

Introductie Ruud Knaapen Founding father

Een van de founding fathers van paardencoaching in Nederland is Ruud Knaapen. Mijn visie op het werken met paarden in een trainingssituatie is gebaseerd op zijn denkbeelden. Hij heeft het vakgebied verrijkt met zijn bijzondere inzichten en publicaties. Op mijn verzoek brengt hij onder woorden wat 'Paardendiepgang' nu werkelijk inhoudt. In het volgende artikel geeft hij weer hoe paarden denken en doen en hoe paarden gebruikt kunnen worden bij vraagstukken in organisaties en in organisatieopstellingen.

Sam Verwajen

Het paard in dienst van het geheel

Paardencoach Ruud Knaapen

Sinds 1999 werk ik als coach met paarden. Een paard weet in een fractie van een seconde van alles over jou: of je je positie snel opgeeft, of je wel zin hebt in leidinggeven, of je ook een zachtere kant durft te tonen en wanneer je de controle durft los te laten. Bij 'paardencoaching', ook wel paardenfluisteren genoemd, ontmoeten paard en deelnemer elkaar en krijgt de deelnemer in korte tijd antwoord op zijn leervragen. In deze bijdrage licht ik toe hoe paarden, in dienst van het geheel, weten wie je echt bent.

Ik schets vanuit mijn perspectief hoe 'paardencoaching' is ontstaan en zich ontwikkeld heeft. Bij de ontwikkeling van deze methodiek ben ik geïnspireerd door de reacties van mijn paard, paarden in het algemeen, mijn klanten en hun vraagstukken, de deelnemers in mijn opleiding Paardencoaching en het Bert Hellinger Instituut. De inhoud van deze bijdrage is wat mij betreft een 'ongoing proces' dat ik graag deel met klanten, geïnteresseerden en vakbroeders. Het is de neerslag van mijn ervaringen die ik voortdurend toets in de dagelijkse praktijk.

De opbouw van deze bijdrage is als volgt: ik start met het beschrijven van de ontstaansgeschiedenis van 'paardencoaching'. Daarna geef ik een korte schets van de aard van het paard en de werking van paardencoaching. Ik vervolg met wat paarden kunnen betekenen in coaching- en veranderingstrajecten. Ten slotte schets ik de recente ontwikkelingen, namelijk paardencoaching vanuit systemisch perspectief (in service of the whole).

Hoe het begon

Ik stond in de bak met mijn eigen paard. Het was een zaterdagmiddag in 2001 en het was de zoveelste poging van mijn kant om het vertrouwen van mijn paard te winnen; ze leek zich alleen maar verder van mij af te wenden. Het was na twee jaar inmiddels een vertrouwd beeld: mijn paard in de hoek van de bak, oren naar achter, hals hoog en staart tussen de benen. Ikzelf in het midden van de bak wachtend op iets dat niet zou komen.

Mijn bedoelingen waren goed, zeker, dit paard had hulp nodig en ik zou het haar geven. Toch was deze dag anders. Kijkend naar mijn paard, daar strak in de hoek, zag ik ineens iets anders dan de andere keren. Ik kon het niet benoemen, ik weet alleen dat het beeld van mijn paard in die hoek mij raakte. Het voelde als klem zitten tussen de werkelijkheid die ik waarnam en mijn goede bedoelingen om ook maar iets in die werkelijkheid te kunnen veranderen. Ik weet nog dat ik me omdraaide, omdat ik dit niet langer kon aanzien. Maar het beeld had zich al in mij vastgezet. Mijn hoofd duizelde, mijn benen werden zwaar en ik voelde me in een keer intens verdrietig, ook al wist ik toen nog niet precies waarom. Ik dacht alleen maar: "Ik kan dit niet meer." Dat was het moment van het eerste contact, ze stond doodstil achter me, drie snorharen tegen de rug van mijn hand en een diepe zucht. Toen is voor mij 'paardencoaching' ontstaan. >>

