

Persönlichkeitsentwicklung auf der *USS Discovery*

Coaching als Reflexionstool im Star Trek-Universum

Von Andreas Knierim, Kassel

Im 23. Jahrhundert bricht das Raumschiff *USS Discovery* zu Erkundungsflügen auf. Die Besatzung führt Sprünge durch die Zeit durch und landet in einem Paralleluniversum. Das Reflexionsniveau der Crew ist gering, der Umgang mit dem Erlebten für den Einzelnen schwierig. Der Autor schlägt deshalb, als Neuerung, Coaching als sinnvolles biografisches Reflexionstool vor, unter anderem mit Haltung des Coaches, Einordnung in die Schiffsorganisation, Setting, Interventionen und Evaluation. Im Coaching der Hauptfigur, des First Officers Michael Burnham, wird gezeigt, wie konkret an Lösungen gearbeitet werden kann, dazu gibt es Ansatzpunkte für das Coaching der anderen Crewmitglieder.

Die Fortschritte in der Psychotherapie, in der Supervision und im Coaching begleiten uns in der Arbeit des 21. Jahrhunderts, wir versuchen unsere Reflexionsfähigkeiten an die nächsten Generationen weiterzugeben. Verwunderlicher ist es, wenn im 23. Jahrhundert auf den Raumschiffen bei *Star Trek* davon nichts übrig ist. Oder haben die Autoren im *USS-Discovery-Writer's Room* einfach nur den Coach vergessen? Weil er nicht mehr gebraucht wird, denn jetzt ist alles gut? Mitnichten ist das so, neben den Konflikten der Menschen auf der Erde sind eine Vielzahl von Konflikten mit anderen Spezies hinzugekommen, der Clash der Kulturen im Weltall hat die Probleme im Miteinander potenziert.

Auf den folgenden Seiten wird der Autor die Möglichkeiten erkunden, Coaching auf der *USS Discovery* als Bestandteil einer Personalentwicklungsstrategie zu etablieren.

1. *USS Discovery*-Story

Die (weibliche) Sternenflotten-Offizierin Michael Burnham steht im Mittelpunkt der Handlung dieser *Star Trek*-Serie, einer CBS-Produktion, die zum ersten Mal international bei einem Streamingdienst (Netflix) in Erstaufführung zu sehen ist.

Nach dem Tod ihrer Eltern wird die Hauptdarstellerin auf Vulkan großgezogen und ausgebildet, zu Beginn der Staffel ist sie seit sieben Jahren auf der *USS Shenzhou* tätig. Sie löst bei einer Mission einen Zwischenfall mit Klingonen aus, ein Krieg beginnt. Sie widersetzt sich einem Befehl des damaligen Captain Philippa Georgiou und versucht einen Präventivschlag gegen einen klingonischen Schlachtkreuzer. Die *USS Shenzhou* wird zerstört, der Captain stirbt, Michael Burnham wird wegen Meuterei verurteilt.

Bei einem fehlgeleiteten Transport der Gefangenen landet Burnham auf dem Forschungsschiff *USS Discovery*. Der dortige Captain Gabriel Lorca kennt Burnham und bittet sie, Teil der Crew zu werden, da sie über umfangreiche Fachexpertisen verfügt. Auf dem Schiff werden geheime Experimente mit einem biologischen Antriebssystem („Sporen“) durchgeführt (vgl. *Star Trek: Discovery* 2018), Captain Lorca will mit dessen Hilfe den Krieg gegen die Klingonen gewinnen.

In 15 Episoden der ersten Staffel erlebt die Crew eine Vielzahl von Angriffen, führt Sprünge durch die Zeit durch, landet in einem Paralleluniversum und kehrt aus diesem wieder zurück, um am Ende eine von Klingonen beherrschte Welt vorzufinden (einen detaillierten inhaltlichen Überblick aller Teile der ersten Staffel gibt *Star Trek Discovery* Episode 01 & 02-Recap: Der Krieg beginnt, 2018).

Star Trek Discovery wird in hohem Tempo erzählt und mit Cliffhanger ausgestattet, die Autoren der Serie scheuen sich nicht (in bester *Game of Thrones*-Manier), im Verlauf der Handlung Hauptcharaktere zu opfern.

2. Gesellschafts- und Organisationskontext

2.1. Die Föderation

Star Trek ist die Erfindung des Produzenten Gene Roddenberry, der Anfang der 1960er Jahre für das Fernsehen die erste Serie entwickelte und somit eine Art Utopie erschuf (Stoppe 2014: „*Star Trek* ist also neben einer technologischen auf jeden Fall auch eine soziale Utopie“ (S. 289)). Die *Vereinte Föderation der Planeten* stellt dabei die Grundordnung, eine Allianz von Völkern der Milchstraße, die von der Erde aus regiert werden.

2.2. Die Sternenflotte

Der *Sternenflotte* sind fast alle Raumschiffe der Föderation unterstellt, Dienstgrade und Traditionen stammen aus der irdischen Marine. Sie ist die zentrale Institution zur Erforschung des Weltraums, zu ihren Aufgaben gehört die Friedensherstellung und -Bewährung, Hilfe in Notlagen für Verbündete und Fremde, die Erforschung, Erkundung und friedliche Expansion in den Weltraum. Die Sternenflotte ist strikt militärisch organisiert und untersteht dem *Föderationsrat* als zentrales Regierungsorgan. Hier finden sich Abgesandte verschiedener Planeten oder Regierungen, die über Flottenverlegungen, Annahme von Mitgliedern oder Rechtsprechungen entscheiden (vgl. *Star Trek*, 2018).

Bei *Star Trek* sprechen wir inzwischen von einem „Universum“, sowohl Fernsehserien, Kinofilme als neuerdings Streamingdienste bedienen den Sciencefiction-Bedarf der Fans seit der späten 1960er Jahre. Dabei springen die, im Laufe der letzten 50 Jahre, produzierten TV-Episoden und Kinofilme im Universum vor und zurück, Biografien und Herkunft von Figuren werden zum Teil erst mit großen zeitlichen Verschiebungen bekannt (bzw. von Autoren erfunden).

2.3. Das Schiff

Mit der *USS Discovery* reisen wir ins Jahr 2256, in die frühen Jahren des *Star Trek*-Zeitkontinuums, neun Jahre vor der *USS Enterprise*, die dann zu ihrer ersten Fünf-Jahres-Mission aufbricht (vgl. Zeitleisten von *Star Trek*, 2018). Die Serie steht nicht im Zusammenhang mit der Kelvin-Zeitlinie, in der zum Beispiel der Kinofilm *Star Trek Beyond* spielt. Die *USS Discovery* ist im Raumdock der San-Francisco-Flottenwerft entstanden und verfügt über fortschrittliche Technologien der Sternenflotte - wie den Sporenantrieb, der Zeit- und Raumsprünge zulässt. Es ist ein Schiff der Crossfieldklasse, war ursprünglich als Wissenschaftsschiff konzipiert, besitzt aber Verteidigungssysteme. Die Wissenschaftsabteilung der *USS-Discovery* hat einen Sternenflottenrekord aufgestellt: 300 verschiedene wissenschaftliche Arbeiten werden gleichzeitig durchgeführt (vgl. *USS Discovery*, 2018).

