

Coaching mit Pferden

Ruud Knaapen

Seit 1999 arbeite ich als Pferdecoach. Ein Pferd weiß augenblicklich alles über dich: ob du deine Position leicht aufgibst, ob du die Führung übernehmen könntest, über deine Leichtigkeit, eine weiche Seite zu zeigen, und wann du die Kontrolle abgeben kannst. Beim „Pferdecoaching“ oder „Pferdeflüstern“ treffen sich Pferd und Teilnehmer, und in kurzer Zeit erhalten die Teilnehmer Antworten auf ihre Lernbedürfnisse. In diesem Artikel werde ich beschreiben, wie Pferde im Dienste des Ganzen wissen, wer du wirklich bist.

Bei der Entwicklung dieser Methode wurde ich inspiriert von den Antworten meines Pferdes, von Pferden überhaupt, von meinen Kunden und den Teilnehmern meines Pferdecoachings und ihren Fragen und von den Workshops und Gesprächen im Bert Hellinger Instituut Groningen. Es ist eine Arbeit in Entwicklung. Dieser Artikel ist das Ergebnis meiner täglichen Erfahrungen. Ich beginne mit der Beschreibung der Geschichte des Pferdecoachings. Dann werde ich kurz auf die Natur des Pferdes eingehen und beschreiben, wie Pferdecoaching vor sich geht. Weiter werde ich ausführen, was Pferde im Coaching und bei Veränderungen tun können, um schließlich die neueren Entwicklungen, nämlich Pferdecoaching aus der systemischen Perspektive, im Dienste des Ganzen, zu umreißen.

Wie alles begann

Ich war mit meinem Pferd in der Koppel. Es war ein Samstagnachmittag, und ich versuchte immer und immer wieder, das Vertrauen meiner Stute zu gewinnen. Sie schien sich immer mehr von mir wegzudrehen. Nach zwei Jahren erschien es schon fast normal: Mein Pferd wich in die Ecke des Paddocks zurück, mit angelegten Ohren, gestrecktem Hals und dem Schwanz zwischen den Beinen. Und ich wartete in der Mitte des Paddocks auf etwas, das nicht kommen würde.

Meine Absichten waren gut, meine Stute brauchte Hilfe, und ich würde ihr die Hilfe geben. Aber dieser Tag war anders. Als ich mein zurückweichendes Pferd in der Ecke betrachtete, sah ich etwas, das ich die vielen Male bisher nicht gesehen hatte. Ich konnte es nicht genau benennen, ich weiß nur, dass der Anblick meines Pferdes, verkrochen in der Ecke, mich anrührte. Ich fühlte mich gefangen zwischen der Wirklichkeit, die ich wahrnahm, und meinen Absichten, diese Wirklichkeit verändern zu wollen. Ich

wandte mich ab, da ich dieses Bild nicht länger ertragen konnte, das bereits tief in mir eingepägt war. Mein Kopf drehte sich, meine Beine waren schwer, und plötzlich fühlte ich tiefe Traurigkeit. Obwohl ich damals nicht verstand, warum, dachte ich ständig: „Ich kann das nicht mehr machen.“ Das war der erste Berührungspunkt, sie stand ganz still hinter mir, drei Barthaare berührten meinen Handrücken, und sie seufzte tief. In diesem Augenblick begann für mich das Pferdecoaching.

