

Als Coach begleite ich Sie in Zeiten wichtiger Entscheidungen.

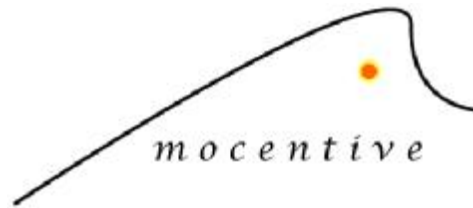
Dabei werden wir die Lösungs- und Prozessorientierung der Problemfokussierung vorziehen.

Sie werden Alternativen miteinander abwägen und Klarheit über Ihre nächsten Schritte gewinnen.

Schon während des Coachingprozesses können Sie spüren, dass Sie selbst die Lösungen mitbringen. Genau deshalb werden Sie wissen, dass Ihre Entscheidungen die richtigen für Sie sind.

## Coaching

*Der Mensch ist Experte für sich selbst*



*Wer sich bewegt schafft Perspektiven*

Coaching  
Training  
Outdoor  
Seminare



Ruth Kaiser  
Pfrondorfer Str. 9a  
72074 Tübingen

fon: +49 7071 – 8 12 69  
fax: +49 3212 – 6 62 36 84  
mobil: +49 173 – 3 72 37 59

[ruth.kaiser@mocentive.de](mailto:ruth.kaiser@mocentive.de)  
[www.mocentive.de](http://www.mocentive.de)

## Coaching

*Der Mensch ist Experte für sich selbst*



### Ⓜ Potenzial- und Karrierecoaching

Wollen Sie sich persönlich oder beruflich verändern?

### Ⓜ Crash- und Defizitcoaching

Gibt es eine besonders schwierige Entscheidung oder ein "unlösbares" Problem?

### Ⓜ Teamcoaching

Hat Ihr Team einen wunden Punkt, um den sich alles dreht?  
Oder haben Sie einfach nur Lust auf Beschleunigung?

Ich freue mich darauf, mich mit Ihnen in Bewegung zu setzen.

# Beispiele aus der Praxis



Wer sich bewegt schafft Perspektiven

## Potenzial- und Karrierecoaching

Die junge Doktorandin sucht Entscheidungshilfe. Soll sie ihren Dokortitel hier fertig machen oder ins Ausland gehen? Ein verlockendes Jobangebot steht aus, und wie steht es dann um die Familiengründung?

Zu Beginn des Coaching Prozesses werfen wir einen imaginären Blick in die Zukunft, in der alle Wünsche erfüllt sind (die Frage nach dem »**Wunder**«). Die genaue Beschreibung dessen zeigt schon einige Möglichkeiten und Ausschlüsse für ihre Zukunftsentscheidungen.

Bei der systematischen Lösungssuche legt sie auf Karten geschriebene mögliche zukünftige Lebensläufe für sich aus. Bevor sie sich für einen entscheidet, geht sie der Frage nach: »**Was treibt mich an?** Für was stehe ich morgens gerne auf?« Die Klarheit darüber hilft ihr, sich für das zu entscheiden, für das sie in der Ausführung die meiste Energie aufbringen kann.

In der »**Skalierung**« schätzt sie ein, inwieweit das was sie tut schon das erfüllt, was sie in ihrer Zukunft tun möchte. Unter diesem Aspekt blickt sie erneut auf ihre ausgelegten Karten.

Mit Hilfe der »**Dissoziation**« kann sie sich selbst aus einer anderen Perspektive betrachten. Ich frage: »Wer sind Ihre Mentoren? Was würden sie Ihnen raten?«

Ohne Aufforderung legt sie sich die Metaplankarten um. Die Zukunft liegt klar vor ihren Augen.

Eine »**Timeline**« visualisiert für sie die nächsten Schritte, die sie mit gefundener Entschlossenheit gehen wird.

## Teamcoaching

Das neu zusammengesetzte Verkaufsteam im Einzelhandel hat den Verlust von Arbeitskollegen und einen neuen Vorgesetzten zu verkraften. Der Erfolgsdruck ist deutlich gestiegen.

Die Zielklärung mit dem Auftraggeber ergibt für das Teamcoaching: »Die Kollegen und ihr Vorgesetzter sollen sich besser kennen lernen. Persönliche Ziele und Teamziele sollen erarbeitet werden.

Als passender Rahmen wird ein Seminarhotel mit Outdoor Möglichkeiten gewählt. Passende **Vertrauensaufgaben und Problemlöseaufgaben aus dem Bereich des Experiential Learnings** werden so angeleitet und reflektiert, dass das Team sich kennen lernt, und einzelne Rollen sowie die persönlichen Wünsche der einzelnen, wie man mit Ihnen umgehen soll, geklärt werden.

In offener Atmosphäre erreichen wir die Akzeptanz der Unterschiedlichkeit und der individuellen Ziele. Das Gefühl wird ausgedrückt, dass sie zusammen das zunächst Unerreichbare schaffen können. »Wir haben hier erlebt, dass wir uns vertrauen und voneinander profitieren können, wenn wir miteinander so offen kommunizieren.

Zum Abschluss der Veranstaltung wird ein **Maßnahmenkatalog** erarbeitet, mit dessen Hilfe die guten Vorsätze in die Tat umgesetzt und der Geist der Veranstaltung auch am Arbeitsplatz gelebt werden kann.

## Crash- und Defizitcoaching

Der Mitarbeiter wird unfreiwillig Coachee. Er soll sich ändern, oder er muss entlassen werden. Mit dem Coaching bekommt er eine Chance von seinem Arbeitgeber.

»**Love it, change it, or leave it**« ist hier Rahmen für das Defizitcoaching. Nachdem der Mitarbeiter seine Situation mit der neutralen Person des Coaches analysiert hat und akzeptiert, beginnt nun für ihn das Potenzial Coaching.

Er hat das „Versteckspielen“ eigentlich auch schon lange satt. Er entschließt sich für Schulungen. Zum Schluss des Coachings erstellen wir einen Maßnahmenkatalog und versetzen uns dann in die verschiedenen Situationen, die ihn in näherer Zukunft erwarten, damit er dafür emotional gewappnet ist.