

FRAGEN ALS MOTOR FÜR VERÄNDERUNG? EIN INTERDISZIPLINÄRES FORSCHUNGSPROJEKT ZU FRAGEPRAKTIKEN IM BUSINESS-COACHING

Chantal Moos ist wissenschaftliche Projektmitarbeiterin der Abteilung Pragmatik am Leibniz-Institut für Deutsche Sprache, Mannheim.

Melanie Fleischhacker ist wissenschaftliche Projektmitarbeiterin am Institut für Anglistik und Amerikanistik an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt.

Frédéric Dionne ist wissenschaftliche Projektmitarbeiterin am Institut für Anglistik und Amerikanistik an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt.

Thomas Spranz-Fogasy ist QueSCo-Projektleiter und wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung Pragmatik am Leibniz-Institut für Deutsche Sprache, Mannheim.

Eva-Maria Graf ist QueSCo-Gesamt-Projektleiterin und Professorin am Institut für Anglistik und Amerikanistik an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt.

Einleitung

Dieser Beitrag erörtert die transformative Kraft von Frage-techniken im helfenden Beruf Coaching. Folgende Aspekte werden diskutiert: Wie tragen fragende Praktiken zur Veränderung der Klient*innen bei, d. h. zum Lernen und zur persönlichen (Weiter-)Entwicklung, die das eigentliche Ziel von Coaching darstellen? Und wie lässt sich dieses Potenzial – im Sinne der lokalen und globalen Wirksamkeit von Fragepraktiken – am besten dokumentieren und analysieren? Während wir die linguistischen Mittel dazu mit Hilfe der Gesprächsanalyse detailliert darstellen, skizzieren wir auch die Grenzen eines solchen qualitativen Bottom-up-Vorgehens zur Bewertung der übergeordneten Wirksamkeit von Fragen und präsentieren einen interdisziplinären Lösungsansatz: das Forschungsprojekt „Questioning Sequences in Coaching“ (QueSCo) (siehe Abb. 1). Das Projekt, das wir kurz vorstellen und dessen erste Ergebnisse wir illustrieren, verbindet die deskriptiv-phänomenologische Linguistik mit der theoriegeleiteten Psychologie: Das linguistische Forschungsteam untersucht dabei das lokale Veränderungspotenzial von (erfolgreichen) Fragesequenzen, d. h. wie die sequenzielle Abfolge der Äußerungen „Frage – Antwort – Reaktion“ auf der Ebene des Gesprächs zur Veränderung beiträgt. Das Team der Psycholog*innen wiederum befasst sich ihrerseits mit der globalen Wirksamkeit von Fragepraktiken und generiert erste Hypothesen, wie sich die Beziehung von erfolgreichen Fragesequenzen zu etablierten Phasen der Veränderung bzw.

zur globalen Veränderung verhält. Diese beiden sich ergänzenden Perspektiven schaffen so gemeinsam einen Mehrwert, der es erlaubt, Fragepraktiken als Motor für Veränderung auf Gesprächs- und Prozessebene im Coaching zu dokumentieren und zu analysieren. Das übergeordnete Ziel des Projektes ist es, coachingspezifische Fragetypen und Fragesequenzen zu ermitteln, erfolgreiche und weniger erfolgreiche Sequenzen zu definieren und Hypothesen zu ihrem Beitrag zur lokalen und globalen Wirksamkeit im Coaching zu generieren.

Coaching und Veränderung

Während medizinische und psychotherapeutische Kommunikation sowohl in der Forschung zu helfenden Interaktionen als auch in den jeweiligen Disziplinen ein breites Feld darstellt, gibt es sehr viel weniger Forschung zu Coaching. Coaching, definiert von Greif (2008) als „ergebnisorientierte Selbstreflexion“, stellt ein relativ junges Beratungsformat dar, in dessen Zentrum Coaches im Sinne einer Hilfe zur Selbsthilfe Klient*innen dabei begleiten, eigene Lösungen für deren (vorrangig) berufliche Probleme oder Herausforderungen zu entwickeln. Coaching, eine in den 70er Jahren des letzten Jahrhunderts in den USA entwickelte Personalentwicklungs- und Weiterbildungsmaßnahme, wurde von Praktiker*innen für Praktiker*innen entwickelt und ist als solche immer noch fest in der Praxis verankert. Der anhaltende Erfolg von Coaching ist getragen von gesellschaftlichen Trends wie Individualisierung, Therapeutisierung und (Selbst-)Optimierung sowie von der Erkenntnis, dass prozessorientierte Beratungsansätze in einer stets komplexer und vernetzter werdenden (Geschäfts-)Welt zu nachhaltigeren Ergebnissen führen als vorgefertigte Lösungen. Trotz seines weiterhin steigenden Markterfolges sowie einer kritisch geführten Professionalisierungsdebatte zeichnet sich Coaching aber auch im Jahr 2022 noch durch fehlende (gesetzlich verankerte) Bestimmungen, Berufsdefinitionen und allgemeingültige Qualitätsstandards für Ausbildung und Praxis aus. Eng verbunden damit ist die Tatsache, dass die Coachingforschung der Coaching-Praxis bzw. ihrer Literatur noch deutlich hinterhinkt, obwohl sie in den letzten Jahren nominell und substanzial an Bedeutung gewinnt.

COACHING WIRKT, ABER WIE?