Die Natur des Pferdes

Pferde nehmen Menschen als Raubtiere wahr. Sie sehen unsere eng stehenden Augen, sehen, wie unsere Ohren nach hinten zeigen, wie unsere Hände Klauen ähneln und dem Greifen dienen. Wir riechen meist nach Fleisch und springen auf ihren Rücken, genau da, wo ein Raubtier angreifen würde. All das führt dazu, dass Pferde von Natur aus den Menschen argwöhnisch betrachten. Sie erkennen auch das Raubtier in unserem Verhalten und Denken. Menschen gehen direkt auf ihr Ziel zu, denken in Funktionen und Interpretationen und leben ihr Leben in chronologischer Weise, wobei das „Jetzt“ wegen eines „Gestern“ besteht und ein „Morgen“ wegen eines „Heute“. Pferde dagegen haben unbewusst eine ganzheitlichere Sicht der Welt, sie sind Teil einer Herde und leben immer im Hier und Jetzt. Ein Pferd kann nur überleben, wenn die Herde überlebt. Die Aufgabe eines Pferdes ist, ein „Wir“ zu bleiben, anstatt sich in ein „Ich“ zu fügen. Diese besondere Orientierung des Pferdes auf das Kollektive nutze ich für die Entwicklung von Führungsqualitäten und im Einzel- und Gruppencoaching. Ein Pferd sucht nach Führung, sodass letztendlich die Herde in einer Weise zusammengesetzt ist, die dem Ganzen der Gruppe dient. Die Teilnehmer werden aufgefordert, eine Minigruppe mit dem Pferd zu bilden. Wenn ein Pferd auf einen Teilnehmer trifft, fragt es sich sofort: „Möchte ich mit dieser Person in Beziehung treten? Was ist sein Platz in der Gruppe, und welcher ist meiner? Kurz, welche Kombination ist die beste für die Herde?“

Pferdecoaching in der Praxis

Pferdecoaching macht man am besten im Paddock einer Reitschule. Dort begegnen sich Pferd und Mensch. Ich

werde die drei Hauptfaktoren einer ersten Begegnung diskutieren: zum einen die Bereitschaft, sich selbst durch die Augen des Pferdes zu sehen, dann Klarheit und Authentizität und schließlich Kombination und Fokussierung auf das Ganze.

Die Bereitschaft, sich selbst durch die Augen des Pferdes zu sehen

Das Pferd wird wissen wollen, ob der Teilnehmer bereit ist, mit ihm in Beziehung zu treten. Da Pferde Menschen als Raubtiere wahrnehmen, ist ihr erster Instinkt, zu entkommen. Daher wird das Pferd zuerst die Signale des Teilnehmers interpretieren und kann erst dann mit ihm in Verbindung treten, wenn es ihn nicht mehr als Raubtier betrachtet. Das Pferd verwendet seine eigene Sprache, vor allem Körpersprache. Der Teilnehmer muss diese Pferdesprache beachten. Jede seiner Bewegungen ist eine Information für das Pferd. In der Interaktion muss der Teilnehmer die Reaktionen des Pferdes auf seine Präsenz beurteilen und willens sein, seine Kommunikation anzupassen. Der Supervisor übersetzt die spezifische Reaktion des Pferdes direkt für den Teilnehmer, sodass dieser sofort Feedback auf sein non verbales Verhalten bekommt. Schließlich fragt der Supervisor den Teilnehmer, sich selbst durch die Augen des Pferdes zu sehen.

Klar und authentisch

Pferde suchen Führung, da sie ihre Überlebenschancen erhöht. Unklares oder widersprüchliches Verhalten des Anführers verursacht innere Unruhe und Unsicherheit im Pferd. Im schlimmsten Falle kann das zur Schädigung des Immunsystems, der Verdauung und der Fruchtbarkeit des Pferdes führen (McLean 2000). Für das Pferd ist es wichtig, dass der Teilnehmer sich natürlich, also authentisch verhält. Authentisch bedeutet für ein Pferd, dass das bewusste und unbewusste Verhalten des Teilnehmers sich ergänzen und einander nicht widersprechen. Das geschieht, wenn die Abwehrmechanismen höchst inaktiv sind. In den Augen des Pferdes wird der Wert als Anführer durch den Grad der Entsprechung zwischen der Innen- und Außenwelt des Teilnehmers bestimmt, also den Grad der Authentizität.

