

## 17 Beispieltranskript ohne Stands, Export MAXQDA

1	Transkript: C4
2	I: Zu Beginn frage ich immer ganz gerne worum ging es denn in dem Coaching? Was waren da so Themen, die behandelt wurden?
3	C4: Also der Schwerpunkt der Arbeit kristallisierte sich so nach und nach heraus. Es war die Problematik, die schwierige Mitarbeiterkonstellation, die mein Coachee hatte, dass ein sehr hohes Alter in dieser Gruppe ist. Das heißt also 50 plus. Dass neue hinzu kommen sollten, die aber schwer zu finden sind, weil der Aufgabenbereich sehr schwierig, sehr anspruchsvoll ist und natürlich auch ein Manko war in Führungsstricken, es mussten immer interne Mitarbeiter sein. Da gibt es ja verschiedene Bereiche. Dann im Personalbereich jemanden zu finden, der darauf den Fokus hat, ist nicht so einfach. Hinzukommt, dass dieses Unternehmen selbst vor drei, vier Jahren fusioniert ist und immer noch sehr viele Dinge schwelten innerbetrieblich, dass man noch nicht so ganz zusammen gefunden hat und das war auch in diesem Team die Hauptproblematik. Und Ce4 selbst dann auch so die Herausforderung, dass sie sehr dynamisch ist, sehr temperamentvoll und dann ja, schneller ist als ihre Mitarbeiter. Das war eigentlich das Kernthema. Wie kriegt sie alle mit und auch selbst diszipliniert, dass sie diesen unterschiedlichen Ansprüchen gerecht wird und aber auch dem Anspruch, angegliedert unter Vorstandsebene auch ihre Ziele erreicht. Und das war so das Kernthema. Ihre Persönlichkeit plus die der unterschiedlichen Mitarbeiter zu koppeln und dann entsprechend ihr das deutlich zu machen, was sie persönlich tun muss, damit die Mitarbeiter mitgehen. Ich arbeite da mit der Biostrukturanalyse, mit dem Struktogramm von W.S., was neurobiologisch angelegt und ausgerichtet ist, wo ich festgestellt habe, dass Pferde diese Parameter auch haben und somit kopple ich das. Das heißt, ich habe vorher eingangs mit ihr diese Struktogrammanalyse gemacht. Das war aber vor dem Coaching und dann wusste ich genau welche Pferde ich nehmen muss, um ihr diese Herausforderung nochmal zu komprimieren. Das heißt, ich habe ihr genau die Mitarbeiter als Pferd gegeben, die für sie eine ganz besondere Herausforderung sind beziehungsweise, die ihrer Persönlichkeit sehr ähnlich sind, sodass sie merkte, durch die Übungen und feststellen konnte, was macht das mit mir, mein eigener Antrieb aus meiner Persönlichkeitsstruktur heraus, wenn ich so einen komplett anderen Mitarbeiter habe und den mitnehmen muss. Die haben die gleiche Aufgabenstellung und trotzdem muss ich sie unterschiedlich führen.
4	I: Also das eine Pferd war komplementär und das andere war ähnlich?
5	C4: Das war entgegengesetzt sozusagen zu ihrer Biostruktur.
6	I: Beide jetzt?
7	C4: Nee, das eine war gleich. Und das andere entgegen gesetzt.
8	I: Und welches war welches (lacht)?
9	C4: (lacht) Also die Daisy war die grün dominante, die eher Ce4 Biostruktur entspricht, aber da ce4 die Rotkomponente sehr nah bei hat, das heißt also fast eine Doppelpreferenz, springt sie oft. Das macht ihre Dynamik aus, ihre Ungeduld. Andererseits wieder, was sie auch im Coaching festgestellt hat, dass sie oft auch mal

	laissez-faire ist und dann wieder diesen Freiraum liebt und damit können die Mitarbeiter aber nicht umgehen.
10	I: Mhm. Mal so, mal so.
11	C4: Mal so, mal so. Und da sie dann diese extrem unterschiedlichen Pferde hat mit diesen Strukturen, hat sie gelernt was es ausmacht diese Pferde zu führen und was ihr daran Spaß macht oder auch was die einzelnen Herausforderungen darstellen für die einzelnen Personen. Und sie hat dann noch eine einzige Mitarbeiterin mit einer Blaudominanz, dieses Pferd hatten wir jetzt nicht.
12	- Unterbrechung Bestellung Essen –
13	Und das waren für sie so Erlebnisse, also grade die Daisy, die sie im Prinzip eher abgelehnt hat, war im Grunde genommen, ihre eigene stärkste Persönlichkeitsstruktur. Und dann haben wir festgestellt in den Gesprächen, dass sie nie Menschen an sich ran lässt. Also nichts Persönliches von sich preis gibt, was untypisch ist, weil grün erzählt immer gern von sich und was er oder sie mag, was ihm persönlich wichtig ist und da hat sie auch so einen Sprung für sich gemacht, gerade in den letzten zwei Modulen, das auch für sich anzunehmen. Auch diese für sie negativ empfundene Komponente. Dieses Schleifenlassen, träge sein und dann hatte sie nach dem zweiten Modul ein Schlüsselerlebnis, weil sie hat sich dann auch Listen gemacht, wo sie sich dann diszipliniert hat auch einzuhalten, damit sie ihren Mitarbeitern Struktur gibt. Denn ansonsten haben genau diese Mitarbeiter sehr stark, grün dominante Mitarbeiter auch.
14	I: und gemacht was sie wollte.
15	C4: Genau. Und das hat sie dann wieder wahnsinnig gemacht. Und es hat immer wieder zu Konflikten geführt und dann im Team und da hat nie jemand wirklich geführt. Natürlich durch den Druck, den sie hat durch die Vorstandsebene war bereits auch ein neues Rechnungsprogramm eingeführt wurde, war das für sie besonders extrem. Ihre persönliche Schwankung zwischen dieser grünen und roten Komponente, das Impulsive auf der einen Seite und dieses Verständnisvolle auf der anderen Seite. Sie wollte ihren Mitarbeitern ja nicht wirklich wehtun, was sie auch nicht sollte, sondern dass sie dadurch verstanden hat, dass sie dadurch klarer führt. Und ihnen eine Richtung gibt. Und sie sagt, das geht auf einmal wie von selbst. Und auch die Mitarbeiter haben wieder Vertrauen zu sich gefunden. Einschneiden war also diese blaudominante Mitarbeiterin, das war auch nach dem zweiten Mal, wo sie sagte, jetzt weiß ich endlich, was ich ihr antue. Ich muss für sie eine Katastrophe sein. Weil die braucht Struktur, die braucht immer wieder Klarheit, jeden Tag, da darf nichts von abweichen. Und Ce4, das war für sie überhaupt nicht greifbar. Dann war sie aber auch schlecht in ihrer Aufgabe, weil sie sich dann zurückgezogen hat.
16	I: Jetzt verstehe ich auch was grün war (lacht). Ich hatte nämlich bei dem Videos kam das dann mit der Daisy in der vierten Sitzung, grün. Und ich hatte das dann verbunden mit grün ist die Gelassenheit oder das Lockerlassen und jetzt leuchtet es mir ein. Ich kannte das noch nicht.
17	C4: (lacht) Ja, hätte ich auch mit reinschreiben müssen. Also das waren so Kernthemen. Wirklich so diese persönliche Konfrontation, wo sie sagte, sie ist ja auch ein Teil des Betriebs, schon viele Jahre gewesen und dann in diese Personalverantwortung gekommen. Und wo sie auch sagte, das was ich ihr mit diesen Pferden, mit dieser Ungeduld, mit dieser Koppelung gezeigt habe oder auch wie ich sie dadurch erreicht habe, das hatte sie durch ein anderes Training in der Kürze der Zeit niemals erreichen