Een paard weet in een fractie van een seconde alles over jou

De aard van het paard

Paarden ervaren mensen als roofdieren. Zij zien dat onze ogen naast elkaar staan, onze oren naar achteren wijzen, onze handen op klauwen lijken en gericht zijn om te grijpen. Wij ruiken in de meeste gevallen naar vlees en springen tenslotte bij een paard op de rug, precies daar waar hij aangevallen wordt door een roofdier. Dit betekent dat paarden van nature op hun hoede zijn voor mensen. Ook zien zij een roofdier in ons denken en doen. Mensen gaan in een rechte lijn op hun doel af, denken in functies en zingeving en beleven het leven als iets chronologisch waarbij 'nu' door 'gisteren' ontstaat en 'morgen' door 'vandaag'. Paarden echter houden er een onbewust holistisch wereldbeeld op na, ze zijn een deel van de kudde en zijn altijd in het 'hier' en 'nu'. Een paard kan alleen maar overleven als de kudde overleeft. De levensopdracht van een paard is om een 'wij' te blijven in plaats van een aangepast 'ik' te worden. Deze specifieke oriëntatie van het paard op het collectief gebruik ik bij leiderschapsontwikkeling en coaching van teams en individuen. Een paard zoekt als het ware leiding in zijn groep, opdat uiteindelijk een ordening in de kudde ontstaat die het geheel van de groep het meest dient. In een paardensessie krijgen de deelnemers feitelijk de opdracht een minikudde te vormen met het paard. Geconfronteerd met een deelnemer zal een paard zich onmiddellijk afvragen: "Wil ik me verbinden met deze persoon? En wat is zijn plek en wat is mijn plek in het geheel? Kortom welke ordening is het best voor de kudde?"

De werking van paardencoaching

Paardencoaching vindt bij voorkeur plaats in de bak van de manege. Hier ontmoeten mens en paard elkaar. Bij die ontmoeting spelen een aantal factoren een rol. De belangrijkste drie bespreek ik. Deze zijn: a. bereidheid om naar jezelf te kijken door de ogen van een paard; b. duidelijkheid en authenticiteit en c. ordening en gerichtheid op het geheel.

a. Bereidheid om naar jezelf te kijken door de ogen van een paard

Het paard wil weten of de deelnemer bereid is een relatie met hem aan te gaan. Maar omdat het paard een mens als een roofdier ziet en de eerste neiging dan vluchten is, zal het paard eerst de signalen die de deelnemer afgeeft interpreteren. Het paard kan pas contact maken met de deelnemer als hij hem niet meer als roofdier ziet. Paarden gebruiken echter een andere taal, hoofdzakelijk lichaamstaal. De deelnemer zal zich bewust moeten zijn van die paardentaal. Zo is elk gebaar van de deelnemer, hoe klein ook, informatie voor het paard. Het gaat er in de interactie dan ook om als deelnemer oog te krijgen voor de reacties van het paard op jouw aanwezigheid en de bereidheid te hebben om daar je communicatie op af te stemmen. De begeleider vertaalt die specifieke reactie van het paard, zodat de deelnemer direct feedback krijgt op zijn non-verbale gedrag. Uiteindelijk vraagt, de begeleider de deelnemer om als het ware even in de 'schoenen' van het paard te gaan staan en vanuit diens perspectief naar zichzelf te kijken.

Van de paarden heb ik geleerd meer naar het geheel te kijken

b. Duidelijk en authentiek

Paarden zoeken leiderschap, want dat verhoogt hun overlevingskansen. Onduidelijk en tegenstrijdig gedrag van een leider veroorzaakt bij het paard een innerlijke strijd en een gevoel van onveiligheid. Dit kan in het meest extreme geval leiden tot aantasting van het immuunsysteem, het verteringsstelsel en de vruchtbaarheid van het paard (McLain, 2000). Voor het paard is het dus belangrijk dat de deelnemer zich gedraagt zoals hij is, namelijk authentiek. Authentiek gedrag bij een deelnemer ontstaat, in de ogen van het paard, wanneer bewust en onbewust gedrag bij de deelnemer complementair zijn en elkaar niet tegenspreken. Dit is wanneer zijn afweermechanismen het minst actief zijn. De waarde van het leiderschap van de deelnemer wordt in de ogen van het paard dus mede bepaald door de mate van congruentie van binnen- en buitenwereld van de deelnemer, zeg maar de mate van authenticiteit.

c. Ordening en gerichtheid op het geheel

Naast authenticiteit lijkt ook een andere factor van belang. Deze heeft te maken met de kudde of het collectieve bewustzijn. Het paard heeft als opdracht om in eerste instantie een kuddedier te worden en pas in tweede instantie een individu. Bij mensen is dat precies omgekeerd. Bij mensen moet de individuele identiteit tot stand komen ten koste van de collectieve identiteit. Ons individueel bewustzijn heeft ons in een spagaat geplaatst tussen welbegrepen eigenbelang en aanpassing aan de omgeving.

