



INKONSTELLATION

Abschlussarbeit

Systemische Coaching Ausbildung

Christin Zilsdorf

Das Innere Team nach Schulz von Thun digital genutzt

23.01.2022

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Konflikt	2
2.1. Definition.....	2
2.2. innerer Konflikt	3
3. Das innere Team nach Schulz von Thun.....	3
4. Praxistransfer.....	5
5. Schluss.....	10

1. Einleitung

„Menschen, die miteinander zu *schaffen* haben, *machen* einander zu *schaffen!*“ (Schulz von Thun 2021, S. 137).

Schulz von Thun, Kommunikationsexperte und Professor für pädagogische Psychologie in Hamburg, bringt hier die Doppeldeutigkeit des Begriffes „Schaffen“ in einen subtilen, aber durchaus anregenden Zusammenhang. Menschen interagieren und kommunizieren stetig und ständig miteinander. Sie haben also miteinander zu „schaffen“, sie beschäftigen sich miteinander. Jeder Mensch konstruiert seine Wahrnehmung und Gegenwart jedoch, basierend auf der Theorie des Konstruktivismus, subjektiv. Es gibt also keine objektive Wahrheit, was zur Konsequenz hat, dass verschiedene Individuen, mit dem Moment des Kontaktes, in Konflikte miteinander geraten können; sie machen einander zu „schaffen“.

Schulz von Thun hat neben dem „Vier-Ohren-Modell“ (Schulz von Thun 2021, S. 13) auch die Methode des „inneren Teams“ grundlegend in die Welt der situationsgerechten Kommunikation implementiert.

Da Konfliktsituation allgegenwärtig sind und der Mensch in verschiedenen Lebensmomenten und –phasen auf sie trifft, dies kann auf der Arbeit geschehen, im Unternehmen, während des Sportes oder auch innerhalb des Freundes – oder Familienkreises geschehen, soll in dieser Arbeit durch die Anwendung des inneren Teams als Coaching Intervention der praktische Nutzen dieser Methode in intrapersonaler Ebene analysiert werden. Denn, wenn Menschen auf Konflikte treffen, muss nicht immer eine zweite Person involviert sein. Dies kann auch im intrapersonalem Kontext, also innerhalb einer Person, geschehen.

Um genau diese Art von Konflikten soll es im weiteren Verlauf der Arbeit gehen. Dazu wird zunächst kurz der Begriff „Konflikt“ umrissen und definiert. In diesem Zusammenhang wird zusätzlich der intrapersonale Konflikt stärker beleuchtet. Daran anschließend wird die Methode des inneren Teams nach Schulz von Thun vorgestellt und die Vorgehensweise anhand eines Praxisbeispiels analysiert. Hierbei soll die Frage beantwortet werden, inwiefern dieses Modell für die digitale Welt und somit für eine online Coaching Session nutzbar ist. In dieser Arbeit wird auf das Online Tool von [coachingspace.net](https://www.coachingspace.net) zugegriffen. Der Schwerpunkt der Arbeit liegt damit auf dem Praxistransfer, sodass der vorangestellte Theorieteil nur einen Abriss des Modells und der Konflikttheorie beinhaltet.

2. Konflikt

Bezugnehmend auf das eingangs angeführte Zitat von Schulz von Thun stehen Menschen mit dem Moment des Aufeinandertreffens und Interagieren vor der Möglichkeit eines Konfliktes. Daher wird nachfolgend kurz eine mögliche Definition des Begriffs Konflikt sowie der des inneren Konfliktes angeführt.

2.1. Definition

Es gibt eine enorme Anzahl an verschiedenen Definitionsmöglichkeiten für den Begriff „Konflikt“. Je nachdem aus welchem Blickwinkel und welcher Wissenschaft man auf dieses Phänomen blickt, werden unterschiedliche Erklärungswiesen herangezogen. Es würde den Umfang dieser Arbeit sprengen, wenn ich eine allgemeingültige Definition versuchen würde herzuleiten. Ab dem Moment, in dem ein Dritter diese liest, ist der Versuch gescheitert. Daher werden nachfolgend Eigenschaften beleuchtet, die einen Konflikt im Allgemeinen zu geschrieben werden (vgl. Skript Coaching Ausbildung InKonstellation S. 114).