Auf dem Schiff ist von den, aus dem 21. Jahrhundert bekannten, innovativen Unternehmensorganisationen nichts zu spüren. Weder agiles Projektmanagement und Change-Management-Ansätze noch Organisations- und Teamentwicklung oder Kulturwandel werden thematisiert, selbst der Personalmanagement-Begriff des *Onboardings* fällt nicht ein einziges Mal (er wäre doch so naheliegend). Stattdessen: der Glaube an Befehl und Gehorsam, die Verschmelzung der Kommunikation zwischen Mensch und Computer - der Computer hört immer zu, hat immer Vorschläge, eine

Datenschutzverordnung existiert höchstwahrscheinlich nicht mehr. Dazu das Mantra vom ewigen Arbeiten und der Assimilation aller Wesen in das eigene Gesellschaftssystem (eine von den *Borgs* perfektionierte Technik, bei der Nanosonden in das Lebewesen injiziert werden).

Ist diese Weltsicht den mangelnden - systemischen und ökonomischen - Kenntnissen der Serien-Autoren geschuldet oder ein Ausblick in die, von Technikgläubigkeit geprägte, Welt in zwei- bis dreihundert Jahren? Hat Coaching in diesem Gesellschaftssystem einen Platz? Das hat es! Denn eins beschwört das *Star-Trek*-Universum seit der ersten Serie: den Glauben an das Team, oftmals verklärt als Freundschaften. Als Coach weiß man, was das bedeutet: Konflikte! Die bearbeitet werden können, wenn die Beteiligten reflektieren!

Stoppe (2014, S. 287f) spricht von einem „elaborierten Gesellschaftsbild“ in diesen Raumkreuzern: „Der Platz, den die Raumschiffe bieten, ist wohl geplant und begrenzt (...) Das Leben in diesen Architekturen duldet keinen dauerhaften Rückzug des Individuums, jeder hat hier seinen zugewiesenen Platz, und zwar nicht nur zum Leben, sondern vor allem zum Arbeiten (...). Geld spielt im Alltagsleben der Menschen keine Rolle mehr, Nahrungsmittel sind nicht durch Subsistenzwirtschaft, sondern durch Replikation ausreichend vorhanden und Privateigentum ist, von einigen Liebhabergegenständen einmal abgesehen, nicht von Bedeutung.“

2.4. Das Spiegeluniversum

In *Star Trek Discovery* hat das Spiegeluniversum über mehrere Episoden eine tragende Rolle. In diesem Universum finden wir alle Planeten, Schiffe und Personen ein zweites Mal. „Selbst die Namen der Personen sind mit denen der uns bekannten identisch. Jedoch ist die politische Struktur dieses Universums grundlegend anders als die des bekannten. So zum Beispiel existiert die Föderation nicht. Anstatt ihrer herrscht ein terranisches Imperium im 23. Jahrhundert über weite Teile des Alpha-Quadranten, welches von einem Imperator geführt wird.“ (vgl. Spiegeluniversum, 2018).

Somit gibt es Figuren auf dem Raumschiff der *USS Discovery* fast immer Spiegelidentitäten, die im Verlauf der Story aufeinandertreffen, von den Toten wieder auferstehen und vor allem eins zeigen: Die „dunkle Seite“ einer Person, die Überbetonung eines „negativen“ Persönlichkeitsanteils wie Macht, Gier, Hass, Manipulation oder schlicht: Böse - C.G. Jungs „Schatten“ lässt grüßen.

Kadettin Sylvia Tilly (die Zimmergenossin der Hauptfigur Michael Burnham) beschreibt das *Mirror Universe* treffend:

„Als wir im Universum der Terraner waren, musste ich daran danken, wie sehr ein Mensch von seiner Umgebung geprägt wird. Und ich glaube der einzige Weg, um zu verhindern, dass wir so werden wie sie, ist zu verstehen, dass wir alle eine dunkle Seite in uns haben, um sie zu bekämpfen.“

Lieutenant Paul Stamets ist eher ernüchtert:

„Und ich hatte gehofft, hier eine bessere Version von mir selbst zu finden.“

Captain Gabriel Lorca verweist auf historische Bezüge:

„Die Vorstellung von Parallelwelten gibt es bekannterweise schon seit dem zwanzigsten Jahrhundert.“

3. Persönlichkeiten

Der ursprünglichen Anweisung des Serienerfinders Gene Roddenberry zum Trotz werden in *Star Trek Discovery* die Konflikte innerhalb der Crew als Teil der Narration offen ausgetragen. In einer

Szene richtet zum Beispiel Captain Georgiou einen Phaser direkt auf Michael Burnham und bedroht sie damit lebensgefährlich. Moralische Instanzen (ein Muss der ersten Serien zu Beginn der 1960er Jahre) sind bei den Figuren so gut wie nicht zu finden.

3.1. First Officer Michael Burnham

Michael Burnham, 2226 geboren, verliert jung ihre Eltern, die während eines Besuchs der vulkanischen Wissenschaftsakademie von Klingonen umgebracht werden. Sie wächst auf dem Planet Vulkan bei Stiefvater Sarek (Vulkanier) und Stiefmutter Amanda Greyson (Mensch) auf, diese beiden sind die Eltern von Spock, der später Teil der Besatzung der *USS Enterprise* wird.

Sie ist Expertin auf dem Gebiet der *Xeno-Anthropologie*, spezialisiert auf den Umgang mit Lebensformen im Erstkontakt und sagt über ihre Arbeit:

„Es wäre unklug, Rasse und Kultur zu verwechseln.“

Burnham wird im Verlauf der Serie zur (zunächst provisorischen) ersten Offizierin an Bord der *USS Discovery* befördert, da sie die Crew mit einer gefährlichen Außenmission rettet. Diese Position hatte sie schon auf der *USS Shenzhou inne*, wurde aufgrund einer Meuterei bei ihrem damaligen Captain durch den Föderationsrat zu lebenslanger Haft verurteilt.

Sie spielt in der Serie die Hauptrolle, ein Novum in der 50-jährigen *Star Trek*-Geschichte, in der sonst immer der Captain eines Schiffes in dieser Rolle zu finden war.

3.2. Captain Gabriel Lorca

Über Gabriel Lorcas Kindheit ist nichts bekannt. Er ist Captain der *USS Discovery*. Sein Führungsverhalten ist rigoros, er greift hart durch und ist in der Lage, schwierigste Entscheidungen zu treffen. Sein aggressives Verhalten stößt im Föderationsrat auf Ablehnung, er reflektiert seine Arbeit so:

„Und Sie wissen, dass die Föderation ein Experiment ist, das zum Scheitern verurteilt ist. Ein kindischer Idealismus. All die Spezies, Entscheidungen und Meinungen sind nicht gleichwertig und wie sehr auch immer sie sich bemühen: Die Starken und Fähigen werden immer obsiegen.“

Und zielgenau rollenkonform:

„Auf meinem Schiff hab ich das Sagen.“

Wir lernen Lorca nur als Figur aus dem Spiegeluniversum kennen, die sich einen Weg in die Föderation gebannt hat, um eigene Machtziele zu verfolgen.

