Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Soziale Arbeit

„Pause im Hirn“

Erlebte Effekte der Coachees in der Interaktion mit einem Pferd in Coaching-Prozessen

Eine Praxisarbeit

Master Thesis

Master of Advanced Studies (MAS) FHNW
Coaching

2021

Weiskat, Kirsten
Kontakt: info@kirstenweiskat.com

Eingereicht bei Professor Dr. Michael Loebbert
FHNW, Hochschule für Soziale Arbeit, Coaching Studies

Abstract

Das pferdegestützte Coaching ist ein erlebnis- und handlungsorientiertes Verfahren (Schreyögg, 2012), bei welchem es Aufgabe der / des Coachees ist, verschiedene Übungen mit dem Pferd zu absolvieren, welche anschliessend gemeinsam mit der / dem Coach reflektiert werden (Schütz & Steinhoff, 2019).

Im therapeutischen Kontext ist der erfolgreiche Einsatz von Pferden bei psychischen Erkrankungen empirisch belegt (Opgen-Rhein & Kläschen, 2018). Obwohl pferdegestütztes Coaching besonders in der Arbeit mit Führungskräften seit Jahren auf dem Beratungsmarkt angeboten wird, gibt es wenig empirische Forschung zur Wirkweise.

Daher wird in dieser Arbeit die folgende Frage untersucht: Welche Effekte erleben Coachees in der Interaktion mit einem Pferd in Coachingprozessen?

Zur Beantwortung der Frage wurden drei pferdegestützte Coachingprozesse mit unterschiedlichen Coachees durchgeführt und die Coachees anschliessend zu ihrem subjektiven Erleben interviewt.

Die Auswertung zeigt, dass das intensive Erleben im pferdegestützten Coaching zu elf überraschenden und beeindruckenden Wirkungen führte, die alle Coachees gleichermassen erlebt haben. Fünf dieser Effekte können den im Theorieteil vorgestellten Grundlagen zur heilsamen Wirkung von Pferden zugeordnet werden, sechs Effekte den neuropsychologischen Ansätzen zu Veränderung, Motivation und Lernen.

Die Ergebnisse können hilfreich sein für Coachees und Entscheidungsträgerinnen und -träger, welche sich für pferdegestütztes Coaching interessieren sowie für die Aus- und Weiterbildung von pferdegestützt arbeitenden Coaches.

Anzahl Zeichen der Thesis (inkl. Leerzeichen): 126‘560.

Vorwort und Dank

Die vorliegende MAS Thesis wurde im Rahmen des MAS-Studiengangs Coaching Studies an der FHNW Hochschule für Soziale Arbeit verfasst und dient, neben den Leistungsnachweisen aus den einzelnen CAS, dem Erwerb des Titels Master of Advanced Studies.

Ich möchte mich bei den Menschen bedanken, die mich auf dem langen Weg zum Abschluss unterstützt haben: Meiner Arbeitgeberin, der Firma Endress+Hauser in Reinach/BL danke ich von Herzen für die freundliche Unterstützung. Ich bin dankbar, seit mehr als 20 Jahren gefordert und gefördert zu werden!

Bernd Osterhammel danke ich für den Impuls, seinen Vortrag und das ermutigende Gespräch. Danke an Kleo Demmak und Reto Zbinden für die spannenden Lehrsupervisionen, Selbstverständlichkeit und Wertschätzung.

Mein grosser Dank geht an Dr. Michael Loebbert für seine flexible, kompetente und immer hochinteressierte Begleitung dieser Thesis. Unsere Gespräche, seine philosophischen Ansätze und sein schier unendliches Wissen im Bereich der Coaching Theorie werden mir fehlen.

Meiner Intervisionsgruppe mit Felix, Marius, Shima und Susanne sowie Zsofia und Sarah danke ich für ihre Reflektionen, die richtigen Fragen, den Fokus und die wertschätzende und intuitive Haltung.

Ich danke all meinen Coachees, die mir im Lauf der letzten vier Jahre ihr Vertrauen geschenkt haben und sich – mit oder ohne Pferd – von mir coachen liessen. Eine dicke Karotte geht an mein Pferd Kilroy, der seit nunmehr 15 Jahren mein verlässlicher, vertrauter und immer aufmerksamer Partner ist.

Zuletzt, aber dafür ganz besonders von Herzen danke ich den drei Coachees, die an den Fallbeispielen teilgenommen haben und die anonym bleiben. Ohne ihr Vertrauen und ihre Mitarbeit wäre diese Untersuchung nicht möglich gewesen.

Im Oktober 2021,
Kirsten Weiskat

Inhaltsverzeichnis

Abstract **2**
Vorwort und Dank **3**
Inhaltsverzeichnis **4**
1 **Einleitung** **6**
1.1 Ausgangslage und Begründung der Themenwahl 7
1.2 Erkenntnisinteresse und Fragestellung 7
1.3 Zentrale Begriffe – Erläuterungen und Definitionen 9
1.3.1 Effekt 9
1.3.2 Interaktion mit dem Pferd 9
1.3.3 Coachingprozess 10
1.4 Ziele der MAS Thesis und Praxisrelevanz 10
1.5 Methodisches Vorgehen 10
1.6 Eingrenzung des Themas 11
2 **Aktueller Stand der Forschung, eine Auswahl** **12**
3 **Pferdegestütztes Coaching** **13**
3.1 Erlebnis- und handlungsorientierte Verfahren für das Coaching 13
3.2 Pferdegestütztes Coaching – was ist das? 14
3.3 Warum setzen wir Pferde im Coaching ein? 18
3.4 Der Coaching Prozess 21
3.5 Systemische Coachinghaltung 23
3.6 Das Setting im pferdegestützten Coaching 24
4 **Erklärungsversuche zu Veränderung, Motivation und Lernen** **27**
4.1 Neuroplastizität als Grundlage für Veränderung 27
4.2 Motivation durch Neurotransmitter 28
4.3 Reize als Grundlage für Lernen 29
4.4 Emotionen, Affekte und Unbewusstes 29
4.5 Priming 31
5 **Fallbeispiele** **32**

5.1 Ablauf 33
5.1.1 Prozessphase Kontakt 34
5.1.2 Prozessphase Kontrakt 40
5.1.3 Prozessphasen Hypothese – Intervention 41
5.1.4 Prozessphase Evaluation(en) 41
5.2 Fallbeispiel 1 42
5.3 Fallbeispiel 2 45
5.4 Fallbeispiel 3 48
6 Bedeutsamste Interventionen – theoretische Anleihen 52
6.1 Intervention mit Systemaufstellung 53
6.2 Intervention mit Lösungsorientierung als Grundelement 54
6.3 Intervention mit Psychodrama 55
7 Interviews 56
8 Interpretationen der Interviews 58
8.1 Fallbezogene Interpretationen 58
8.1.1 Fallbeispiel 1 59
8.1.2 Fallbeispiel 2 61
8.1.3 Fallbeispiel 3 63
8.2 Fallübergreifende Interpretation 65
8.2.1 Gemeinsamkeiten der Fallbeispiele 65
8.2.2 Unterschiede der Fallbeispiele 69
9 Schlussbetrachtung 70
9.1 Zusammenfassung der Erkenntnisse 70
9.2 Methoden- und Prozessreflektion, Diskussion 73
9.3 Schlussfolgerungen für die Praxis 76
9.4 Reflexion des persönlichen Erkenntnisprozesses 78
Literaturverzeichnis 79
Abbildungsverzeichnis 81
Tabellenverzeichnis 82
Eidesstattliche Erklärung 83

1 Einleitung

«Dein Pferd ist Dein Spiegel, der deine guten und schlechten Launen unverfälscht wiedergibt. Sieh hinein in das Auge deines Pferdes, aber erschrecke nicht vor der Wahrheit.» (Branderup, 2011, S. 78)

In dieser Thesis soll untersucht werden, welche Effekte Coachees durch Interaktionen mit einem Pferd in Coachingprozessen erleben können. Zu diesem Zweck wurden drei pferdegestützte Coachings durchgeführt und die Coachees anschliessend befragt. Alle Coachings, Interviews und Interpretationen wurden durch die Verfasserin durchgeführt, sie wird in den Fallbeispielen als «Coach» bezeichnet.

Die englischen Begriffe Coach und Coachee sowie die zugehörigen Possessivpronomen werden nicht übersetzt und stehen ausdrücklich gleichberechtigt für alle Geschlechter. Da es sich in den Fallbeispielen ausschliesslich um weibliche Coachees handelt, wird dort die weibliche Form verwendet.

Die Zitate in dieser Thesis stammen aus den aufgezeichneten Interviews, sind jeweils kursiv gesetzt und die Quelle ist gekennzeichnet durch «C» für Coachee, eine Zahl für das jeweilige Fallbeispiel (1-3), sowie der Angabe der Markierung aus der entsprechenden Aufzeichnung. Beispiel: C2 00:01:42 = Zitat der Coachee aus dem Fallbeispiel No 2, Markierung der Aufzeichnung bei 0 Stunden, 1 Minute und 42 Sekunden.

Im Anschluss an diese Einleitung und einer Auswahl zum aktuellen Stand der Forschung (Kapitel 2) werden in Kapitel 3 Wirkungen, Definitionen, Prozesse und Settings im pferdegestützten Coaching erläutert. In Kapitel 4 folgen einige Erklärungsversuche zu Veränderung, Lernen und Motivation, bevor in Kapitel 5 das Herzstück der Thesis, die Fallbeispiele, näher beschrieben wird. Die theoretischen Anleihen der Interventionen, welche zum jeweils bedeutsamsten Moment führte, werden in Kapitel 6 erklärt. Kapitel 7 und Kapitel 8 beinhalten die Interviews und deren Auswertung. Die Ergebnisse, Reflektionen zur Methode und dem Prozess, Schlussfolgerungen für die Praxis und persönlicher Erkenntnisprozess finden sich in Kapitel 9.

1.1 Ausgangslage und Begründung der Themenwahl

Im Dezember 2017 begann die Verfasserin den MAS-Studiengang „Coaching“ an der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW in Olten - und entdeckte im Coaching eine neue Leidenschaft! Hier durfte sie eintauchen in einen neuen Kosmos, durfte selbst erleben, wie Coaching wirkt und ausprobieren, was bewirkt werden kann, wenn man dem Prozess vertraut, die richtigen Fragen stellt und die richtige Haltung einnimmt. Die einige Jahre zuvor im MAS Angewandte Psychologie an der FHNW erworbenen psychologischen Grundlagen fanden endlich praxisnahe Anwendung.

Zwei Jahre später, mitten im Studium, durfte sie einen Vortrag hören von Bernd Osterhammel, Buchautor, Pferdehalter und selbst Coach. Bernd Osterhammel führt auf seinem Hof in der Nähe von Köln (D) pferdegestützte Workshops für Managerinnen und Manager durch. Hier entstand der erste Impuls, beide Leidenschaften zusammenzubringen und ein Konzept für pferdegestützte Coachings zu erarbeiten und umzusetzen. Seit 2019 ist die Verfasserin nebenberuflich im pferdegestützten Coaching tätig, in kleinem Umfang, aber mit grosser Freude.

1.2 Erkenntnisinteresse und Fragestellung

Menschen kommen ins Coaching, um Gewohnheiten und Muster zu verbessern und mehr Handlungsspielraum zu erlangen - mit Hilfe einer / eines Coaches: «Der Coach ist der Experte für die Gestaltung des Beratungsprozesses als Kontext für das erfolgreiche Handeln des Klienten, eben für Coaching.» (Loebbert, 2017, S. 33)

In den hier untersuchten Coachingprozessen werden die Interventionen der / des Coaches durch den Einsatz eines Pferdes unterstützt und es entsteht eine Triade aus Coach, Coachee und Pferd.

Im therapeutischen Kontext ist der erfolgreiche Einsatz von Pferden bei psychischen Erkrankungen empirisch belegt, zum Beispiel bei Schizophrenie, Depressionen und Essstörungen (Opgen-Rhein & Kläschen, 2018). Obwohl pferdegestütztes Coaching besonders in der Arbeit mit Führungskräften seit Jahren auf dem Beratungsmarkt angeboten wird, gibt es wenig empirische Forschung.

Bei ihren selbst durchgeführten pferdegestützten Coachings war die Verfasserin erstaunt, wie wirkungsvoll das Pferd als ergänzende Handlungs- und Erlebnisebene in den Coachingprozess einbezogen werden konnte. Auch alle Coachees zeigten sich beeindruckt von den offenbar unerwarteten Auswirkungen bei der Arbeit mit dem Pferd, berichteten von Aha-Erlebnissen und von starken Erinnerungen an das Erlebnis.

Da in allen Evaluationen und Feedbacks die / der Coachees auffallend häufig von überraschenden Aspekten bei der Arbeit mit dem Pferd die Rede war, möchte die Verfasserin mit dieser Thesis näher untersuchen, was genau Coachees in den Interaktionen mit dem Pferd während des Coachingprozesses erleben. Zur Eingrenzung des Themas konzentriert sich die Fragestellung auf das subjektive Erleben von Effekten im Sinne von «überraschenden, beeindruckenden Wirkungen», eine Definition findet sich in Kapitel 1.3.1.

Die zentrale Fragestellung für diese Thesis lautet:

Welche Effekte erleben Coachees in der Interaktion mit einem Pferd in Coachingprozessen?

Eine unstrukturierte Befragung zum subjektiven Erleben die / der Coachees soll Aufschluss geben über Gemeinsamkeiten und Unterschiede im Erleben.

Diese der Thesis zugrundeliegende Fragestellung wird praktisch untersucht, da eine konkrete und wissenschaftlich überprüfbare Theorie zum Wirkungszusammenhang von Pferden im Coaching noch aussteht (Friesenhahn, 2017, S. 51). Ein Ausschnitt aus dem aktuellen Stand der Forschung (Kapitel 2) wird aufgezeigt sowie theoretische Erklärungsversuche (Kapitel 3 und 4) unternommen.

1.3 Zentrale Begriffe – Erläuterungen und Definitionen

Nachfolgend werden die der Fragestellung zugrundeliegenden zentralen Begriffe kurz erläutert, wie sie dem Verständnis der Verfasserin entsprechen.

1.3.1 Effekt

Die von den Coachees aus früheren Prozessen berichteten unerwarteten, überraschenden, beeindruckenden Auswirkungen der Interaktionen mit dem Pferd werden hier als Effekt bezeichnet.

Die Definition für «Effekt» wurde dem Duden (www.duden.de, 2021) entnommen und lautet

1. bezweckte oder auch nicht bezweckte [überraschende, beeindruckende] Wirkung, Auswirkung
2. etwas, was aufgrund der Anwendung eines Verfahrens, einer Technik, eines Tricks [überraschend und] beeindruckend wirken soll.

1.3.2 Interaktion mit dem Pferd

Der Duden beschreibt «Interaktion» als aufeinander bezogenes Handeln zweier oder mehrere Personen oder auch als Wechselbeziehung zwischen Handlungspartnern (www.duden.de, 2021).

Seit Tausenden von Jahren leben und interagieren Menschen mit Pferden, zuerst als Arbeitstiere, heute als Reittiere. Sie stehen für Kraft, Stärke, Ausdauer und Schönheit. Durch seinen natürlichen Aufforderungscharakter und die vielschichtigen Motivationsanreize bietet sich das Pferd ausgezeichnet dafür an, gemeinsam Neues zu lernen. Als Herdentier verlangt es vom Menschen klares, eindeutiges und rücksichtsvolles Handeln, um sich ihm anzuvertrauen - gleichzeitig vermittelt es nicht nur durch seine Größe Respekt (Opgen-Rhein & Kläschen, 2018).

Das Pferd ist bereit und fähig, uns zu tragen, ebenso kann es sich anpassen und führen lassen. Beides erfordert ein gegenseitiges Sich-Aufeinander-Einlassen von Mensch und Tier. Die daraus entstehenden freudvollen und intensiven Momente können in idealer Weise dazu beitragen, positive Entwicklungsprozesse auf ganzheitlicher Ebene in Gang zu setzen (Kupper-Heilmann, 1999) – ein wichtiges Ziel von Coachingprozessen.

1.3.3 Coachingprozess

Coaching wird in dieser Thesis als «ein auf den beruflichen Leistungsprozess von Personen […] bezogenes Format der Beratung (*professional coaching*) verstanden. […] Ziel ist eine signifikante Verbesserung der Steuerung von Entscheidungen und Erfolgen (Handlungssteuerung).» (Loebbert, 2009, S. 5)
In dieser Thesis werden ausschliesslich pferdegestützte Coachings durchgeführt.

Ob mit oder ohne Pferd, ein Coachingprozess kann als gelungen bezeichnet werden, wenn die / der Coachee sagen kann, dass er eine signifikante Verbesserung der Handlungssteuerung erlebt hat.

«Coaching wird wirkungsorientiert vom Erleben des Klienten her geführt. Nur was aus seiner Perspektive wirksam war, hat ihn auch in seinem Anliegen unterstützt […] Interventionen des Coachs – vom einzelnen Impuls bis zur Gestaltung des Gesamtprozesses – werden mit dem Maßstab professioneller Dienstleistung in Bezug auf ihre Nützlichkeit für Klientinnen und Klienten beurteilt.» (Loebbert, 2017, S. 135)

Das Design des Coachingprozesses wird in Kapitel 3.4 erläutert.

1.4 Ziele der MAS Thesis und Praxisrelevanz

In dieser Arbeit soll praktisch untersucht werden, ob es und wenn ja, welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten in den Effekten gibt, die Coachees erleben, welche in Coachingprozessen mit einem Pferd interagieren.

Diese Erkenntnis kann hilfreich sein für Coaches und Coachees, welche sich für pferdegestützte Arbeit interessieren sowie für die Aus- und Weiterbildung von Coaches, welche pferdegestützt arbeiten oder arbeiten möchten.

1.5 Methodisches Vorgehen

Es wurde für diese Thesis praktisch gearbeitet, um mehr über das subjektive Erleben die / der Coachees während und nach dem pferdegestützten Coaching zu erfahren. Die Fallbeispiele finden sich in Kapitel 5. Anschliessend an jeden der drei Coachingprozesse wurde einige Wochen nach Abschluss ein jeweils einstündiges Interview durchgeführt (Kapitel 7). Die Coachees hatten sich im Voraus dazu bereit erklärt, wussten um ihren Beitrag zur Thesis und bleiben anonym. Die Coachees wurden einzeln interviewt, die Interviews aufgezeichnet und die Antworten interpretiert (Kapitel 8).

1.6 Eingrenzung des Themas

Für pferdegestütztes Coaching gibt es im deutschen Sprachraum aktuell kaum zertifizierte Aus- und Weiterbildungen. Diese MAS Thesis definiert das Format Coaching als Prozessberatung, wie es im MAS Coaching Studies an der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW gelehrt wird. Die für diese Thesis analysierten pferdegestützten Coachings wurden als Prozessberatungen, im Kurzzeitformat und im Einzelsetting durchgeführt. Das Pferd diente hierbei als Unterstützung bei den Interventionen. Untersucht werden die Effekte, welche Coachees in der Interaktion mit dem Pferd erlebten.

Der aktuelle Stand der Forschung (Kapitel 2) geht auf einige wenige, veröffentlichte Studien ein, ist nicht abschliessend und nur als kleiner Exkurs zu verstehen.

Die Wirkung von Tieren im Coaching und der Bereich Pferdewissen (Kapitel 3) werden kurz erläutert, da beide Themen Bedeutung für das Verständnis zur Durchführung eines pferdegestützten Formates haben. Als fachlich-theoretische Basis zu Veränderungsprozessen wird ein kurzer Exkurs in das weite und spannende Gebiet der Neurowissenschaften unternommen (Kapitel 4).

Die Fallbeispiele (Kapitel 5) werden in dieser Arbeit überall dort ausführlicher beschrieben, wo es für die Fragestellung der Arbeit und für das Verständnis der Ergebnisse relevant ist.

Als theoretische Grundlagen aus dem Bereich der systemischen und lösungsorientierten Beratung wurden drei theoretische Anleihen ausgewählt, die für die durchgeführten Interventionen einen besonders geeigneten Bezug und Transfer herstellen (Kapitel 6).

Die Auswertung der Interviews erfolgte nach eigens erstellten Kriterien. Eine Stichprobe mit drei Coachees erlaubt keine empirisch-belegbaren Aussagen. Die Methode der Durchführung und der Interpretation der Ergebnisse dieser Arbeit erlauben aber Schlussfolgerungen, die über den Charakter von persönlichen Interpretationen hinausgehen.

2 Aktueller Stand der Forschung, eine Auswahl

Eine Studie aus dem Jahre 2019 wies einen hoch signifikanten, positiven Zusammenhang zwischen pferdegestütztem Coaching und Selbstbewertung, sowie Selbstwirksamkeitserwartung aus (Schütz & Steinhoff, 2019, S. 1). Die Erfolgserfahrungen, welche im Rahmen der Übungen mit dem Pferd von den Coachees gemacht wurden, begründeten die Zusammenhänge. Die konkreten Auslöser, welche im Rahmen des pferdegestützten Coachings eine höhere Selbstbewertung und Selbstwirksamkeitserwartung hervorrufen, wurden im Rahmen dieser Studie nicht untersucht. Als mögliche Faktoren werden jedoch gelenkte Selbstreflexionsmethoden, professionelle Feedbacks, sowie generell die Interaktion mit dem Pferd genannt (Schütz & Steinhoff, 2019, S. 9).

