

Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

es waren die wunderbaren Coaches und Trainer, die wir im Lauf der Jahre ausgebildet haben, die uns immer wieder aufforderten: »Nun schreibt doch endlich mal ein Buch, sonst gehen irgendwann die ganzen Geschichten und Anekdoten verloren!« Gewünscht, getan! Wobei wir natürlich völlig unterschätzt haben, was es bedeutet, ein Buch zu schreiben, neben laufendem Seminargeschäft und Pferdebox-Ausmisten. Doch: Hier ist es.

Im Teil A dieses Buches erfahren Sie zahlreiche Gründe, basierend auf der Kommunikations- und Lernpsychologie, weshalb pferdegestützte Coachings so nachhaltig wirken. Sie lesen, was ein Seminar mit Pferden bei den Teilnehmern bewirkt und welche Veränderungen die Methode anstoßen kann. Sie erfahren aber auch, was es braucht, damit diese Art der Seminare und Coachings hochqualitativ durchgeführt werden können. Außerdem finden Sie in einer Checkliste, woran Sie einen guten Anbieter erkennen. Der erste Teil richtet sich vor allem an »Suchende« – an diejenigen, die Informationen, einen Anbieter für pferdegestütztes Coaching oder eine Erklärung für die enorme Wirkkraft dieser Seminarform suchen.

Im Teil B des Buches erhalten Sie von uns Tipps aus über 15 Jahren Erfahrung und können vielleicht so manches Fettnäpfchen, in das wir getreten sind, umgehen.

Denn es richtet sich an »Werdende« oder »Seiende« – also an diejenigen, die selbst pferdegestützte Seminare oder Coachings anbieten (möchten).

Genderthematik

Wir haben uns entschieden, ausschließlich die männliche Schreibweise zu nutzen und auf Doppelbegriffe wie Coach/Coachin zu verzichten, denn ein flüssiges Lesen erschien uns wichtiger. Selbstverständlich gilt alles in diesem Buch Geschriebene gleichermaßen für alle Geschlechter.

Danksagung

Wir möchten einer Reihe von Menschen danken, ohne die dieses Buch nicht entstanden wäre. Allen voran möchten wir Rolf Rüttinger danken und wir hoffen, dass er bei einer leckeren Weinschorle und einer Pfeife ab und zu von seiner Wolke auf uns herabschmunzelt. Frau Schröder-Wunder möchten wir für die Erstkorrektur und ihren hilfreichen Blick aus der Sicht einer Nicht-Pferdefrau danken. Ganz besonders bedanken wir uns bei Albert Darboven für das wunderbare Vorwort, Prof. Ewald Wessling für die augenöffnende Einleitung und bei Jens Meyer-Odewald, unserem Lieblingsjournalisten und Chefreporter des Hamburger Abendblattes, für das gelungene Interview. Wir danken allen Interviewpartnern und Zitate-Gebern für ihre Unterstützung und freuen uns über so viele schöne Erinnerungen und Worte.

Als Ideengeber und Lieferant für Fallbeispiele haben Coaches und Trainer aus dem horsesense® international network mitgewirkt, wie z. B. Bettina Jellouschek-Otto, Dr. Phil Andreas Barth, Kim Moskopp und Johanna Cromme, Dr. Johanna Friesenhahn, Jan Schaa, Katja Fuchs und noch viele mehr, allesamt wunderbare und fähige Coaches, Therapeuten oder Seminarleiter mit Pferden als CoTrainer. Bitte verzeiht uns, wenn wir jemanden vergessen haben. Überhaupt danken wir allen Coaches und Trainern, die wir ausgebildet haben, da wir mit ihnen gemeinsam wachsen durften. Unseren Partnern und Kindern danken wir für ihren Langmut, wenn wir gestresst waren. Wir sind nicht immer einfach im Umgang, das wissen wir selbst. Dank auch unseren Mustangs, die sehr sensitiv und geduldig mit unseren Teilnehmern agieren und immer bereit sind, für uns einen guten Job zu machen. Und zu guter Letzt danken wir Snowflake und Winthuk, unseren allerersten Co-Trainern. Mit Winthuk hatten wir einen intelligenten, clownesken, spitzbübischen, dominanten und liebenswerten Holsteiner-Araber-Wallach, der uns von Anfang an beim Aufbau von horsesense® experts begleitet hat – wir hoffen, es geht ihm heute auf den unendlich grünen Weiden, jenseits des Regenbogens, »tierisch« gut.

