



INKONSTELLATION

Ausbildungsakademie  
Coaching | Entwicklung | Persönlichkeit

Abschlussarbeit von Christina Jüngst

## Systemische Coaching Ausbildung

November 2020 – Juni 2021

Institut: InKonstellation, Köln

# Erweiterung des Systemischen Coaching durch Pferdegestütztes Coaching

Wie bereichert die Arbeit am Pferd das Systemische Coaching?



[www.in-fuehrung-gecoacht.de](http://www.in-fuehrung-gecoacht.de)

## Executive Summary

In dieser Arbeit wird die These geprüft, ob Pferdegestütztes Coaching eine sinnvolle Ergänzung zum Systemischen Coaching darstellt.

Dabei sind die Grundhaltung und das Verständnis des Coaches bei beiden Ansätzen vergleichbar.

Als Fluchttier ist ein Pferd in der Lage kleinste Veränderungen, sogar minimale Muskelkontraktionen, die durch das Unterbewusstsein gesteuert werden, wahrzunehmen. Die sensiblen Tiere spiegeln während des Coachings das Verhalten des Coachee. Somit wird das in dem Moment gezeigte Verhalten und die dahinterliegende Haltung ehrlich und direkt auf Beziehungsebene dargestellt. Hierdurch kann eine nachhaltige Verankerung neuer Verhaltensmuster oder Denkweisen etabliert werden. Außerdem können unbewusste Themen durch das Verhalten des Pferdes sichtbar gemacht und somit in das Bewusstsein gerufen werden. Neue veränderte kognitive Denkmuster oder Verhaltensweisen, können am Pferd geübt und durch direkte Erfolge positive verankert werden.

Pferdegestütztes Coaching arbeitet vermehrt mit Reflexionsphasen. Insbesondere in diesen profitiert der Coach sowie der Coachee von systemische Fragentechniken. Die Arbeit am Pferd kann in den klassischen Ablauf einer Systemischen Coachingsitzung eingebettet werden. Dieses ist sowohl während der IST-Analyse als auch während der Phase des Problemlösens möglich und kann nach Bedarf Anwendung finden.

## Inhaltsverzeichnis

<b>1 EINLEITUNG.....</b>	<b>4</b>
<b>2 DER SYSTEMISCHE COACHING ANSATZ.....</b>	<b>5</b>
<b>3 PFERDEGESTÜTZTES COACHING .....</b>	<b>7</b>
3.1 GRUNDLAGEN DES PFERDEGESTÜTZTEN COACHING .....	7
3.2 ABLAUF DES PFERDEGESTÜTZTEN COACHING.....	8
<b>4 INTEGRATION DER BEIDEN COACHING ANSÄTZE .....</b>	<b>11</b>
4.1 ABLAUF DES COACHING PROZESSES .....	11
4.2 SYSTEMISCHE FRAGETYPEN .....	12
<b>5 FAZIT .....</b>	<b>13</b>
<b>ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....</b>	<b>14</b>
<b>LITERATUR .....</b>	<b>15</b>
<b>EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG .....</b>	<b>16</b>

## 1 Einleitung

„Man kann einen Menschen nichts lehren, man kann nur helfen, es in sich selbst zu entdecken.“  
(Galileo Galilei)

Das Zitat von Galilei verdeutlicht einen wesentlichen Aspekt der Grundhaltung eines Systemischen Coaches. Als Prozessverantwortlicher handelt ein Systemischer Coach als Begleiter und Impulsgeber, nicht jedoch als Rat- oder Lösungsgeber. Wertfrei lässt sich der Coach dabei auf respektvolle und wertschätzende Weise auf die Realität des Coachee ein und macht diesen zum Experten seiner eigenen Lösung. Durch den Prozess der Reflexion, Perspektiverweiterung und Selbsterfahrung wird dem Coachee der Zugang zur Lösung ermöglicht. Dafür wird ein konstruktiver Raum geschaffen, in dem der Coachee lösungs- und ressourcenorientiert arbeiten kann.

