AHAA®

Manufaktur

Methodik

Die Methode in der Wissenschaft

Das pferdegestützte Coaching hat in den letzten Jahren erheblich an Popularität gewonnen und wird von immer mehr Coaches als wirksame Methode zur Verbesserung der mentalen und emotionalen Gesundheit eingesetzt. Trotz der wachsenden Beliebtheit gibt es jedoch noch immer nur begrenzte Forschungsergebnisse, die die Wirksamkeit dieser Methode belegen. Es gibt allerdings eine zunehmende Anzahl von Studien, die die Vorteile der pferdegestützten Arbeit stützen.

Eine Studie von 2014 ergab beispielsweise, dass pferdegestützte Therapie eine positive Auswirkung auf das Selbstwertgefühl, die Selbstwirksamkeit und die sozialen Fähigkeiten von Teilnehmern hatte.

„The efficacy of equine-assisted psychotherapy: A preliminary study", Patricia Pendry und Jaymie L. Vandagriff, 2014

Eine weitere Studie von 2017 fand heraus, dass pferdegestützte Therapie die psychische Gesundheit von Frauen mit Essstörungen verbessern kann.

"Equine-Assisted Therapy for Women with Symptoms of Posttraumatic Stress Disorder: A Preliminary Randomized Controlled Trial", Alyssa M. Labus et al., 2017

Eine im Januar 2022 veröffentlichte Studie mit dem Titel "Equine-Assisted Therapy for Children with Autism Spectrum Disorder: A Meta-analysis" untersuchte die Wirksamkeit von pferdegestützter Therapie bei Kindern mit Autismus-Spektrum-Störungen und fand positive Ergebnisse.

Equine-Assisted Therapy for Children with Autism Spectrum Disorder: A Meta-analysis": Fang Chen et al.: Journal of Autism and Developmental Disorders , 2022

Eine im Dezember 2021 veröffentlichte Studie mit dem Titel "The effects of equine-assisted therapy on mental health outcomes in military veterans: A systematic review and meta-analysis" untersuchte die Auswirkungen von pferdegestützter Therapie auf die psychische Gesundheit von Militärveteranen und fand auch hier positive Ergebnisse.

"The effects of equine-assisted therapy on mental health outcomes in military veterans: A systematic review and meta-analysis", Ryan E. Smock: Journal of Affective Disorders, 2021

Die Methode in der Wissenschaft

Obwohl diese Studien vielversprechend sind, gibt es noch viele Fragen, die beantwortet werden müssen, um ein umfassendes Verständnis der Wirkung des pferdegestützten Coachings auf die mentale und emotionale Gesundheit zu erhalten. Ein wichtiger Aspekt ist die Notwendigkeit, die Wirksamkeit des pferdegestützten Coachings im Vergleich zu anderen therapeutischen Ansätzen zu untersuchen.

Es ist auch wichtig, die zugrunde liegenden Mechanismen des pferdegestützten Coachings zu verstehen, um zu bestimmen, warum es bei manchen Menschen besser wirkt als bei anderen. Es gibt einige Hinweise darauf, dass das Vertrauen und die Bindung zwischen dem Pferd und dem Teilnehmer eine wichtige Rolle spielen können.

Insgesamt ist die Forschung im Bereich des pferdegestützten Coachings noch relativ jung und es sind weitere Untersuchungen notwendig, um die Wirksamkeit und Sicherheit dieser Methode zu bestimmen. Als angehender pferdegestützter Coach ist es nicht unwichtig, sich über den aktuellen Forschungsstand zu informieren, um diese äußerst wertvolle Methode wirkungsvoll verteidigen zu können.

Wann immer es möglich ist, sollte auch aktiv an der Verbesserung der Forschungssituation mitgewirkt werden.

Empathie und die ideale Beziehung

Wir haben uns nun bereits einiges theoretisches Wissen über pferdeunterstütztes Coaching und die Fähigkeiten der Pferde angeeignet. Der nächste Schritt ist nun, die Grundvoraussetzungen für den Coach zu schaffen. Wir beginnen hierfür mit der idealen Beziehung zwischen Coach und Kunde.

Um über die ideale Beziehung zwischen Coaches und Kunden sprechen zu können, bedarf es zunächst einer Klärung des Begriffs Empathie.

Was genau ist eigentlich Empathie?

Der mit dem Wort korrespondierende allgemeinsprachliche Begriff lautet Einfühlungsvermögen. Dies bedeutet, die Bereitschaft und Fähigkeit zu besitzen, sich in die Einstellung anderer Menschen einfühlen zu können. Rollen wir diesen Satz einmal von hinten auf.

