



Animal Based Coaching



Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung

2. Ablauf

2.1. Ziel des Gesprächs

2.2. Auswahl der Tiere & zueinander Stellen

2.3. Information sammeln & Deutung der Tiere

2.4. Handlung & innerer Ablauf (=Vorteile)

2.5. Beispiel

3. Hinweise für Coaches

4. Ausbildung

5. Referenzen/Feedback



1. Einleitung

„Er hat ein dickes Fell“ – „Er brüllt wie ein Löwe“ – „Er ist ein Angsthase“ – „Er stellt sich auf die Hinterbeine“ – „Er schlängelt sich so durch“... Diese und andere Beispiele zeigen, dass unser Verhalten und unsere Eigenschaften gerne mit denen der Tiere verglichen werden. Darauf beruht das „Animal Based Coaching“ – nämlich auf der Interpretation von Tierfiguren (aus Gummi/Plastik), die der Coachee heran nimmt, um sich selbst, andere Menschen oder Situationen zu beschreiben.

Die Arbeit mit Tierfiguren bewirkt, dass die herausgearbeiteten Stärken und Verhalten desjenigen Tieres, das der Klient für sich ausgewählt hat, eindrucksvoll und nachhaltig haften bleiben, da sie als Bild im Gedächtnis gespeichert werden. „Fahren Sie die Tiger-Krallen raus, fletschen Sie die Zähne, grollen Sie wie ein Raubtier“ haben mehr Kraft als eine bilderlose Verhaltensaufforderung. Ein weiterer Vorteil des „Animal Based Coaching“ ist, dass es zu den kurzzeitorientierten Methoden zählt, die besonders für Personen mit vollem Terminkalender geeignet sind. In kurzer Zeit wird im Coachingprozess die Kernproblematik erfasst, Verhalten aufgezeigt, Potentiale erkannt sowie Lösungen und Ziele gefunden.

2. Ablauf

Der Ablauf einer Sitzung mit Tierfiguren gliedert sich in folgende Sequenzen:

1. Zielermittlung
2. Auswahl der Tiere & Zueinanderstellen
3. Information sammeln und Deutung der Tiere
4. Handlung und innerer Ablauf

2.1. Ziel des Gesprächs

Der Klient äußert sich am Anfang der Sitzung zu seinem Problem/seinem Anliegen. Dabei sind nicht die einzelnen Details wichtig – durch das Aufstellen der Tiere wird die Situation oder das Problem recht umfassend und schnell erfasst.

Folgende **5 Hauptziele** eignen sich besonders für das „Animal Based Coaching“:

1. SITUATIVES VERHALTEN - Der Klient möchte (in bestimmten Situationen) anders sein oder sich anders/adäquater verhalten – z.B. besser führen können.
2. SELBSTBEWUSSTSEIN - Der Klient möchte lernen, sich selbst zu akzeptieren.
3. KOMMUNIKATION + KONFLIKTLÖSUNG - Der Klient möchte das Verhalten anderer verstehen lernen, um besser mit ihnen (Mitarbeiter, Kollegen, Vorgesetzte) umgehen zu können.
4. HEMMUNGEN UND HINDERNISSE - Der Klient möchte verstehen lernen, was oder wer ihn in bestimmten Situationen dabei hemmt, sich so zu verhalten, wie er es gerne tun würde.

5. STÄRKEN UND FÄHIGKEITEN - Der Klient möchte wissen, wer er ist und was ihn auszeichnet / was seine Potentiale sind.

Beispiel zu 1.

SITUATIVES VERHALTEN - Der Klient möchte (in bestimmten Situationen) anders sein oder sich anders/adäquater verhalten.

(alle Beispiele wurden zur Verdeutlichung stellenweise gekürzt.)

Fr. Marketingassistentin M. Bitte suchen Sie doch aus dieser Schüssel mit Tierfiguren ein Tier aus, das Sie am besten in Ihrer jetzigen Arbeitssituation widerspiegelt.

(M wählt nach langem Suchen einen Igel aus und stellt ihn auf den Tisch)

Wählen Sie jetzt bitte ein Tier aus, das Sie in Ihrer jetzigen Arbeitssituation gerne wären

(M wählt, ohne zu zögern, einen Elefanten aus)

Was bedeutet für Sie der Igel?

Naja, er hat Stacheln, die er zur Verteidigung nutzt.

Können Sie das gut – stachelig sein?

Oh ja, das kann ich wirklich gut. Manchmal bin ich auch zu stachelig und verletze damit andere. Viele betrachten mich als zickig.

Und was bedeutet der Elefant für Sie?

Er ist souveräner, ruhiger, steht mehr über den Dingen.

Ein Igel hat 2 Verteidigungsstrategien – Stacheln ausfahren und sich zusammenrollen – er kämpft also nicht. Trifft das auch auf Sie zu?

Ja, das stimmt genau. Ich kämpfe nicht, sondern ziehe mich zurück – aber erst nachdem ich ein paar spitze, stachelige Bemerkungen losgelassen habe. Das ist nicht sehr professionell, oder?

Das führt meist nicht sehr weit....

