Der Roundpen als Coachingraum

Vereinbarkeit von systemischem Coaching und Pferdeverhaltenstraining

Elena Dridi

APRIL 2026

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung 2
2. Vergleich von Pferdeverhaltenstraining und systemischem Coaching 3
2.1 Die Haltung 3
2.2 Die Methoden 4
2.2.1 Methoden im Pferdeverhaltenstraining 4
2.2.2 Methoden im systemischen Coaching 5
2.2.3 Integration von Coaching Methoden ins Pferdeverhaltenstraining 6
3. Mögliche Coachingthemen im Pferdebereich 7
4. Fazit 8
5. Quellenverzeichnis 9

1. Einleitung

Das systemische Coaching hat mich bereits einige Zeit vor Beginn dieser Ausbildung interessiert. Über Podcasts, Online-Artikel und Fachbeiträge bin ich immer wieder mit systemischen Denk- und Arbeitsweisen in Berührung gekommen, die mich sowohl fachlich als auch persönlich angesprochen haben. Als Pferdeverhaltenstrainerin arbeite ich täglich mit Mensch-Pferd-Beziehungen und erlebe, wie stark menschliche Themen, innere Haltungen und zwischenmenschliche Dynamiken das Verhalten eines Pferdes beeinflussen können. Nicht selten bringen meine Kundinnen und Kunden Anliegen mit ins Training, die auf den ersten Blick nichts mit dem Pferd zu tun haben, sich jedoch deutlich auf die Beziehung und damit auch auf das Verhalten des Tieres auswirken.

Vor diesem Hintergrund entstand die Idee, systemisches Coaching sinnvoll in mein bestehendes berufliches Tätigkeitsfeld zu integrieren. Ich stellte mir vor, die im Coaching erlernten Methoden und Haltungen unterstützend im Pferdeverhaltenstraining einzusetzen, um meine Kundinnen und Kunden ganzheitlicher begleiten zu können. Meine anfängliche Vorstellung war, Coaching als Erweiterung oder Vertiefung des Trainingsangebots zu nutzen und so beiden Bereichen gerecht zu werden.

Im Laufe der Ausbildung zur systemischen Coachin wurde mir jedoch zunehmend bewusst, dass eine direkte Integration von Coaching in das Pferdeverhaltenstraining nur eingeschränkt möglich ist. Ein zentrales Learning war dabei die Erkenntnis, dass Coaching einen klaren Auftrag voraussetzt und nicht „nebenbei“ stattfinden kann. Darüber hinaus unterscheidet sich die innere Haltung einer Trainerin grundlegend von der einer Coachin: Während im Training häufig Fachwissen vermittelt, angeleitet und korrigiert wird, erfordert Coaching eine konsequent ergebnisoffene, ressourcen- und lösungsorientierte Haltung. Diese Unterschiede machen eine klare Trennung der beiden Rollen notwendig und führten zu der Einsicht, dass Pferdeverhaltenstraining und Coaching, trotz inhaltlicher Berührungspunkte, als eigenständige Angebote zu verstehen sind.

Diese Erkenntnisse bilden den Ausgangspunkt der vorliegenden Facharbeit. Ziel ist es, die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen systemischem Coaching und Pferdeverhaltenstraining herauszuarbeiten und die jeweiligen Haltungen, Rollen und Wirkweisen miteinander zu vergleichen. Die Facharbeit versteht sich somit als Reflexion meiner eigenen Lern- und Entwicklungsprozesse während der Ausbildung.

2. Vergleich von Pferdeverhaltenstraining und systemischem Coaching

2.1 Die Haltung

In der Arbeit mit Mensch und Pferd lassen sich unterschiedliche professionelle Haltungen unterscheiden, die sich weniger durch einzelne Methoden als vielmehr durch Rollenverständnis und Verantwortungszuschreibung auszeichnen. Hier geht es um den Vergleich zwischen meiner Haltung als Pferdeverhaltenstrainerin und der als systemische Coachin.

