

Der Artikel ist erschienen in:
Schulz von Thun, F. / Kumbier, D.: Impulse für Beratung und Therapie,
Kommunikationspsychologische Miniaturen 1, Rowohlt, 2008

Eine etwas andere „Rosskur“ oder: Pferde als Lernpartner in Beratung und Training

Karen Zoller

In diesem Artikel stelle ich einen ungewöhnlichen Beratungs- und Trainingsansatz vor, bei dem Pferde als Lernpartner zum Einsatz kommen. Zu den eindrucklichsten Erfahrungen in meinem langjährigen Umgang mit Pferden gehört, dass das menschliche Verhalten sich stets unmittelbar in der Reaktion des Pferdes spiegelt. Im Kontakt mit Pferden entsteht eine lebendige Beziehung, in der wir viel über uns erfahren können. Pferde in Beratung und Training einzusetzen und so eine Form der Erlebnisaktivierung jenseits von Rollenspielen zu schaffen, schien mir deshalb genial, als ich erstmals von Seminaren mit Pferden als „Co-Trainer“ hörte. Seit ca. 10 Jahren werden im deutschsprachigen Raum Pferde in Führungs-, Persönlichkeits- und Teamseminaren sowie im Coaching eingesetzt. Was zunächst wirkt wie ein exotischer Mode-Gag oder eine seltsame Blüte des Seminarmarktes, entpuppt sich bei näherem Hinsehen als wirkungsvoller Trainingsansatz, der zunehmend wissenschaftliches Interesse weckt (z.B. Jancke 2005, Niemann 2005 oder Wallrabe 2006). Da er sich sehr fruchtbar mit der Hamburger Kommunikationspsychologie verbinden lässt, führe ich vor dem Hintergrund meiner Arbeit als Trainerin und Beraterin seit 2006 selbst „pferdeunterstützte“ Seminare sowie Coaching durch.

Ich skizziere nun zunächst den Ansatz der Persönlichkeitsentwicklung mit Hilfe von Pferden (1). Anschließend beschreibe ich Ausschnitte aus einem Coachingprozess (2) und erläutere dann den Nutzen, den ich im Einsatz von Pferden in Beratung und Training sehe (3).

1. Das Pferd als Partner für persönliche Entwicklungsprozesse

Pferde sind Herdentiere und kommunizieren im Wesentlichen über Körpersprache. Als Fluchttiere verfügen sie über sehr feine Sinne.

Jedes Spiel der Ohren oder Zucken der Nüstern hat Kommunikationscharakter. Entsprechend sensibel sind Pferde (sofern sie über ein intaktes Sozialverhalten verfügen) für Körpersprache - auch im Umgang mit Menschen: Ein Pferd reagiert nicht auf Worte, sondern auf Verhalten und Ausstrahlung. Achtung, Bewusstheit, Wertschätzung, Vorsicht, Vertrauen und Respekt spielen in der Kommunikation mit ihm eine zentrale Rolle. Diese Eigenschaften machen das Pferd zu einem hervorragenden Lernpartner, seine Reaktionen sind ein klarer Spiegel für unser Auftreten und unsere Art, in Kontakt zu gehen. Pferde reagieren auf Stimmungen, Körperspannung und Emotionen, die wir selbst oft nur unbewusst wahrnehmen.

2. Vom ‚Racheengel‘ zum ‚Löwenbändiger‘ - Dokumentation eines Coachingprozesses

Die hier dargestellten Ausschnitte aus einem Coachingprozess dokumentieren, wie ich meine Beratungspraxis mit pferdegestützten Elementen verbinde. Bei der Klientin Maike handelt es sich um eine sehr reflektierte Frau, die sich bereits viel mit sich selbst und ihrer beruflichen Situation auseinandergesetzt hat. Das ist jedoch keine Bedingung für die pferdegestützte Arbeit. Diese ist für die Klienten gerade oft erst eine Anregung und Einladung zur Vertiefung ihres persönlichen Entwicklungsprozesses.

Die Klientin

Maike ist Teilnehmerin in einem der pferdegestützten Seminare, die ich auf einem Hof zwischen Hamburg und Bremen anbiete. Sie hat nahezu keine Erfahrung im Umgang mit Pferden und begegnet ihnen mit viel Respekt: „Das sind ja schon imposante Tiere.“ Maike ist 48 Jahre alt und arbeitet als angestellte Trainerin. In der Anfangsrunde erzählt sie: „Wir haben in unserem Team extreme Kommunikationsschwierigkeiten. Das macht mir so zu schaffen, dass ich über eine Kündigung nachdenke. Ich selbst verhalte mich sehr

unklar in dieser Situation: Ich mache zum Beispiel Zugeständnisse, die ich gar nicht machen will, ziehe die dann später zurück und ärgere mich über die Irritation, die dadurch entsteht.“

Das Seminar

Für die Teilnahme am Seminar ist kein Wissen über Pferde nötig. Alle Übungen finden vom Boden aus statt, die Pferde werden nicht geritten. Die eingesetzten Pferde kenne ich seit Jahren, so kann ich die nötige Sicherheit gewährleisten und dafür sorgen, dass Teilnehmer und Pferde sich miteinander wohl fühlen. Die Annäherung an die Pferde soll schrittweise erfolgen, entsprechend ist die erste Übung in den Seminaren eine Wahrnehmungsübung¹. Die Teilnehmer beobachten, wie die Pferde untereinander kommunizieren und stellen Überlegungen bezüglich der Rangfolge innerhalb der Herde an. Im Laufe des Seminars intensiviert sich der Kontakt zum Pferd. Zwei der eingesetzten Übungen sollen hier kurz vorgestellt werden, da Maïke sie im Nachhinein als Schlüsselerlebnisse beschrieben hat und sie die Grundlage für den anschließenden Coachingprozess bildeten. Das Ziel aller Übungen ist nicht, ein bestimmtes Ideal-Verhalten zu zeigen, sondern die Reaktion des Pferdes auf das eigene Verhalten wahrzunehmen und später mit Hilfe der Trainerin zu reflektieren.