In feite is ons individueel bewustzijn tot stand gekomen ten koste van ons collectieve bewustzijn. Overigens is dit collectieve bewustzijn nog steeds werkzaam, maar het werkt voor een belangrijk deel onbewust. Paarden zijn expliciet gericht op het geheel. De dominantiegevechten of spelletjes die paarden uitvoeren, zijn gericht op versterking van de kuddeorganisatie en onderlinge verbinding. Paarden weten dat de strijd om de juiste rangorde het uiteindelijke samenzijn verstrekt (Irwin, 1999). Leiderschap in de kudde dient de kracht van de kudde. Een kudde kun je ook vergelijken met een organisatie of een bedrijf. Wanneer medewerkers voelen dat leiderschap niet voorkomt uit een persoonlijke wens, maar gericht is op het welzijn van de organisatie als geheel, brengt dat rust in de organisatie. Op deze manier ontstaat legitimiteit voor het leiderschap. Op dat moment ontleent de leider ook zijn kracht aan de organisatie en wordt de relatie wederkerig. In sessies voelen paarden feilloos aan of een leider het geheel wil dienen of alleen zichzelf. Leiderschap dat teveel gericht is op eigenbelang, imago of positie wordt door het paard als onveilig aanvoeld en in de regel verbreekt het paard dan het contact of gaat rebelleren.

Leidinggeven en nemen - Een leidinggevende (vrouwelijk geslacht) brengt als vraag in dat zij wel leiding geef, maar de indruk heeft dat haar medewerkers toch hun eigen gang gaan. Ze vertelt dat het erg onrustig op de afdeling is. Ze vraagt aan mij als paardencoach of het

Het paard is een indicator van de authentieke gevoelens van de deelnemer

een optie is om haar leiderschap te bespreken met haar medewerkers tijdens het eerstvolgende werkoverleg. Ik ga hier niet meteen op in, maar vraag haar eerst maar eens de bak in te gaan en te kijken wat er gebeurt wanneer zij het paard leidinggeeft. Zij doet dit en in het contact met het paard gebeurt exact hetzelfde als tussen haar en haar medewerkers. Het paard gedraagt zich na enkele minuten hetzelfde als haar medewerkers: het paard is onrustig en gaat geheel zijn eigen gang, het lijkt zich nauwelijks bewust van de aanwezigheid van deze leidinggevende. Het lijkt alsof zij toestemming vraagt aan het paard om leiding te mogen geven. Ik vraag haar naar de relatie met haar eigen baas. Ze praat duidelijk met enige minachting over hem. Halverwege haar verhaal onderbreek ik haar en vraag haar of ze zich groter of kleiner voelt dan haar baas. Ze bloost, "groter" antwoordt ze. Het paard begint ondertussen steeds onrustiger te worden en loopt steeds dichterbij, bijna provocerend, langs de vrouw heen.

In de nabespreking blijkt in de organisatie van deze leidinggevende een dubbele verschuiving. Zij zit innerlijk op de stoel van haar baas of zelfs daarboven. In de regel is het voor mensen die dit doen, lastig hun eigen plek als leidinggevende in te nemen. Hun grootste angst is vaak dat de medewerkers hen ook niet accepteren op hun positie als leidinggevende en dus gaan ze vaak (onbewust) toestemming zoeken. Deze leidinggevende verleidt haar medewerkers daarmee om haar plek in te nemen. Dit dilemma lossen medewerkers in de regel op door of te rebelleren of zich als het ware terug te trekken op hun eigen competenties. De ordening in het systeem is verstoord.

Paarden zijn uiterst gevoelig voor verstoringen in de ordening en reageren vaak exact hetzelfde (in dit geval met rebellie) als de medewerkers waaraan leiding wordt gegeven.

Waarom paarden en coachen?

Paarden spiegelen je gedrag. Heb jij geen oog voor de organisatie, ben je een leider die macht of aanzien wil, dan moet het paard je ook niet: hij zal je letterlijk de rug toe keren.