Obgleich der Coachee Experte für sich selbst ist, gibt es Bereiche und Felder, die nicht bewusst wahrgenommen oder sogar ausgeblendet werden. Dies ist laut Joseph Luft und Harry Ingham der sogenannte „Blinde Fleck“ – etwas dem Coachee Unbekanntes, aber für andere Sichtbares (vgl. Johari-Fenster, 1955).

Coaching bedeutet den Coachee zu unterstützen, den Blick auszuweiten und dadurch neue Aspekte wahrzunehmen, zu identifizieren und daraus individuell passende Lösungsansätze zu entwickeln.

An dieser Stelle wird das Pferdegestützte Coaching relevant. Pferde spiegeln sowohl bewusste als auch unbewusste innerer Prozesse und Emotionen, die sich beispielsweise durch die menschliche Körpersprache ausdrücken (Schütz & Brämig, 2020). Dabei reagieren sie bereits auf minimale Veränderungen, weshalb sie sich bestens als Co-Trainer eignen. Durch die jeweilige Reaktion des Pferdes werden mögliche Themen des Coachee sichtbar. Diese können dann in Reflexionsprozessen vertiefend bearbeitet und näher durch den systemischen Ansatz beleuchtet werden.

In der folgenden Arbeit wird die Verschmelzung von dem Systemischen und Pferdegestützten Coaching näher betrachtet und durch Praxisbeispiele ergänzt.

## 2 Der Systemische Coaching Ansatz

Was Systemisches Coaching von anderen Konzepten abgrenzt, ist der Blick auf das gesamte soziale System und den gesamten Kontext. Systemisches Coaching bedeutet, nicht isoliert das Thema des Coachee zu betrachten, sondern dieses im Zusammenhang mit dem sozialen System zu beleuchten. Es besteht die Annahme, dass das Verständnis über die kontextuellen Umstände, die die Problemstellung beeinflussen, für die Lösungsfindung von Bedeutung ist. Die Veränderungen eines einzelnen Systemelements hat somit Auswirkungen auf andere einzelne Sub-Systeme sowie das große Ganze. Somit besteht immer eine gegenseitig beeinflussende Wechselwirkung bei Veränderung (König & Volmer, 2019; InKonstellation, 2020).

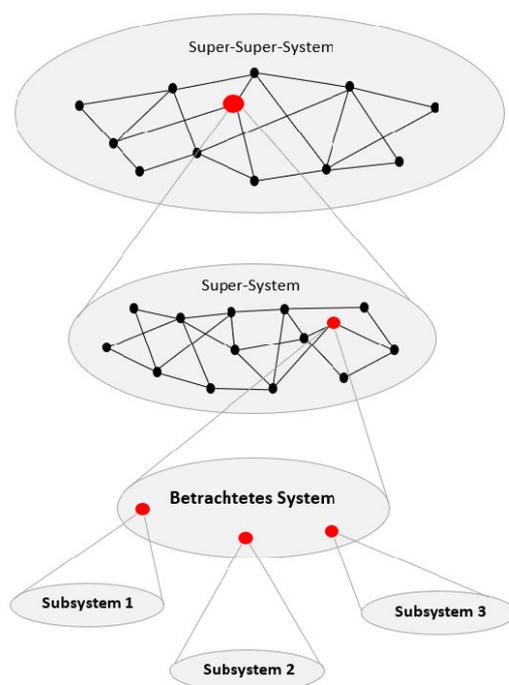


Abbildung 1: Unterschiedliche Systemebenen und dessen Zusammenspiel  
(Ausbildungsunterlagen InKonstellation)

Das Super-Super-System beschreibt die Gesellschaft mit bestimmten Werten und Normen. Ein Super-System darunter stellt beispielsweise eine bestimmte Region mit eigenen Sitten und Bräuchen dar. Das betrachtete System könnte innerhalb der Region ein bestimmtes Familienhaus sein, welches auf Subsystemebene einzelne Familienmitglieder beinhaltet, welche wiederum unterschiedlich zueinander in Beziehung stehen und jeweils unterschiedliche Persönlichkeitseigenschaften besitzen.

Dass Veränderungen in sozialen Systemen enorme Auswirkungen auf ein Individuum haben können, kann auch im Pferdegestützten Coaching beobachtet werden.