3.3. Lieutenant und Science-Officer Saru

Saru ist an Bord der *USS Discovery* als Wissenschaftsoffizier, er gehört der außerirdischen Lebensform der Kelpien an. Er besitzt die Fähigkeit, jede Form von Gefahr oder Bedrohung zu spüren. Ein Kelpianer ist zum ersten Mal auf einem Raumschiff der Föderation zu erleben, seine Herkunft ist unbekannt.

Er übernimmt immer wieder vertretungsweise den Posten des Captains und schätzt dabei die Unterstützung der Crew:

„Es ist hinreichend bekannt, dass meine Spezies die Fähigkeit hat, den nahende Tod zu spüren und ich spüre ihn nicht heute nahen. Ich mag nicht auf alles eine Antwort wissen,

aber eines weiß ich genau: Ich bin von einem Team umgeben, dem ich vertraue; dem besten Team, das sich ein Captain je wünschen könnte! Wir haben eine Aufgabe zu erfüllen und ein Scheitern dürfen wir auf keinen Fall hinnehmen. Sie haben ihre Befehle. An die Arbeit!“

3.4. Lieutenant Paul Stamets

Die Figur des Lieutenant Paul Stamets ist der erste offen homosexuelle Charakter in der Geschichte von *Star Trek*. Er ist als Wissenschaftsoffizier auf *Astromycology* spezialisiert, die Lehre von Weltraumpilzen. Ein, zu Beginn der ersten Staffel, stereotyp angelegter Charakter: Penibel, brillant, zu jedem Einsatz (auch seines Lebens) bereit, er tut, was zu tun ist. Auf der *USS Discovery* führt er mit Dr. Hugh Culber eine Beziehung, die einzige, die erzählerisch über mehrere Episoden begleitet wird.

Captain Gabriel Lorca charakterisiert Paul Stamets in einer Dialogszene:

„Und das soll Sie aufhalten? Das halte ich für ein Gerücht. Ich weiß, was Sie antreibt: Sie sind nicht nur Wissenschaftler, sondern ein Entdecker. Sie hätten auch auf der Erde bleiben können, aber Sie wollten in Galaxien vordringen, die nie ein Mensch zuvor gesehen hat.“

3.5. Captain Philippa Georgiou

Auf der *USS Shenzhou* lernen wir in den ersten beiden Folgen der ersten Staffel Philippa Georgiou als Vorgesetzte des Hauptcharakters Michael Burnham kennen. Eine erfahrene Anführerin, zu Außeneinsätzen bereit, „edel“ in der Charakterisierung, würden ihr die Crewmitglieder doch jederzeit in den Tod folgen. Ihren Tod stirbt sie gleich zu Anfang der ersten Staffel, im Kampf mit dem Klingonen T'Kuvma wird sie von ihm erstochen.

Mit ihrem Zweitcharakter im Spiegeluniversum kehrt sie im Laufe der Episoden als wichtiger Bestandteil der Story zurück. Dort ist Georgiou Alleinherrscherin und voller Ironie für die Tugenden der Flotte:

„Die Sternenflotte, wie sie lebt und lebt! Sie würden Dich niemals zurücklassen, Dich und Deinen Captain. Regeln, nach denen man lebt... und für die man stirbt!“

3.6. Lieutenant und Security-Officer Ash Tyler

Ash Tylers Geschichte wird im Laufe der ersten Staffel in einer Reihe von Rückblenden ausgebreitet: Mit Gabriel Lorca und Harry Mudd war er lange in Kriegsgefangenschaft, alles deutet auf Missbrauch durch eine Klingonin hin. Er ist auf der *USS Discovery* der Sicherheitsoffizier.

Tyler ist der am schwierigsten einschätzbare Charakter, seine Flashbacks machen ihn als Figur unberechenbar, er tötet ein Crewmitglied der *USS Discovery*. Biografisch ist seine DNA und sein Bewusstsein in den transformierten Voq übertragen worden, später hat die Klingonin L'Rell das Bewusstsein von Voq in Tyler gelöscht.

Lieutenant Paul Stamets irrt sich gravierend (zu Anfang der Staffel), als er Ash Tylers Charakter beurteilt:

„Eines muss ich sagen: Sie sind wirklich erstaunlich gut geerdet für jemanden, der ganze sieben Monate gefoltert wurde.“

Tyler spricht perfekt Klingonisch, zum ersten Mal in der Serie werden klingonische Sequenzen im Original gesendet, es stehen im Netflix-Menü klingonische Untertitel komplett zu Verfügung. Für

die Weiterentwicklung der (Kunst-)Sprache zeichnet der in Deutschland lebende Belgier Lieven L. Litaer verantwortlich (vgl. zu den oben beschriebenen Figuren die Seite: Star Trek: Discovery - Das sind Charaktere und Darsteller in der neuen Star Trek-Serie, 2018).

4. Reflexionsniveau der Besatzung

Das professionell begleitete Reflektieren von Verhalten, zum Beispiel in der Verarbeitung von Traumata, findet auf der *USS Discovery* so gut wie nicht statt. Im privaten Zweier-Dialog wird biografisch reflektiert, professionelle Rückmeldung im Sinne von Coaching und Therapie gibt es nicht. Diese, im 21. Jahrhundert populären, Formen von Verarbeitung sind 250 Jahre später kein Thema mehr.

Weil es diese Art von Problemen aus früheren Jahrhunderten nicht mehr gibt? Weit gefehlt: Jede der Figuren schleppt ihre biografische Verwicklungen mit sich, verschämt wird nur der engsten Vertrauten in der Koje von der eigenen Geschichte berichtet. Um dann Stunden später wieder mit dem alten Panzer aus Projektionen, Abspaltungen und Verdrängungen auf der Brücke zu erscheinen und - in Uniform - den zugewiesenen Job zu verrichten. Zaghafte Versuche einer Reflexion des First Officers Michael Burnham:

„Ich habe einige dumme und emotionale Entscheidungen gefällt.“

werden von ihrem Stiefvater Sarek schnell mit dem Verweis auf den Charakter beendet:

„Nun ja, Du bist ein Mensch.“

Selbst für militärische Organisationen ist dies ein katastrophaler Rückschritt, für eine Gesellschaft voller Hoffnung auf (technologischen) Fortschritt und das Leben sowieso. Da war die Bundeswehr Anfang der 2000er-Jahre weiter, zu den Hauptgestaltungsfeldern der „inneren Führung“ gehörte die „Abteilung Training, Coaching und Beratung“ zum selbstverständlichen Teil des Angebotes und sorgte dafür, „dass diese Felder in der Bundeswehr gelebt, erlebt und vorgelebt werden können.“ (vgl. Abteilung Training, Coaching und Beratung, 2018). Rückkehrer aus Afghanistan erhielten Unterstützung zur Verarbeitung des Erlebten, denn die „Prävention und Behandlung von psychischen Einsatzfolgeschäden zählen im Zentrum für Psychiatrie und Psychotraumatologie seit Mai 2010 zu den Hauptaufgaben“ (vgl. Psychotraumazentrum, 2018).