Ein Igel lebt außerdem am Boden, er kriecht durch das Gebüsch und befasst sich mit den kleinen Dingen am Boden wie Würmern, Grashalmen, Insekten....

Das stimmt überhaupt! In letzter Zeit mache ich nur noch den Kleinkram in der Firma, wo ich doch eigentlich Projekte steuern wollte. Irgendwie bin ich da reingedrängt worden. Und das ärgert mich. Deshalb fahre ich auch die Stacheln raus und werde zickig! Ich würde viel lieber globalere Projekte bearbeiten.

Sie möchten ja eigentlich nun Elefant sein. Was wäre, wenn Sie sich in der Firma wie ein Elefant benehmen?

Ich glaube, ich würde mich größer machen. Oder man würde mich als größer ansehen. Ich würde mich auch nicht im Detail verlieren, sondern die Sachen von oben betrachten. Vor allem könnte man mir die großen Projekte nicht mehr wegnehmen, wenn ich Elefant wäre. Ich würde mich besser verteidigen können. Und ich würde mir besser Grenzen setzen können.

Was können Sie tun, um sich wie ein Elefant zu benehmen?





Wissen Sie, ich bin von Kollegen häufig gefragt worden, ob ich dies oder jenes noch mit erledigen kann – und ich habe immer „ja“ gesagt. Kein Wunder, dass ich nur die Details erledige und keine Projekte mehr mache – Details machen denen ja auch nicht so viel Spaß. Ich möchte in Zukunft auch mal „nein“ sagen – aber sachlich, professionell, und nicht so zickig wie bisher. Wenn ich „nein“ sage, dann möchte ich also versuchen, nicht die Igelstacheln herauszufahren und diese spitzen Bemerkungen loszulassen, sondern souveräner „Nein“ zu sagen – lieber wie ein Elefant laut und klar zu trompeten – ich glaube, wenn man jemanden antrompetet ist das nicht nur deutlicher, sondern es tut ihm auch nicht so weh.

Ja, das stimmt. Es ist wichtig, die Grenzen deutlich zu setzen, und dies sachlich zu tun – und nicht emotional und verletzend und stachelig. Wie können Sie sich jeden Tag bewusst machen, dass Sie sich wie ein Elefant verhalten möchten?

Ich denke, ich hänge mir ein Bild vom Elefanten an den PC, damit ich jeden Tag daran erinnert werde, dass ich auch souveräner, professioneller auftreten kann.

Beispiel zu 3.

KOMMUNIKATION + KONFLIKTLÖSUNG - Der Klient möchte das Verhalten anderer verstehen lernen, um besser mit ihnen (Mitarbeiter, Kollegen) umgehen zu können.

Ich komme beruflich momentan nicht voran. Mein Kollege mobbt mich dauernd, sagt Unwahrheiten über mich, greift mich auch öffentlich an. Mein Chef weiß zwar, dass mein Kollege sich vieles davon ausdenkt, trotzdem hat er es geschafft, dass mein Image im Unternehmen gesunken ist. Zum Beispiel hat er....

Entschuldigung, dass ich Sie unterbreche.

Nehmen Sie doch bitte aus der Schüssel ein Tier für sich selbst sowie eines für Ihren Kollegen und eines für Ihren Chef

(Herr P. wählt sich selbst als Wolf aus, seinen Kollegen als Hund und seinen Chef als Nashorn)

Was erkennen Sie, wenn Sie dies betrachten?

Dass mein Chef als Nashorn recht mächtig ist. Mehr sehe ich nicht
Ein Nashorn ist sehr dominant und hat in der Steppe keine Feinde. Es kann sich sehr gut verteidigen und ist manchmal auch ein bisschen aggressiv.

Ja, so ist er auch.

Was sehen Sie noch?

Ich hab meinen Kollegen als Hund ausgesucht, weil er eigentlich mal ganz nett war...
Und jetzt ist er zum kleinen Kläffer geworden, der Sie wegen jeder Kleinigkeit beim Chef verbellt?

(schmunzelt) Ja, so kann man es sehen!

Was meinen Sie... warum kläfft er so viel?

Er mag mich nicht





Sie sind der Wolf - ein Wolf ist souveräner und stärker als ein Hund. Ein Wolf ist nicht so angepasst und domestiziert – er geht seinen eigenen Weg. Das macht Sie als Wolf mehr zu einer Persönlichkeit als einen Hund. Was, glauben Sie, macht einen Hund zum Wadenbeißer?

(grinst) Ja, Wadenbeißer, das ist der richtige Ausdruck! Keine Ahnung. Vielleicht Neid? Langeweile? Fehlende Aufmerksamkeit? Schlechte Erziehung?

Oder er will sein Territorium verteidigen....

Ja, kann sein, ich glaube, er hat Angst vor mir – Angst, dass ich besser bin als er.

Wie könnten Sie einem kläffenden, wadenbeißenden Hund das Gefühl geben, dass er sein eigenes Territorium hat, so dass er keine Angst mehr haben muss, dass man ihm sein Revier streitig macht?

Indem man sein Revier respektiert und nicht betritt.