Als Pferdeverhaltenstrainerin ist meine Haltung fachlich begleitend und wissensvermittelnd. Im Zentrum steht die Beobachtung des Verhaltens von Pferd und Mensch sowie die fachliche Einordnung dieser Beobachtungen. Ich analysiere die körpersprachliche Signalgebung des Menschen, das Timing beim Einsatz von Druck und Drucknachlass (Lob) und übersetze die Signale des Pferdes für den Menschen. Problemverhalten wird nicht isoliert betrachtet, sondern in seinen Ursachen untersucht und verständlich erklärt. Auf dieser Grundlage vermittle ich Wissen über pferdegerechte Kommunikation und gebe konkrete Rückmeldungen sowie Handlungsempfehlungen. Die zugrunde liegende Haltung lässt sich wie folgt zusammenfassen: Mit meinem spezifischen Fachwissen im Bereich des Pferdeverhaltens unterstütze ich die Menschen dabei, dieses Wissen im praktischen Umgang mit dem Pferd umzusetzen.

Demgegenüber steht die systemische Coachinghaltung des Nicht-Wissens, die sich über ein anderes Rollen- und Verantwortungsverständnis definiert. Im systemischen Coaching ist der Coachee Experte für sich selbst. Die Coachin als Expertin für den Prozess verzichtet bewusst auf Bewertungen oder Lösungsvorgaben und schafft stattdessen einen Raum für Reflexion, Perspektivwechsel und Selbstklärung.
Der Fokus liegt auf Mustern, Wechselwirkungen und vorhandenen Ressourcen innerhalb des Systems, in dem sich der Mensch bewegt. Die Verantwortung für Erkenntnisse und Entscheidungen verbleibt vollständig beim Coachee.

In beiden Rollen ist die OK-OK Haltung, die für eine wertschätzende Kommunikation und eine Beziehung auf Augenhöhe notwendig ist, unerlässlich. Ebenso ist das Insel-Modell ein wichtiger Bestandteil. Ohne das Modell zu kennen, habe ich dieses schon vor der Ausbildung im Pferdeverhaltenstraining angewendet. Erfahrungen, Bewertungen und Emotionen sind ein großer Bestandteil der Pferd-Mensch-Beziehung und kommen erst durch Nachfragen und das Erkunden der anderen Insel an die Oberfläche.

Einige Coachingmethoden können genutzt werden, ohne die Rolle einer Coachin einzunehmen. Systemische Fragen, Reframings oder das Anbieten von Hypothesen erweitern die Haltung der Trainerin, ohne ihren fachlichen Schwerpunkt aufzugeben.

Unproblematisch sind auch Methoden wie Reflexionsfragen, Perspektivwechsel, Wahrnehmungs- und Körpersensibilisierung sowie ressourcen- und lösungsorientierte Ansätze.

Trotz möglicher Überschneidungen ist die Abgrenzung zwischen Pferdeverhaltenstraining und systemischem Coaching notwendig. Während im Training die korrekte Ausführung, das Lernen aus Fehlern der Vergangenheit und die fachliche Anleitung im Vordergrund stehen, konzentriert sich systemisches Coaching auf zukünftige Entwicklungsprozesse, Selbstwirksamkeit und die Erweiterung von Handlungsspielräumen.

2.2 Die Methoden

Aufgrund der formalen Rahmenbedingungen werden im Folgenden lediglich ausgewählte Methoden des Pferdeverhaltenstrainings und des systemischen Coachings vorgestellt, ohne diese in ihrer Gesamtheit oder in voller Tiefe zu beschreiben.

Sowohl im Pferdeverhaltenstraining als auch im systemischen Coaching kommen vielfältige Methoden zum Einsatz, die jeweils an den spezifischen Zielen, Rahmenbedingungen und professionellen Haltungen der Arbeit ausgerichtet sind. Trotz klarer Unterschiede zeigen sich in der praktischen Arbeit auch Überschneidungen.

2.2.1 Methoden im Pferdeverhaltenstraining

Das Pferdeverhaltenstraining ist in der Regel lern- und lösungsorientiert auf konkrete Verhaltensänderungen ausgerichtet. Der Fokus liegt auf der Verbesserung von Kommunikation, Körpersprache und Timing im Umgang mit dem Pferd. Dabei nimmt die Trainerin bzw. der Trainer eine wissensvermittelnde Rolle ein, gibt Handlungsanweisungen vor und agiert als fachliche Expertin oder fachlicher Experte.

Eine häufig eingesetzte Methode ist die Videoanalyse, insbesondere im Bereich der Bodenarbeit. Durch das gemeinsame Betrachten von Videoaufnahmen können die eigene Körpersprache, Bewegungsmuster und feine Signale sichtbar gemacht und reflektiert werden. Diese visuelle Rückmeldung ermöglicht es den Teilnehmenden, ihr eigenes Verhalten bewusster wahrzunehmen und gezielt zu verändern.