### ***Beispiel aus der Praxis***

In einer Coachingsitzung arbeiteten Coachee und Pferd bereits mehrere Minuten fokussiert und erfolgreich zusammen. Als die Mutter des Coachee an die Bande der Reithalle kam, dauerte es nur wenige Sekunden, bis das Pferd ausstieg und sich unruhig wendete. Die reine Anwesenheit der Mutter reichte, um den Flow zu unterbrechen. Eine andere Haltung wurde bei dem Coachee hervorgerufen, die das Pferd direkt durch starke Unruhe zum Ausdruck brachte. Die Mutter triggerte in dieser Situation etwas in dem Coachee, dessen Ausmaß erst durch das Verhalten des Pferdes sichtbar und somit ins Bewusstsein gerufen wurde. In der anschließenden Analyse konnte reflektiert werden, dass die Mutter Leistungen des Coachee selten honorierte oder wahrnahm, geschweige denn dem Coachee das Gefühl vermittelte, dass sie ihm etwas zutraue. Dieser bis dato nicht bekannte Trigger/Impuls führte also unterbewusst zu einer angespannten Haltung und Ablenkung bei dem Coachee. Im weiteren Coaching Prozess wurde daran gearbeitet, den negativen Einfluss der Mutter auf die Gefühlswelt und Einstellung des Coachee zu verringern. Die Förderung des eigenen Vertrauens in sich selbst sowie die Erlaubnis, Reaktionen wahrzunehmen und eigene Entscheidungen mit einem guten Gefühl, unabhängig von der Mutter, zu treffen, standen dabei im Vordergrund.

Nach König & Volmer (2019) ist das Verhalten eines sozialen Systems von dem Zusammenwirken verschiedener Faktoren abhängig:

- den handelnden Personen
- ihren subjektiven Deutungen
- den sozialen Regeln
- den wiederkehrenden Verhaltensmustern
- den materiellen und/oder sozialen Systemumfeldern
- den bisherigen Entwicklungen und Erfahrungen.

Bei der Arbeit des Coachings liegt der Fokus auf Mustern und Regeln, den Veränderungen des Systemzustandes und den Strukturen innerhalb des Gesamtgefüges. Dabei leiten die Hauptfragen „Was bewirkt was?“ sowie „Was ist da und was fehlt?“.

### **3 Pferdegestütztes Coaching**

In der Vergangenheit wurde bereits bewiesen, dass die Zusammenarbeit mit Tieren positive Wirkungen auf den Menschen haben kann. Die Interaktion mit den Tieren wirkt stresssenkend, emotional öffnend und auch handlungsmotivierend. Somit wird ein leichtes und nachhaltiges Lernen ermöglicht (Greiffenhagen & Buck-Werner, 2011). Durch die Arbeit auf emotionaler Beziehungsebene ist das Coaching nachhaltig und es wird der Kern und nicht das Symptom einer Thematik bearbeitet.

#### **3.1 Grundlagen des Pferdegestützten Coaching**

Ein Vorteil in der Arbeit mit Pferden wird in der Neutralität der Tiere gesehen. Diese unterscheiden weder nach Hautfarbe, Geschlecht oder Status, geschweige denn nach Titel oder sexueller Orientierung ihres Gegenübers. Das Verhalten des Pferdes ist ausschließlich von dem Auftreten des Interaktionspartners in dem Moment abhängig (Gehrke, 2009).

Außerdem vermutet man, dass Pferde nicht in der Lage sind zu lügen und nicht strategisch überlegen, wie sie mit ihrem Gegenüber umgehen, um langfristig den größtmöglichen Nutzen daraus zu ziehen. Somit sind Pferde immer in dem aktuellen Moment und reagieren direkt, offen und ehrlich, ohne die soziale Erwünschtheit zu berücksichtigen (Gehrke, 2009). Somit bekommt das Feedback eine neutrale Ebene, welche keine menschliche Beziehungsebene gefährdet.