	können. Ja, das war so ein Abschluss von ihr, was sie sagte. Und ich merkte auch, wie sie immer mehr mit der Zeit ruhiger wurde. Sie sortierte sich mehr, weil es auch für mich manchmal schwer war ihr wirklich in den Gedankensprüngen zu folgen, von hier nach da und dem Mitarbeiter und den Strukturen, wo sie dann auch, ja, ich hatte das Gefühl, mehr ankam.
18	I: Und sich mehr selbst verstanden hat wahrscheinlich, ne?
19	C4: Ja. Also auch sich verstehen im Kontext mit den Mitarbeitern. Was passiert da eigentlich? So vorher hatte sie das Gefühl und auch gesagt, rational hat sie es verstanden, aber sie hat es nie für sich wirklich emotional gespürt und umsetzen können, was da tatsächlich passiert. Und grade der Ausspruch: Jetzt weiß ich wirklich, was ich dieser blaudominanten antue, dieser blaudominanten Person, die war mal in gleicher Position in dem anderen Betrieb, die fusioniert hatten, das heißt, sie standen mal in Konkurrenz. Und natürlich war die andere Person enttäuscht, dass sie nicht diese Position bekommen hat und da hatte sie immer gedacht, es rührt daher, dass sie ihre Aufgaben nicht so erfüllt oder dass sie oft Konflikte haben. Und dann hat sie eben verstanden, dass das gar nicht die Problematik ist, sondern wirklich, dass die selbst die Problematik war, dass sie diese Aufgabe nicht so umsetzen konnte. Weil sie eben so gegensätzlich waren oder sind.
20	I: Wann ist die Entscheidung gefallen, dass Pferde einbezogen werden in das Coaching? War das schon direkt von Anfang an der Wunsch von Ihrer Klientin oder?
21	C4: Ich habe sie direkt gefragt, weil es für zentral war. Ich kannte sie schon aus anderen Trainings und sie hatte bei mir im letzten Jahr so einen Schnupperkurs mitgemacht und dann habe ich sie gefragt, ob sie sich das vorstellen könnte und das fand sie dann ganz toll, ist selbst auch früher Reiterin gewesen und da merkt man dann schon eine andere Bereitschaft. Ich sage immer, die lassen sich nicht leichter coachen deshalb, weil die oft mit einer ganz anderen Herangehensweise an die Pferde gehen als diejenigen, die noch gar nichts mit Pferden zu tun hatten.
22	I: Die denken, sie wissen wie es geht.
23	C4: Ganz genau (lacht).
24	I: Strick, Halfter, her (lacht).
25	C4: (lacht) es sei denn es sind so Leute, die auch schon Bodenarbeit gemacht haben oder in Richtung Pferdeflüstere, so der klassische, horsemanship. Da merkt man, die gehen auch anders heran. Und die, die aus dem klassischen Reiten kommen, die sind noch schwieriger, wenn man Teilnehmer hat, die komplett nichts mit Pferden bislang zu tun hatten. Das ist so meine Einschätzung. Und dieser Mehrwert durch die Biostrukturanalyse, das ist was ich in den Trainings und Coachings festgestellt habe, dass sie dadurch noch besser zu sich finden, weil sie dadurch auch eine andere Wahrnehmung bekommen und dann auch sehen wie die Komponente wirkt. Auch wenn man jetzt sagt, ich habe einen Coaching Partner Pferd. Das ist noch dieser persönliche Mehrwert, den ich festgestellt habe.
26	I: Von den Pferden jetzt?
27	C4: Durch die Pferde, ja.
28	I: Gibt es noch was wo Sie sagen würden, da sind die Pferde ganz entscheidend für? Oder das ist ein Unterschied zu klassischem Coachings?

29	<p>C4: Also ein Teilnehmer im letzten Jahr sagte zu mir, Mensch X, wenn du mir das gesagt hättest, das hätte wieder echt weh getan und meine Eitelkeit gekränkt, aber – da hatten wir ein anderes Pferd Kira – dadurch tat es nicht so weh. Und er war auch noch mit seinen Mitarbeitern da und sagte: Ich hatte nicht so das Gefühl, ich werde bloß gestellt, es war einfach nett. Sie nehmen es leichter vom Pferd ab und der zweite Faktor, den ich auch sehe ist, diese emotionale Adaptation, die ja dadurch auch im Langzeitgedächtnis bleibt. Das ist, was die Teilnehmer auch immer wieder spiegeln und ich kriege Karten: Ich habe grade an Daisy gedacht! Oder: Ich habe grade an Kira gedacht als der Mitarbeiter rein kam oder ich diese Herausforderung hatte. Also diese Adaptation wirkt schneller und länger. Also das ist mein Eindruck in dieser Arbeit, weil sie eben emotionaler gelebt werden durch das Pferd. Also es ist auch dieses Haptische, das Gefühl das Pferd zu streicheln, sie fangen an die Pferde zu kraulen. Also Menschen, die vorher nie was mit Pferden zu tun hatten. Oft auch eher Angst hatten, weil sie schlechte Erfahrungen, gerade als Kind mit Ponys gemacht haben. Das ist ganz häufig so. Und dieses Gefühl, das ganzheitliche Gefühl über den Körper des Streichelns, das Pferd schmiegt sich an oder stuppst oder ist auch störrisch und wo sie sich ganz anders einlassen müssen, auch gedanklich. Und das Pferd verzeiht nicht, wenn Sie nicht bei ihm sind.</p>
30	I: Was heißt nicht bei sich zu sein?
31	<p>C4: So auch gedanklich. Ich muss komplett da sein, also wenn ich schlechte Laune habe, wenn es mir nicht gut geht, merkt das Pferd es sofort und reagiert. Das ist das, was viele Menschen immer meinen, ich kann mich verstellen oder ich kann den anderen was vorspielen und das merken wir ja nur so, dass wir sagen, wir haben ein Bauchgefühl und das ist im Prinzip das, was das Pferd eins zu eins umsetzt und dann zurückweicht und sagt ok, wenn du nicht bei mir bist, bin ich auch nicht bei dir. Und da auch wieder je nach Typus. Eine Daisy würde es eher verzeihen, außer es geht jemand schlecht. Das habe ich auch schon gehabt, wenn ein Pferd spürt, dass jemand emotional gefangen ist, dann weicht es auch zurück. Gerade wenn es auch ein sehr empathisches Pferd ist. Dann sagt es so ungefähr, ich lasse dich jetzt lieber in Ruhe, ich glaube, es ist zu viel. Und ein anderer wäre dann eher mal störrisch. Ich hatte mal einen Ausbruch einer Teilnehmerin, dass dieses Pferd in ihr alte Erinnerungen hervorgerufen hat, brach in Tränen aus und ich kriege ja immer gesagt, ich kann es nicht und ich bin unfähig, da kam dann aus der Kindheit das durch den Vater herausgebrochen, was das Pferd sozusagen provoziert hat.</p>
32	I: Und dann ist das Pferd weggegangen?
33	<p>C4: Es ist weggegangen. Weil es diese Person nicht weiter bedrängen wollte oder auch damit Druck machen wollte. Weil sie wollte mit Gewalt dieses Pferd führen. Und das Pferd hat gezeigt, es geht so nicht. Da musst du dich jetzt einlassen. Und das hat eine emotionale Explosion gegeben.</p>
34	<p>I: Weil ich habe es jetzt auch schon anders rum erlebt, deswegen habe ich nochmal nachgefragt, dass die Pferde auch bei emotional berührten Momenten von den Coachees hingegangen sind.</p>