Forschung zu Coaching, entwickelt in Analogie zur deutlich älteren und etablierteren Psychotherapie-Forschung, existiert in den beiden Paradigmen ‚Outcome-Forschung‘ und

Questioning Sequences in Coaching

Das interdisziplinäre Forschungsprojekt QueSCo (Questioning Sequences in Coaching; I499-G) hat zum Ziel eine systematische Typologie von Coaching-spezifischen Fragetypen und Fragesequenzen zu entwickeln und deren Beitrag zur Veränderung von Klient*innen zu untersuchen. Das DACH-Projekt ist an der Universität Klagenfurt, dem Leibniz-Institut für Deutsche Sprache in Mannheim (Linguistik) und an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaft (Psychologie) angesiedelt.

Mehr dazu unter:

<https://questions-in-coaching.aau.at>

Abb. 1: Forschungsprojekt Questioning Sequences in Coaching (QueSCo)

„Prozessforschung“ (Schermyly 2019) und ist stark von der Psychologie bzw. von psychologischen Forschungsdesigns und -standards dominiert. Während mittlerweile zahlreiche Meta-Studien im Bereich der Outcome-Forschung belegen, dass Coaching effektiv ist, d. h. Klient*innen wirksam bei ihrem Veränderungswunsch begleitet, wissen wir immer noch wenig über den Coachingprozess selbst und über das, was Coach und Klient*in im Gespräch tun, um diese Veränderung zu ermöglichen bzw. zu erzielen:

While considering the evolution of coaching research and the tendency to focus on outcomes and process, we noticed a gap in the research. Little has so far been done to explore the interactions between coach and coachee in vivo. We believe that significant research is still needed in this area in order to explain the practice of coaching. (Fillery-Travis / Cox 2018, S. 530)

Eine Herausforderung, vor der die Coaching-Prozessforschung bei der Integration von Wirksamkeit und Interaktion bis heute steht, ist die sogenannte „appropriate responsiveness“ (Kramer / Stiles 2015). Diese besagt, dass das Verhalten von professionell Agierenden in helfenden Gesprächen durch den während der Interaktion entstehenden Kontext beeinflusst wird und Coaches somit stets individuell auf die jeweiligen Klient*innen zugeschnitten und gesprächslokal entscheiden müssen, was in diesem Moment das Beste für die Klient*innen ist bzw. welches Verhalten, welche Handlungen und welche Interventionen am angemessensten sind. Dazu gehört es beispielsweise, die richtigen Fragen zu stellen und die professionelle Agenda individuell anzupassen. Als einen Lösungsansatz, um dieser Problematik empirisch zu begegnen, schlagen Kramer und Stiles (2015) qualitative Analysen von Interaktionen zwischen Therapeut*innen und Klient*innen auf der Mikroebene vor. Diesem Ansatz folgt auch das in diesem Beitrag vorgestellte QueSCo-Projekt, das vor allem auf Fragepraktiken abzielt.

Coaching und Fragen – Was sagt die Praxis, was sagt die Forschung?

Die besondere Relevanz von Fragepraktiken in helfenden Berufen (Tracy/Robles 2009), und insbesondere im Coaching, ergibt sich aus ihrem einzigartigen Potenzial, zur Selbstreflexion einzuladen und damit Veränderungen zu bewirken (Graf/Spranz-Fogasy 2018; Spranz-Fogasy et al. 2019). Wie Muntigl und Zabala (2008, S. 188) feststellen:

Adequate reflection on one's experience is often seen as a steppingstone to change because reflection can allow the client to construe his or her life and social relationships in additional and alternative ways.

Darüber hinaus fungieren Fragen als wirkungsvolle Interaktionsinstrumente, die professionell Agierenden wie Coaches helfen, sowohl ihre berufliche Agenda in den Sitzungen langfristig zu verfolgen als auch die Interaktion mit ihren Klient*innen unmittelbar zu steuern.

FRAGEN HABEN EIN BESONDERES POTENZIAL: SIE REGEN ZUR SELBSTREFLEXION UND SOMIT ZUR VERÄNDERUNG AN

Obwohl Fragen aus ebendiesen Gründen in der Praxisliteratur zu Coaching durchgängig als das zentrale Handwerkszeug und die effektivste Intervention proklamiert werden, stellen Fragepraktiken im Coaching noch immer eine zentrale Forschungslücke dar. In Ratgebern und Ausbildungsmanualen für Praktiker*innen werden eine große Anzahl an Fragen unter Zuschreibung einer bestimmten kommunikativen Funktion gelistet. Diese werden mittels erfundener Beispiele in monologischer, dekontextualisierter Form illustriert. Des Weiteren werden Tipps bzw. Ratschläge bzgl. der richtigen Verwendung von Fragen erteilt: So solle man etwa immer nur eine Frage stellen; man solle keine geschlossenen Fragen stellen, da diese die Reflexionsmöglichkeit der Klient*innen behinderten usw. Diese Empfehlungen in Bezug auf „richtiges“ Fragen entstammen den praktischen Erfahrungen und persönlichen Einschätzungen der Autor*innen, d. h. der Praktiker*innen, und sind nicht empirisch belegt.