Bassum, im Januar 2020

Anabel Schröder und Kerstin Staupendahl
horsesense® experts – make people grow
www.horsesense-experts.de

Geleitwort von Albert Darboven: Von und mit Pferden lernen

Liebe Leserin, lieber Leser,

Pferde sind wundervolle Tiere, es begeistert mich, dass es diese lange, seit Jahrtausenden bestehende, enge Freundschaft mit dem Menschen gibt. Viele Entwicklungen wären für die Menschen ohne die Partnerschaft mit dem Pferd nicht möglich gewesen. Ich selbst bin ein großer Pferdefreund und war leidenschaftlicher Polospieler, musste aber das Reiten aufgeben. Noch immer besuche ich jeden Morgen und Abend die 20 Pferde auf meinem Gestüt.

Als Führungskraft und Unternehmer habe ich aus der Zusammenarbeit mit meinen Pferden zahlreiche Parallelen zu meinem beruflichen Alltag entdeckt und viel darüber lernen können, wie ich mit den Menschen umgehe. Denn das Pferd gibt mir ein Echo auf mein eigenes Verhalten.

Zum Beispiel ist es wichtig, gegenseitiges Vertrauen aufzubauen, um gut miteinander arbeiten zu können. Nur wenn ich mit Sympathie und Liebe auf die Pferde zugehe und ihnen vertrauensvoll begegne, erhalte ich diese auch wieder zurück. Das gilt für Menschen genauso: Sie müssen die Herzen Ihrer Mitarbeiter gewinnen, nur dann können Sie diese auch führen.

Weiterhin sollte eine Führungskraft ein gutes Leittier sein. Das Pferd will immer nur Gutes – es erwartet dafür aber, berechtigterweise, die richtige Pflege und Fürsorge und eine respektvolle Umgangsweise durch den Menschen. Mitarbeiter dürfen das genauso erwarten. Im Grunde sollten Sie Menschen so führen, wie Sie auch mit einem Pferd umgehen: Sicherheit ausstrahlen, Wertschätzung zeigen, Disziplin erwarten, Richtung vorgeben, Vertrauen schenken, gütig sein. Es kommt natürlich zu Situationen, in denen eine positive Aufforderung oder sogar Korrektur notwendig ist. Diese muss dann auch erfolgen, beim Pferd wie auch beim Mitarbeiter. Aber man kann das freundlich tun und muss dazu nicht brutal im Ton werden. Wenn Sie Chef sind, hat es nämlich wenig Sinn, »Chef« nur an Ihr Türschild zu schreiben. Die Akzeptanz bekommen Sie von Ihren Mitarbeitern und dem Umfeld gespiegelt. Ich selbst brauche Mitarbeiter, die engagiert, loyal und zuversichtlich hinter ihrem »Führpferd« hergehen. Das kann ich nur erreichen, indem ich selbst als gutes Vorbild voran gehe.

Und, drittens, ist es ganz besonders wichtig, gegenseitiges Verständnis füreinander zu entwickeln. Leider fehlt es in unserer Gesellschaft nach wie vor an einem interkulturellen Miteinander und einem Verstehen-Wollen des anderen. Ich versuche im privaten wie im geschäftlichen Umfeld durch viele Engagements dieses gegenseitige Verständnis zu erhöhen. Interkulturelle Kompetenz und Verständnis füreinander zu haben, wird in unserer Gesellschaft immer dringlicher und nimmt an Bedeutung zu, denn Teams werden internationaler, unterschiedliche Kulturen arbeiten zusammen, Nachbarschaften werden mehrsprachig und auch unsere Belegschaft in der Großrösterei wird zusehends Multikulti.