Einem Konflikt zu Grunde gelegt wird immer die Annahme, dass die Entstehung durch unterschiedliche Wahrnehmung des Menschen selbst, dessen Umwelt und anderer Personen gründet. Dieser Ansatz basiert auf der Theorie des Konstruktivismus, dessen Grundsatz wie folgt zusammengefasst werden kann:

Das Individuum reagiert nicht auf Reize und Stressoren aus einer objektive Perspektive heraus. Es interpretiert eine Situation anhand von Sinneseindrücken aus seiner subjektive Realität heraus, die stark von der individuellen Prägung des Selbst entstanden sind (vgl. Skript Coaching Ausbildung InKonstellation, S. 32).

Legt man diese Theorie einer Konfliktenstehung zu Grund, ist es nicht weiter überraschend, dass Menschen in jeder möglichen Lebenssituation in einen Konflikt geraten können. Ab dem Moment, in welchem zwei Menschen unterschiedliche subjektive Konstrukte der Gegebenheit erzeugen, bilden sich konträre Meinungen. Dies ist ein zweites wichtiges Attribut des Konfliktes. In einem Konflikt muss es oppositive Meinungen, Ziele oder Personen geben. Diese unterschiedlichen Sichtweisen, Meinungen, Interessen, Vorstellungen oder Werte müssen scheinbar so ambivalent sein, dass diese unvereinbar sind.

Das mitunter essentiellste Merkmal ist wohl aber, dass der Konflikt von den Beteiligten überhaupt erst als ein solcher wahrgenommen wird. (vgl. Skript Coaching Ausbildung InKonstellation, S. 114).

2.2. innerer Konflikt

Bevor nachfolgend das innere Team vorgestellt wird, möchte ich kurz den „inneren Konflikt“ beleuchten. Wenn es um die Konfliktanalyse geht, wird auf psychologischer Ebene zwischen drei verschiedenen Ebenen unterschieden: die personale Ebene, die Ebene der Gruppenkonflikte und die intrapersonale Ebene (vgl. Skript Coaching Ausbildung InKonstellation, S. 115). Letztere beschreibt einen „inneren Konflikt“, also eine Auseinandersetzung im inneren eines Wesens. Die Herausforderungen eines intrapersonalen Konfliktes besteht in der Mannigfaltigkeit seines Aussehens und seiner Darstellung. So kann ein Konflikt den Anschein machen, als ginge es dabei um nur zwei Mitglieder oder um eine ganze Horde an inneren Meinungen, die einerseits miteinander und andererseits gegeneinander arbeiten und „wettern“. Dieses Komplex beschreibt Schulz von Thun mit „innerer Pluralität“ (Schulz von Thun 2021, S. 32ff.). In seinem Werk „Miteinander reden:3“ analysiert er eindrucksvoll die Parallelen zwischen dem Innenleben eines Menschen zu den gegebenen gesellschaftlichen Dynamiken um ihn herum: „Die innere Dynamik im Seelenleben des Menschen entspricht in weiten Teilen der Dynamik, wie sie sich in Gruppen und Teams ereignet. Das Geheimnis für ein produktives Arbeits- und Seelenleben (mit Effektivität nach außen und guten „Betriebsklima“ nach innen) liegt im gelungenen Zusammenspiel von kooperativen Führung und Teamarbeit“ (Schulz von Thun 2021, S. 77).

Bereits in dieser Beschreibung des inneren Lebens und seiner Struktur verweist Schulz von Thun auf „Mitglieder des inneren Teams“ (s.o., S. 28). Die Komplexität eines intrapersonalen Konfliktes sind durch den Vergleich mit dem gesellschaftlichen Leben lebhafter und anschaulicher geworden und soll nachfolgend gemeinsam mit den Mitgliedern des inneren Teams und den Phasen einer inneren Konfliktbearbeitung intensiver auf theoretischer Basis betrachtet werden.

3. Das innere Team nach Schulz von Thun

Selbstgespräche, die Frage an sich selbst, ob jene Antwort oder Reaktion im Dialog mit jemandem die richtige war oder ob es nicht eine „bessere“ Antwort gegeben hat, der plötzliche Einfall unter der Dusche, die verbale Entscheidung, welche vorher getroffen wurde, doch zu bereuen, kennt jeder. Doch was spricht in diesen Fällen in uns? Wer setzt sich in unserem Kopf oder vielleicht auch Bauch mit einander auseinander? Folgt man Schulz von Thun setzt sich diese innere Pluralität aus den „Mitgliedern des Inneren Teams“ (Schulz von Thun 2021, S. 28) zusammen. Eben jenes soll nachfolgend aufgegriffen, definiert und der Ablauf für den Einsatz als

Intervention in einer Coaching Sitzung beschrieben werden. Dies dient als Verständnisgrundlage für den daran anschließenden Praxistransfer mit einer Coachee.