Im Unterschied zur proklamierten Bedeutung von Fragen in der Praxisliteratur hat sich die (Coaching-)Forschung des Themas bis dato kaum angenommen. Einige psychologische Studien adressieren den Unterschied zwischen problem- und lösungsorientierten Fragen in Bezug auf die globale Wirksamkeit von Coaching. Dabei werden Coaches angehalten, vordefinierte und vorformulierte Fragetypen zu verwenden, woraufhin diese in Beziehung zu bestimmten Affekten oder Verhaltensweisen der Klient*innen gesetzt und die Ergebnisse quantitativ ausgewertet werden; die Ergebnisse weisen ein häufigeres Vorkommen von lösungsorientierten Fragen nach; der sequenzielle und prozessuale Cha-

rakter von Fragen und ihre Einbettung in Fragesequenzen bleibt dabei aber unberücksichtigt. Insgesamt kommt diese Forschung dabei zu keiner Antwort auf die Frage:

what constitutes 'effective' questioning in coaching? (Grant/ O'Connor 2010, S. 102).

Zur Dokumentation von Veränderung in Interaktionsprozessen

Veränderung als *raison d'être* helfender Interaktionen ist in jüngster Zeit stärker in das Interesse von Konversations- und linguistischer Gesprächsanalyse gerückt (Vehviläinen 2019; Graf et al. 2019; Pawelczyk/ Graf 2019). Veränderungen von Erfahrungen, Gefühlen und Haltungen der Klient*innen werden dabei greifbar gemacht, indem der beobachtbare Teil ihres Veränderungsprozesses, das konkrete, sich sequenziell entfaltende Gespräch mit den professionell Helfenden, dokumentiert und analysiert wird. Es wird davon ausgegangen, dass Veränderungen (der Wahrnehmung, der Gefühle, des Denkens usw.) auf der sprachlichen Ebene als „topical and emotional shifts“ (Vehviläinen 2019, S. 192) sichtbar werden, aber auch in einer sich verändernden Ausdrucksweise, Bezugnahme auf Personen und Sachverhalte sowie in der Beziehungsgestaltung mit den Coaches; all dies wird als Manifestation einer sich vollziehenden (inneren) Veränderung auf der Ebene des Gesprächs, d. h. als lokale Wirksamkeit, betrachtet (Graf / Dionne 2021; Pawelczyk / Graf 2019).

Etwas detaillierter bezieht sich die lokale Wirksamkeit helfender Gespräche auf einen interaktiven Aushandlungsprozess zwischen helfender und hilfeschender Person, z. B. Coach und Klient*in, wobei Veränderung Zug um Zug generiert wird und dabei den nachfolgenden Gesprächsfluss selbst verändert. In Peräkyläs Modell (2019) zur „transformation of experience in action sequences“ (S. 267) in psychotherapeutischen Gesprächen (siehe Abb. 2, angepasst für Coaching) vollzieht sich die lokale Veränderung konkret in dreiteiligen Handlungssequenzen, den sogenannten transformativen Sequenzen.

Dabei schafft zunächst eine initiierende Handlung (die „Target action“ bzw. Fokusäußerung/-handlung, wie z. B. eine Frage) von Coaches den Kontext (oder Slot) für eine bestimmte Antwort der Klient*innen und nachfolgend auch für die dritte Position, die Reaktion der Coaches auf diese Antwort (z. B. Folgefrage, Ratifizierung etc.); auf der dritten Position bewertet die professionell helfende Person außerdem die Angemessenheit der vorausgehenden Antwort. Darüber hinaus schaffen die Handlungen, die der Fokusäußerung vorausgehen, die Anforderungen und Bedingungen für eben diese.

VERÄNDERUNG WIRD ZUG UM ZUG VON COACH UND KLIENT*IN KO-KONSTRUIERT

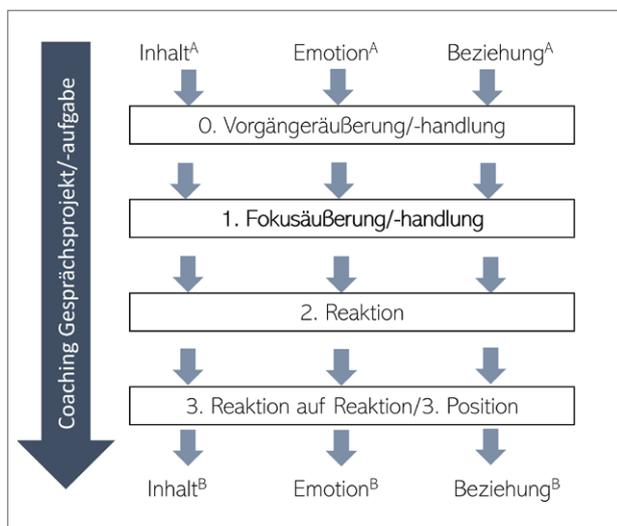


Abb. 2: Transformative Sequenzen in helfenden Interaktionen (basierend auf Peräkylä 2019)

In einem solchen sequenziellen Verlauf ist Transformation in dem sich verändernden Sprechen, aber auch in einer sich verändernden (Coach-Klient*innen-)Beziehung empirisch beobachtbar. Basierend auf Sequenzialität und Intersubjektivität, d. h. der kontinuierlichen und wechselseitigen Aktualisierung des Verstehens, die sich aus einer solchen sequenziellen, retrospektiven und prospektiven Organisation von Redebeiträgen und Handlungen ergibt, dokumentiert jede Äußerung die drei Erfahrungsbereiche ‚Emotionen‘, ‚Inhalte‘ und ‚Beziehung‘. Jeder nachfolgende „Turn“ orientiert sich wiederum an dem vorangegangenen, kontextualisiert ihn und führt weiter aus, wodurch Veränderung entsteht. Diese wechselseitige Zug-um-Zug-Orientierung daran, wie die jeweils andere Person Emotionen, Inhalte und Beziehung versteht, fördert die lokale Wirksamkeit sowohl bezüglich der sequenziellen Erfüllung als auch bezüglich des Veränderungsprojektes. Sowohl die helfende Interaktion als auch das übergeordnete (Veränderungs-)Projekt selbst werden so vorangetrieben (Peräkylä 2019).