Was passiert, wenn Mensch und Pferd unterschiedliche Sprachen sprechen und sich nicht verstehen, kann ich Ihnen anhand einer netten Anekdote von einem ganz besonderen Pferd erzählen. Ich habe in der Puszta von einem ungarischen Pferdehirten, einem Csikós, ein Pferd zum Polospielen erworben. Dieses Pferd, Agatha, hatte gelernt, sich bei einer bestimmten Zügelhilfe hinzulegen. Bei einem Polospiel gegen die Engländer wurde ich gebeten, dem Schiedsrichter ein Pferd zur Verfügung zu stellen. Ich tat dies und gab ihm mein ungarisches Pferd Agatha. Natürlich wussten alle Polospieler Bescheid und warteten jetzt nur auf den Moment, in dem Agatha sich hinlegen würde. Es dauerte keine fünf Minuten, da gab der Schiedsrichter unwissend die entscheidende Zügelhilfe und Agatha legte sich hin. Die Aufregung können Sie sich vorstellen! Der Schiedsrichter rief sofort nach dem Tierarzt. Ich konnte dann alle Beteiligten beruhigen und Agatha wieder zum Aufstehen bringen.

Wir können viel von und mit Pferden lernen, so auch in pferdegestützten Seminaren. Allem voran steht hier das Sozialverhalten. Pferd und Mensch verbindet, dass sie beide keine Eremiten sind, beide sind auf das Miteinander im Team respektive auf eine gut funktionierende Herde angewiesen. Soziale Kompetenzen sind für beide (überlebens-)wichtig. In der Interaktion mit den Pferden können wir zahlreiche Parallelen zum Beruf finden und Werte wie Respekt, Verständnis, Güte und Disziplin verdeutlichen und stärken.

Dieses Buch gibt Ihnen einen Einblick in die Wirksamkeit und Vorgehensweise pferdegestützter Seminare und Coachings. Ich persönlich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen und vor allem viele wertvolle Erkenntnisse, mit und ohne Pferd!

Albert Darboven

Hamburg, im Juli 2015

Albert Darboven ist als Inhaber der J.J.Darboven GmbH & Co. KG leidenschaftlicher Kaffeeröster (IDEE KAFFEE, Café Intención) – und als Pferdezüchter derby- und polobegeistert; er galt früher als einer der besten deutschen Polospieler. Er engagiert sich besonders für soziale Gerechtigkeit, für kulturelle Themen und für seine Heimatstadt Hamburg.

Einleitung von Professor Ewald Wessling: Weshalb die Personalentwicklung neue Wege gehen muss

Wir befinden uns im digitalen Umbruch, und dieser Wandel betrifft jedes Unternehmen: Digitale Innovationen, wie die Google-Suche oder unsere Smartphones und neue Handelsplattformen von Amazon oder Ebay bis airbnb oder Uber, zerstören bestehende Marktstrukturen und zwingen Unternehmen, sich von Grund auf umzustellen. Teams werden internationaler und interkultureller, die Geschäftssprachen sind zahlreicher, Projekte oder einzelne Teilaufgaben werden in hoch spezialisierte Abteilungen nach Indien oder China vergeben, und dabei wird die Kommunikation immer schneller, transparenter und globaler.

Neben der Face-to-Face-Kommunikation bei der Zusammenarbeit im Büro entwickeln sich zunehmend neue digitale Kommunikationsformen innerhalb des Unternehmens und vom Unternehmen zu den Kunden und Geschäftspartnern; dabei bleibt es in allen Formen der Kommunikation unverändert, dass man mit den Menschen klarkommen muss.

