



# Manual für die Kodierung von Phasen im Coaching (MaPCo)

**Version 1.0 (Oktober 2024)**

KÜNZLI Hansjörg<sup>1</sup> • CALASSO Lara<sup>1</sup> • HINZMANN Sandra Marie<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW)

Projekt «Fragesequenzen im Coaching (Questioning Sequences in Coaching)» (2021-2024), finanziert durch den Österreichischen Wissenschaftsfond FWF (I – 4990 G), die Deutsche Forschungsgemeinschaft DFG (447538923) und den Schweizerischer Nationalfonds SNF (100019E\_194162), Gesamtprojektleitung Assoz. Prof. Dr. Eva-Maria Graf (A) (eva-maria.graf@aau.at), Projektleitung Deutschland Prof. Dr. Thomas Spranz-Fogasy (spranz@ids-mannheim.de), Projektleitung Schweiz Prof. Hansjörg Künzli (kasg@zhaw.ch).

## Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b> .....	1
Anwendungsbereich.....	1
Phasen.....	1
Arbeitsanweisung zur Kodierung.....	2
<b>Manual für die Kodierung von Phasen im Coaching (MaPCo)</b> .....	3
Allgemeine Kodierungsanweisungen und Hilfestellungen.....	3
Kodierungen für Phasen im Coaching.....	4
Gesprächseröffnung.....	4
Problem und Anliegen klären.....	6
Ziel definieren.....	8
Veränderung entwickeln.....	9
Massnahmen entwickeln und Transfer sichern.....	11
Gesprächsabschluss.....	13
<b>Literatur</b> .....	15

## Einleitung

### Anwendungsbereich

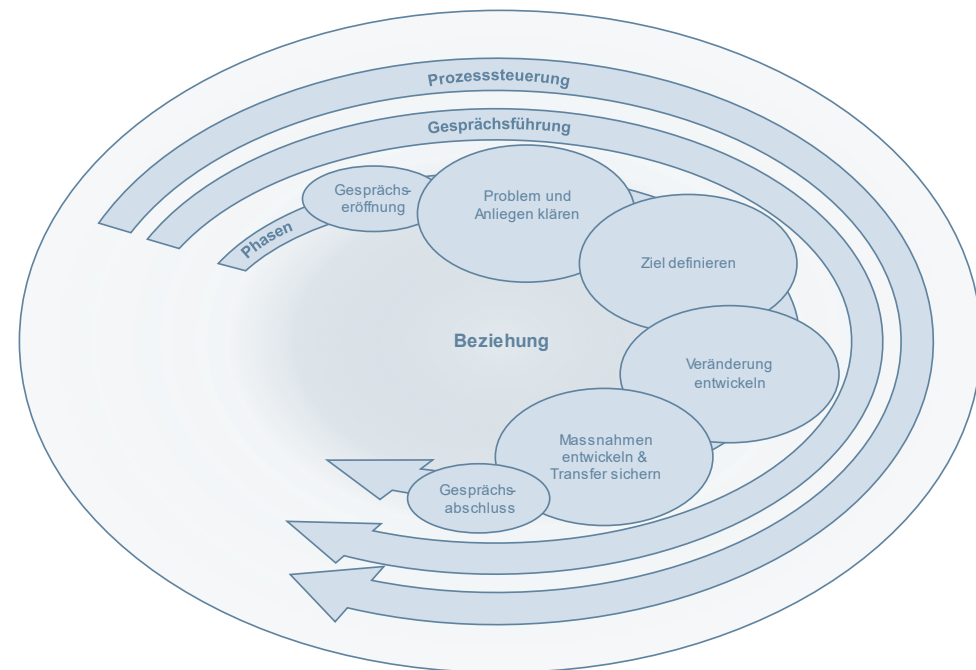
Das Manual für die Kodierung von Phasen im Coaching (MaPCo) ist ein Instrument, welches zur Beschreibung von Phasen in authentischen dyadischen Coachingsitzungen bzw. -prozessen mit zwei Beteiligten, Coach:in und Coachee, eingesetzt werden kann. Die Coachingprozesse müssen dafür mittels Video- oder Audioaufzeichnungen festgehalten, linguistisch transkribiert und in Turns segmentiert werden.

### Phasen

In Coachinggesprächen bilden Phasen übergeordnete strukturelle Einheiten, welche der Organisation des Gesprächs dienen und Handlungs- oder Themenkomplexe bilden (Deplazes et al., 2018; Robinson, 2013). Im TSPP-Modell (siehe Abbildung 1) bilden Phasen die dritte Strukturierungsebene von Coachinggesprächen; nach dem einzelnen Turn und der Sequenz und vor dem gesamthaften Coaching Prozess.

In Anlehnung an Goffman (1974) ist ein Turn alles, was eine Person während ihres Redebeitrags tut und sagt. Ein Turn folgt innerhalb eines Gesprächs auf vorherige Turns und bildet gleichzeitig den Kontext für nachfolgende Turns. Das Prinzip der Verknüpfung von Turns wird in der Gesprächsanalyse mit dem Konzept der konditionellen Relevanz erfasst. Mehrere Turns – mindestens zwei – bilden eine Sequenz (Couper-Kuhlen & Selting, 2018; Schegloff, 2007).