Und was hieße das, übertragen auf Ihre Situation?

Vielleicht, in dem die Zuständigkeiten klar abgegrenzt werden, damit er nicht dauernd sein Territorium verteidigen muss.

Ja, das ist eine gute Idee. Eine klare Jobbeschreibung wirkt manchmal Wunder.

Was könnten Sie noch tun, damit er aufhört, Sie anzukläffen?

Hm, keine Ahnung, helfen Sie mir.

Sie hatten es schon gesagt – warum wird ein Hund zum Wadenbeißer?

Ach so – fehlende Aufmerksamkeit? Frust?

Genau. Was heißt das für Ihren Arbeitsalltag? Was braucht Ihr Kollege vielleicht?

Sie meinen, ich soll mich mal mit ihm beschäftigen?

Naja, Sie müssen ihm ja nicht gleich einen Knochen zuwerfen und mit ihm Gassi gehen. Aber wenn man sich für jemanden interessiert und er sich anerkannt und wichtig fühlt, kann das allgemein die Situation entspannen.

Ich könnte versuchen ihn mal auf ein Bierchen einzuladen, vielleicht hilft das ja, damit wir uns wieder ein wenig näher kommen. ...

Nun, einen Versuch wäre es wert....

2.2. Auswahl der Tiere & Zueinanderstellen

Nachdem der Klient sich geäußert hat, aus welchem Grund er den Coach aufsucht, wählt er ein Tier für sich aus – für sich generell oder für sich in einer bestimmten Situation/Umgebung, je nachdem, mit welchem Anliegen er zum Coach kommt. Die Tiere sollten möglichst intuitiv, ohne viel nachzudenken ausgewählt werden. Dabei geht man davon aus, dass die Klienten durchaus in der Lage sind, unterschiedlichen Tieren ein Verhalten zuweisen zu können – aufgrund ihrer schulischen Bildung, durch Zoobesuche, Kinderbücher oder Eigenerfahrung mit Tieren. Der Klient muss also nicht zoologisch/ethologisch vorgebildet sein, um die Hauptunterschiede bspw. zwischen einem Wolf und einem Bernhardiner erkennen zu können.

Nachdem der Klient ein Tier für sich ausgewählt hat, wählt er Tiere für die weiteren wichtigen Personen in seinem Umfeld:



1. Möchte der Klient (in bestimmten Situationen) anders sein oder sich anders/adäquater verhalten (mutiger, ohne sein Alkoholproblem, als bessere Führungskraft, einfühlsamer, o.ä.), dann sucht er sich ein weiteres Tier für sich selbst aus, wie er gerne (in der Situation) sein würde.
2. Möchte der Klient lernen, sich selbst zu akzeptieren, so wählt er nur ein Tier für sich selbst aus.
3. Möchte der Klient das Verhalten anderer verstehen lernen, um besser mit ihnen (Mitarbeiter, Kollegen) umgehen zu können, so wird er für sich und für seine Kollegen/seinen Partner Tiere auswählen.
4. Möchte der Klient verstehen lernen, warum er sich in bestimmten Situationen so verhält, so wählt er ein Tier für sich und die Menschen im Umfeld in unterschiedlichen Situationen aus.
5. Möchte der Klient wissen, wer er ist und was ihn auszeichnet, so wählt er entweder nur ein Tier, vielleicht auch zwei, für sich selbst aus, oder er wählt Tiere für sich in bestimmten Situationen aus.

Die Tiere werden dann vom Klienten so hingestellt, wie es sich für ihn richtig anfühlt, bzw. wie die Charaktere/Situationen zueinander stehen (je sympathischer, umso dichter stehen sie in der Regel zueinander)

Hinweis zur **Arbeit mit Gruppen**: Das Stellen von Tierfiguren ist auch mit Gruppen möglich – dabei wählt die Gruppe beispielsweise gemeinsam ein Tier für die eigene Abteilung und eines bspw. für die Nachbarabteilung aus. Gerade zur Teambildung ist dies eine schöne, nachhaltige Methode – das Tier, das die Abteilung für sich auswählt, kann dann sogar zum Maskottchen werden.

2.3. Information sammeln & Deutung der Tiere

Die aufgestellten Tiere werden zuerst vom Klienten interpretiert, der damit schon recht viel über sich selbst preis gibt („Ich sehe mich als Tiger, weil ich kräftig bin, mich gut verteidigen kann und Einzelgänger bin“), und erst danach vom Coach. Diese Reihenfolge ist wichtig, da einige Merkmale der Tiere zweideutig interpretierbar sind – beispielsweise kann ein Elefant ein feinfühliges weibliches Herdentier sein, aber auch als wild gewordener, einzelgängerischer Elefantenbulle aufgestellt worden sein. Oder ein Walross wird ausgewählt, weil es fett und träge ist, oder weil es Gemütlichkeit ausstrahlt und sich in der Sonne aalt. Die Interpretation der Tiere sollte durch Fragen erfolgen, damit der Klient die Deutung korrigieren kann („kann es sein, dass der Elefant sich wie im Porzellanladen verhält?“) Daher ist diese Methode auch nie alleine anzuwenden, sondern immer zusammen mit anderen geschäftstherapeutischen Methoden.