35	C4: Genau, das hängt aber vom Charakter ab. Das Pferd spürt es, kann ich hingehen oder nicht. Das ist das phänomenale auch, dass was in dieser Arbeit immer auch gesagt wird, das Pferd sieht dir direkt hinter die Augen, in die Seele und das ist auch, was ich so oft in dieser Arbeit festgestellt habe. Die einen stupsen an und wollen auffordern und die anderen sagen ok, also je nachdem. Das war wirklich ein Extremfall, wo das Pferd komplett zurückgewichen ist und sie dann erst fehlinterpretierte. Sie sagte: Guck, das Pferd geht sowieso. Ich sage: Nee. Ich hatte auch noch jemanden dabei, die X, die Sie auch auf den Videos gesehen oder auch gehört haben, die ist Kommunikatorin für Tiere. Und die habe ich immer dabei, also wir sind immer zu zweit. Das heißt, sie beobachtet, was passiert bei den Pferden und ich bin sozusagen die Fachfrau, ich beobachte den Menschen mit den Pferden und das hat sich sehr gut bewährt. So hat jeder den Blick frei und ich kann mir von ihr aber auch manchmal eine Rückmeldung holen, wie geht es da oder das letzte Modul wo wir waren, war ja Gewitter. Da dachte ich, das kann ja heikel werden und aber es war wirklich, ich habe sie gefragt: Wie sind die Pferde drauf? Sie sagt, ich habe sie hier immer laufen, da ist ok. Dann nehme ich es so auch an. Also das ist für mich immer eine Rückversicherung, wir können gut arbeiten.
36	I: Und im Coaching holen Sie sich aber nicht ihr Feedback dazu?
37	C4: Doch, sie hat da auch. Da fragte sie, kann ich was dazu sagen ich sehe grade bei dem Pferd das und das. Ich sage ja, ist in Ordnung. Also das fragen wir auch immer den Coachee, ob das in Ordnung ist und die kennen uns eigentlich immer beide. Die wissen also vorrangig bin ich da für die Arbeit und X gibt dann die Eindrücke wieder was sie bei dem Pferd gesehen hat. Was wir in dem Moment vielleicht aufgrund der anderen Beobachtungsebenen nicht so wahrgenommen haben.
38	I: Ok, also ich habe jetzt verstanden, dass das Pferd auf der Klientenseite ausmacht, also emotionale Anknüpfung und so weiter, jetzt hatten Sie schon angefangen zu sagen, Sie beobachten das Tier ja auch und lesen daraus gewisse Dinge, jetzt nicht alleine, sondern ich Kombination mit der Tierkommunikatorin, aber was hilft Ihnen das, wenn Sie das Pferd sehen? Oder die Interaktion sehen?
39	C4: Also ich finde, es schafft dadurch eine Neutralität. Weil sonst (...) Als Coach selbst bin ich ja immer durch meine eigenen vorgefassten Wahrnehmungen, Eindrücke geprägt. Und das Pferd gibt mir nochmal eine gewisse Objektivität dazu. Weil es nochmal auf seine Art und Weise spiegelt und das kann ich abgleichen zu dem, was ich wahrnehme. Und (...) die Teilnehmer sagen auch, ja manchmal ist es ihnen auch unheimlich, weil sie sich dann auch oft so ertappt fühlen.
40	I: Ah ja, von den Pferden?
41	C4: Von den Pferden ja und dann auch durch meine Reflexion, was ich ihnen dann so dadurch spiegele.
42	I: Weil Sie sehr schnell treffend spiegeln wahrscheinlich, ne?
43	C4: Mhm. (...)
44	I: Und ist es auch schon mal vorgekommen, dass Sie eine gewisse Hypothese hatten und gewisse Muster im Kopf und das Pferd dann etwas ganz anderes gespiegelt hat? Und Sie daraufhin Ihre eigene Hypothese wieder geändert haben oder bestätigt es eher die Idee, die man hat?

45	C4: Vielleicht aus dem Trainingsbereich heraus, ich habe ja gewisse Übungen entwickelt zum Bereich Change Management und das Schöne ist immer, das Pferd, also wie gesagt, diese Koppelung zu den Persönlichkeitsstrukturen, auf die ich mich als Führung oder im Team einstellen muss. Und das Pferd gibt immer noch Nuancen rein, die ich eventuell gar nicht so wahrgenommen habe. Das heißt, es stellt immer noch eine Zusatzaufgabe an den, der führt und das sehe ich dann erst in dem Moment, wo die beiden in Aktion sind. Und da sage ich immer, es ist noch dieser zusätzliche Mehrwert. Also es ist nun mal ein einmaliger Co-Coach, das Pferd, wo ich jetzt nicht sagen würde, wer gibt die qualitativ hochwertigere Arbeit ab, sondern jeder auf seine Art und Weise. Ich als Mensch und das Pferd als seine Wesensform als Tier mit der Besonderheit, dass es ein Fluchttier ist. Das finde ich, wird immer wieder deutlich. Eben auch von den Teilnehmern eine wesentlich höhere Sensibilität gefordert wird durch das Tier und halt dadurch aber eben auch merkt, diese Feinstufung, ob das sein kann. Vielleicht hat er es vorher wahrgenommen, aber nicht so ernst genommen. (...)
46	I: Und was ich auch spannend fand, war der Aspekt der unterschiedlichen Pferde. Also dass Sie auch sagen, die Charaktere der Pferde sind so unterschiedlich, dass es auch nochmal eine Rolle spielt.
47	C4: Es ist nochmal ein bisschen, als ich die Qualifizierung zum Trainer gemacht habe, habe ich mit jemanden zusammen gemacht, die auch eine Coaching Ausbildung hat, was uns dann so ein bisschen fehlte, weil die lassen den Prozess dann laufen. Das halte ich auch für sehr gefährlich. Also das ist so wie früher, wenn irgendwelche high Trainer Leute über Glasscherben laufen lassen oder mit Spinnen konfrontiert, mit ihren Phobien und die dann allein gelassen haben. So ein bisschen ist dann solche Arbeit. Also ich muss auch, den Anspruch habe ich, die Qualifikation Prozesse zu sehen und ein bisschen zu lenken. Denn die Verantwortung sehe ich auch. Und das ist das, was Pferde ausmachen, wie auch bei der einen, die dann anfang zu weinen. Es kann Prozesse auslösen, die ich vorher nicht sehen kann, wo bislang jeder gesagt hat, auch Ce4 hat gesagt, als das Pferd das erste Mal mit mir gearbeitet hat, in diesem Probetraining, musste sie einmal rausgehen, weil sie die Situation nicht mehr aushalten konnte.
48	I: Raus von den Pferden?
49	C4: Ganz genau. Deshalb ist mir auch immer so wichtig, dass wir zu zweit sind, dass ich jederzeit mit jedem Teilnehmer mal rausgehen kann. Die eine hatte auf einmal Panik, weil das wusste sie gar nicht mehr. Das hatte sie völlig aus der Erinnerung gelöscht, dass ihr ein Pferd mal in die Schulter gebissen hat. Und auf einmal fing die an zu rennen und ich sage: Was ist los? Irgendwas stimmt nicht. Und dann habe ich sie rausgenommen und gesagt: Überlegen Sie mal, was passierte da eben grade, was ging in Ihnen vor? Und dann sagt sie: Stimmt, mich hat mal ein Pferd in die Schulter gebissen. Und dann mussten wir das erst mal aufarbeiten, damit sie mit den Pferden normal arbeiten konnte. Das ist schon, das sind dann so Prozesse, die dann grade so meistens in der ersten Session kommen, so Altlasten. Also das (...) also da sehe ich eben auch eine Gefahr bei dem Training, dass dann, ich sage mal passionierte Reiter, auch diese Ausbildung machen und dann wirklich Menschen – weil ich finde auch grade dieser Coachingbegriff ist sowas von, ja. Schwierig (lacht). Weil jeder meint ja, er könnte Coach werden. Da finde ich trennt sich auch wieder die Spreu vom Weizen.
50	I: Manche wissen noch nicht mal den Unterschied zwischen Coaching und Training.
51	C4: Ganz genau (lacht). (...) Das fand ich auch in Ihrem Schreiben und auch wie wir telefoniert haben so schön, dass Sie auch darauf achten, dass die Leute eine fundierte Coaching Ausbildung hatten. Da habe ich gedacht, Gott sei Dank. Wenn dann jeder,