Das innere Team nach Schulz von Thun kann weitgreifend als Kommunikationsmodell der „inneren Stimmen“ verstanden werden, welches zur „stimmigen Kommunikation“ mit der Umwelt beitragen soll (s.o., S. 20 ff.).

Bevor die fünf Phase der inneren Konfliktbearbeitung erläutert werden, sollen vorrangig einige Begriffe und Grundgedanken geklärt werden, welche im Zusammenhang mit dem Inneren Team stehen.

Schulz von Thun legt dem Inneren Team, basierend auf eigenen Erkenntnisse und der von Kollegen, innere Pluralität zu Grunde. Diese besagt, dass jeder in sich nicht nur eine Stimme trägt, sondern immer mehrere Mitglieder des Teams vorzufinden sind (vgl. s.o., S. 37 und S. 53 f.). Jedes Mitglied des Inneren Team vertritt ein seelisches Anliegen oder eine bestimmte Rolle in einer inneren Gruppendynamik (vgl. s.o., S.37). Wichtig an dieser Stelle zu betonen ist, dass die Mitglieder nicht mit einem Gefühl oder einer Emotion gleichzusetzen sind. Schulz von Thun greift bei seiner Definition der Mitglieder auf die kommunikationspsychologische Ansicht zurück und beschreibt sie als „Urheber innere Botschaften [...], wobei das, was sie „aus dem Herzen haben“ und von sich geben, wieder genau jene quadratische Struktur aufweist, wie wir sie für den zwischenmenschlichen Kontext gewohnt sind“ (s.o., S. 38).

Des Weiteren ist ein Wesensmerkmal des inneren Teams, dass seine Mitglieder stets kontextspezifisch in Erscheinung treten. Es scheint zwar je nach Mensch gewissen „Stammspieler“ zu geben, diese sind aber in der jeweiligen Konfigurationstiefe nicht immer gleich (vgl. s.o., S. 43).

Neben den Mitgliedern des inneren Teams gibt es noch das Oberhaupt. Schulz von Thun hat den geschlechtsneutralen Begriff des Oberhauptes gewählt, um diesen bei jeder Möglichkeit der Interpretation und Nutzung des inneren Teams, ob zum Beispiel auf einer Theaterbühne oder als ein Sportteam, wie Fußball oder Handball (vgl. s.o., S. 79). Die Aufgabe des Oberhauptes ist es, die Mitglieder des Teams an einen Tisch zu bekommen und alle auf ihre Weise zu hören und zu Wort kommen zu lassen. Darüber hinaus entscheidet das Oberhaupt welche Inhalte der Kommunikation im Team nach Außen dringt und welche nicht. Die Hauptaufgaben des Oberhauptes lassen sich mit den folgenden Sechs zusammenfassen: Kontrolle, Moderation, Integration, Konfliktmanagement, Personal- und Teamentwicklung und Personalauswahl und Einsatzleitung (vgl. s.o., S. 82 f.).

Nachdem nun die beiden Protagonisten des inneren Teams dargelegt wurden, werden nun die fünf Phasen der inneren Konfliktbearbeitung aufgeschlüsselt.

Schritt eins ist die Identifikation der Kontrahenten. Hier wird auf die Suche nach allen Mitgliedern des inneren Teams für die derzeitige Situation gegangen. Hier werden bereits mögliche Klumpatsche auseinandergezogen. In dem ersten Schritt werden den Mitgliedern ebenso Namen gegeben.

Schritt zwei beinhaltet die Selbstoffenbarung der Mitglieder, was haben sie zu sagen und wofür stehen sie. Schulz von Thun betitelt diesen Schritt als „Monologische Selbstoffenbarung der Gegenspieler“.

Im nächsten Schritt, dem „Dialog: sich ‚auseinander-setzen‘ und aneinandergeraten“ setzen sich die Mitglieder verbal mit einander auseinander. Hier werden Vorwürfe oder mögliche Verachtung deutlich, aber auch die Zuneigung und Unterstützung kann hier gezeigt werden. Ziel dieses Schrittes ist es, die einzelnen Mitglieder mit einander in Kontakt treten zu lassen.