Beispiel:
„Gesprächsführung durch Fragestellungen“





Hallo Dr. D, Sie sagten schon am Telefon, dass Sie Probleme mit Ihrem Mitarbeiter haben

Ja, ich habe keinen Zugang mehr zu ihm und ich habe Angst, dass er kündigt.
Dann nehmen Sie doch bitte mal ein Tier für sich selbst und eines für Ihren Mitarbeiter

(Wählt für sich einen Elefanten aus und für seinen Mitarbeiter einen Strauß)

Was sehen Sie in dieser Konstellation?

Hm, ich weiß nicht. Elefanten sind feinfühlig, souverän, können sich verteidigen und vergessen nie.

Und was bedeutet das für Ihre Situation?

Ich habe das Gefühl, dass ich aber gerade nicht der Elefant bin, den ich beschrieben habe. Ich fühle mich eher wie ein ausgestoßener Jungbulle, der verwüstend durch die Steppe streift und recht aggressiv ist.

Was macht Sie denn zum aggressiven Bullen, der alles nieder walzt, was ihm in die Quere kommt, seine Stoßzähne als Waffe einsetzt, im Porzellanladen herumwütet und Ihrem Mitarbeiter, dem Strauß, Angst einjagt?

Ich glaube, ich bin mit mir selbst einfach unzufrieden. Meine Firma macht mir keinen Spaß mehr.

Wenn Sie wieder mehr Spaß hätten, wären Sie dann wieder der Elefant, der von der Herde akzeptiert wird, feinfühlig ist, liebevoll mit Artgenossen umgeht?

Ja, ich denke schon.

Hätten Sie dann auch wieder Zugang zu Ihrem Mitarbeiter?

Ja, auf alle Fälle.

(Ab hier bekommt das Coaching eine neue Zielrichtung: Was macht Herrn Dr. D. Spaß bzw. wie findet er wieder Spaß an seiner Firma.)

Die **Deutung des Tieres** erfolgt an Hand

1. dessen äußerlicher Merkmale,
2. des Lebensraums und
3. dessen Verhaltens
 - generell
 - in bestimmten Situationen

1. Zu den **äußerlichen Merkmalen** gehören z.B. Größe, Kraft, Muskulatur, Art/Gattung, Schnelligkeit, Fortbewegung (hüpfen, kriechen, schlängeln), Ausprägung der Sinne (Geruchssinn, Sehkraft, etc), Haut/Fellbeschaffenheit (dickes Fell, faltig,...), Gewicht, Anzahl der Beine, o.ä. Am Beispiel des Elefanten kann der Coach auf folgende Merkmale eingehen: Ein Elefant ist groß, schwer, hat sehr sensible Füße, kann nicht springen und hat einen sehr vielseitig einsetzbaren Rüssel.

2. Bei der Betrachtung des **Lebensraumes** ist es wichtig aufzuzeigen, ob sich das Tier eher bei heißen oder kalten Temperaturen wohl fühlt, ob es in der trockenen Wüste oder in feuchten Urwäldern beheimatet ist, ob es ein wildes oder ein domestiziertes Tier ist, auf dem Bauernhof lebt, im Urwald oder sogar im Käfig, ob es eher ein Nomade ist oder sesshaft lebt, ob es tag- oder nachtaktiv ist, ob es in



Höhlen, auf Bäumen oder im Gras lebt und ob die anderen aufgestellten Tiere sich im gleichen Lebensraum befinden (das deutet zumindest auf gegenseitiges Verständnis hin. Eine Partnerschaft zwischen einem Eisbären und einem Hausschwein wäre daher zu hinterfragen). Zu „Lebensraum“ wäre auch zu zählen, inwiefern das Tier dem Menschen nützt (das heißt auch, wie sehr es auch ausgenutzt werden kann).



3. Als Drittes ist das **Verhalten des Tieres** zu betrachten, und zwar in den unterschiedlichen Situationen:

- Wie verteidigt es sich und andere – ist es ein Flucht- oder Angriffstier? Wie und womit genau verteidigt es sich?
- Wie sucht es Nahrung und wie und was frisst es? Ist es ein Vegetarier oder ein Fleischfresser (frisch oder als Aas), jagt es oder legt es sich auf die Lauer, ist es ein Wiederkäuer? Frisst es andere Tiere und wenn ja, welche? Frisst es auch Artgenossen?
- Wie viel Ruhe braucht es, wie schläft es? Ist es ein hektisches oder eher ein ruhiges Tier?
- Hat es ein Territorialverhalten und wie verteidigt/markiert es sein Territorium? Pinkelt es sein Revier ab, zwitschert es laut, um zu zeigen „dies ist meins“, reibt es seine Duftmarke an Bäume? Verteidigt das Tier sein Territorium vehement? Verletzt/tötet es seine Gegner?
- Wie ist das Gruppenverhalten des Tieres? Ist es ein Herdentier oder ein Einzelgänger? Gibt es Konkurrenz- oder Rankkämpfe, und wie laufen diese ab? Ist das aufgestellte Tier ein Leittier oder ein Mitläufer?
- Wie kommunizieren die Tiere untereinander? Haben sie eine eigene Sprache?
- Wie groß sind deren Individual-Distanz und Revier?
- Wie ist das Sexualverhalten der Tiere? Sind sie monogam oder polygam?
- Wie ist die Mutter-Kind-Beziehung?
- Wie ist das Spielverhalten des Tieres? Spielt es überhaupt? Wie erkundet es seine Umwelt?
- Ist das Tier intelligent? Ist es lernfähig?
- Besonderheiten, wie z.B. das Faultier, dem das Futter vor der Nase wächst, das nur einmal die Woche seinen Baum verlässt, um seinen Darm zu entleeren. Oder Elefanten, die mittels Infraschall – also für den Menschen nicht hörbar – über große Distanzen kommunizieren können. Oder manche Vögel, die überwiegend in der Luft und auf dem Meer leben, und ausschließlich zum Brüten an Land kommen.