Ergänzend dazu spielt Theorieunterricht eine wichtige Rolle. In diesem Rahmen werden Hintergründe zum Lernverhalten von Pferden, zur Wirkung menschlicher Körpersprache sowie zu Trainingsprinzipien vermittelt. Die Trainerin bzw. der Trainer übernimmt dabei die Rolle des Wissensgebers. Ziel ist, ein Verständnis für das „Wie“ und „Warum“ zu entwickeln, um Handlungssicherheit im praktischen Training zu fördern.

Typisch für das Training ist zudem, dass konkrete **Aufgaben** vorgegeben werden, die von den Teilnehmenden nachgearbeitet werden. Fehler werden dabei nicht vermieden, sondern als notwendiger Bestandteil des Lernprozesses verstanden. Die Trainerin bzw. der Trainer beobachtet, korrigiert und unterstützt aktiv bei der Optimierung der Ausführung. Ein wesentlicher Teil der Arbeit besteht darin, fehlerhafte oder ungünstige Ausführungen aus der Vergangenheit zu identifizieren und gezielt zu verändern.

2.2.2 Methoden im systemischen Coaching

Die Coachin bzw. der Coach begegnet den Coachees in einer allparteilichen und nicht-wissenden Haltung und gestaltet den Prozess auf Augenhöhe, indem individuelle Perspektiven, Ressourcen und Lösungsansätze der Coachees erkundet werden.

Zentrale methodische Elemente sind **systemische Fragen**, die dazu dienen, eigene Antworten, neue Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Hier einige Beispiele für systemische Fragen:

Zirkuläre Fragen: Wie würde Ihr Partner / Ihre Partnerin Ihre Rolle beschreiben?

Hypothetische Fragen: Mal angenommen es gäbe keine Risiken – was würden Sie tun?

Paradoxe Fragen: Was müssten Sie tun, damit die Situation sicher scheitert?

Metaphern Fragen: Wenn Ihr Thema ein Theaterstück wäre, welche Rolle haben Sie?

Skalierungsfragen: Auf einer Skala von 1-10, wo stehen Sie aktuell in Bezug auf Ihr Thema?

Eine lösungs- und ressourcenorientierte Methode im systemischen Coaching ist das **Muster des Gelingens**. Nachdem das Thema oder Ziel benannt ist, werden Ausnahmen gesucht, in denen das Thema weniger oder gar nicht relevant war. Diese Situation wird dann genauer hinsichtlich des Kontextes, der Handlungen und der inneren Haltung exploriert, um bereits vorhandene Ressourcen sichtbar und das Muster für die Zukunft nutzbar zu machen.

Mögliche Fragen sind zum Beispiel:

- Gab es Situationen, in denen dieses Verhalten weniger ausgeprägt war?
- Wo und wann war das?
- Wer war beteiligt?
- Was haben Sie konkret getan?
- Was hat Ihnen geholfen, so zu handeln?
- Was davon könnten Sie häufiger tun?
- Was wäre ein kleiner Schritt, um das Muster zu stärken?
- Was hilft Ihnen, dranzubleiben?

Im Coaching kommen häufig **innere Bilder** und Vorstellungen zum Einsatz. Diese unterstützen die Coachees dabei, gewünschte Haltungen, emotionale Zustände oder Verhaltensweisen mental erlebbar zu machen. Ziel ist es, neue innere Bilder zu verankern, die sich später auch im Verhalten widerspiegeln. Beim **Reframing** wird bewusst eine Aussage oder eine Situation in einen neuen Deutungsrahmen gesetzt. Hier ein Beispiel: „Das überfordert mich." → „Das fordert mich heraus und zeigt, wo Entwicklung möglich ist."

2.2.3 Integration von Coaching Methoden ins Pferdeverhaltenstraining

Trotz der unterschiedlichen professionellen Haltungen lassen sich methodische Überschneidungen feststellen. Auch im Pferdeverhaltenstraining wird zunehmend mit fragenden Interventionen gearbeitet, um Lernprozesse zu vertiefen und Eigenverantwortung zu fördern. Anstatt ausschließlich Lösungen vorzugeben, werden Klienten und Klientinnen dazu eingeladen, eigene Erkenntnisse und Lösungsansätze zu entwickeln. Allein die Fragen „Was siehst du gerade?", „Was hörst du gerade?", „Was nimmst du an deinem Pferd wahr?" sind hilfreiche Einladungen ins hier und jetzt einzutauchen und aus der Problemspirale im Kopf auszubrechen, ohne dass ich meine Eindrücke und Erkenntnisse in den Vordergrund stelle.