**Abbildung 1**  
TSPP-Modell



Deplazes et al. (2018) formulieren für das TSPP-Modell die Phasen: (a) Gesprächseröffnung, (b) Problem und Anliegen klären, (c) Ziel definieren, (d) Veränderung entwickeln, (e) Massnahmen entwickeln und Transfer sichern, (f) Evaluieren und (g) Gesprächsabschluss. Die in einem Phasenmodell enthaltenen Phasen sind aufeinanderfolgende Zeitabschnitte, in denen bestimmte Aktivitäten zu erledigen sind. Sie folgen in der Regel einer idealisierten Vorstellung davon, wie ein Coaching zu verlaufen hat. In der Praxis kommt es aber immer wieder zu Phasenverschiebungen und Rückgriffen auf vorauslaufende Phasen. Im vorliegenden Manual werden sie daher nicht als lineare Abfolge von thematischen oder handlungsorientierten Einheiten verstanden, sondern als Aktivitäten (Graf, 2015), die von Coach:innen flexibel und im Dienste des Prozessmanagements initiiert werden. Im vorliegenden Manual wird die Phase der Evaluation nicht integriert, da davon ausgegangen wird, dass ein Evaluieren von beispielsweise Zwischenergebnissen eine Daueraufgabe von Coachinggesprächen darstellt und keine eigenständige Phase bildet.

### **Arbeitsanweisung zur Kodierung**

Die Kodierungen mit dem vorliegenden Manual setzen videografierte, linguistisch transkribierte und in Turns segmentierte dyadische Coachingprozesse voraus. Die Transkription des Coachingmaterials sollte nach cGAT (Schmidt & Schütte, 2015) erfolgen. Für die Segmentierung der Redebeiträge von Coach:innen und Coachees in Turns wird die Vorgehensweise des Manuals für die Kodierung von Fragetypen und Fragesequenztypen im Coaching (QueSCoM, Graf et al., 2024) empfohlen. Die Kodierung der Turns dient der exakten Bestimmung eines Phasenbeginns durch die Coach:innen.

Die Anwendung des Manuals erfordert mehrere Arbeitsschritte. Wir empfehlen folgendes Vorgehen: (a) Die Vermittlung theoretischer Grundlagen des Manuals, (b) die Vorstellung des Vorgehens mit ersten Übungen, (c) die Einübung der Kodierung von Gesamtgesprächen. Das Training gilt als erfolgreich beendet, wenn die Phasenkodierung von 300 Turns bearbeitet wurde und eine Interrater-Reliabilität von  $\kappa \geq .70$  erreicht wurde.

Es empfiehlt sich dabei, die Abweichungen eingehend zu diskutieren und eine konsensuelle Entscheidung zu treffen. Linguistisch-psychologisch vorgebildete Personen können das System im Selbststudium mit Hilfe des Manuals erlernen.

Umfassende Hinweise zur Kodierung finden sich in den entsprechenden Abschnitten im Manual. Die Arbeitsschritte der Transkription und Kodierung der Turns sind dem QueSCoM (Graf et al., 2024) zu entnehmen.

**Manual für die Kodierung von Phasen im Coaching (MaPCo)**

<b>Allgemeine Kodierungsanweisungen und Hilfestellungen</b>	
<b>Phasenbeginn</b>	Der Beginn einer Phase wird nur durch Redebeiträge der Coach:innen ausgelöst. Hinweise und Beispiele für den Beginn einer Phase werden im Manual beschrieben.
<b>Phasenwechsel</b>	Bei kurzen thematischen Wechseln, welche kürzer als drei Sprecher:innenwechsel sind, wird kein Phasenwechsel kodiert. Eine Ausnahme bildet die Phase der Zieldefinition.
<b>Phasenabfolge</b>	Jede Phase kann – muss jedoch nicht – in einer Coachingsitzung oder einem gesamten Coachingprozess vorkommen. Auch muss die implizierte Reihenfolge der Phasen nicht stringent eingehalten werden.