Viele tierische Verhaltensweisen sind in der Klient/Coach-Situation unbedeutend bzw. tragen nicht zur Lösung bei – diese Verhaltensweisen sollten daher nicht genannt, jedoch stets im Hinterkopf behalten werden. So kann es wichtig werden, dass bei der Auswahl z.B. eines Storches darauf hingewiesen wird, dass er ein Zugvogel ist. Unterstützt dies jedoch die Lösung oder Klärung nicht, sollte es auch nicht genannt werden.

Beispiel:

Wir wissen, dass Pferde Fluchttiere sind, doch wir wenden diese Information in folgendem Beispiel nicht an:

(..)

Sie haben sich als Pferd aufgestellt?

Ja, ich stelle mich als Pferd auf, weil ich schnell bin, kräftig bin, den Überblick habe, ich bin stark. Ich bin ein Arbeitspferd.

Welches Tier würden Sie für Ihre Kollegin auswählen?

Ebenfalls ein Pferd. Vielleicht eine andere Rasse, aber ebenbürtig. Eher ein Vollblut-Pferd und ich bin der Haflinger.

...(denkt nach) ...

Das ist es ja, was mich nervt. Sie kommt rein, ist mit Designer-Bekleidung ausgestattet, glänzt sowohl vom Aussehen her als auch verbal, und sticht mich ständig aus. Sie ist das edle Vollblutpferd, und jeder glaubt, sie sei wertvoller als ich. Alles dreht sich nach ihr um, hört ihr zu.

Sie sind doch Reiterin... was passiert, wenn man zu einem Pferd ein zweites auf die Koppel dazustellen?

Beim Hereinkommen wird sofort klargestellt, wie die Rangordnung ist. Leitpferd ist immer das Pferd mit Erfahrung, Ausstrahlung...

Akzeptiert das andere Pferd sofort die Rangordnung?

Nein, beide prüfen, ob die Rangordnung so stimmt.

Wie prüfen sie es?

Sie zwicken sich in die Beine, und wer sich zuerst bewegt, hat verloren.

Sehen Sie, Rangkämpfe sind völlig normal. Auch beim Menschen. Sie entstehen sobald zwei Menschen im Unternehmen aufeinander treffen. Darüber sollte man sich nicht ärgern, denn es tritt jeden Tag in der Natur auf, und bei uns auch. Wir sind es nur nicht gewohnt, Rangkämpfe zu haben. Das muss erst erlernt werden. Und entweder wir kämpfen um unseren Rang, oder wir akzeptieren den niedrigeren Posten. Möchten Sie ranghöher sein als Ihre Kollegin?

Nein.

Sie möchten also rangniedriger sein?

Nein. Ich möchte, dass wir gleich sind.

Gibt es so etwas bei Pferden?

Nein, die haben immer irgendwie ihre Rangordnung.

Wie könnte es bei Menschen aber funktionieren?

Weiß nicht.

Vielleicht, wenn sie auf unterschiedlichen Koppeln sind? Wenn jeder sein Reich hat und in seinen Dingen gut ist? Und nicht um die gleichen Dinge konkurrieren muss, sondern jeder seine Stärken im klar abgegrenzten Bereich ausspielt?

(...Klientin denkt nach)





Was kann ein Haflinger besonders gut?

Er ist schwer, lässt sich nicht umstoßen, kann gut Kutschen ziehen.

Ein Haflinger ist auch sanftmütig und kinderlieb. Trifft das auf Sie auch zu?

Ja, das stimmt.

Und was kann ein Vollblut besonders gut?

Auf Turniere gehen. Sich präsentieren.

Ein Vollblut ist auch schnell erregbar, hektischer und temperamentvoller. Ist das Ihre Kollegin auch?

Ja, richtig. Die ist total hibbelig. Sie tänzelt, sozusagen.

Was können Sie besonders gut?

Anpacken in Stress-Zeiten, Projekte abwickeln. Die Arbeit im Hintergrund erledigen.

Und was kann Ihre Kollegin gut?

Sich nach außen präsentieren, die Strategien beim Kunden vortragen.

