

Hypothesen und Arbeitshypothesen

Referenzpunkte für die Prozessnavigation

Hypothesen: Um während eines Coachingprozesse unter konstruktivistischen Voraussetzungen aussichtsreich navigieren zu können, bedienen Sie sich hypothetischer Sichtweisen und Annahmen über das Gehörte, Gelesene, Gesehene, Gespürte im Coachingprozess.

Systemische Coaches verstehen sich nicht als Experten oder Ratgeber, gleichwohl bieten sie ihre möglichst konstruktneutralen (s. die Neutralität der systemischen Haltung) Beobachtungen dem Coachee in Form von Hypothesen an oder nutzen diese Beobachtungen als strategische Ausgangspunkte zur Prozessnavigation.

Neben der Einschätzung Dritter (zum Beispiel Auftraggeber, Vorgesetzte, Kollegen) und der momentanen Einschätzung unserer Coachees selbst kommen somit auch Sie als Coach zu einer hypothetischen Einschätzung der Situation, die möglicherweise einen Unterschied bildet.

An dieser Stelle lohnt es sich, die sprachlichen Feinheiten genau zu beachten: Es wird etwas angenommen. Wir können nicht wissen, ob wir damit richtig liegen. Daher sind wir gezwungen, unsere Einschätzung beziehungsweise Hypothese auf Anschlussfähigkeit zu überprüfen. Hierzu nutzen wir die systemischen Fragestellungen. Laut Duden ist eine Hypothese eine unbewiesene Annahme. Beim Bilden von Hypothesen achten wir darauf, dass wir schnelle Zuschreibungen vermeiden. Stattdessen sind wir uns jederzeit im Klaren darüber, dass wir zu wenig wissen, um etwas wirklich sicher annehmen zu können.

Daher stehen Hypothesen stets in der grammatikalischen Dimension des Konjunktivs!

Wir beobachten uns selbst sehr genau in Bezug auf das Nutzen von Schubladendenken!

Wir können nicht wissen, was wir meinen zu

wissen! Wir können allerdings Hypothesen bilden über mögliche Erwartungserwartungen des Coachees an uns.

Also: *Welche Erwartungshaltung könnte der Coachee mitbringen?*

Was werde ich von ihm erwarten und umgekehrt?

Wir bilden zunächst nur Hypothesen darüber, wie ein Coachee mit seiner Geschichte auf uns wirkt.

- *Welchen Eindruck macht er? Und was für eine Situation wird geschildert?*
- *Was zeigt sich uns innerhalb dieser Beschreibungen und wie steht dies im Zusammenhang mit dem formulierten Auftrag?*
- *Was für ein Gesamtbild entsteht?*
- *Welche ersten Ideen bekomme ich als Coach über Bedürfnisse, Wünsche, Fähigkeiten, Konflikte, Belastungen, Resilienzen, Stärken und Ambivalenzen?*

Wir schauen durch eine ressourcenfokussierende und wachstumsorientierte Brille auf unsere Coachees und nehmen ihre Belastungspotenziale ernst.

Es lohnt sich, nach jeder Sitzung die eigenen Hypothesen zu überprüfen:

- Welche Hypothese lohnt sich weiterzuverfolgen?
- Welche Hypothese könnten Sie verwerfen?
- Inwiefern stellte die Hypothese eine hilfreiche Perspektive für Ihren Coachees dar?
- Welche andere oder verrückte Hypothese kommt noch infrage, an die Sie noch nicht gedacht haben?

Metaphorisch gesprochen können Sie sich das hypothesengeleitete Arbeiten als **Leitplanken**



Hoch, Roman / Vater, Silvia: Fragetechnik für systemisches Coaching; (2020) Weinheim: Beltz

für Ihre jeweils nächste Prozessnavigation vorstellen.

Um zu diesen Hypothesen zu kommen, haben wir im Fragekartenset Haltungsfragen in den jeweiligen Farbkategorien entwickelt, die Sie auf Ihrem Weg zu den jeweils nächsten Hypothesen innerhalb Ihrer Prozessnavigation unterstützen können.

Arbeitshypothesen: Eine Arbeitshypothese ist – laut Duden – eine vorläufige Hypothese, die der weiteren Arbeit zugrunde gelegt wird.

Das systemische Coaching legt die Annahme zugrunde, dass Menschen davon profitieren, wieder mit ihren eigenen Stärken und Fähigkeiten in Kontakt zu kommen. Wichtig ist, dass sie sich nicht nur kognitiv darüber klar werden, dass sie handlungsfähig und selbstwirksam sind, sondern auch emotional erleben, dass sie einen Überblick über die eigenen Verstrickungen und Ambivalenzen bekommen und aus einer Metaperspektive heraus neue strategische Pläne oder Vorgehensweisen entwickeln, wie sie zum Beispiel alternativ mit herausfordernden Situationen umgehen können. Selbstbeobachtung mittels Frageinterventionen stellt für sich genommen bereits eine Musterunterbrechung dar.

Die Arbeitshypothese bezieht im Unterschied zur Hypothese den Coach und seine nächste Vorgehensweise im Coachingprozess mit ein. Das bedeutet: Sie haben innerhalb der Hypothesenbildung die unterschiedlichen Perspektiven rund um den Coachee und seiner Arbeits- und Lebenswelt im Fokus und explorieren mithilfe von Kontextualisierung.

Die Arbeitshypothese bietet Ihnen die Möglichkeit einer Art Probehandeln innerhalb der Prozessnavigation.