Im pferdegestützten Coaching erfüllt das Pferd nicht die Rolle der / des Coaches. Vielmehr gehen vom Pferd Impulse aus, welche zur Selbstreflektion der/des Coachees anregen. Diese Selbstreflektionen müssen von einem oder einer professionellen Coach begleitet werden (Friesenhahn, 2017). Friesenhahn stellte fest, dass die Teilnehmenden der Studie ein verstärktes Bewusstsein für die eigenen Gefühls-, Denk- und Verhaltensmuster entwickelten und begannen, diese zu verändern. Des Weiteren reflektierten die Studienteilnehmenden den persönlichen Führungsstil und kommunizierten klarer, „indem sie verbalen und nonverbalen Ausdruck in Übereinstimmung brachten“, was zu einer Verbesserung ihrer Führungskompetenz beitrug (Friesenhahn, 2015, S. 50).

In ihrer Dissertation analysierte Friesenhahn (2017) den Wirkfaktor Synchronisation im Coaching und leitete konkrete Merkmale einer gelingenden Kommunikation zur Beziehungsgestaltung im Führungskräfte-Coaching ab. Auf Basis empirischer Hinweise zur Wirkung und Rolle von Pferden im pferdegestützten Coaching legte sie einen theoretisch fundierten Grundstein für dieses Coachingformat.

3 Pferdegestütztes Coaching

In diesem Kapitel wird vorgestellt, wie erlebnisorientierte Verfahren, zu denen das pferdegestützte Coaching gezählt werden kann, wirken können. Es wird erklärt, wie pferdegestütztes Coaching in dieser Thesis verstanden wird, warum der Einsatz von Pferden sinnvoll sein kann, wie ein solcher Coachingprozess im Detail abläuft, welche Haltung die / der Coach einnimmt und warum das Setting einen Unterschied machen kann. Besonders hervorgehoben sei, dass Beschreibung und Prozess der Coachinghaltung der Verfasserin entsprechen und andernorts anders verstanden und durchgeführt werden können.

3.1 Erlebnis- und handlungsorientierte Verfahren für das Coaching

«Erlebnis- und handlungsorientierte Verfahren können klassische Coachinggespräche erheblich ergänzen und bereichern.» (Schreyögg, 2012, S. 284) Solche Methoden fanden bisher im Coaching hauptsächlich nach dem gestalttherapeutischen Ansatz nach Perls (2002), dem Psychodrama nach Moreno (1969), (siehe auch Kapitel 6.3) oder der Erlebnispädagogik Anwendung.

«Ich habe sowieso gern Bewegung, es kommt alles so in Fluss. Während des Bewegens habe ich auch nicht so viel nachgedacht. Ah, jetzt sind wir da so zusammen und machen die Aufgabe und das gibt so eine Ruhe, mal so eine ***Pause im Hirn***[1]*.» (C3, 00:35:34)*

Nach Schreyögg (2012, S. 286) kommen den erlebnisorientierten Verfahren gleich mehrere Funktionen zu: Durch aktivierende Arbeitsformen können unklare Anliegen besser zugänglich gemacht werden, erlebnisorientierte Methoden erhalten durch ihre handlungsaktivierenden und -modifizierenden Möglichkeiten grosse Bedeutung und ein bedeutsamer Nebeneffekt besteht in der Förderung des Selbstausdruckes, also darin, dass Coachees sich immer unbefangener Ausdruck verleihen.

«Also ich habe es insgesamt sehr angenehm erlebt. Spielerisch, im positiven Sinn. Irgendwie ein anderer Zugang als so kopflastig. Und so ganzheitlich auch.» (C2 00:00:36)

[1] Aus diesem Zitat wurde der Titel der Thesis hergeleitet.

Auch mit Metaphern kommen Prozesse in Bewegung. «Metaphorisch» heisst vom Wortsinn her: die Gestalt, den Zustand wandeln. «Metaphern lösen innere Bilder aus, wenn ein Gleichnis passt, sind wir irgendwie ergriffen und innerlich bewegt.» (Theuretzbacher & Nemetschek, 2009, S. 24). Wenn also die / der Coachee mit dem Pferd eine Aufgabe löst, die in Bezug gesetzt wird zum Anliegen, entsteht etwas.

Während des Coachings, bzw. durch das Coaching beginnen neue Prozesse, Visionen, Ahnungen von neuen Lösungswegen oder es werden bereits vorhandene Ressourcen bewusst. Der Blickwinkel wird erweitert und aus einer Metasicht bekommt die / der Coachee besseren Überblick und tiefere Einsichten.

«Es gibt einem halt schon ein gutes Gefühl, wenn man das Pferd führen kann. Das ist so sinnbildlich für das Leben und für Dich selbst.» (C2 00:42:02)

Während im klassischen Coaching kreative Methoden auf Coachees durchaus irritierend wirken können, ist es für die / den Coachee, welcher sich für ein pferdegestütztes Coaching anmeldet, von vornherein klar, dass andere als nur didaktische Methoden eingesetzt werden, so dass die / der Coach hier keine Widerstände überwinden muss.

«Es ist ein ganz anderer Zugang, es ist sicher etwas, was einem mehr bleibt. Und man wählt das ja auch bewusst, mit einer Erwartung und nicht einfach, weil es gerade keinen anderen Coach gibt.» (C2 00:08:25)

3.2 Pferdegestütztes Coaching – was ist das?

Für diese Thesis wird die Beschreibung von Schütz und Steinhoff (2019, S. 12) nach Konir (2012) übernommen, wonach pferdegestütztes Coaching als Intervention beschrieben werden, bei welcher es Aufgabe der / des Coachees ist, verschiedene Übungen mit dem Pferd zu absolvieren, welche anschliessend gemeinsam mit der / dem Coach reflektiert werden. Dies kann als Teamcoaching, Gruppencoaching oder Einzelcoaching stattfinden.

Interventionen werden für diese Thesis nach Loebbert definiert als Handlungen der / des Coaches, die mit der Vorstellung verbunden sind, Coachees nützliche Unterstützungsangebote im Lösungsentwicklungsprozess zu machen (2017). Aus systemischer Sicht «stört» eine gelungene Intervention das Kundensystem, seine Denk-, Gefühls- und Handlungsmuster (Loebbert, 2013).

Das Pferd als Intervention dient dabei als Spiegel und Katalysator für menschliches Verhalten (Meyer, 2009, S. 42) und kann als Ausgangspunkt einer differenzierten Selbstreflektion eine Verhaltensänderung bewirken (Friesenhahn, 2017). Das Pferd als lebendiges Tool verstärkt die Intensität von Erfahrungen und Emotionen die / der Coachees.

Im pferdegestützten Coaching liegt der Fokus im Vergleich zum klassischen Coaching ungleich stärker auf dem praktischen Tun, also den Interaktionen mit dem Pferd. Hier agieren Coachees verstärkt intuitiv, da sie spontan auf das Pferd reagieren müssen. Kognitive Interpretationen der Handlungen, der Erfahrungen und der Emotionen, sowie der Transfer in die eigene Praxis, erfolgen mit der/dem Coach episodisch nach den Interaktionen mit dem Pferd.

Die Coachees in den drei Fallbeispielen (siehe Kapitel 5) wurden beispielsweise zu Beginn eingeladen, Kontakt mit dem freilaufenden Pferd aufzunehmen und die Art und Weise, wie sie dabei vorgingen, gemeinsam reflektiert. Sie wurden gebeten, das Pferd um aufgestellte Pylonen herum zu führen, über am Boden liegende Stangen oder kleine Hindernisse. Auch hier folgte direkt eine Reflektion, wie mit dieser Aufgabe umgegangen wurde. Diese Beobachtungen dienten der Coach als Ansatz für die Analyse der Deutungs- und Handlungsmuster in Bezug auf die Anliegen der Coachees.

Die / der Coachee übernimmt gleich mehrere Rollen: sie oder er muss die Aufgabe mit dem Pferd ausführen, muss sich selbst und die Reaktion des Pferdes erleben und reflektieren sowie den Bezug zum Anliegen im Auge behalten – durchaus eine beachtliche Leistung!

«Ich weiss noch, es war sehr heiss. Ich vertrage Hitze nicht so gut, aber irgendwie hat das gar nicht gestört, weil einfach der Fokus so sehr in der Interaktion war.» (C3 00:06:25)

Für die gestellten Aufgaben wurden Anleihen aus verschiedenen theoretischen Modellen umgesetzt (siehe Kapitel 6) und in der Reflektion wurden die Erlebnisse mit dem Pferd zum jeweiligen Coaching-Anliegen in Bezug gesetzt. In den Übungen zeigte sich beispielsweise schnell und deutlich, wie klar kommuniziert und geführt wird, ob und wie Vertrauen und Respekt aufgebaut werden kann, wie Grenzen gesetzt und Aufgaben angegangen werden und wie mit Scheitern umgegangen wird. Im pferdegestützten Coaching geht es, wie im klassischen, systemisch-lösungsorientierten Coaching nicht darum, die Aufgaben richtig, im Sinn „richtig oder falsch", auszuführen.

Da der Fokus im pferdegestützten Coaching verstärkt auf dem Tun liegt, ist hier besonders spannend, was passiert, wenn eine Aufgabe nicht funktioniert. Wird sie erzwungen, wird aufgegeben, wird Hilfe geholt? Unter Zeitdruck und Stress treten die persönlichen Verhaltens-, Denk- und Gefühlsmuster deutlich zutage (Lewin, 1963). Wenn ein / eine Coachee beispielsweise in einer Übung mit dem Pferd schnell ungeduldig wird, kann davon ausgegangen werden, dass sie oder er im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen oder Mitarbeitenden in herausfordernden Situationen auch rasch ungeduldig wird. Diese Muster werden nach jeder Übung gemeinsam mit der Coach in einem abgetrennten Bereich, zu dem das Pferd keinen Zutritt hat, reflektiert.

«Das mit dem abgetrennten Platz habe ich sehr gut gefunden. Es ist auch sehr wichtig, dass es so etwas gibt. […] Es ist sehr sinnvoll, aus dem Setting herauszukommen, um reflektieren und innehalten zu können.» (C2 00:06:10)

Durch den Einsatz eines Pferdes wird die Beziehung zwischen Coach und Coachee beeinflusst, es entsteht eine Triade. Die / der Coach muss in diesem Format die Fähigkeit haben, parallel eine Beziehung mit Pferd und Coachee aufzubauen und agiert oft als Beobachter zweiter Ordnung.

«Du hast mir vermittelt, dass Du eine gute Beziehung zum Pferd hast und das ist ganz wichtig. Das ist eine Voraussetzung, sonst ist der sichere Rahmen nicht gegeben. Es hat mit Kompetenz zu tun, dieser Aspekt kommt beim pferdegestützten Coaching noch dazu.» (C2 00:34:34)

Kritiker glauben, dass es den Teilnehmenden eines pferdegestützten Coachings oder Trainings – denn bei den meisten angebotenen Formaten handelt es sich um Training und nicht um Coaching (Kruse & Schröder, 2016) - ebenso wie bei Angeboten mit anderen Tieren oder auch Bogenschiessen, Fechten etc., mehr um den aussergewöhnlichen Charakter und den Spass geht als um den inhaltlichen Nutzen. Sie stellen weiterhin den Transfer der Lernerfahrungen aus einem pferdegestützten Coaching in Frage (Kanning, 2014).

In den für diese Thesis durchgeführten pferdegestützten Coachings beinhalteten die Erwartungen die / der Coachees (siehe Tabelle 2) zwar auch Freude und Spass, aber auch Beziehung und Kontakt zum Pferd, Perspektivenwechsel und das Lernen über sich selbst – sie erwarteten also durchaus einen Nutzen.

«Ich weiss einfach, dass ich erstaunt war, wieviel man daraus nehmen kann. Ich konnte mir das gar nicht vorstellen, wie man das mit dem Anliegen umsetzen kann. Was das bedeuten kann, der Prozess mit dem Pferd, was man da genau macht - und das hat mich erstaunt.» (C2 00:09:15)

Ein Nachteil pferdegestützter Angebote ist sicher, dass Pferde im Vergleich zu anderen Tierarten einen grösseren organisatorischen Aufwand mit sich bringen und sicherheitsrelevante Aspekte zu beachten sind. Und, wie beim klassischen Coaching bereits geschehen, sollten bestehende Ausbildungen und Qualitätsstandards einheitlich und ausführlich definiert werden, um auch in diesem spezifischen Coaching-Setting die Professionalisierung zu fördern.

3.3 Warum setzen wir Pferde im Coaching ein?

Der Einsatz und die heilsame Wirkung von Tieren in Psychotherapie und Pädagogik ist empirisch gut abgesichert. Tiere stärken oder bereichern das Gefüge von Beziehungen zwischen der Person und ihrer belebten Umgebung, sie tragen dazu bei, dass auch psychisch […] eine Verbundenheit zwischen bewussten und unbewussten, zwischen kognitiven und emotionalen, zwischen implizit-erfahrungsgeleiteten und explizit-kontrollierenden Prozessen verbessert wird.“ (Olbrich, 2003, S. 69)

Nachfolgend zwei Erklärungsversuche für die heilsame Wirkung, welche der Verfasserin plausibel erscheinen:

1. Nach dem psychoanalytischen Ansatz: Pferd als Archetyp

Die enge Beziehung zwischen Menschen und Pferd ist lange verwurzelt, geschichtlich begann die Domestikation des Pferdes bereits im 3. Jahrhundert vor Christus. Der Psychoanalytiker C.G. Jung bezeichnete Urbilder des Menschen als Archetypen, welche die Psyche strukturieren. Das Pferd könnte aufgrund der langen gemeinsamen Geschichte eine solche Struktur darstellen. Der Archetyp Pferd steht in der Psychoanalyse für einen Archetyp, der das Unbewusste, Untermenschliche, Unkontrollierbare und kraftvoll Animalische versinnbildlicht. Der Archetyp Pferd könnte somit die Verbindung zum Unbewussten emotional tiefgreifend ermöglichen (Jung, 1991).

«Das Pferd hat Zwischenebenen angesprochen, die man gar nicht so gut benennen kann. Das Unbewusste oder vielleicht Gefühle - Du bist weniger im Kopf und mehr im Gefühl, habe ich so den Eindruck.» (C2 00:01:06)

2. Nach der Biophilie-Hypothese: Das evolutionäre Bedürfnis nach Tieren und Natur

Die nicht wissenschaftlich belegte Hypothese des Biologen Wilson (1984) besagt, dass die Verbundenheit des Menschen zu Tieren und der Natur evolutionär angelegt ist und die Resonanz der Natur das menschliche Gehirn beeinflusst. Nach dieser Annahme kann der Kontakt zu Tieren heilsam sein und die emotionale Entwicklung fördern.

Pferde eignen sich im Gegensatz zu anderen Tieren aufgrund der nachstehend beschriebenen Eigenschaften besonders dafür, unterstützend in einem Coaching-Prozess eingesetzt zu werden:

Das Pferd als Flucht- und Herdentier ist, jenseits aller verbaler Kommunikation, ein sehr guter Beobachter. Als Haustier und Begleiter des Menschen haben Pferde gelernt, wachsam und aufmerksam zu sein und minimale Bewegungen richtig zu interpretieren. Sie achten vor allem auf feine, nonverbale Signale und die Körpersprache ihres Gegenübers. Dabei agieren sie im aktuellen Moment, auch im Kontakt mit dem Menschen. Man geht davon aus, dass sie dabei offen und ehrlich sind und nicht in der Lage, zu lügen. Pferde spüren menschliche Emotionen (Kapitel 4) und reagieren direkt auf diese (Friesenhahn, 2017, S. 49). Auch beim Menschen war für hunderttausende von Jahren die Zugehörigkeit zu einem Clan oder Stamm die wichtigste Überlebensvoraussetzung. Pferd und Mensch haben eine sehr sensible Wahrnehmung für Systemordnungen, Beziehungsgeflechte und Funktionsprinzipien entwickelt.

Durch die wechselseitig-sensitiven Interaktionen können sie uns helfen, unsere Selbstwirksamkeitserwartung zu stärken und unsere Emotionen besser zu verstehen und unter Kontrolle zu bekommen (Friesenhahn, 2017, S. 50). Begegnen sich Pferd und Coachee, prüft das Pferd ab, wer wem folgt, wer wen beschützt, wo eine Vertrauensbasis besteht und wo nicht. Übt eine oder ein Coachee beispielsweise zu viel Druck aus, wird das Pferd die Übung eher nicht oder nicht korrekt ausführen.

Professor Ellen Kaye Gehrke fand heraus, dass sich bei befreundeten Pferden die Herzkohärenz (Zusammenspiel zwischen Atmung, Herzschlag und Blutdruck) angleicht. Wenn also ein Pferd Stress hat, verschlechtert sich auch die Herzkohärenz seines Pferdefreundes. In einem kontrollierten Experiment bewies sie, dass sich Pferde auch dem menschlichen emotionalen Zustand anpassen – und zwar unabhängig davon, ob es sein Besitzer, Reiter oder jemand Unbekanntes ist (Gehrke, Baldwin, & Schiltz, 2011).

Pferde können – das ist aus der tiergestützten Psychotherapie bekannt – emotional öffnend und stressreduzierend wirken. Ähnliche Effekte werden für das Setting Coaching mit Pferden vermutet (Friesenhahn, 2017). Friesenhahn (2017) hat die Wirkfaktoren mit Pferden am Beispiel der generischen Prinzipien der Synchronisation und Schaffung von Stabilitätsbedingungen mit dem Pferdeeinsatz verknüpft:

Die / der Coachee kann Erfolge erleben, indem sie oder er es sich zutraut und es schafft, das grosse Tier zu bewegen, damit die Selbstwirksamkeit steigert und Stabilität aus sich heraus erfährt. Muster der oder des Coachees können durch die Aufgaben mit dem Pferd aktiviert werden und sind leichter beobachtbar. Das Coaching muss für das Lebenskonzept der oder des Coachees stimmig sein, hier muss die / der Coach den Einsatz von Pferden verstehbar und sinnig erklären. Die Arbeit mit Tieren kann energetisierend wirken. Es kann auch ein Grad von Instabilität erreicht werden, welcher die oder den Coachee sensitiver und durchlässiger für Anregungen macht. Das Erleben des Pferdes kann die Symmetriebrechung unterstützen, Reaktionen können sofort beobachtet werden. Gewünschtes neues Verhalten kann am tierischen Partner geübt werden, was die Re-Stabilisierung unterstützt und die / der Coach kann durch die Reaktion von Pferd und Coachee Hinweise auf die Synchronisation erhalten. Diese generischen Prinzipien könnten als metatheoretische Basis für den Einsatz von Pferden im Coaching dienen (Friesenhahn, 2017, S. 223 ff.).

«[…] es eine schöne Erfahrung war, weil ich so Respekt hatte. So Respekt vor dem Tier - im positiven Sinne. Es macht mir Eindruck, das Pferdewesen mit den warmen Augen. Es ehrt mich, wenn ich das Gefühl habe, das Pferd folgt mir.» (C3 00:04:03)

Und nicht zu vernachlässigen ist natürlich das Pferd als unique Persönlichkeit an sich! Abgesehen von allen positiven Effekten hat das grosse schwarze Tier doch bei allen drei Coachees hohen Respekt ausgelöst - und später auch Stolz, mit diesem grossen Tier eine Arbeitsbeziehung aufgebaut und Aufgaben erfolgreich bewältigt zu haben. Einer der Effekte von erlebnis- und handlungsorientierten Verfahren, wie in Kapitel 3.1 beschrieben – dies wäre wohl im klassischen Coaching nicht in dieser Form, nicht in so kurzer Zeit und nicht so eindrücklich passiert. Und die Neuropsychologie sagt: Gefühle begünstigen Lernen und Veränderungsbereitschaft, mehr dazu in Kapitel 4.

«Also die Stärke des Pferdes hat schon eine Kraft. Wenn man das positiv erlebt, kann einem das schon Kraft geben. Die Farbe des Pferdes finde ich auch noch cool, schwarz. Und es ist nicht nur ein Pferdchen, es ist einfach so gross.» (C2 00:39:41)

3.4 Der Coaching Prozess

Das Design des Coachingprozesses überträgt die Maxime der Bauhausdesigner «form follows function» auf die Gestaltung von sozialen Strukturen und Prozessen: statt einer ästhetischen Gestaltung von Gegenständen, wird Design als iterativer Prozess des Handlungslernens, als Handlungsraum für Innovation und Ausprobieren (*prototyping*) von neuen sozialen Strukturen und Prozessen verstanden (Loebbert, 2017, S. 144).

Den pferdegestützten Coachings in dieser Thesis wird der Coaching-Prozess nach Loebbert (2017, S. 39) zugrunde gelegt, siehe Abbildung 1:

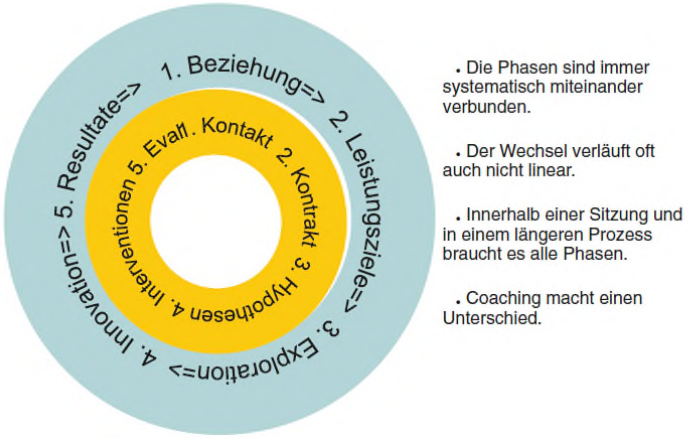


Abbildung 1: Phasen im Coaching als Prozess (Loebbert, 2017, S. 39)

«Die intentionale Gestaltung des Prozesses im Sinne von logisch und psychologisch aufeinander aufbauenden Erfolgsfaktoren ist selbst eine Intervention – Angebot und Einladung an den Klienten, dieser Prozessgestaltung (vgl. Abbildung 1) zu folgen (Loebbert, 2017, S. 38).