Übung 1: In dieser Übung soll erfahrbar werden, wie sich Respekt und Vertrauen auf die Kontaktgestaltung auswirken. Der Teilnehmer wählt ein Pferd aus, mit dem er gerne arbeiten möchte. Beide bewegen sich frei in einem begrenzten Areal, das Pferd trägt weder Halfter noch Strick. Zunächst soll der Teilnehmer das Pferd dazu bringen, dass es im Kreis um ihn herum läuft. Durch Vorwärts-Treiben des Pferdes soll eine Distanz aufgebaut werden, die das Pferd respektiert. Anschließend soll das Pferd dazu gebracht werden, dass es die respektvolle Distanz aufgibt und sich dem Teilnehmer nähert. Maïke hat sich für diese Übung Shagun ausgesucht, den Leithengst und

¹ Die hier beschriebenen Übungen basieren auf dem Konzept der G&K HorseDream GmbH, Erbach (Odenwald).

damit das dominanteste Tier (die Wahl des Pferdes ist Teil des Reflexionsprozesses im Anschluss an die Übung). Shagun hat sich im Kontakt mit den anderen Pferden recht temperamentvoll verhalten, das hat Maike imponiert. Sie steht ihm nun gegenüber und ruft „Lauf!“ Aber Shagun läuft nicht. Er trottet im Schritt um Maike herum, scheinbar ohne sich sonderlich für sie zu interessieren. Das ändert sich auch dann nicht, als Maike lauter ruft: „Los jetzt, beweg dich!“ Maike strengt sich mehr und mehr an, das Pferd zum Laufen zu bringen. Shagun schaut sie an, weicht aus und richtet seine Aufmerksamkeit auf das Geschehen außerhalb des Vierecks. Nach einigen Minuten unterbricht Maike ihre Versuche. Das Pferd trottet noch eine Weile weiter, geht dann gemächlich auf sie zu und bleibt zwei Meter vor ihr stehen. Maike ist überrascht und irritiert. In der kurzen Resonanzrunde im Anschluss wird deutlich, dass ihr das Erlebnis unter die Haut gegangen ist: „Ich habe mich ganz schön hilflos gefühlt in dem Moment. Ich strampelte da herum, und der hört einfach nicht auf mich.“ Maike hat dem Pferd zwar gesagt, es solle laufen, dabei aber mit ihrer Körperhaltung deutliche Zurückhaltung und Unsicherheit signalisiert. Später wollte sie, dass Shagun zu ihr kommt, hat ihm aber gleichzeitig bedeutet, dass er ihr vom Leib bleiben soll. „Mir war nicht bewusst, dass meine Zweifel so sehr spürbar sind.“

Übung 2: In dieser Übung soll ein bestimmtes (individuell definiertes) Ziel verfolgt werden. Auf dem Weg dorthin sollen die Teilnehmer mehrere Aufgaben bewältigen, z.B. das Pferd im Slalom um einige Stangen herum führen. Maike sucht sich Wagi aus, einen imposanten Hannoveraner von fast 1,80 m Widerristhöhe. Er ist auf einem Auge blind, weshalb Maike seine Blindheit in der Übung berücksichtigen und für ihn sehen muss. Die beiden laufen los. Sicher und fürsorglich führt Maike das Pferd durch die Slalombahn. Sie spricht mit ihm und setzt deutliche Körpersignale, wenn sie links bzw. rechts um die Stangen wendet. Sie geht auf Kopfhöhe neben Wagi her. Plötzlich macht sie aus dieser Position heraus einen großen Schritt nach vorne

vor das Pferd. Wagi erschreckt sich über die spontane Bewegung und macht einen kleinen Hüpfen zur Seite aus der Slalomreihe heraus. Maike redet beruhigend auf ihn ein, folgt seiner Ausweichbewegung indem sie einen kleinen Kreis mit ihm läuft, geht dann wieder in die alte Führposition neben ihn zurück und beendet die Slalomreihe. Sie ist stolz, wie gut sie die Situation gemeistert hat. Im Nachhinein erklärt Maike den spontanen Positionswechsel: Sie habe sich an eine Ausführung von mir erinnert, dass die dominanteste Position, ein Pferd zu führen, vorne sei. Sie habe in diese Position wechseln wollen, um nach der Erfahrung mit Shagun die Kontrolle zu behalten. Da es hier aber keine Veranlassung für ein dominanteres Auftreten gab, wirkte der Positionswechsel störend. Später sagt Maike: „Bis zu diesem Moment war ich gut im Kontakt mit Wagi, dann kam mir mein Kopf dazwischen.“ Erst der Impuls, sich „richtig“ zu verhalten und nicht so, wie es ihr in der Situation entsprach, bewirkte das Ausweichen des Pferdes. Maikes Fazit: „Ich sollte mehr dem trauen, was ich wahrnehme und wie mein Gefühl ist und weniger daran denken, ob ich alles richtig mache.“ Am Ende des Seminars ist sie sichtlich berührt: „Es ist die Problematik meiner beruflichen Situation, die ich im Kontakt mit Shagun und Wagi erlebt habe. Ich höre nicht auf mich selbst, bin nicht klar und verhalte mich widersprüchlich.“ Maike möchte das Angebot nutzen, die im Seminar angestoßenen Themen in einem nachfolgenden Coaching zu vertiefen.