Also wäre es angebracht, wenn die Aufgaben klar verteilt wären, damit jeder auf seiner Koppel sein Bestes gibt, sehe ich das richtig?

Ja, das stimmt. Dann könnten wir mit den Rangkämpfen aufhören

(...)

Die Deutung des Verhaltens wird vorsichtig und in Frageform an den Klienten herangetragen, damit er nach wie vor Korrekturmöglichkeiten besitzt („Ein Haflinger ist sanftmütig, sind Sie das auch?“). Sollte eine Deutung oder ein Verhalten nicht passen, wird dies in der Regel vom Klienten korrigiert. Bezeichnend ist, dass Deutungen, die nicht passen, meist beim Klienten nicht im Gedächtnis haften bleiben, während er sich an zutreffende Deutungen erinnert.

Die Deutung sollte außerdem mit humorvollen Kommentaren (möchten Sie als Lambraten enden?) oder mit Details ausgeschmückt werden, um bestimmte Verhalten zu verdeutlichen und sie bildlicher und dadurch einprägsamer zu gestalten. (s. Pferde-Beispiel unten: „Ein Pferd, das im Meeting sitzt und angegriffen wird, aber nicht fliehen kann, würde zurück beißen. Es würde steigen und sich aufrichten und sich groß machen. Es würde seine Nüstern blähen und wütend schnauben. Es legt die Ohren nach hinten, zeigt das Weiße in den Augen und scheucht die anderen weg.“)

2.4. Handlung & innerer Ablauf (=Vorteile)

1. Durch die Auswahl des Tieres erhält der Coach schnell ein gutes und recht umfassendes Bild des Klienten – dies macht es möglich, sofort auf das Verhalten des Klienten einzugehen, ohne die Situation detailliert zu kennen. Das beschleunigt den Coaching-Prozess wesentlich. Der Klient empfindet es in der Regel als wohltuend, nicht die ganze Situation im Detail erklären zu müssen und vor allem vom Coach gleich richtig erkannt und verstanden zu werden.
2. Das Wählen der Tiere aus einer Schale mit Plastik-Tierfiguren – statt sich Tiere für die einzelnen Charaktere selbst zu überlegen – hat den Vorteil, dass die Auswahl intuitiver geschieht und weniger im Kopf stattfindet. Dadurch ist die



Auswahl meist treffender.

3. Es ist für den Klienten leichter, sich zu öffnen, wenn er nicht über sich selbst, sondern stellvertretend über ein Tier redet. Gerade im Coaching mit Führungskräften ist dies geeignet – nicht jeder kehrt gerne sein Innerstes nach außen, und der Klient ist oftmals recht dankbar, dass er sich nicht outen muss – aber trotzdem zur Lösung gelangt.
4. Verhaltensweisen werden nicht am Klienten erklärt sondern am Tier – die Rückschlüsse auf sich selbst zieht der Klient. Das, was der Klient selbst an Rückschlüssen für sich herausfindet, bleibt besser im Gedächtnis haften, als wenn der Coach sie ihm aufschlüsselt.
5. Das Tier bleibt als Bild hängen – und Bilder bleiben eindrucksvoller haften als Wörter. „Versuchen Sie, sich souverän wie ein Elefant zu verhalten“ oder „Blöken Sie wie ein Schaf“ oder „Fahren Sie die Krallen raus“, haben mehr Kraft als eine bilderlose Verhaltensaufforderung.
6. Jedes Tier hat eine Existenzberechtigung – so auch das Tier, das der Klient für sich stellt. Dadurch lernt der Klient zu akzeptieren, dass sein Verhalten auch gerechtfertigt ist. Gerade durch den Vergleich mit einem Tier fällt es dem Klienten leichter, sich selbst zu akzeptieren. Das Gefühl, als Tier eine Existenzberechtigung zu haben, einen Platz in dieser Welt zu finden und als nützliches Wesen anerkannt zu werden, kann sehr heilend sein.
7. Das Tier, das der Klient für sich aufgestellt hat, hat eine Überlebens- und Verteidigungsstrategie. Das heißt, man kann zusammen mit dem Klienten herausfinden, welche Potentiale er besitzt – und die Strategien und Verhaltensweisen, die diesem Tier zu Eigen sind, ausnutzen. Beispielsweise muss ein Schaf nicht unbedingt schafsgeduldig sein – es kann blöken und es kann sehr wirkungsvoll mit dem Kopf rammen.
8. Der Vorteil dieser Coachingmethode ist es außerdem, dass sie recht humorvoll abläuft – sich mit Tieren zu vergleichen oder den Tieren menschliches Verhalten zu unterstellen, kann sehr lustig werden. Sätze wie „Haben Sie auch einen Höcker?“ oder „Haben Sie schon mal die Ecken Ihres Reviers abgepinkelt?“ sorgen für Heiterkeit – dies wirkt wiederum beim Klienten Stress abbauend und schafft schnell eine Brücke zwischen Coach und Klient.

2.5. Abschließendes Beispiel

Herr H, mit welchem Anliegen kommen Sie heute zu mir?