Wie auch im systemischen Coaching findet die Arbeit mit inneren Bildern im Pferdeverhaltenstraining Anwendung, insbesondere zur Verbesserung der Körpersprache und inneren Haltung gegenüber dem Pferd. Durch das bewusste Erleben bestimmter innerer Zustände verändert sich häufig ganz von selbst die äußere Haltung und Wirkung des Menschen. Besonders deutlich wird die Relevanz von inneren Bildern in der Raumarbeit mit Pferden. Den eigenen Raum z.B. als eine Art Blase wahrzunehmen, hilft vielen Menschen, ihren Raum mit weichen Bewegungen einzufordern und mit dem Pferd freundlich, aber klar zu kommunizieren.

Ein verbindendes Element beider Arbeitsfelder ist schließlich das Fühlen. Sowohl im Training als auch im Coaching spielt die Wahrnehmung von Emotionen, Körperempfindungen und inneren Zuständen eine zentrale Rolle. Veränderungen entstehen nicht allein über kognitives Verstehen, sondern vor allem über erlebte Erfahrungen.

Das Muster des Gelingens setze ich Pferdeverhaltenstraining gezielt ein, um den Fokus bewusst auf bereits funktionierende Interaktionen zwischen Mensch und Pferd zu legen. Statt problemorientiert vorzugehen, werden gelingende Momente wahrgenommen, benannt und reflektiert, etwa Situationen, in denen das Pferd kooperativ reagiert oder der Mensch klar und ruhig kommuniziert. Durch offene Fragen wie „Was genau hat hier gut funktioniert?" oder „Woran hast du gemerkt, dass dein Pferd entspannt geblieben ist?" wird der Klient dazu eingeladen, eigene Ressourcen und wirksame Handlungsweisen zu erkennen. Diese Vorgehensweise stärkt die Selbstwirksamkeit des Menschen und unterstützt nachhaltiges Lernen, ohne dass externe Bewertungen oder

Interpretationen vorgegeben werden. Gleichzeitig bleibt ausreichend Raum für individuelle Wahrnehmungen, sodass neue Handlungsmuster aus der eigenen Erfahrung heraus gefestigt und bewusst in den Trainingsalltag integriert werden können.

Eine weitere hilfreiche Methode ist das Reframing. Es kann im Pferdetraining wirkungsvoll integriert werden, indem herausforderndes Verhalten von Pferd oder Mensch bewusst in einen neuen, erweiterten Bedeutungsrahmen gestellt wird. Ziel ist es, die bisherige problemorientierte Sichtweise zu verlassen und alternative, ressourcenorientierte Deutungen zu ermöglichen, die handlungsfähig machen.

Konkret beginne ich damit, das beobachtete Verhalten präzise und wertfrei zu beschreiben, zum Beispiel: „Dein Pferd bleibt vor dem Hindernis stehen." Anschließend lade ich den Menschen ein, diesem Verhalten eine andere mögliche Bedeutung zuzuschreiben. So kann aus „Mein Pferd verweigert und ist unwillig" ein Deutungsangebot entstehen wie: „Dein Pferd prüft die Situation sehr sorgfältig" oder „Es zeigt gerade, dass es mehr Sicherheit braucht." Diese neue Rahmung verändert nicht das Verhalten selbst, wohl aber die innere Haltung des Menschen gegenüber dem Pferd – und genau hier setzt Lern- und Entwicklungsarbeit an.

Im praktischen Training kann Reframing durch gezielte Fragen unterstützt werden, etwa: „Wofür könnte dieses Verhalten im Moment sinnvoll sein?". Auch die Körpersprache und emotionale Reaktion des Menschen werden einbezogen, indem reflektiert wird, wie sich die neue Deutung auf die eigene Spannung, Klarheit oder Geduld auswirkt. Häufig führt ein veränderter innerer Rahmen zu einer ruhigeren, klareren Kommunikation, auf die das Pferd unmittelbar reagiert.

Wichtig ist, dass Reframing nicht bedeutet, Schwierigkeiten zu verharmlosen oder Grenzen zu ignorieren. Vielmehr eröffnet es einen zusätzlichen Bedeutungsraum, der Verständnis fördert und neue Handlungsoptionen und Selbstwirksamkeit schafft.