Das erste Coaching

Zunächst erhebe ich im Sinne der „Beratung mit doppelter Blickrichtung“ (s. Schulz von Thun 1998) den beruflichen Kontext: Maike arbeitet seit sechs Jahren in einem Team von vier Trainern und Beratern als Angestellte eines Beratungsunternehmens. Das Verhältnis zu ihrem Teamleiter sei sehr konfliktbehaftet. Er überschreite ständig Grenzen, halte sich nicht an Absprachen und informiere sie in wichtigen Fragen oft zu spät oder überhaupt nicht. Infolgedessen gerate sie vor Kunden regelmäßig in unangenehme Situationen.

Angesichts dieser für sie belastenden Situation möchte sie lernen, dem Teamleiter gegenüber ihre Interessen klarer zu vertreten.

Maike formuliert ihre zentrale Erkenntnis aus dem pferdegestützten Seminar folgendermaßen: „Ich kann nur dann klar sein und mir Respekt verschaffen, wenn ich mit mir selbst im Kontakt bin.“ In den Übungen sei ihr deutlich geworden, wie sehr ihr Kontakt zu sich auf ihre Beziehung zum Pferd wirke: „Vor Shagun habe ich zuerst einen Riesenrespekt gehabt, er wirkte beim Spielen mit den anderen Pferden wild und ungestüm. Ich war fasziniert, und gleichzeitig hat mich diese Faszination gelähmt - ich konnte nicht so überzeugend auftreten, dass er auf mich hört. Mir widerstrebt es extrem, zu konfrontieren, in Konkurrenz zu gehen oder Grenzen zu setzen, um etwas zu erreichen.“ Maike fühlte sich hin und her gerissen zwischen dem Unwillen, sich konfrontativer zu verhalten und dem Druck, die Aufgabe erfüllen zu wollen: „Ich hatte einen Widerwillen, Shagun von mir wegzutreiben. Ich wollte lieber, dass er zu mir kommt.“ Shagun hat stärker auf Maikes Widerwillen als auf ihre Aufforderungen reagiert. Die widerstreitenden Botschaften „Lauf los!“ und „Ich möchte dir nichts abverlangen!“ schienen ihn zu verwirren. Diese Reaktion kann Maike gut nachvollziehen: „So verwirrt wie Shagun fühle ich mich manchmal bei uns im Team. Ich habe ihn besser verstanden, als er mich verstanden hat.“

Ich frage sie, was in der Übung mit Wagi anders war, sodass es mit ihm gut geklappt hat. „Mit Wagi war sofort der Kontakt da. Ich hatte zwar ein bisschen Angst vor seiner Blindheit, aber gleichzeitig hatte ich das Gefühl, dass ich die Verantwortung übernehmen kann. Ich kann ihn umsorgen, und das ist viel mehr meine Art, in Kontakt zu gehen.“ Als Quintessenz dieser beiden Erfahrungen sagt Maike: „Wenn ich unter Druck gerate, verliere ich den Blick für meine Möglichkeiten und den Kontakt zu mir. Das passiert besonders dann, wenn ich mich abgrenzen muss und Angst habe, abgelehnt zu werden.“ Zwischen dem Erleben der beruflichen Situation und den Erfahrungen, die Maike mit Shagun gemacht hat, sieht sie deutliche

Parallelen: der Widerwillen, in Konkurrenz zu gehen und sich durchzusetzen, unklare Kommunikation, Hilflosigkeit, die Angst nicht gemocht zu werden sowie Wut, Traurigkeit und Verzweiflung.

Mit dem Blick auf diese Parallelen und ihr Anliegen (in der schwierigen beruflichen Situation innerlich und äußerlich klarer zu werden) erhebe ich mit Maïke das Innere Team (s. Schulz von Thun 1998), welches sich typischerweise in solchen Situationen zu Wort meldet. Dabei sind drei Stimmen zentral: Das „Kleine Mädchen“ möchte geliebt werden, es ist so bedürftig, dass es sich fast ausschließlich an den Wünschen der anderen orientiert und sogar Grenzüberschreitungen erträgt. Ist dieses Teammitglied innerlich sehr präsent, fehlt Maïke die innere Stärke, sich klar zu vertreten. Die Wut über das Verhalten des Chefs bündelt sich in der Stimme des „Racheengels“, der wie eine Welle alles mit sich reißt, wenn er sich seine Bahn bricht. Maïke: „Das „Kleine Mädchen“ und der „Racheengel“ sind wie isoliert voneinander. Das „Kleine Mädchen“ weint, dann kommt der „Racheengel“ und tobt, bis alles in Scherben geht und keine Kommunikation mit meinem Gegenüber mehr möglich ist. Schützen tut er das „Kleine Mädchen“ aber nicht. Im Gegenteil, oft ist dann alles noch schlimmer als vorher.“ Maïke verhalte sich unter der Regie des „Racheengels“ strafend, kalt, hart und abweisend. Die dritte Stimme, die „Herzdame“ („Vermeide unangenehme Situationen, in jeder Hinsicht.“), agiert aus dem Hintergrund. Sie hat weise innere Anteile („Überlege dir gut, was für Folgen dein Handeln hat!“) und steht für Zurückhaltung.