Jedes der in Kapitel 4 beschriebenen pferdegestützten Coachings dauerte ca. 120 Minuten und wurde wie in Tabelle 1 dargestellt durchgeführt. Zur besseren Lesbarkeit sind die Prozessphasen linear dargestellt.

Tabelle 1: Ablauf Fallbeispiele, eigene Darstellung

Prozessphase	**Inhalt**	**Setting (Kapitel 3.6)**
Kontakt	Begrüssung, Kontaktformular (Abbildung 5), Datenschutz, Vertraulichkeit, Rollenklärung	Coachingraum
	Vorstellung der Agenda (siehe Abbildung 6)	Coachingraum
	Infrastruktur (WC, Getränke etc.)	Coachingraum
	Kleine Pferdekunde (Flipchart) (siehe Abbildung 7)	Coachingraum
Kontrakt	Erarbeitung des Anliegens (Flipchart)	Coachingraum
	Erwartungen am Flipchart	Coachingraum
Hypothesen & Interventionen	Pferdegestützte Übungen & Reflektionen	Hof – mit Pferd
Evaluation	Schlussreflektion	Coachingraum
	Blitzlicht (Flipchart)	Coachingraum
	Abschied	Stall und Hof – mit Pferd

Zusätzlich wurde ca. 2 Wochen nach jedem Coaching ein Feedback-Formular per E-Mail versandt sowie ca. 4-6 Wochen nach jedem Coaching ein Video-Interview (siehe Kapitel 7) geführt. Die Beschreibungen der Settings finden sich im übernächsten Kapitel.

3.5 Systemische Coachinghaltung

Die theoretische Rahmung für ihre intuitive, wertschätzende und ressourcenorientierte Coachinghaltung findet die Verfasserin beim systemtheoretischen Ansatz. Diese Haltung bildet mit oder ohne Pferd stets die Grundlage jeglichen Coachingprozesses und hat auch ausserhalb des Coachings ihre Gültigkeit.

«Die bewusste und sorgfältig geschulte Haltung hinter professionellem Coaching […] macht den entscheidenden Unterschied und lässt Werkzeuge und Methoden erst wirksam werden.» (Altherr, 2021, S. 5). Ein schönes Bild ist das eines «Realitätenkellners», wonach die / der Coach seinen Coachees Angebote macht, ihnen aber die freie Wahlposition lässt und sie dabei unterstützt, in einem eigenständigen Such – und Finde-Prozess eigene, stimmige Antworten zu entwickeln (Wyss, 2020, S. 20).

«Ich habe es sehr geschätzt, wie Du als Coach übersetzt hast. Und mir Möglichkeiten gegeben hast, was es denn sein könnte. Das braucht es unbedingt, sonst hätte ich ja auch einfach mit einem Pferd herumlaufen können. Es braucht die Übersetzung und die Einladung zu den Möglichkeiten.» (C1 00:12:37)

Die Haltung der / des Coaches spielt also auch im pferdegestützten Coaching eine wichtige Rolle. Hier wird versucht, Ansatz und Haltung überblickhaft zu erläutern:

Neben der Erkenntnis, dass es keine Wahrheit gibt, sondern Menschen sich ihre Wirklichkeiten konstruieren und diese Konstruktionen immer mit subjektiver Wahrnehmung verknüpft sind, bewegt sich die / der Coachee nach systemischer Sichtweise immer in einem sogenannten System. Jedes System, z.B. die Familie oder das Team, ist in sich geschlossen, definiert sich über Ein- und Austrittsschranken, funktioniert nach eigenen Regeln und erhält sich selbst. Dies ist sinnvoll, denn es reduziert Komplexität. Psychische und soziale Systeme sind undurchschaubar, nicht instruierbar und selbstreferentiell. Der systemische Ansatz geht davon aus, dass jedes Verhalten sinnhaft erscheint, wenn man den Kontext kennt (Luhmann, 2020) und ist in den letzten Jahrzehnten eine Art Leittheorie geworden, welche psychologische, biologische und soziale Phänomene mit Fragestellungen der Neurologie und Informatik verbinden kann. Dies macht ihn besonders für das Beratungssetting Coaching so interessant (Loebbert, 2017, S. 63).

Die Haltung einer / eines systemtheoretisch informierten Coaches ist geprägt durch Wertschätzung, Intuition, Ressourcen- und Lösungsfokus und Kohärenzerleben. Diese Aspekte fungieren als Schlüssel für Verhaltensänderungen des Coachees - hier verstanden als Musteränderung (Loebbert, 2017, S. 70).

«Aber dass ich auch so lange sitzen geblieben bin! Das hast Du mir gespiegelt als Coach, das war mir nicht bewusst, erst im Nachhinein. Ich bin ein bisschen erschrocken, wieviel es braucht, bis ich "Stopp" sage.» (C3 00:18:24)

3.6 Das Setting im pferdegestützten Coaching

Es ist wichtig, einen geeigneten Rahmen, einen eindrucksvollen analogen Raum bereitzustellen, in dem sich seelische Prozesse entfalten können. Es ist die Aufgabe der / des Coaches, Settings herzustellen, in denen Coachees optimal an ihren Themen und ihrer Lösungsfindung arbeiten können (Theuretzbacher & Nemetschek, 2009, S. 23).

Während klassisches Coaching üblicherweise in einem Raum stattfindet, wo sich Coach und Coachee gegenübersitzen, findet das pferdegestützte Coaching gleich in mehreren unterschiedlichen Räumen statt. Im Hinblick auf die Fragestellung dieser Thesis (Kapitel 1.2) wird vermutet, dass das Setting auch einen Teil zu den erlebten Effekten beiträgt, welche als besonders erlebt werden.

«Das Setting war einfach genug. Es war übersichtlich, nicht so wie ein offener Wald mit verschiedenen Bäumen und Du weisst nicht, ob das Pferd Dir wegrennt. Es gibt den Bereich, in dem Du bei Dir sein kannst und den anderen Bereich, in dem Du mit dem Pferd bist. Der Wechsel zwischen den verschiedenen Räumlichkeiten hat mir auch gefallen.» (C3 00:10:17)

„Räumlich ausgedrückt braucht es einen Raum, in dem Selbststeuerung auf Seite Klient*in Raum erhält und unterstützt wird, in dem Sinne Spielraum, Gestaltungsraum, persönlichen Raum erhält bzw. im Weiteren wäre ein Raum förderlich, der auf die Selbststeuerung direkt aktivierend wirkt – vielleicht mehr auf die konkreten Tools im Raum bezogen – und gleichzeitig soll der Coaching-Raum die Möglichkeit bieten oder signalisieren, dass Neues entstehen kann, also im Sinne eines Ermöglichungsraums.“ (Bruni, 2021, S. 18)

Wie wichtig es ist, einen Raum bereit zu stellen, in dem sich seelische Prozesse entfalten können, zeigt eine Untersuchung, welche besagt, dass 20 Jahre nach einer Psychotherapie Klienten sich lediglich an die Person des Therapeuten und an den Raum erinnern können, kaum aber an die Inhalte. Denn evolutionär ist es überlebenswichtig, dass bedeutungsvolle Orte und einschneidende Erlebnisse sofort im Gedächtnis aufgezeichnet werden (Theuretzbacher & Nemetschek, 2009, S. 22 ff.).

In den pferdegestützten Settings für diese Thesis beginnt der Prozess mit den Phasen Kontakt und Kontrakt ganz wie beim klassischen Coaching in einem Zimmer im Haus (Coachingraum), mit Tisch und Stühlen, Flipchart und den üblichen Materialien ausgestattet.

Für die Phasen Hypothese(n) und Intervention(en) jedoch begeben sich Coach und Coachee nach draussen auf den Hof und das Pferd kommt dazu. Die meisten Coachees befinden sich hier bereits ausserhalb ihrer Komfortzone, unter freiem Himmel, bei Hitze, Kälte oder Regen, es riecht anders - alle Sinne werden angesprochen. Sie sind in Bewegung und durch die Aktivierung des vegetativen Nervensystems entstehen Reize und emotionale Erregung (Kapitel 4).

Der Hof als solcher ist gepflastert und umzäunt, ein Viereck mit Tisch und Stühlen wird mit Absperrband abgetrennt, so dass das Pferd diesen Raum nicht betreten kann. Nach jeder Übung ziehen sich Coach und Coachee in diesen Sicherheits – oder Schutzraum zurück für die Reflektion. Dort steht auch das Flipchart mit dem in der Kontraktphase erarbeiteten Anliegen. Abbildung 2 zeigt ein beispielhaftes Startsetting für ein pferdegestütztes Coaching.

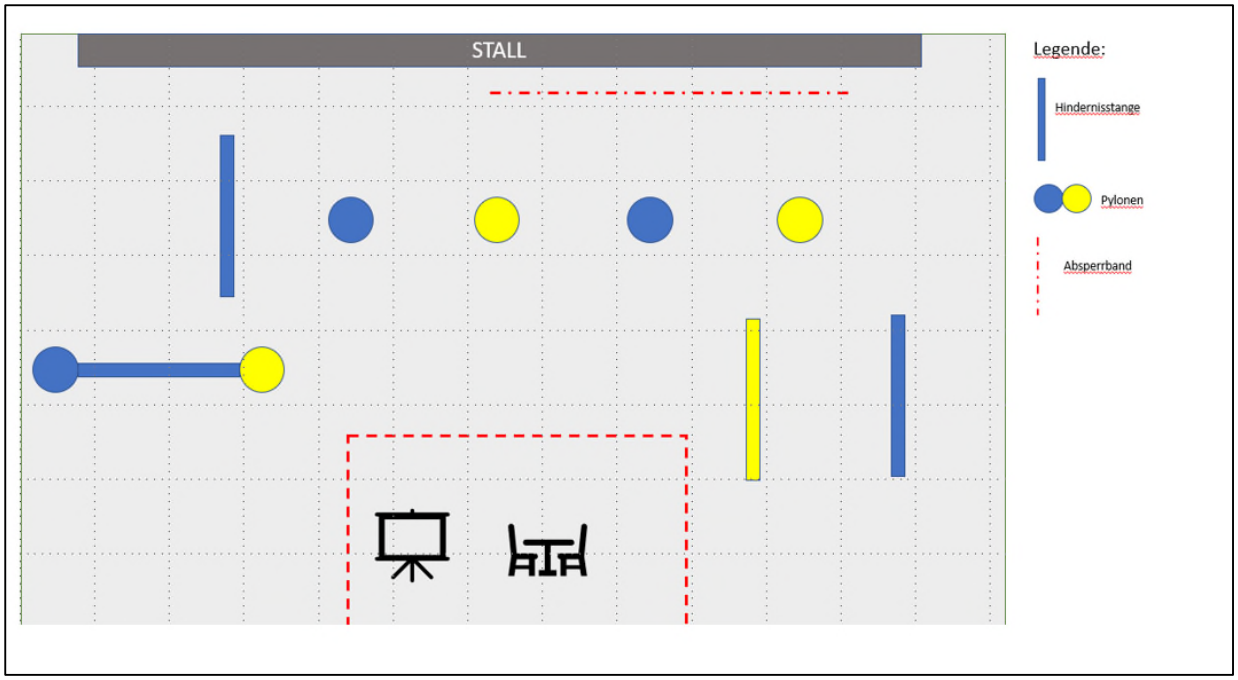


Abbildung 2: Beispielhaftes Startsetting für ein pferdegestütztes Coaching (eigene Darstellung)

Nach Abschluss der pferdegestützten Interventionen wird zurück im Haus die Evaluation vorgenommen. Wie in Tabelle 1 dargestellt, erfolgt anschliessend noch der «Abschied». Bei allen Coachees bestand das dringende Bedürfnis, sich vom Pferd zu verabschieden. Hierzu wird dann noch eine dritte Lokation, nämlich der Stall, besucht und in allen Fällen wurde das Pferd auch nochmal in den Hof geholt, um Photos zu machen.

«Ich fand es schön, dass ich das Pferd am Schluss füttern durfte.» (C2 00:41:02) «Ich habe eine Beziehung zu Kilroy <Name des Pferdes> entwickelt und wenn ich an ihn so denke und an das Pferdecoaching, dann denke ich, ah, das ist ein lieber Kilroy gewesen. Das hätte ich so nicht erwartet, denn ich habe ja keinen Bezug zu Pferden.» (C2 00:01:30)

4 Erklärungsversuche zu Veränderung, Motivation und Lernen

Um Veränderungsprozesse verstehen zu können, sind im Folgenden drei ausgesuchte theoretische Ansätze aus Psychologie und Hirnforschung als ergänzende wissenschaftliche Grundlagen für diese Arbeit ausgewählt: Neuroplastizität als Grundlage für Veränderung, Motivation durch Neurotransmitter und Reize als Grundlage für Lernen. Damit wird der theoretische Teil abgeschlossen.

«Positive Emotionen bahnen neurologisch. Negative Emotionen hemmen. Um wirksame Steuerungs- und damit Verhaltensänderung zu ermöglichen, setzen Coaches deshalb an emotional positiv wahrgenommenen Ressourcen und Lösungsvorstellungen an.» (Loebbert, 2017, S. 75)

«Es sind ganz viele Sinne angesprochen worden. Drauf liegt sonst im Coaching kein Fokus, man muss sie besprechen oder einfordern. Im Pferdecoaching sind sie natürlich und wie gegeben.» (C1 00:00:47)

4.1 Neuroplastizität als Grundlage für Veränderung

In der Neuropsychologie wird das Gehirn als dynamisches, selbstorganisierendes System verstanden. Es organisiert sich so, dass der Organismus – vereinfacht dargestellt – im Rahmen der gegebenen Umstände bestmöglich überlebt. Der Schweizer Psychiater Mentha (2013) nennt das Gehirn sogar «ein lösungs- und ressourcenorientiertes Organ» (S. 87). Das Gehirn verändert seine Struktur und damit seine Funktionen laufend, angepasst an die gemachten Erfahrungen.

Das Konzept dieser «Neuroplastizität» genannten Vorgänge wurde bereits 1949 durch den kanadischen Neurobiologen Donald Hebb postuliert und soll hier als biologische Grundlage für Veränderungsbereitschaft und Lernen dienen. Von Hebb (1949) stammt auch der bekannte Satz «Cells that fire, wire together» - gemünzt auf die Synapsen genannten Verbindungen. Nervenzellen nehmen miteinander Verbindung auf und es übertragen sich elektrische Impulse durch Botenstoffe chemisch von der einen auf die andere Nervenzelle (Mentha, 2013).

Inzwischen weiss man, beispielsweise durch den Neurowissenschaftler Damasio, dass nicht nur zwei Nervenzellen miteinander verbunden werden, sondern ganze Gruppen, Systeme genannt (Damasio, 2004). Neuronale Netze entstehen, indem als Reaktion auf einen Reiz bestimmte Muster in mehreren Systemen gemeinsam ausgelöst werden. Geschieht dies häufiger, stärkt sich dieser Nervenkomplex und wird immer leichter aktivierbar.

Diese Netzwerke bestimmen unser Erleben und unser Verhalten. Und sie funktionieren in beide Richtungen: Durch neues Verhalten und Erleben bauen wir neue Netzwerke, die, sofern sie regelmässig «gebahnt» werden, wiederum dieses Verhalten und Erleben leichter machen. Das Erleben von Interaktionen mit einem Tier und ausserhalb der Komfortzone könnte möglicherweise Reize in mehreren Systemen auslösen und so das «lösungs- und ressourcenorientierte Organ» Gehirn (Begriff nach Mentha (2013)) ansprechen.

«Das Erlebnis ist jetzt nicht so viel entscheidender dafür, dass man weiterkommt. Aber es bleibt mehr in Erinnerung. Und mit dem Pferd ist es nochmal eine Stufe höher, es ist einfach ein ganz besonderes Erlebnis.» (C3 00:44:12)

4.2 Motivation durch Neurotransmitter

Bei der Motivation, Neues zu erlernen spielt im Gehirn besonders der Botenstoff Dopamin, Neurotransmitter genannt, eine Rolle. Dopamin ist unter anderem in der Amygdala, die für die Speicherung emotionaler Inhalte und die Modulation der Reaktionen auf dieselben zuständig ist, zu finden (Storch & Krause, 2021, S. 83). Studien mit Affen zeigten, dass das Gehirn eine Bewertung vornimmt, sobald etwas Neues gelernt wird und gewisse Erwartungen hervorbringt. Ist die erhaltene Belohnung dann sogar grösser als erwartet, kommt es zu einer vermehrten Ausschüttung von Dopamin und zu einem Lusteffekt. Je aktivierter das Dopaminsystem ist, desto mehr wird versucht, die dazu führenden Verhaltensweisen zu wiederholen – es führt also zum Lernen der neuen Handlung. Und wie beim Affen ist auch beim Menschen experimentell nachgewiesen, dass die Ausschüttung von Dopamin nicht nur die Motivation, Neues zu erlernen, fördert, sondern auch an der Speicherung der neuen Lerninhalte beteiligt ist (Storch & Krause, 2021, S. 84).

Bewältigt die / der Coachee mit dem Pferd eine schwierige Aufgabe und erlebt dabei ein Glücksgefühl, ist anzunehmen, dass Dopamin ausgeschüttet wird, was dem Erlernen einer neuen Handlung förderlich wäre - beispielsweise im Fall 3 (Kapitel 5.4) dem erfolgreichen Verhalten in einer Verhandlungssituation.

«Ich habe wirklich Mühe gehabt, das Pferd wegzuschicken - ich wollte eigentlich flüchten. Das ist für mich wirklich eine Herausforderung, aber auch eine Entwicklung - eine wichtige, die ich üben muss.» (C3 00:16:14)

4.3 Reize als Grundlage für Lernen

Neurobiologisch betrachtet, liegen dem Lernen externe Reize zugrunde, die die Funktion der Zellen verändern – die Wirkung basiert auf neuen emotionalen und kognitiven Anstössen, den sogenannten Aha-Effekten. (Kunz-Mehlstaub & Stadler, 2018, S. 67) Im pferdegestützten Coaching als erlebnis- und handlungsorientiertem Verfahren, werden durch die (spontane) Interaktion mit dem lebenden Tier und durch den ungewohnten Rahmen und Raum besonders viele solcher Reize erzeugt (Kapitel 3.1., 3.2.)

«Ich habe mich nicht unter Druck gesetzt gefühlt, es war ein positiver Drive bei dem Thema. Man muss sich stellen, man kann sich nicht drücken vor den Themen oder vor dem, was man möchte. Das finde ich sehr positiv. Es ist wie beim Sport, wenn der Körper irgendwo ein Problem hat, sucht man das zu vermeiden. Und im Pferdecoaching habe ich das Gefühl gehabt, ich komme nicht drum herum.» (C1 00:01:10)

4.4 Emotionen, Affekte und Unbewusstes

Die Wirkung von Coaching kann von den während der Beratung empfundenen Emotionen beeinflusst werden (siehe Einleitung zu Kapitel 4). Dabei können die Emotionen bewusst oder unbewusst auftreten. Das pferdegestützte Coaching ist eine Methode, die über körperliche Interventionen – die Übungen mit dem Pferd – Zugang zu unbewussten Emotionen und Mustern möglich machen kann. Während der Interaktionen mit dem Pferd finden Verhaltensweisen und Reaktionen die / der Coachees auch spontan statt. Die Unvorhersehbarkeit von Situationen und die Spontaneität im pferdegestützten Coaching bestärken die Annahme, dass einige der Emotionen während des Coachingprozesses, vornehmlich während der Interaktionen mit dem Pferd, affektiv ausgelöst werden, zum Beispiel Freude oder ein Glücksmoment.

«Es ist wie ein cooler Ausflug gewesen, einfach ein schönes Erlebnis. Ich denke mit positiven Gefühlen daran zurück. Es löst ein Gefühl aus, wie "ah, das war schön", so.» (C2 00:02:21)

Affekte entstehen innerhalb von 200 Millisekunden und sind nicht bewusst steuerbar, können bewusst und unbewusst wahrgenommen werden. Ein Affekt, der bewusst wahrgenommen wurde, erfährt einen kognitiven Verarbeitungsprozess und kann in Sprache gefasst werden. Negative und positive Affekte werden in unterschiedlichen Systemen des Gehirns erzeugt, im sogenannten Bestrafungs– und Belohnungssystem. Da beide Systeme getrennt voneinander arbeiten, kann das Gehirn auch gemischte Gefühle (Affekte) hervorbringen, die unterschiedlich stark ausgeprägt sein können.

«Ein Teil der Reflektion ist direkt passiert, im Affekt. Und im Hintergrund ist vieles später passiert, wie wenn ein Same gesät wurde. Die Erinnerung daran ist dann immer wieder gekommen, zu verschiedenen Zeitpunkten. Zum Beispiel, wenn ich im Gespräch bin mit meiner Schwester oder mit anderen, dann kommt das Gefühl wieder.» (C1 00:04:19)

Im emotionalen Erfahrungsgedächtnis werden Erfahrungen mit somatischen Markern, also körperlichen Signalen, verbunden. Die affektive Komponente dieser somatischen Marker enthält jeweils eine Bewertung auf den Dimensionen «angenehm» oder «unangenehm». Der Neurowissenschaftler Damasio, zitiert nach Storch & Krause (2021, S. 54) formuliert: «Das menschliche Gehirn und der restliche Körper bilden einen unauflöslichen Organismus, integriert durch wechselseitig aufeinander einwirkende biochemische und neuronale Regelkreise […].»

Für das Coaching sind besonders die positiven somatischen Marker von Interesse. Man vermutet in den mit positiven somatischen Markern verbundenen affektiven Reaktionen plus den begleitenden Körperreaktionen wie beispielsweise ein gutes Gefühl im Bauch, die neurobiologische Basis des Motivationssystems (Storch & Krause, 2021, S. 57).

Man könnte aufgrund der Wirkungen des Einsatzes eines Pferdes im Coaching aus Kapitel 3.3 vermuten, dass im pferdegestützten Coaching positive affektive Reaktionen direkt, unvermittelt und schnell entstehen können.