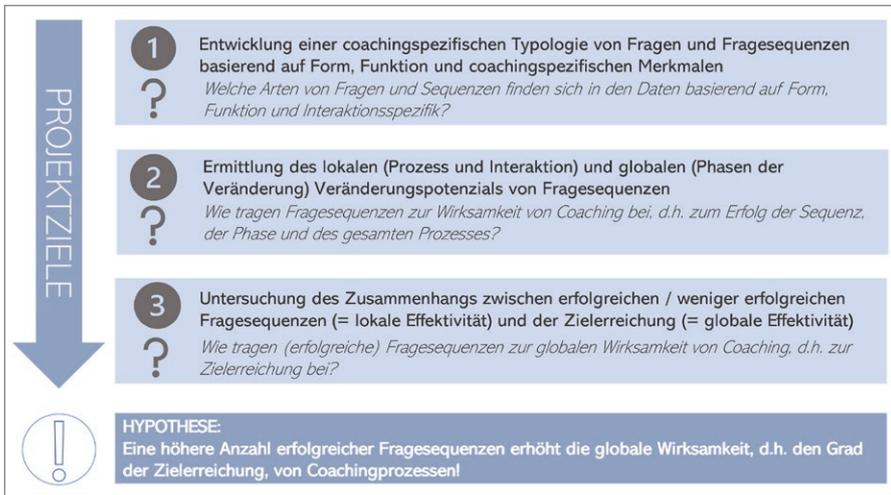


Abb. 3: QueSCO-Projektziele und Teilschritte



Abb. 4: Projektdaten

QueSCO – Die Entwicklung einer Frage- und Fragesequenztypologie (im Coaching)¹

Basierend auf dem Desiderat, das sich zu Fragen in der Coachingforschung ergibt, und den Annahmen zur lokalen (und globalen) Wirksamkeit von bestimmten Interventionen innerhalb helfender Interaktionen, entstand die Projektidee zu „Questioning Sequences in Coaching“. Das QueSCO-Projekt zielt darauf ab, die Häufigkeit des Auftretens bestimmter Fragetypen bzw. Fragesequenztypen zu bestimmen und formale, funktionale und interaktionsspezifische Muster zu entdecken, die entlang von Coaching-Basisaktivitäten / Phasen, Sitzungen und Prozessen entstehen (siehe Deplazes et al. 2018; Graf 2019). Mit Blick auf authentische Fragepraktiken wird eine detaillierte Beschreibung von Interaktionselementen der Fragesequenzen angestrebt. Letztendlich sollen im interdisziplinären Forschungsteam die Potenziale von Fragepraktiken für lokale und globale Wirksamkeit beschrieben und Verbindung(en) zwischen beiden hergestellt werden, indem untersucht wird, was (weniger) erfolgreiche Fragesequenzen ausmacht. Dabei lautet die Hypothese, dass aufgrund der Zentralität von Fragen eine größere Häufigkeit erfolgreicher Fragesequenzen (lokale Effektivität) die globale Effektivität (Zielerreichung) von Coaching steigert (siehe Abb. 3 und Abb. 1 zu QueSCO).

Die Basis bzw. das erste QueSCO-Teilziel bestand in der Entwicklung einer coachingspezifischen, systematischen Typologie von Fragen und Fragesequenzen basierend auf authentischem Datenmaterial (siehe Abb. 4). Nach einer ersten Phase der Konzeptualisierung und einer vertieften Datenanalyse wurde eine Fragetypologie entwickelt, die schließlich in ein Kodiermanual übertragen wurde, sodass eine unabhängige und zuverlässige Kodierung ermöglicht wird. Die Kodierungen sollen es schlussendlich erlauben, die oben genannten Verknüpfungen zu untersuchen und die Häufigkeit erfolgreicher Fragesequenz(typ)en zu ermitteln.

Die coachingspezifische funktionale Fragetypologie besteht aus zwölf Fragetypen, die sich auf sieben übergeordnete Funktionen verteilen, wie in Abbildung 5 dargestellt. Die

Funktionen sind thematisch nach den Basisaktivitäten (Graf 2019) bzw. Coaching-Phasen (Deplazes et al. 2018) geordnet. Neben Beziehungsmanagement (eine kontinuierliche und fortlaufende Aktivität zur Aufrechterhaltung einer produktiven Arbeitsbeziehung) und Agenda-Thematisierung (eine intermittierende Meta-Aktivität zur Aushandlung und kollaborativen Gestaltung nächster Schritte) spiegelt die Typologie einen idealtypischen Verlauf des Coaching-Prozesses wider, der von der Definition eines Anliegens über die Identifizierung zugrunde liegender Probleme und die Erarbeitung von Lösungen bis hin zum Transfer in reale, d.h. professionelle, Kontexte reicht (Graf 2019).