Abb. 1: Das Innere Team von Maike

Im Anschluss an die Erhebung folgt eine erlebnisaktivierende Phase, in der Maike nacheinander in die Rollen der drei zentralen Teammitglieder geht. In der Rolle des „Kleinen Mädchens“ ist sie zunächst sprachlos, ihr steigen die Tränen in die Augen. Sie sagt später: „Das „Kleine Mädchen“ sollte nicht so ungeschützt sein, dass jeder es sehen und verletzen kann.“ In der Rolle der „Herzdame“ wird deutlich, dass diese Maike unterstützen kann, sich nicht zu verletzlich zu machen. Sie rät Maike, in Situationen, in denen sich der Chef und die Kollegen taktisch verhalten, nicht als einzige ihr Herz auf der Zunge zu tragen. Wir erarbeiten, wie Maike diese Stimme im Alltag besser wahrnehmen und wie sie sich in schwierigen Situationen kurze Auszeiten nehmen kann, um Kontakt mit der „Herzdame“ aufzunehmen. Als Maike schließlich aus der Rolle des „Racheengels“ spricht, ist ihre Stimme kraftvoll und klar. Die zerstörerisch klingende Name „Racheengel“ lässt vermuten, dass die Stimme negativ besetzt ist. In der Rolle wird nun vielmehr die positive Kraft der Abgrenzung spürbar. Maike überlegt: „Eigentlich meldet sich diese Stimme schon viel früher.“ Sie werde erst destruktiv, wenn Maike sie überhöre. Sie benennt diese Stimme deshalb später in den „Löwenbändiger“ um, der

abgrenzende und selbst behauptende Anteile in sich vereint. Dass sie ihn überhöre, hänge mit der „Herzdame“ zusammen, die nach dem Motto „Wehret den Anfängen!“ jede Konfrontation blockieren würde. Die Spannung auszuhalten ist für die „Herzdame“ kalkulierbarer als die Konfrontation. Zwischen den beiden Stimmen hat sich ein Teufelskreis (s. Schulz von Thun 1989) entwickelt. Wenn der „Löwenbändiger“ Grenzen setzen will, drängt die „Herzdame“ ihn zurück. Der „Löwenbändiger“ mutiert zum „Racheengel“ und für die „Herzdame“ wächst die Notwendigkeit, ihn in Schach zu halten.

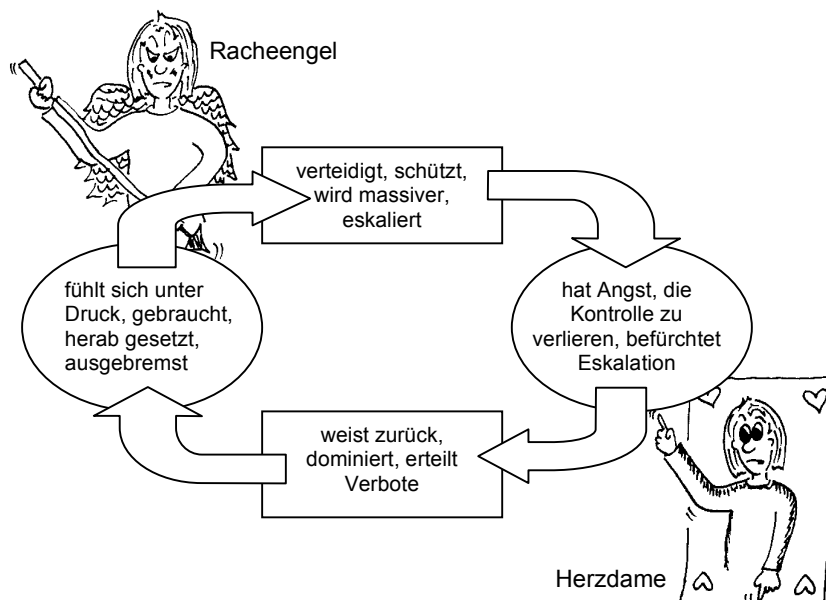


Abb. 2: Innerer Teufelskreis

Die Entwicklung vom „Racheengel“ zum „Löwenbändiger“ nicht nur in der Namensgebung, sondern auch teamdynamisch zu vollziehen, verlangt besonders der „Herzdame“ einiges ab. Wenn Maïke die Integration des „Löwenbändigers“ gelingen würde, wäre das „Kleine Mädchen“ besser geschützt und die Kräfte der „Herzdame“, die bislang größtenteils in der Bewachung des „Racheengels“ gebunden sind, wären frei für produktive Ratschläge. Um dem „Löwenbändiger“ Raum zu lassen, braucht die „Herzdame“ Vertrauen. Das lässt sich herstellen, wenn beide Stimmen in Dialog miteinander treten und erkennen können, dass der jeweils andere eine ergänzende und

ebenfalls wertvolle Position vertritt. Maike: „Ich merke, dass die einzelnen Stimmen kaum Kontakt zueinander haben. Die Übung mit Shagun ist mir so nahe gegangen, weil er diesen wunden Punkt bei mir berührt hat. Ich hätte den „Löwenbändiger“ gebraucht, um eindeutige Signale zu geben und mich durchzusetzen.“ Die Entwicklung des „Löwenbändigers“ scheint aussichtsreich, um den ersten Schritt innerer Teamentwicklung zu gehen. Wir verabreden einen zweiten Termin, bei dem Maike erneut mit Shagun arbeiten soll.

Das zweite Coaching

Die Ergebnisse des ersten Coachings sollen aufgegriffen und in ersten kleinen Schritten umgesetzt werden. Wir knüpfen an die Übung aus dem Seminar an. Maike soll das Pferd dazu bewegen, um sie herum zu traben. Shagun ist der ideale Lernpartner für Maike: Wenn sie mit ihm arbeiten und zu ihm eine vertrauensvolle Nähe herstellen möchte, braucht sie den „Löwenbändiger“, um zunächst den Respekt des Pferdes zu erwerben.