«Also ich weiss das Meiste auch noch 10 Jahre später. Ich habe das sicher sehr positiv gespeichert, besonders, dass das Pferd das Unbewusste, diese Ebene, wahrnimmt. Es ist etwas Atmosphärisches oder Unausgesprochenes oder vielleicht kann man es auch nicht benennen.» (C2 00:23:08)

4.5 Priming

Priming bezeichnet das Phänomen, bei dem die unbewusste Reaktion eines Individuums auf einen Stimulus hervorgerufen wird, der ausserhalb der bewussten Wahrnehmung liegt (Storch & Krause, 2021, S. 161). Dadurch wird eine Gedächtnisspur aktiviert, die Gedanken, Gefühle und Verhalten beeinflussen kann. Gerade in schwierigen Situationen kann das Gehirn durch Priming auf Autopilot schalten und die Chancen der Zielerreichung erhöhen.

In allen Fallbeispielen (Kapitel 5) wurden Erinnerungshilfen eingesetzt, beispielsweise durch das Erreichen eines physischen Ziels in Form einer Fussmatte am Ende des Parcours (Fallbeispiel 5.2) der Wiederherstellung des Flow-Gefühls durch Wiederholung des Parcours (Fallbeispiel 5.3) und des wiederholten Wegschickens des Pferdes (Fallbeispiel 5.4).

«Es ist wirklich ein spürbares Erlebnis gewesen und das hat mir geholfen, die Gefühle zu speichern. Ich kann mich so gut zurückversetzen in den Moment.» (C3 00:02:49)

Im klassischen Coaching werden gezielt und nachweislich wirksam Bilder, Gegenstände und Begriffe zum Priming eingesetzt (Schmidt, 2013). Im pferdegestützten Coaching kann vermutet werden, dass die oben beschriebenen Erinnerungshilfen aus der Arbeit mit dem Pferd mit positiven somatischen Markern (Kapitel 4.4) besetzt sein können und so eine Gedächtnisspur aktiviert werden kann, welche wiederum das Verhalten in die gewünschte Richtung beeinflussen kann.

5 Fallbeispiele

Für diese Thesis wurden drei pferdegestützte Einzelcoachings durchgeführt und analysiert. Alle drei Fallbeispiele wurden nach dem in Kapitel 3.4 beschriebenen Prozess und im in Kapitel 3.5 beschriebenen Setting identisch durchgeführt. Interventionen wurden jeweils individuell gestaltet. Aus Platzgründen werden auszugsweise die Teile der Interventionen beschrieben, welche nach Auffassung der Verfasserin zum bedeutsamsten oder einem der bedeutsamsten Momente im jeweiligen Coachingprozess führten.

Als bedeutsame Momente werden in dieser Thesis diejenigen Ereignisse definiert, die nach Wegener (2017) zu neuen Einsichten und neuen Perspektiven, sogenannten «Aha-Erlebnissen» führten. Nach Wegener sind diese bedeutsamen Momente an drei Kriterien zu erkennen: Die Coachees vollziehen erkennbare mentale Veränderungsprozesse, diese sind Ausdruck der erfolgreichen Bearbeitung von Teilaufgaben, die in einem produktiven Verhältnis zum Coaching-Anliegen und dem damit verbundenen Coaching-Ziel stehen und sie entstehen als Ko-Konstruktionen in der Interaktion von Coach und Coachee (Wegener, 2017). Nachfolgend werden die Interventionen, die zu den bedeutsamsten Momenten geführt haben, als bedeutsamste Intervention bezeichnet (Kapitel 6). Selbstverständlich sind dies die bedeutsamen Momente aus der Perspektive des Coaches, möglicherweise waren in der Wahrnehmung die / der Coachees ganz andere Momente bedeutsam.

«Und auf der anderen Ebene habe ich erlebt, dass ich mutig sein kann. Denn ich bin mutig. Und gerade auf das Berufliche bezogen, war es nochmal so ein Aha-Erlebnis: Es ist einfach so.» (C1 00:08:15)

Die Hypothesenbildung in den Coachingprozessen war geleitet von Konzepten psychologischer Handlungstheorien nach Loebbert (2017, S. 76 ff.). Die Coach versuchte, die Coachees dabei zu unterstützen, Motivation, Gefühle und Intentionen für das Handeln zu integrieren und wurde dabei geleitet von psychologischen Vorstellungen, wie Menschen ihr Handeln steuern. Psychologische Handlungstheorien unterstützten den Coach in der Hypothesenbildung und dem passenden Zuschnitt von Interventionen, die sich auch für den Einsatz eines Pferdes eigneten.

Die Coachees bleiben anonym. Eine Voraussetzung für die Auswahl die / der Coachees war, dass die Personen in der Vergangenheit bereits eine oder mehrere klassische Coachingsitzungen erlebt hatten. Pferdegestütztes Coaching absolvierten alle zum ersten Mal. Durch die bestehenden Coachingerfahrungen wird hier antizipiert, dass Reflektionsfähigkeit und das Wissen, wie Coaching wirkt, vorlagen. Unterschiede in der Wirkweise zwischen klassischem Coaching und pferdegestütztem Coaching konnten erlebt und später benannt werden, natürlich für alle drei Coachees aus der ihnen ganz eigenen Sicht- und Erlebensweise

5.1 Ablauf

Der Ablauf war für alle drei Coachees einheitlich, bezüglich der Settings sei hier nochmal auf Kapitel 3.5 verwiesen. Er wird entlang des Phasenmodells des Coaching Prozesses nach Loebbert (siehe Kapitel 3.4) – zum besseren Verständnis linear – geschildert. Mehr Details zu den Settings sind in Kapitel 3.5 zu finden. Die Prozessphasen Kontakt und Kontrakt (ohne Anliegen) werden für alle Fallbeispiel einheitlich beschrieben, da keine grossen Unterschiede vorhanden waren. Die Anliegen sowie die Prozessphasen Hypothese, Intervention und Evaluation werden je Fallbeispiel erläutert.

Alle Coachings wurden im Juni 2021 durchgeführt. Einige Tage nach dem Coaching erhielt jede Coachee als Teil des Evaluationsprozesses per E-Mail das übliche Feedback-Formular (Abbildung 8). Alle Formulare wurden ausgefüllt zurückgesandt, einige Ausschnitte finden sich im weiteren Verlauf der Thesis. Im August 2021 wurde jede Coachee in einer einstündigen Videokonferenz interviewt. Die Interviews wurden aufgezeichnet.

5.1.1 Prozessphase Kontakt

Alle Coachees erhielten eine Vorabinformation per E-Mail, siehe Abbildung 3 und Abbildung 4. Die Vorabinformation diente der Orientierung und Sicherheit.

«Einen wichtigen Anteil hatte die Information. Erst die Infos vorab und dann die Edukation am Anfang. Es hat mir die Sicherheit und Stabilität gegeben, dich ich brauchte, um mich auf so einen Prozess einzulassen.» (C1 00:33:10)

Abbildung 3: Vorabinformation Coachees Seite 1 (eigene Darstellung)

Abbildung 4: Vorabinformation Coachees Seite 2 (eigene Darstellung)

Nach dem Eintreffen der Coachees erfolgte die gegenseitige Vorstellung, eine Rollenklärung, Hinweise zur MAS Thesis sowie das Ausfüllen des Kontakt- und Datenschutzformulars, siehe Abbildung 5.

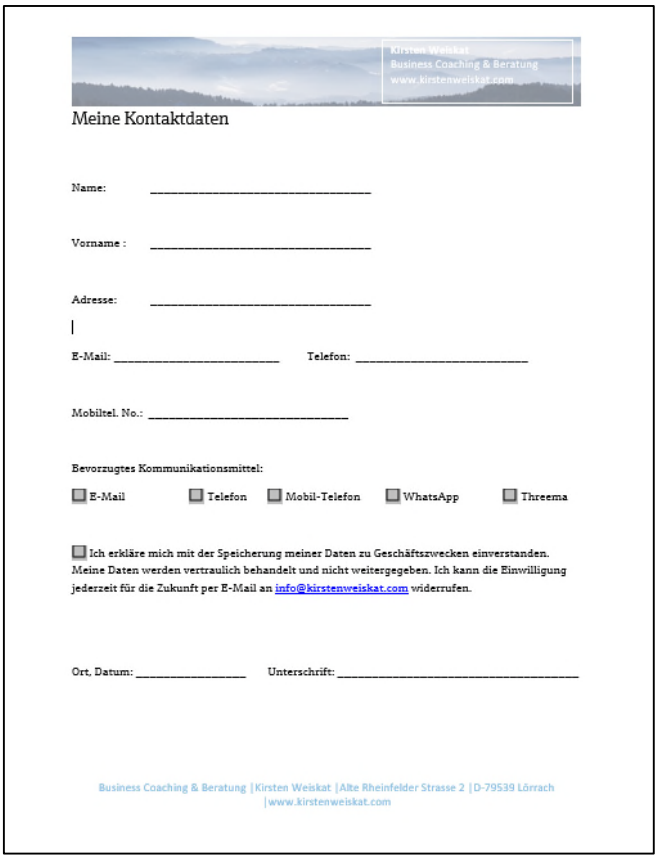


Abbildung 5: Kontaktformular (eigene Darstellung)

Anschliessend gab es Informationen zur Infrastruktur (WC, Getränke, persönliche Gegenstände) und Vorstellung der Agenda, Abbildung 6. Hier wurden die Coachees informiert, was sie ungefähr wann erwartet, was ihre Rollen sind (Pferdeführerin, Coachee, Beobachterin), wann es Pausen gibt und wo sie ihre Sachen lassen können, abschliessend ihr Einverständnis zum Vorgehen abgeholt.

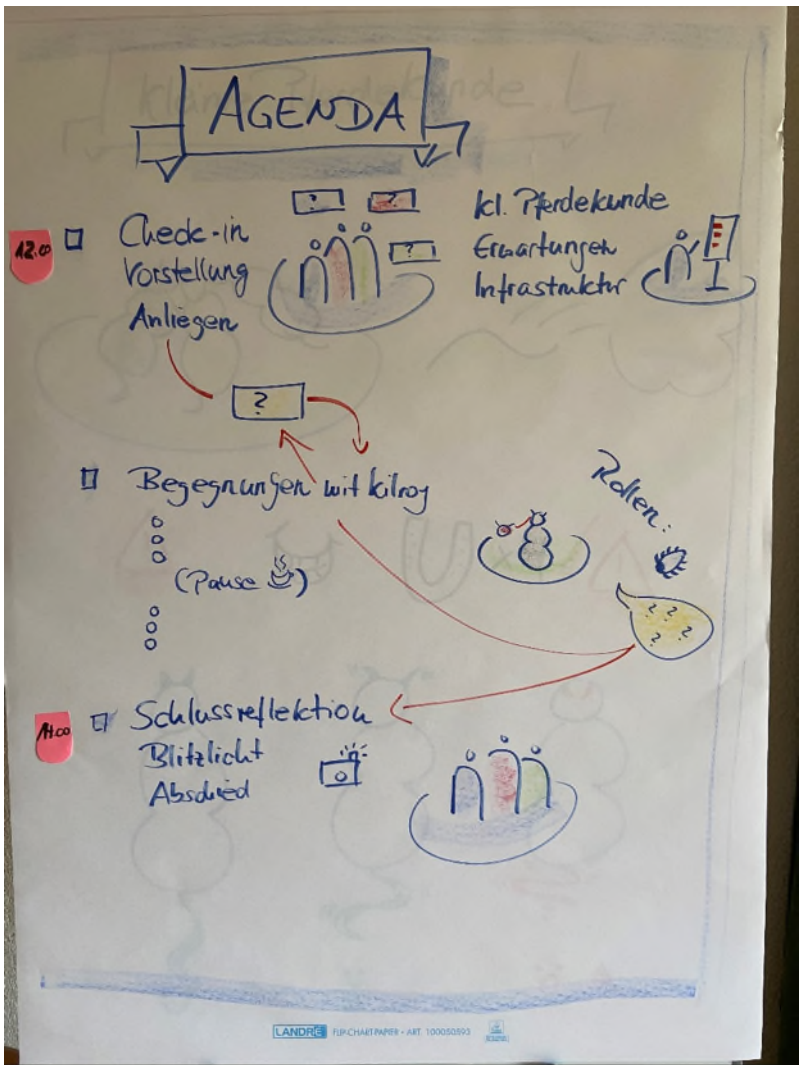


Abbildung 6: Agenda, Photo Flipchart-Zeichnung, eigene Darstellung

Im Anschluss an die Agenda folgte der Punkt «Kleine Pferdekunde» (Abbildung 7), welche für Sicherheit, Orientierung und Beziehungsgestaltung wichtig ist. Es wurden einige Details zum Pferd als soziales Wesen und als Fluchttier und die Bedeutung desselben im Coaching erklärt. Anschliessend folgten Instruktionen und Tipps zum Umgang mit Zähnen und Hufen und als drittes einige Erklärungen zur Körpersprache des Pferdes und deren Bedeutung für die Coachees.

Nach Kruse & Schröder (2016, S. 79 ff.) genügen Basisinformationen zum Pferdewissen. Für die / den Coach wird selbstverständlich umfassendes Wissen zu Ethologie und Kommunikation von Pferden vorausgesetzt, um die Pferde bei der Arbeit richtig einschätzen zu können (Kruse & Schröder, 2016, S. 80).

«Das war sehr gut so und hat gereicht. Ich bin ja auch nicht gekommen, um eine Pferdeschule zu machen.» (C2 00:44:00)

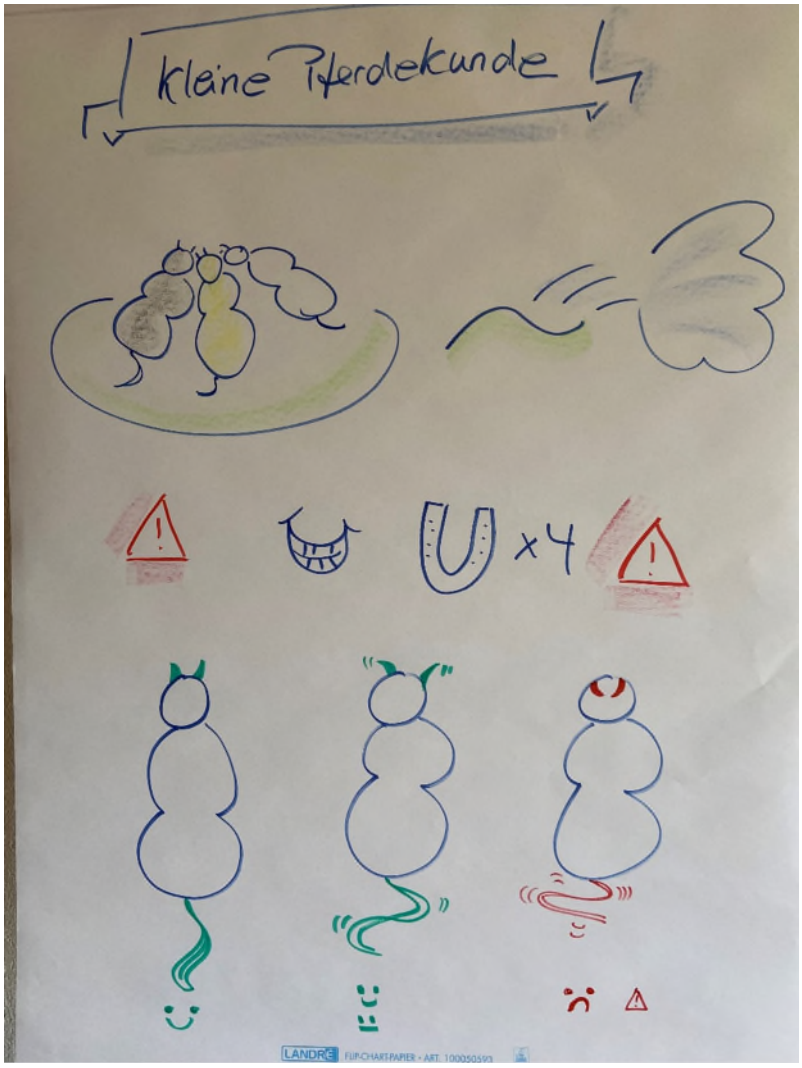


Abbildung 7: Kleine Pferdekunde, Photo Flipchart-Zeichnung, eigene Darstellung

5.1.2 Prozessphase Kontrakt

Die Kontraktphase fand im Coachingraum statt. Gemeinsam mit den Coachees wurden am Flipchart die Erwartungen zum heutigen Tag, siehe Tabelle 2, erarbeitet.

Tabelle 2: Erwartungen der Coachees

Erwartungen der Coachees Fall 1- 3	**Anzahl Nennungen**
Spass / Freude haben	3
Etwas über Pferde lernen	3
Neue Perspektiven einnehmen	3
Beziehung aufbauen mit dem Pferd / in Kontakt sein mit dem Pferd	3
Gestärkt werden / Mehr Sicherheit gewinnen	2
Blinde Flecken, etwas über mich erfahren	2
Andere Methode kennenlernen	2
100% da sein, präsent sein	2
Berührt werden und lernen	1
Effekt soll Einfluss haben	1

Anschliessend wurde, ebenfalls am Flipchart, das jeweilige Anliegen, an dem die / der Coachee arbeiten möchte sowie eine Skalierung zum momentanen Stand in Bezug auf das Anliegen erarbeitet und festgehalten. Das Flipchart wurde jeweils anschliessend für die nächste Phase mit hinaus genommen in den Hof, um bei den Interventionen auf das Anliegen referenzieren zu können.

5.1.3 Prozessphasen Hypothese – Intervention

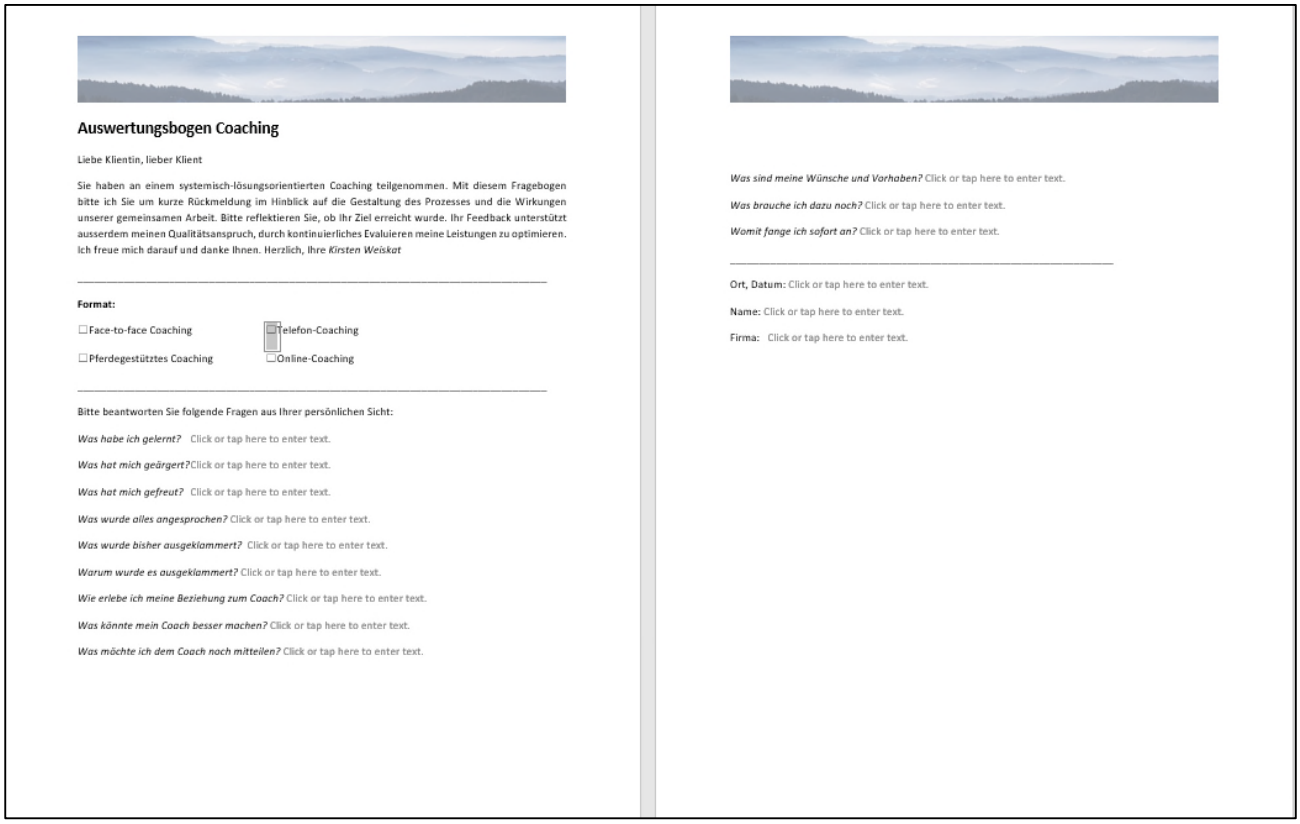
Die jeweils bedeutsamsten Hypothesen und Anliegen werden weiter unten je Fallbeispiel beschrieben. Ein Bezug zu den theoretischen Anleihen findet sich in Kapitel 6.

5.1.4 Prozessphase Evaluation(en)

Nach Abschluss der aktiven Phase mit dem Pferd fand im Coachingraum eine Schlussreflektion sowie ein Blitzlicht mit Überprüfung der Erwartungen (

Tabelle 2) statt, bevor der Abschied mit Rückkehr auf den Hof und Photos folgte.