Die jungen Mitarbeiter, die heute und morgen in die Unternehmen eintreten, sind mit iPhone, Wikipedia, Facebook und WhatsApp groß geworden, und viele von ihnen haben heute mit dem Abitur eine höhere Kommunikationskompetenz als die meisten altgedienten Führungskräfte. Freiheit, Individualität, Integrität und Geschwindigkeit gehören ebenso zur Kultur dieser jungen Menschen wie Vernetzung, Offenheit und Partizipation, die sie auch von den Unternehmen erwarten.

Dies stellt Unternehmen vor veränderte Aufgaben, wenn sich einerseits Unternehmen im Kampf um die besten Talente begehrlich machen müssen, und andererseits in Führung und Organisation der Unternehmen die »Net Generation« auf die »Old School« trifft. Sich als Firmeninhaber oder Teamleiter auf Bewährtes zu verlassen, weil »das hat doch bisher auch funktioniert«, wird als Strategie ebenso scheitern wie: »die Alten sollen sich den Neuen anpassen«. Das Verständnis füreinander, das Lernen voneinander und die Kommunikation miteinander werden entscheidend sein für den Fortbestand und den Erfolg von Unternehmen; es wird immer wichtiger, dass gemischte Teams zusammenwachsen.

Damit haben sich auch die Anforderungen an die Personalentwicklung gravierend verändert: Neben konventionellen Angeboten sind heute Lernen auf Distanz oder Unterstützung im Video-Chat Teile der Weiterbildung geworden, und digitale Kommunikationsformen werden auch in Soft-Skill-Trainings angewendet. Während dann aber konventionelle Trainings aus »Analogistan« die Jungen aus der Net-Generation nicht mehr hinter dem Ofen hervorlocken, können digital gestützte Angebote diejenigen Mitarbeiter überfordern, die in »Digitalien« noch lange nicht angekommen sind.

Und so ist es sinnvoll, innovative Seminarformen anzubieten, die für alle gleichsam neu sind.

In einer für alle Beteiligten unbekanntem Seminarform sind alle gleichgestellt – keiner hat einen Erfahrungsvorteil, weder die alt eingesessenen Führungskräfte noch die jungen Nachwuchskräfte. Und wenn es gelingt, eine Form zu finden, die für alle gleichsam neu, reizvoll und spannend ist, werden die kulturellen Unterschiede in einem gemischtem Team nachrangig.

Im pferdegestützten Coaching oder Training mit Pferden können die Teilnehmer sich, ungeachtet ihres Status, Gehalts oder Kulturkreises, auf die Erweiterung ihrer Sozialkompetenzen konzentrieren; in der Zusammenarbeit mit den Pferden sind Hierarchien, Alter und Herkunft nicht relevant, die Pferde interessiert das nicht. Die Mitarbeiter erhalten so die Chance, gemeinsam ihre Persönlichkeit und ihre Softskills weiterzuentwickeln. Und sie lernen, sich selbst besser zu verstehen und die anderen auch. Die Konflikt- und Kommunikationskompetenzen werden erweitert, situatives Führen erlebt und das wertschätzende Miteinander gefördert. Und in diesem Miteinander können Veränderungen und Umbrüche erfolgreicher bewältigt werden.

Dieses Buch gibt Ihnen einen Einblick in die noch junge neue Seminarform »pferdegestütztes Coaching und Training« und zeigt Ihnen, wie sie funktioniert, wie erfolgreich sie sein kann und worauf Sie achten müssen, wenn Sie einen Anbieter auswählen oder selbst einer werden wollen. Und ganz nebenbei wird das Lesen dieses Buches Ihnen Spaß machen und Sie bestimmt auch persönlich bereichern.

Professor Ewald Wessling

Hamburg, im August 2015

Ewald Wessling ist Professor für neue Kommunikationsformen an der Hochschule Hannover, Aufsichtsrat in Unternehmen der Old Economy und der New Economy und Buchautor (»Lernen von Google & Co«).