Einfühlen bedeutet im Coaching, die Welt der Kunden mittels Fragen und gutem zuhören zu verstehen und Zusammenhänge herstellen zu können. Die Einfühlung in das System und die Werte des anderen ist wichtig, um im weiteren Verlauf des Coachings aus der Metaposition heraus, den Überblick zu behalten.

Empathie/Einfühlungsvermögen bedeutet sich einzufühlen und erst nicht mitzuleiden.

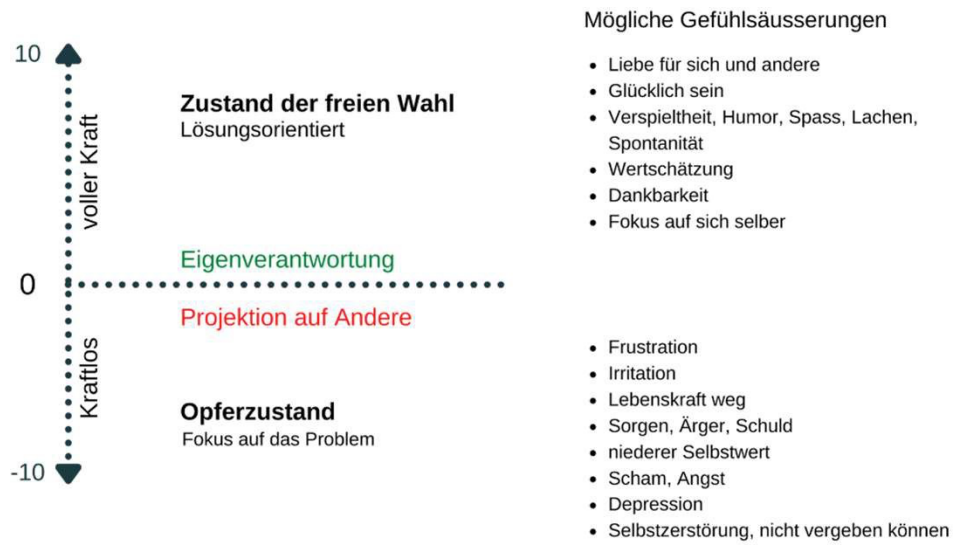
Empathie bedarf neben der Fähigkeit auch der Bereitschaft sich einfühlen zu wollen. Dieser Wille ist die Voraussetzung für eine gute Beziehung zwischen Coaches und Kunden.

Empathie und die ideale Beziehung

Damit man sich im Coaching öffnen und sich einem Veränderungsprozess hingeben kann, braucht es vor allem Vertrauen. Diese Grundlage zu schaffen ist die Aufgabe der Coaches.

Die Sicht der Kunden auf die eigene Situation ist manchmal einseitig oder blockiert. Um einen guten Prozess zu durchlaufen, ist es wichtig, dass der Kunde einen Perspektivenwechsel vornehmen kann. Dabei geht es nicht darum eine, möglicherweise, gewertete Sicht von außen zu bekommen, sondern selbst eine andere Sicht auf das eigene System zu werfen und Zusammenhänge zwischen Personen und Emotionen in diesem sichtbar zu machen.

Übergeordnetes Ziel eines Coachings sollte immer sein, den Auftraggebenden in einen Zustand der Eigenverantwortlichkeit zu bringen. Im Gegensatz zu einer Opferrolle in der der Fokus auf dem Problem, statt der Lösung liegt, liegt der Fokus im Zustand der Eigenverantwortlichkeit auf Lösungen.



Empathie und die ideale Beziehung

Fragen, die sich ein Coach im Verlauf eines Coachings immer wieder stellen sollte, um zu prüfen, ob eine empathische/ideale Beziehung zu seinen Kunden fortbesteht, sind beispielsweise:

- Wie sieht mein Kunde die Welt?
- Was ist das Problem und warum?
- Weshalb kommt er da nicht heraus?
- Was braucht es aus seiner Sicht?
- Was würde er ändern, wenn es ganz einfach zu ändern wäre?

Halte während dem Coaching immer den Fokus darauf, dass deine Kunden:

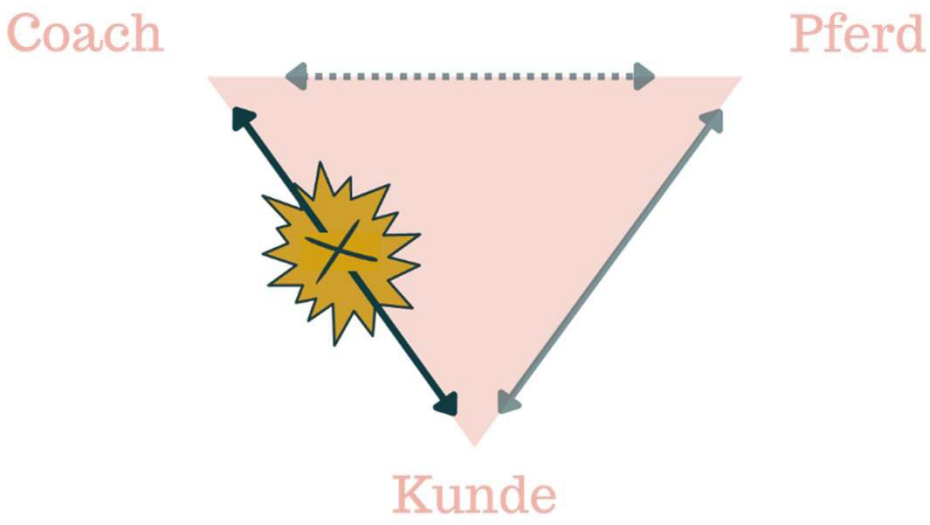
- sich selbst wahrnehmen können
- die eigene Sicht der Dinge offen darlegen können
- nicht bewertet werden
- die Opferrolle verlassen
- in die Selbstverantwortung kommen
- eine lösungsorientierte Haltung einnehmen

Nimmt der Coach von Beginn an diese begleitende und beobachtende Perspektive an wird es ihm viel leichter fallen, nicht in Versuchung zu geraten die eigene Meinung einfließen zu lassen. Es ist eine Sache der Übung die eigene Meinung nicht ins Coaching einfließen zu lassen. Erschwerend kommt hinzu, dass der Kunde manchmal nach der Meinung des Coaches fragt. In solchen Fällen ist es immer wieder wichtig auf die Eigenverantwortung zu verweisen und den Kunden die Stärke zuzusprechen, ihrer eignen Meinung zu vertrauen.

Empathie und die ideale Beziehung

Immer dann, wenn es zu Störungen der Coach/Kunden Beziehung kommt, hilft die Achtsamkeitsschlaufe.

- überprüfe deine Atmung und den Kontakt zu Dir selbst.
- Welches sind deine Gedanken und Gefühle?
- spüre Deine Füße auf dem Boden und nimm dich wahr.
- leite deine Gedanken/Gefühle in den Boden ab
- richte Deinen Fokus erneut auf den Kunden und das Pferd.



Atmen ★ Erden ★ Fokussieren

Übung

Suche Dir einen Gesprächspartner und setzt Euch gemeinsam an einen ruhigen Ort.

Einer von Euch beiden erzählt, was ihn gerade sehr stark belastet. Ein Problem mit einem Freund, im Job, in der Familie. Der andere hört einfach zu und übt sich in Empathie

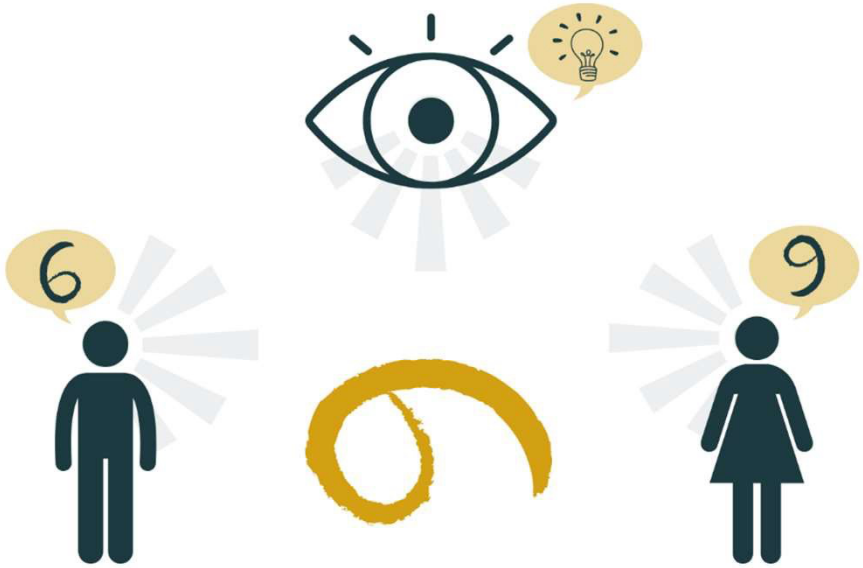
Wie leicht fällt es Dir, Dich auf Dein Gegenüber einzulassen und den Kontakt zu halten?

Tauscht die Rollen und teilt Eure Erfahrung!

Differenzierte Wahrnehmung

Was wir als Menschen wahrnehmen, entspricht nicht der ganzen Wahrheit. Dieses Problem führt weltweit zu kleinen und großen Missverständnissen, Streits, Krisen oder sogar Kriegen. Es geht nun darum, zu erkennen, dass Wahrheit und Wahrnehmung nur dann der Realität nahekommen, wenn man sich die Fähigkeit bewahrt, die Situation aus mehreren Blickwinkeln zu betrachten.