	Entschuldigung, xbeliebige, dann ist die Qualität auch nicht das, was Sie wirklich brauchen.
52	I: Und das war in der Tat aber auch eine Herausforderung.
53	C4: Das glaube ich.
54	I: Also das war ja eine grundlegende Stichprobenbeschreibung Qualifikation in beidem zu haben, im Coaching fundierte Qualifikation – soweit ich das beurteilen konnte, als auch im pferdegestützten Bereich. Und allein das war nicht häufig anzutreffen. Und dann noch, dass es wirklich pures Einzelcoaching angeboten wurde und nicht ein Team-, Gruppen-, Führungskräfte-Training. (...)
55	C4: Also ich staune ja bei so Massenveranstaltungen, so Events mit Pferden. Ich habe das letztes Mal auch gemacht, einfach nur um Vertriebsmitarbeiter an diese Arbeit heranzubringen, aber nur heranzubringen. Also wir machen da keine, also das ist auch das was ich merke, gerade bei der X, wo sich unsere Arbeit etablieren muss, aber auch unterscheidet zu anderen, wo dann erstmal hingenannt wird. Die müssen ein Pferd dann auch mal in den Hänger führen oder solche Sachen. Also mehr diese Verantwortlichkeit in dieser Arbeit, weil es eben einen Mehrwert bringt.
56	I: Und auch schnell diese Tiefgründigkeit, weil Sie sagen, da kommen auf einmal emotionale Erinnerungen hoch, an die habe ich zehn Jahre nicht mehr gedacht, dann ist es ja auch was, was aus dem Unbewussten wieder ins Bewusstsein kommt.
57	C4: Ja beziehungsweise auch diese eine Teilnehmerin, wo ich dann auch ganz klar sagen muss, ich muss sie heraus nehmen aus dem Training, weil sie diese Arbeit mit den Tieren nicht leisten kann. Es ist nicht einfach.
58	I: Da hinten steht übrigens gerade eine Pferdekutsche auf der Brücke (lacht).
59	C4: (lacht) Nächstes Mal machen wir noch eine Sightseeing Tour (lacht).
60	I: Vielseitig einsetzbar die Tiere. (...)
61	C4: Ja und ich muss sagen, am schönsten ist immer wieder diese, ich war jetzt auf Mallorca und habe das ja auch genutzt diese Trainings, hatte ich einen Mitte fünfzigjährigen dabei, der dann während des Trainings festgestellt habe, der hat eine Pferdeallergie. Der hat hinterher auch gesagt, erst habe ich ja gedacht, was soll der Blödsinn. Dann sagte er: Was du mir in diesen wenigen Trainings beigebracht hast, das habe ich meinen letzten dreißig Jahren in manchem Training nicht gemacht. Da denkt man auch dran, er hat das eine Pferd dann noch genannt und ich habe dann immer mit Abstand mit ihm telefoniert und mich sozusagen dazwischen geschaltet, weil er nicht abbrechen wollte. Mit dem habe ich über drei Jahre zusammen gearbeitet im Bereich Change Management und er fand auch, er hat dann Dinge genommen, die die Allergie gedämmt haben und sagt er: Ich will aber nicht aufhören. Also das fand ich schon sehr bezeichnend, weil der hat wirklich gelitten mit dicken Augen und allem und aber er sagte: Ich will das mitnehmen. Wenn ich meine Kollegen sehe, wie die arbeiten mit den Pferden. Und da haben wir zum Beispiel eine Quadrille, also diese Dinge gemacht, am Boden mit Pferden und haben damit auch einen so hohen Mehrwert für die Teamarbeit erreicht, weil sie gemerkt haben, sich auf diese Aufgabe, auf das Ziel zu konzentrieren, aber auch auf ihre Kollegen. Gerade Führungskräfte neigen ja auch manchmal zur Selbstüberschätzung und ja wirklich zu lernen, sich auch in dieser Führungsverhalten, das wird immer wichtiger, sich abzustimmen, aufeinander zu hören, aufeinander zu achten, denn wir sehen ja jetzt schon im demografischen Wandel, wir haben nicht mehr