1 Was bewirkt pferdegestütztes Coaching?

»Das ist ja genau wie bei uns im Team!« meinte Anja, als sie die 20 Islandpferde auf der grünen Weide sieht, zu denen gerade ein neues, fremdes Pferd gelassen wird. Einige Pferde beschnuppern den Neuzugang, eines legt drohend die Ohren an, anderen ist es schnurzpiegegal und sie grasen weiter, zwei Pferde necken sich gegenseitig und eines versucht, den Fremdling wegzubeißen. Anja zieht sofort Parallelen: »Wenn wir im Büro einen neuen Mitarbeiter bekommen, bringt das genauso Unruhe hinein. Ich erkenne hier sogar einzelne Mitarbeiter! Einige tuscheln, einige provozieren und einigen ist es wurscht.« Anja ist Teamleiterin und hat das Seminar gebucht, um zu lernen, wie sie ihr Team in nächster Zeit geschickter führen kann, da das IT-Unternehmen expandiert und Neuzugänge immer wieder das Team durcheinander bringen.

Um eine neue Situation besser einordnen zu können, hier das Herdenverhalten der Pferde, baut Anja, wie viele andere Menschen auch, ihre Beobachtungen in ihr eigenes, bekanntes System ein und zieht Parallelen zu ihrem Leben oder Beruf. Wird dieser Prozess des Erkennens und Erlebens mit dem Pferd noch von einem Coaching oder einer geleiteten Selbstreflexion geführt, so sprechen wir vom pferdegestützten Coaching.

1.1 Was ist pferdegestütztes Coaching?

DEFINITION: Im pferdegestützten Coaching geht es darum, bei Beobachtung von Pferden oder in Bodenübungen mit Pferden in Interaktion zu treten und die Erlebnisse aus dieser Interaktion mithilfe einer geleiteten Selbstreflexion zu analysieren und die Erkenntnisse und Ableitungen in den Alltag zu transportieren.

Ein Teilnehmer soll das freilaufende Pferd zum Beispiel in der Reithalle von einer Ecke in die andere Ecke bringen, ohne es zu berühren. Geritten werden die Pferde dabei nicht. Um sie ohne Führstrick in Bewegung zu versetzen, sind vielleicht Körperspannung und Durchsetzungsfähigkeit wichtig, oder kreative Ideen, oder die Hinzunahme eines weiteren Teammitglieds. Nicht der Erfolg ist dabei wichtig, sondern das Wie – die Methode, die der Teilnehmer anwendet, die Gedanken, die ihm dabei durch den Kopf gehen, die Parallelen, die er zu seinem Beruf zieht, die Alternativen, an die er nicht gedacht hat. Durch die geleitete Selbstreflexion, das Coaching, erkennt der Teilnehmer seine Denk- und Verhaltensmuster und leitet konkrete ToDos daraus ab.

Ein pferdegestütztes Coaching oder Seminar beinhaltet aber nicht nur Übungen mit dem Pferd, der pferdegestützte Teil ist vielmehr in ein Gesamtkonzept einzubetten. Coaching, Erlebnisse mit dem Pferd, Selbstreflexion, Abgleich von Selbst- und Fremdbild, Videoanalyse, theoretischer Input... All das ist in eine sinnvolle und für den Teilnehmer nutzbringende Reihenfolge zu bringen.

1 Was bewirkt pferdegestütztes Coaching?

Was ist die horsesense® Methode im pferdegestützten Coaching?