Die Diskrepanz zwischen Wahrnehmung und Wahrheit zeigt folgende, weitverbreitete Grafik von 2 Menschen, die aus unterschiedlichem Blickwinkel eine Zahl betrachten und diese völlig unterschiedlich bewerten. Ebenfalls in der Abbildung zu finden, ist der allwissende Beobachter. Aus der Vogelperspektive kann dieser die Situation schnell und wertfrei erfassen.



Differenzierte Wahrnehmung

Die beobachtende Position nennt man in der Psychologie „Metaposition“. Die Metaposition, die auch in NLP verwendet wird, ermöglicht es dem Coach sowie dem Kunden, einen erweiterten Blickwinkel auf prozessrelevante Systeme zu schaffen und so von einer einseitigen Wahrnehmung zu einer differenzierten Wahrnehmung zu kommen. Darüber hinaus ermöglicht sie dem Coach, sich von den Situationen, die seine Kunden ihm präsentieren, fernzuhalten und sich zu schützen.

Nur in der Metaposition haben wir die Chance, wirklich alle Seiten zu sehen und uns ein Bild verschaffen zu können. Außerdem hilft es uns, bewusst die Perspektiven wechseln zu können, d.h. zu erfühlen, wie die Ansicht der verschiedenen Player des Systems jeweils ist. Das ist auch nötig, da es hilfreich ist, das Problem aus der Sicht des Kunden zu verstehen, trotzdem jedoch nicht die Gesamtsicht, die oft ganz anders ist, aus den Augen zu verlieren.

Übung

Setze Dich mit drei oder vier Menschen an einen Tisch.

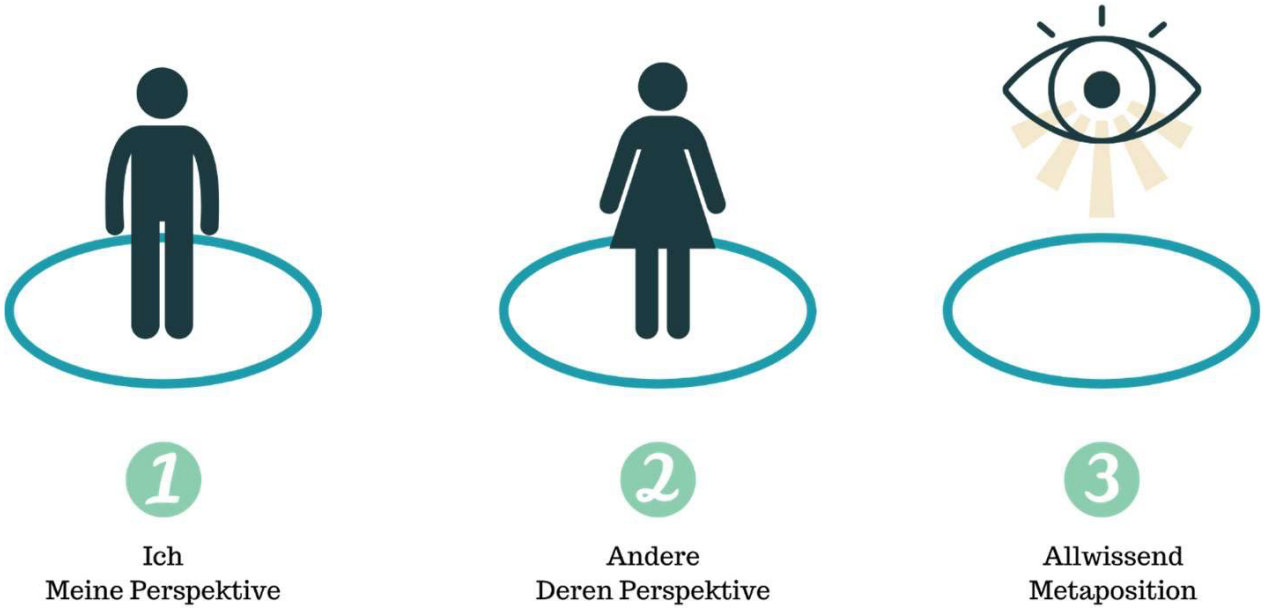
Positioniere in der Mitte einen großen Gegenstand (z.B.: Kerze) und einen kleineren Gegenstand (z.B.: Zitrone) auf einer Linie zwischen den Personen, die sich gegenübersitzen. Nun lasse jeden beschreiben, was er sieht. Du stellst fest, dass sich zwar auf dem Tisch immer die gleichen Dinge befinden, jeder sie aber aus seiner Warte heraus anders beschreibt.