In der ersten Staffel von *Star Trek Discovery* nutzen die Autoren das Standardrepertoire der Figurenentwicklung - deren Basis zum Teil schon in früheren Serienstaffeln und Filme gelegt wurden: Hauptdarsteller sind mit Kindheitstraumata ausgestattet, haben Kriege erlebt, sind in Beziehungen gescheitert, verweigerten und verweigern Befehle, müssen sich dafür vor Kriegsgerichten verantworten und werden verurteilt. Helden wandeln sich zu dunklen Gestalten, Besatzungsmitglieder wechseln die Seiten, vermeintliche Gescheiterte retten die Föderation vor dem Untergang. Alles in allem: höchstes Stressniveau für alle Beteiligten, unterbrochen nur durch Cliffhanger am Ende einer Episode. Jeder kämpft seinen eigenen Kampf, die Grenzen von Gut und Böse sind schwer zu durchschauen. Und wenn dann alles vorbei und geregelt ist, Chillen in der Bordbar, abtanzen bis zum nächsten Alert oder simpel: schlafen legen, das Unbewusste wird es schon bearbeiten. Oder wie es der raumfahrende Händler und Krimineller Harry Mudd irritierend auf den Punkt bringt:

„Es soll ja helfen, sich etwas von der Seele zu reden. Zu blöd, dass wir alle keine mehr haben.“

5. Coaching-Angebot

Coaching und Coaches sind sowohl in der Rolle als auch in der Bezeichnung im *Star Trek*-Universum unbekannt, vor allem zu Beginn des 23. Jahrhunderts. Erst 100 Jahre später finden wir im

Zeitkontinuum die Rolle der Counselor Deanna Troi, im Jahr 2364 tritt sie ihren Dienst unter Captain Jean-Luc Picard auf der USS Enterprise D an. „Counselor sind zumeist geschulte Psychologen im Dienst der Sternenflotte, die neben ihrer beratenden Funktion für die Führungsoffiziere ebenfalls für das psychische Wohlbefinden der restlichen Crew verantwortlich sind. Bei ihrer Arbeit unterliegen sie ähnlicher Schweigepflicht wie Ärzte.“ (Counselor, 2018) Counselor sind hoch empathiefähig, entlarven Lügen und bewerten die Aggressivität des Gegenübers. Bemerkenswert sind ihre Befugnisse: Im Dienstrang des Lieutenant können sie ranghöhere Offiziere vorübergehend vom Dienst befreien.

Als Vorboten der Counselor schlägt der Autor deshalb vor, Coachingangebote auf der *USS Discovery* für Besatzung zu etablieren. Im folgenden werden die Kontexte vorgestellt, in denen sich der Coach innovativ bewegt.

5.1. Haltung und Rolle des Coaches

Die möglichen Klient*innen auf dem Schiff kommen überwiegend aus technisch geprägten Ausbildungsgängen mit logisch fundierten Haltungen zu Welt. Hier kann der Coach sein volles Potenzial nutzen und irritieren - vor allem durch sein nicht-triviales Verständnis von Welt (vgl. Knierim 2017, S. 6). Erfahrungen sagen, dass sich Ingenieur*innen einem humanistisch geprägten Coachingverständnis zugänglich zeigen und ihrer rationales Sicht der Dinge einen emotionalen „Kanal“ hinzufügen können und wollen. Die Sicht auf ihre Welt erweitert sich durch die Weltsicht des Coaches.

Der Coach agiert sowohl assoziiert als auch dissoziiert - empathisch im Verstehen der Klient*innen-Welt, distanziert in der Rückmeldung des Klient*innenverhaltens. Eine enorme Herausforderung in der militärisch geprägten Organisation, denn „es ist somit kaum möglich, aus der Gesellschaft auf dem Schiff ‚auszusteigen‘ und sich dieser Sozialstruktur zu entziehen.“ (Stoppe 2014, S. 157)

5.2. Einordnung in die Schiffsorganisation

Die Zuordnung als interner Coach ist nicht zu empfehlen, neigt doch die Schiffsorganisation zur Konsenskultur mit unbedingtem Gehorsam. Der externe Coach, der zeitlich beschränkt auf dem Schiff ist, ist nach den Coachingprozessen wieder abwesend, mit Hilfe des *Beamens* (eigentlicher Fachbegriff: *Transporter*) technischer Alltag.

Coaches sind, nach Empfehlung des Autors, auf verschiedensten Schiffen unterwegs, sammeln Know-how durch Vielfalt und lassen sich im Nachgang supervisorisch beraten. Peergroups, Intervention und Head-Coaching, geankert auf einem Planeten oder einem Raumschiff aus der Versorgungsflotte, sorgen für räumliche Distanz. Es ist ratsam, im Sinne einer optischen Abgrenzung, auf eine Uniform zu verzichten. So kennen wir es bei den, später in der Serie auftauchenden, *Counselors*, die in der Wahl ihrer Kleidung frei sind (vgl. Counselor 2018).

Coaches sind demnach auch nicht zwingend Mitglied der Sternenflotte, also Zivilisten, in der *Star Trek*-Organisation gibt es dafür die Bezeichnung *Crewman* (vgl. Stoppe 2014, S. 157).

5.3. Setting

Ein längerfristiger Coachingprozess über mehrere Monate mit 4 bis 8 Sessions im Abstand von vier Wochen ist auf der *USS Discovery* unrealistisch, denn: Dauernd passiert etwas, mit dem „roten Alarm“ ist immer zu rechnen. Der Coach konzentriert sich daher auf den Moment, die gerade

laufende Session ist die wichtigste. Hier schafft er den Rahmen für Aha-Erlebnisse und tiefere Erkenntnisse mit dem Willen zu Verhaltensänderung.

Face-to-Face-Coaching ist im 23. Jahrhundert die erste Wahl, kommunikative Interaktionen von Relevanz finden auf der *USS Discovery* immer von Angesicht zu Angesicht statt (Befehle von Rat der Föderation via Bildschirm erteilt, werden nur zu gerne verweigert), dramatische Ereignisse in der Gruppe erlebt, Problemlösungen im engen Austausch erarbeitet. Das nutzt der Coach mit seiner körperlichen Präsenz, seiner Beobachtung von Mimik und Gestik des Gegenübers und seinem Feedback dieser Reaktionen. So ist im Präsenzcoaching ein vorzeitiges, technisches Abschalten der Kommunikation nicht möglich, der Klient muss dann schon den Raum verlassen - in keiner Episode tut dies ein Besatzungsmitglied, ohne sich vorher das Einverständnis zu holen („Ich bitte um Erlaubnis, die Brücke zu verlassen“ - „Erlaubnis erteilt“ - ein Lob auf das militärische Regelwerk).

Für die Hilfsmittel gilt, trotz der enormen technischen Möglichkeiten: Was unterstützt die Konzentration der Klient*innen auf die Reflexion des eigenen Verhaltens und eigener Person? Dazu das Angebot an die Klient*innen, zwischen den Session den Coach zu kontaktieren - hier können die technischen Verfügbarkeiten wohl dosiert genutzt werden (siehe weiter unten). Der Dokumentation von Erkenntnissen kommt auf der *USS Discovery* besondere Bedeutung zu, wird doch ständig im *Logbuch* vermerkt, was geschieht - der Coach darf hier experimentieren.