Kombination und Fokussierung auf das Ganze

Neben der Authentizität ist noch ein anderer Faktor von Bedeutung. Er hat mit der Herde oder dem kollektiven Bewusstsein zu tun. Die Aufgabe des Pferdes ist ursprünglich, ein Teil der Herde zu werden und erst danach ein Individuum. Bei Menschen ist es andersherum. Menschen müssen ihre individuelle Identität auf Kosten der kollektiven Identität erwerben. Unser individuelles Bewusstsein bringt

uns in eine Pattsituation zwischen erleuchtetem Selbstinteresse und Anpassung an die Umgebung. Überdies ist das kollektive Bewusstsein noch aktiv, es wirkt jedoch größtenteils unterbewusst.

Pferde sind ausdrücklich auf das Ganze ausgerichtet. Rankämpfe oder Spiele dienen der Stärkung der Herdenorganisation und den wechselseitigen Verbindungen. Pferde wissen, dass Kämpfe um die richtige Rangordnung letztendlich die Gemeinschaft stärken. (Irwin 1999)

Führung der Herde dient der Stärke der Herde. Man kann eine Herde mit einer Organisation oder einer Firma vergleichen. Es bringt Frieden, wenn die Angestellten spüren, dass die Führung nicht persönlichen Nutzen sucht, sondern auf das Wohl der ganzen Organisation gerichtet ist. Das ist die Grundlage zur Legitimation von Führung. Im Pferdede coaching spüren die Pferde unbeirrbar, ob Führungskraft zu sehr auf Selbstinteresse, Image oder Position ausgerichtet ist. Das bedeutet Unsicherheit für das Pferd, und in den meisten Fällen wird es den Kontakt abbrechen oder rebellieren.

Verantwortlich sein und Verantwortung übernehmen

Eine Managerin sagt mir, dass sie in verantwortlicher Position sei, aber ihre Mitarbeiter ihre eigenen Wege gingen. Das schaffe Unruhe in der Abteilung. Sie fragt mich, ob ich als Pferdede coach mit ihren Mitarbeitern in der nächsten Sitzung das Thema Führung diskutieren könne. Ich bitte sie, jetzt gleich in den Paddock zu treten und zu sehen, wie sie dem Pferd begegne. Und es geschieht ihr mit dem Pferd genau dasselbe, was ihr mir den Angestellten widerfährt. Nach ein paar Minuten wird das Pferd ruhelos, nimmt kaum Notiz von ihrer Anwesenheit und geht seiner Wege. Es sieht fast so aus, als ob sie das Pferd um Erlaubnis bitte, die Führung übernehmen zu dürfen. Ich frage sie nach ihrer Beziehung zu ihrem Chef. Es zeigt sich sichtbare Verachtung, als sie von ihm spricht. Ich unterbreche sie in ihrer Geschichte und frage, ob sie sich größer oder kleiner als er fühle. Sie wird rot: „Größer.“ In der Zwischenzeit wird das Pferd immer unruhiger und kommt der Frau immer näher, in fast provozierender Weise.

In der Nachbesprechung wird deutlich, dass in der Organisation so etwas wie eine doppelte Verschiebung der Positionen am Wirken ist. Innerlich fühlt sie sich ihrem Vorgesetzten gleich oder steht sogar über ihm. Für jemanden in dieser Position ist es immer schwer, selbst seinen Platz als Führungskraft zu halten. Die größte Angst ist, von den Angestellten in der eigenen Position nicht anerkannt zu werden. Darum suchen sie oft (unbewusst) deren Anerkennung. Diese Managerin erlaubte ihren Mitarbeitern, ihre Führungsrolle zu übernehmen. Angestellte lösen dieses Dilemma durch Rebellion oder indem sie sich nur auf ihre eigenen Kompetenzen verlassen. Die Ordnung im System ist dahin.

Pferde sind extrem empfindlich, was Störungen der Ordnung angeht und reagieren meist genauso wie die Angestellten, in diesem Fall mit Rebellion.

Warum Pferde und Coaching?