Im vorletzten und vierten Schritt „Versöhnung und teilweise Akzeptanz“ wird jedem Mitglied die positive Attribution zugeschrieben, warum jeder an dem Tisch für ein positives Gesamtergebnis beiträgt. Frage wie „Was kann ich an dir schätzen“ oder „Wann hast du schon einmal geholfen“ sind typisch für diesen Schritt.

Im letzten Schritt übernimmt das Oberhaupt und leitet die innere Teamkonferenz. Ziel dabei ist es ein Teambuilding und eine konkrete Entscheidung durch das Oberhaupt herbeizuführen. Das Oberhaupt entscheidet, wer soll in diese Situation Vorrang haben und wie soll eine gegenseitige Ergänzung aussehen. Aber auch die Frage wer künftig mehr gehört werden und wer mehr in den Hintergrund treten soll, wird im letzten Schritt durch das Oberhaupt beantwortet (vgl. s.o., S. 180).

4. Praxistransfer

In der Anwendung des Inneren Teams nach Schulz von Thun sind die fünf Phasen der inneren Konfliktbearbeitung eingerahmt im Coaching Prozess. Diese Rahmenbedingungen werden nun kurz beleuchtet und eingerahmt. Anschließend wird die Coachee vorgestellt und die Arbeit mit ihr analysiert. Die einzelnen Aspekte werden vorab differenziert.

Während einer Coachingsession wird unabhängig des genutzten Tools zunächst der Kontext geklärt und erforscht. Hierbei liegt der Schwerpunkt auf einer ausreichenden Tiefe, sodass der Coach ein ausreichendes Verständnis hat, aber nicht zu tief, um sich mit dem Coachee nicht zu verlieren. Fragen wie, in welchem genauen Kontext tritt die Frage auf, wer ist beteiligt und wie stehen die Beteiligten zu einander werden hier ergründet.

Anschließend wird im zweiten Schritt das Ziel, hier oftmals als Frage, formuliert. Wichtig dabei ist es, dass das Ziel konkret ausgearbeitet wird. Dafür ist es notwendig sich ausreichend Zeit zu nehmen.

Nun schließen sich die fünf Phasen der inneren Konfliktbearbeitung nach Schulz von Thun an. Am Ende macht der Coach mit dem Coachee eine Evaluation. Dabei werden Fragen wie „Wie geht es dir jetzt bezüglich deines Ziels?“, „Was waren wichtige Erkenntnisse?“, „Was ist jetzt anders“ oder „Was ist nun dein erster Schritt?“ gestellt. (vgl. Coaching Ausbildung Modul Nr. 5 Konflikt).

Die Coachee, mit der das innere Team als Intervention durchgeführt wurde, ist weiblich, 26 Jahre alt und hat einen akademischen Abschluss in der Betriebswirtschaftslehre. Sie kam auf mich zu, da sie einen intrapersonalen Konflikt hatte, ob sie noch ein zweites Masterstudium machen sollte oder nicht.

Ihr Thema, mit welchem sie zu mir kam, ist also die Frage nach einer Entscheidung über ihre akademische sowie berufliche Zukunft. Als außenstehende Beteiligte nannte sie ihren Freund sowie ihre Mutter. Mehr Beteiligte waren erst einmal nicht für sie sichtbar. Als Ziel formulierte sie die Frage: „Werde ich in diesem Jahr ein neues Studium anfangen?“.

Wir bearbeiteten ihr inneres Team zu dieser Frage online auf der Webseite „www.coachingspace.net“. Die Webseite bietet ein digitales Whiteboard, welches mit einem Oberhaupt, männlich oder weiblich, belegt werden kann. In einer digitalen Session kann sich zunächst ohne das Whiteboard unterhalten und alle offenen Fragen und der Rahmen geklärt und der Einstieg gemacht werden. Wenn mit der Intervention des inneren Teams begonnen wird, kann das Bild kleiner gemacht werden, sodass die/der Coach sowohl das innere Team, welches die/der Coachee zeichnet, als auch die/der Coachee sehen kann. Der/Dem Coach ist es dabei freigestellt, ob sie/er von Beginn an Emojis anbietet, welches die Entwickler generiert haben, oder diesem der/dem Coachee vorenthält.