Maike möchte sich diesmal mehr von ihrem Gefühl leiten lassen und in ihrem Tempo an die Aufgabe herangehen. Maike und Shagun sind zusammen im Viereck. Maike: „Ich möchte Shagun erstmal beobachten und dann langsam Kontakt zu ihm aufnehmen.“ Nach einigen Minuten traut sie sich, auf Shagun zuzugehen und ruft ihn beim Namen. Shagun spitzt die Ohren, guckt sie an, wendet sich aber wieder ab. Maike wiederholt dies mehrfach, ohne dass Shagun auf ihr Kontaktangebot eingeht. Ich frage Maike, was gerade in ihr vorgeht: „Es widerstrebt mir total, dass ich Respekt erzeugen soll. Ich habe das Gefühl, dass ich mich präventiv entschuldigen muss für das, was ich vorhabe.“ Die Ermahnung der „Herzdame“ („Konfrontation unerwünscht!“) ist aktiviert und führt bei Maike zu Schuldgefühlen. Solange diese innere Spielregel gilt, sind Respekt und Nähe unvereinbar. In der Pferdewelt gilt genau die umgekehrte Regel: Erst wenn Maike seinen Respekt erworben und sich als aufmerksamkeitswürdig erwiesen und hat, ist Shagun bereit, ihr zu

folgen. Wer treibt, der führt und hat das Sagen! Wer sich mit diesem Verhalten durchsetzt, erweist sich in der Herde als Leittier, von seiner Kompetenz hängt in der freien Natur das Leben der Herde ab. Die anderen Pferde orientieren sich deshalb an ihm. Das Treiben in der Übung ist ein Weg, Respekt zu erzeugen, dem dann im zweiten Schritt Vertrauen folgen kann.

In einem zweiten Anlauf möchte Maike sich auf den „Löwenbändiger“ konzentrieren und ihn aktivieren. Sie atmet einmal tief durch, geht energisch auf Shagun zu und ruft mit fester Stimme: „Los Shagun, lauf!“ Und Shagun läuft im Trab los, um Maike herum. Mit jedem Schritt treibt Maike ihn vorwärts. Nach einer Minute ist sie atemlos, aber stolz. Sie bleibt stehen und reduziert mit diesem Signal die Forderung nach respektvoller Distanz. Shagun reagiert darauf, hält ebenfalls an und kommt langsam auf Maike zu. Sein Blick ist ruhig und konzentriert, seine Ohren sind aufmerksam auf Maike gerichtet. Als das Pferd bei ihr steht und sich kraulen lässt, ist der Kontakt da, den Maike sich die ganze Zeit gewünscht hat. Sie genießt die Nähe des Pferdes, das nun aus freien Stücken neben ihr steht und streichelt es eine Weile. Dann dreht sie sich um und entfernt sich langsam von Shagun. Zu ihrem Erstaunen folgt ihr das Pferd kreuz und quer durch das Viereck, ohne Halfter oder Strick und ohne jede Berührung. Maike erfährt auf eindruckliche Weise, wie innere Präsenz, Klarheit und Bewusstheit ihre Kontaktgestaltung beeinflussen und wirksam machen. Diese Erfahrung ist für sie ein Schlüsselerlebnis. Ursprünglich hatte sie Angst, von Shagun abgelehnt zu werden, wenn sie für Respekt sorgt. Nun hat sie das genaue Gegenteil erlebt: Durch den Respekt ist die Nähe überhaupt erst möglich geworden. Wirkliche Nähe als eine lebendige Begegnung kann nur entstehen, wenn sie von gegenseitigem Respekt getragen ist. Maike ist es gewohnt, sich zwischen den Extremen zu bewegen: Sie hat respektlose Grenzüberschreitungen zugelassen oder ist selbst destruktiv geworden. In der Begegnung mit dem Pferd hat sie erlebt

1. dass die ersehnte Nähe durch das Zulassen des „Löwenbändigers“ nicht verhindert, sondern erst möglich wurde
2. dass Vertrauen und Respekt kein Widerspruch sind, sondern ihr positives Potenzial in der wechselseitigen Ergänzung entfalten.

Maike ist nach dieser Erfahrung glücklich, stolz und erschöpft. Sie hat sich getraut, dem „Löwenbändiger“ die „Zügel lockerer zu lassen“, wo sie ihn bislang „streng an der Kandare“ hatte. Im ersten Versuch hat Maike Shagun zunächst unaufhörlich getrieben und sich entsprechend verausgabt. Das richtige Maß zu finden, das ihr ermöglicht, wenige und dafür deutliche Zeichen zu setzen, ist der nächste Schritt, und wir besprechen, wie Maike ihn umsetzen könnte. „Wenn Shagun läuft, kann ich eigentlich aufhören zu treiben und erst wieder anfangen, wenn er aufhört zu laufen.“ Sie möchte das direkt erproben. Sie gibt Shagun einen klaren Impuls, dass er antraben soll und versucht anschließend ruhiger zu werden, was ihr nun schon deutlich besser gelingt. Abschließend sagt sie: „Dass ich mit weniger Anstrengung so klare und wirksame Signale setzen kann, erstaunt mich!“

Maike berichtet Wochen später, dass ihr die Übung sehr lebendig im Gedächtnis geblieben sei und sie sich in schwierigen Situationen mit ihrem Teamleiter an das Gefühl erinnere, welches sie bei der Übung gehabt habe. Die Erinnerung daran helfe ihr, in solchen Situationen nicht so schnell in die alte Falle zu tappen, sondern sich eindeutiger und klarer zu verhalten.