Kodierungen für Phasen im Coaching		
Phase	Kernaufgaben, Operationalisierung Coach:in & Klient:in	Ankerbeispiele (Operationalisierung durch Coach:innen)
Gesprächseröffnung	<p><b>Kernaufgaben</b> (Deplazes et al., 2018)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Situationsdefinition: Wechselseitige Identifizierung von Coach:innen und Coachees sowie Herstellung der gemeinsamen Gesprächsbereitschaft.</li> <li>Coach:innen übernehmen Verantwortung für das Gespräch und vermitteln Sicherheit/Orientierung.</li> </ul> <p><b>Hinweis:</b> Die Dauer der Gesprächseröffnung kann stark variieren.</p> <p><b>Operationalisierung Coach:in &amp;</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Begrüssung</li> <li>Getränke anbieten</li> <li>Nach Befinden (auch in Bezug auf Ort und Raum) fragen</li> <li>Smalltalk</li> <li>Für den Besuch bedanken</li> <li>Im Online-Setting: die Funktionsfähigkeit der verwendeten Tools sicherstellen</li> <li>Auf der Metaebene über den Coachingprozess sprechen (Erklärungen zum Rahmen)</li> <li>Orientierungshandlungen</li> <li>Rollenkonstitution (Rollen klären)</li> </ol>	<p><b>Beispiel für (a)</b>  <b>CO:</b> ja (.) dann noch mal willkommen und schön dass wir hier arbeiten können °hh [und ]äh (.) uns [vor allem persö]nlich treffen können das [find ich ]viel angenehmer als</p> <p><b>Beispiel für (b)</b>  <b>CO:</b> wenn sie wasser mögn we[nn sie ne apfelschorle mögn (dann/ja) (.) selbstbedie]nung ((lacht))</p> <p><b>Beispiel für (c)</b>  <b>CO:</b> °hh es is ja jetzt doch ne ganze weile her ne da °hhh ähm ((schmatzt)) wie geht es ihnen denn heute ((lacht)) °hh</p> <p><b>Beispiel für (d)</b>  <b>CO:</b> und dann sehen sie das (.) alpenpano[rama (.) die ](zugspitze) is (.) so schön  <b>KL:</b> [toll ]  <b>KL:</b> ja (.) das glaub ich (.) toll  <b>CO:</b> ne (.) also ich denk da immer ich bin so (.) dankbar ja also [das is ]so</p> <p><b>Beispiel für (e)</b>  <b>CO:</b> dann (schon) vielen dank dass sie gekommen sind °h</p>

	<p><b>Coachee</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Begrüssung</li> <li>b) Smalltalk</li> <li>c) Auf der Metaebene über den Coachingprozess sprechen</li> </ul>	<p><b>Beispiel für (f)</b>  <b>CO:</b> ((schnauft)) jetz [record h° ]  <b>KL:</b> [es hot was gep]iepst auf al[le fälle ]  <b>CO:</b> [ja jetzt seh ich ]auch record h° ]</p> <p><b>Beispiel für (g)</b>  <b>CO:</b> ich denk so (.) also (.) ne stunde lang brauchen wir (heute)</p> <p><b>Beispiel für (h)</b>  <b>CO:</b> ich mache während wir sprechen für mich einfach so_n paar notiz[en (sodass ich) ]°h den den frageprozess oder unseren prozess bisschen besser [verfolgen kann ]ja</p> <p><b>Beispiel für (i)</b>  <b>CO:</b> genau ich selbst bin (.) ich bin coach seit (.) hm glaub ich zwölf jahrn jetz mittlerweile °h (0.26)  <b>CO:</b> und (.) äh begleite menschn in ihren (.) äh (.) themen °h coaching das besondere was is das besondere für mich is das besondere am coaching °h (.) dass es darum geht (.) voran zu helfn dass der klient versteht (0.48)  <b>CO:</b> worin gonz genau seine eigene herausforderung besteht (0.67)  <b>CO:</b> meistens is das dann ja nicht so klar (.) äh °h und ihm auch zu helfn °h (.) äh lösungen und wege zu findn die er oder sie als sinnvoll erochtet und ihm auch helfn °h dann in der umsetzung °h sie hörn_s vielleicht schon (.) °h so_n stück weit (.) es geht im coaching (fest) darum den klientn zu helfn selbst (.) äh wirksam seine (.) probleme zu lösn °h (.) weniger als äh primär mal ihm zu sogn wie er das tun soll (.) °h ähm natürlich gibt_s situationen wo ich auch gerne ne °h (.) fachliche perspektive zur verfügung stelle wenn ich sie denn hab</p>
--	---	--

<b>Problem und Anliegen klären</b>	<p><b>Hinweise auf den Beginn der Phase «Problem und Anliegen klären»:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die gemeinsame Aushandlung von konkreten Handlungsaufgaben und Gesprächsthemen (siehe Beispiel für (a)).</li> <li>• Coach:innen stellen Fragen, welche dem Problemsachverhalt dienen (Frage zur Ausarbeitung der Problematizität (Graf et al., 2024)).</li> <li>• Die Konkretheit der Klärung des Anliegens/Themas entscheidet darüber, ob die Phase Problem und Anliegen klären beziehungsweise Ziel definieren kodiert wird. Beispiel:  <b>CO:</b> wo stehen sie heute was möchten sie heute (.) bearbeiten was wäre für sie ein (.) gutes ergebnis für die sitzung die wir heute zusammen (.) haben → Phase: Problem und Anliegen klären  <b>CO:</b> °h soll ich kurz zusammenfassen [was ]ich verstanden ha[be da]mit wir dann noch mal °h ihr coachingziel g[ut ]formulieren → Phase: Ziel definieren</li> </ul>	
	<p><b>Kernaufgaben</b> (Deplazes et al., 2018)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Klärungen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie die Idee der Beratung entstanden ist,</li> <li>• Welche Erwartungen die Klient:innen mitbringen,</li> <li>• Welche Erklärungen zu den Problemzusammenhängen bestehen,</li> <li>• Welche Vorstellungen von einer gewünschten Lösung bestehen und welche Beteiligten wie betroffen sind.</li> </ul> </li> <li>• Es wird das bewusste Motiv – hinter einem Bedürfnis – erörtert; dabei werden Wünschbarkeit und Realisierbarkeit gegeneinander abgewogen.</li> <li>• Coach:innen versuchen die Komplexität des Anliegens zu reduzieren und eine möglichst anschauliche Rekonstruktion des Ist-Zustandes zu erarbeiten.</li> </ul>	<p><b>Beispiel für (a)</b>  <b>CO:</b> was bräuchtn sie noch von mir (.) womit kann ich sie unterstützen</p> <p><b>Beispiel für (b)</b>  <b>CO:</b> was sin des für andere sachen (.) was muass ich mir da vorstell[en ]</p> <p><b>Beispiel für (c)</b>  <b>CO:</b> also das is so (.) nachgegang hat ne wirkung ge[zeigt]t also sie sagn mehr motivation (an) bestärkung und tatsächlich aktion</p> <p><b>Beispiel für (d)</b>  <b>CO:</b> also es gibt momente da haste nen platz da fühlste dich auch sicher (.) [((unverständlich)) hmhm ]  <b>KL:</b> [ja genau ]  (0.54)  <b>CO:</b> °h und auch wohl (.) sag ich jetzt einfach mal so  <b>KL:</b> hmhm  <b>CO:</b> und ähm es gibt momente wo du dich verloren fühlst</p>