Einer sieht vielleicht nur die Kerze, weil die Zitrone aus seiner Sicht verdeckt ist. Ein anderer beschreibt rechts der Kerze eine Zitrone und der dritte meine, die Zitrone wäre links von der Kerze. Recht haben alle. Es ist eine Frage der Wahrnehmung und Sichtweise.

Differenzierte Wahrnehmung

Die Perspektive, von der aus, eine bestimmte Situation wahrgenommen wird, ist sehr wesentlich für die Interpretation.

Eine Änderung der Wahrnehmungsposition oder das Hinzufügen neuer Perspektiven anderer Personen kann für eine Änderung entscheidend sein. Die Wahrnehmungsposition, die wir in einer Situation einnehmen, bestimmen die Tiefe unserer Gefühle und unseres inneren Zustands.



Differenzierte Wahrnehmung

Position 1: Die Ansicht der eigenen Person

Wir können die Welt ausschließlich aus unserem eigenen Blickwinkel sehen, aus unserer eigenen Realität, in einer vollständig dissoziierten Weise und keinen anderen Gesichtspunkt weiter in Betracht ziehen.

Hier stellt sich allein die Frage: „[illegible]

Position 2: Die Ansicht der anderen

Wir können wahrnehmen, wie die Situation aus dem Blickwinkel einer anderen beteiligten Person aussieht, sich anfühlt und anhört. Hier wird erkennbar, dass die gleiche Situation oder das gleiche Verhalten für unterschiedliche Menschen verschiedene Bedeutungen haben kann.

Es stellt sich die Frage: [illegible]

Position 3: Die Ansicht eines Beobachters

Wir können aber auch versuchen, die Situation von einem Standpunkt außerhalb zu sehen, so als wenn wir vollkommen unabhängige Beobachter wären mit keinerlei persönlicher Beteiligung an der Situation. Das gibt uns eine „objektive“ Sichtweise. Diese Ansicht wird auch Vogelperspektive oder Meta-Perspektive genannt.

Alle drei Positionen werden als gleich wichtige menschliche Fähigkeiten angesehen. Der flexible, situations- angepasste Wechsel zwischen den Positionen gilt als erstrebenswert. Die Fähigkeit dazu ist bei den Menschen unterschiedlich entwickelt.

Jemand, der in der ersten Position verharrt, verhält sich eher zentrisch. Jemand, der regelmäßig in der zweiten ist, wird sich möglicherweise für andere aufopfern. Jemand, der ständig in der dritten Position ist, erlebt sich wahrscheinlich als ein vom Leben abgetrennter Beobachter.

Die drei Positionen helfen, eine Situation in ihrer Ganzheit zu erfassen und machen deutlich, dass wir nicht als Individuen getrennt zu betrachten sind, sondern immer mit unseren Aufgaben und unseren Beziehungen in Wechselwirkung stehen und durch sie beeinflusst werden.

Differenzierte Wahrnehmung

Als Coach gehen wir bewusst in die Rolle des Beobachters. Es ist ein Zustand großer Offenheit und Entspanntheit, wir lassen den Kunden und die Situation zunächst einfach auf uns wirken. Wir denken vorerst nicht viel, sondern empfinden und treten in den Gefühlsaustausch. Konkret kann sich das in einem gemeinsamen Lachen, einem schweigenden Blickkontakt oder einer stimmigen Berührung äußern.

Dabei können beim Coach innere Bilder, Symbole und Metaphern entstehen, die die Situation des Kunden wiedergeben. Diese sind vorerst einmal wertfrei so hinzunehmen und können später mit den Äußerungen des Kunden abgeglichen werden.

Tipp: Du wirst diese eignen Assoziationen wahrnehmen, darfst jedoch nicht in ihnen verharren. Andernfalls läufst du Gefahr die Metaposition zu verlassen und selbst in Position 1 zu rutschen. Erfasse die Situation weiterhin möglichst so, wie sie sich für dein Gegenüber darstellt.

Wertfreies Feedback

Wertfreies Feedback ist ein wesentlicher Bestandteil des pferdegestützten Coachings und ermöglicht es dem Kunden, seine Verhaltensweisen und Interaktionen mit dem Pferd zu reflektieren und neue Wege zu finden, um seine Ziele zu erreichen. Coaches sollten darauf achten, dass ihr Feedback zunächst nur aus Beobachtungen besteht – die Interpretation sollte immer dem Kunden überlassen werden. Sollte es im Coaching doch nötig werden, die Beobachtung auch zu interpretieren, muss diese Interpretation wertfrei und konstruktiv ist, um sicherzustellen, dass der Kunde sich nicht in die Enge getrieben fühlt und das Coaching effektiv ist.