Das Coaching mit Pferden ermöglicht gleichermaßen die Analyse von Potentialen und funktionierenden Verhaltensmustern sowie Defiziten. Da man auf emotionaler Beziehungsebene mit dem Pferd arbeitet und nicht nur rein kognitiv, führt die direkte Resonanz des Tieres zu nachhaltigen Erfolgen und Neubewertungen von Mustern und dahinterliegenden Werten. Aufgrund des ungewohnten Umfeldes reagieren Coachees selten mit einem eingeübten Verhalten. Dadurch besteht die Möglichkeit durch das Aufzeigen von Verhaltensweisen das vorhandene Verhaltensrepertoires zu erweitern (Schütz, 2019). Mit Pferdegestütztem Coaching werden Gefühle, Denk- und Verhaltensmuster bewusst, wodurch Veränderungen im Alltag angeregt werden. Schritt für Schritt lassen sich emotionale Stabilität, ein wirksames Handlungsrepertoire und daraus aufgaben- und beziehungsorientierte Erfolge erzielen.

Die Rolle des Pferdes, als Co-Trainer, ist es, dem Klienten als Spiegel seines Verhaltens zu dienen. Als Fluchttier ist ein Pferd in der Lage kleinste Veränderungen sogar minimale Muskelkontraktionen wahrzunehmen. Dabei priorisieren Pferde, sodass häufig das eigentliche Thema, welches hinter dem zuerst angesprochenen Thema liegt, in den Vordergrund rückt.

Ähnlich wie Menschen unterscheiden sich Pferde ebenfalls in ihrer Persönlichkeit, ihren Fähigkeiten und dem Grad ihrer Sensibilität. Pferde sind genauso individuell wie Menschen (Blesinger, 2017).

### 3.2 Ablauf des Pferdegestützten Coaching

In der Regel muss der Klient verschiedene Übungen mit dem Pferd am Boden absolvieren, welche anschließend oder währenddessen mit dem Coach reflektiert werden. Hierfür muss der Coach in der Lage sein, die Reaktion des Pferdes zu lesen, um Zusammenhänge mit dem Coachee anzusprechen. Damit ein Pferd dem Coachee folgt, muss Einklang zwischen verbaler und non-verbaler Kommunikation inklusive innerer Haltung herrschen.

Eine solche Übung kann das Führen eines Pferdes im Kreis oder Slalom um Pylonen mit und ohne Tempowechseln sein oder auch das reine Anhalten. Dabei kann das Führen mit Strick stattfinden oder das Pferd wird vor sich hergetrieben. Außerdem können zusätzliche Elemente wie Plastikplanen hinzugenommen werden. Diese Übungen können sowohl im Einzel-Coaching als auch Gruppen-Coaching stattfinden (Schütz & Steinhoff, 2019).

Bevor jedoch die jeweiligen Übungen mit dem Pferd beginnen, sollte der Coachee am Pferd ankommen. Durch das Putzen des Tieres entsteht die Möglichkeit des Beziehungsaufbaus. Vor der eigentlichen Arbeit am Pferd findet ähnlich wie beim Systemischen Coaching eine Auftrags- und Zielklärung statt.



Abbildung 2: Coachee mit Crystal bei einer klassischen Führungsaufgabe

#### ***Beispiel aus der Praxis zum Thema Führung***

Im Coaching war eine junge Frau, die vor kurzem in einem agilen Team mit Freiberuflern ihre erste Führungsrolle übernommen hat. Sie kam mit dem Wunsch ihr Führungsverhalten näher zu betrachten, um die neue Rolle bestmöglich auszufüllen. Dabei wurden sowohl bereits funktionierende Potentiale sowie Entwicklungsfelder ersichtlich und „Blinde Flecke“ in das Bewusstsein gerufen.