DIE FRAGETYPLOGIE FÜR COACHING ENTHÄLT ZWÖLF FRAGETYPEN, DIE SIEBEN HAUPTFUNKTIONEN ERFÜLLEN

Die übergeordnete Funktion „Lösungsentwicklung“ bildet aufgrund der ausgewiesenen Lösungsorientierung von Coaching den Kern von Coaching-Prozessen, was sich auch in der Anzahl der Fragen widerspiegelt, die dieser Aktivität Rechnung tragen. Mit Hilfe der Fragetypen zur Lösungsentwicklung unterstützten Coaches Klient*innen bei der Formulierung von Wünschen und idealen Lösungen für ihre Anliegen. Diese Fragen unterstützen Coaches auch bei der Er-

Basisfunktion	Fragetyp(en)	Basisfunktion	Fragetyp(en)
Beziehungsmanagement	▪ Frage zum Beziehungsmanagement	Lösungsentwicklung	▪ Frage zur Lösungsprojektion ▪ Frage zu Ressourcen ▪ Frage zu Hindernissen ▪ Frage zur Evaluierung von Zwischenergebnissen
Agenda-Thematisierung	▪ Frage zur Agenda-Thematisierung		
Anliegensbestimmung und Zielformulierung	▪ Frage zur Motivation und/oder Zielvorstellung	Transfer und Ergebnissicherung	▪ Frage zur Umsetzung und/oder Ergebnissicherung
Problem-ausarbeitung	▪ Frage zur Ausarbeitung der Problematizität ▪ Frage zur Problemerkklärung	Evaluierung des Coachings	▪ Frage zur Evaluierung des Coachings

Abb. 5: Typologie coachingspezifischer Fragetypen

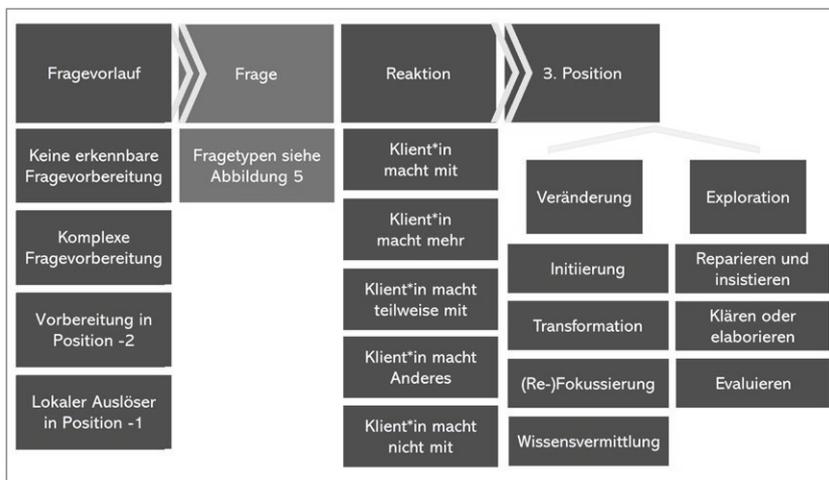


Abb. 6: Kategorien der coachingspezifischen Fragesequenztypologie

mittlung von Ressourcen, über die die Klient*innen bereits verfügen oder die erarbeitet werden müssen, um das Ziel zu erreichen. Darüber hinaus wird mit dem Fragetyp „Fragen zu Hindernissen“ versucht, dem Auftreten von Schwierigkeiten auf dem Weg zur Zielerreichung vorzubeugen. Fragetypen zur Lösungsentwicklung fördern schließlich auch die Entwicklung konkreter Handlungsstrategien und tragen dazu bei, neue Denk- und Handlungsalternativen auch jenseits des Coachings zu etablieren. Letztendlich zielen „Fragen zur Evaluierung von Zwischenergebnissen“ darauf ab, den aktuellen Stand und die Gefühle von Klient*innen in Bezug auf den Fortschritt der laufenden Aktivität bzw. des Veränderungsprozesses zu bewerten. Solche Bewertungen innerhalb, aber auch am Ende von Coaching-Sitzungen oder -Prozessen im Kontext von „Fragen zur Evaluierung des Coachings“ (Funktion „Evaluierung des Coachings“) stellen eine weitere Besonderheit des Formats Coaching dar. Sie dienen dazu, kontinuierlich die Zufriedenheit von Klient*innen, den Fortschritt auf dem Weg zum Ziel, die Angemessenheit der Methoden und die Qualität der Coaching-Interaktion und -Beziehung zu evaluieren. Obwohl die ausgearbeitete Fragetypologie einen idealtypischen Coaching-Verlauf widerspiegelt, können die Fragetypen in den Prozessen auch in einer anderen Reihenfolge auftreten, gänzlich fehlen oder immer wiederkehren, so wie es für den „thematischen, interaktiven und sich in diskursiven Schleifen vollziehenden Coachingprozess typisch ist“ (Graf 2019, S. 70).

Von Fragen zu Fragesequenzen im Coaching

Nach der Fertigstellung der Typologie für die Fokusäußerung „Frage“ stand die Ausarbeitung von Kategorien für die anderen sequenziellen Positionen der (transformativen) (Frage-)Sequenz, d. h. für den Fragevorlauf, die Reaktion in zweiter Position und die Reaktion auf die Reaktion in dritter Position im Mittelpunkt. Dafür wurde – aufbauend auf den bereits gewonnenen Erkenntnissen zu coachingspezifischen Fragetypen – die gleiche Vorgehensweise zur Ausarbeitung

der Kategorien gewählt. Ziel der Fragesequenztypologie war es, die Aktivitäten der Gesprächspartner*innen von den Vorgängerhandlungen bis hin zur dritten Position zu beschreiben und dadurch den Veränderungsprozess empirisch dokumentierbar zu machen. Abbildung 6 stellt die erarbeiteten Kategorien im Überblick dar.