	<p><b>Operationalisierung Coach:in &amp;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Interesse und Erwartung für das Coaching klären</li> <li>b) Aufforderungen die Problemsituation zu schildern</li> <li>c) Die aktuelle Situation verstehen und die Vergangenheit in Bezug stellen</li> <li>d) Wünsche, Bedürfnisse, Zwiespälten, Motive und Erwartungen erörtern</li> <li>e) Zusammenfassen/Paraphrasieren der Problemsituation/des Anliegens</li> <li>f) Ordnen der Gedanken</li> <li>g) Aufklärung des Innenlebens</li> <li>h) Auf Probleme/Herausforderungen/ungünstige Gewohnheiten aufmerksam machen</li> <li>i) Skalenfragen, welche dem Verständnis des Problems/Anliegens dienen oder Emotionen in Bezug auf das Problem/Anliegen erfragen</li> </ul> <p><b>Coachee</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Motivation für das Coaching benennen</li> <li>b) Hindernisse erkennen</li> <li>c) Problemsituation, beteiligte Personen sowie Hintergründe und Erklärungen dazu schildern</li> <li>d) Anliegen formulieren</li> <li>e) Wünsche, Bedürfnisse, Zwiespälten, Motive und Erwartungen (sofern diese noch nicht der konkreten Lösungserarbeitung dienen) benennen</li> <li>f) Klient:in gibt den Emotionen in Bezug auf das Anliegen/ Problem eine Wertung</li> <li>g) Ungünstige Gewohnheiten aufklären</li> </ul>	<p><b>Beispiel für (e)</b>  <b>CO:</b> ja °hh ähm dann greif ich das gleich auf [ähm ]also die klarheit die sie sich versprechen von ihrem weiteren berufsweg (.) ähm da haben sie ja gesagt äh was macht sinn</p> <p><b>Beispiel für (f)</b>  <b>CO:</b> also des is au no ne an ne aufgabe also ich muss dann meine arbeiten und mein kind und äh alles [((unverständlich, 1.52s))]°h okay  <b>KL:</b> [ois so koordinieren (.) klar ]</p> <p><b>Beispiel für (g)</b>  <b>CO:</b> ((schmatzt)) ich werd nicht (spielen) aber ich ich melde (.) gib ne rückmel[dung ]°h was ich da hör und was ich (.) raushör °h und des sind ja sozusagen meine wor (.) t[e]°h</p> <p><b>Beispiel für (h)</b>  <b>CO:</b> ja a °h naja da könnte ne ganz eigenartige dynamik entstehen °h weil er ja eigentlich auch diese funktion haben wollte wenn ich das richtig (.) höre</p> <p><b>Beispiel für (i)</b>  <b>CO:</b> manchmal läuft_s gut (.) nö manchmal läuft_s nich so gut aber °h meistens läuft_s doch gut so kommt_s bei mir an (2.39)  <b>CO:</b> also auf so ner skala von eins bis zehn (.)°hhh zehn es läuft immer super °h eins es is eigentlich (.) nur (.) schwierig anstrengend schlecht und °hh wo würden sie sich da verordnen</p>
--	---	--