3. Der Nutzen von Pferden in Beratung und Training

Für den Einsatz von Pferden in der Persönlichkeitsentwicklung scheinen mir drei Aspekte besonders bedeutsam.

Erlebnisaktivierung

Sich bewusst auf den Kontakt zum Pferd einzulassen, ist ein emotionales und sinnliches Erlebnis. Seit den 60er Jahren werden Pferde wegen ihrer positiven Wirkung auf Körper und Psyche in der

Arbeit mit behinderten und verhaltensauffälligen Menschen pädagogisch eingesetzt.² Der Umgang mit ihnen stärkt das Selbstwertgefühl, verbessert die Eigenwahrnehmung, unterstützt die Fähigkeit, sich innerlich zu fokussieren und zu entspannen. Pferde kontrollieren ihr Verhalten nicht, sie sind sich ihrer Wirkung nicht bewusst. Sie verhalten sich ohne Berechnung und projizieren im Gegensatz zu Menschen nichts in ihr Gegenüber und dessen mögliche Absichten hinein.³ Sie lassen sich vorbehaltlos auf den Menschen ein, solange sie keine negative Erfahrung machen. Im Umgang mit Pferden rückt unsere Selbstbeobachtung in den Hintergrund, unser Verhalten wird authentischer, manche Menschen haben das Gefühl, sich bei heiklen Themen wie Versagensängsten weniger schützen zu müssen. Pferdegestützte Arbeit ist Erlebnisaktivierung in Live-Situationen.

Auch aus neurobiologischer Sicht lässt sich erklären, warum pferdegestütztes Lernen intensive Entwicklungsprozesse ermöglicht: Die Aufnahme und Verarbeitung von Information in unserem Gehirn ist durch Emotionen beeinflusst. Was wir wahrnehmen (z.B. einen bestimmten Geruch) wird nicht isoliert gespeichert, sondern zusammen mit den dabei auftretenden Gefühlen (z.B. Freude). Später reicht ein einzelner Reiz aus, um die entsprechenden Gefühle zu aktivieren⁴. Der Umgang mit Pferden spricht Emotionen wie Neugier, Freude, Aufregung oder Stolz intensiv an. Emotionales Lernen wirkt nachhaltiger als Lernen über rein kognitive Wissensvermittlung: Innere Bilder speichern die gewonnenen Erkenntnisse über lange Zeit und geben uns immer wieder Entwicklungsimpulse.

² Siehe „Deutsches Kuratorium für therapeutisches Reiten e.V.“ (www.dkthr.de)

³ Pferde *können* sich qua ihrer Natur gar nicht anders verhalten. Die Eigenschaften sind jedoch von großer Bedeutung für die Wirksamkeit der Arbeit, weshalb ich sie hier besonders hervorhebe.

⁴ Siehe dazu beispielsweise Hüther (2006).

Führung

Das Pferd als soziales Wesen sucht Anschluss, deshalb ist das Thema Führung integraler Bestandteil des Umgangs mit ihm: Vertrauen und Respekt, Nähe und Distanz, Authentizität und Wirkungsbewusstsein sind Qualitäten, die eng mit der Führungsaufgabe assoziiert sind. Pferdegestützte Arbeit kann deshalb der Entwicklung von Führungskräften wertvolle Impulse geben, beispielsweise indem konkret erlebbar wird, dass Respekt allein nicht ausreicht, um zu führen. Soll das Pferd mich respektieren und sich mir anschließen, muss ich sein Vertrauen erwerben. Mache ich meinen Führungsanspruch in übertrieben respektgebietender Weise geltend, besteht die Gefahr, dass ich das Pferd verängstige und es mit Rückzug reagiert. Umgekehrt kippt eine einseitige einfühlsame Zugewandtheit ohne Führungsanspruch in eine unfreiwillige Unterordnung. Verhalte ich mich führungsschwach, ist das wie eine Einladung zu respektlosem Verhalten - das Pferd nimmt mich nicht ernst oder ignoriert mich. Damit folgt es, ganz seiner Natur entsprechend, dem bereits beschriebenen Prinzip: „Wenn du nicht führst, führe ich!“

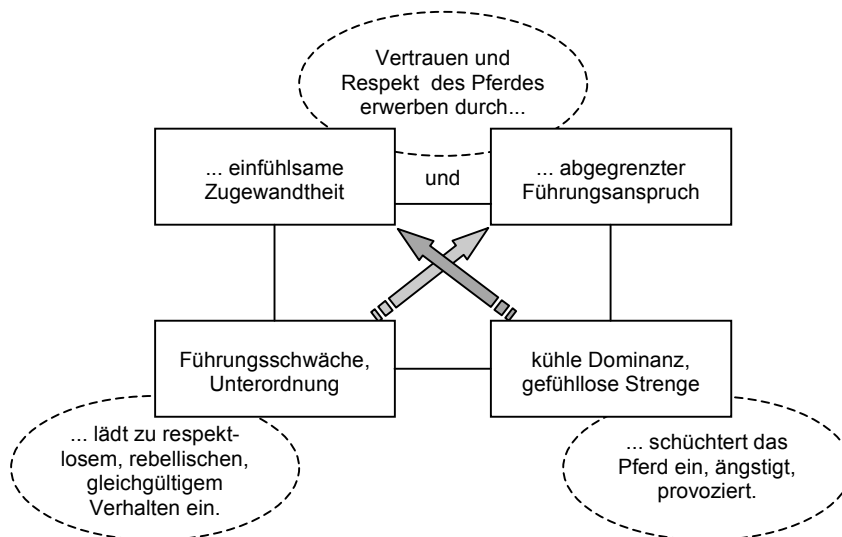


Abb. 3: Wertequadrat mit den jeweiligen Entwicklungsrichtungen

Vertrauen und Respekt sind die entscheidenden Grundlagen für die Regulation von Nähe und Distanz, dies gilt für Pferde und für Menschen. Wirkliche Nähe braucht die Würdigung des Gegenübers als Individuum mit eigenen Grenzen und Bedürfnissen. Sonst entsteht eine „Pseudo-Nähe“, die nur funktioniert, solange es zwischen den Beteiligten keine Interessenskonflikte gibt.

