnis für die Bedeutung und Tragweite individueller Auswirkungen von Umfeldveränderung erlangen
  - menschengerechte Veränderungsprozesse initiieren und begleiten können
- Inhalte:
- Veränderung als Abschied von vertrauten Gewohnheiten
  - Ursachen von und Umgang mit Ängsten und Widerstand
  - Kommunikations- und Beteiligungsstrategien
- Dauer: 2 Tage (mit Übungen und Fallbeispielen)  
Nächster Termin: auf Anfrage

### 4.2 Kundenorientierung

- Zielgruppe: Verkäufer, Mitarbeiter und Führungskräfte im direkten Service- oder Kundenkontakt
- Seminarziele:
- Den Kunden als Umsatzgaranten würdigen und in seiner Individualität wahrnehmen können
  - Kundenwünsche antizipieren und ihre Erfüllung sichtbar verkaufen
  - Beschwerden kompetent als Chance nutzen
- Inhalte:
- Kundenerwartungen und Verkäuferbedürfnisse
  - Was den Kunden am Kauf hindert



- Was den Verkäufer am Verkauf, den Servicemitarbeiter an der Serviceleistung hindert
- Wie Beschwerdesituationen zum Abbau von Blockaden genutzt werden können

Dauer: 2 Tage (mit Übungen und Fallbeispielen)  
Nächster Termin: auf Anfrage

### 4.3 Auftragsklärung für die innerbetriebliche Weiterbildung

Zielgruppe: Personalentwickler, Einkäufer von Weiterbildungsdienstleistungen mit Berufserfahrung und Gestaltungskompetenz in ihrem Betrieb

- Seminarziele:
- Investitionen in Weiterbildung effizient machen, d.h. sicherstellen, dass mit der richtigen Maßnahme für eine gegebene betriebliche Situation eine Produktivitätssteigerung erzielt werden kann.
  - Weiterbildungsziele realistisch und überprüfbar machen und dadurch die Bedeutung von Weiterbildung für den Betriebserfolg nachhaltig verdeutlichen.
  - die Handlungskompetenz der Teilnehmer in ihrem Berufsalltag erweitern

Beratung  
Moderation  
Coaching

Inhalte:

- Voraussetzungen von Erwachsenenlernen im Betrieb auf der Grundlage von Lern- und Systemtheorie
- Formen und Methoden der Bildungsbedarfserhebung
- Gesprächsleitlinien zur Klärung individueller Weiterbildungsanliegen von Mitarbeitern oder Führungskräften
- Nutzen und Möglichkeiten der Trainer- und Seminarevaluation

Dauer: 3 Tage (mit Übungen und Fallbeispielen)  
Nächster Termin: auf Anfrage

### 4.4 Ausbildung zum Blockadendetektiv

Zielgruppe: Personal- und Organisationsentwickler, Berater und Führungskräfte mit mind. 5 Jahren Berufserfahrung und mind. einer abgeschlossenen pädagogisch-psychologischen Zusatzausbildung

- Ausbildungsziele:
- Erweitern der Diagnosekompetenz vor dem Hintergrund eigener Erfahrungen und beruflicher Herausforderungen
  - Plattform für kollegiale Beratung und Teamlernen
  - Vermittlung (Wiederholung) zentraler wissenschaftlicher Erkenntnisse zum Themenkreis Lernen, Change und Persönlichkeitsentwicklung

Inhalte:

- Lerntheoretische Grundlagen der Erwachsenenbildung
- Neurophysiologische Grundlagen der Verhaltenssteuerung
- Krankheit und Gesundheit bzw. funktionale und dysfunktionale Problemlösestrategien
- Beeinflussbarkeit und Messbarkeit von Verhaltensänderungen
- Lebenszyklen und Sinnkrisen in Berufsbiografien von Frauen und Männern
- Entwicklungszyklen und Identitätsthemen von Organisationen
- Diagnostische Interventionen in Systemen und Beratungssituationen

Dauer: 5 x 3 Tage (Fr-So)  
Starttermin der nächsten Ausbildung: auf Anfrage

## 5 Tourende

*Bildtext:*

**Gott gebe mir die Gelassenheit, Dinge hinzunehmen, die ich nicht ändern kann,  
den Mut, Dinge zu ändern, die ich ändern kann.  
Und die Weisheit, das eine vom anderen zu unterscheiden.**

(Friedrich Oetinger)

*Leadtext:*

WENN SICH WELTBILDER VERÄNDERN, ÄNDERT SICH AUCH DAS VERHALTEN.