Um wertfreies Feedback im pferdegestützten Coaching zu geben, sollten Coaches Folgendes berücksichtigen:

Das Feedback sollte:

- sich auf das Verhalten des Kunden und seine Wirkung auf das Pferd beziehen, nicht auf die Person selbst.
- spezifisch und konkret sein und nicht allgemein gehalten werden.
- konstruktiv sein und dem Kunden Hinweise darauf geben, wie er sein Verhalten ändern und verbessern kann.
- nicht wertend oder kritisch sein, sondern neutral und objektiv.
- in einer für den Kunden akzeptablen Weise gegeben werden, die seine Persönlichkeit und seine Bedürfnisse berücksichtigt.

Übung

Setting: 2 Personen, sich gegenübersitzend und ein ungestörter Ort.

Einer beginnt als Feedback-Geber, der andere als -Empfänger.

1. Der Feedback-Geber beschreibt ein Verhalten des anderen, das er beobachtet hat, ohne es zu bewerten. Zum Beispiel könnte er sagen: "Ich habe bemerkt, dass du während unseres Gesprächs oft auf deiner Uhr geschaut hast."

2. Der Feedback-Empfänger hört aufmerksam zu und stellt eventuell Fragen, um das Verhalten besser zu verstehen. Er kann sich auch bedanken, dass der Feedback-Geber das Verhalten angesprochen hat.

3. Der Feedback-Geber beschreibt nun, wie er das Verhalten interpretiert oder wie es ihn beeinflusst hat, wieder ohne es zu bewerten. Zum Beispiel könnte er sagen: "Ich interpretiere das als mangelndes Interesse an unserem Gespräch."

4. Der Feedback-Empfänger hört auch hier aufmerksam zu und kann sich dazu äußern, wie er das Verhalten selbst sieht oder welche Beweggründe dahinterstecken.

Nach dem Durchgang werden die Rollen getauscht und die Übung wiederholt.

Diese Übung kann helfen, wertfreies Feedback zu erleben und zu lernen, wie man Feedback geben kann, ohne den anderen zu bewerten oder zu kritisieren. Durch die Fokussierung auf das Verhalten und dessen Wirkung auf andere, kann ein tieferes Verständnis füreinander entstehen und ein offenerer Austausch stattfinden.

Die AHAA® Methode

Die AHAA® Methode ist der Rahmen und das Herz unserer Coachingarbeit. Sie bringt Klarheit in den Ablauf eines jeden Coachings und bringt Themen, Übungen und Tools in ein strukturiertes Verhältnis zueinander. Ein Coaching nach der AHAA® Methode basiert auf der Annahme, dass jegliche Themen, die in einem Coaching anfallen in 4 Themengebiete eingeordnet werden können. Diese 4 Themengebiete lauten: Leistung, Grenzen, Entscheiden und Perspektiven.

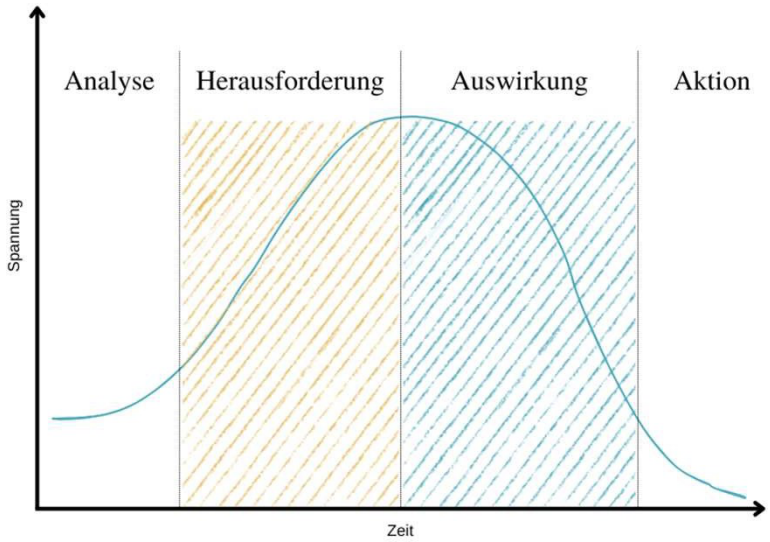
Diese Einordnung hilft uns, uns für eine passende Übung zu entscheiden, der wiederum geeignete Tools zugeordnet sind. Die AHAA® Methode selbst beschreibt den strukturellen Ablauf eines jeden Coachings.

Wir beginnen jedes Coaching auf die gleiche Weise. Der Kunde kommt mit einem Thema zum Termin. Die Anspannung beim Kunden ist in der Regel nicht nahe 0 denn es besteht schließlich Coachingbedarf.

Während der Analyse erarbeiten wir durch ein eine Grundübung das Themengebiet, in dem es am meisten Potenzial zu einer Verbesserung der Situation des Kunden gibt. Ist das Themengebiet gewählt entscheiden wir uns für eine Übung, die dazu passt.