Die horsesense® Methode ist ein in der Praxis bewährtes, sechsstufiges Coachingkonzept, das auf der Interaktion zwischen Mensch und Pferd basiert und von professionellen Coaches (Coachings) begleitet wird. Durch die emotionale Lernerfahrung und die anschließende, geleitete Reflexion und Videoanalyse werden die persönlichen Kompetenzen und Handlungsmöglichkeiten der Teilnehmenden erweitert. Das horsesense® Coaching-Konzept für ein eintägiges Coaching beinhaltet folgende Stufen (wobei Vor- und Nachcoachings drei bis vier Wochen vor/nach dem Seminar geführt werden):



Abb. 1: Beispielablauf eines eintägigen pferdegestützten Seminars

Das Vorcoaching erfolgt mit jedem Teilnehmer, persönlich oder telefonisch, vorab. Es hat für den Teilnehmer eine

- sachliche Funktion: Der Teilnehmer klärt sein Ziel und übermittelt möglicherweise wichtige Informationen an den Coach/Trainer. Weiterhin erhält er hier noch nützliche Informationen bzgl. der Kleiderordnung, Ankunftszeit, Ablauf, etc. und offene Fragen werden beantwortet. Auch Vorbehalte, Ängste oder traumatische Erlebnisse mit dem Pferd können hier vorab besprochen oder erfragt werden.

- emotionale Funktion: Der Teilnehmer lernt in dem Vorcoaching bereits den Coach/Trainer kennen, fasst Vertrauen, fühlt sich ernst genommen mit seinen Themen und wird dadurch lernoffener. »Endlich hört mir mal jemand zu«, ist ein typischer Satz, den wir im Vorcoaching hören. Der Teilnehmer fühlt sich wertgeschätzt. Er erhält außerdem die Sicherheit, dass er die Übungen mit dem Pferd machen darf, aber nicht muss und kommt merklich entspannter und sicherer im Seminar an.

Die Aufwärmphase beginnt mit Kaffee und Snacks in der Reithalle, die Teilnehmer werden begrüßt, der Ablauf wird erklärt. Sie hat für den Teilnehmer eine

- sachliche Funktion: Die Teilnehmer lernen sich kennen. Der Ablauf des Tages mit Raucherpausen, Ende des Seminars und Essenszeiten wird erläutert (Letzteres ist immer ein äußerst wichtiger und ernstzunehmender Punkt!). Fragen werden geklärt wie: »Wann dürfen Fragen gestellt werden, wie gehen wir miteinander um, was muss beim Pferd beachtet werden«. Jeder kann seine Erwartungen an das Seminar noch formulieren.
- emotionale Funktion: Die Teilnehmer »kommen an«, gewöhnen sich an die neuen Gerüche, Geräusche und an den Gedanken, gleich mit freilaufenden Pferden zu arbeiten. Sie akklimatisieren sich, stellen Verbindung zu den anderen Teilnehmern her, haben die Möglichkeit, Erwartungen, Ängste und Bedürfnisse zu äußern und fangen an, ihre Rollen, Hierarchien, etc. zu klären. Dadurch werden die Teilnehmer »arbeitsfähig«. Diese Anlaufphase ist umso wichtiger, je mehr sie sich außerhalb ihrer Komfortzone befinden und Bammel vor den Übungen mit den Pferden haben.

Das eigentliche pferdegestützte Seminar besteht aus Einzel- oder Gruppenübungen mit den Pferden. Nach jeder Übung hat der oder haben die Übungs-Teilnehmer die Gelegenheit, seine oder ihre Erlebnisse zu formulieren. Ist der Teilnehmer mit der Übung fertig, kommt er wieder zurück in den Besprechungs-Bereich zu den anderen Teilnehmern. Angeleitet durch Fragen des Coaches erläutert er, was er erlebt hat, welche Gefühle er hatte, weshalb er sich für dieses Pferd entschieden hatte, auf welche Kompetenzen er möglicherweise zurückgegriffen hat, was für Gedanken er hatte usw. Die Coaching-Fragen sind stets auf sein persönliches Coaching- oder Seminarziel ausgerichtet. Die beobachtenden Teilnehmer können danach Feedback geben und erzählen, was sie wahrgenommen haben. Mit den eigenen Erlebnissen und dem Fremdbild durch die Gruppe entstehen erste Gedanken, Erkenntnisse oder sogar Ideen für den beruflichen Alltag. Diese Phase hat für den Teilnehmer eine