Zu guter Letzt will die „richtige“ Mischung aus Nähe und Distanz, Respekt und Vertrauen von Situation zu Situation und von Pferd zu Pferd neu entwickelt werden. Denn nicht nur Situationen und Menschen, auch Pferde sind verschieden! Der bewusste Umgang mit ihnen im Rahmen eines Seminars oder Coachings ist eine Wahrnehmungsschulung im besten Sinne: Wie stelle ich Kontakt zu dem Pferd her? Was signalisiert es mir? Wie reagiert es, wenn ich näher komme oder mich zurückziehe? Was in mir trägt dazu bei, dass das Pferd sich gerade so und nicht anders verhält?

Dass dieselbe Übung mit demselben Pferd völlig unterschiedlich verlaufen und zu ganz verschiedenen Erkenntnissen führen kann, zeigt sich eindrücklich in folgendem Beispiel: In dem beschriebenen Seminar hatte Jan, ein anderer Teilnehmer, Maikes Verhalten in der ersten Übung mit Shagun aufmerksam verfolgt und sich, als er an der Reihe war, ebenfalls Shagun ausgesucht. Er hatte die Hypothese, dass das Pferd mit mehr Druck folgen würde. Mit der inneren Haltung „Jetzt wird das aber was!“ ging Jan zu Shagun in das Viereck. Auf diese implizite Selbstkundgabe reagierte das Pferd. Noch bevor Jan bewusst mit der Übung angefangen hatte, lief Shagun einige Meter rückwärts und bäugte Jan dann aus einer Ecke heraus argwöhnisch. Als Jan ihn aufforderte sich zu bewegen, lief Shagun im schnellen Trab um ihn herum. Im Gegensatz zu Maike hatte Jan das Problem, Shagun zum langsameren Laufen bzw. zum Schritt zu bewegen. Es dauerte eine geraume Zeit, bis das Pferd bereit war, Jans Nähe zuzulassen. Die Erkenntnis von Jan: „Ich bin über das Ziel hinausgeschossen, noch bevor ich selbst das Gefühl hatte, etwas aktiv zu tun.“ Diese Erkenntnis ist besonders vor dem Hintergrund

interessant, dass Jan als Geschäftsführer von seinen Mitarbeitern oft das Feedback bekommt, streng zu wirken: „Mir war aber immer nicht klar, was die meinen.“

Authentizität und Wirkungsbewusstsein

Ich möchte die Wirksamkeit des Beratungsansatzes mit Pferden abschließend noch aus einer weiteren Perspektive beleuchten. Im Laufe unseres Lebens erleben wir Schönes und Leidvolles. Ausgehend von schmerzhaften Erfahrungen entwickeln wir Wesenszüge und Verhaltensweisen, die uns vor weiteren Verletzungen schützen sollen⁵, wie beispielsweise ein sehr angepasstes Verhalten an Erwartungen und Normen, denen wir glauben entsprechen zu müssen, um akzeptiert zu werden (Leistungsbereitschaft, Durchsetzungskraft, Engagement, Stärke etc.).⁶ Bleiben wir in der einseitigen und übertriebenen Anpassung stecken, leidet unsere Authentizität. Im schlimmsten Fall ist die Anpassung so stark, dass wir unsere inneren und teilweise vielleicht nicht linientreuen Regungen gar nicht mehr oder nur sehr selten fühlen und sie erst recht nicht nach außen sichtbar werden lassen. Wenn aber der „wahrhafte Mensch“ (Schulz von Thun) hinter einer Fassade verschwindet und nicht mehr spürbar werden darf, dann ist kein echter Kontakt möglich.

Was hat das mit Pferden zu tun? Pferde reagieren auf das, was sie von einem Menschen am deutlichsten wahrnehmen – und das kann etwas sein, was wir Menschen selbst kaum bemerken. So kann ein Mensch sich beispielsweise dominant verhalten; wenn das Pferd jedoch hinter diesem Verhalten deutlich eine Unsicherheit wahrnimmt, wird es auf diese Unsicherheit reagieren und nicht auf die augenscheinliche Dominanz des Menschen. Auch wenn wir also versuchen, in einer bestimmten Weise aufzutreten und unsere Wirkung zu steuern - das

⁵ Der Schweizer Psychotherapeut S. Widmer (1998) hat diesen Gedanken in seinem Kern-Schalen-Modell der Persönlichkeit formuliert, nach welchem sich verschiedene „Schutzschalen“ um einen verletzlichen seelischen „Kern“ legen.

⁶ Im Modell des Inneren Teams entspricht die innere Antwort auf die gestellten Erwartungen der „strahlenden Vordermannschaft“, welche den Gegenspielern der „Hintermannschaft“ keinen Raum lässt (s. Schulz von Thun 1998).