5.4. Interventionen

In der technisch geprägten Umwelt eines Raumschiffes kann sich der Coach zu Beginn des Coaching mit der Entwicklung von Arbeitshypothesen zum Verhalten und zur Persönlichkeit an den Klienten deutend herantasten. Angebote beispielhaft aus der Transaktionsanalyse (Ich-Zustände, Skripte, Antreiberdynamiken, Drama-Dreieck), der Neurolinguistischen Programmierung (Reframing, Glaubenssätze, Timeline), dem Zürcher Ressourcen Modell (Rubikon, somatische Marker, handlungswirksame Ziele) oder der Introvision (konstatierendes, aufmerksames Wahrnehmen, Gelassenheit) bieten logisch-orientierte Zugänge für den Klienten.

Coaching ist die Kunst des Fragens, doch sind Fragen noch bedeutend im 23. Jahrhundert? Keine der handelnden Personen auf dem Schiff fragt viel, es wird oft im Stillen entschieden und per Befehl angeordnet. Der Coach schafft, durch sein Repertoire an zirkulären, hypothetischen, dissoziierende und Wunder-Fragen dazu ein alternatives Reflexionsfeld und - irritiert. Er ist keineswegs „assimiliert“ im Sinne einer Anpassung an die militärische Kommunikationskultur, er zeigt in seiner Rolle, dass anderes Verhalten zur Erweiterung der Handlungsoptionen führt. Der Coach bedient sich in seinen Interventionen beim Repertoire der *Star Trek*-Autoren: Zeitsprünge, Persönlichkeitsanteile, Kontexte, Kriseninterventionen, Beziehungen.

Die Vereinbarung von Übungen, im 21. Jahrhundert der klassische Abschluss einer Coaching-Session, verliert durch die reduzierten zeitlichen Möglichkeiten einer kontinuierlichen Beratung an Bedeutung. Der Klient hat schlicht keine Zeit mehr, in Übungskontexten zu experimentieren und zu reflektieren, wesentliche Erkenntnisprozesse müssen in der Session selbst generiert, Handlungsoptionen herausgearbeitet werden. Aussagen der Crewmitglieder können dafür Anhaltspunkte bilden, wie die des First Officers Michael Burnham:

„Wir alle sind Menschen. Wir haben alle die gleichen Triebe, die gleichen Bedürfnisse. Vielleicht weiß niemand von uns, aus welcher Welt er auch kommen mag, welche Dunkelheit in uns allen lauert.“

5.5. Technik und Digitalisierung

Die technischen Möglichkeiten im Zeitalter der Star Trek-Digitalisierung sind vor allem für das Coaching verführerisch. Hier ist der Coach in der Verantwortung für das, was er - neben einem minimalistischen Präsenzcoaching - für sinnvoll und unterstützend hält.

Einsetzbar sind die folgenden - technischen - Apparaturen (vgl. Star-Trek-Technologie, 2018):

Bei der *Holo-Kommunikation* sind die Vorteile für ein Skype- und Telefon-Coaching direkt erfahrbar: Wir sehen das Gegenüber als gesamte Person, Klient und Coach bewegen sich zum Teil virtuell gemeinsam in einem bekannten Raum (jedoch ohne Simulationen wie beim *Holodeck*, siehe weiter unten). Hier ist die Nutzung von Systemaufstellungen im Einzelsetting, Rollenspiele und zur Auflockerung bzw. als Trenner zwischen zwei Themenbereichen einer Session.

Der *Computer als ansprechbarer Dritter* erlaubt die Befragung einer Art neutraler Person, die einer Coaching-Session auch inhaltlich folgen kann (die Erlaubnis der Klient*innen vorausgesetzt). Denn Computer sind im Star Trek-Zeitalter allgegenwärtig, technisch hoch entwickelt und jederzeit ansprechbar. Interaktionen starten mit dem Wort „Computer“ (ähnlich „Hey Siri“, „OK Google“, „Alexa“, hier jedoch mit verwertbaren Antworten) und einer Frage, auf die der Computer mit Recherchen und mit Analysen der Situation antworten kann. Vorstellbar sind die Aufzeichnung von Coaching-Session und die Möglichkeit einer Auswertung des Gesagten durch den „Computer“ plus Interpretation des Gehörten als zweite Deutung. Dabei lassen sich Klient*in und Coach zusammen davon inspirieren oder nur der Coach hört mittels in-ear-Technologie die Empfehlungen seines virtuellen Kollegen. In der Supervision kann diese Form der Dokumentation im „Head-Coaching-Modus“ genutzt werden, der die Metaposition verkörpert, Einschätzungen produziert, alternative Interventionen vorschlägt oder Coachingkontrakte beendet. Das Hologramm *Der Doktor* programmiert im Jahr 2374 eine Art Unterprogramm, das die Aufgaben eines Counselors (auch dort wieder kein Coach an Bord) übernehmen soll. Aber dies erst 118 Jahre nach der *USS Discovery*.

Die *Trikorder* werden in Star Trek im medizinischen Kontext der Diagnose verwandt. Ein handliches Gerät, das in kurzer Zeit vor Ort einen Körper-Scan durchführt. Der Trikoder liefert zum Beispiel während einer Coaching-Session Daten über die Pulsfrequenz, Atmung sowie Hirnaktivitäten und stößt Arbeitshypothesen ob dieser körperlichen Reaktionen an.

Bei den *LCARS* handelt es sich um eine grafische Benutzeroberfläche, mit der Daten dreidimensional angezeigt und mit Handgesten bewegt werden. LCARS steht für *Library Computer Access and Retrieval System* (zu deutsch: „Bibliothekcomputer-Zugriffs- und Abfragesystem“). Schon im 20. Jahrhundert kamen im Coaching Flipchart-Skizzen, im 21. Jahrhundert digitale Animationen zum Einsatz, um mittels Modellen Verhalten für den Klienten besser zu erklären. 3-D-Benutzeroberflächen im 23. Jahrhundert erlauben die Interaktion von Coach und Klient*in freistehend im Raum, ein Modell kann von allen Seiten beleuchtet, verdreht und erlebt werden.

Im *Holodeck* gelingen zum Beispiel Familien- und Organisationsaufstellungen realistisch im Einzelsetting. Auf dem Raumschiff sind Holodecks „Räume, die Simulationen und virtuelle Welten mittels holografischer Projektion erzeugen. Sie erstrecken sich zumeist über zwei Decks und sind eingehüllt von einem Netz aus Holo-Emittern, die das Erzeugen von holografischen Personen oder Objekten erlauben. Außerhalb des abgedeckten Bereichs können diese Entitäten nicht existieren und verschwinden.“ (Holodeck, 2018). Auf diesen Decks werden im Coaching wirklichkeitsnahe Simulationen für Führungssituationen und Rollenspiele mit weitreichenden Möglichkeiten erzeugt. Projektionen können dabei jederzeit unterbrochen und aus der Metaperspektive reflektiert werden. Zu beachten ist der hohe Energieaufwand für diese Art von Projektionen und somit der sparsame Einsatz im Coaching. Einziger Wermutstropfen: Das Holodeck wird erst mit der *USS*

Enterprise, dem Nachfolge-Schiff, erfunden - doch es gibt Hoffnung, dass beide Schiffe in Kontakt treten (in Staffel 2) und die Technologie teilen.