	<p>genug Leute in den Positionen, um die zu besetzen in vielen Unternehmen nicht und wir müssen es hinbekommen oder die Führungskraft, sich auf diese verschiedenen Mitarbeiter einzustellen. Wir können nicht einfach sagen, ok, wir funktionieren nicht, tauschen wir aus wie es viele Jahre funktionierte, sondern es stellt eine ganz andere Forderung an die Führungskräfte. Da erreiche ich eben, weil sie oft auch schon älter sind, das kommt auch noch dazu, mit den Pferden einen viel schnelleren Mehrwert, dass sie begreifen, was sie verändern müssen.</p>
62	I: Und wie sie wirken erstmal, ne?
63	C4: Genau. (...)
64	<p>I: Spannend. (...) So der zweite große Schwerpunkt in meiner Arbeit ist ja das Thema Beziehung. Es ist wird ja in verschiedensten Konzeptionen immer als Basis dargestellt, aber in der Tat ist darüber nicht so viel bekannt, außer vielleicht die Basisvariablen nach Rogers. Deswegen interessiert mich auch dieser Beziehungsaspekt nochmal ganz stark. Also würden Sie sagen, dass der Einbezug der Pferde etwas in der Beziehung zwischen Ihnen und Ihrem Coachee verändert hat?</p>
65	<p>C4: Ja. Also dieses, was ich auch vorhin sagte zum Abschluss, dass Ce4 mir aber auch schon im Coaching Prozess ganz viele private Dinge erzählt hat, weil sie dadurch auch bemerkt hat, es ist wichtig, damit diese Strukturen, die sie ausmachen zu reflektieren, aber auch dass ich sie verstehe und ihr spiegeln kann, was es ausmacht. Ich habe ja auch gesagt, Sie haben eine starke Gründominanz, Sie erzählen aber nichts Privates. Das ist untypisch. Naja, und dann hat sie vieles erzählt, was ich dann auch nachvollziehen kann, weil es sehr schmerzliche Erfahrungen waren. Sie sagte, ich wollte nie, dass das ein Außenstehender erfährt, damit ich nicht angreifbar bin, aber dadurch ist sie natürlich auch unnahbar. Und ich sagte, wenn Sie wollen, dass ihre Mitarbeiter Vertrauen haben, müssen Sie eine gewisse Ebene finden, dass Sie auf diesem Beziehungsbereich die Bindung aufbauen. Und das hat sie dann zum Beispiel sehr schön umsetzen können, dass sie sind dann die Daisy wirklich angenommen hat und dann gesagt hat: Mensch, wir grünen sind ja gar nicht so schlimm! Das hat sich dann geäußert, indem sie sie mehr gestreichelt hat, mehr zugelassen hat, obwohl sie erst den zweiten, den wir dazu genommen hatten, da hat sie erst gesagt: Ja, Picasso, der ist es! Der geht voran und macht was und Daisy war immer so mehr Ballast. Und so hat sie es auch persönlich für sich empfunden. Und das hat sie eben auch durch dieses Vertrauen, was sie auch zu mir aufgebaut hat, weil ich dann Stück für Stück gespiegelt habe was dann passieren könnte, weil sie das Gefühl brauchte, dass sie es zulässt. Das heißt nicht, dass sie jetzt offen über alles sprechen muss, sondern auf anderen Ebenen, Gefühlsebenen diesen Aufbau schafft. Das ist so etwas, wo sie gespürt hat, wie wichtig diese Beziehungsebene auch im Job ist. Also das ist etwas, was durch die Pferde nochmal ganz anders transportiert werden kann als wir es im Gespräch tun könnten. Weil wir ja in diesem Sinn diese Gefühle zueinander nicht aufbauen können. Natürlich wenn wir uns sympathisch sind schon, aber das hat nicht diese Intensität wie mit dem Pferd. Weil da wird das Pferd auch als niederes Wesen, man ist ihm schon etwas überlegen, empfunden. (...) Geht das so in die Richtung?</p>
66	<p>I: Mhm. Ich überlege jetzt grade wie ich es zusammenfassen könnte. Also, ob ich das so richtig verstanden habe. (...) Also quasi dadurch, dass sie auch in dem Kontakt mit den Pferden, der ja sowieso auch emotional ankoppelt, mehr über sich selbst kennen gelernt hat, hat sie sich auch stärker bei Ihnen geöffnet. Kann man das so zusammenfassen?</p>



67	C4: Ja. Weil sie gemerkt hat, ich zeige ihr dadurch einen Weg, mit diesem was sie ja sozusagen verwundet hat, oder meinte dadurch auch verwundbar zu sein, weil grade Frauen in Führungspositionen, da ist es nicht einfach und sie ist in ihrer Ebene die einzige Frau. Und dann noch im Personalbereich und das kenne ich noch aus alten Erfahrungen, wenn ich als Managerin in einem großen Konzern und als eine Mutter, die nicht mehr in Elternzeit war, aber ich musste mich ständig auf den meetings rechtfertigen wo denn mein Kind ist. Und ich sage: Naja, das ist schon groß, geht an den Kühlschrank, kann sich selbst versorgen. Ich wurde ständig gefragt, na wie geht es denn deiner Tochter? Nicht eben wie bei anderen Kollegen, sondern immer so in Frage gestellt und das wurde mir dann bewusst, weil ich habe ihre eigene Lebensweise damit in Frage gestellt, weil ihre Frauen waren zuhause und haben die Kinder versorgt und gingen eben nicht in den Beruf und schon gar nicht im Managementbereich. Und ich, ich war acht Wochen zuhause und bin danach gleich wieder los. Ich habe mein Kind mit auf Reisen genommen. Das war für sie völlig suspekt. Und das ist das wo Frauen, wenn sie gewisse Dinge nicht so in der Rollenerwartung erfüllen, C4 hat keine Kinder, dann werden sie schnell in eine Schublade gesteckt. Also sie wie auch ich, ich wurde immer als Karrierefrau abgestempelt, was jetzt mal dahin gestellt ist, ob es positiv oder negativ ist, aber das hat immer so nachgewirkt. Und sie hat keine Kinder. Da kriegt sie oft zu hören, sie hat wohl ihre Karriere voran gestellt, ist egoistisch und ja dass sie keine kriegen konnte, das hat sie auch nie gesagt.
68	I: Klar, aber auf die Idee kommt dann auch keiner.
69	C4: Nee, weil sie eben auch so einen taffen Eindruck macht und dass das ein sehr wunder Punkt bei ihr ist. So und mit mir hat sie das erste Mal so und dann eben in das Pferd das Vertrauen gefasst. Ist es das was Sie zeigen oder können Sie Ihre Hauptkomponente wie Sie sind zulassen? Und das hat sie dann wirklich in der Arbeit, in den Segmenten gemerkt, dass sie das mehr zulassen kann. Immer noch so, dass sie sich geschützt fühlt, das ist wichtig, sie muss authentisch bleiben. Es muss nicht aufgesetzt sein, sondern es muss sich für sie immer noch gut anfühlen. Und den Eindruck hatte ich eben auch, dass wir durch das Pferd da ganz andere Ebenen besprechen konnten, eben auch in dieser Kürze der Zeit, die sonst nicht so möglich wären.
70	I: Es waren diese vier Sitzungen, ne?
71	C4: Genau. (...) Ich kannte sie dann natürlich auch aus so Gesprächen im Training, aber das hatte einen ganz anderen Fokus. Zumal wir dann ja auch über Training sprechen, was ihre Mitarbeiter betrifft oder mit ihren Kollegen zusammen. Das hat ja nicht diesen Kontext gehabt und diese Intensität wie in diesem Einzelcoaching.
72	I: Ja, klar. (...) Also das bedeutet, (...) also ich habe jetzt so diesen Prozess daraus gehört. Stimmt das? Dass sich die Beziehung im Laufe der Sitzungen gefestigt hat?
73	C4: Ja.
74	I: Und das haben Sie gemerkt, indem Sie sich mehr geöffnet hat?
75	C4: Ja. Also auch durch gewisse Signale ihrerseits und dann auch wirklich der Abschluss, der sehr emotional war. Empfund ich so, dass sie auch traurig war, dass es zu Ende ist und ich sagte, wir können ja mal gucken (lacht).
76	I: Und was gibt es typische Dinge oder Aspekte, auf die Sie achten, wenn Sie zu Beginn mit jemanden anfangen zu arbeiten, um da die Beziehung erst mal herzustellen?