<p><b>Ziel definieren</b></p>	<p><b>Hinweise auf den Beginn der Phase «Ziel definieren»:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nennung des Wortes «Ziel».</li> <li>• Zusammenfassung des Anliegens durch die Coach:innen mit dem Bestreben, die Zieldefinition zu beginnen (siehe Beispiel für (c)). Dazu wird oftmals geklärt, ob das Anliegen richtig verstanden und die Thematik(en) ausreichend erfasst wurde(n).</li> <li>• Teilweise findet Metakommunikation über die Klärung des Ziels statt. Beispiel:  <b>CO:</b> wenn sie mögen könn wir darauf auch noch eingehen und des n bisschen vertiefen äh dass es ihnen gute ne alltagshilfe is und vielleicht auch des umdenken ähm (.) erleichtert [aber mögl]icherweise ham wir auch n anderes ziel heute fürs coaching</li> <li>• Coach:innen stellen Fragen, welche der Ausarbeitung eines konkreten Ziels dienen (z. B. Frage zur Motivation und/oder Zielsetzung (Graf et al., 2024))</li> </ul>	
	<p><b>Kernaufgaben</b> (Deplazes et al., 2018)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coach:innen und Coachees besprechen und definieren gemeinsam das explizit benannte Ziel, welches aus den Wünschen und Anliegen der:des Coachee entsteht.</li> </ul> <p><b>Hinweis:</b> Die Phase Ziel definieren ist häufig von kurzer Dauer.</p> <p><b>Operationalisierung Coach:in &amp;</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Vorschläge zu möglichen Zielen der Beratung tätigen</li> <li>Unterstützung bei der Zielformulierung leisten</li> <li>Zusammenfassen/Paraphrasieren des Ziels</li> <li>Aufgaben – im Sinne von Teilschritten des Ziels – der Sitzung festlegen</li> </ol> <p><b>Coachee</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Zu möglichen Zielen äussern</li> <li>Konkretes Ziel definieren</li> <li>Relevanz der Ziele erklären</li> </ol>	<p><b>Beispiel für (a)</b>  <b>CO:</b> und (.) ähm (.) aso so quasi eis ziel wär das mir so gmeinsam s_bild vo ihrere situation mach [ed ]</p> <p><b>Beispiel für (b)</b>  <b>CO:</b> [(räuspert sich)) wie würden sie das ziel jetzt für die heutige si[tzung ]formulieren h°          [...]  <b>KL:</b> äh ja das ziel ähm h°          (0.83)  <b>KL:</b> die reflektion des eigenen hinterfragens vielleicht [des ir]gendwie °hh ]ähm          [...]  <b>CO:</b> °h ((schmatzt)) vielleicht bekommen sie da (.) ne positive zielfor[mulierung ]°h was möchten sie</p> <p><b>Beispiel für (c)</b>  <b>CO:</b> genau h° °h jetz h ham sie formuliert also das ziel für die heuti[ge si]tzung ähm is °h dass sie sich stärker auf sich selbst fokussieren [(.) können ]bei sich bleiben [können ]un in zufried[denhei]t (.) gelangen ja [°hh un]d das sind ja auch dinge die sie selber beeinflussen können un]d ähm [°h ]hm hm hm und jetzt sachten sie auch wieder (.) auf mi[ch selbst fo]kussieren ja also ich hab das [wörtchen ]wieder rausgehört und das heißt es is ihnen ja °h auch schon gut gelungen</p>

		<p><b>Beispiel für (d)</b>  <b>CO:</b> ähm deswegn wär meine anregung wenn sie mögn dass wir jetz mal mit der (.) ähm (.) mit dem (.) erstn satz den sie sa[gt]n wo s]eh ich mich denn in meiner zukunft °h (.) dass sie äh sich das für dieses coaching heute nochmal al[s ziel ]setzn (.) ja °h und wir da hinarbeitn das für sie zu präzisirn</p>
<p><b>Veränderung entwickeln</b></p>	<p><b>Hinweise auf den Beginn der Phase «Veränderung entwickeln»:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alternatives oder «stattdessen» gewünschtes Verhalten/Erleben wird erfragt beziehungsweise aktiviert; dies häufig mit einem Emotionsfokus (siehe Beispiel (a)).</li> <li>• Es findet ein Wechsel im Bezugsrahmen statt: Vom Problem zur Lösung/Vision (<i>problem</i> → <i>solution talk</i> (de Shazer, 1989)).</li> <li>• Coach:innen stellen Fragen, welche einen Perspektivwechsel einleiten (z. B. Frage zur Lösungsprojektion, Frage zur Evaluierung von Zwischenergebnissen (Graf et al., 2024)).</li> </ul>	
	<p><b>Kernaufgaben</b> (Deplazes et al., 2018)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Um Veränderung zu entwickeln, begleiten Coach:innen die Coachees entlang des definierten Ziels; das Anliegen wird auf intra- und der interpersonalen Ebene bearbeitet.</li> <li>• Die konkreten Vorgehensweisen sind vielfältig: z. B werden             <ul style="list-style-type: none"> <li>• bisherige Lösungsversuche besprochen,</li> <li>• Ressourcen aus der Vergangenheit aktiviert und für ähnliche Herausforderungen nutzbar gemacht,</li> <li>• Ausnahmen im Problemerkennen erarbeitet, analysiert und für die Problemlösung beigezogen.</li> </ul> </li> <li>• Die Lösungsmöglichkeiten und deren Wirkung(en) werden auch im Kontext des betroffenen sozialen Systems überprüft.</li> </ul>	<p><b>Beispiel für (a)</b>  <b>CO:</b> (ich) mach diese beobachtung dass je mehr sie davon erzählt habn und gedanklich vielleicht sogar gefühlt °hh in diese themn reingehn die sie da unterstützn in der präsenz und achtsamkeit (.) °h in diese leichtigkeit (.) äh (.) reinzugehn (.) °h (.) dass sie da mit diesm erzähl'n auch immer ruhiger und (.) äh (.) gewordn sind</p> <p><b>Beispiel für (b)</b>  <b>CO:</b> °h ja und wie is das denn aso erstmal hört sich das ja so an dass es schon ne lösung wäre (.) °h mit ähm (.) mit [diesem das is ]ja auch n politisches umfeld dann [durch die ]leitung °h (.) und ähm (.) so aus systemischer perspektive leistest du ja dort ne anpassung [dass du di ]anpasst (.) in der art und weise etwas vorzubringen etwas [vorzu ]tragen das dir wichtig ist °hhh und ja wie ist das denn für dich dich auf diese art und weise dann anzupassen</p>

