



Management

Change  
Diagnostic  
Coaching

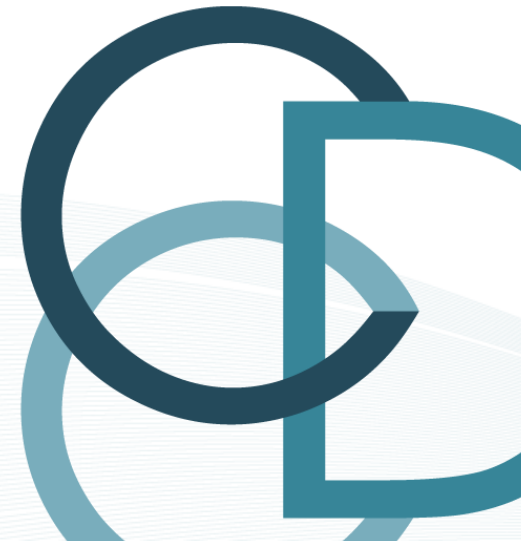
# CDC Management

## Coaching

In Zusammenarbeit mit:



[www.cdc-management.com](http://www.cdc-management.com)





## Change



In Modul **Change** analysieren wir die aktuelle Situation und geben Empfehlungen für die Umsetzung einer ergebnisorientierten Personalstrategie.

Wir beziehen hierbei sowohl die Organisation und Prozesse des Unternehmens als auch die mental-kulturellen Aspekte, die das Verhalten der Führungskräfte und Mitarbeiter nachhaltig beeinflussen, mit ein.

## Diagnostic



In Modul **Diagnostic** führen wir gezielte diagnostische Prozesse durch, um Entscheider, Experten und Meinungsmacher zu identifizieren. Wir beantworten die Frage, welche Personen in einer veränderten Organisation an welcher Stelle optimal eingesetzt werden können.

## Coaching



In Modul **Coaching** unterstützen wir die Führungskräfte und HR-Spezialisten mit unserem Know-how oder übernehmen die direkte operative Begleitung von Maßnahmen und Projekten. Darüber hinaus coachen und entwickeln wir Gruppen sowie Fach- und Führungskräfte entsprechend der persönlichen Entwicklungs- oder Veränderungssituation zielgerichtet und in Abstimmung mit den strategischen Zielen des Unternehmens.

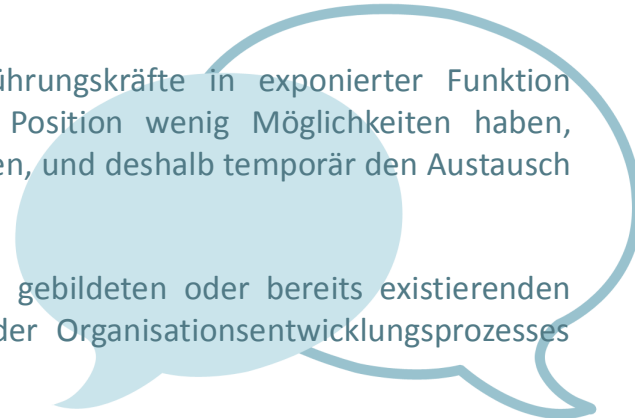


***Coaching verstehen wir als eine professionelle Begleitung von Führungskräften oder Menschen in Situationen der Orientierung, die zielgerichtet und zeitlich begrenzt ist.***

Unser Coaching-Ansatz ist ganzheitlich, d.h. wir gehen in der Arbeit mit den Coachees systemisch vor. Der Ansatz des "Systemischen Coachings" basiert auf der Annahme, dass der Coachee selbst der Experte für die Lösung der wahrgenommenen Probleme ist. Er ist es, der über die Fähigkeiten und Möglichkeiten für deren Veränderung verfügt - wenn er sich dazu entschlossen hat, dass eine Veränderung sinnvoll ist. Der Coach begleitet ihn in diesem Veränderungsprozess durch präzise Wahrnehmung und Spiegelung von Verhalten, durch das Formulieren der für die Situation "richtigen" Fragen. Die Fragen sind dann "richtig", wenn dadurch beim Coachee ein innerer Suchprozess ausgelöst wird, der ihn zu der für ihn passenden und Erfolg versprechenden Lösung führt. Die Formulierung der Ziele eines Coaching-Programms und deren Messbarkeit bilden den "roten Faden" für den Prozess.