Ich kann mich schlecht konzentrieren, blende mich manchmal einfach aus und habe nur noch Watte im Kopf. Das hindert mich, wenn ich im Meeting sitze oder wichtige Termine habe, da ist es am schlimmsten.

In welcher Situation hatten Sie dieses Phänomen zuletzt?

Im Meeting mit meinem Chef, meinen beiden Kollegen und unserer Assistentin, und zwar hatten wir uns zusammengesetzt zum Thema....

Suchen Sie sich doch bitte aus der Schüssel mit Tierfiguren ein Tier für sich aus, sowie ein Tier für Ihren Chef, Ihre beiden Kollegen und Ihre gemeinsame Assistentin, und stellen Sie sie so auf den Tisch, wie sie zusammengehören oder es sich richtig anfühlt.

(wählt für sich selbst ein Pferd aus, für die Assistentin ein Schwein, für seinen Chef einen Löwen und für seine beide Kollegen einen Wolf und einen Tiger.)

Was sehen Sie in dieser Konstellation?

Sieht so aus, als wenn alle anderen männlichen Teilnehmer des Meetings recht dominant wären. Der Chef als Löwe ist sowieso König des Unternehmens. Meine beiden Kollegen sind recht stark und wild. Und unsere Assistentin als Schwein kann sich kaum gegen sie wehren.

Schweine werden ja auch gerne gefressen, dazu sind sie da. Eine optimale Nahrung für Wildtiere....

Ja, so ist das auch bei uns, die Arme wird regelrecht zerfleischt, vor allem weil 3 Personen auf sie als Sekretärin zugreifen.

Aber Sie, Herr H, Sie fressen sie nicht auf, weil Pferde keine Fleischfresser sind... Nein...

...und greifen auch nicht sehr häufig auf sie zurück, weil sie ihnen Leid tut. Dafür machen Sie alles lieber selber...

Ja, das stimmt. Woher wissen Sie das?

Weil Pferde zusammen mit Schweinen friedlich auf dem Bauernhof zusammenleben und sich nicht gegenseitig ausnutzen. Wie fühlt sich das Pferd zwischen all den Wildtieren?

Das Pferd ist da irgendwie fehl am Platz. Das einzige nicht wilde Tier ...

Ja, und ein Pferd ist domestiziert, die andere nicht. Es tut, was andere sagen, es ist leicht am Halfter zu führen, es hört auf Kommandos.

Ich war schon immer domestiziert, ich habe funktioniert, ich war immer der Angepasste. Auf mir konnte man auch herumreiten.

Welches Verteidigungsinstrument hat ein Pferd?

Gar keines. Es läuft weg.

Ist es das, was Sie in schwierigen Situation am liebsten tun möchten – weglaufen? Oder sind Sie zu wohl erzogen und zu domestiziert, um tatsächlich wegzurennen -





rennen Sie dann lieber innerlich weg, indem Sie sich ausblenden? Machen Sie die Augen zu, wenn z.B. Ihre Assistentin zerfleischt wird oder Ihre Kollegen zu wild werden?

Stimmt, das habe ich schon immer gemacht. Ja, daher kommt vielleicht wirklich meine Konzentrationsschwäche und die Watte in meinem Kopf – besonders in brenzligen Situationen mit Kollegen. Ich blende mich aus. Das erinnert mich an meinen kleinen Sohn, der sich die Augen zuhält und dann meint, man würde ihn nicht sehen.

Ja, das ist ein gutes Beispiel! Wie, meinen Sie, kann ein Pferd sich in diesem Umfeld behaupten?

Es muss lernen, sich zu verteidigen

Wenn eine Flucht nicht möglich ist, verteidigt sich das Pferd durch Tritte und Bisse, durch Ausschlagen mit den Hinterbeinen oder Steigen. Es kann also mehr, als nur weglaufen.

Ja, das ist es, was ich gerne können möchte....

Ein Pferd, das im Meeting sitzt und angegriffen wird, aber nicht fliehen kann, würde zurück beißen. Es würde steigen und sich aufrichten und sich groß machen. Es würde seine Nüstern blähen und wütend schnauben. Vielleicht hätte es Schaum im Mund, aber das möchte ich Ihnen nicht raten, das macht einen eher schlechten Eindruck

(Klient lacht)

Ein Pferd würde die anderen zwicken und beißen, wenn es angegriffen wird. Es legt die Ohren nach hinten, zeigt das Weiße in den Augen und scheucht die anderen weg.

Ja, das klingt professioneller, als sich auszublenden...

Was könnten Sie im nächsten Meeting, wenn Sie oder die Sekretärin angegriffen werden, anders machen?

Ja, Sie haben ja Recht. Ich muss versuchen, mich zu verteidigen. Ich muss versuchen, auch die Assistentin zu verteidigen. Ich sollte...

Wie sähe das KONKRET aus?

Konkret?

Naja, was macht ein Pferd, wenn es sich verteidigt?

Es stellt sich auf die Hinterbeine.

Genau. Machen Sie sich groß. Setzen Sie sich aufrecht – oder besser noch – stellen Sie sich hin. Was noch?

Es hat Schaum vorm Mund (lacht). Nein, es kann wütend schnauben und auch mal treten. Also müsste ich auch mal auf den Tisch hauen und meine Meinung sagen.