77	C4: Ich achte auf die Biostruktur. Also es ist so, ich habe den Mercedes Stern, also ich habe diese Dreiteilung in allen Ebenen gleich. Das erleichtert es mir Menschen schneller einzuschätzen, aber auch mich in diesen unterschiedlichen Bereichen auch entsprechend zu verhalten beziehungsweise sie zu verstehen. Also wenn jetzt jemand eine extreme Blaudominanz hat, dem fällt es schwer die Welt eines Grünen zu verstehen. Es sei denn es ist seine zweite Komponente oder hat es gelernt durch ein Wertesystem. Das können Sie sogar durch Äußerlichkeiten erkennen. Also ich kann anhand Ihrer Kleidung, Ihren Dingen erkennen welche Biostruktur Sie haben.
78	I: Was habe ich denn? Das hätte ich sowieso nachher gefragt.
79	C4: (lacht) das sage ich Ihnen später. Ein paar Parameter fehlen mir noch. Ja aber auch so wie Sie Mails schreiben, wie Sie telefonieren, welche Begrifflichkeiten Sie verwenden, ich arbeite auch schon sehr lange damit, also über zehn Jahre. Das ist das, wo ich mich erstmal so auf die Person einstelle, ob ich jetzt näher rangehe, ob ich Privates erzähle, ob ich eine Distanz halte, wie ich gekleidet bin. Das sind so Sachen, wo ich versuche eine Beziehung herzustellen und Vertrauen zu schaffen, sodass ich dem anderen signalisiere, ok, ich verstehe dich. Das gelingt mir eigentlich immer. Es gibt auch Menschen oder Teilnehmer, die mich erstmal ablehnen. Hatte neulich so einen männlichen Teilnehmer. Das ging richtig zur Sache. Aber mir macht es Spaß, denn ich finde es herausfordernd und habe ihn da genau an seinen Punkten angedockt. Dann sagte er am Ende des Tages: Kann ich Sie nachher nochmal sprechen? Und dann habe ich ihm auf die Nase zugesagt: Wer hat Ihnen so wehgetan, dass Sie andere Menschen angreifen? Da guckte er mich an: Ich merke das schon, Sie sehen durch mich durch wie Glas. Ich sagte: Naja, Sie bieten auch vieles, aber es ist auch meine Qualifikation, dass ich auch den Anspruch habe, das in meiner Arbeit leisten kann. Und der war danach lammfromm und er hat erzählt, erzählt, erzählt und ich wusste genau wo es herkam. Ich habe ja immer so eine Ahnung schon und dann sagte er: Wow, wie schnell Sie Menschen einschätzen können. Das ist halt die Erfahrung plus diese Parameter, die ich gelernt habe zu sehen oder auch festgestellt habe in den unterschiedlichen Persönlichkeitsstrukturen und ein bisschen die Rhetorik wie die verwendet wird, dann kommt natürlich noch dazu, ob es ein Mann oder eine Frau ist. Das ist nochmal ganz entscheidend. Dazu kommt, dass ich langsam das Alter habe, nicht nur langsam, ich habe es (lacht), wo eine andere Akzeptanz ist und ich nur noch bei Männern in meinem Alter aufpassen muss, gerade im Managementbereich. Da ist es viel, wie soll ich sagen? Muss ich viel konzentrierter sein, viel feinfühler sein, um von außen heraus zu hören und zu sehen, was da gerade abgeht. Die testen mich. Und das ist typisch für, ja ich sage mal, Businessbereiche, also oberes Management. Wo ich gedacht habe, ab einem gewissen Alter ist das passe, aber es hört da auch nicht auf, toll (lacht). Weil es ist ja auch so typisch. Frauen wollen gern sachliche kommunizieren und sagen: Ok, pass auf, wir haben hier das und das Thema, lass und darüber sprechen und Männer, je älter sie werden, spielen mehr. Ja zu Ihrer Biostruktur, Sie haben modische Attribute, waren sehr empathisch, deswegen denke ich Grün- oder Rotdominanz (lacht).
80	I: Mit Rot wäre ich ja wie Ce4 oder? Und was ist mehr? Grün oder rot?
81	C4: Mhm, das ist das wo ich im Moment noch überlege (lacht).
82	I: (lacht) ok, dann frage ich Sie später nochmal. Das ist spannend.
83	C4: Sie haben Ihren Namen abgelegt, wenn ich das richtig gelesen habe.
84	I: Ja, aber es ist mir nicht leicht gefallen.

85	C4: Mhm, das ist die Rotkomponente. Für mich kam das gar nicht in Frage. Also ich habe gesagt, ein Mann, der mich heiratet muss auch meinen Namen annehmen. Wie Sie sehen, ist es auch nicht ganz gelungen. Weil er auch schon etwas älter war und dann hatte er eine Firma und ich sagte gut, es wäre zu teuer geworden. Da kommt immer der Blauanteil in mir raus, wenn dann die Sachfaktoren überwiegen, dann ist es ok.
86	I: Also blau ist eher der sachliche Typ? Der Informationen abwägt und rational entscheidet.
87	C4: Genau. (lacht) (...)
88	I: ja, aber das finde ich sehr spannend. Das bedeutet ja, dass Sie sich auch sehr schnell anpassen an die verschiedensten Typen. Und das ja bewusst machen, wenn Sie mir sagen, Sie gucken direkt, welche Konstellation steckt da dahinter.
89	C4: Das ist auch schon ein Automatismus, das ist mittlerweile. Aber ich gucke schon gezielt. Also aber nicht, weil das ist manchmal das, was manche Teilnehmer sagen, wenn sie sich mit der Biostruktur befassen, ich manipulierte dann nicht. Alles was Sie negative benutzen, ist immer Manipulation. Für mich hat es eine Form von Wertschätzung, dass ich mit meinem Gegenüber in eine, ich sage mal, gesunde Gesprächssituation komme, um einen guten Gesprächsaustausch schaffen zu können. Wenn jemand aber komplett dagegen läuft und je nachdem in welchem Kontext ich mich befinde, kann das bei mir auch mal anders rum schlagen, dass ich genau das ausnutze, diese Kenntnis, dass ich dem Paroli biete. Manchmal muss es auch so sein, also wenn ich eine Gesprächssituation habe und dann eine Entscheidung treffen muss.
90	I: Ja, um dann auch Respekt zu kriegen.
91	C4: Ja. Ich finde, es ist so ein Fundus, aus dem ich heute schöpfen kann, diese wissenschaftlichen Erkenntnisse plus kommunikationswissenschaftlich, diese Kombination ist die Zukunft. Das ist das, wo ich gern auch weiter agieren möchte.
92	I: Wir müssen langsam (...)
93	C4: Ich bestelle dann mal die Rechnung. (...)
94	I: Eine klitzekleine Frage habe ich noch, bis die Rechnung kommt und dann sind wir eh mit dem allgemeinen Teil durch. Vorhin ist irgendwann mal das Wort Bauchgefühl gefallen. Können Sie mir dazu noch was sagen, wie wichtig ist Bauchgefühl für Ihre Arbeit?
95	C4: Also Bauchgefühl, ratio kommt dann wieder, ist für mich gelebte Intuition. Das was ich an Erfahrungen abgespeichert habe und nicht immer sozusagen oben auf der Festplatte, dass ich das mehr zulasse. Für mich ist es immer so die erste Entscheidung. Das ist das was die Pferde auch so schön. Und das habe ich wirklich über meine Jahre dann auch akzeptiert, dass dieses erste Gefühl, was ich habe, wenn mir jemand gegenüber tritt, sehr bedeutend ist. Es ist nicht essentiell. Er kann das auch revidieren, aber es ist sehr bedeutend. Es trübt mich oft nicht in meiner Einschätzung. Das merke ich immer wieder auch in meiner Arbeit, wenn ich Assessments habe, Potenzialanalyse mache, dass es oft in die richtige Richtung geht. Dann hole ich die Nuancen raus, ok, was ist da noch mehr? Das ist sozusagen die Grundlage und dann baue ich drauf.
96	I: Wir haben jetzt hier die Videosequenzen, die Sie mir geschickt hatten. Ich habe mir sie alle angeguckt, das heißt, ich habe auch den Grobablauf im Hinterkopf. Ich würde jetzt wie gesagt gern punktuell bei ein paar Sequenzen einspringen, von denen ich