## Welches Coaching-Programm ist für wen geeignet?

- Das **Business-Coaching** richtet sich an Personen in Unternehmen, die sich auf ihre erste größere Führungsverantwortung vorbereiten oder vor eine neue Herausforderung in ihrer Führungsverantwortung gestellt werden.
- Das **Expert-Coaching** richtet sich an Spezialisten mit naturwissenschaftlichem oder technischem Hintergrund, die auf Grund ihrer Erfolge in ihrem Fachgebiet mit einer Führungsaufgabe betraut werden.
- Das **Executive-Coaching** richtet sich an erfahrene Führungskräfte in exponierter Funktion innerhalb eines Unternehmens, die auf Grund ihrer Position wenig Möglichkeiten haben, authentisches Feedback aus ihrer Umgebung zu bekommen, und deshalb temporär den Austausch mit einem Coach suchen
- **Team-Coaching** ist die temporäre Begleitung eines neu gebildeten oder bereits existierenden Teams, die häufig im Rahmen eines Veränderungs- oder Organisationsentwicklungsprozesses stattfindet.
- In einem **Karriere-Coaching** ist der Auftraggeber der Coachee selbst, der sich entschieden hat, seine professionelle Entwicklung selbst in die Hand zu nehmen. Er wählt sich dann einen Coach als Begleitung und Katalysator für diesen Entwicklungsprozess.



## Wie arbeiten wir in welcher Situation?

- **„Land unter“:** Es besteht akuter Handlungsbedarf durch eine unvorhergesehene Situation. Nach einer Intervention von ca. 2 Sitzungen à 3 Stunden ist der Coachee wieder handlungsfähig und kann unmittelbar mit den Auswirkungen der aktuellen Krise umgehen. Danach sollten dann Ziele für das weitere Vorgehen vereinbart werden.
- **„Raus aus der Krise“:** Aufgrund einer ungeplanten Veränderung im Umfeld oder in den Anforderungen an den Coachee besteht gezielter Handlungsbedarf. Nach ca. 4-6 Coaching-Sitzungen à 2-3 Stunden sieht sich der Coachee wieder in der Lage, auch unter veränderten Bedingungen über angemessenen Handlungs- und Entscheidungsspielraum zu verfügen.
- **Entwicklungs-Coaching:** Auf der Basis eines konkreten Entwicklungszieles begibt sich der Coachee in einen Prozess, den er durch die professionelle Begleitung eines Coaches beobachten, spiegeln und steuern lassen möchte. Ein solcher Entwicklungsprozess dauert zwischen 3-6 Monaten und kann bei Bedarf durch Follow-Up-Termine weiter unterstützt werden.

## Coaching in Change-Prozessen: Widerstand, Loslassen und Vision

Unter Coaching in Change-Prozessen verstehen wir die Begleitung und Entwicklung von Teams und Mitarbeitern, die von der Veränderung betroffen sind und sich dadurch in einer Phase der Neuorientierung bzw. Entwicklung befinden.

- Coaching von Führungskräften: die Rolle des Change-Managers
- Coaching von Führungskräften bei Kündigungsgesprächen
- Entwicklung von Change-Agents: Wer treibt die Veränderung?
- Trennungscoaching: Würdigen und Loslassen
- Coaching von freigesetzten Mitarbeitern: Neupositionierung auf dem Arbeitsmarkt
- Identität und Integration von Teams nach der Veränderung



## **CDC Management**

Einstein Palais  
Friedrichstr. 171  
D-10117 Berlin

Fon: +49 30 920383 9000

Fax: +49 30 920383 9001

[info@cdc-management.com](mailto:info@cdc-management.com)

[www.cdc-management.com](http://www.cdc-management.com)

## **CDC Management**

Opus  
Schumannstraße 27  
D-60325 Frankfurt

Fon: +49 69 505027 526

Fax: +49 69 505027 527

[info@cdc-management.com](mailto:info@cdc-management.com)

[www.cdc-management.com](http://www.cdc-management.com)