5.6. Interkulturelle Herausforderungen für den Coach

Die Vielfalt an Kulturen und Spezies (die Seite Liste der Spezies, 2018, verzeichnet aktuell 547) auf der *USS Discovery* stellt den Coach vor enorme Herausforderungen. Format, Setting und Interventionen müssen persönlich auf den jeweiligen Kulturkreis des Klienten abgestimmt sein. Coaching-Interventionen entfalten bei dem Mensch wie Captain Gabriel Lorca sicher andere Reaktionen als bei dem Kelpianer Lieutenant Saru (Stichwort: Konfliktbereitschaft). Vermeintlich assimilierte Personen sind in kulturellen Zusammenhängen anders zu coachen als „reine“ Menschen oder Klingonen (Stichwort: Traumatisierung). Auch hier enorme Herausforderungen für die Rolle des Coaches, denn „im Gesellschaftssystem von *Star Trek* kommen Abweichungen von der Norm zwar vor, werden aber im Kontext der Serie nur eingeschränkt akzeptiert.“ (Stoppe 2014, S. 159)

Zudem kann der Coach niemals sicher sein, sich nicht gerade im Spiegeluniversum zu befinden und mit der „dunklen Seite“ seines Klienten konfrontiert zu sein - wobei diese Bezeichnung der dunklen Seite in der Supervision sicher Fragen aufwirft.

5.7. Honorierung

Geld hat keine Bedeutung mehr in der Föderation des Roddenberryschen *Star Trek*-Universum im 23. und 24. Jahrhundert. Jeder macht das, was er am besten kann, für alles andere ist gesorgt. Coaches steuern sich im Sinne ihrer Selbstführung, geben sich selbst Wertschätzung für die geleisteten Arbeit, ordnen Feedbacks von Klienten (und Supervisor*innen) ein und erschaffen sich die Sinnhaftigkeit des eigenen Tuns mit diesen Quellen.

5.8. Evaluation

Auf der *USS Discovery* wird experimentiert, nicht evaluiert, die Zeitsprünge mit Hilfe des Sporenantriebs sind hier exemplarisch zu nennen. Einzelne Wissenschaftler*innen schlagen, dank ihrer überragenden Intelligenz, Experimente vor und führen diese durch - mit persönlichen körperlichen Einsatz bis zum Exodus. Reflektiert werden diese Handlungen in den einzelnen Episoden nicht, die Toten mehr als Helden*innen betrauert denn als Einzelgänger*innen kritisch hinterfragt, um Lernpotenziale zu produzieren.

So steht zu befürchten, dass weder die Führung des Schiffes noch die Föderation sonderlich an der Evaluation eines Coaching interessiert sind. Schon im 21. Jahrhundert haben Coaches diese Erfahrung gemacht: Unternehmensverantwortliche und/oder Personalverantwortlichen delegieren mit der Beauftragung des Coaches die Lösung des „Problems“ in den Coachingprozess und schicken dann die Vorgesetzten nur in ein Bilanzgespräch, in dem möglich im Laufe einer Stunde der erfolgreiche Vollzug konstatiert wird. Begleitende und abschließende Evaluationen sind nicht relevant bzw. werden standardisiert im SAP-System eingepreist und dem Einkauf als Erfolg nebst Zahlungsfreigabe gemeldet.

6. Beispiel: Coaching First Officer Michael Burnham

Die Session findet in einem der Relaxräume der *USS Discovery* statt, die normalerweise zur therapeutischen Behandlung ausgewiesen sind. Die Klientin kommt in Zivil. Coach und Klientin sitzen sich in einer Art Cocktailsessel gegenüber, auf einem Tischchen stehen Tassen mit Zitronengras-tee aus dem Lebensmittelreplikator. Es ist die dritte Session.

Coach: Wie kann ich Sie heute unterstützen?

Michael: Ich glaube, gar nicht. Schon in der letzten Session fragte ich mich, ob das Reden über meine Ansichten und Emotionen überhaupt etwas bringt. Ist es klug, alles in Frage zu stellen?

Was stellen Sie denn in Frage?

Sie haben über den Unterschied von trivial und nicht-trivial gesprochen. Ich frage mich: ist das logisch? Vor allem sagen Sie, dass die Welt überwiegend nicht-trivial ist. Ich habe das überprüft: Ich komme zu einer anderen Schlussfolgerung.

Und welche ist das?

Die Welt ist trivial, hier an Bord vor allem. Wir überprüfen die Alternativen und fällen die logischen Entscheidungen.

Die immer logisch sind?

Ich nehme da einen Unterton wahr. Ich präzisiere: Wir finden die Entscheidungen mit der höchsten Wahrscheinlichkeit des Eintritts seiner richtigen Konsequenzen.

Und wer ist dabei „wir“?

Ich habe in den letzten zwei Sessions genau beobachtet, wie Sie arbeiten. Sie legen großen Wert auf die zwischenmenschliche Kommunikation, Sie erstellen Arbeitshypothesen für Verhalten und leiten daraus Schlüsse ab. Da dürfte es Ihnen nicht schwerfallen, das „wir“ selbst zu definieren.

Und Sie bleiben in unserem Coaching überwiegend auf der Meta-Ebene!

Wo sollte ich sonst sein?

Sie könnten zurückspringen in Ihre Rolle, aus Ihren Augen schauen. Ich bin mir klar, dass dies für Sie ein Risiko sein könnte.

Ich bin es gewohnt, Risiken einzugehen! Wenn man vor etwas Angst hat, bietet sich keine Möglichkeit, etwas zu entdecken.

Was gäbe es denn bei Ihnen zu entdecken?

Nichts, was nicht auch in meiner Akte zu finden wäre.

Nichts?

Nicht viel. Falls Sie und ich etwas finden würden, hätte das keine Relevanz für mein Verhalten.

Und falls wir etwas finden würden, was würde das sein?

In Ihrer Logik tippe ich auf meine Stiefeltern.

Ja, folgen Sie meiner Logik.

Mein Vulkanier-Stiefvater, bei ihm war mit emotionalen Plattitüden nicht zu rechnen.

Und somit auch nicht bei Ihnen?

Und somit auch nicht bei mir.

Sie verweigerten Befehle und riskierten, von der Sternenflotte ausgeschlossen zu werden und Sie wurden es dann auch.

Dieser Lebenslauf ist mir bekannt.

Emotionale Regungen, die etwas mit Ihrer Herkunft, mit dem Aufwachsen bei Ihren Stiefeltern zu tun haben könnte?

Bei allem Respekt, wir hatten vorher vereinbart, dass dies keine therapeutische Sitzung ist.

Wir hatten vereinbart, dass dies keine Therapie ist. Und Sie gehen gerade wieder auf die Meta-Ebene. Im Coaching können wir biografische Entwicklungen durchaus einfließen lassen, wenn sie Auswirkungen auf Ihre Wirksamkeit an Bord haben.

Aus meiner Sicht hat meine Biografie keine Auswirkungen auf meine Arbeit an Bord.

Wenn ich Ihnen jetzt widerspreche, werden Sie mit mir genauso verbal kämpfen wie mit Captain Lorca, Captain Georgiou, Lieutenant Stamets. Und Saru.

Dann schlagen Sie mir eine Alternative vor.

Ich schlage Ihnen vor, mich nicht als Gegner, sondern als Begleiter zu sehen. Der Sie dabei begleitet, diese „Kämpfe“ zu reflektieren und Alternativen im Verhalten zu entwickeln.