### **Exkurs Führung**

*Im Umgang mit Pferden können Führungskräfte lernen, in Klarheit und Stimmigkeit zu kommunizieren sowie den dosierten Einsatz von Kompetenz und Druck zu schulen.*

*Pferde sind genauso wie Menschen soziale Wesen, weshalb Grundreaktionen identisch sind (Blesinger, 2017).*

*Systeme auf der Arbeit sind komplex, da viele unterschiedlich geprägte Menschen aus verschiedenen Systemen aufeinandertreffen und gemeinsam in einem eigenen System bestmöglich funktionieren sollen.*

*Eine gute Führungskraft führt aktiv so, dass ein funktionierendes System geformt wird. Dabei können drei grundlegende Arten des Formens für eine Führungskraft unterschieden werden: Arbeiten mit Druck, Arbeiten mit Druckimpulsen und Arbeiten ohne Druck.*

*Wer mit viel Druck arbeitet, muss voraussichtlich dauerhaft Druck ausüben, um Leistung zu sehen. Häufig sinkt die innere Motivation der Mitarbeitenden, Leistung freiwillig zu erbringen.*

*Wer mit Druckimpulsen arbeitet (mit anschließendem Nachlassen) gibt Anreize zu leisten, auch ohne stetigen Druck. Die Impulse müssen an der richtigen Stelle dosiert eingesetzt werden.*

*Wer dauerhaft ohne Druck oder Druckimpulse arbeitet, ist von dem Wohlwollen und der persönlichen Einstellung des Mitarbeitenden abhängig. Eine gute Führungskraft sollte jedoch in der Lage sein, einen gewissen Grad an Durchsetzungsvermögen – wenn notwendig – zu zeigen. Neben dem Ausmaß an Druck zählen Achtsamkeit, Vertrauen und Respekt zu wichtigen Kompetenzen einer Führungskraft.*

*Innerhalb des Arbeitssystems ist die Kommunikation der Führungskraft der Parameter, welcher zielgerichtet variiert werden kann. Aufgrund der verschiedenen Prägungen des Lebens, angefangen von der Kindheit, nehmen wir Druck verschieden wahr. Für den einen ist Druck negativ behaftet, für den anderen normal, für wieder andere sogar positiv konnotiert. Auch die Intensität von Druck wird verschieden wahrgenommen.*

*Mit dem Pferd kann das Verhalten einer Führungskraft reflektiert werden, indem das Tier als Spiegel des Verhaltens der Führungskraft fungiert. Viele Pferde reagieren auf Druck mit Gegendruck oder Unsicherheit, was wiederum zu Angst oder Respektlosigkeit führen kann.*

*In den Reflexionsphasen kann an den Entwicklungsfeldern gearbeitet werden. Da Pferde nicht nachtragend sind, zeigen sie bei verändertem Verhalten oder einer veränderten Einstellung beim Coachee ein anderes Verhalten. Somit werden Erfolge schnell sichtbar, neue Muster werden durch den Erfolg bestätigt und nachhaltig integriert. Je feinfühlicher und gezielter eine Führungskraft die Wirkung der eigenen Parameter einsetzen kann, desto gezielter kann sie in firmeneigene Systeme investieren und diese positiv prägen.*

Die erste Aufgabe im Coaching bestand darin das Pferd einfach zu führen und regelmäßig an bestimmten Stellen anzuhalten. Hierbei wurde in kurzen Reflexionsphasen nacheinander die Aufmerksamkeit darauf gelenkt, wie das Anhalten kommuniziert wurde. War es ein Befehlen oder gemeinsames Anhalten? Wie früh wurde der Wunsch des Anhaltens kommuniziert? Wurde bei Erfolg Wertschätzung ausgedrückt? Vertraute der Coachee sich bzw. dem Pferd? Wie wurde mit Ungehorsam umgegangen? Wie wurde das wieder loslaufen eingeleitet?

In der anschließenden Reflexionsphase entstanden folgende Erkenntnisse des Coachee: Die junge Frau arbeitet verstärkt über die Beziehungsebene. Sie kommuniziert früh, was sie will und drückt Wertschätzung in angemessenem Maße aus. Der ständige absichernde Blick zum Pferd zeigte jedoch in der Analyse, dass es ihr schwerfällt, Kontrolle abzugeben und dem Pferd zu vertrauen, den Arbeitsauftrag richtig umzusetzen. Bei der Frage, ob sie dieses Verhalten ebenfalls aus ihrem Arbeitsumfeld kennt, konnte sie Parallelen ziehen. Ebenso wurde durch den Wechsel vom Stand in die Bewegung transparent, dass sie ein sehr hohes Tempo als normal wahrnimmt und ihrem Gegenüber wenig Zeit lässt, sich darauf einzustellen. Hierdurch erkannte sie ein Entwicklungsfeld in dem Punkt, Leute verstärkt in ihrer eigenen Welt abzuholen, um erst dann gemeinsam das erwünschte Tempo zu erreichen.