Diese Grunderkenntnis der Erwachsenenpädagogik liegt allem, was Sie hier gelesen haben, zugrunde. Verbunden mit der Überzeugung, dass am Arbeitsplatz jeder für sein eigenes Verhalten die Verantwortung übernehmen kann und muss.

Wenn man etwas am Verhalten verändern will, sei es bei sich selbst oder bei anderen, führt der Weg zu diesem Ziel über das Verstehen. Manchmal verschwindet mit dem Verstehen der Wunsch nach Veränderung bzw. es ändert sich die Vorstellung darüber, was auf welche Weise verändert werden muss. Das ist dann Weisheit (statt Starrsinn oder Resignation).

Für mich persönlich ist Arbeits- und Kommunikationsverhalten das spannendste Thema, das ich mir vorstellen kann. Je mehr ich dazu lerne, umso besser kann ich die vielen Faktoren benennen und sortieren, die dieses Verhalten beeinflussen. Ich habe Respekt vor der Vielfalt und Spaß an den unendlichen Varianten. Und ich freue mich auf Ihre Anregungen, Beiträge und Fragen zu diesem Thema.

Beratung  
Moderation  
Coaching

## 6 Impressum

*Bildtext:*

**Der Floh macht dem Löwen mehr zu schaffen, als der Löwe dem Floh**  
(Afrikanisches Sprichwort)

*Leadtext:*

RECHTLICH HINWEISE ZU AUTORENSCHAFT UND HAFTUNG.

V.i.S.d.P./V.i.S.d. § 6,8 TDG/ V.i.S.d § 6 MDStV ist:  
Prof. Dr. Sabine Woydt  
Otto-Richter-Str. 8, D-97074 Würzburg  
Tel. (0931) 95 07 34, Mail: sw@woydt.de  
USt-ID: DE 229 541 965

### 6.1 Haftungshinweis

Die Angaben auf dieser Website wurden sorgfältig zusammengestellt, jedoch übernehme ich keine Gewähr für Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität.

Dies gilt insbesondere auch für Inhalte von Websites, auf die ich mit Hyperlinks verweise. Auf die dort ausgewiesenen fremden Inhalte habe ich keinen Einfluss und übernehme deshalb keine Haftung.

### 6.2 Urheberschutz

Ich freue mich, wenn Ihnen die Inhalte meiner Website hilfreich sind. Wenn Sie Teile davon vervielfältigen oder verbreiten möchten, brauchen Sie zuvor meine schriftliche Zustimmung.

### 6.3 Datenschutz

Zugriffe auf diese Seite werden aus statistischen und sicherheitstechnischen Gründen registriert und mir durch meinen Provider zur Verfügung gestellt. Ich werte diese Daten anonym aus, um meine Website zu verbessern, nicht aber für gezielte Werbeaktionen o. Ä. Lediglich für den Fall schwerer Verstöße oder unzulässiger Zugriffe behalte ich mir vor, unter Zuhilfenahme bestimmter Datensätze eine Herleitung zu personenbezogenen Daten zu veranlassen.

Gestaltung und Realisierung: > Atelier VorSicht, Wiesbaden.

## 7 Kontakt

*Bildtext:*

**Es kommt nicht darauf an, was für einen Hut man auf dem Kopf hat, sondern was für einen Kopf unter dem Hut.**  
(Herbert George Wells)

*Leadtext:*

SABINE WOYDT ORGANISATIONSENTWICKLUNG  
TELEFON (0931) 95 07 34 ODER (0177) 219 2117, E-MAIL: INFO@WOYDT.DE