Pferd reagiert auf die Signale, die für es bedeutsam sind im Hinblick auf die Frage: Folge ich, führe ich oder weiche ich aus? Maikes Bemühen in der ersten Begegnung mit Shagun, ihn zum Laufen zu bringen, war deutlich zu beobachten. Für die Reaktion des Pferdes war jedoch ihre Unsicherheit ausschlaggebend. Diese hat dazu geführt, dass Shagun sich nicht ernsthaft aufgefordert fühlte und stehen blieb. Bei Jan wiederum war die dominante Ausstrahlung das entscheidende Signal für Shagun, welches ihn dazu veranlasst hat, zurück zu weichen. Jan's Verhalten war vermutlich ebenfalls teilweise aus Unsicherheit heraus gespeist, die er mit vehementem innerem Anlaufnehmen zu kompensieren versucht hat, um ein „Scheitern“ zu vermeiden. Shagun hat sich in der Übung zwar von Jan treiben lassen, aber auch hier ist kein vertrauensvolles Folgen entstanden. Vermutlich wäre Shagun sogar weggelaufen, wenn er nicht durch die Umzäunung zurückgehalten worden wäre. Jan selbst wurde seine Wirkung erst durch die Reaktion des Pferdes bewusst. Im Seminar sind solche Situationen der Ausgangspunkt für intensive Selbstreflexion, beispielsweise: Mit welcher inneren Haltung ist Jan in die Übung gegangen? Was für eine Bedeutung hatte seine Beobachtung, wie es Maike in der Übung ergangen ist? Was bedeutet Kontrolle in unsicheren Situationen für Jan? etc.

Pferde reagieren nicht darauf, wie wir uns verhalten wollen, sondern auf die Stimmungen, Impulse und Gefühle, die in uns gerade am aktivsten sind - das kann ebenso Angst sein wie auch der Versuch, diese zu kompensieren. Unsere Impulse und Gefühle sind uns selbst nicht immer bewusst, das Pferd hingegen empfängt die feinsten körpersprachlichen Signale, in denen sich unser vielfältiges Innenleben ausdrückt. Pferde sind seit Jahrtausenden Meister in der Wahrnehmung und sind sensibel für kleinste Bewegungen. Zu ihrer natürlichen Umwelt gehört kein Wesen wie der Mensch, welches imstande ist, das eigene Verhalten zu reflektieren und zu beeinflussen. Bewusst gesteuerte Verhaltensweisen, die im Widerspruch zu den vom Pferd wahrgenommenen Signalen stehen, haben für es deshalb

keine Bedeutung. Pferde lassen sich auch nicht von Status oder beruflichem Rang beeindrucken. Ob ihm ein Vorstandsvorsitzender oder ein Hilfsarbeiter gegenüber steht, ist dem Pferd ebenso egal wie das Bemühen um gepflegte Umgangsformen oder eine souveräne Außendarstellung. Die unmittelbare Reaktion des Pferdes ist zu jeder Zeit absolut ehrlich und kann dadurch auch schonungslos sein. Dass sein Verhalten dennoch nicht bloßstellend wirkt, mag daran liegen, dass es sich absichtslos und zu jeder Zeit seiner Natur gemäß verhält. Damit scheinen Pferde dem Bedürfnis vieler Menschen nach Offenheit und Ehrlichkeit entgegen zu kommen.

Pferdegestützte Arbeit kann Lern- und Beratungsprozesse verlebendigen und erlebnisaktivierend unterstützen. Sie kann impulshaft oder begleitend in einen Prozess integriert werden, wobei Übungsplatz und Praxisraum sich wie hier dargestellt abwechseln können.

Ich erlebe den Einsatz von Pferden in Beratung und Training als eine große Bereicherung, die viel Freude macht und in beeindruckender Weise Entwicklungsprozesse unterstützen kann.

Literatur

Hüther, G. (2006): Brainwash - Einführung in die Neurobiologie, Vorlesung in drei Teilen auf DVD, Jokers edition

Jancke, E. (2005): Entwicklung einer kompetenzbasierten Konzeption eines pferdegestützten Führungskräfte Trainings, Magisterarbeit. Ludwig-Maximilians-Universität München

Niemann, M. (2005): Evaluation der Nachhaltigkeit von pferdegestützten Führungs- und Teamtrainings, Magisterarbeit. Ludwig-Maximilians-Universität München

Schulz von Thun, F. (1989): Miteinander reden. Band 2: Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung, Reinbek bei Hamburg: rowohlt

Schulz von Thun, F. (1998): Miteinander reden. Band 3: Das Innere Team und situationsgerechte Kommunikation, Reinbek bei Hamburg: rowohlt

Wallrabe, F. (2006): Pferde erziehen. Eine Analyse pädagogisch-therapeutischer Diskurse über den Umgang mit Pferden. Magisterarbeit, Freie Universität Berlin

Widmer, S. (1989): Ins Herz der Dinge lauschen, Solothurn: Nachtschatten

Karen Zoller, Dipl.-Psychologin, Kommunikations-Trainerin und Coach, Mitarbeiterin von Prof. Schulz von Thun. Weiterbildungen in Psychodrama und Systemischer Beratung. Arbeitsschwerpunkt: Kommunikation in der Führungsrolle. Seit 2002 als freiberufliche Trainerin und Coach für Unternehmen sowie soziale und öffentliche Institutionen in Deutschland und der Schweiz tätig. Lehrbeauftragte am Fachbereich Psychologie sowie am Zentrum für Hochschul- und Weiterbildung der Universität Hamburg, Lehrtrainerin in verschiedenen kommunikationspsychologischen Zusatzausbildungen. Seit 2006 Veranstalterin von Führungstrainings sowie Angeboten zur Persönlichkeitsentwicklung und Coaching mit Pferden.

Info und Kontakt: www.zoller-kommunikation.de