- sachliche Funktion: Der Teilnehmer ermittelt seine »Themen«, erkennt seine Stärken und Potenziale, wird mit seinen Verhaltensweisen, Denk- und Gefühlsmustern konfrontiert, erkennt seine Antreiber, seine Charaktereigenschaften, seine individuellen Vorgehensweisen, seine Stresskompetenz oder seine Bedürfnisse. Durch die geleitete Selbstreflexion erfolgt ein erster Transfer in die Praxis.
- emotionale Funktion: Er gewinnt Vertrauen zum Pferd, zum Trainer, zur Methode.

Die beiden Gründerinnen im Gespräch

Wie seid ihr auf die Idee gekommen, pferdegestützte Coachings anzubieten?

Kerstin: Die Idee entstand vor etwa 20 Jahren aus einer persönlichen Situation heraus, quasi aus einem Selbstversuch. Ich hatte damals einen PR-Job in einer Kommunikationsagentur und dort herrschte täglich eine hohe Dynamik mit entsprechendem Zeitdruck. Als ich dann eines Abends wie ein »Panzer« in den Stall kam, ein Konzept im Kopf, was ich mit meinem Pferd machen wollte, ertete ich von ihm die absolute Verweigerung für eine Zusammenarbeit. Er hatte die Wochen vorher bereits mehrmals durch »unkorrektes Ausführen« oder unkooperatives Verhalten signalisiert, dass ihm etwas nicht passte. Aber ich hatte nicht darauf reagiert oder mich anders als von ihm erwartet verhalten. Erst als gar nichts mehr ging war ich gezwungen, mich zu reflektieren und zu überlegen, was die Ursache war. Ich habe dann in der Pferdeliteratur recherchiert, über Pferdeverhalten nachgelesen und habe versucht, mehr über ihre Bedürfnisse, ihre Wahrnehmung und ihr Kommunikationsverhalten zu erfahren. Es war der Wendepunkt in meinem Umgang mit Pferden, da ich endlich verstanden hatte, dass nicht wir den Pferden etwas beizubringen haben, sondern dass wir lernen müssen, uns verständlich, klar und ehrlich mitzuteilen. Erst wenn die Beziehung hergestellt ist, die auf Vertrauen, Verlässlichkeit, Klarheit und Planbarkeit besteht, kann wirklich gemeinsame Arbeit stattfinden. Nach mehreren Wochen des Ausprobierens und dem Ändern meiner Verhaltensweisen reagierte mein Pferd wieder mit Wohlwollen auf mich und war sehr motiviert und engagiert, alles richtig zu machen und ich hatte den Eindruck, er war gerne mit mir zusammen. Ich fand diese Verwandlung zwischen mir und meinem Pferd so außergewöhnlich spannend, dass ich daraus dann das Konzept für horsesense entwickelt habe.

Anabel: 2003 ließ ich mich zum Coach und psychologischen Berater ausbilden. Doch klassische Coachings empfand ich oft als zu langatmig, zu lang andauernd, sich hinziehend. Die wirklichen Coachingpunkte kamen erst nach vielen Frageschleifen zutage – also die wahre Motivation, die hinter den vordergründigen Themen steckte. So war ich auf der Suche nach einer effektiven Methode, mit der man schneller an den Kern kommt und in der sich der Coachee auch schnell öffnet. Das ist halt das Charmante am pferdegestützten Coaching: in kurzer Zeit werden die Denk-, Gefühls-, und Verhaltensmuster deutlich, das Pferd hilft dem Coachee, mutig auf seine Themen zu schauen, und es ermöglicht, an den wirklich wichtigen Punkten zu arbeiten.

Wie kam es zur Gründung von horsesense, wie ist horsesense entstanden?