Etwa zwei Wochen nach dem durchgeführten Coaching wurde an jede Coachee per E-Mail ein Feedback-Formular versandt (Abbildung 8). Alle drei Formulare wurden innerhalb weniger Tage ausgefüllt zurückgesandt. Einige Ausschnitte daraus finden sich in Kapitel 8, Rückmeldungen zum Transfer in den Alltag bei jedem Fallbeispiel.



Auswertungsbogen Coaching

Liebe Klientin, lieber Klient

Sie haben an einem systemisch-lösungsorientierten Coaching teilgenommen. Mit diesem Fragebogen bitte ich Sie um kurze Rückmeldung im Hinblick auf die Gestaltung des Prozesses und die Wirkungen unserer gemeinsamen Arbeit. Bitte reflektieren Sie, ob Ihr Ziel erreicht wurde. Ihr Feedback unterstützt ausserdem meinen Qualitätsanspruch, durch kontinuierliches Evaluieren meine Leistungen zu optimieren. Ich freue mich darauf und danke Ihnen. Herzlich, Ihre *Kirsten Weiskat*

Format:

☐ Face-to-face Coaching ☐ Telefon-Coaching

☐ Pferdegestütztes Coaching ☐ Online-Coaching

Bitte beantworten Sie folgende Fragen aus Ihrer persönlichen Sicht:

Was habe ich gelernt? Click or tap here to enter text.

Was hat mich geärgert? Click or tap here to enter text.

Was hat mich gefreut? Click or tap here to enter text.

Was wurde alles angesprochen? Click or tap here to enter text.

Was wurde bisher ausgeklammert? Click or tap here to enter text.

Warum wurde es ausgeklammert? Click or tap here to enter text.

Wie erlebe ich meine Beziehung zum Coach? Click or tap here to enter text.

Was könnte mein Coach besser machen? Click or tap here to enter text.

Was möchte ich dem Coach noch mitteilen? Click or tap here to enter text.

Was sind meine Wünsche und Vorhaben? Click or tap here to enter text.

Was brauche ich dazu noch? Click or tap here to enter text.

Womit fange ich sofort an? Click or tap here to enter text.

Ort, Datum: Click or tap here to enter text.

Name: Click or tap here to enter text.

Firma: Click or tap here to enter text.

Abbildung 8: Feedback Formular (eigene Darstellung)

5.2 Fallbeispiel 1

Beratungskontext:	Beruflich und privat
Coachee:	C1 ist weiblich und in einer Leitungsposition mit direkter Personalführung
Anliegen:	«Ich möchte meine Quality Time inhaltlich ausweiten.» C1 zeigte drei Felder aus ihrer Lebens- und Arbeitswelt auf, in denen sie sich bereits engagiert einbringt sowie ein viertes, in welchem sie sich künftig einbringen möchte. Das Anliegen wurde am Flipchart visuell dargestellt.
Bedeutsamste Hypothese:	Die Coach erlebte C1 als hoch motiviert und sehr begeisterungsfähig. Durch die vielen Interessen und die hohe Motivation von C1, sich in vielen Richtungen zu engagieren, lud die Coach C1 ein, die verschiedenen Aspekte ihrer Lebensbalance nochmals auf Herz und Nieren zu prüfen, um herauszufinden, was die Qualität genau ausmacht und ob und wie eine Erweiterung hinsichtlich der Quality Time gestaltet werden könnte.
Bedeutsamste Intervention:	Es wurde eine Intervention ähnlich einer Systemaufstellung (Kapitel 6.1) angeboten, um die Komplexität des Systems der Lebens- und Arbeitswelt des C1 verständlich zu machen und neue Erkenntnisse zuzulassen. C1 wurde gegen Ende der Hypothesen- und Interventionsphase gebeten, mit ihrem Anliegen im Hinterkopf selbst einen Parcours aufzubauen und diesen mit dem Pferd zu absolvieren. C1 überlegte genau, nahm den Aufbau sehr konzentriert vor und stellte - bewusst oder unbewusst - neben einigen anderen Hindernissen vier Pylonen so auf, dass sie genau der zuvor bei der Erarbeitung des Anliegens angefertigten Flipchart-Zeichnung der vier Anteile ihrer Lebens- und Arbeitswelt entsprachen. Zusätzlich stellte C1 ein hohes und schweres Hindernis zum Schluss und legte ihr Ziel direkt dahinter (Abbildung 9).

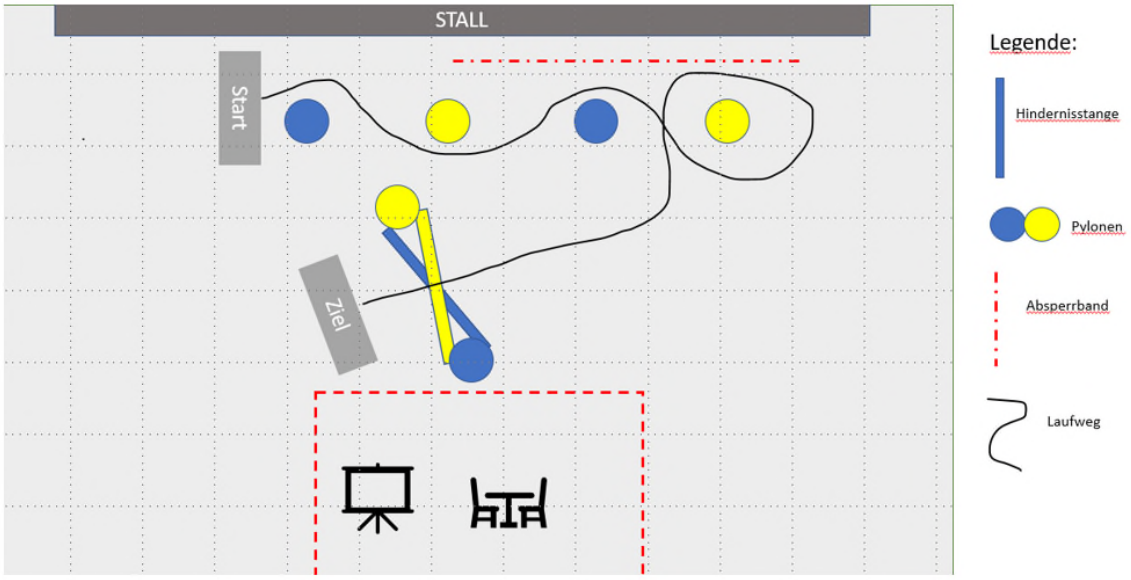


Abbildung 9: Fallbeispiel 1 Intervention wie Systemaufstellung (eigene Darstellung)

Bedeutsamster Moment: Beim Absolvieren des selbstgestellten Parcours mit den symbolisierten vier Teilen der Lebens- und Arbeitswelt, wurde die vierte Pylone einmal mehr umrundet als die anderen. Das Pferd zögerte auch vor der vierten Pylone deutlich – dem Teil der Arbeitswelt der C1, der einen neuen Bereich symbolisierte und nochmals hinterfragt werden wollte. Sobald die vierte Pylone umrundet war, legten C1 und Pferd an Tempo zu, überwanden das schwierige Schlusshindernis mühelos und trafen im Ziel ein.

> *«Es gibt Bereiche im Beruflichen, da bin ich nicht so mutig oder der Mut verlässt mich. Aber nun habe ich die Erinnerung daran, dass ich ja einen Riesenrucksack habe an Mut und das hat mir wahnsinnig geholfen.» (C1 00:08:44)*

Transfer in den Alltag: C1 begann sofort nach dem Coaching, nächste Schritte in Angriff zu nehmen, wie der Ausschnitt aus dem Feedback-Formular zeigt:

Was sind meine Wünsche und Vorhaben? *«Meine nächsten Schritte umzusetzen.»*

Womit fange ich sofort an? *«Mein Vorhaben [anonym] zu erzählen, welche eine grosse Ressource für mich sind.»*

Was brauche ich dazu noch? *«Ich habe mir bereits einen Termin in den Ferien reserviert dafür und freue mich sehr.»*

(C1, Feedback-Formular 8. Juli 2021)

Auch Wochen nach dem Coaching hatte C1 noch das Photo mit dem Pferd als Hintergrundbild auf ihrem Smartphone, um sich an die positiven Wirkungen zu erinnern.

«Ich habe das Photo mit dem Pferd immer noch als Bildschirmhintergrund. Wenn man immer dasselbe sieht, sieht man es zwar nicht mehr und doch ist es da. […] Es hat etwas ausgelöst in mir, was schon da war durch mein Thema und es ist so stark bestätigt worden ist, dass es jetzt offensichtlich ist.» (C1 00:05:23)

Im Interview berichtete C1 ausserdem, dass sie sich getraut hat, ihre neuen oder neu bestätigten Muster auch wirklich anzuwenden.

«Und dann meine Intuition, ich kann mich wirklich auf meine Intuition verlassen. Ich habe das in der Zwischenzeit wirklich getestet: Es gab drei Momente, bei denen um Entscheidungen ging, einmal privat und zweimal beruflich. Und es waren keine Kleinigkeiten <erzählt ein Beispiel zu einem Rekrutierungsprozess>. Aufgrund des pferdegestützten Coachings habe ich ganz bewusst auf meine Intuition gehört. Und spannenderweise habe ich mich anders entschieden, als wenn ich eine Kopfentscheidung gemacht hätte. Ich kann da jetzt dahinterstehen und zwar zu 100%, weil es mir so bestätigt wurde.» (C1 00:09:15)

5.3 Fallbeispiel 2

Beratungskontext:	Beruflich
Coachee:	C2 ist weiblich und ohne Leitungs- oder Führungsfunktion
Anliegen:	«Ich möchte mutige Selbstsicherheit gewinnen in meiner beruflichen Kompetenz und wagen, meinen eigenen Weg zu gehen im Wissen, dass ich mein Potenzial souverän zur Entfaltung bringen kann.»
Bedeutsamste Hypothese:	Die Coach erlebte C2 als sehr beziehungsorientiert, kompetent und souverän, jedoch gelegentlich an sich und ihrem Potenzial zweifelnd und es sich selber schwer machend. Sie lud C2 ein, Aufgaben in ansteigendem Schwierigkeitsgrad zu bewältigen mit dem Ziel, die Notwendigkeit einer Balance zwischen Beziehung und Führung aufzuzeigen und die eigenen Ressourcen zu stärken.
Bedeutsamste Intervention:	Gegen Ende des Coachingteils mit dem Pferd wurde C2 aufgefordert, einen eigenen Parcours mit den Hindernissen ihrer Wahl aufzubauen, welcher einen eigenen Weg gemäss dem Anliegen symbolisieren sollte, ähnlich einer Art Lösungsspaziergang (siehe Kapitel 6.2). C2 entschied sich für einen recht aussergewöhnlichen Parcours ohne Anfang und Ende (siehe Abbildung 10), sie wollte «im Flow» sein, was sich dann als Metapher für ihr ganzes Leben entpuppte.

«Es gibt einem schon ein gutes Gefühl, wenn man das Pferd führen kann. Das ist so sinnbildlich für das Leben und für Dich selber.» (C2 00:42:02)

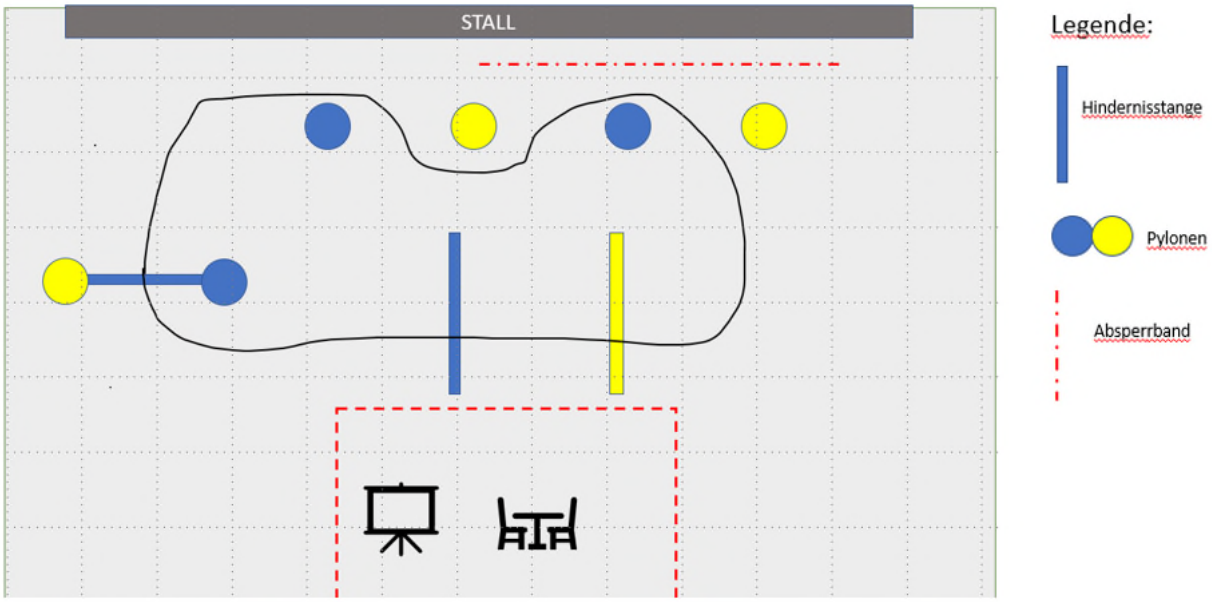


Abbildung 10: Fallbeispiel 2 Intervention mit Lösungsorientierung (eigene Darstellung)

Bedeutsamster Moment: Beim Absolvieren des selbstgestellten Parcours wollte das Pferd mit einem Mal nicht mehr weitergehen. Die gesamte Energie und Freude der C2 brach sichtbar zusammen und sie reagierte frustriert. Die Coach unterbrach die Übung und versuchte durch Fragen wieder in die Lösungsorientierung zu kommen. C2 erlangte ihr Vertrauen in sich selbst wieder und konnte den Parcours wie gewünscht in einem schönen Flow absolvieren und sogar nochmals wiederholen.

> *«[…] dass es mir sehr hilft, bei Frust mit Menschen darüber zu reden. Nachher kann ich mich wieder sammeln und es verstehen. Ich habe gesagt "ah warum, und was ist jetzt bloss" und dann hast Du mich herausgenommen aus der Übung. Da habe ich gesehen, dass ich jemand brauche, der die Rahmenbedingungen mit mir klärt. Das ist sehr wichtig, denn sonst nehme ich das Scheitern auf mich.» (C2 00:18:12)*

Transfer in den Alltag: Für C2 führten die Erkenntnisse aus dem pferdegestützten Coaching dazu, den soweit erfolgreichen Kurs weiterzufahren, wie der Ausschnitt aus dem Feedback-Formular zeigt:

> Was sind meine Wünsche und Vorhaben? *Wie es so oft bestätigt wird: mir zutrauen, wagen, tun*
>
> Was brauche ich noch dazu? *Immer wieder Ermutigung von Menschen, die meine Ressourcen kennen.*
>
> Womit fange ich sofort an? *Eher „fahre weiter“: mich darauf konzentrieren, was ich schon alles erreicht habe.*
>
> *(C2, Feedback-Formular, 23. Juni 2021)*

C2 wünscht sich aber weitere Sitzungen für einen nachhaltigeren Transfer.

> *„Ich kann mir gut vorstellen, so etwas wieder zu machen, aber es müssten mehrere Sitzungen sein, eine reicht nicht, damit es wirklich nachhaltig ist. Ich werde das eine Mal nicht vergessen, aber es wäre cool gewesen, an einem Thema dreimal zu arbeiten oder so. Es ist fast ein bisschen schade, dass es nur einmal war, weil es so viel gemacht hat mit mir.» (C2 00:25:12)*

5.4 Fallbeispiel 3

Beratungskontext:	Beruflich
Coachee:	C3 ist weiblich und in einer Leitungsposition ohne direkte Personalführung
Anliegen:	«Ich möchte in einer Verhandlungssituation mit dominanter Person respektiert werden.»
Bedeutsamste Hypothese:	Die Coach erlebte C3 als beruflich erfolgreich und kompetent. Hauptsächlich aufgrund vermuteter hoher Beziehungsorientierung erschien es der Coach, dass C3 manchmal Mühe habe, sich abzugrenzen beziehungsweise für sich und ihre Wünsche einzustehen und trotzdem – oder gerade deshalb – respektiert zu werden.
Bedeutsamste Intervention:	Es wurde eine Intervention ähnlich einer Szene aus dem Psychodrama angeboten (siehe Kapitel 6.3). Im Hof, ausserhalb der Sicherheitszone, wurde ein Stuhl platziert. C3 musste sich auf den Stuhl setzen, einen Eimer mit Karotten auf dem Schoss haltend. Das Pferd, aus der sitzenden Perspektive noch grösser, bewegte sich frei und versuchte, an den Eimer mit Karotten zu kommen (siehe Abbildung 11).

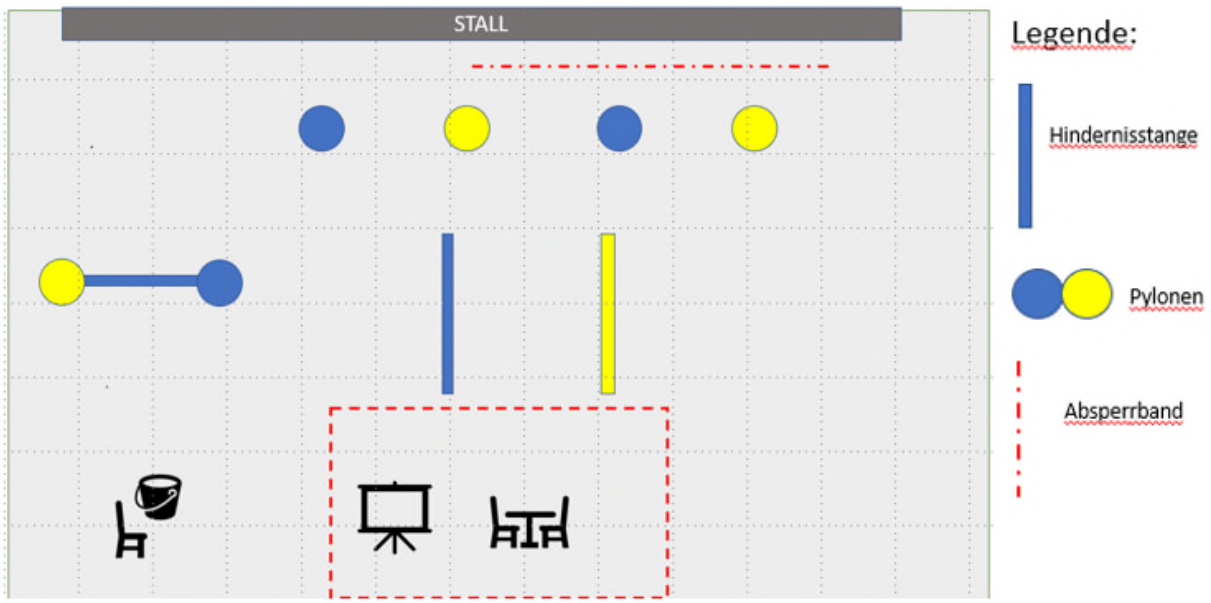


Abbildung 11: Fallbeispiel 3 Intervention mit Psychodrama (eigene Darstellung)

Bedeutsamster Moment: C3 versuchte vergeblich, aus der sitzenden Stellung heraus den Eimer zu verteidigen und das immer dominanter werdende Pferd wegzuschicken. Erst als die Bedrohung durch das grosse Tier immer stärker wurde, stand C3 auf und wehrte sich energisch mit deutlichen Worten und Gesten. Das Pferd wich sofort zurück und näherte sich daraufhin vorsichtig und freundlich wieder an. C3 erkannte, dass sie, trotz Durchsetzung ihres Willens, den Respekt und die gute Beziehung zum Pferd beibehalten konnte.

> *«Ich habe erkannt, dass es einfach nur Kommunikation ist. Ich sage dem Pferd "Weg!" und "Ich möchte das jetzt nicht!". Aber ich habe auch etwas Verlockendes für das Pferd, nämlich Rübli im Eimer und das hat sehr gut zum Thema gepasst, denn mein Verhandlungspartner will ja auch immer etwas für sich. Ich habe gelernt, dass es - auch wenn ich ihm etwas bieten könnte - nicht meine Verantwortung ist. Und auch das Pferdemässige, Mächtige, was mein Verhandlungspartner an sich hat, hat gut gepasst.» (C3 00:17:34)*

«Aber dass ich auch so lange sitzen geblieben bin! Das hast Du mir gespiegelt als Coach, das war mir nicht bewusst, erst im Nachhinein. Ich bin ein bisschen erschrocken, so auf mein Leben bezogen, wieviel es braucht, bis ich "Stopp" sage. « (C3 00:18:24)

Transfer in den Alltag: C3 nutzte die Erinnerungshilfen (siehe auch Priming, Kapitel 4.5) und begann sofort, das neu erlernte Muster zu üben, siehe Ausschnitt Feedback-Formular:

Was sind meine Wünsche und Vorhaben? *«Das «weg» mehr einzusetzen, wenn ich meinen Raum verteidigen möchte.*

Was brauche ich dazu noch? *«Übung reicht. Ich drucke mir das Photo mit Kilroy <Name des Pferdes> aus.»*

Womit fange ich sofort an? *«Drucke das Photo aus und habe mich bereits mit mehr Leichtigkeit in der letzten relevanten Sitzung positioniert.»*

(C3, Feedback-Formular vom 30. Juni 2021)

C3 erlebte den Erinnerungseffekt aus dem pferdegestützten Coaching als sehr stark und hat sich zudem einige Erinnerungshilfen geschaffen.