Im Anschluss wurde die Aufgabe um einen Tempowechsel erweitert. Auch hier wurde analysiert, wie der Tempowechsel kommuniziert wurde. Ist die Kommunikation einstimmig oder ambivalent? Wird geführt, dominiert oder führt gar das Pferd? Wie wird mit Ungehorsam umgegangen? Ab wann gerät der Coachee unter Druck? Auch durch diese Übung wurde ein bisher unbewusstes Verhalten sichtbar. Der Coachee besitzt einen hohen Toleranzbereich beim nicht Befolgen von Befehlen. Erst nach einiger Zeit (einer halben Runde) veränderte sie ihr Verhalten, indem sie Druck einsetzte, um das gewünschte Verhalten beim Pferd hervorzurufen. In der Selbstreflexion und Analyse wurde dies als harter Übergang wahrgenommen. Im weiteren Verlauf wurde daran gearbeitet, weitere Kommunikationsstufen zu etablieren. Hierzu wurde an der nonverbalen und verbalen Kommunikation gefeilt, um Druck nicht als erste Eskalationsstufe zu nutzen, sondern erst nachdem die Kommunikation ausgeschöpft ist. An dieser Stelle haben insbesondere zirkuläre Fragen mehrwertbringende Perspektiven ermöglicht.

## **4 Integration der beiden Coaching Ansätze**

Sowohl beim Systemischen Coaching als auch beim Pferdegestützten Coaching ist es ein Lernprozess, von der Thematik zu einem Ziel zu kommen. Durch Fragen wird die Perspektive erweitert und eine individuell passende Lösung für den Coachee geformt.

### **4.1 Ablauf des Coaching Prozesses**

Die einzelnen Phasen des Coaching Prozesses können individuell an den Klienten angepasst werden. Als Grundbasis für ein erfolgreiches Coaching sollte die Chemie zwischen Coachee und Coach jedoch grundsätzlich stimmen. Diese sollte nach der Akquise in einem Erstkontakt geprüft werden. Wird sich nach dem ersten Kontakt zu einem Coaching entschieden, können Vereinbarungen in einem Kontrakt festgehalten werden. Es folgt ein Gespräch inkl. Ziel- und Auftragsklärung, welches die Richtung vorgibt und sicherstellt, dass ein gleiches sowie realistisches Zielverständnis vorherrscht. Ab hier startet spätestens die IST-Analyse, inklusive Situationsanalyse. Neben verschiedenen systemischen Fragetypen können Pferde eingesetzt werden, um Thematiken durch das Spiegeln der eigenen Emotionen und Verhaltensweisen zum Vorschein zu bringen. Sollte das Pferd als Co-Trainer fungieren, wird zunächst ein rund zehnminütiger Beziehungsaufbau – beispielsweise durch Putzen des Pferdes – eingeplant.

Bei der nächsten Phase der Problemlösung kann je nach Bedarf eine eher kognitive Arbeit oder Arbeit am Pferd gewählt werden, auch eine Kombination ist vorstellbar. Hierzu gehören klassische Systemische Methoden wie z.B. das Innere Team oder Tetralemma. Sollte die Problemlösung am Pferd erarbeitet werden, kann durch die Reaktionen des Pferdes neue Lösungsansätze oder geänderte Verhaltensweisen in der Anwendung direkt geprüft werden. Bei einer zielführenden Anpassung der Verhaltensmuster werden schnell erste Erfolgserlebnisse durch das Verhalten des Pferdes sichtbar. In den jeweiligen Reflexionsphasen kann insbesondere auf systemische Fragetechniken zurückgegriffen werden.