Ich habe mich dazu entschieden, die Emojis von Beginn an offen zu zeigen und zur Verfügung zu stellen. Dies hat den Hintergrund, dass in einer voran gegangenen Session mit der Coachee deutlich wurde, dass sie eher der „Kopfmensch“ ist und der Zugang zu ihren Emotionen und Gefühlen, sprich ihrem Bauch-Ich, oberflächlich verankert ist. Nach der Rückmeldung aus einer vorherigen Session, in der sie mir sagte, sie habe Schwierigkeiten sich auf emotionale Ebenen zu begeben und davon eher frustriert ist, als dass sie Erholung und Offenbarung findet, habe ich mich entschieden, ihre diese Last abzunehmen, indem sie erste Ideen anhand der vorhandenen Emojis finden kann.

Nachfolgend wird die Coaching Session sowie die das Tool analysiert nach folgenden Kriterien bewertet:

- Nutzung
- Durchführbarkeit
- Wahrnehmung von Emotionen
- Vorteile des Online Tools
- Nachteile des Online Tools

Wichtig an dieser Stelle mit Nachdruck zu erwähnen ist es, dass nicht die Session und der Inhalt sowie die Coachee oder das Ergebnisse bewertet und analysiert wird, sondern lediglich der Prozess und das Tool für die Durchführbarkeit des inneren Teams.

Die Nutzung des Online Tools

Im Account der/des Coache können beliebig viele Klienten/Innen angelegt werden. Diesen können Notizen hinzugefügt und verschiedene Whiteboards/Systembretter/Innere Teams beigefügt werden. Um eine Session zu starten generiert die/der Coach ein Onlinelink und verschickt diesen per Mail an die/den Coachee. Beide können sich darüber einwählen.

Das Whiteboard für das Innere Team kann sowohl mit den Emojis als auch mit Stiften, Pinseln und Radiergummis frei bemalt werden. Dies bietet der/dem Coach die Möglichkeit das Tool kurz zu erklären und somit die „Bühne“ bei Bedarf zu zeichnen.

Sobald die/der Coachee etwas verändert, sieht die/der Coach dies und es kann darüber gesprochen werden.

Die Emojis, welche bereits vorinstalliert sind, sind in einem ausgewogenen Verhältnis zwischen positiven und negativen Emotionen. Sobald man eins davon anklickt, erscheint es auf der Mitte des Whiteboards und kann mit Hilfe der Maus verschoben werden. Die Emojis haben eine Zeile auf Bauchhöhe, um einen Namen zu vergeben sowie eine Sprechblase, welche nach links oder rechts ausgerichtet werden kann, um die eigene Botschaft, gemäß der zweiten Phase nach Schulz von Thun mitteilen zu können.

Mit Hilfe der freinutzbaren Stifte können Verbindungen oder Gegensätze deutlich gemacht werden. Weiterhin können im Verlauf der Session alle Mitglieder neu oder umpositioniert werden. So kann sowohl ein Status quo vorab entwickelt werden, als auch eine neue Teamstruktur dargestellt werden.

Durchführbarkeit

Die Session mit der Nutzung des Online Tools für das Innere Team war gute durchzuführen. Wichtig dabei ist es, dass beide, die/der Coach sowie die/der Coachee eine gute Internetverbindung haben. Alternativ senkt das System die Datenübertragung auf dem Video selbstständig, sodass unter Umständen das Bild des Videos zeitweise nicht mehr nutzbar ist.

Die Kontext- sowie Zielklärung war aufgrund der Videokonferenz einfach durchzuführen.

Die Aufstellung des inneren Teams gelang der Coachee basierend auf den vorhandenen Emojis gut. Hierbei erwähnt sie, dass es Emotionen gibt, die sie anders ausdrücken würde, als jene welche vorhanden waren, aber da sie allen einen Namen geben konnte, beeinträchtigte sie dies ihrer Aussage nach nicht.

Phase eins – Identifikation der Kontrahenten war gut durchzuführen. Die Kommunikation war aufgrund der Videokonferenz leicht und ich konnte Gefühle, Emotionen und Verstecktes wahrnehmen. Anhand der Namensvergabe war sich meine Coachee auch sicher, wen sie in sich hatte.