	<p><b>Operationalisierung Coach:in &amp;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Lösungen, alternatives Verhalten oder Erleben erlebbar und bearbeitbar machen</li> <li>b) Lösungsmöglichkeiten und deren Wirkung im Kontext des betroffenen sozialen Systems erörtern</li> <li>c) Interventionen: z. B. Imaginationsübungen, Rollenspiele, Selbstwahrnehmungsübungen, Inneres Team, Shadowing</li> <li>d) Bisherige Lösungsversuche besprechen</li> <li>e) Ressourcen aus der Vergangenheit aktivieren und auffordern über diese nachzudenken</li> <li>f) Vorteile oder der Sinn des Verhaltens/des Problems herausfinden</li> <li>g) Anregen Gedankenstrukturen zu reflektieren/überdenken</li> <li>h) Hintergründe/Zusammenhänge von Verhaltensweisen herausfinden</li> <li>i) Wissensvermittlung</li> <li>j) Psychoedukation</li> </ul> <p><b>Coachee</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Neue Gefühle, Zusammenhänge und Perspektiven erkennen und einnehmen</li> <li>b) Gefühle, Problemsituation(en), alternative Handlungsweisen und Lösungsprojektionen während des Coachings erleben</li> <li>c) Vorteile, Nachteile und Sinn des Verhaltens und damit verbundene Gefühle benennen</li> <li>d) Inneres Erleben reflektieren</li> </ul>	<p><b>Beispiel für (c)</b>  <b>CO:</b> also wir machen dazu einen (0.21)  <b>CO:</b> (das is dann) wir machen dann so n dialog den holen wir sozusagen jetzt in den raum (0.31)  <b>CO:</b> setzen die imaginativ sach ich mal auf stühle °h und du kannst dich mal in jede seite hineinversetzen °h um zu gucken was steigen da jetzt noch vielleicht auch fürs aspekte auf</p> <p><b>Beispiel für (d)</b>  <b>KL:</b> und donn wenn ich dos weiss weiss ich eigentlich dass das doof is (0.52)  <b>CO:</b> ja (.) genau (0.44)  <b>CO:</b> °h und ähm (1.53)  <b>CO:</b> wie hast du_s bisher gelöst</p> <p><b>Beispiel für (e)</b>  <b>CO:</b> sich fokussieren (0.6)  <b>CO:</b> klingelt da was (1.07)  <b>CO:</b> wenn sie so an ihre eigenen inneren ressourcen (.) denken</p> <p><b>Beispiel für (f)</b>  <b>CO:</b> was meinen sie denn was der vorteil davon is so zu denken und immer in diesem vergleich zu gehen</p> <p><b>Beispiel für (g)</b>  <b>CO:</b> [°hh ja °h also was mir auffällt wenn ich das reflektieren darf ähm  <b>KL:</b> ja (0.6)  <b>CO:</b> ((schmatzt)) °h ähm äh ä ä (0.38)</p>
--	--	---

		<p><b>CO:</b> dass sie die (.) die themen ähm also sa ma die entscheidungen die sie getroffen haben was sie auch selber sachten die sie dann rückwärts infrage stellen °hh ähm ja ((Knarrstimme)) das das äh das wirkt auf mich so wie so_n selbstläufer das gehört zu ihrem entscheidungsprozess dazu</p> <p><b>Beispiel für (h)</b>  <b>CO:</b> [s_konn sein dass das überhaupt nicht zusammenhängt und das wär ebn spannend vielleicht äh s_muss nicht mit dieser übung sein °h äh (.) dem nochma so_n biss]chen nachzugehn ob da ein zusammenhang besteht</p> <p><b>Beispiel für (i)</b>  <b>CO:</b> pe ganz was wichtiges is für °h puffer oder pausen mit [einplanen ][(.) °h ]es bringt nix wenn (ich) den ganzen tag [vollges]topft hab °h also wo plan i meine pausen ein °h dann e steht für die entscheidung treffen so ne priorisierung was mach ich als erstes was als nächstes °hh und en steht für nachkontrolle</p> <p><b>Beispiel für (j)</b>  <b>CO:</b> ((lacht)) ich seh also du du hast n guten zugang zu bildern zu träumen °h also das is ja eigentlich eine grosse ressource gerade auf der suche nach wohin ziehst [mich]dass du diese (.) diese bilder die bei dir aufkommen oder die du dir malen kannst auch nutzen kannst um um zu °h dem auf die spur zu kommen was ist es denn</p>
<p><b>Massnahmen entwickeln und Transfer sichern</b></p>	<p><b>Hinweise auf den Beginn der Phase «Massnahmen entwickeln und Transfer sichern»</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konnte eine Veränderung entwickelt werden, werden häufig in einem darauf aufbauenden Schritt konkrete und zukunftsgerichtete Handlungsmassnahmen entwickelt (siehe Beispiel (f)).</li> <li>• Coach:innen stellen Fragen, die konkrete Handlungspläne oder Transferleistungen erfragen (z. B. Frage zur Umsetzung und/oder Ergebnissicherung (Graf et al., 2024))</li> </ul>	