	denke, da brauche ich nochmal ein bisschen Erklärung dazu. Und zwar in der dritten Sitzung würde ich gern anfangen, wo das Pferd dazu kommt. Also das erste Mal in dieser Sitzung.
97	C4: Mhm. Ja.
98	I: Jetzt kommt erst mal nochmal eine Minute dazu. Also hier baut sie ihren Parcours auf.
99	C4: Ach so, genau. Da geht sie erstmal gedanklich den Parcours durch, dass sie ihn für sich klar hat.
100	I: Genau und hat den Parcours auch mit einer gewissen Bedeutung angelegt. Also es symbolisierte alles Situationen aus dem Arbeitskontext.
101	C4: Genau. Richtig. Aus ihrem Team.
102	I: Jetzt holt sie das Pferd dazu.
103	C4: Da nimmt sie glaube ich Picasso. Das konnte sie sich aussuchen. (...) Von der Dynamik her passt er eben zu ihrer Persönlichkeit vom ersten Ansatz her. (...)
104	I: Ist Ihnen auch aufgefallen, dass sie die Parcours immer so bewusst beginnt und bewusst endet?
105	C4: Ja, das ist das, wo sie versucht Struktur reinzubringen. Das ist ja so das, weshalb man erstmal denkt, sie ist rot. Sie versuchte sich so zu konzentrieren, aber im Inneren würde sie eigentlich am liebsten da durch latschen. Das wäre ihre eigentliche Natur. Andererseits beherrscht sie auch alles andere. Deshalb dieses ganz bewusste Gehen.
106	I: Und sich nochmal sammeln vorher irgendwie, ne?
107	C4: Ja, ja. Weil rot lässt sich sehr schnell ablenken. Sie ist sofort weg, wenn ein Geräusch ist. Und das ist auch Picasso. Man nennt es auch Aufmerksamkeit. Ich habe auch rot dominante, wo ich alles – ich habe auch draußen früher die Trainings gemacht, ich merke nur einfach, dann fehlt ihnen oft die Konzentration. Und die grünen auch. Die sind ja sehr auf Atmosphäre bezogen und die brauchen das gewisse feeling dafür. (...) Jetzt erklärt sie das dann auch nochmal, warum sie da gestockt hat. Wo sie auch gemerkt hat, wenn sie gedanklich raus war, war Picasso auch raus. (...)
108	I: Wenn jetzt Sie als Coach den Parcours beobachten, dass sie da durchläuft. Was fällt Ihnen da so auf? Oder worauf achten Sie dabei?
109	C4: Also normal schreibe ich immer mit. Da ich jetzt Videosequenzen hatte, habe ich das weggenommen. Ich achte darauf, ja wie Sie auch. Wie beginnen sie, wie ist der Fluss, geht sie natürlich, geht sie aufgesetzt, weil sie jetzt weiß, es ist eine beobachtete Situation. Und das ist zum Beispiel das Gute bei einer größeren Gruppe. Die fühlen sich oft unbeobachtet, weil mehrere gleichzeitig gehen. Dann gehen sie schneller natürlich. Sie ist ja sowieso, sie hat einen Hang zum Perfektionismus, weil das hatte sie auch schon in den Gesprächen gesagt. Sie ist es gewohnt, dass ihr immer alles gelingt. Und ihre größte Angst ist es, dass etwas nicht gelingen könnte. Und deshalb ist es jetzt für sie auch so schwierig mit diesem Team umzugehen, weil sie Angst hat, es gelingt nicht. Da diese Lockerheit reinzubringen, dass sieht man hier noch sehr schön. Hier geht sie schon mehr ihrem Naturell
110	entsprechend. Sie geht lockerer in den Bewegungen und Picasso auch. Er hat mehr Abstand. Jetzt waren sie beide gedanklich weg. Da war nämlich ein Geräusch oder so.

111	I: Und deswegen kam es hier zum Stocken?
112	C4: Mhm. (...) Und Daisy hat ja so einen Hang aufzugeben, weil sie ist ja bequem von Natur aus. Und das wusste sie ja. Das hatte sie immer schon im Kopf. Sie musste das aus dem Kopf kriegen, weil sie mit den Gedanken das schon forciert hat, dass sie rausgeht. Sie geht jetzt sehr sehr locker und Picasso folgt ihr.
113	I: Ja. (...)
114	C4: Aber sie muss den Kopf senken, damit sie sich konzentrieren kann. Ansonsten wäre sie sofort weg. Andere die gehen dann grade aus und gucken und sie muss nach unten gucken. Alles andere würde sie ablenken. (...)
115	I: Dann würde ich fast schon zur nächsten Sequenz springen.
116	C4: Mhm. (...)
117	I: Also danach folgt ja wieder eine Besprechung, eine Nachreflexion. (...) Und dann kommt die Übung nochmal mit verschärften Bedingungen sage ich mal. Also jetzt geht sie den Parcours zunächst nochmal normal. Das überspringe ich an der Stelle. Und dann bekommt der Picasso nur noch einen Strick um den Hals gelegt. Was war da der Hintergedanke warum Sie diese Technik oder Methode eingesetzt haben?
118	C4: Das ist sozusagen nochmal eine höhere Leistung sich gedanklich darauf einzulassen. Trotzdem hat sie die Sicherheit, dass sie nochmal greifen kann, wenn er mir ausbricht. Wir machen wirklich dann auch Übungen, wo die gar nichts mehr haben, so sie die Pferde nur noch durch die Gedanken führen.
119	I: Hat sie auch am Schluss mit der Daisy gemacht.
120	C4: Mhm. Ist ihr dann auch wirklich gelungen, was sie nicht für möglich gehalten hat. Picasso ist eben auch so einer, der immer provozieren muss. Der dann mal stupst, typisch rot. (...) Es sind also zwei Persönlichkeiten, die es auch lieben im Raum zu sein.
121	I: Inwiefern im Raum?
122	C4: Also wenn Ce4 im Raum ist, die spüren Sie, die hören Sie, wenn sie lacht oder geht. Und Picasso ist genauso. Der ist sofort vorne und guckt und hier. Das ist was beide sehr gern mögen, deshalb ist es für beide natürlich auch die Herausforderung, dass er sich ihr anpasst. Sie hat nämlich ein paar männliche Kollegen, die sich so benehmen. Jetzt schupst er, dass er da. Er versucht ihre Führung zu unterlaufen. Da ist sie nicht klar genug in der Führung. Sie spielt mit ihm. Wie sie den Strick hält. (...) Da kommt ihr Grünanteil durch. Ein bisschen kuscheln, lass uns Spaß haben, ist doch nett.
123	I: So anstrengend ist es hier doch gar nicht.
124	C4: Genau. (...) Ich hatte ihr die Videos noch nicht gegeben, weil ich gern wollte, dass Sie die erstmal zur Reflexion haben und dann.
125	I: Ah ok. Hat man ihr nicht angemerkt. Also viele sind dann überrascht. Sie gar nicht. Sie hatte es noch alles sehr präsent, war so mein Eindruck.
126	C4: Das glaube ich.