Wir fordern den Kunden nun heraus, um die Ursache des Problems so präzise wie möglich bestimmen zu können. Die Spannung im Coaching steigt und wir nähern uns dem Kernproblem. Ist dieses erreicht können wir es mit Hilfe von Tools bearbeiten.

Als Auswirkung auf den Einsatz des Tools fällt die Spannung im Kunden ab.



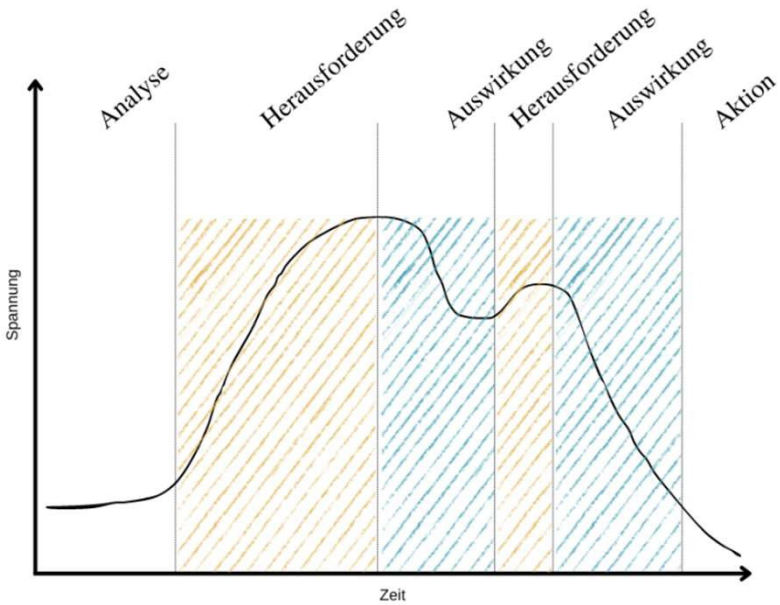
Aktion in den Alltag.

Die AHAA® Methode

Die AHAA® Methode ist ein Ablauf, der sich beliebig häufig wiederholen kann. Zum einen in aufeinanderfolgenden Coachingeinheiten, zum anderen aber auch innerhalb eines Coachings.

Die Wiederholung innerhalb eines Coachings findet in der Regel innerhalb einer Herausforderung statt. Das bedeutet, die Übung bleibt über den Coachingverlauf bestehen und wird von den Tools die nötig werden, um eine Entspannung herbeizuführen ergänzt.

Dabei ist es wichtig, alle angefangenen Prozesse auch zu beenden. Du kannst dir die erste Übung, die du wählst vorstellen, wie eine große Seifenblase.



Entscheidest du dich nun für ein Tool eröffnest du eine weitere, daran angeschlossene Seifenblase. Du kannst, wenn es nötig wird, an die eröffnete Seifenblase noch weitere Seifenblasen anhängen. Zum Beispiel wenn es im Tool „Ressourcen“ nötig wird, mit dem Tool „Gefühlsarbeit oder dem Tool „Glaubenssätze“ zu arbeiten. Entscheidend für die Qualität deines Coachings ist, dass du jede Seifenblase wieder schließt – und zwar in der Reihenfolge wie du sie eröffnet hast. Dieser Prozess darf für den Kunden jederzeit transparent sein. Das bedeutet, dass du durchaus mitteilen kannst und sollst, wenn du eine neue Blase eröffnest und vor allem, dass du danach wieder zurückkehren wirst, um den begonnenen Prozess zu beenden.

Die AHAA® Methode

Ein Kunde kommt mit einem Leistungsthema in das Coaching. Er möchte sich beruflich weiterentwickeln, hat aber den Eindruck neben den Kollegen unterzugehen. In der Analyse stellt sich heraus, dass das zu Grunde liegende Thema dem Themenbereich Abgrenzung zuzuordnen ist. Als Herausforderung wählt der Coach die Übung „Das Haus“. Schon zu Beginn wird deutlich, dass das Pferd die Grenzen des Hauses nicht respektiert – überraschenderweise scheint dass den Kunden nicht zu stören. Er lädt das Pferd sogar zu sich ins Haus hinein. Es stellt sich heraus, dass der Kunde sich aufgrund eines alten Glaubenssatzes nicht die Erlaubnis gibt, seinen Raum zu verteidigen. Mit dem Tool „Glaubenssätze“ wird eine deutliche Auswirkung herbeigeführt. Der Kunde kommuniziert nun klar, dass er seinen Raum schützen möchte und verweist das Pferd auf den Bereich außerhalb wo es nach einer Weil zufrieden abkaut.
Der Kunde, der zunächst sehr zufrieden damit scheint, fühlt sich dann plötzlich kalt und allein. Mit dem Tool „Gefühlsarbeit“ erarbeitet der Coach was diesem Gefühl zu Grunde liegt. Es stellt sich heraus, dass der Kunde Angst hat zu versagen. Mit dem Tool „Ressourcen“ kann der Kunde zu seiner Zufriedenheit zurückgehführt werden. In der Aktion wird ein Plan vereinbart – wie die neuen Erkenntnisse im Arbeitsalltag erprobt werden können. In einem nächsten Termin sollen die neuen Erkenntnisse wieder am Pferd erprobt und überprüft werden ob sich der Kunde besser abgrenzen konnte. Dies ist wichtig, um die volle Leistung entwickeln zu können und so das Eingangsthema Schritt für Schritt, nachhaltig zu erreichen.