Wenn Sie Arbeitshypothesen aufstellen, steht und fällt ihr Wert damit, inwiefern sie für die Entwicklung der Coachees **nützlich** sind.

Welche Beobachtungsdimension könnte für den Coachee hilfreich sein, um zum Beispiel entweder mehr Klarheit oder eine neue Idee über den eigenen Einfluss auf die Situation zu bekommen? Wenn beispielsweise ein Coachee instabil erscheint, könnte eine Arbeitshypothese im Hinblick auf vorhandene Stärken und neue Handlungsstrategien infrage kommen.

Im Coaching verwenden Sie Arbeitshypothesen als Angebote, um die Situation des Coachees unter variablen Aspekten zu betrachten.

Achtung: Beim Formulieren konkreter Arbeitshypothesen bleiben wir im maximalensiblen **Konjunktiv!** Das erhöht die Chance auf Anschlussfähigkeit und verringert das Risiko, Widerstand aufgrund von Zuschreibungen zu erzeugen. Sie fördern auf diese Weise neue Sichtweisen, neue Ideen oder das Gefühl von Selbstwirksamkeit.

Ihre jetzt ausformulierten Arbeitshypothesen stützen sich zum einen auf aktuelle Informationen, die im Prozess gewonnen werden, und zum anderen auf Ihre vorangegangenen Hypothesen.

Arbeitshypothesen können mit Ihrem Coachee **offen**, also zum Beispiel **als Angebot** für eine Coachingsitzung, besprochen werden.

Sie können auch als **Navigationshilfe** für Sie als Coach während, vor oder nach der Coachingsitzung dienen.

Konkretes Beispiel

Eine junge Abteilungsleiterin wird uns durch die höhere Führungsebene zugewiesen. Der »Befund« des zuweisenden Gremiums lautet, die Abteilungsleiterin ist überfordert mit der Teamleitung und hat Schwierigkeiten, ihre Alltagsgeschäfte zu bewältigen. Der Auftrag lautet: Ein Coaching soll die Abteilungsleiterin unterstützen, ihren Bereich wieder in den Griff zu bekommen.

Die Abteilungsleiterin selbst möchte im Grunde einfach nur so schnell wie möglich wieder in Ruhe gelassen werden, ihr scheint es eher unklar, wozu das Coaching helfen soll. Sie schiebt die Verantwortung einerseits auf zu hohe Anforderungen und andererseits auf eine unzureichende Teamstruktur und schwelende Konflikte.

Wir kommen vor diesem Hintergrund zu folgenden **Hypothesen**:

- Die Abteilungsleiterin scheint grundsätzlich gut dazu in der Lage, sich um ihre Geschäfte und ihr Team zu kümmern.
- Momentan fehlen ihr möglicherweise nur die nötigen Ideen, um ihren Bereich wieder handhabbar zu machen und die Leitung und die Beziehung zum Team zu verbessern.
- Sie scheint jung und voller Energie.
- Sie scheint sich mutig und früh in ihrer
- Karriere einer Leitungsaufgabe zu stellen.

Folgende **Arbeitshypothesen** könnten sich nun ableiten:

Möglicherweise könnte eine paradoxe Intervention Frau X dabei unterstützen, die Sorgen ihrer Vorgesetzten ebenfalls zu erkennen beziehungsweise diese anzuerkennen.

Die **Denkrichtung »paradoxe Intervention«** führt Sie im Prozess beispielsweise dazu, mit **Verschlimmerungsfragestellungen** zu arbeiten.

Es könnte sein, dass Frau X davon profitieren würde, neue Ideen zu entwickeln, wie sie ihrem Team situativ Handlungsalternativen anbieten könnte.

Die **Denkrichtung »neue Ideen«** führt Sie im Prozess beispielsweise zu einer Intervention mit Fragestellungen im abgeschlossenen **Futur-II-Modus**.

Möglicherweise könnte Frau X erste kleine Erfolge und (wieder) Vertrauen in ihre Fähigkeiten aufbauen, ihren Mut und ihre Energie motivieren, offensiv ihre Ziele zu verfolgen und ihre Situation zu verbessern.

Die **Denkrichtung »(wieder) Vertrauen«**

führt Sie im Prozess beispielsweise zu **ressourcenorientierten Fragestellungen**

mit der Perspektive in Richtung Vergangenheit, um Frau X behilflich zu sein, sie wieder an bekannte und vertraute Gefühle anzuschließen.



Hoch, Roman / Vater, Silvia: Fragetechnik für systemisches Coaching; (2020) Weinheim: Beltz

Prinzipien zum hypothesengeleiteten Arbeiten

- ✓ Die Wahrnehmung beider Systeme Coachsystem und Coacheesystem verändert sich kontinuierlich im Coachingprozess, daher ist es wichtig, das Coach-Coachee- System immer wieder neu zu kalibrieren und aufeinander ein- und ausrichten!
- ✓ Hypothesen und die daraus folgenden Arbeitshypothesen werden kontinuierlich weitergebildet, verworfen und/oder neu entwickelt!
- ✓ Je nach Prozessverlauf werden diese veröffentlicht oder nicht!
- ✓ Je nach zeitlichem Verlauf des Coachingprozesses, Coachingeinheit, Personenfokus, Gruppen, Einzelsetting, Anliegen und Auftrag wird sich der Coachingkontext und möglicherweise die Rolle des Coachs verändern!
- ✓ Um das große Ganze im Blick zu behalten, regen die Autoren an, nach spätestens vier bis fünf Sitzungen, Bilanzierungsgespräche vorzunehmen!
- ✓ Jede Coachingsitzung erfordert eine erneute Contractingphase!