127	I: Und wusste auch teilweise schon, ich springe jetzt wirklich sehr stark in den Sitzungen, wusste aber teilweise immer noch, was kommt danach und wie ist es dann gelaufen. Hat es geklappt oder nicht.
128	C4: Und das ist das Erlebnis mit den Pferden. Das werden Sie in anderen Trainings oder Coachings nicht so erreichen.
129	I: Es brennt sich stärker ein oder?
130	C4: Es brennt sich stärker ein. Ich weiß es noch aus meiner eigenen Erfahrung heraus noch, das sage ich auch den Teilnehmern, wenn ich schwierige Gruppen habe, dann hole ich es mir in Erinnerung zurück wie er hinter mir geht und diese Kraft und diese Stärke, die ich durch ihn gespürt habe, dass ich ihn führen kann, dass es kein Problem ist, diese 600 Kg durch die Gegen zu schleifen, ohne Strick, das gibt mir Kraft. Diese Adaptation auch oder diese Anker setzen, das kann ich. Wenn man dann Tage hat, wo es nicht so, dann erinnern Sie sich mal zurück an eine schöne Situation, in der Sie das geschafft haben. So als zusätzliche Quelle.
131	I: Ich kann mich auch immer noch an meine allererste eigene Coaching Sequenz erinnern. Und das ist jetzt auch schon zwei Jahre her. (...) Normalerweise würde ich jetzt noch kurz reinspringen in die Sequenz, wo Daisy frei geführt wird, das habe ich aber mit Ce4 schon ausführlich gemacht.
132	C4: Das macht ja nichts, wenn Sie was haben, können Sie anrufen und dann gucke ich rein. Dann können wir das auch per Telefon machen.
133	I: Das ist auch eine gute Idee. Aber einen Ausschnitt oder so kriegen wir aber noch hin oder?
134	C4: Ja.
135	I: Ich springe da jetzt ganz spontan rein, solange ich den richtigen erwische, ist alles
136	gut. Genau. Vierte Sitzung war ein bisschen anders von den Übungen. Da ging es nämlich drum, da können wir doch hier mal direkt die Daisy nehmen. Da ging es darum von innen heraus das Pferd zu treiben. Bei dem Picasso lief es wieder einwandfrei, am Schluss sogar mit Übergängen vom Trab zum Schritt. Und dann kam die Daisy.
137	C4: Die läuft ja theoretisch nicht gern. Sie läuft, wenn sie überzeugt wird. Dann läuft sie besser als Picasso. Und der Punkt war, in dieser dritten Sequenz, dass sie sich auf die Denkweise ihrer Mitarbeiter einlässt. Ziel ist es, dass sie lernt, sie kennt die Denkweise ihrer Mitarbeiter, was ist wichtig sie auch anzutreiben in Situationen, die für sie unangenehm sind. Oder wo sie denkt, es ist unangenehm. Weil das war so, sie möchte nicht. Ich sage: „Die läuft gern! Die war ein Kutschpferd.“ Und das denken immer viele nicht, weil sie von ihrer Persönlichkeit ganz anders sind. Und das musste sie auch sich selbst überlegen, weil sie treibt nicht gern an, bewusst. Sie tut es. Aber sie sollte da auch den switch hinkriegen zu lernen, es bewusster zu tun und dadurch eben auch klarer zu werden. Diese Erfahrung mitzunehmen. (...)
138	I: Es ist relativ weit hinten, da geschieht es mit relativ viel Druck. (...)
139	C4: Sie verfallen dann beide so in ihre Grämigkeit. Sie treibt nicht wirklich an. Und Daisy sagt, ok, dann muss ich auch nicht laufen.
140	I: Weil sie macht ja jetzt auch mit der Gerte am Po rum.

141	C4: Ja, sie tätschelt. Sie muss es aber mehr von innen heraus, vom Körper her. Jetzt komm. Jetzt wirklich, dann läuft sie.
142	I: Und das passt auch ganz gut, weil sie hat mir vorhin gesagt, so nach ein, zwei Minuten dachte sie sich, jetzt mach aber mal. Und macht mehr Druck und dann läuft Daisy auch los.
143	C4: Genau, weil dann tut sie es wirklich. Sie gibt klar Anweisung. Und dann macht Daisy das.
144	I: Aber auch mit dem emotionalen Druck oder der Energie.
145	C4: Genau. Ja, dann spürt sie es. Wo man bei Picasso aufpassen muss, weil der fliegt dann auch mal drüber. So Spielereien jetzt. Weil sie im Kopf hat, ich weiß, du machst das nicht gern und das muss raus. Das kriegt sie meistens, wenn sie sauer wird. Das ist natürlich dann nicht so schön für die Mitarbeiter, sondern dass sie eine positive Energie für sich findet. Und das war so das Erlebnis wie sie merkte, es läuft ja. Wie sie es auch jetzt im Team festgestellt hat. Es läuft. Ich muss es gar nicht oder ich tue ihnen gar nicht so weh. Sondern (...)
146	I: Das heißt, wenn sie es von außen so lang – sage ich mal in Anführungszeichen – angucken wie der Coachee sich abmüht, dann ist es schon auch bewusst.
147	C4: Ja. X würde immer schon früher eingreifen, aber ich lasse sie, weil ich möchte wissen, dass sie auch probieren, weil es wird nicht häufig im Leben so leicht gemacht. Oder uns schnell geholfen und Führungskräfte den hilft man auch nicht mehr. Die müssen sich wirklich ausprobieren können. Das finde ich, können sie so am besten. Sie hat auf einmal dann eine ganz andere Körperhaltung. Jetzt fällt sie wieder ein. Das ist so, dass sie diese Klarheit lernt. Es ist auch dieses mal aushalten können, es läuft nicht gleich los und es kommt nicht gleich einer von der Seite und sagt jetzt mach mal. Das habe ich in verschiedenen Übungen auch ausprobiert. Zuerst bin ich auch immer schneller rein, aber es ist falsch. Du musst ihnen die Zeit lassen.
148	I: Die Erfahrung zu machen.
149	C4: Genau, die Erfahrung zu machen.
150	I: Und vielleicht auch diesen Widerstand zu spüren?
151	C4: Genau. Und das hat sich als sehr positiv bei Teams bewährt. Dass sie dann wirklich anfangen miteinander zu arbeiten.
152	I: Ja, ok. Vielen Dank. Gibt es abschließend vielleicht noch etwas, das Sie nicht losgeworden sind, das Sie jetzt noch sagen möchten oder passt es?
153	C4: Also ich glaube, mir fällt bestimmt noch was ein, dass ich das dann einfach schreiben kann oder anrufen darf.
154	I: Ja, natürlich