Dieser Lösungsprozess sollte in der Abschlussphase einen „Futur Check“ bestehen. Ist das zukünftige Verhalten für den Coachee stimmig? Sind andere Systeme betroffen, die hier mit in Betracht gezogen werden müssten? Ist der Coachee bereit, die neuen Erkenntnisse der Coachingsitzung in seinem Alltag zu praktizieren? Zuletzt kann bei Bedarf eine Evaluation erhoben werden. Welche Praktiken haben sich bewährt? Was ist seit dem Coaching passiert?

## 4.2 Systemische Fragetypen

Fragen sind Interventionen! Durch Fragen werden Emotionen freigesetzt, die wiederum das Verhalten beeinflussen. Ganz dem Motto „Energy flows where the attention goes!“. Somit kann der bewusste Einsatz von Fragen den Coachee bei seiner Zielerreichung unterstützen. Dabei kann die Fragerichtung problem- (Circle of acknowledgement) oder lösungsorientiert (Circle of progress) sein.

Im Folgenden werden mögliche Fragetypen, die ebenfalls in Kombination mit Pferdegestütztem Coaching Anwendung finden können, aufgeführt (InKonstellation, 2020):

- **Zirkuläre Frage:**

Durch zirkuläre Fragen wird ein Perspektivwechsel erzeugt, der neue Sichtweisen und Handlungsoptionen hervorrufen kann. Durch die gezielte Einnahme von unterschiedlichen Beobachterpositionen sowie Perspektiven anderer Personen oder -gruppen, können zirkuläre Prozesse in Beziehungssystemen aufgedeckt und starre Kommunikations- und Interaktionsmuster durchbrochen werden.

„Was würde dein Freund dir empfehlen, um das Problem zu lösen?“

- **Hypothetische Frage:**

Hypothetische Fragen dienen der Entwicklung neuer Ideen und Erweiterung des Fokus. Hierfür werden scheinbar unmögliche Bedingungen durch die Fragestellung zu einer neuen (theoretischen) Wirklichkeit geformt. Von hier aus hat der Coachee die Möglichkeit, neue Möglichkeiten zu konstruieren.

Eingeleitet wird diese Frage immer mit einer Phrase „Mal angenommen, ...“, gefolgt von einer Fiktion „morgen fragt ihr Chef sie, ob sie seine Nachfolgerin werden möchten.“ und einer Reaktion „Wie würden Sie reagieren?“.

- **Skalierungsfrage:**

Da Unterschiede häufig nur schwierig in Worte gefasst werden können, kann eine klare Differenzierung durch die Skalierungsfrage greifbar werden. Insbesondere kann die Aufmerksamkeit auf den bisherigen Fortschritt gerichtet werden. Hierbei darf jedoch nicht unterschätzt werden, dass es sich um eine Momentaufnahme handelt.

Skalenden sollten eine klare und konkrete Überschrift erhalten.

„Auf einer Skala von 0 bis 10 – wobei 10 dafürsteht, dass ich vollkommen zufrieden mit meinem Verhalten in der Situation X bin und 0 vollkommen unzufrieden – Wo auf der Skala würden Sie sich momentan einordnen? Was bedeutet dieser Wert für Sie?“

- **Externalisierungsfrage:**

Bei dieser Fragetechnik wird das vom Problem produzierte Leid dem externalisierten „Es“ zugeschrieben. Somit gewinnt ein Coachee eine gewisse Distanz und kann ggf. aus einer Metaperspektive auf die Situation blicken.

„Wann ist es das erste Mal aufgetreten?“

- **Metaphern:**

Durch Metaphern kann ein Perspektivwechsel erzeugt werden. Dies eignet sich besonders, um Themen auf der Gefühlsebene mit einzubeziehen.

„Ich habe das Gefühl mein Leben ist eine Baustelle.“ „In welchem Bauabschnitt befinden wir uns?“ etc.

- **Verschlimmerungsfrage / Paradoxe Intervention:**

Durch die Verschlimmerungsfrage wird durch Irritation ein Bewusstmachen von Einflussmöglichkeiten und Übernahme von Selbstverantwortung erzielt. Der Coachee wird dabei darum gebeten, die aktuellen Herausforderungen zu verschlimmern.