Pferde spiegeln Verhalten. Wenn du dich nicht um die Organisation kümmerst, wenn du als Führungskraft nach Macht und Rang strebst, wird das Pferd dich nicht mögen. Es wird dir buchstäblich den Rücken zudrehen.

Abwehr und Entwicklung

Ein Pferd will einen klaren und vertrauenswürdigen Anführer, und es wird deutlich zeigen, wenn der Anführer für die Herde nicht gut ist. Die Menschen haben ihre Verteidigungsmechanismen entwickelt, um schmerzvolle oder unerwünschte Gefühle aus dem Bewusstsein zu verdrängen.

Abwehrmechanismen können mit einem Warnsystem verglichen werden. Sofort signalisieren sie Gefahr und geben Alarm. Sie haben ein scharfes Gedächtnis, sind aber ungenau in ihrer Beobachtung. Als Ergebnis wird etwas als gefährlich „erkannt“, das es gar nicht ist, zum Beispiel wenn eine gegenwärtige Situation sich anfühlt wie eine schmerzliche Situation aus der Vergangenheit. Der Abwehrmechanismus unterscheidet nicht genau und antwortet autonom und unterbewusst. Wir Menschen bemerken das in uns in folgender Weise: Wir ziehen uns in uns zurück, beschuldigen die anderen oder werden wütend. Der Abwehrmechanismus sorgt dafür, dass die Gefühle nicht gefühlt werden. Darum stimmt oft unser äußeres Verhalten nicht mit den inneren Gefühlen überein. Wenn unsere Abwehr hochfährt, passen sich unsere Gefühle und Handlungen einem früheren Ereignis aus der Vergangenheit an. Ingeborg Bosch nennt das „alte Realität“. Das Ergebnis ist ein alter Film, der jedoch hier und jetzt in uns abläuft. Wenn wir Einsicht in unsere Abwehrmechanismen gewinnen, dann können wir zum einen zwischen dem alten Film und der Realität hier und jetzt unterscheiden, die meist nicht so bedrohlich ist, wie unsere Abwehr uns glauben machen will. Zum anderen können wir unsere eigenen Gefühle, Selbstbilder und Qualitäten anerkennen, ohne sie abzulehnen. Das erhöht die Authentizität, da wir keinen Schein mehr wahren müssen, und es macht uns klarer in der Kommunikation mit anderen.

Pferde und Abwehr

In dem Moment, in dem der Teilnehmer den Paddock betritt, fragt sich das Pferd: „Ist es sicher? Möchte ich mit dieser Person in Verbindung treten? Wie wird unsere Rangfolge sein?“ Pferde lesen Körpersprache des Teilnehmers. Wenn dessen Abwehr aktiv ist, erlebt das Pferd Unklarheit. Ein Teilnehmer, der sich selbst als klare und stabile Person

präsentiert, aber tief drinnen schwer seine Grenzen zu anderen setzen kann, wird vom Pferd sofort damit konfrontiert. Das Pferd wird dann ständig in den persönlichen Raum des Teilnehmers eindringen. Oft ist das Thema die Diskrepanz zwischen bewussten und unbewussten Gefühlen oder Selbstkonzepten. Dann scheint das Pferd mehr auf den Teil zu reagieren, der (meist unbewusst) abgewehrt wird.

Pferde können nur zeigen, was sie wahrnehmen. Ein Pferd weiß nichts über Wahrnehmungen und kann sie nicht beurteilen. Wenn wir uns selbst, bewusst oder unbewusst, anders darstellen, als wir in diesem Moment sind, wird uns die Reaktion des Pferdes das sofort zeigen. Das Pferd reagiert am stärksten auf das, was der Teilnehmer abzuwehren versucht. So wird dieser mit dem Teil konfrontiert, den er noch nicht anschauen kann.

