

# Feedback aus dem Pferdestall

*Seminare mit Erlebnis-Charakter sollen Manager neu inspirieren. Aber ohne Theorie nützt das beste Outdoor-Training nichts.*

VON GABRIELE RABL



**Spiegel menschlichen Verhaltens:** Pferde zeigen deutlich, wem sie Respekt zollen. Vertrauen verbindet. [Foto: Georg Diener]

Nehmen Sie das Pferd am Zügel und führen Sie es.“ Die Anweisung der Trainerin klingt banal – die Aussagekraft dieser Handlung birgt jedoch genug Stoff, um einige Seminarstunden zu füllen. „Pferde spiegeln das nonverbale Verhalten von Menschen. Durch das Führen am Zügel kann man erkennen, wie klar der Führungsstil der jeweiligen Person ist“, weiß Horsepower-Trainerin Patricia Weiß-Günther. Während der Bodenarbeit mit den Pferden soll dem Menschen mögliches indifferenziertes Verhalten ebenso vor Augen gehalten werden wie die Tatsache, dass man sich auf die Andersartigkeit des Gegenübers (egal ob Pferd, Mitarbeiter oder Kunde) einstellen muss.

„Gespräche sind oft von Kalkül und Taktik geprägt – Pferden kann man kaum was vormachen“, erklärt Fritz Hendrich, Management-Coach und Autor des Buches „Horse Sense“. „Ein Pferd lässt sich zur Zusammenarbeit gewinnen, wenn ihm starke und sichere, aber gewaltfreie Führung angeboten wird. Dazu braucht es Achtsamkeit, Berechenbarkeit und Respekt.“ Hendrich ist überzeugt, dass genau dies die Fähigkeiten sind, die als gewünschte Verhal-

tensweisen und Qualitäten in den Anforderungskatalog für die überzeugende, motivierende Führungskraft gehören.

Die Seminare „Leadership by Horse Sense“ finden aber nicht vorwiegend im Reitstall statt. Gemeinsam mit dem österreichischen „Pferdeflüsterer“ Reinhard Mantler gestaltet Hendrich seine zwei- bis dreitägigen Seminare, wobei letzterem die theoretische

Übertragung auf Führungsthemen obliegt.

Dass Erlebtes besser in Erinnerung bleibt als rein theoretisch erworbenes Wissen, davon ist auch Walter Siebert, Geschäftsführer der Siebert Consulting Group, überzeugt. Der Wirtschaftstrainer hat ein neues Konzept ausgearbeitet, „das Führungskräften ermöglichen soll, neue Visionen entwickeln zu können.“ Sein Rezept:

Abtauchen im Roten Meer. „Das langsame Tempo beim Tauchen und die Stille im Wasser bringen eine Entschleunigung der hektischen Arbeitswelt.“ Zwischen den Tauchgängen wird am Boot gemeinsam mit zwei Trainern das Erlebte theoretisch erarbeitet. Eine Woche „dive:HIGH“ mit maximal sechs Gleichgesinnten würde genügen, um einen Veränderungsprozess herbeizuführen. „Tiefe Krisen oder Veränderungen bedürfen aber auch nach der Trainingswoche weiterer Impulse“, meint Siebert und bietet den Teilnehmern anschließendes Coaching an.

## Ergänzende Theorie

Lange Seminare hätten auch bei erlebnisorientierten Trainings wenig Sinn, ist Christoph Stieg, Geschäftsführer von perfect training überzeugt. Diese Trainings sind als Prozess zu betrachten, in denen man Maßnahmen mit sich vereinbaren und darauf aufbauen kann. „Einfache praktische Übungen wie etwa Seilziehen lassen die Seminarteilnehmer physisch verspüren, wo die eigenen Grenzen liegen und machen unbewusste Gefühle sichtbar.“ Stieg warnt aber davor, Outdoor-Trainings zum zentralen Bestandteil von Seminaren zu machen. „Die Übungen sind letztendlich Metaphern, die als Begleiter weiterer Trainings fungieren.“ In einem Punkt sind sich aber alle Trainer einig: Ob Pferdeflüstern, Tauchen oder Seilziehen, die Wirkung erlebnisorientierter Trainings erhöht sich mit der theoretischen Analyse.