	<p><b>Kernaufgaben</b> (Deplazes et al., 2018)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coach:innen und Coachees entwickeln Strategien, Handlungspläne, konkrete Massnahmenpläne oder Transfer-Praktiken; das Erlernte wird verankert.</li> <li>• Die Massnahmenplanung muss nicht zwingend auf der Handlungsebene erfolgen (z. B. eine konkrete Veränderung von Deutungsmustern, welche über das reine «Erkennen» dieser hinausgeht).</li> </ul> <p><b>Operationalisierung Coach:in &amp;</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Strategien, Handlungspläne und konkrete Massnahmenpläne besprechen/entwickeln</li> <li>b) Transfer-Praktiken erarbeiten und/oder üben</li> <li>c) Erarbeiten und/oder Erörtern, was es braucht, um das Coachingziel zu erreichen</li> <li>d) Aktiv unterstützen und anleitet im (konkreten) Umgang mit dem Problemerleben</li> <li>e) Coachee bei der Verankerung des Erlernten helfen</li> <li>f) Teilschritte erarbeiten</li> <li>g) Hausaufgaben, welche konkrete Handlungsoptionen beinhalten, erteilen</li> <li>h) Möglichkeiten erarbeiten, wie Ressourcen für die Zukunft eingesetzt werden können</li> <li>i) Herausarbeiten wie Erfolge langfristig gehalten werden können</li> </ol> <p><b>Coachee</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Strategien, Handlungspläne und konkrete Massnahmenpläne besprechen/entwickeln/einbringen</li> <li>b) Veränderungen der Deutungsmuster und Perspektiven erkennen/darüber sprechen</li> </ol>	<p><b>Beispiel für (a)</b>  <b>CO:</b> ((lacht)) okay °h wie könn sie sicherstelln °h dass (0.4)  <b>CO:</b> sie_s probieren (3.85)  <b>CO:</b> also bis wir uns wieder sehn wie könn sie sicherstelln dass sie das probiert habn werdñ</p> <p><b>Beispiel für (b)</b>  <b>CO:</b> °h [die mo]tivation is ne tolle energie ja [und ][auch die unge]dulddie hat ja ihre guten seiten [ja das ]gibt ihnen jetzt so richtig so die power los[zugeh]en und zu schauen [ja und ]°hh ähm (.) was könnnten sie denn jetzt tun um diese energie s für sich so zu nutzen dass sie sie zu ihrem ziel führ führt</p> <p><b>Beispiel für (c)</b>  <b>CO:</b> °h was brauchen sie denn jetzt um ähm sich dieses ziel setzen zu können (0.57)  <b>CO:</b> °h freitags oder montags da einen block zu setzen</p> <p><b>Beispiel für (d)</b>  <b>CO:</b> ähm (.) sie sagen sie entscheiden dann ganz viel und (.) müssen auch ganz viel ändern °h (0.23)  <b>CO:</b> was könnnten sie stattdessen tun wenn dies gefühl kommt</p> <p><b>Beispiel für (e)</b>  <b>CO:</b> wäre (.) wäre da irgndwas für sie vorstellbar was sie so als erinnerungsbild für für sich (0.47)  <b>CO:</b> kreiern können (.) hm oder</p> <p><b>Beispiel für (f)</b>  <b>CO:</b> was wäre jetzt der erste schritt den sie gehen können wenn sie sagen (.) also in fünf jahren möcht ich das erreicht haben (.) in so_nem grossen unternehmen oder in_nem grossen mittelstandsbetrieb zu sein °hhh und da (.) im bereich training zu sein</p>
--	---	--

	<p>c) Besprechen von Idealvorstellungen und Ressourcen, die genutzt werden sollten, um das Ziel zu erreichen.</p>	<p><b>Beispiel für (g)</b>  <b>CO:</b> aber °h ich gib ihnen dann mal ein blatt (.) mit (.) °hh (.) wie die smarte zieleformulierung es steht für spezifisch also so konkret benannt °hh wie_s nur geht °h promotion is ja schon was ganz konkrete[s ]°hh öhm h° ((schnalzt)) erfolgreich das könnt ma noch bissl h° genauer bestimmen (.) wo [wa was ]was was heißt erfolgreich °hh messbar</p> <p><b>Beispiel für (h)</b>  <b>CO:</b> °h so und (.) ich überlege jetzt so wie kannst du des transferieren (0.59)  <b>CO:</b> so in deinen (0.4)  <b>CO:</b> kontext zu hause [der gedanke ]°h ihr fahrt jetzt irgendwo hin und jetz [könnt ]ich ja fahren dann kommt nein du musst ja nicht [°h ]wie kannst du dann (.) was kannst du dann tun</p> <p><b>Beispiel für (i)</b>  <b>CO:</b> aber (.) wie haltn sie sich präsent (.) gibt_s da nochmal so weil °h da hab ich vorgeschlag'n naja (.) aufschreib'n sozusagn (0.8)  <b>CO:</b> ham sie da auch irgndwie ne vorstellung wie sie sich_s präsent haltn können (.) wenn_s (.) eng wird wenn_s richtung oktober geht</p>
<p><b>Gesprächsabschluss</b></p>	<p><b>Hinweise auf den Beginn der Phase «Gesprächsabschluss»</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nach einer gemeinsamen Beendigung des «eentlichen» Coachings (z. B. Frage zur Evaluierung des Coachings (Graf et al., 2024)) beginnt diese Abschlussphase häufig mit einer Würdigung der Interaktion (siehe Beispiel (c)).</li> <li>• Thematisierung der nächsten Stunde (siehe Beispiel (f)).</li> </ul>	