Anerkennen, was ist

Ein Kursteilnehmer beschreibt seine Angst vor Pferden, steht aber ganz nah am Pferd. Als Reaktion auf ihn dreht das Pferd den Kopf zur Seite, wie um wegzuschauen. Man kann die Angst im Gesicht des Teilnehmers sehen. Der Supervisor fordert ihn auf, ein paar Schritte zurückzugehen, dorthin, wo es sich angenehmer anfühlt. Der Teilnehmer geht drei Schritte zurück, und sein Gesicht entspannt sich. Sofort kommt das Pferd zu ihm zurück, hält den Kopf still, auf Bauchhöhe mit dem Teilnehmer. Beide stehen still, ungezwungen, Pferd und Mensch.

Indem es sich wendet, spiegelt das Pferd, dass der Teilnehmer seine eigenen Grenzen nicht beachtet. Zugleich zeigt das Pferd die größte Angst des Teilnehmers: „Wenn ich mich selbst zeige, also meine Grenzen, werde ich zurückgewiesen.“ Das Pferd zeigt die innere Zurückweisung auf. Somit wird dem Teilnehmer deutlich, was in ihm vorgeht. Dieser Prozess ist den Teilnehmern nicht immer bekannt und zugänglich. Wenn der Teilnehmer seine eigenen Grenzen erkennt, entsteht eine echte Beziehung zwischen ihm und dem Pferd.

Wahre Gefühle anzuerkennen oder ohne Urteil zu erlauben ist ein entscheidender Schritt zu mehr Individualität, Klarheit und Frieden. Es ist nicht länger nötig, äußeren Schein aufrechtzuerhalten, nicht einmal für sich selbst. Im Augenblick, wenn der Teilnehmer seine innere Situation ohne Urteil wahrnimmt, passiert etwas Bemerkenswertes für den Teilnehmer, das Pferd und für die Beobachter. Das Pferd verbindet sich augenblicklich mit dieser Person. Sofort sind Frieden und Ordnung in ihrer Interaktion sichtbar. Wir nennen das „Anerkennen, was ist“, und genau das können Pferde am besten.



Das Pferd im Dienste des Ganzen

Wie zuvor beschrieben, spiegeln Pferde auf einer individuellen Ebene meist das, was wir am stärksten abzuwehren versuchen. Ebenso reagieren Pferde auf Dynamiken in Organisationen, Teams und Gruppen. Das ist eine relativ neue Entwicklung in der Arbeit. Bert Hellinger beschreibt, dass Familien- und Organisationssysteme ein kollektives Gewissen besitzen. Die Funktion des kollektiven Gewissens ist, die gesamte Existenz des Systems zu sichern, was dem System Vorrang vor dem Einzelnen gibt. Das kollektive Gewissen wirkt unterbewusst und folgt einer Reihe von Prinzipien, die das Ganze sichern müssen: Ausgleich von Geben und Nehmen, Bindung und Rangordnung. Wenn eine dieser Regeln verletzt wird, versucht das kollektive Gewissen, das auszugleichen oder richtigzustellen. Diese sogenannten Dynamiken trachten danach, das Gleichgewicht im gesamten System wiederherzustellen. Sie können mit unseren individuellen Abwehrmechanismen verglichen werden, doch jene wirken auf der Ebene der Organisation oder des Familiensystems.

Pferde scheinen für ein Team dasselbe zu tun wie für einen Einzelnen. Das Pferd lässt keine Verdrängung zu. Im selben Moment, in dem der Teilnehmer mit dem Pferd in Kontakt kommt, scheint das Pferd an der Firma oder dem Team (dem System) teilzuhaben, zu dem der Teilnehmer gehört. Wenn unterschiedliche Gruppen aus unterschiedlichen Firmen mit demselben Pferd arbeiten, treten die Unterschiede klar zum Vorschein: Das Pferd wird systematisch unterschiedliches Verhalten zeigen. Es unterscheidet also nicht nur in Bezug auf die Einzelnen, sondern auch in Bezug auf die Gruppen.