Kerstin: Ich habe bei einem Anbieter für pferdegestütztes Coaching ein eineinhalbtägiges Führungstraining gebucht, um eine Idee davon zu bekommen, wie in so einem Format gearbeitet wird. In der Kaffeepause stand Anabel neben mir und ich verriet ihr, dass ich nicht als Führungskraft teilnehme, sondern weil ich mich für die Methodik interessiere.

Anabel: Und ich antwortete: »Ich bin auch nicht Führungskraft, sondern schau mir das hier an«. Kerstin und ich hatten zufällig den gleichen Zug nach Hause und wir schmiedeten bereits auf der Rückfahrt die Pläne für horsesense.

Und wie gings dann weiter?

Kerstin: Innerhalb eines Vierteljahres haben wir eine Grobkonzeption entwickelt und zu Papier gebracht. Diese haben wir dann an Personalentwickler in unserem Netzwerk geschickt mit der Frage, ob sie ihre Mitarbeiter zu uns ins pferdegestützte Coaching schicken würden. Die Reaktionen und Rückmeldungen waren so motivierend, dass wir nach einer kurzen Testphase mit einigen Probedurchläufen und gecasteten Coachees innerhalb von wenigen Wochen an den Start gingen. Zunächst haben wir uns auf Leadership- und Team-Coachings fokussiert.

Was war euer witzigstes Coachingerlebnis?

Kerstin: Wir hatten einen NDR-Fernsehndreh über unsere Arbeit. Das Team war mit Journalistin, Kameramann und Beleuchter bei uns in der Reithalle. Alles war für die Coachings vorbereitet. Zwei Pferde waren schon in der Halle. Zehn Meter vor dem Hallenausgang hatten wir ein Absperrband quer durchgespannt, um dem Filmteam einen Aufenthaltsbereich zu bieten, von wo aus sie filmen konnten. Eines der Pferde, der Wallach Winthuk, beäugte seit geraumer Zeit die Absperrung und es war ihm anzusehen, dass er überlegte, wie er diese überwinden konnte. Zwischen Hallenbande und Absperrband waren nur rund 30 Zentimeter Platz; durch diese schmale Lücke schlängelte sich Winthuk hindurch und galoppierte sichtlich erfreut aus der Halle. Draußen lief er zum gegenüberliegenden Weidezaun und begrüßte der Reihe nach rund 20 Pferde, die innen am Zaun zugesehen hatten, was in der Halle passiert. Nach dem er jeden Artgenossen beschnuppert hatte, ließ er sich wieder in die Halle zurückführen und war arbeitsbereit.

Anabel: Wir hatten zu Beginn neben Winthuk auch eine Curly Stute, die wir liebevoll unser »Energiespar-Pferd« nannten, denn sie war nur sehr schwer in Bewegung zu bringen. Was sie außerdem gut konnte, war Streicheleinheiten einzufordern. Lustig fand ich, dass die Coaching-Teilnehmer, wenn sie selbst entscheiden durften, mit welchem Pferd sie arbeiten wollten, meist die süße, anschmiegsame Curly Stute »Snowflake« wählten, weil sie dachten »die ist so süß, die kommt bestimmt mit«. Die kam aber nicht mit. Viele verstanden danach, dass man sich besser mit dem Mitarbeiter zusammentun sollte, der sich freiwillig anbietet, und nicht mit dem Kollegen, der vermeintlich netter und zugänglicher wirkt.

Mit welchen Pferden arbeitet ihr?

Kerstin: Wir arbeiten seit rund zehn Jahren mit sehr ursprünglichen Pferden, den Kiger Mustangs aus den USA. Diese Kiger Mustangs sind direkte Nachfahren der Pferde der spanischen Eroberer aus dem 16. Jahrhundert. Sie sind erst in den 1970er-Jahren auf dem Kiger Plateau in Oregon entdeckt worden, wo sie 400 Jahre in der Wildnis überlebt haben. In dieser rauen und kargen Gegend überleben