Genau. Wenn man die individuelle Komfortzone, die Wohlfühlgrenze des Pferdes verletzt, verteidigt es sich sehr deutlich. Werden Sie also DEUTLICH, wenn Sie sich verteidigen. Es geht um IHR Wohlbefinden....

Ja, das stimmt.

Wie können Sie es schaffen, im nächsten Meeting sich NICHT auszublenden, sondern sich der Situation stellen?

Ich werde heute Abend an der Pferdekoppel vorbeifahren, damit ich das Bild vom Pferd noch besser im Gedächtnis behalte – und daran will ich mich im nächsten Meeting erinnern. Und sollte ich doch die Flucht ergreifen müssen, dann möchte ich



das aktiv tun, und nicht in mich hinein – also wirklich aus dem Raum rausgehen, statt mich auszublenden. Das wäre schon ein Fortschritt...

3. Hinweise für Coaches

Der Coach muss keine biologisch/ethologisch fundierte **Ausbildung** haben, muss aber die Verhaltensweisen und Lebensgewohnheiten der in seinem Vorrat befindlichen Tiere kennen sowie ein allgemeines Interesse für Tiere besitzen. Hierbei helfen Tiersendungen, Tierbücher oder Zooführungen. Auch Tiergeschichten aus Illustrierten oder aus dem Bekanntenkreis eignen sich, um sie als Anekdoten zu verwenden. Je mehr der Coach über die Tiere weiß, umso wertvoller wird das Animal Based Coaching für den Klienten.

Da sich das Animal Based Coaching durch bebilderte Sprache, Provokation, Übertreibung und Humor auszeichnet, ist es unerlässlich, in der provokativen Gesprächstherapie nach Frank Farelly geschult zu sein. Weiterhin ist es wichtig, dass der Coach weitere kurzzeitorientierte gesprächstherapeutische Methoden beherrscht, insbesondere die einfühlsame, klientenzentrierte Gesprächstherapie nach C. Rogers.

Der Coach muss außerdem kreativ und möglichst visuell-orientiert sein, um vielfältig und bildhaft interpretieren zu können.

Die häufigsten Tiere sind in der Regel Säugetiere. Oftmals werden sehr konträre Tiere ausgewählt, z.B. Wolf&Schaf, Hase&Löwe. Gerne werden als Ausdruck von Kraft und Überlegenheit Tiere wie Tiger, Wolf, Nashorn, Bär, Gorilla oder Löwe genommen. Als Ausdruck von Unterlegenheit/Schwäche werden Schaf, Ziege oder Hase gewählt, manchmal auch die Maus. Weiterhin sind Elefant, Pferd, Kuh, Hausschwein, Affe, Giraffe, Schlange, Hund oder Fuchs in der häufigeren Auswahl. Eher selten werden Tiere wie Strauß, Frosch, Igel, Papagei, Schildkröte, Delphin, Katze, Hyäne, Eichhörnchen oder Huhn gewählt. Tier-Kinder wie Löwenbaby oder Welpen eignen sich, um sich selbst als Kind/Unterlegenen oder um die eigenen Kinder aufzustellen. Es ist auch ratsam, von einigen Gattungen zwei zur Auswahl zu haben, damit sich z.B. Paare auch als gleichwertig aufstellen können (gerne werden z.B. zwei Tiger genommen).

4. Ausbildung

Die 3-tägige Ausbildung beim Institut für Psychologische Beratung und Coaching (www.beratung-und-coaching.com) umfasst folgende Bausteine:

- Grundlagen der Provokativen Gesprächstherapie nach Frank Farelly
- Grundlagen der Klientenzentrierten Gesprächsführung
- Verhalten und Eigenheiten der am häufigsten gewählten Tiere
- Beobachtung von Tieren und eigene Schlussfolgerungen
- Übungen mit Tierfiguren, Coaching-Situationen, Beispiele



5. Referenzen/Feedback

„Ich habe mir einen Elefanten an den PC geklebt – so erinnere ich mich immer daran, die Sachen von oben und mit Abstand zu betrachten“ – **Marketing-Projektleiterin**

„Ich habe letzte Woche sogar dran gedacht, mein Revier zu verteidigen!“ – **Freie Journalistin**

„Ich versuche inzwischen, auch Leitstute statt nur Leithengst zu sein – und mit Vertrauen und Geduld meine Mitarbeiter zu führen“ – **Geschäftsführer**

„In manchen Situationen kommt bei mir die kleine Maus wieder durch. Aber oftmals schaffe ich es, mich wie ein Löwe zu verhalten“ – **SAP-Beraterin**

„Ich habe gelernt, dass meine Mitarbeiter alle unterschiedlich sind – und die Tierbilder helfen mir, mich ihnen gegenüber auch unterschiedlich zu verhalten. Einem Hasen kann man eben nicht genauso gegenüber treten wie einem Tiger“ – **IT-Leiter**

„Das mit den Tierfiguren hat mir super weitergeholfen. Ich bin jetzt irgendwie souveräner“ – **Freiberufler**