Ein Team von Kollegen beobachtet von der Seite aus, als ihre Managerin den Paddock betritt, mit der Anweisung, mit dem Pferd in Beziehung zu treten. Was immer sie auch versucht, das Pferd reagiert nicht. Sie berührt das Pferd, geht um es herum, schiebt und wirft schließlich kraftvoll die sogenannte Führungsleine hinter das Pferd. Das Pferd scheint nur noch regungsloser zu werden. Es ist totenstill in der Reitschule, selbst in den Boxen hinter der Holzwand, die die Halle von den Boxen trennt. Als die Frau sich immer mehr um das Pferd bemüht, zieht es sich immer weiter zurück. Langsam schließt das Pferd die Augen und ist für die Teilnehmerin völlig unerreichbar. Als ich das als Supervisor beobachte, überkommt mich plötzlich Angst, eine Angst, dass das Pferd auf der Stelle sterben könnte, wobei ich weiß, dass das nicht möglich ist. Mir ist plötzlich klar, dass das eine Information aus dem System ist. Ich frage die Frau: „Wer oder was ist unausweichlich verloren oder nicht mehr erreichbar?“ Das gesamte Team erschauert. Die Frau ist schockiert. Mitarbeiter aus ihrem Team sind bei einem Unfall ums Leben gekommen. Seitdem plagen sie Schuldgefühle, als ob sie den Unfall hätte vermeiden können. Diese riesige Bürde steht ihr im Weg, den Verlust betrauern zu können.

Der körperliche Rückzug des Pferdes als Reaktion auf das Verhalten der Frau ruft aus systemischer Sicht nach der Anerkennung des Verlustes. Das Pferd ist eine lebendige Metapher für etwas, das in der Organisation nicht gesehen oder gewürdigt wird, hier der Tod der Kollegen. Dieses Ereignis anzuerkennen und es nicht ändern zu wollen heißt, die Wahrheit anzuerkennen. Diese Haltung, so paradox sie erscheint, scheint eine gute Basis für faktisches Wachstum zu sein. Pferde zeigen, was unterdrückt ist, in diesem Fall, dass der Verlust nicht gewürdigt und akzeptiert wurde. Die Wirklichkeit anzuerkennen gibt hier der Managerin und den Verlorenen die Würde.

Zusammenfassend kann ich sagen:

Ein Pferd weiß in einem Augenblick alles über dich. Es zeigt die wahren Gefühle des Teilnehmers. Das Pferd reagiert ebenfalls auf (verborgene) Gruppendynamiken. Es richtet sich auf Verdrängungen der Gruppe oder auf nicht geachtete Themen. Das können Themen der Ordnung, aber auch unerkannte Konflikte und nicht gewürdigte Ereignisse sein.

Pferde und die Kunst des Helfens

Meine Begegnung mit Pferden hat mich verändert. Mein eigener Prozess begann im Paddock mit meinem Pferd. Mein Pferd zu „retten“ war wohl für mich wichtiger als für mein Pferd. In solch einem Setting ist es schwer zu wachsen, für mich wie auch für mein Pferd. Pferde haben mich gelehrt, weniger zu urteilen und mehr das Ganze zu sehen. Ein Pferd bildet kein moralisches Urteil darüber, wer oder was wir sind, und das wirkt versöhnlich.

Ich beobachte, dass sich das System verschließt, wenn ich als Coach über das System oder die Person urteile, mit der ich arbeite. Wenn wir über uns oder andere urteilen, dann schließen wir etwas aus, und das behindert unser Wachstum. Dann wäre ich Teil des Abwehrmechanismus des Systems. Das interferiert mit Wachstum, denn Wachstum, denke ich, beginnt damit, die Wirklichkeit so anzuerkennen, wie sie ist. Jede Abwehr stört diesen Prozess.

Für einen Coach bedeutet das, dass man nur handeln kann, wenn man das System ganz umfasst, ohne Urteil. Wenn ich als Coach die Position des Pferdes in Bezug auf das System des Kunden einnehme, beginnt das System, sich von alleine zu bewegen. Es integriert oder beginnt das anzuerkennen, das vorher ausgeschlossen war oder nicht gesehen wurde. Es hat genau dieselbe Wirkung wie das Pferd auf den Teilnehmer hat.