Das nächste Coaching wird wieder mit der Analyse beginnen. Denn das System des Kunden, die innere Einstellung und somit auch das Kernthema können sich bis dahin verschoben haben.

Die AHAA® Zyklus

Die AHAA® Methode

Auf der Struktur, die dir diese Methode bietet, fußt alles weitere. Sie bietet dir Raum dich und dein Coaching so authentisch wie möglich zu präsentieren – ohne dich dabei zu verlieren. Die AHAA® Methode schafft immer eine verlässliche Ordnung; für dich und deine Kunden. Hier findest du eine Beschreibung der einzelnen Abschnitte:

Das Coaching beginnt mit der ANALYSE

Hier bekommen wir schnell eine Einschätzung, worauf wir uns im Coaching fokussieren sollten. Das hier mit dem Pferd erarbeitete Thema ist nicht immer das Thema, dass dem Kunden zunächst als am drängendsten erschien. Dies liegt in der Diskrepanz von Selbst- und Fremdbild begründet. Am Ende der Analyse wählt der Coach das Themengebiet, das das größte Potenzial für Fortschritte bietet.

Ist das Themengebiet für die Coachingeinheit gewählt, folgt die HERAUSFORDERUNG

Durch die Erkenntnisse aus der Analyse wird eine Übung gewählt, die der Kunde gemeinsam mit einem oder mehreren Pferden bewältigen soll. Das Kernthema wird hier deutlich und möglicherweise schon für AHAA®-Erlebnisse sorgen.

Mit gezielten Fragen helfen wir, das AHAA®-Erlebnis auf den Alltag bzw. in den Kontext des Problems zu transferieren.

In der Herausforderung wird der Bedarf sichtbar, Tools anzuwenden. Die Veränderung, die wir mithilfe dieser Tools herbeiführen nennen wir AUSWIRKUNG.

Die nun erfahrene Auswirkung muss im letzten Schritt aus der Coachingarena heraus in den Alltag übertragen werden. Der Kunde sollte mit einer klaren Idee davon, wie der Transfer gelingt oder was die nächsten Schritte sind aus dem Coaching entlassen werden. Dieser letzte Schritt heißt Aktion.

Die AHAA® Methode

Die folgende Tabelle bietet dir einen Überblick:

AHAA® Themengebiete	Themen/Probleme	Übungen	Tools
Entscheiden	Treffen von Entscheidungen Ausweglosigkeit Überforderung Zwickmühlen	Weg zum Ziel Entscheiden	Sorgen ablegen Atmen Gefühlsarbeit Glaubenssätze Anker Pferd berühren Ressourcen Werte Zielprüfung Mentalreise Systemaufstellung
Grenzen	Grenzen setzen/verändern Selbstwahrnehmung Durchsetzungsvermögen Nein sagen Nähe zulassen	Das Haus Raum einnehmen	
Leistung	Ängste Stärkung Selbstvertrauen Führungskompetenz Kommunikation Selbst-/Fremdwahrnehmung	Parcours Roundpen Blindes Vertrauen	
Perspektiven	Auf der Stelle treten Ressourcen wahrnehmen Neuorientierung Lebensgestaltung	Goldader Leitstern	

Quiz

1. Ist „Pferdeunterstütztes Coaching“ wissenschaftlich belegt?
2. Was ist das primäre Ziel unseres Coachings. Wie lässt sich dieses Ziel skalieren?
3. Erkläre den Begriff Empathie und grenze ihn ab.
4. Was ist immer das Ziel eines Coachings?
5. Zeichne die Skala der Eigenverantwortung.
6. Was tust du, wenn du dich in das Thema des Kunden hineingezogen fühlst?
7. Erkläre was „differenzierte Wahrnehmung bedeutet und verdeutliche es an einem Beispiel.
8. Was bedeutet wertfreies Feedback und was zeichnet es aus?
9. Warum ist wertfreies Feedback im Coaching so entscheidend?
10. Wer ist der Begründer des wertfreien Feedback