«Der Erinnerungseffekt ist automatisch und einfach so passiert, den man sonst im Coaching ja oft bewusst herleitet. (C3 00:02:15)

«Übrigens <hält den Flyer aus Abbildung 3 in die Kamera> ich habe Deinen Flyer hier aufgestellt und ich habe das Bild <hält ein Photo mit dem Pferd in die Kamera> ausgedruckt. Ich brauche nur das Bild vom Pferd anzuschauen und ich erinnere mich.» (C3 00:11:27)

Auch C3 hat bereits gewagt, im Alltag die neuen Muster anzuwenden und berichtete im Interview über den Erfolg.

«Es hat sich einfach so eingebettet, es passiert jetzt automatisch. Ich kann es aber auch hervorholen. Ich habe es jetzt vor einem Gespräch ein-, zweimal hervorgeholt. Auch in spontanen Gesprächen bin ich selber überrascht gewesen, wie klar ich «Nein» gesagt habe! <es folgten mehrere Beispiele>» (C3 00:12:51)

6 Bedeutsamste Interventionen – theoretische Anleihen

Interventionen sind nach Loebbert (2017, S. 36) «Handlungen des Coachs, die intentional mit der Vorstellung (einer Hypothese) verbunden sind, dem oder den Klienten eine erfolgreichere Orientierung ihres Handelns zu ermöglichen.» Interventionen sind keine Eingriffe, sondern Angebote, zu denen sich die / der Coachee frei verhalten kann. Eine erfolgreiche Intervention bedeutet für das psychische oder soziale System eine Störung oder Irritation des eingefahrenen Verhaltensmusters. Diese Muster hatten früher ihre Berechtigung, sind aber unter Umständen dysfunktional geworden (Loebbert, 2017, S. 66).

Im Laufe der Coachingprozesse wurden eine Vielzahl von Hypothesen gestellt und entsprechende Interventionen abgeleitet. Es werden hier nur die drei Interventionen pro Fallbeispiel, aus dem der jeweils bedeutsamste Moment entstand, zu erklären versucht.

In der Durchführung der Interventionen mit einem Pferd ergeben sich zusätzliche Komplexitäten und Wirkweisen, welche nicht im Lehrbuch stehen. Somit möchte die Verfasserin die Interventionen als Anleihen an die theoretischen Modelle verstanden wissen. Im Sinne von Loebbert (2017, S. 20) sollte die Theorie einer freiheitlichen Praxis dienen - im Mittelpunkt steht die Selbststeuerung und Selbstbestimmung die / der Coachees. Soziologische und psychologische Konzepte sind in einer beraterischen Handlungstheorie eingebunden und der Erfolg die / der Coachees steht vor der möglichen Richtigkeit oder gar Wahrheit theoretischer Konzepte (Loebbert, 2017, S. 20).

Im pferdegestützten Coaching sieht sich die / der Coach mit der Herausforderung konfrontiert, zusätzlich zu den gelernten und bewährten Methoden das Pferd so einzubeziehen, dass sowohl die gewählte Methode als auch die Interaktion mit dem Pferd dabei für den Coachee im Hinblick auf sein Anliegen nützlich ist.

6.1 Intervention mit Systemaufstellung

Im Fallbeispiel 1 (Kapitel 5.1) wurde die bedeutsamste Intervention ähnlich einer Systemaufstellung gestaltet. C1 stellte vier Teile seiner Lebens- und Arbeitswelt mit vier Pylonen auf und absolvierte mit dem Pferd den selbstgestellten Parcours in einer bestimmten Abfolge.

Aufstellungsarbeit ist eine systemische beratende oder unterstützende Arbeit mit Menschen und deren sozialen Konstrukten wie Familie, Organisation und Beziehung (Hartung & Spitta, 2020, S. 18). Es kann mit Menschen oder mit Elementen wie kleinen Figuren, grossen Objekten, Bodenankern oder Stühlen gearbeitet werden. Systemaufstellungen sind immer dann indiziert, wenn die / der Coachee die eigene Position in einem System zu verstehen versucht oder die Qualität seiner Beziehungen zu oder in einem System zu verbessern versucht.

Im Fallbeispiel 1 wurde mit Pylonen gearbeitet und die Intervention sollte C1 helfen, die Komplexität seiner Lebens- und Arbeitswelt verständlich zu machen und neue Erkenntnisse zuzulassen. Im pferdegestützten Kontext kommt noch eine beobachtbare Dimension dazu, nämlich die Reaktion des Pferdes. Beim Absolvieren des selbstgestellten Parcours mit den symbolisierten vier Teilen, wurde die vierte Pylone einmal mehr umrundet als die anderen. Das Pferd zögerte auch vor der vierten Pylone deutlich – dem Teil, der einen neuen Bereich symbolisierte und – nach Aussage von C1 - offenbar nochmals hinterfragt werden wollte.

«Ich habe positiv erlebt, dass es verschiedene Ebenen gab: Die Ebene der Methodik, die Ebene des Erlebens und die Metaebene, auf der übersetzt wurde, was alles bedeuten könnte. Gleichzeitig war ich eingeladen, für mein Leben selbst zu übersetzen und ich habe dann selber mein Fazit gezogen. Ich habe das Gefühl, es eröffnen sich mehr Möglichkeiten. Das pferdegestützte Coaching ist sehr vielfältig und mehr, als man auf den ersten Blick sieht.» (C1 00:02:12)

6.2 Intervention mit Lösungsorientierung als Grundelement

Die amerikanischen Psychotherapeutinnen und -therapeuten Insoo Kim Berg (1934-2007) und Steve de Shazer (1940-2005) entwickelten vor Jahrzehnten die lösungsorientierte Kurzzeittherapie. Dabei erkundet die / der Coachee im lösungsorientierten Dialog im weit offenen Raum (unter anderem) Möglichkeiten, die ihr / ihm früher schon einmal zur Verfügung standen (de Shazer & Dolan, 2007, S. 10). Lösungsorientierung und ressourcenorientierte Arbeit gehen davon aus, dass der Mensch die meisten der Ressourcen, die er zur Lösung seiner Probleme braucht, in sich hat (Storch & Krause, 2021).

Im Fallbeispiel 2 (Kapitel 5.3) wollte C2 mutige Selbstsicherheit gewinnen in ihrer beruflichen Kompetenz und wagen, ihren eigenen Weg zu gehen – im Wissen, dass sie ihr Potenzial souverän zur Entfaltung bringen kann. Aufgrund der Hypothese der Coach, dass genügend Ressourcen vorhanden seien und diese nur bewusst gemacht werden mussten, wurden lösungsorientierte Fragen bei den Aufgabenstellungen mit dem Pferd eingesetzt.

«Es war für mich sehr positiv zu sehen, ja, das bin ich und das ist gut. Trau es Dir auch zu und glaub an Dich. Nimm Dich ernst, denn Du weisst es eigentlich. Warum lässt Du Dich verunsichern von anderen? Es war so eine Stärkung.» (C2 00:46:02)

Der Parcours wurde als eine Art Lösungsspaziergang angelegt und C2 mit lösungsorientierten Fragen aufgefordert und begleitet, ihren Weg zu gehen – eine Metapher, nicht nur für das Anliegen, sondern offenbar für das Leben von C2. Bei auftauchenden Problemen, wie der Weigerung des Pferdes, weiterzugehen, stellte die Coach Ausnahmefragen, es wurde aber auch mit wertschätzendem Loben, beispielsweise für die sorgfältige Auswahl des richtigen Weges, gearbeitet.

«Wie feinfühlig das Pferd ist, das hat mich auch erstaunt. Und wie sehr es auf meine Klarheit und Sicherheit ankommt. Also es ist nicht so, dass das Pferd es nicht merkt, es kommt wirklich auf mich an. Ich bin die Führerin des Pferdes und da muss ich ganz genau wissen, was ich will. Das ist auch ein Bild für mein Leben, die Eigenverantwortung, die da sehr stark zum Vorschein kommt.» (C2 00:09:41)

6.3 Intervention mit Psychodrama

Im Fallbeispiel 3 (Kapitel 5.4) durchlebte C3 in der bedeutsamsten Intervention ihrem Anliegen entsprechend eine Verhandlungssituation als gespielte Szene, sitzend auf einem Stuhl mit dem Pferd in der «Rolle» des Verhandlungsgegners. Die Szene erinnert an das Psychodrama nach Jacob Levy Moreno, einer ganzheitlich-therapeutischen, individuums- und gruppenbezogener Aktionsmethode.

C3 spielte ihre eigene Rolle und das Pferd stellte den Verhandlungspartner dar, gegen den es sich durchzusetzen galt. Durch das Spielen sollte C3 gemäss den Wirkungen des Psychodramas in die Lage versetzt werden, innere kreative Prozesse zu entwickeln, Selbstwirksamkeit zu erleben und die Abfolge von Ereignissen zu erkennen (Kunz-Mehlstaub & Stadler, 2018, S. 104).

C3 erlebte möglicherweise Selbstwirksamkeit, indem das Pferd auf ihre energischen Handlungen hin zurückwich und trotzdem vertrauensvoll in der Arbeitsbeziehung blieb. C3 lernte möglicherweise, in welchem zeitlichen Ablauf sowie in welcher Intensität Handlungen erfolgen müssen, um erfolgreich zu sei.

«Ich habe Einfluss gehabt, ich hatte das Gefühl, das Pferd reagiert auf mich. Es hat schon einen eigenen Willen, aber ich habe das Gefühl, das, was passiert, hat viel mit mir zu tun. Bei menschlichen Interaktionen hinterfrage ich immer den Anteil des Gegenübers. Hier hatte ich das Gefühl, dass alles, was passiert, stark mit mir zu tun hat - wie ich kommuniziere und wie ich mich fühle.» (C3 00:08:21)

7 Interviews

Alle Interviews wurden durch die Verfasserin geführt und mittels Microsoft Teams® mit Bild und Ton aufgezeichnet. Der folgende Ablauf wurde für alle Coachees zur Anwendung gebracht, die Zeiten sind als Richtwerte zu verstehen. Ziel der Interviews war, die subjektiven Erlebniswelten der Coachees zu explorieren. Zu jeder Leitfrage wurde zunächst bewusst offen gefragt, um Möglichkeiten zu eröffnen und Neues zu erfahren, was noch nicht durch die Theorie oder Vorerfahrungen abgedeckt wurde. Die vier Leitfragen wurden anhand der Fragestellung zu dieser Thesis (siehe Kapitel 1.2) entwickelt.

Einleitung (ca. 5 Minuten):

Fragen nach dem Befinden, Vorstellung Agenda (siehe Abbildung 12),

Informationen zum Datenschutz, Anonymität, Aufzeichnung der Interviews, Notizen, nächste Schritte

Abbildung 12: Agenda Interviews

Hauptteil (ca. 45 Minuten):

Folgende Leitfragen wurden vorbereitet, den Coachees nicht vorab, jedoch zu Beginn jedes Interviews mitgeteilt. Aus den offenen Fragen ergaben sich zum Teil spontane Ad-hoc-Fragen, welche auch der Wertschätzung der Sichtweise der Interviewten dienten.

a) Erzähl doch mal, wie hast Du das pferdegestützte Coaching erlebt?
b) Hast Du Gefühle und / oder Aha Momente erlebt, die Du mit mir teilen möchtest?
c) An was wirst Du Dich in 10 Jahren noch erinnern?
d) Gibt es noch etwas, was Deiner Meinung nach wichtig wäre?

Rückblick (5 Minuten):

Kurze mündliche Zusammenfassung für die Coachees, um Missverständnisse zu vermeiden. Dank für die Zeit und das Vertrauen.

Ausblick (5 Minuten):

Information über den Zeitrahmen zur Auswertung, Abgabetermin der Masterthesis sowie das Angebot, die Thesis nach der Bewertung zur Verfügung zu stellen.

8 Interpretationen der Interviews

Die Aufzeichnungen wurden durch die Verfasserin übertragen und ausgewertet. Die Auswertung erfolgte jedoch nicht nach wissenschaftlich objektiven Kriterien, somit handelt es sich im Folgenden um Interpretationen der Verfasserin. Die Gespräche wurden im Dialekt geführt, für die Thesis wurden die Aussagen auf Schriftdeutsch übersetzt. Die Interpretation wurde in Bezug auf die Fragestellung zur Thesis (Kapitel 1.2) durchgeführt. Aussagen, die zu verwandten Themengebieten gehören, wurde der besseren Verständlichkeit halber zusammengezogen, so dass die Darstellung nicht dem zeitlichen Ablauf der Interviews entsprechen. Die Markierung zeigt an, an welcher Stelle der Aufzeichnung sich das Material ungefähr befindet.

Zuerst werden die Aussagen der Coachees jeweils fallbezogen betrachtet, anschliessend folgt eine fallübergreifende Betrachtung, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Wahrnehmung zu beleuchten.

8.1 Fallbezogene Interpretationen

Dieses Kapitel enthält die fallbezogene Interpretation der Aussagen aus den einzelnen Interviews.

8.1.1 Fallbeispiel 1

C1 bezeichnete das Erleben des Coachings als sehr positiv (00:02:12) mit einem grossen Erinnerungseffekt. (00:00:26). Sie beschrieb, dass ihr Erleben im pferdegestützten Coaching im Unterschied zu den von ihr besuchten klassischen Coachings, grössere Nachwirkungen habe (00:03:59).

C1 beschrieb, dass etwas, was sich während des Coachings im Hintergrund verbarg, sich erst nach dem Coaching entwickelte und dann aber in verschiedenen Situationen, z.B. in Gesprächen mit anderen, wieder auftauchte (00:04:19).

C1 erlebte das Coaching als sehr vielfältig und war überrascht, dass es offenbar mehr bot, als es auf den ersten Blick schien (00:03:05).

C1 beschrieb mehrere Ebenen, zuerst die Methodik, die Ebene des Erlebens und die Metaebene, auf welcher durch die Coach übersetzt wurde. Zudem fühlte sich C1 eingeladen, für sich selbst Rückschlüsse zu ziehen (00:02:15).
Im Unterschied zum klassischen Coaching seien sehr viele Sinne angesprochen worden. Dies müsse im klassischen Coaching besprochen oder eingefordert werden, wobei es im pferdegestützten Coaching wie gegeben schien (00:00:47).

C1 fühlte sich nicht unter Druck gesetzt, erlebte jedoch einen positiven «Drive», sich dem Thema zu stellen. Sie konnte sich nicht drücken und es war nicht möglich, unangenehme Dinge zu vermeiden. C1 verglich es damit, dass der Körper beim Sport versuche, Problematisches zu vermeiden. Dies sei mit dem Pferd nicht möglich gewesen und diesen Effekt bewertete sie positiv (00:01:10).

C1 beschrieb eine 1:1 Spiegelung durch das Pferd und fand es dadurch einfach, sowohl Entwicklungsfeedback anzunehmen als auch die Dinge, die sie gut machte (00:01:58).

C1 hatte Ehrfurcht vor dem Pferd als Fluchttier und es erforderte grosses Vertrauen, sich darauf einzulassen (00:32:53).

Zusätzlich zur Reflektion und Bearbeitung des Anliegens, fühlte sich C1 eingeladen, ein Fazit für das gesamte Leben zu ziehen (00:03:06). Die erlebte Bestätigung ihrer Fähigkeiten sei wie ein Meilenstein in ihrem Leben erschienen (00:23:12).

C1 erlebte einen Anstoss zu etwas, was schon immer ihr Thema gewesen sei und gleichzeitig eine sehr starke Bestätigung (00:05:05). Ihre bestehende Annahme sei bestätigt, wäre aber ohne das Pferd nie so offensichtlich geworden (00:05:23).

Als Erinnerungshilfe hat sich C1 ein Photo mit dem Pferd als Bildschirmhintergrund ihres Smartphones eingerichtet und sie verwendet es auch nach Monaten noch. Eine Aussage dazu war, dass obwohl man Dinge, die man täglich sieht, nicht mehr bewusst wahrnähme, sie doch im Hintergrund noch da seien und helfen würden, sich zu erinnern (00:05:48).

C1 hat die «Übersetzungsfunktion» der Coach sehr geschätzt, da durch die Unterstützung in der Reflektion neue Möglichkeiten eröffnet wurden. C1 erachtet die Kompetenz der Coach als unabdingbar für ein gelingendes Coaching (00:12:37).

Ebenso geschätzt wurde das Ambiente und das Setting. C1 mass dem Setting eine viel grössere Wichtigkeit bei, als dies bei einem klassischen Coaching der Fall sei. Es brauche viel mehr Vertrauen und eben auch ein geeignetes Ambiente, um sich auf den Prozess einlassen zu können. Auch der Informationsteil habe Sicherheit und Stabilität gegeben (00:32:52).

Einen grossen Teil des Interviews nimmt der Bereich «Aha-Erlebnis» ein, daher werden hier verschiedene Aussagen zusammengefasst:

C1 berichtet von vielen Aha-Erlebnissen im Kontakt und der Interaktion mit sowie der Beziehung zum Pferd. Es wurde als bedeutsam beschrieben, dass C1 hundertprozentig bestätigt wurde, dass sie mutig sei und sein dürfe und sich auf ihre Intuition verlassen könne. C1 erzählte im Interview mehrere Beispiele, bei denen sie die neuen Erkenntnisse aufgrund dieser Bestätigung bereits im Berufsleben angewandt habe.

8.1.2 Fallbeispiel 2

C2 hat das pferdegestützte Coaching als sehr angenehm erlebt, als spielerisch im positiven Sinn. Der Zugang sei weniger kopflastig und sehr ganzheitlich gewesen (00:00:36). Sie empfand, sie sei weniger im Kopf und mehr im Gefühl gewesen, alle Sinne und auch Zwischenebenen, wie das Unbewusste, seien angesprochen worden (00:01:06).

C2 hat - für sie überraschend - eine Beziehung zum Pferd entwickelt und denkt liebevoll daran zurück (00:01:30). Die Arbeit mit dem Pferd sei von Respekt geprägt gewesen und auf Augenhöhe erfolgt. Obwohl C2 das Pferd geführt habe, sei Respekt vorhanden gewesen. Es sei schön gewesen, mit einem Lebewesen zu arbeiten und nicht einfach mit einem Tool (00:02:21).

C2 hat das pferdegestützte Coaching wie einen schönen Ausflug erlebt, als schönes Erlebnis und denkt gerne daran zurück. Es löst positive Gefühle in C2 aus (00:02:21). C2 ist gerne aktiv («schafft gern») und es hat ihr Spass gemacht, aktiv zu sein (00:21:39).

C2 erlebte einen anderen Zugang, etwas, das nachhaltiger bestehen bleibt. Sie habe das pferdegestützte Coaching aber auch bewusst mit dieser Erwartung ausgewählt (00:08:25).

C2 war sehr überrascht, wieviel sie aus dem pferdegestützten Coaching profitieren kann. Sie habe sich dies nicht vorstellen können (00:09:15).

C2 war überrascht, wie feinfühlig das Pferd war und wie es merkte, wenn C2 nicht genau wusste, was sie wollte. Die Beziehung zum Pferd war ihr wichtig und sie geht davon aus, dass das das Pferd die Aufgaben nicht ungern machte und dass es merkte, dass C2 es gut meinte mit ihm (00:15:15).

C2 glaubt, dass sie alles in zehn Jahren noch wüsste. Sie hat sehr positiv gespeichert, dass das Pferd die Ebene des Unbewussten wahrnimmt (00:23:08). Für das Erinnern sei auch das Photo ein wichtiger Punkt gewesen (00:28:34).

Auch C2 hat zusätzlich zur Arbeit und der Reflektion mit dem Anliegen eine Reflektion zu ihrem gesamten Leben vorgenommen und die Übernahme von Eigenverantwortung als Bild für das eigene Leben beschrieben (00:09:41).

Obwohl das Coaching eine künstliche Situation sei, habe sie sich für C2 vollkommen natürlich angefühlt. C2 meinte, sie habe sich nicht verstellen können, sie habe sich wirklich und echt zeigen müssen. Eigene Unsicherheit verbergen zu wollen, sei mit dem Pferd nicht möglich (00:47:43).

Beim Setting hätte sich C2 mehr Platz gewünscht, mehr Weite, um noch mehr Themen Raum geben zu können (00:03:12). Den vorhandenen Schutzraum fand C2 gut und wichtig, um innezuhalten und zu reflektieren (00:06:10).

Es wird von C2 als essenziell bezeichnet, dass die Coach zu 100% sicher mit dem Pferd sei und sich auch im Setting und mit den Arbeitsinstrumenten sicher fühle. Sonst sei der sichere Rahmen nicht gegeben. Dies sei ein Aspekt, der beim pferdegestützten Coaching – im Gegensatz zum klassischen – noch hinzukomme (00:34:34).

Auch hier eine Zusammenfassung der vielen «Aha-Erlebnisse»:

C2 beschrieb, dass das Pferd durch sein Verhalten sehr deutlich zeigte, wie sehr es auf die Klarheit von C2 ankomme. C2 als Führerin des Pferdes musste sich zuerst selbst darüber klarwerden, was sie will, bevor sie es dem Pferd sagen kann. Denn andernfalls geht das Tier einfach nicht mit. Dies habe ihr etwas gezeigt, was sie so noch nicht gewusst habe.

Es erfolgte eine Bestätigung für etwas, was C2 schon immer gewusst habe, nämlich, dass sie Vorgaben brauche und eine Aufgabe, dann aber die Freiheit bekommen müsse, auf ihre Art zum Ziel zu gelangen. Als das Pferd einmal gar nicht mehr weitergehen wollte, habe C2 gemerkt, dass sie jemanden braucht, der die Rahmenbedingungen klärt. Auch dass Beziehung wichtig für C2 ist, hat sich als Aha-Erlebnis in der Arbeitsbeziehung mit dem Pferd widergespiegelt.

8.1.3 Fallbeispiel 3

Gemäss C3 passierte der Erinnerungseffekt, den man im klassischen Coaching oft bewusst herleiten muss, automatisch (00:02:15).

C3 erlebte das Pferd als eine Art Symbol, was sie sehr berührte (00:02:26).