Epilog

Alex Verwayen, der Gründer des Verlags Glazen Huis, lud mich 2002 zu einem Austausch darüber ein, was Pferdecoaching eigentlich beinhaltet. Ich sollte auch ein paar Leute kennenlernen. Eine halbe Stunde nach meiner Ankunft fand ich mich völlig unerwartet zum Pferdecoachen

in einem Paddock mit einem Team einer Beratungsgesellschaft, einem Pferd, das ich noch nie zuvor gesehen hatte, und einem Journalisten von Intermediar. Das Ergebnis dieser Sitzung wurde 2002 in einem Artikel veröffentlicht. Das ist Alex: „Sonst wärest du nicht gekommen“, sagte er lachend. Nicht lange danach verließ ich meinen Job und widmete mich ganz dem Pferdecoaching als meiner neuen Arbeit. Jetzt haben wir 2009, und die Arbeit mit Pferden als Pferdecoaching ist überall in der Welt des Coachings und Trainings bekannt.

Dieser Artikel erzählt die Geschichte eines besonderen Weges, zu lernen und sich zu entwickeln. Ich bin Alex immer noch dankbar für seine Weitsicht. Auch möchte ich meiner Frau danken, die mich darin unterstützt, meine Gedanken zu Papier zu bringen. Und dafür, dass sie mir vor 15 Jahren, zu meinem 30. Geburtstag, ein paar Gummireitstiefel und eine Zehnerkarte für die Reitschule geschenkt hat.



Ruud Knaapen, Managementberatung, Coaching mithilfe von Pferden, lebt mit Muriel Daal und zwei Kindern, Merin und Giari. Coach seit 1994, arbeitet er seit 1999 mit Pferden. Studium für Personalmanagement und -entwicklung an der Katholischen Universität Tilburg, Holland. Sein Interesse gilt den unsichtbaren Feldern, unter deren Einfluss Menschen oder Organisationen stehen, dem, was Menschen aus Liebe und Loyalität zu den Systemen, zu denen sie sich zugehörig fühlen, tun oder nicht tun, und

richtet sich darauf, die Authentizität des Einzelnen hervorzuheben und zu fördern.

Bureau Wind www.wind.nu

Literatur

Als Literatur empfehle ich die Bücher der Pferdeflüsterer Monty Robert und Klaus F. Hempfling und von Gerhard Gerweck. Des Weiteren:

- Aduddell, Melissa M. (2002): Effects of Equine Assisted Psychotherapy on Adolescent Attitudes and Behaviors, Colorado Christian University.
Bosch, Ingeborg (2001): De herontdekking van het ware zelf, Veen.
Bosch, Ingeborg (2003): Illusies, Veen.
Dijk, S. (2002): Assessment door een knol, Intermediar.
Floris, R. (2002): Paarden als therapie.
Irwin, C. (1999): Een paard liegt niet. BZZToH.
Kersten, G., Thomas, L. (2001): Equine-assisted mental health resource handbook. Santaquin, UT: EAGALA.
Knaapen, Ruud (2005): Een kwestie van gevoel, Leren in Ontwikkeling, NVO2.
Knaapen, Ruud (2008): Wat paarden je kunnen vertellen over wie je echt bent. Veerkracht.
Mills, D., Nankervis, K.: Equine Behavior: Principles & Practice.
Parelli, P. (2002): Natural Horsemanship, Western Horseman.
Stable Solutions: Horse help people find their own answers through equine-assisted psychotherapy. America's horse Nov/Dec 2003.
Tyler, J. J. (1994): Equine psychotherapy: Worth more than just a horse laugh. Women and Therapy, 15, 139–146.
Voest, E. (1999, 2000) Freestyle Training Fase 1 & 2, Voest Freestyle Training.