

Interview-Protokollbogen



Christopher Rauen GmbH
Niederlassung Osnabrück
Geschäftsbereich Verlag
Parkstraße 40
D – 49080 Osnabrück
Tel.: 0541 98256-778
Fax: 0541 98256-779
Mail: redaktion@rauen.de
Internet: www.rauen.de

Geschäftsführer
Dr. Christopher Rauen

Wichtige Hinweise:

Bitte beschränken Sie Ihre Antwort pro Frage auf maximal 650 Zeichen (inklusive Leerzeichen).

Zusätzlich benötigen wir ein Foto von Ihnen (Größe: mind. 640 Pixel Breite) inkl. Angaben zum Copyright (Urheber, i.d.R. Name des Fotografen bzw. Fotostudios), das Sie uns bitte per Mail zusenden. Das Foto wird zusammen mit Ihrem Interview erscheinen.

Bevor das Interview veröffentlicht wird, ist eine finale Freigabe Ihrerseits notwendig. Dazu werden wir Sie frühzeitig kontaktieren.

Name: Dr. Kay Flothow

Datum: 05.05.2020

1. Können Sie Ihren Werdegang zum Coach kurz beschreiben?

Als Wirtschaftspädagoge und Erwachsenenbildner seit Mitte meines Studium war das Thema "Persönliche Entwicklung" immer mein zentrales Thema. Als Personalentwickler in großen Unternehmen kam ich erstmalig in die Rolle, Führungskräfte bis hin zur Geschäftsführung zu persönlich zu beraten und merkte schnell dass dies gute Ergebnisse brachte und erfüllend war, aber auch, dass mir noch Handwerkszeug fehlte, deshalb entschied ich mich für eine Coaching Ausbildung.

2. Wie bzw. wo haben Sie Ihre Ausbildung zum Coach oder weitere Coaching-Qualifikationen erworben?

Die Basis hat 2009 die "Integrative Coaching Ausbildung" bei Christopher Rauen und Andreas Steinhübel gelegt. Es folgten regelmäßige Supervisionen und eigene Retrospektiven nach jedem durchgeführten Coaching seit 2010.

3. Wo liegen Ihre Schwerpunkte und Spezialisierungen?

Ich arbeite mit Menschen, die sich selbst oder etwas in Ihrem beruflichen Verantwortungsbereich verändern oder verbessern wollen - vorrangig mit neu ernannten oder erfahrenen Führungskräften.

4. Mit welchen Anliegen kommen Klienten häufig zu Ihnen? Wie definieren Sie Ihre Zielgruppe?

Da ich hauptsächlich angehende und erfahrene Führungskräfte coache geht es bei den Anliegen meiner Coachees hauptsächlich um:

- Vorbereitung auf und Unterstützung während der ersten Zeit als neu ernannte Führungskraft,
- Vorbereitung auf und Unterstützung in neuer Führungsaufgabe oder in einem neuen Unternehmen,
- Vorbereitung auf und Unterstützung in der Aufgabe des/der Projektleiter*in,
- Unterstützung im Management und der Teamführung während eines internen Veränderungsprozesses,
- Führen und entscheiden unter unklaren, komplexen und sich schnell wandelnden Bedingungen,
- Persönliche Potentiale zur Verbesserung der Teamperformance - auch bei mobilen/virtuellen Teams,
- Klärung persönlicher Prioritäten und Entwicklungsmöglichkeiten,
- Selbstorganisation und Zeitmanagement sowie
- Potentialeklärung und Leistungssteigerung.

5. Welche Methoden oder Tools nutzen Sie häufig im Coaching?

In meiner integrativen Coachingtätigkeit verwende ich häufig folgende Instrumente und Methoden:

- 5-Säulen-Modell der Identität und Wertequadrat
- Systemische Frage-Interventionen und zirkuläres Interview
- Ausgewählte Methoden des NLP (z. B. Moments of Excellence)
- Symptom-Check und systemisches Portrait
- Potentialanalyse auf Basis des Predictive Index oder des Talent Q
- Karriereanker nach Schein
- und Vieles mehr

6. Wie läuft ein Coaching bei Ihnen in der Regel ab?

In einem ersten kostenlosen Treffen klären wir, ob, wie und an welchen Themen wir gemeinsam arbeiten wollen.

In der ersten Coaching-Session vertiefen wir die Ziel- und Prozessklärung und starten mit einer Reflektion der individuellen Situation und/oder des eigenen Verhaltens.

Spätestens ab der zweiten Coaching-Session fokussieren wir auf ein von dem/der Coachee erkanntes prioritäres Thema und erarbeiten eine erste Idee, wie dieses Thema erfolgreich bearbeitet werden könnte. Mit einer Transferaufgabe bis zur nächsten Coaching-Session wird dieser Ansatz, auf Tragfähigkeit überprüft.

In der folgenden Coaching-Session prüfen wir dann, was funktioniert hat und was nicht, erstellen dazu Hypothesen, überprüfen fallbezogen, dass den Coachee beeinflussende Gesamtsystem, verfeinern den Lösungsansatz und formulieren die nächste Transferaufgabe.

Dieser Prozess wiederholt sich wobei er ggf. zwischenzeitlich auf Themen und Einflußfaktoren fokussiert, die der/die Coachee bisher nicht im Blick hatte. Das Coaching endet, auch vor dem Ende der beauftragten Zeit, wenn alle Beteiligten der Meinung sind, dass das Coaching-Ziel erreicht wurde.

Sowohl meine Coachees als auch ich dokumentieren aus der jeweiligen Sicht die Erkenntnisse der Coaching-Einheiten. Diese Dokumentation erhöht die Verbindlichkeit und die Selbst-Orientierung zwischen den Coaching-Sessions.

7. Mit welchen Klienten arbeiten Sie am liebsten zusammen? Lehnen Sie bestimmte "Fälle" grundsätzlich ab?

Ich arbeite gerne mit Menschen, die bereit sind, an sich zu arbeiten und besser zu werden. Therapeutisch, im klinischen Sinne, arbeite ich nicht.

8. Wo liegen Möglichkeiten und Grenzen eines Coachings?

Wie gerade gesagt, Menschen mit psychischen Erkrankungen bzw. Beeinträchtigung der Selbststeuerungsfähigkeit gehören in die Hände ausgebildeter Therapeuten und nicht in ein Coaching. Eine weitere Grenze des Coachings liegt überall dort, wo jemand einen Expertenratschlag sucht. Den bekommt der Klient dann gerne auch von mir, nur eben in einem Beratungsgespräch und nicht in einem längeren Coaching-Prozess.

9. Wie gelingt ein erfolgreicher Coaching-Prozess?

Gegenseitiges Vertrauen, Humor, Zielorientierung, Offenheit im Prozess und Verankerung des Neuen

10. Wie würden Sie Coaching in einem Satz definieren?

Coaching ist ein Weg, der es denjenigen, die ein Problem haben, ermöglicht, dieses selbst und selbstverantwortlich zu lösen. Zügig, zielfokussiert und zukunftsorientiert.