3. Mögliche Coachingthemen im Pferdebereich

Wie bereits in der Einleitung beschrieben, kann systemisches Coaching aus meiner Sicht nur ergänzend zum eigentlichen Training angeboten werden. Ausgenommen hiervon sind die Methoden, die direkt im Training genutzt werden können und in dieser Facharbeit bereits vorgestellt wurden. Darüber hinaus ergeben sich jedoch verschiedene Coachingthemen, die nicht ausschließlich die direkte Beziehung zwischen Mensch und Pferd betreffen.

Dazu zählen beispielsweise

- die Entscheidung über einen möglichen Stallwechsel
- Konflikte innerhalb einer Stallgemeinschaft
- Selbstzweifel im Zusammenhang mit dem eigenen Training/Leistungsanspruch
- Unsicherheiten und emotionale Belastungen im Umgang mit Erkrankungen oder gesundheitlichen Einschränkungen des Pferdes
- Glaubenssätze im Kontext Pferdetraining („Wenn ich ihm das jetzt durchgehen lasse…“)

In diesen Situationen kann systemisches Coaching unterstützen, Gedanken zu sortieren, neue Perspektiven einzunehmen und individuelle Lösungsansätze zu entwickeln, ohne das praktische Training zu ersetzen.

4. Fazit

Diese Facharbeit setzte sich mit der Frage auseinander, inwiefern systemisches Coaching und Pferdeverhaltenstraining miteinander vereinbar sind und welche Schnittmengen sowie Abgrenzungen zwischen beiden Arbeitsfeldern bestehen. Ich möchte in dieser Facharbeit deutlich machen, dass sich trotz inhaltlicher Überschneidungen grundlegende Unterschiede in Haltung, Rolle und Verantwortungsverständnis zeigen, die eine bewusste und klare Trennung erforderlich machen.

Der Vergleich der professionellen Haltungen hat verdeutlicht, dass das Pferdeverhaltenstraining primär fachlich, anleitend und wissensvermittelnd ausgerichtet ist, während systemisches Coaching eine konsequent nichtwissende, ergebnisoffene und ressourcenorientierte Haltung erfordert. Besonders wichtig ist dabei die Erkenntnis, dass Coaching einen klaren Auftrag und eine eindeutige Rollenklärung voraussetzt und nicht beiläufig oder „nebenbei“ im Training stattfinden kann. Diese Einsicht stellt einen zentralen Lern- und Entwicklungsprozess im Rahmen derAusbildung dar.

Gleichzeitig konnte gezeigt werden, dass es durchaus methodische Überschneidungen gibt, die bereichernd in das Pferdeverhaltenstraining integriert werden können, ohne die Rolle einer Coachin einzunehmen. Dazu zählen unter anderem Reflexionsfragen, Perspektivwechsel, Reframings, Muster des Gelingens sowie die Arbeit mit inneren Bildern. Diese Methoden erweitern die Haltung der Trainerin und fördern Eigenverantwortung, Selbstwahrnehmung und Lernprozesse bei den Klientinnen undKlienten, während der fachliche Rahmen des Trainings erhalten bleibt.

Darüber hinaus wurde deutlich, dass sich systemisches Coaching sinnvoll ergänzend zum Training einsetzen lässt, insbesondere bei Themen, die über das konkrete Arbeiten mit dem Pferd hinausgehen. Entscheidungen, innere Konflikte, Selbstzweifel oder

emotionale Belastungen im Pferdekontext können im Coaching bearbeitet werden, ohne das praktische Training zu ersetzen oder zu vermischen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Pferdeverhaltenstraining und systemisches Coaching trotz ihrer Nähe nicht miteinander verschmolzen werden sollten. Ihre Wirksamkeit entfalten sie vor allem dann, wenn ihre jeweiligen Stärken anerkannt, ihre Grenzen respektiert und ihre Schnittmengen bewusst und reflektiert genutzt werden. Die Facharbeit verdeutlicht damit nicht nur fachliche Unterschiede, sondern spiegelt auch einen persönlichen Entwicklungsprozess wider, der zu mehr Klarheit, professioneller Abgrenzung und einer bewussten Rollenvielfalt im eigenen beruflichen Handeln geführt hat.

5. Quellenverzeichnis

Sonstige Quellen:

- Fotoprotokolle, Skript und eigene Notizen der Ausbildung zum systemischen Coach, InKonstellation Online, Start November 2025