C3 bezeichnete das pferdegestützte Coaching als ein wirklich spürbares Erlebnis, welches hilft, die Gefühle zu speichern und sich in den Moment zurückzuversetzen (00:02:49). Nach dem Erlebnis musste sie mehreren Menschen davon erzählen, weil es so eindrücklich gewesen sei (00:12:04).

C3 glaubt, dass das Erlebnis nicht so entscheidend war, um weiterzukommen. Aber sie glaubt, dass es ihr, da es wegen des Pferdes ein besonderes Erlebnis war, besser in Erinnerung bleibt (00:44:12).

Als Erinnerungshilfen hat sich C3 den Flyer aufgestellt und das Photo ausgedruckt und aufgehängt (00:02:58). C3 muss nur das Bild anschauen und erinnert sich (00:11:27).

C3 erlebte eine schöne Erfahrung, weil sie grossen Respekt vor dem Tier mit den warmen Augen hatte. Sie fühlte sich geehrt, wenn das Pferd ihr folgte (00:04:03). Sie erlebte das Pferd als ehrlich, ein Wert, der C3 auch sonst sehr wichtig sei. Sie bezeichnete Ehrlichkeit und Authentizität als wichtigen Teil des Coachingerlebnisses (00:04:23).

Das Erlebnis sei gespeichert und wenn C3 daran zurückdenkt, was sie für eine Erkenntnis hatte, dann ist die Erinnerung verbunden mit einem starken Gefühl an das Erlebte (00:11:59). Die Erkenntnis und das Erlebte habe sich einfach so eingebettet und das neue Muster passiere automatisch. Aber es lasse sich auch hervorholen und C3 habe das bereits mehrmals getan und sei überrascht gewesen, wie klar sie in diversen Situationen nein gesagt habe (00:12:51).

C3 war recht aufgeregt, gespannt und neugierig, was wohl zu ihrem Thema herauskommen würde. Bereits die Kontaktgestaltung war eine Herausforderung für sie, ganz unabhängig vom Thema (00:05:08).

C3 schätzte es, in Bewegung zu sein, es käme alles so in Fluss. Während des Bewegens habe sie auch nicht so viel nachgedacht, sondern sich auf die Aufgabe fokussiert und das gab eine Ruhe, so eine «Pause im Hirn» (00:35:34).

C3 genoss die Fokussierung während der Aufgaben, es sei nur noch wichtig gewesen, mit dem Pferd zum nächsten Hindernis zu kommen (00:36:12).

Das einfache Setting wurde von C3 geschätzt, die Übersichtlichkeit und der Wechsel zwischen den verschiedenen Räumlichkeiten (00:10:17). Auch das Hinsetzen und Reden, gerade am Anfang und am Ende wurde geschätzt (00:34:35). C3 fand es schön, aktiv herauszugehen aus der Situation mit dem Pferd, um zu reflektieren (00:36:38).

C3 hat sich von der Coach sehr gut geleitet gefühlt und fand dies auch unabdingbar. Auch zu wissen, dass die Coach das Pferd kennt und das Setting vorbereitet hat sowie die Informationen vorab wurden als wichtig bezeichnet (00:05:17). Es habe geholfen, dass die Coach ihr auch mal gezeigt habe, was man mit dem Pferd machen kann. Dies erschloss ihr neue Möglichkeiten und gab ihr auch wieder eine Erkenntnis über das eigene Verhalten (00:15:26).

C3 hinterfragte nicht, was das Pferd ihr spiegelte, es sei von ihr 1:1 angenommen worden (00:07:40).
Sie hatte Respekt vor dem autonomen Wesen und sah das Tier gleichzeitig als Spiegel für sich selbst (00:09:16).

Auch für C3 werden die vielen «Aha-Erlebnisse» hier zusammengefasst:

C3 erlebte in den Interaktionen mit dem Pferd einerseits grosse Bestätigung für ihr Verhalten in Verhandlungssituationen und in der Kommunikation generell. Sie erkannte, dass sie zu vorsichtig sei und zu viel Rücksicht auf die Bedürfnisse anderer nehme. Sie erkannte, dass sie in Verhandlungen nicht die alleinige Verantwortung für den Prozess und das Ergebnis übernehmen müsse. Das gezeigte Feedback durch das Pferd konnte sie bedingungslos annehmen. Auf der anderen Seite konnte C3 mit Unterstützung und Motivation des Coaches verschiedene Verhaltensweisen ausprobieren, um das Pferd wegzuschicken. Für C3 sei es wirklich eine Herausforderung gewesen und sie habe den bedeutsamen Moment, als das Pferd gemäss ihrer Anweisung tatsächlich rückwärts ging, demütig und mit Ehrfurcht erlebt.

8.2 Fallübergreifende Interpretation

Aus den Zusammenfassungen der Interviews geht eindeutig hervor, dass diese drei Coachees ähnliche Effekte erlebt haben. Alle Coachees benennen zudem übereinstimmend zwei Voraussetzungen für das Erleben der Effekte während des Prozesses. Und, last but not least, wurde als Erfolgsfaktor für einen gelingenden pferdegestützten Coachingprozess das positive Erlebnis genannt, welches ebenfalls von allen beschrieben wurde.

8.2.1 Gemeinsamkeiten der Fallbeispiele

Die erlebten Effekte werden in abelle 3 im Sinne der am häufigsten wiederkehrenden und zwingend von allen Coachees getroffenen Aussagen zusammengefasst, wobei es sich die Verfasserin erlaubt, ähnliche Aussagen nach ihrem Inhalt zu elf Oberbegriffen zu gruppieren. Fünf der Oberbegriffe können dem Theorieteil «Pferdegestütztes Coaching» (Kapitel 3) und sechs der Oberbegriffe dem Teil «Erklärungsversuche zu Veränderung, Motivation und Lernen» (Kapitel 4) zugeordnet werden. Die Reihenfolge spielt keine Rolle, das Kriterium für Eingang in Tabelle 3 ist die mehrfache Nennung desselben Effekts durch alle drei Coachees.

8.2.1.1 Erlebte Effekte in der Interaktion mit dem Pferd

Tabelle 3: Erlebte Effekte in der Interaktion mit dem Pferd

Oberbegriff für die erlebten Effekte in der Interaktion mit dem Pferd	**Beispielaussage**	**Theoriebezug**
Beziehung	*«Ich habe auch eine Beziehung zu Kilroy <Name des Pferdes> entwickelt und wenn ich an ihn denke und an das Pferdecoaching, dann denke ich so, ah, das ist ein lieber Kilroy gewesen. Das hätte ich nicht erwartet, denn ich habe ja keinen Bezug zu Pferden.» (C2 00:01:30)*	3 Pferdegestütztes Coaching
Spiegel	*„Ich habe das null hinterfragt, wenn mir das Pferd etwas spiegelt, ich nehme das 1:1 einfach so an." (C3 00:07:40)*	3 Pferdegestütztes Coaching
Authentizität	*„Die Ehrlichkeit ist auch ein sehr wichtiger Punkt. Vielleicht ist auch ein Wert, Ehrlichkeit ist mir sonst auch sehr wichtig. Ehrlichkeit und Authentizität, das ist ein Teil des Coachingerlebnisses gewesen." (C3 00:04:23)*	3 Pferdegestütztes Coaching
Respekt	*„Ich bin auf Augenhöhe gewesen mit dem Pferd. Klar bin ich diejenige, die geführt hat, aber es ist Respekt dagewesen." (C2 00:02:21)*	3 Pferdegestütztes Coaching
Sich stellen müssen	*«Man muss sich stellen, man kann sich nicht drücken vor den Themen oder vor dem, was man möchte. Das finde ich sehr positiv. Es ist wie beim Sport, wenn der Körper irgendwo ein Problem hat, sucht man das zu vermeiden. Und im Pferdecoaching habe ich das Gefühl gehabt, ich komme nicht drum herum.» (C1 00:01:10)*	3 Pferdegestütztes Coaching

Oberbegriff für die erlebten Effekte in der Interaktion mit dem Pferd	**Beispielaussage**	**Theoriebezug**
Ganzheitlichkeit	*«Ich habe sowieso gern Bewegung, es kommt alles so in Fluss. Während des Bewegens habe ich auch nicht so viel nachgedacht. Ah, jetzt sind wir da so zusammen und machen die Aufgabe und das gibt so eine Ruhe, mal so eine Pause im Hirn.» (C3, 00:35:34)*	4 Erklärungsversuche zu Veränderung, Motivation und Lernen
Un(ter)bewusster Zugang	*„Es hat die Zwischenebenen angesprochen, die man gar nicht so gut benennen kann, das Unbewusste oder vielleicht auch Gefühle. Du bist weniger im Kopf und mehr im Gefühl, habe ich so den Eindruck.“ (C2 00:01:06)*	4 Erklärungsversuche zu Veränderung, Motivation und Lernen
Sinne	*„Es sind ganz viele Sinne angesprochen worden, worauf der Fokus sonst im Coaching nicht liegt. Dies muss man sonst besprechen oder einfordern. Im Pferdecoaching passiert das natürlich und ist einfach gegeben.“ (C1 00:00:47)*	4 Erklärungsversuche zu Veränderung, Motivation und Lernen
Metapher für das Leben	*„Ich bin ein bisschen erschrocken, auf mein Leben bezogen, wieviel es braucht, bis ich "Stopp" sage.“ C3 (00:18:24)*	4 Erklärungsversuche zu Veränderung, Motivation und Lernen
Bestätigung	*„Das Lustige war, das ist auch das, was ich vor allem mitnehme, dass sich im Pferdecoaching das bestätigt hat, was ich schon wusste. Das war sehr überraschend, egal, welchen Kanal man wählt, es wird immer bestätigt. Das hätte ich wirklich nicht gedacht.“ (C2 00:12:21)*	4 Erklärungsversuche zu Veränderung, Motivation und Lernen
Erinnerung	*„Es hat sich einfach so eingebettet, es passiert jetzt automatisch. Und ich kann es auch hervorholen. Ich habe es jetzt vor einem Gespräch ein-, zweimal hervorgeholt […].“ (C3 00:12:51)*	4 Erklärungsversuche zu Veränderung, Motivation und Lernen

8.2.1.2 Voraussetzungen für gelingende Interaktionen mit dem Pferd

Neben den elf erlebten Effekten in der Interaktion mit dem Pferd (abelle 3) wurden von allen Coachees Aussagen gemacht zu zwei Voraussetzungen, welche zu einem gelingenden pferdegestützten Coaching-prozess beitragen: einerseits das Setting und andererseits die Kompetenz der Coach.

Setting:

In Bezug auf das Setting wurde mehrfach das Thema Vertrauen erwähnt. Um sich auf den Prozess einlassen zu können, muss die / der Coach für Sicherheit, Stabilität, Orientierung und Vertrauen sorgen. Ein sogenannter Schutzraum, ein abgetrennter Bereich, um aktiv innezuhalten und zu reflektieren, ist wichtig. Ein Wechsel zwischen verschiedenen Räumlichkeiten (drinnen, draussen) während der verschiedenen Prozessphasen wurde geschätzt, ebenso Informationen zum Ablauf vorab sowie eine kleine Pferdekunde zu Beginn des Coachingprozesses.

„Und einerseits das Ambiente, welches Du geschaffen hast, so dass man sich darauf einlassen kann. Dass hat für mich sehr viel mit Vertrauen zu tun und ist viel wichtiger als in einem gewöhnlichen Coaching. Ich habe grosse Ehrfurcht vor einem Tier, vor einem Fluchttier - und da braucht es noch viel mehr um zu vertrauen.» (C1 00:32:52)

Coach:

Wie im klassischen Coaching auch eröffnen sich durch die Unterstützung des Coaches in der Reflektion neue Möglichkeiten. Als zusätzliche Kompetenz, neben einer fundierten Ausbildung, beraterischer Fachkompetenz und einer wertschätzenden Haltung des Coaches, wird genannt, dass die / der Coach sein Pferd zu 100% kennen muss und eine für die / den Coachee spürbare, wertschätzende und liebevolle Beziehung zum Pferd mitbringen muss.

«Es ist essentiell, dass Du als Coach 100% sicher bist mit dem Pferd und das Pferd 100% kennst. Du kannst nicht einfach ein Pferd nehmen, sondern Du musst es kennen. Es ist ja nicht einfach ein Mäuschen, sondern man arbeitet mit einem Pferd. Und Du musst Dich wohl fühlen in der Umgebung mit dem Pferd und den Arbeitsinstrumenten, das finde ich ganz wichtig.» (C2 00:31:40)

8.2.1.3 Positives Erleben der Interaktionen mit dem Pferd

Das positive Erleben – von allen Coachees mehrfach betont - wird von der Verfasserin nicht als Effekt verstanden, sondern eher als Rahmung für einen gelingenden Coachingprozess – wie im klassischen Coaching auch. Damit wird für den Coachee der Möglichkeitsraum geschaffen, den es braucht, Innovationen anzunehmen, aber auch Unsicherheiten und Ambivalenzen auszuhalten (Loebbert, 2017, S. 47).

„Es ist wie ein cooler Ausflug gewesen. Ein schönes Erlebnis, ich denke mit positiven Gefühlen daran zurück. Es löst das Gefühl aus Ah, das war schön!" (C2 00:02:21)

8.2.2 Unterschiede der Fallbeispiele

Zusätzlich zu den oben aufgeführten von allen drei Coachees erlebten Effekten, gab es auch unterschiedliche Erlebnisse in der Interaktion mit dem Pferd, die sich möglicherweise durch die drei unterschiedlichen Methoden erklären lassen:

Im Setting mit C1 wurde eine Intervention mit Systemaufstellung durchgeführt (Kapitel 6.1). Eine Systemaufstellung dient dem Coachee dazu, sein eigenes System besser zu verstehen. C1 gewann durch die Interaktion mit dem Pferd mehr Klarheit über ihr System: «Intuition und Mut, das ist das, was ich mitnehme. Und das wäre ohne das Pferdecoaching nie so offensichtlich geworden.» (C1 00:23:12)

Mit dem Ziel der Ressourcenstärkung wurde bei C2 das Pferd in Interventionen auf Grundlage der Lösungsorientierung (Kapitel 6.2) eingesetzt. Aus den gelingenden Interaktionen mit dem Pferd ging C2 gestärkt hervor: «Ich merke, das ist nicht unbedingt zielspezifisch, sondern mehr so allgemein. Ich habe gemerkt, ich mache das gut.» (C2 00:29:12)

In Anlehnung an die Wirkungen des Psychodramas (Kapitel 6.3), innere kreative Prozesse zu entwickeln und Selbstwirksamkeit zu erleben, konnte C3 sich mehrfach in ihrer „Verhandlungssituation“ ausprobieren und schilderte den Effekt als sehr wirksam: „Der Eimer mit den Karotten und dass ich gesagt habe "weg!" ist total eindrücklich gewesen. Das ist etwas, was jetzt eine Wirkung hat im Alltag.» (C3 00:12:17)

Obwohl der Erfolg des Coachees vor der möglichen Richtigkeit theoretischer Konzepte steht (Loebbert, 2017, S. 20), könnten die soziologischen und psychologischen Konzepte der pferdegestützten Interventionen durchaus das Erleben spezieller Effekte in der Interaktion mit dem Pferd zur Folge haben. Es wäre spannend, dies noch genauer, zum Beispiel mit mehreren Coachees zu betrachten!

9 Schlussbetrachtung

In diesem Kapitel werden die Erkenntnisse im Hinblick auf die Fragestellung zusammengefasst, das Vorgehen reflektiert und einige Schlussfolgerungen für die Praxis gezogen. Eine Reflexion über den persönlichen Erkenntnisprozess rundet das letzte Kapitel der Thesis ab.

9.1 Zusammenfassung der Erkenntnisse

Untersucht wurden in dieser Thesis die durch die Coachees erlebten Effekte in der Interaktion mit dem Pferd während der Coachingprozesse. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass das intensive Erleben im pferdegestützten Coaching zu 11 überraschenden und beeindruckenden Wirkungen führt, die alle Coachees gleichermassen erlebt haben (Kapitel 8.2.1.1, Tabelle 3: Erlebte Effekte in der Interaktion mit dem Pferd).

Fünf Effekte können der heilsamen Wirkung von Pferden einerseits (Kapitel 3) zugeordnet werden, sechs den neuropsychologischen Grundlagen zu Veränderung, Motivation und Lernen (Kapitel 4). Die Effekte sind in der nachfolgenden Zusammenfassung unterstrichen:

Das Pferd als Lebewesen – wie aus der therapeutischen und pädagogischen Arbeit mit Tieren bekannt – könnte eine heilsame Wirkung haben (Olbrich, 2003), emotional öffnend und stressreduzierend wirken (Friesenhahn, 2017) und die Verbindung zum Unbewussten (Jung, 1991) ermöglichen. Die Coachees zeigten sich überrascht, in den Interaktionen eine starke Beziehung zum Pferd zu erleben. Das Pferd diente ihnen als Spiegel mit hoher Authentizität. Sie waren vom gegenseitigen Respekt beeindruckt und davon, dass sie sich ihren Themen stellen mussten und es kein Ausweichen gab.

Auch auf der neuropsychologischen Ebene wurden überraschende Effekte erlebt, basierend auf neuen emotionalen und kognitiven Anstössen, den sogenannten Aha-Effekten. (Kunz-Mehlstaub & Stadler, 2018, S. 67) Mit positiven somatischen Markern verbundene affektive Reaktionen bilden die neurobiologische Basis des Motivationssystems (Storch & Krause, 2021, S. 57) und durch Metaphern ausgelöste innere Bilder bewegen innerlich (Theuretzbacher & Nemetschek, 2009, S. 24). Durch Stimuli ausserhalb der bewussten Wahrnehmung, werden Gedächtnisspuren aktiviert, welche das Verhalten beeinflussen können (Storch & Krause, 2021, S. 161).

Die Coachees erlebten in der Interaktion mit dem Pferd Ganzheitlichkeit und einen alle Sinne ansprechenden Zugang zu ihrem Un(ter)bewussten, ihren ureigenen Mustern und/oder Ressourcen. Sie erhielten durch das Pferd eine deutliche Bestätigung eigener Annahmen und fanden tief bewegende Metaphern für ihr gesamtes Leben. Alle Coachees zeigten sich überrascht über die Intensität ihrer Emotionen und über die starken Erinnerungseffekte.

Hiermit kann die Fragestellung in Bezug auf die durch die Coachees erlebten Effekte in der Interaktion mit dem Pferd als beantwortet angesehen werden: Das intensive Erleben im pferdegestützten Coaching führte zu elf deutlichen Effekten, welche durch alle Coachees bestätigt wurden.

Interessanterweise ergaben sich jedoch noch weitere Aspekte, welche nicht Gegenstand dieser Thesis sind, aber durchaus spannend für weitere Untersuchungen sein könnten:

Die / der Coach muss neben der durch Wertschätzung, Intuition, Ressourcen- und Lösungsfokus und Kohärenzerleben geprägten Haltung, welche als Schlüssel für Verhaltensänderungen des Coachees fungiert (Loebbert, 2017, S. 70), sichere Prozesssteuerung und Methodenkompetenz, das Pferd zu 100% kennen und eine erlebbare, gute Beziehung zu diesem mitbringen.

Um das Erleben der überraschenden und beindruckenden Wirkungen zu ermöglichen, braucht es ein geeignetes Setting, indem die Selbststeuerung Raum erhält und unterstützt wird, einen sogenannten Ermöglichungsraum (Bruni, 2021). Im pferdegestützten Coaching scheint es besonders wichtig, für Sicherheit und Orientierung zu sorgen sowie einen Schutzraum mit Rückzugsmöglichkeit für die Reflektion zu schaffen.

Als Rahmung für einen gelingenden Coachingprozess wurde von allen Coachees zudem das positive Erlebnis genannt. Muster sind für den Coachee leichter zu ändern, wenn dies mit positiven Gefühlen (Kapitel 4) verbunden ist – so stand das positive Erlebnis bei allen Coachees für den Möglichkeitsraum, welcher geschaffen wird, um Innovationen anzunehmen, aber auch Unsicherheiten und Ambivalenzen auszuhalten (Loebbert, 2017, S. 47).

Jede Coachee für sich erlebte zudem Effekte, die abhängig von der theoretischen Anleihe der angewandten Intervention, hier Aufstellungsarbeit, Lösungsorientierung und Psychodrama (Kapitel 6) entstanden und welche auch im klassischen Coaching bei Anwendung der entsprechenden Interventionen entstehen. Möglicherweise könnten diese jedoch durch die Interaktion mit dem Lebewesen Pferd schneller und intensiver wirken und /oder sich in einzelnen, starken Erinnerungen manifestieren.