Phase zwei – monologische Selbstoffenbarung der Gegenspieler schien von dem Online-Dasein nicht beeinträchtigt. Entgegen der Ausbildung, dass hier allgemeine Sätze/Aussagen genutzt werden sollten, entschied sich meine Coachee für situative und dem Konflikt angepasste Aussagen. Ich schlug ihr einmal vor, allgemeine Aussagen zu nutzen, dies stieß sie aber mit der Enthüllung des nächsten Mitglieds gleich wieder weg – ganz ohne Absicht. Daher beließ ich es dabei, da es für sie der richtige Weg schien. In dieser Phase entklumpfte sich das Mitglied „Zweifelnde“ sogar noch in zwei andere „Familienorientierte“ und „Freizeitorientierte“ und der ursprüngliche Name des Mitglieds „Zweifelnde“ wurde zu „Zweifelnde Zeit“. Die Kernaussage des Mitglieds „Zweifelnde“ hat die Coachee ebenfalls angepasst. Auch hier sieht man, dass im selben Maße wie im präsenten Coaching die Phasen in einander übergehen und sich vermischen.

Phase drei – Dialog: sich auseinander-setzen und aneinandergeraten erwies sich ebenfalls als gut machbar innerhalb des Online Tools. Die Kontrahenten wurden anhand von farbigen Unterzeichnungen durch die Coachee sichtbar gemacht. Anschließend hat sie einzelne Gespräche zwischen den Kontrahenten und Kontrahententeams durchführt.

Phase vier – Versöhnung und teilweise Akzeptanz verlief gleichermaßen gut.

Phase fünf – Teambuilding und konkrete Entscheidung des Oberhauptes wurde innerhalb dieser Session nicht gemacht. Da sich die Coachee erst einmal beeindruckt fühlte, wie viele verschiedene Mitglieder in ihr tobten und sie das erst einmal verarbeiten wollte.

Daher gingen wir dann zu der in Coaching Ausbildung beigebrachten Evaluation über. In der Coaching Ausbildung im Modul 5 – Konflikte haben wir gelernt, dass die wichtigsten beziehungsweise entscheidendsten Mitglieder meistens am Ende zu Tage treten. Dies war auch im Fall meiner Coachee so. In der Evaluationsphase, in der wir über die Erkenntnisse gesprochen haben, betraten ganz plötzlich noch drei weitere Mitglieder die Bühne „Die Ängstliche“, „die Zukunftsdenkende“ und „die Karrieredenkende“. Alle drei schwebten während der Session stetig mit, aber die Coachee konnte sie nicht benennen. Als es in der Evaluation nun darum ging, zu sagen, wie es ihr nun bezüglich des formulierten Ziels ginge, sagte sie „Gut, wenn ich noch drei andere zu Wort kommen lasse“. Hier zeigte sich wieder, dass dem Ablauf und der Durchführbarkeit dieses Online Tool keinerlei Hindernis bietet.

Bezüglich der neu aufgetretenen Mitglieder fingen wir daher wieder bei Phase eins an und durchliefen in Ruhe die anderen. Bei der Frage, welche der Mitglieder lauter werden müsse, um ihre Zielfrage zu beantworten, sagte meine Coachee, dass sie dafür sorgen müsse, dass die „Zweifelnde Zeit“ zu einem besseren Zeitmanager werden müsse, damit die Sorgen und Produktivität umgewandelt werden würden.

Wahrnehmung von Emotionen

Während der gesamten Session konnte ich die Emotionen und Gefühle meiner Coachee wahrnehmen. Selbstverständlich ist der Computer eine Barriere, die die Präsenz nicht ersetzt. Dennoch konnte ich Gefühle und Emotionen wahrnehmen und spiegeln, welche meiner Coachee halfen, das innere Team zu formen.

Insbesondere das Ende der Session zeigt mir, dass die Wahrnehmung und Vermittlung von Gefühlen auch über den Computer möglich ist. Die Freude und Zuversicht die größte Sorge der „Zweifelnden Zeit“, welche stetig den Einwand brachte, dass meine Coachee für ein Studium gar keine Zeit hätte und sie alles nicht unter einen Hut kriegen würde“ positiv zu nutzen und somit in einen Zeitmanager umwandeln zu wollen, nähme ich zu 100% auf meiner Seite des Computers wahr. Das Gefühl, welches mir bislang aus Coachings in Präsenz bekannt sind, wie Freude und Glückseligkeit für die/den Coachee wurde auch in dieser Situation völlig erfüllt.