Der Fragevorlauf beschreibt die Beziehung zwischen der Fokusäußerung und den vorherigen Handlungen der Gesprächspartner*innen. So können Fragen eine unmittelbare Reaktion auf den vorangegangenen Inhalt der Klient*innenäußerung darstellen („Lokaler Auslöser in Position -1“). Fragen können aber auch bis zu einem gewissen Grad durch Coaches vorbereitet werden (entweder relativ unmittelbar durch „Vorbereitung in Position -2“ oder über einen längeren Gesprächskontext hinweg im Sinne „Komplexer Fragevorbereitung“). Zuletzt können Fragen auch weder vorbereitet noch lokal ausgelöst sein („keine erkennbare Fragevorbereitung“). In diesem Fall sind sie von der zugrunde liegenden, professionellen Agenda, die der Unterstützung von Klient*innen bei der Zielerreichung dient, motiviert.

DIE FRAGESEQUENZTYPOLOGIE BILDET DIE AKTIVITÄTEN VON COACHES UND KLIENT*INNEN VOM FRAGEVORLAUF BIS ZUR DRITTEN POSITION AB

Die Antworten bzw. Reaktionen von Klient*innen wurden hinsichtlich ihrer Beziehung zur Frageform, zur Agenda und zum Thema der Frage betrachtet. Klient*innen können somit responsiv („Klient*in macht mit“, „Klient*in macht mehr“), teilresponsiv („Klient*in macht teilweise mit“) oder nicht responsiv („Klient*in macht nicht mit“) in Bezug auf die Frage handeln. Es kann auch vorkommen, dass Klient*innen die Frage selbst nicht beantworten, sich aber an der laufenden übergeordneten Aktivität oder dem gesamten Veränderungsprojekt orientieren („Klient*in macht Anderes“) und somit ihre eigene Agenda verfolgen; dies kann den Veränderungsprozess trotzdem vorantreiben. In diesem Sinne können auch solche Reaktionen als teilresponsiv betrachtet werden.

Transkriptionskonventionen	
CO / KL = Coach / Klient*in	
(.) bzw. (0.4) = kurze Pause bzw. Pause gemessen in Sekunden	
[...] = Simultanpassage	
CO	das (.) was sie jetzt hier selbst so (.) für sich (.) äh herausgefum vielleicht entdeckt habn und erzählt habn °hhh stellt ja vielleicht auch sowas dar (.) wie ein learning (.) ähm zum thema (.) und vielleicht auch zu sich selbst (0.4) äh könnte man das da verorten vielleicht (1.57)
KL	ja absolut also °hhh (1.37) diese reflexion und auch immer wieder diese (2.54) ich sag jetzt mal dies (.) die (0.81) wahrnehmung und wertschätzung (.) des eignen befindns und der eignen gefühle (.) °h
CO	hm[hm]
KL	[das]is etwas was (.) ähm (1.9) was einfach so (.) keinn raum hat (0.36)
CO	hm
KL	eigntlich sonst (0.64)
CO	hm (1.81)
KL	und dadurch (0.72) glaub ich schon dass ma auch so diens achtsameren umgang (.) mit sich selbst kriegt (3.37) des is (.) echt komisch weil wenn ich da hm (.) jetz von außn mit jemandm drüber sprechn würde (0.94) ähm oder äh (.) zuhörn würde wenn jemand (.) darüber erzählt ne dann dann (0.24) hör ich da intrressiert zu un °hh (.) und so weiter (0.3) (0.24) gedanklich bin ich dann aber immer auf so ner eso schiene (.) ne und (.) das is es ja net (2.96) wir sin ja (.) wesn die (.) gefühle habn und und (0.21) die sehr komplex sind und das alles wirkt und des is net immer nur (.)°hh (.) faktenbasiert und (0.23) arbeitsbasiert und (.) fachlich orientiert sondern (.) es (0.37) spielt ja alles mit rein °hhh sich das bewusst sei ich find das total crazy (0.43) ne (1.29)
CO	und sie gebn da ja auch (0.47) hinweise (0.43) wie sie die welt um sich herum sehen (.) und wie sie sich selbst (.) in der welt sehen (0.52) und (.) vielleicht auch (0.44) wie sie (3.26) sich des (0.93) weiß nicht ob wünschen richtig ist aber wie sie sich das vorstelln wie sie denn in dieser welt auftreten ja (0.39) äh (.) es is (0.84) versteh ich das richtig dass diese gedankn auch dahin führn wie sie des denn gerne hätten für sich