	<p><b>Kernaufgaben</b> (Deplazes et al., 2018)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coach:innen und Coachees würdigen die Interaktion; dies zumeist mittels einer Dank- und Wunschsequenz sowie der eigentliche Verabschiedung.</li> <li>• Darüber hinaus finden häufig Terminabsprachen statt.</li> </ul> <p><b>Operationalisierung Coach:in &amp;</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Gesprächsabschluss einleitet</li> <li>Hausaufgaben kurz erwähnen</li> <li>Für die Interaktion bedanken</li> <li>Neuen Termin vereinbaren</li> <li>Smalltalk</li> <li>Einen kurzen Ausblick auf die nächste Sitzung geben</li> <li>Verabschiedung</li> </ol> <p><b>Coachee</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Für die Interaktion bedanken</li> <li>Neuen Termin vereinbaren</li> <li>Smalltalk</li> <li>Verabschiedung</li> </ol>	<p><b>Beispiel für (a)</b>  <b>CO:</b> ja freut mich auch dass es bei dir so anspricht (.) dann ähm (.) machen wir mal jetzt n schluss</p> <p><b>Beispiel für (b)</b>  <b>CO:</b> und hausaufgabe im grunde genommen des nachwirken lassen (.) was du (.) jetzt heute erlebt hast</p> <p><b>Beispiel für (c)</b>  <b>CO:</b> °hh vielen dank für dieses gespräch  <b>KL:</b> jo danke dir ((lacht))</p> <p><b>Beispiel für (d)</b>  <b>CO:</b> ähm (.) gut (.) schön (.) solln ma schau (.) n nächstn termin machn noch (.) oder</p> <p><b>Beispiel für (e)</b>  <b>CO:</b> sie hettet chönne (die) schöni altstadt go aluege (1.37)  <b>KL:</b> jää ja ha ne fachliteratur gläse das muesi au irgendwann mache u ha grad ziit gha ((lacht))</p> <p><b>Beispiel für (f)</b>  <b>CO:</b> guet dänn chömmer au bespreche wie sie chönnd sie das gstatte und viellich au na mit ihrer kollegin denn (0.41)  <b>CO:</b> aso wie sie mit ihre chönnd umgah was dörte wichtig isch</p> <p><b>Beispiel für (g)</b>  <b>CO:</b> bis zum nöchste mol  <b>KL:</b> ja morn (.) simmer [glaub scho]  <b>CO:</b> [am mo]rge</p>
--	--	--



## Literatur

- Couper-Kuhlen, E., & Selting, M. (2018). *Interactional Linguistics: Studying Language in Social Interaction*. Cambridge University Press.
- de Shazer S. (1989). *Wege der erfolgreichen Kurztherapie*. Klett-Cotta.
- Deplazes, S., Graf, E.-M., & Künzli, H. (2018). Das TSPP-Modell – Eine Blaupause für die Coaching-Prozessforschung. *Coaching | Theorie & Praxis*, 4(1), pp. 69–82. <https://doi.org/10.1365/s40896-018-0025-0>.
- Goffman, E. (1974). *Frame analysis: An essay on the organization of experience*. Harvard University Press.
- Graf, E.-M. (2015). Kommunikative Basisaktivitäten im Coaching-Gespräch: Ein linguistischer Beitrag zur Coaching-Prozessforschung. *Coaching | Theorie & Praxis*, 1(1), pp. 5-14. <https://doi.org/10.1365/s40896-015-0001-x>.
- Graf, E.-M., Künzli, H., Spranz-Fogasy, T., Calasso, L., Dionne, F., Fleischhacker, M., & Hinzmann, S. M. (2024). *Manual for the coding of question types and questioning sequences in coaching (QueSCoM)*. <https://doi.org/10.48415/wghv-3g66>
- Robinson, J. (2013). Overall structural organization. In J. Sidnell & T. Stivers (Eds.), *The handbook of conversation analysis* (pp. 257–280). Wiley-Blackwell
- Schegloff, E. A. (2007). *Sequence organization in interaction. A primer in conversation analysis*. Cambridge University Press.
- Schmidt T. & Schütte W. (2015). „*FOLKER-Datenmodell*“, 23. Februar 2016. Abrufbar unter: <http://agd.ids-mannheim.de/download/FOLKER->