

Vierer-Team. Gleichwohl coacht jeweils immer nur einer, während die anderen zuhören, aber dem Coach jederzeit zur Unterstützung zur Verfügung stehen und zu festgelegten Zeitpunkten als reflektierendes Team „laut mitdenken“. Die Ausbildungsteilnehmer setzen sich damit einer größtmöglichen Transparenz aus. Gleichzeitig brauchen sie keine Angst davor zu haben, hängen zu bleiben oder nicht weiterzuwissen, weil ein „Sicherungsteam“ hinter ihnen steht. Es entwickelt sich eine besondere Spannung und Ernsthaftigkeit, die dem Lernfortschritt und dem Selbstvertrauen der Ausbildungsteilnehmer zugutekommt.

Dank seiner Kollegen bekommt jeder Coach eine Fülle von Kommentaren zu seinem Vorgehen und zu seiner Wirkung. Und er kann mit Menschen, die live dabei waren, ernsthaft über mögliche Alternativen diskutieren. Die Sitzungen werden intensiv vor- und nachbereitet und von der Ausbildungsleitung supervidiert. Nach jeder Sitzung werden die Coachees schriftlich zu ihren Erfahrungen befragt und geben dann kurz vor dem nächsten Termin eine Vorabinformation, was sie beim nächsten Mal in den Mittelpunkt stellen möchten. Anhand dieser Informationen bereitet sich das Vierer-Team auf das Coaching vor.

Die Ausbildungsleiterin achtet darauf, dass die Coaching-Teams „heterogen“ zusammengesetzt sind, sodass sich Menschen unterschiedlicher Ausbildung und Berufserfahrung ergänzen können. Sie achtet in Vorgesprächen auch darauf, dass der Coachee ein „mittelschweres“ Thema und genügend Motivation mitbringt, fünfmal in einem Jahr einen Samstagnachmittag in einem abgelegenen Seminarhotel in der Lüneburger Heide zu verbringen.

Ursprünglich glaubte niemand, dass sich Führungskräfte als Coachees einer Gruppe gegenüber öffnen würden. Heute gibt es dank einer erfolgreichen Arbeit seit 2005 eine gut funktionierende Mund-zu-Mund-Propaganda zu diesem besonderen Angebot. „Das wundert mich nicht“, sagt Fischer-Epe. „Schließlich bedeutet das Coaching durch eine Vierer-Gruppe ein Vollbad an Ressourcen.“ Dass das nicht übertrieben ist, bestätigt die Begleitforschung durch die Uni Hamburg. Die an-

## Drei Fragen an ...

**Ingeborg Plößler**, Trainerin und Lehrcoach, seit 1988 selbstständig mit IP-SEMINARE in Hamburg. Sie bietet im Rahmen ihres offenen Seminarprogramms seit 2004 Coaching-Ausbildungen an. [www.ipseminare.de](http://www.ipseminare.de)



Ingeborg Plößler

### Ihre Ausbildung umfasst Transaktionsanalyse, NLP und systemische Ansätze. Wie bringen Sie das bei Ihrer Arbeit unter einen Hut?

**Ingeborg Plößler:** Das klappt sehr gut. Die Basis meines Erfolgs: Krisenfreie Wert(e)arbeit. Die gute alte Transaktionsanalyse mit dem „systemischen Denken“ zu verbinden, damit hat bereits in den 80er-Jahren Bernd Schmid begonnen. Durch die Ergänzung mit NLP-Formaten erreiche ich eine schnellere Umsetzung in die tägliche Arbeitspraxis meiner Seminarteilnehmer und Coaching-Klienten. Wie sagte Eric Berne so schön „TA: It's simple but not easy“. Mit NLP ergänzt, erreiche ich mehr Leichtigkeit und trotzdem eine hohe Intensität und Nachhaltigkeit. Wichtig bleibt jedoch eine klare Trennung der „Welten“ TA und NLP. Eine „wilde Mischung“ wird hier nicht funktionieren. Vielleicht so wie beim Schreiben auf der PC-Tastatur: Obwohl Sie 10 Finger zur Verfügung haben, wissen Sie ganz genau, mit welchem Finger Sie das „P“ drücken. Bei den ersten Schreibversuchen noch bewusst und heute unbewusst. So weiß ich sehr genau, zu welchem Thema ich welche Methode einsetze ... und meine Coaching-Ausbildungskandidaten in Ihrer späteren Arbeit auch. Es tut gut, aus der Fülle eines großen Methodenkoffers schöpfen zu können.

### Mit wem würden Sie gerne – wenn Sie die Möglichkeit hätten – einen Tag lang tauschen?

**Plößler:** Oh nein – da halte ich es eher mit Gloria Gaynor: „I am what I am!“ Mit allen Vor- und Nachteilen eine andere Person sein: Nööö.

### Wenn Sie drei Wünsche frei hätten, dann wären das ...?

**Plößler:** Für mich selbst: Auch weiterhin so leben und arbeiten zu dürfen, dass ich bei dieser Frage überlegen muss. Für meine Branche: Stellen Sie sich vor, es erzählt jemand, er mache „Coaching“ – und jeder wüsste, was er da tut. Schöne, heile Welt. Aber werde ich dann noch gebraucht? Für uns alle: Mehr Mut und Ehrlichkeit im Umgang miteinander. Ich glaube, dann hätten wir weder Burn-out- noch Boreout-Probleme.

Interview: Martin Pichler ●