In der dritten Position entscheiden Coaches, ob es (schon) möglich ist, den Coaching-Prozess weiter voranzutreiben („Veränderung“) oder ob es noch eine weitere Vertiefung des aktuellen Themas braucht („Exploration“-Reaktionen). Wenn Coaches sich für „Veränderung“ entscheiden, können sie ein neues Thema, eine neue Aktivität oder eine neue Phase einleiten („Initiierung“). Sie können dabei den bisherigen Gesprächsinhalt grundlegend umgestalten, z.B. durch einen Perspektivenwechsel von Problem- zu Lösungsorientierung („Transformation“); Coaches können (erneut) auf Material fokussieren, das besonders prozessrelevant ist („(Re-)Fokussierung“) oder sie können professionelles oder methodologisches Wissen an ihre Klient*innen weitergeben („Wissensvermittlung“). Andererseits können sich Coaches mithilfe von „Exploration“-Reaktionen ein detaillierteres Bild des aktuellen Coaching-Themas machen: Sie können um weitere Erläuterungen („Klären und elaborieren“) oder um die Bewertung eines Sachverhalts („Evaluieren“) bitten; auf teil- oder nichtresponsive Reaktionen der Klient*innen folgend können Coaches eine Reparatur initiieren oder auf ihrer ursprünglichen Frage bestehen („Reparieren und insistieren“).

Das Beispiel zeigt einen Sequenzausschnitt (Frage – Reaktion – dritte Position) aus einem Prozess des aktuellen Korpus (aus Platzmangel wurde der Frageverlauf nicht abgebildet, siehe Abb. 7). In diesem Prozess verfolgen ein männlicher Coach und eine Klientin, Führungskraft in einem großen Unternehmen, vor allem das Ziel, mehr Leichtigkeit, d.h. weniger Stress und Druck, dafür aber mehr Work-Life-Balance in das (Arbeits-)Leben der Klientin zu bringen. Direkt vor dem Ausschnitt reflektiert die Klientin über die Inhalte und bisherigen Erkenntnisse des Coachings, vor allem in Bezug auf die Bearbeitung ihres Anliegens und das Verankern alternativer Handlungs- und Denkmuster durch tiefgehende (Selbst-)Reflexion, die stark auf die (unbewusste) Gefühlswelt abzielt. Daraufhin stellt der Coach zu Beginn des Beispiels eine „Frage zur Evaluierung von Zwischenergebnissen“, die diese von der Klientin eingebrachten Zusammenhänge zwischen Kognition, Verhalten und eigener Gefühlswelt als ein „Learning“ des Coachings fassen möchte. Der Coach schließt seinen Beitrag mit einer Abfrage zur Bewertung dieses Vorschlags und zeigt durch die Verwendung des Konjunktivs und der Abtönungspartikel *vielleicht* an, dass nur die Klientin selbst über ihren Lernprozess entschei-

Abb. 7: Transkriptausschnitt Coaching

den kann. Die Klientin gibt zunächst ihre emphatische Zustimmung „ja, absolut“, geht in ihrem Beitrag aber über die Beantwortung der Frage hinaus („macht mehr“), indem sie ihre Lernerfahrungen weiter ausführt und reflektiert. In der dritten Position folgt erneut eine Frage, wodurch auch der in-einander verschränkte Charakter von Fragesequenzen im Coaching sichtbar wird. Mit einer „Frage zur Lösungsprojektion“, die in der dritten Position die Funktion einer „Klärungs- und Elaborationsaufforderung“ hat, möchte der Coach nun herausfinden, ob der Fokus auf Gefühlswelt und eigenes Befinden ein Ideal für die Klientin darstellen könnte. Der Coach geht somit auf die Inhalte ein, verändert sie aber im Sinne einer weiteren möglichen (Teil-)Zielausarbeitung für den Coachingprozess. Die Fragesequenz selbst wird an diesem Punkt noch nicht abgeschlossen, sondern (vertiefend) erweitert.

Während somit dokumentiert und analysiert werden kann, wie basierend auf Fragen Zug-um-Zug-Veränderung lokal, aber auch über mehrere Sequenzen oder Phasen hinweg entsteht, verknüpft eine (gesprächs-)linguistische Sichtweise das lokale Veränderungspotenzial von Fragepraktiken jedoch nicht mit der zugrunde liegenden professionellen Agenda, den etablierten Phasen der Veränderung oder der Gesamtzieelerreichung, d. h. mit der globalen Wirksamkeit der Interaktion, die mithilfe von psychologischen Instrumenten wie „Goal Attainment Scaling“ gemessen wird. Zurückkommend auf die „appropriate responsiveness“ von Coaches ist nicht nur die Anzahl (erfolgreicher) Fragesequenzen ausschlaggebend, sondern auch deren (theoriebasierte) Angemessenheit zum richtigen Zeitpunkt im Prozess. Um diese Zusammenhänge besser zu verstehen und dadurch ein umfassenderes Verständnis zur Wirksamkeit von Fragen im Coaching zu erlangen, ist eine interdisziplinäre Herangehensweise, wie sie im QueSCo-Projekt gegeben ist, unbedingt notwendig (für eine genauere Beschreibung der interdisziplinären Zusammenarbeit, siehe Graf et al. i. Dr.).