Das ist aus meiner Sicht reine Spekulation.

Aus meiner Sicht nenne ich das üben.

Ich bevorzuge den Ernstfall.

Den Sie doch auch geübt haben?

Ich möchte Ihnen mit einer Gegenfrage antworten: Wenn ich Ihrer Logik des Übens folge, was wäre dann jetzt eine Übung?

Ich schlage Ihnen vor, im ersten Schritt Ihre Kommunikation mit Ihrem Umfeld zu beobachten und zu dokumentieren. Inklusiv aller Gedanken und Gefühle, die sich bei Ihnen abspielen.

Und das dann in ein Logbuch schreiben?

Wenn Sie wollen.

Ich bin nicht sicher, ob ich Ihnen folgen kann: Zu was sollten diese Aufzeichnungen dienen?

Ich habe keine Ahnung.

Sie haben keine Ahnung, wozu es dienen sollte und schlagen mir diese Übung vor? Klingt unlogisch.

Weil ich die Erfahrung gemacht habe, dass es den Blickwinkel ändert.

Den Blickwinkel ändert? Okay, das wäre logisch. Ich verzichte aber auf das biografische Mutter- und-Vater-Reflektieren.

Das kann ich nicht garantieren. Ein Vorschlag dazu: Wenn ich auf Ihre Biografie zu sprechen komme, leite ich das mit einem Satz vorher ein.

Damit ich mich darauf einstellen kann?

So ist es.

Ich bin zu diesem Zeitpunkt damit einverstanden.

Bleiben Sie dabei handlungsfähig?

Ja. Es könnte uns helfen, die Prozesse auf dem Schiff zu verbessern. Wenn ich mich recht erinnere, habe ich Ihnen das in meiner Message geschrieben: „So wie Wiederholung zu Wiederholungen

führt, so bringt Veränderung Veränderung hervor. Die Wahrheit ist wohl, dass wir nie wissen können, was uns erwartet. Manchmal findet man nur dann heraus wo man hingehört, wenn man der täglichen Routine entflieht. Denn manchmal wartet das, was man sich immer gewünscht hat, gleich hinter der nächsten Ecke.“

Das habe ich gelesen.

Und nicht kommentiert. Zumindest bisher nicht.

Kommentare hatten wir nicht vereinbart. Das müssten wir neu regeln. Noch ein letzter Punkt heute: Haben sich weitere Teile von Ihrem inneren Team gezeigt? Wir sprachen darüber am Anfang der letzten Session.

Es gibt einige unverantwortliche Teile, die ich eliminiert habe.

Wer ist denn nicht mehr Teil Ihres Teams?

Der Zweifler.

Wo ist er denn?

Eliminiert.

Also sind Sie gänzlich ohne Zweifel?

Logisch gesehen: Ja.

Also sind sie gänzlich ohne Zweifel?

Die Wiederholung ihrer Frage zielt auf den emotionalen Anteil meiner Entscheidung, aber ich würde nur spekulieren.

Für mich ist der Selbstzweifel mein professioneller Begleiter. Oder anders gesagt: er gehört zu mir!

Und?

Und ich steuere, wann er zum Einsatz kommt.

Also kein Ausschluss aus dem Team?

So ist das bei mir. Wie ist es bei Ihnen?

Ich bleibe bei meiner Entscheidung. Ich bevorzuge es, ohne den Zweifel auszukommen.

7. Möglichkeiten für weitere Coachings

Die Charaktere in Star Trek Discovery bietet in ihrer Varianz eine Vielzahl von Coaching-Möglichkeiten, einige seien beispielhaft erwähnt:

Familien- und Organisationsaufstellungen können im Einzelsetting bei Lieutenant Ash Tyler nützlich sein, um ihm biografische Strukturangebote zu machen und Einsicht in die Familiendynamik zu ermöglichen.

Die Tools zum inneren Team, zur innere Konferenz und zum inneren Dialog eines Ich-Erzählers können bei Lieutenant und Science-Officer Saru zur Bearbeitung seiner Konfliktfähigkeit beziehungsweise seiner -unfähigkeit beitragen.

Captain Gabriel Lorca wäre mit der Reflexion in einem Rollen-Coaching gut aufgehoben, zudem könnten biografische Erlebnisse in das heutige Verhalten eingeordnet und gedeutet werden. Dazu Übungen wie das Schreiben von Briefen - an den Protagonisten, an den Antagonisten, an sich selbst und aus der Zukunft.

Das Big-Five-Modell (u.a. mit emotionaler Stabilität vs. Labilität, Offenheit für Erfahrungen vs. Unbeweglichkeit) könnte für Lieutenant Paul Stamets, der den Verlust des Partners und den Stress durch die Raumsprünge zu verkraften hat, Erleichterung und Reflexionsmöglichkeiten bieten - kombiniert mit dem Erlernen von Meditationseinheiten.

Sarek, der Stiefvater von Michael Burnham und Vulkanier, wäre sicher mit De-Bono-Denkhüten, u.a. weiß für analytisches Denken, gelb für optimistisches Denken, blau für ordnendes/moderierendes Denken zu erreichen, dazu Übungen in Metaperspektive und Metakommunikation.

Mit den Tools der Introvision (u.a. innerer Imperativ, Konflikt-Vermeidungs-Strategien, nicht-wertende Achtsamkeit, Lebensskripte) wäre Captain Philippa Georgiou gedient, vor allem in der Reflexion ihrer Rolle als erste Frau in einer Führungsrolle. Plus den Klassikern Rollenanalyse, Rollengespräch und Rollentausch.

Kadett Sylvia Tilly kann in ihrer Selbstwert-Problematik mit Mitteln aus der Transaktionsanalyse wie dem Drama-Dreieck, der Ich-Zustände und den Antreiberdynamiken lösungsorientiert unterstützt werden.

Und warum dann nicht das Schiff wechseln und die Klingonen mit Neurolinguistischer Programmierung (Reframing, Auflösung von Glaubenssätzen, Timeline), zirkulärem Fragen und der Wund-erfrage zum Reflektieren bewegen?

Die Trekkies schauen nach jeder Episode *After Trek*, in einer Art Talkshow werden die aktuelle Serie begleitet. Hauptdarsteller*innen sind anwesend und sprechen sowohl über ihre Rolle als auch aus ihrer *Star Trek*-Rolle heraus. Eine Fundgrube für den Coach: In einer Folge ist der Autor Ted Sullivan zu Gast, der mit aufrichtiger Ernsthaftigkeit über die Handlung spricht, als passiere alles bei ihm um die Ecke. Er beschreibt die Rollen und Figuren, als wären sie Teil seiner Familie. Aber vielleicht ist das der amerikanischen Talkshow-Lässigkeit geschuldet, ist ironisch gemeint. Die *Star Trek*-Ablehner und -Alternativensucher schauen dies nicht und wenden sich Seth MacFarlanes *Orville* oder der ersten Episode von *Black Mirror* mit dem Titel *USS Callister* zu.