Vorteile des Online Tools

Basierend auf der Analyse der drei oben genannten Aspekte werden nun die Vorteile des Online Tools zusammengefasst.

Die Nutzung des Online Tools ist einfach und nach dem Schauen eines Tutoriales sind alle Möglichkeiten für die/den Coach nutzbar. Auch ohne die Tutoriales wäre die Nutzung ohne

weiteres möglich, hier müsse sich die/der Coach lediglich selber vorab ausprobieren. Die Nutzung für die/den Coachee ist ebenfalls leicht, nachdem kurz der Ablauf erklärt wurde, können auch noch im Gespräch kleinere Features erläutert werden.

Die Abläufe der Session sind der einer in Präsenz gleich. Die Videokonferenz ermöglicht zunächst einen seichten Einstieg, um dann in den Prozess zu starten.

Das Tool bietet die Möglichkeit auf vorinstallierte Emojis zurückzugreifen. Dies kann bei „Kopfmenschen“ eine gute Hilfe zu ersten Anregungen sein. Des Weiteren können auf eine übersichtliche Art und Weise die einzelnen Mitglieder in der Phase vier größer, kleiner, weiter vorne oder weiter nach hinten zu verschieben und anzupassen. Durch die digitale Unterstützung bleibt hier die Übersichtlichkeit vorhanden und es entsteht kein Chaos auf dem Whiteboard. Sofern die/der Coachee ein strukturierter Mensch ist, welchem chaotische Flipcharts widersprechen, ist dies eine gute Möglichkeit dies vorzubeugen.

Die Emotionen der/des Coachee lassen sich über den Laptop/die Videokonferenz gut erkennen und wahrnehmen.

Nachteile des Online Tools

Die Voreinstellung der Emojis, sofern diese seitens der/des Coaches freigeschaltet werden, können zu einer Voreingenommenheit und Prägung der/des Coachees führen. Durch die dargestellten Gefühle kann es dazu kommen, dass eigenen nicht intensiv genug erforscht werden, weil kein passendes/stimulierendes Emoji vorhanden ist. Dies kann meiner Erfahrung nach aber durch die/den Coach mit Hilfe von Fragen erschlossen werden. So war es bei meiner Coachee ebenfalls. Sollte sich die/der Coach dafür entscheiden, die vorinstallierten Emojis nicht zu nutzen, kann es aufgrund der Technik zu zeichnerischen Herausforderungen mit Maus und Laptop kommen. Wie im Ausbildungsmodul 5 jedoch gesehen, ist auch dieses ohne weiteres durchführbar.

5. Schluss

Die vorliegende Arbeit ging der Frage nach, in welchem Maße das innere Team nach Schulz von Thun online beziehungsweise digital genutzt werden kann. Dazu wurden anfangs der Begriff des Konfliktes sowie der des inneren Konfliktes beleuchtet. Daran anschließend wurde das Innere Team nach Schulz von Thun vorgestellt. Im Hauptteil ging es um die Analyse der Nutzbarkeit des Online Tool von coachingspace.net als Interventionstool in einem online Coaching.

Dieses wurde anhand der Kriterien Nutzung, Durchführbarkeit und Wahrnehmung von Emotionen bewertet. Dabei eingeflossen sind sowohl meine Erfahrungen als Coach, als auch die meiner Coachee.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das innere Team in jedem Fall auch online als Intervention genutzt werden kann. Mit Hilfe von coachingspace.net wird der/dem Coach ein digitales Whiteboard zur Verfügung gestellt, welches sie/er ganz nach eigenem Geschmack nutzen kann. Das AddOn des implizit entwickelten Tools des Inneren Team ermöglicht eine gute und anschauliche Coaching Session.

Die in der Analyse herausgestellten Nachteile sind je nach Geschmack der/des Coaches und der/des Coachees schwerer oder weniger schwer ins Gewicht fallend.

Der größte Vorteil des online Tools ist die einfache Nutzung für beide Akteure. Weiterhin ist das digitale Verschieben und Ändern der genutzten oder selbst gezeichneten Mitglieder ein erheblicher Vorteil gegenüber einer analogen Flip Chart.

Es lässt sich also herausstellen, dass das Innere Team nach Schulz von Thun sowohl ein hervorragendes Mittel für eine in Präsenz stattfindende Coaching Session ist, als auch für eine digitale.