„Was könntest du tun, damit das Problem noch verstärkt wird?“

## 5 Fazit

Das Systemische Coaching kann sehr gut durch das Pferdegestützte Coaching ergänzt werden. Beide Coaching Ansätze haben eine vergleichbare Grundhaltung und arbeiten mit dem Aufdecken von Thematiken oder Zusammenhängen, die dem Coachee bisher noch nicht in Gänze bewusst waren. Hierbei können Pferde als Co-Trainer gut unterstützen. Durch Reflexionsphasen und gezielte Fragen, wird der Coachee dazu befähigt, ein Ziel zu erreichen oder sogar zum Teil schädliche Systemmuster nachhaltig zu verändern.

Insbesondere das Zusammenspiel von Systemen wird durch den Einsatz von Pferden wertfrei auf Beziehungsebene verdeutlicht. Auch wenn es dem Coachee möglich wäre, sich selbst und den Coach zu belügen, ist dieses gegenüber einem sensiblen Pferd nicht möglich. „Blinde Flecken“ aus dem Bewussten sowie Unbewussten werden in der Interaktion mit dem Pferd deutlich sichtbar. Es kann eine intrinsische Motivation zur Veränderung durch unmittelbare Erfolge entstehen, welche sich durch das Verhalten des Pferdes äußert. Insbesondere der Einsatz von systemischen Fragen in den Reflexionsphasen während der Arbeit am Pferd, kann zu einem wahren Mehrwert werden. Je nach Thematik kann nach der IST-Analyse am Pferd für die Problemlösung ebenfalls auf klassische systemische Methoden ohne Pferd zurückgegriffen werden. Somit werden alle Haltungen und Ziele des Systemischen Coachings durch die Ergänzung eines Pferdes als Co-Trainer optimal gewinnbringend ergänzt.

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Unterschiedliche Systemebenen und dessen Zusammenspiel.....	4
Abbildung 2: Coachee mit Crystal bei einer klassischen Führungsaufgabe.....	7

## Literatur

- Blesinger, N. (2017). *Analyse und Bewertung von Pferdegestützten Coachings bei der Entwicklung von Führungskräften* [Bachelorarbeit].
- Gehrke, E. K. (2009). *Developing coherent leadership in partnership with horses—A new approach to leadership training*. 222–233.
- Greiffenhagen, S., & Buck-Werner, O. N. (2011). *Tiere als Therapie Neue Wege in Erziehung und Heilung*. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:101:1-20111214554>
- InKonstellation. (2020). *Ausbildungsunterlagen Systemische Coachingsausbildung*.
- König, E., & Volmer, G. (2019). *Handbuch Systemisches Coaching: Für Coaches und Führungskräfte, Berater und Trainer* (3., aktualisierte und erweiterte Auflage). Julius Beltz.
- Schütz, K. (2019). *Positive Affirmationen in Pferdegestützten Coachings*. Ernst Reinhardt Verlag.
- Schütz, K., & Brämig, S. (2020). Power Posing Übungen in Pferdegestützten Coachings. *Coaching | Theorie & Praxis*, 6(1), 143–154. <https://doi.org/10.1365/s40896-020-00036-y>
- Schütz, K., & Steinhoff, J. (2019). Einfluss von Pferdegestützten Coachings auf die Selbstwirksamkeitserwartung. *Coaching | Theorie & Praxis*, 5(1), 11–22. <https://doi.org/10.1365/s40896-019-0028-5>

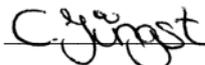
### **Eidesstattliche Erklärung**

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit „Erweiterung des Systemischen Coaching durch Pferdegestütztes Coaching. Wie bereichert die Arbeit am Pferd das Systemische Coaching?“ eigenständig und ohne fremde Hilfe angefertigt habe.

Textpassagen, die wörtlich oder dem Sinn nach auf Publikationen oder Vorträgen anderer Autoren beruhen, sind als solche kenntlich gemacht.

Die Arbeit wurde bisher keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Essen, 01.05.2021

  
Christina Jüngst