Abschlussdiskussion & Ausblick

Fragen stellen ein zentrales Handwerkszeug von Coaches dar, ihre Klient*innen auf deren Weg zur individuellen Veränderung zu begleiten. Während dies bis dato in der Praxisliteratur und den Ausbildungsmanualen festgestellt wurde – allerdings ohne wissenschaftliche Fundierung – liefert das hier präsentierte interdisziplinäre Forschungsprojekt QueSCo zum ersten Mal einen umfassenden empirischen Einblick in Fragen im Coaching. Neben seinem Ziel, herauszuarbeiten, welche Fragen bzw. Fragetypen denn nun coachingspezifisch sind, liegt der Fokus vor allem auf dem Aspekt des proklamierten Veränderungspotenzials von Fragen. Durch die erfolgreiche Zusammenarbeit der deskriptiv-phänomenologisch arbeitenden Linguistik, bzw. genauer Gesprächsanalyse, mit der theoriegeleitenden Psychologie sowie der Unterstützung der Coaching-Praxis in Form ihrer Bereitstellung authentischen Datenmaterials können zum ersten Mal Fragetypen und (erfolgreiche) Fragesequenztypen für das helfende Format Coaching definiert werden. Des Weiteren können im Zusammenhang mit der lokalen Wirksamkeit von Fragesequenzen auch Hypothesen bezüglich des Einflusses solcher erfolgreicher Sequenzen auf die globale Wirksamkeit von Coaching generiert werden. Das Projekt zeigt dabei auch – neben seinem inhaltlichen Beitrag zu Fragen als Motor für Veränderung – das große Potenzial interdisziplinärer Zusammenarbeit zur Erforschung der Mikro- und Makroebene von Coaching als ko-konstruiertem Gespräch bzw. Prozess auf. ■

Anmerkung

¹ Ausführlichere Beschreibungen der nachfolgenden Kategorien für sowohl die Frage- als auch die Fragesequenztypologien bzw. die beiden Kodiermanuals sind auf der Projektwebsite <<https://questions-in-coaching.aau.at/results/>> (Stand: 25.4.2023) zugänglich.

Literatur

- Deplazes, Silvia/Graf, Eva-Maria/Künzli, Hansjörg (2018): Das TSPP-Modell. Eine Blaupause für die Coaching-Prozessforschung. In: *Coaching | Theorie & Praxis* 4, S. 69-82.
- Fillery-Travis, Annette/Cox, Elaine (2018): Researching coaching. In: Cox, Elaine/Bachkirova, Tatiana/Clutterbuck, David (Hg.): *The complete handbook of coaching*, 3. Aufl. London: Sage, S. 518-536.
- Graf, Eva-Maria (2019): *The pragmatics of executive coaching*. Amsterdam: Benjamins.
- Graf, Eva-Maria/Dionne, Frédéric (2021): Coaching research in 2020: about destinations, journeys and travelers (Bd. II). In: *International Coaching Psychology Review* 16, 2, S. 6-21.
- Graf, Eva-Maria/Dionne, Frédéric/Fleischhacker, Melanie (i. Dr.): The transformational power of questioning practices in coaching – insights from linguistics and interdisciplinary research. In: Degani, Marta/Delanoy, Werner (Hg.): *Power in language, culture, literature and education: The perspectives of English studies*. Tübingen: Narr Francke Attempto.
- Graf, Eva-Maria/Spranz-Fogasy, Thomas (2018): Welche Frage, wann und warum? Eine qualitativ-linguistische Programmatik zur Erforschung von Frage-Sequenzen als zentrale Veränderungspraktik im Coaching. In: *Coaching|Theorie & Praxis* 4, S. 17-32.
- Graf, Eva-Maria/Scarvaglieri, Claudio/Spranz-Fogasy, Thomas (Hg.) (2019): *Pragmatik der Veränderung*. Tübingen: Narr Francke Attempto.
- Grant, Anthony/O'Connor, Sean (2010): The differential effects of solution-focused and problem-focused coaching questions: a pilot study with implications for practice. In: *Industrial and Commercial Training* 42, 2, S. 102-111.
- Greif, Siegfried (2008): *Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion*. Göttingen: Hogrefe.
- Kramer, Ueli/Stiles, William B. (2015): The responsiveness problem in psychotherapy: a review of proposed solutions. In: *Clinical Psychology: Science and Practice* 22, 3, S. 277-295.
- Muntigl, Peter/Zabala, Loreley Hadic (2008): Expandable responses: how clients get prompted to say more during psychotherapy. In: *Research on Language and Social Interaction* 41, 2, S. 187-226.
- Pawelczyk, Johanna/Graf, Eva-Maria (2019): Editorial. Understanding change in psychotherapy. In: *Communication & Medicine* 16, 2, S. 111-116.
- Peräkylä, Anssi (2019): Conversation analysis and psychotherapy: identifying transformational sequences. In: *Research on Language and Social Interaction* 52, 3, S. 257-280.
- Schermuly, Carsten C. (2019): *Erfolgreiches Business-Coaching*. Weinheim: Beltz.
- Spranz-Fogasy, Thomas/Graf, Eva-Maria/Ehrenthal, Johannes C./Nikendei, Christoph (2019): Beispiel-Nachfragen im Kontext von Veränderung. In: Graf, Eva-Maria/Scarvaglieri, Claudio/Spranz-Fogasy, Thomas (Hg.): *Pragmatik der Veränderung*. Tübingen: Narr Francke Attempto, S. 177-209.
- Tracy, Karen/Robles, Jessica (2009): Questions, questioning, and institutional practices: an introduction. In: *Discourse Studies* 11, 2, S. 131-152.
- Vehviläinen, Sanna (2019): Commentary 2. Psychotherapy: The art of slow inquiry and gradual discovery. In: *Communication & Medicine* 16, 2, S. 191-195.
- Angaben zu Fördergebern:** Das Projekt „Questioning Sequences in Coaching“ (I 4990-G) wird gefördert von FWF, DFG und SNF. ■