Die Erkenntnisse werden nachfolgend in Abbildung 13 dargestellt und damit dieses Kapitel abgeschlossen:

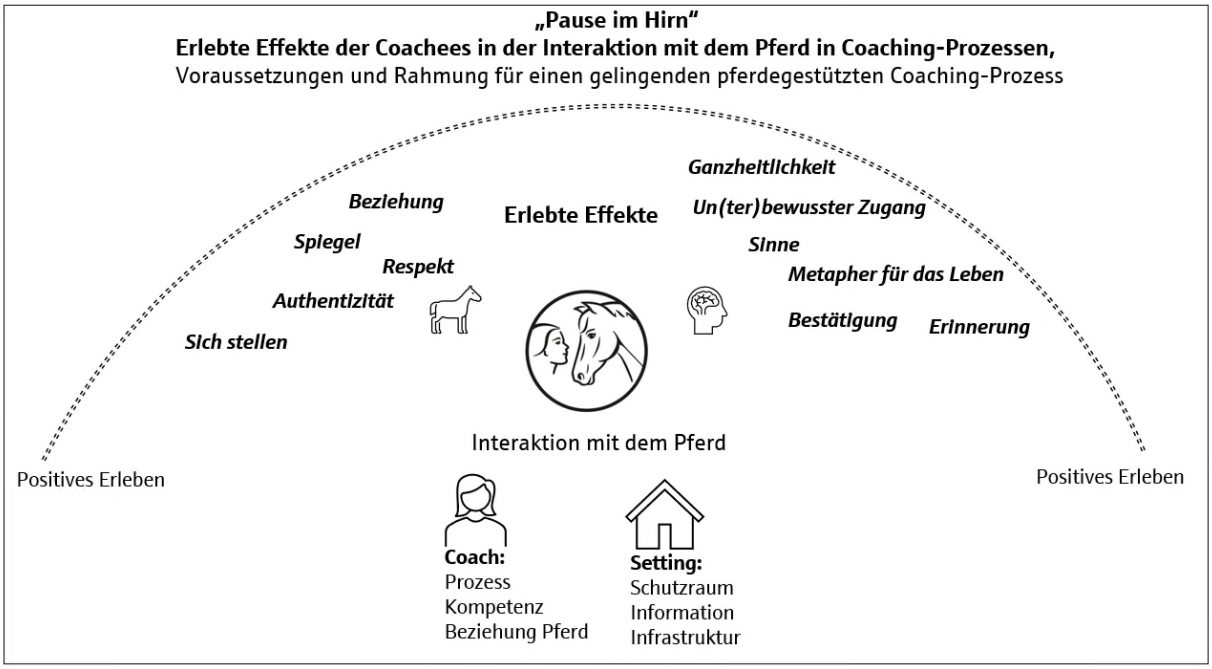


Abbildung 13: Erlebte Effekte der Coachees in der Interaktion mit dem Pferd in Coaching-Prozessen, Voraussetzungen und Rahmung für einen gelingenden pferdegestützten Coaching-Prozess (eigene Darstellung)

9.2 Methoden- und Prozessreflektion, Diskussion

Das Ergebnis zeigt, dass der Methodeneinsatz ist in allen drei Settings gut gelungen ist. Die ausgewählten Interventionsmethoden (Kapitel 6) haben für die jeweiligen Anliegen und die unterschiedlichen Personen gut funktioniert, sie wurden von den Coachees gut angenommen und erzeugten vielschichtige Wirkungen.

Den pferdegestützten Coachingprozess im Vorfeld gut zu strukturieren und vorzubereiten (Kapitel 5.1) hat sich gut bewährt. Weniger Strukturen oder Vorgaben können sich als machbar herausstellen. In allen drei Coachings haben die räumlichen, zeitlichen und methodischen strukturellen Angebote an die Coachees für Orientierung gesorgt und so gerade zu Beginn zum Vertrauen in der Triade Coach-Pferd-Coachee beigetragen.

Die Phasen des (klassischen) Coachings (Kapitel 3.4) in einer einzigen Coachingbegegnung und mit einem Pferd zu durchlaufen ist bei allen Fallbeispielen gut gelungen. Eine sorgfältige Einführung in das Setting (Kapitel 5, Kleine Pferdekunde) erlaubten, dass die Coachees sich sicher fühlten und ihre Aufmerksamkeit ganz auf den Prozess und ihre Anliegen lenken konnten. Da die Dauer der pferdegestützten Coachings mit 120 Minten über die im klassischen Coaching üblichen 60 bis 90 Minuten hinausgingen, gelang es gut, sorgfältig alle Prozessphasen sowie Transfer und Abschied zu durchlaufen.

Durch den Wechsel der Räume (Coachingraum, Hof mit Pferd, Schutzraum und Stall) wurde im pferdegestützten Coaching explizit und implizit verdeutlicht, in welcher Phase der Prozess sich jeweils gerade befindet. Dies bot Orientierung für die Coachees und ermöglichte der Coach Synchronizität herzustellen oder fehlende rasch zu bemerken.

Im pferdegestützten Coaching ist es eine Herausforderung für die / den Coach, die Aufmerksamkeit auf viele verschiedene Ebenen zu fokussieren, auf die Person der Coachees, die Themen, die verbale und non-verbale Kommunikation, auf Veränderungen während des Coachings und gleichzeitig aufmerksam beim Pferd zu bleiben und dessen Feedback zu lesen. Dies gelingt einer / einem Coach nur, wenn sich Pferd und Coach gut kennen und eine gefestigte kooperierende Beziehung haben. Nur wenn der Umgang mit dem Pferd und dem Setting mit unterschiedlichen Räumen für die / den Coach als selbstverständlich erlebt wird, kann ein Grossteil der Aufmerksamkeit in den Coachingprozess und auf den Coachee fokussiert werden.

Die besondere Herausforderung für eine / einen pferdegestützt arbeitenden Coach ist es, die Interventionen passend zum Anliegen und zur Hypothese zu gestalten. Hier ist es hilfreich, wenn die / der Coach bereits Erfahrung mit verschiedenen Coachingtools und – methoden, deren Wirkung und geeigneten Anwendungsbereichen besitzt. Dann ist sie / er in der Lage, die Übungen mit dem Pferd so aufzubauen, dass die Wirkung der Methoden nicht verloren geht, sondern idealerweise sogar verstärkt wird.

Die Veränderungen und Ergebnisse des pferdegestützten Coachings durch eine Befragung nach einiger Zeit (hier die Interviews nach zwei Wochen) zu festigen, ist eine gute Variante, die dem Ablauf hinzugefügt werden könnte, um den Transfer und die Nachhaltigkeit zu vertiefen.
In jedem Fall sorgten bei allen drei Coachees die intensiven Emotionen während des Coachings und die nach dem Coaching gesetzten Anker (Photos des Pferdes) für eine gute Fixierung der Ergebnisse.

Im pferdegestützten Coaching kommt es, alle drei Beispiele haben das gezeigt, zu vielschichtigen Effekten, den so genannten Aha-Erlebnissen und zu etlichen unterschiedlichen Emotionen. Dadurch kann ein reichhaltiges Erleben, Lernen und Veränderung stattfinden (Kapitel 4).

Coaches, die pferdegestütztes Coaching anbieten, können die Intensität und die verstärkte Kraft der Erinnerung an das pferdegestützte Coaching-Erlebnis als Prädikate für diese Coaching-Methode unterstreichen. Erwünscht oder unerwünscht kann für potentielle Coachees wirken, dass durch den völlig anderen Kontext, den dieses Setting im Vergleich zum Alltag die / der Coachees darstellt, neben den geplanten Coaching-Anliegen auch ungeahnte andere Themen zum Vorschein kommen können. Es ist anzunehmen, dass die Wahrscheinlichkeit dazu im pferdegestützten Coaching grösser ist als im klassischen Coaching.

Die / der Coach muss über die Professionalität verfügen, auch mit unvorhergesehenen und/oder schwierigen Situationen, die sich im Setting ereignen können, umgehen zu können. In den drei geschilderten Coachingbeispielen kam es zu überraschenden, unvorhergesehenen Momenten und in einer Sequenz sogar zu einer kleinen Krise, die Coachee betreffend. Die Coach konnte alle Interaktionen und intrapersonalen Veränderungen gut begleiten und so für Kontinuität im Prozess sorgen. Dadurch bestand eine Basis des Vertrauens, die während des gesamten Prozesses für alle drei Coachees ausreichend Raum für Emotionen, Erleben, Erkenntnisse und Veränderung zur Verfügung stellte.

Methodeneinsatz und Prozess scheinen gelungen, jedoch handelt es sich bei nur drei Coachees um eine sehr kleine Stichprobe, möglicherweise hätte eine grössere Stichprobe zu mehr oder anderen Ergebnissen geführt. Zudem waren Coach und Coachees alle weiblich, hier wäre eine grössere Diversität wünschenswert gewesen, um die Ergebnisse zu festigen.

Eine andere Fragestellung in den Interviews (Kapitel 7) hätte möglicherweise die Gespräche in andere Richtungen gelenkt und ebenfalls zu veränderten Ergebnissen geführt.

Auch die Auswertung der Interviews, welche zwar gewissenhaft erfolgte, jedoch nicht wissenschaftlichen Kriterien genügt, kann sich der Annahme einer gewissen Subjektivität nicht verwehren. Da Coach und Verfasserin dieser Thesis dieselbe Person sind, muss von möglichen subjektiven Verzerrungen ausgegangen werden.

Um den Ergebnissen Gewicht zu verleihen, wären weitere Untersuchungen empfehlenswert.

9.3 Schlussfolgerungen für die Praxis

Der besondere Mehrwert des pferdegestützten Coachings liegt im intensiven Erleben der Interaktionen mit dem Lebewesen Pferd, welche zu überraschenden und beeindruckenden Wirkungen führen, die alle Coachees in dieser Untersuchung gleichermassen erlebt haben.

Das Pferd allein macht jedoch nicht den Unterschied - es müssen zudem besondere Voraussetzungen an Setting und Coach beachtet werden, um ein positives Erleben und somit einen gelingenden Coaching-prozess zu gewährleisten.

Pferdegestütztes Coaching eignet sich ausgezeichnet für Menschen, die dem Setting gegenüber offen und experimentierfreudig gegenüberstehen. Die / der Coachee muss sich nicht mit Pferden auskennen oder Tiere mögen - einzige Voraussetzung, bevor man einen pferdegestützten Coachingauftrag beginnt, ist die Frage nach Tierhaar- und Stauballergien.

Pferdegestütztes Coaching eignet sich gut als Setting der Kurzzeitberatung, bei der eine / ein Coachee einmalig in eine Coachingsequenz kommt und ihr / sein Anliegen bearbeiten. Wenn gewünscht und nützlich, können Anliegen auch über mehrere Sequenzen bearbeitet werden, wobei ein Teil mit und ein Teil ohne Pferd stattfinden kann.

Im pferdegestützten Coaching können dieselben Methoden wie im klassischen Coaching angewendet, wie beispielsweise Aufstellungsarbeit, lösungsorientierte Fragen oder Szenen aus dem Psychodrama. Es ist möglich, dass sich einige der Coachingmethoden und -tools weniger gut eignen als die drei genannten und in dieser Arbeit angewendeten. Die / der Coach wählt Methoden und Tools, die hier nicht nur dem Coachee und seinem Anliegen dienen, sondern auch für das besondere räumliche Setting und für das Pferd passen müssen.

Bei der Ausbildung von Coaches, die pferdegestützt arbeiten wollen, sollte grosses Augenmerk auf die Haltung, die Prozesssteuerung und die Methodenkompetenz gelegt werden – genau wie im klassischen Coaching auch. Ein passendes Beratungskonzept unter Berücksichtigung der oben genannten Voraussetzungen für einen gelingenden Coachingprozess muss erstellt, umgesetzt und stets weiterentwickelt werden können. Zusätzlich sind grosse Erfahrung und Sicherheit im Umgang mit Pferden sowie die Fähigkeit, spontan im Prozess zu den Hypothesen passende Übungen zu gestalten und diese mit der / dem Coachee zu reflektieren unabdingbar. Und nicht zu vergessen: Spass an der Arbeit mit Tieren und Menschen!

Für Coachees und Entscheidungsträgerinnen und -träger, welche sich für pferdegestütztes Coaching interessieren, wären einheitliche Ausbildungs- und Qualitätsstandards und ein anerkannter Verband hilfreich für die Wahl der / des passendes Coaches.

Das pferdegestützte Coaching ist vom Konzept, der Ausbildung, dem Setting und der Ausrüstung sehr aufwändig. Es ist wünschenswert, dass dies von Coachees und Entscheidungsträgerinnen und -trägern erkannt und honoriert wird. Gute Qualität hat ihren Preis.

Denn - diese Untersuchung zeigt es - die Effekte sind intensiv, vielfältig und nützlich für die Coachees. Und genau diese Aha-Effekte sind es, die das pferdegestützte Coaching ausmachen!

9.4 Reflexion des persönlichen Erkenntnisprozesses

Ich bin stolz und glücklich über das Vertrauen, welches mir meine drei Coachees geschenkt haben. Ich freue mich, diese Untersuchung durchgeführt zu haben und die Arbeit fertiggestellt zu haben. Es ist vieles bestätigt worden, aber auch sehr viel Neues hinzugekommen. Besonders die Beschäftigung mit den beiden Theorieteilen (Kapitel 4 und 5), aber auch die Auswertung der Interviews war sehr spannend und aufschlussreich. Ein für mich komplett neuer Effekt ist hinzugekommen, nämlich der des «sich dem Thema stellen müssen», also nicht ausweichen zu können. Hiermit möchte ich mich noch weiter beschäftigen!

Gelernt habe ich, dass eine qualitative Auswertung keinesfalls einfacher ist als eine quantitative, obwohl man sich nicht mit Statistik befassen muss. Jedes Interview nochmals und nochmals durchzugehen und immer wieder neue Interpretationen zu finden, ist extrem aufwändig.

Ich habe auch gelernt, dass es Coachees gibt, die gerne Notizen hätten und andere, die keine möchten. Ich möchte das künftig als Option anbieten, auch wenn es noch eine Aufgabe mehr für mich bedeutet in der schon recht komplexen Triade Coach – Coachee – Pferd.

Es war mir wichtig, dass die Coachees einen Nutzen aus den pferdegestützten Coachings für diese Thesis ziehen konnten und ich glaube, das ist uns gelungen.

Nicht so gut gelungen ist mir der Umgang mit einer kleinen Krise innerhalb eines der Prozesse. Hier hätte ich mich souveräner zeigen sollen, daran möchte ich arbeiten.

Weiterentwickeln möchte ich gerne mein eigenes Konzept im Hinblick auf Teamcoachings. Dafür brauche ich ein anderes Setting, mehr Pferde und eine Hilfsperson. Auch Videoaufnahmen während des Prozesses könnte ich noch einbauen und einen Videocall 2 Wochen nach Abschluss ähnlich den Interviews möchte ich prüfen.

Das Schreiben der MAS Thesis war sehr intensiv und ich habe viel gelernt. Nun freue ich mich auf das Ergebnis und darauf, die Erkenntnisse mit meiner Intervisionsgruppe, anderen Fachpersonen, Entscheidungsträgerinnen und -trägern aus dem Personalbereich und natürlich mit meinen Coachees teilen zu dürfen.

Literaturverzeichnis

Altherr, S. (2021). Unveröffentlichte MAS Thesis. *Selbst-Coaching - Chancen und (Neben-) Wirkungen*. Olten: FHNW Coaching Studies.

Branderup, B. (2011). *Akademische Reitkunst.* Schwarzenbeck: Cadmos.

Bruni, Z. (2021). Unveröffentlichte MAS Thesis. *Raum Gestaltung als Intervention im Coaching im Live-Online Setting per Video*. Olten: FHNW Coaching Studies.

Damasio, A. (2004). *Descartes' Irrtum. Fühlen, Denken und das menschliche Gehrin.* München: List.

de Shazer, S., & Dolan, Y. (2007). *Mehr als ein Wunder. Lösungsfokussierte Kurztherapie heute.* Heidelberg: Carl-Auer.

Friesenhahn, J. (2015). Unter sechs Augen - Die Wirkung von Pferden im Coaching. *Coaching-Magazin*(4).

Friesenhahn, J. (2017). *Kommunikation als Basis wirkungsvollen Führungskräfte-Coachings.* Wiesbaden: Springer Research.

Gehrke, E. K., Baldwin, A., & Schiltz, P. M. (2011). Heart Rate Variability in Horses Engaged in Equine-Assisted Activities. *Journal of Equine Veterniary Science, 31*(2), S. 78-84.

Hartung, S., & Spitta, W. (2020). *Lehrbuch der Systemaufstellungen.* Berlin: Springer-Verlag.

Hebb, D. (1949). *The Organization of Behaviour.* New York: Taylor & Francis.

Jung, C. G. (1991). *Archetypen.* München: Deutscher Taschenbuchverlag.

Kanning, U. (April 2014). Pferdegestütztes Coaching. *Coaching-Magazin*, S. 44-46.

Konir, G. (2012). *Pferdegestütztes Coaching. Menschliche Potenzialentwicklung durch tierische Hilfe.* Norderstedt: Books on Demand.

Kruse, K., & Schröder, A. (2016). *Coaching mit Pferden: Viel mehr als heisse Luft. Funktionsweise, Qualitätsmerkmale und Rahmenbedingungen pferdegestützter Coachings und Seminar.* Hamburg: Windmühle Verlag.

Kunz-Mehlstaub, S., & Stadler, C. (2018). *Psychodrama-Therapie.* Stuttgart: Kohlhammer.

Kupper-Heilmann, S. (1999). *Getragenwerden und Einfluss nehmen - aus der Praxis des psychoanalytisch orientierten Reitens.* Giessen: Psychosozial Verlag.

Lewin, K. (1963). Gleichgewichte und Veränderunge in der Gruppendynamik. In D. Cartwright, *Feldtheorie in den Sozialwissenschaften. Ausgewählte theoretische Schriften.* (S. 223-380). Bern: Hans Huber.

Loebbert, M. (2009). *Coaching in der Personal- und Organisationsentwicklung. Für selbstbestimmtere Mitarbeiter.* Wiesbaden: Springer.

Loebbert, M. (2013). *Professional Coaching. Konzepte, Instrumente, Anwendungsfelder.* Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Loebbert, M. (2017). *Coaching Theorie. Eine Einführung.* Wiesbaden: Springer Verlag.

Luhmann, N. (2020). *Einführung in die Systemtheorie.* Heidelberg: Carl-Auer Verlag.

Mentha, D. (2013). Zur Neurobiologie der Ressourcenorientierung. In J. Schaller, & S. H. (Hrsg.), *Ressourcen...ein Hand- und Lesebuch* (S. 87-127). Tübingen: dgvt Verlag.

Meyer, S. (2009). Pferde als Medium im Coaching: natürlich, ehrlich und nachhaltig! *Coaching-Magazin*(4), S. 42.

Moreno, J. (1969). *Psychodrama.* Beacon: Beacon House.

Olbrich, E. (2003). Biophilie. Die archaischen Wurzeln der Mensch-Tier-Beziehung. In E. Olbrich, & C. Otterstedt, *Menschen brauchen Tiere. Grundlagen und Praxis der tiergestützten Pädagogik und Therapie.* (S. 84-90). Stuttgart: Kosmos.

Opgen-Rhein, C., & Kläschen, M. &. (2018). *Pferdegestützte Therapie bei psychischen Erkrankungen.* Stuttgart: Schattauer.

Perls, F. (2002). *Gestalttherapie in Aktion.* Stuttgart: Klett-Cotta.

Schmidt, G. (2013). *Einführung in die hypnosystemische Therapie und Beratung.* Heidelberg: Carl-Auer.

Schreyögg, A. (2012). *Coaching. Eine Einführung für Praxis und Ausbildung.* Bad Langensalza: Beltz.

Schütz, K., & Steinhoff, J. (2019). *Einfluss von pferdegestützten Coachings auf die Selbstwirksamkeitserwartung.* Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Storch, M., & Krause, F. (2021). *Selbstmanagement - ressourcenorientiert. Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM).* Bern: Hogrefe.

Theuretzbacher, K., & Nemetschek, P. (2009). *Coaching und Systemische Supervision mit Herz, Hand und Verstand. Handlungsorientiert arbeiten, Systeme aufbauen.* Stuttgart: Klett-Cotta.

Wegener, R. (2017). *Bedeutsame Momente im Coaching. Eine explorative Untersuchung zur Weiterentwicklung der Prozessforschung.* Hamburg: Springer Research.

Wilson, E. O. (1984). *Biophilia.* Cambridge: Harvard University Press.

www.duden.de. (15. 09 2021). Von https://www.duden.de/rechtschreibung/Effekt abgerufen

www.duden.de. (04. 10 2021). Von https://www.duden.de/rechtschreibung/Interaktion abgerufen

Wyss, S. (2020). Unveröffentlichte MAS Thesis. *Spannungsfeld von Fachberatung und Prozessbegleitung. Die Realitätenkellnerin in der Ernährungsberatung.* Olten: FHNW Systemisch-lösungsorientierte Kurzzeitberatung.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Phasen im Coaching als Prozess (Loebbert, 2017, S. 39).....21
Abbildung 2: Beispielhaftes Startsetting für ein pferdegestütztes Coaching (eigene Darstellung)26
Abbildung 3: Vorabinformation Coachees Seite 1 (eigene Darstellung).....34
Abbildung 4: Vorabinformation Coachees Seite 2 (eigene Darstellung).....35
Abbildung 5: Kontaktformular (eigene Darstellung).....36
Abbildung 6: Agenda, Photo Flipchart-Zeichnung, eigene Darstellung.....37
Abbildung 7: Kleine Pferdekunde, Photo Flipchart-Zeichnung, eigene Darstellung 39
Abbildung 8: Feedback Formular (eigene Darstellung).....41
Abbildung 9: Fallbeispiel 1 Intervention wie Systemaufstellung (eigene Darstellung) 43
Abbildung 10: Fallbeispiel 2 Intervention mit Lösungsorientierung (eigene Darstellung) 46
Abbildung 11: Fallbeispiel 3 Intervention mit Psychodrama (eigene Darstellung).....49
Abbildung 12: Agenda Interviews.....56
Abbildung 13: Erlebte Effekte der Coachees in der Interaktion mit dem Pferd in Coaching-Prozessen, Voraussetzungen und Rahmung für einen gelingenden pferdegestützten Coaching-Prozess (eigene Darstellung) 72

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ablauf Fallbeispiele, eigene Darstellung 22
Tabelle 2: Erwartungen der Coachees 40
Tabelle 3: Erlebte Effekte in der Interaktion mit dem Pferd 66

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich an Eides statt, dass ich diese Arbeit selbständig und nur mit den angegebenen Hilfsmitteln und Hilfeleistungen angefertigt habe. Aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommene Gedanken sind als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und noch nicht veröffentlicht.

Lörrach, den 28. Oktober 2021 ……

Kirsten Weiskat