8. Ausblick

Wenn wir davon ausgehen, dass der Föderationsrat per Dekret Coaching bei der Sternenflottenorganisation einführt und auf der *USS Discovery* im 23. Jahrhundert Coaches, Supervisoren und Mediatoren eine Rolle spielen: Wird dann alles besser, werden alle Konflikte gelöst sein? Schon 250 Jahre vorher wissen wir, dass dem nicht so ist. Die vertiefende Reflexion jedoch häutet die (Lebens-) Zwiebel und lässt Reflektierende tiefer in die Schichten seiner Persönlichkeit vordringen - Coaching scheint heute Nutzen zu stiften. In fernen Zukunft auf der *USS Discovery* könnte Coaching ein Beitrag zur Verständigung leisten, für die Spezies auf den Schiffen, in der Föderation und vielleicht im Auskommen mit anderen Völkern überhaupt. Als Wegbereiter*innen für die, später in der Serie auftauchenden, Counselors könnten sie den Crews verdeutlichen, dass die Auseinandersetzung mit der eigene Biografie Potenziale für Kommunikation untereinander eröffnet.

Für die Entwickler der *Star Trek*-Serie wäre Coaching auf jeden Fall eine Bereicherung: Figuren könnten durch die Rolle des Coaches komplexer beschrieben werden, ihre Persönlichkeit und das Verständnis der eigenen Person für den Zuschauer ein Gewinn in der Narration sein. Der Fan der Serie, der Trekkie, bekommt mehr Futter für seine Rezeption und seine Fantasie, mit der er sich seine Figuren weiter erschließt.

Weniger Kriege wird im es im *Star Trek*-Universum sicher nicht geben, dafür aber Mannschaften, die es besser verstehen, zwischenmenschlich und zwischen den Spezies zu kommunizieren und zu vermitteln.

In der letzten Episode der ersten Staffel empfängt die *USS Discovery* einen Funkspruch der *USS Enterprise*, es schließt sich der Kreis, wir Fernsehkinder der 1970er Jahre sind, fernab von *Star Trek*, wieder bei *Raumschiff Enterprise* angekommen. Und unser Herz schlägt schneller, als die Kommunikationsoffizierin verkündet:

„Captain, ich empfangen eine Signal von der Enterprise“

Diesmal überspringen wir nicht den Abspann, wir lauschen der Musik aus der ersten Serie, mit jenem Raumschiff, das in Galaxien vordringt, „die nie ein Mensch zuvor gesehen hat.“ Und warten geduldig auf Staffel 2, die schon in Auftrag gegeben ist und Anfang 2019 zu sehen sein wird. Denn wie sagt es der (wahrscheinlich) verblichene Captain Gabriel Lorca:

„Ach, ist doch nur ein Schiff...“

Originaltitel	Star Trek Discovery (Staffel 1, Episoden 1 bis 15)
Erscheinungsjahr	2017
Produktionsland	USA
Idee	Alex Kurtzman, Bryan Fuller
Buch, Regie	verschiedene
Darsteller	Sonequa Martin-Green (First Officer Michael Burnham), Jason Isaacs (Captain Gabriel Lorca), Doug Jones (Lieutenant Saru), Anthony Rapp (Lieutenant Paul Stamets), Michelle Yeoh (Captain Philippa Georgiou), Shazad Latif (Lieutenant Ash Tyler)
Streaming	über Netflix

Der Autor dankt den Trekkies der ersten Stunde, Clemens Camphausen und Uwe Kempf, dem Coach Reinald Weiß und der Therapeutin Tina Hartmann für die hilfreichen Anmerkungen.

Literatur

Knierim, Andreas (2017): „Wie Tränen im Regen“ - die Sehnsucht nach der trivialen Organisation. Filmanalyse Blade Runner. In: H. Möller; T. Giernalczyk (Hrsg.): Organisationskulturen im Spielfilm, Berlin: Springer, S. 1-14

Stoppe, Sebastian (2014): Unterwegs zu neuen Welten - Star Trek als politische Utopie. Darmstadt: BÜCHNER

Internetquellen

Abteilung Training, Coaching und Beratung (2018): <http://www.innerefuehrung.bundeswehr.de/portal/a/innerefue/start/zentruminnerefuehrung/bereicheabteilungen/tcb>, zugegriffen am 7.12.2018

Counselor (2018): <http://de.memory-alpha.wikia.com/wiki/Counselor>, zugegriffen am 7.12.2018

Holodeck (2018): <http://de.memory-alpha.wikia.com/wiki/Holodeck>, zugegriffen am 7.12.2018

Liste der Spezies (2018): http://jedipedia.wikia.com/wiki/Liste_der_Spezies, zugegriffen am 7.12.2018

Psychotraumazentrum (2018): <https://berlin.bwkrankenhaus.de/startseite/ausbildung-forschung/forschung-und-lehre/psychotraumazentrum.html>, zugegriffen am 7.12.2018

Spiegeluniversum (2018) <http://de.memory-alpha.wikia.com/wiki/Spiegeluniversum>, zugegriffen am 7.12.2018)

Star Trek (2018): https://de.wikipedia.org/wiki/Star_Trek, zugegriffen am 7.12.2018

Star Trek: Discovery (2018): https://de.wikipedia.org/wiki/Star_Trek:_Discovery, zugegriffen am 7.12.2018

Star Trek: Discovery - Das sind Charaktere und Darsteller in der neuen Star Trek-Serie (2018): <https://www.serienjunkies.de/news/star-trek-discovery-charaktere-serie-85698.html>, zugegriffen 7.12.2018

Star Trek Discovery Episode 01 & 02-Recap: Der Krieg beginnt (2018): <http://de.ign.com/star-trek-discovery/125496/>, zugegriffen am 7.12.2018, kommentiert bei <https://star-trek-tafelrunde.blogspot.de/2017/09/Discovery.html>, zugegriffen am 7.12.2018

Star-Trek-Technologie (2018): <https://de.m.wikipedia.org/wiki/Star-Trek-Technologie>, zugegriffen am 7.12.2018):

USS Discovery (2018): http://de.memory-alpha.wikia.com/wiki/USS_Discovery, zugegriffen am 7.12.2018

Zeitleisten von Star Trek (2018): https://de.wikipedia.org/wiki/Zeitleisten_von_Star_Trek, zugegriffen am 7.12.2018

Zitate: Eigene Mitschriften und <https://star-trek-tafelrunde.blogspot.de/2017/09/Discovery.html>, zugegriffen am 7.12.2018

Dr. Andreas Knierim, Coach

dr.andreas@knierim.de, www.knierim.coach

Dr. Andreas Knierim hat sich auf Einzel-Coaching für Unternehmer und Führungskräfte mit Praxis in Kassel spezialisiert. Er begleitet Inhaber, Geschäftsführer, Doppelspitzen und Nachfolger in Familienunternehmen im beruflichen und persönlichen Wachstum. Er stammt aus einem Familienunternehmen, studierte Wirtschaftswissenschaften und ist seit 20 Jahren in der Prozessberatung tätig. In der *Inneren Werkstatt* widmet er sich systemischen Zusammenhängen, Coaching Schreiben und kreativen Entwicklungen im Atelier. Er leitet den jährlichen Workshop *Selbstmanagement* an der INTES-Akademie für Familienunternehmen. In seiner Kindheit durfte er unbeschränkt fernsehen, über *Lassie*, *Die kleinen Strolche* und *Fury* fand er zu *Raumschiff Enterprise* und ist der Serie bis heute treu geblieben.