Afweer en ontwikkeling

Een paard wil een duidelijke en betrouwbare leider en laat meteen merken of die leider een goede leider van de kudde is. Bij mensen is dat niet zo eenvoudig, mensen hebben afweermechanismen ontwikkeld om pijnlijke en daarmee ongewenste gevoelens buiten ons bewustzijn te houden. Afweermechanismen zijn te vergelijken met een alarmsysteem. Ze signaleren gevaar en slaan acuut alarm. Ze hebben een scherp geheugen, maar nemen onzuiver waar. Het gevolg is dat soms iets als gevaar 'herkend' wordt, terwijl het dat niet is. Bijvoorbeeld omdat een situatie in het hier en nu lijkt op een oude pijnlijke situatie. Het afweermechanisme maakt hier geen nauwkeurig onderscheid in en reageert als het ware autonoom en onbewust. Wij mensen merken dat bij onszelf als volgt op. Een mens trekt zich terug, vergroot zichzelf uit, maakt de ander verwijten of wordt boos. Het afweermechanisme zorgt er dus voor dat een gevoel dat er wel is niet gevoeld wordt. Hierdoor correspondeert ons gedrag aan de buitenkant soms niet met >>

het werkelijke gevoel aan de binnenkant. Het gevolg hiervan is dat er tegenstrijdigheden ontstaan tussen wat we aan de buitenkant doen en wat we aan de binnenkant werkelijk voelen. Wanneer onze afweer werkzaam is, stemmen we onze reacties in gevoel en handelen af op een eerdere gebeurtenis of iets uit het verleden. Ingeborg Bosch noemt dit een 'oude realiteit'. Het resultaat is een oude film die als het ware over het heden heen loopt. Wanneer we zicht krijgen op de werking van onze afweer kunnen we:

1. onderscheid maken tussen de oude film en de werkelijkheid in het hier en nu, die meestal niet zo bedreigend is als onze afweer ons wil doen geloven;
2. gevoelens, zelfbeelden, kwaliteiten van onszelf erkennen zonder ze af te weren. Dat verhoogt de authenticiteit (we hoeven minder op te houden) en maakt ons duidelijker in de communicatie naar anderen.

Paarden en afweer

Op het moment dat de deelnemer de bak instapt, zal het paard zich onmiddellijk afvragen, is het veilig? Wil ik me verbinden met deze persoon? Wat wordt onze onderlinge rangorde? Paarden lezen de deelnemer aan de hand van zijn lichaamstaal. Wanneer afweermechanismen actief zijn, zal het paard onduidelijkheid ervaren bij de deelnemer. Een deelnemer die zichzelf presenteert als een duidelijk en stevig persoon, maar diep in zijn hart het lastig vindt om duidelijk grenzen aan te geven in zijn relaties met anderen, zal daarmee onmiddellijk geconfronteerd worden door het paard. Het paard zal bijvoorbeeld steeds de persoonlijke ruimte van de deelnemer binnenstappen. Dit om duidelijkheid te krijgen over de grenzen tussen paard en mens. Vaak gaat het om een discrepantie tussen bewuste en onbewuste gevoelens of zelfbeelden. Bij discrepanties lijkt het paard zich eerder te verlaten op het afgeweerde (soms onbewuste) gedeelte van het bewustzijn dan op het vertoonde of gewenste gedeelte. Paarden kunnen alleen maar laten zien wat ze voelen. Een paard weet niets af van gevoelens en heeft hier ook geen oordeel over. Wanneer wij ons be- of onbewust anders voor doen dan dat we

op dat moment zijn, is dat onmiddellijk zichtbaar in de reacties van het paard. Het leerzame aspect voor de deelnemer is dat het paard juist het sterkst reageert op dat wat de deelnemer het meest afweert. De deelnemer staat dus oog in oog met een gedeelte van zichzelf dat hij liever (nog) niet in de ogen kijkt.

Erkennen wat er is - Een deelnemer in een cursus geeft aan angst te hebben voor paarden, maar gaat toch vrij dicht in de buurt van het paard staan. Het paard draait in reactie hierop zijn hoofd in de andere richting, bijna weggijkend. De angst is op het gezicht van deelnemer af te lezen. De begeleider vraagt de deelnemer een paar passen terug te nemen, stap voor stap tot het punt waarop hij zich veilig voelt. De deelnemer doet twee á drie stappen terug tot de afstand die voor hem veilig is en zijn gezicht ontspant. Het paard draait zich acuut naar de deelnemer toe en houdt zijn hoofd stil, op ongeveer buikhoogte van de deelnemer. Ze staan doodstil bij elkaar, er is rust bij zowel het paard en de deelnemer.

Wat het paard feitelijk spiegelt als hij wegdraait, is het negeren van de deelnemer van zijn eigen grenzen. Tegelijkertijd maakte het paard de grootste angst van de deelnemer waar namelijk, als ik mezelf ben, in dit geval mijn grenzen aangeef, word ik afgewezen. Aangeven van de eigen grenzen: "ik ben bang en ga niet verder dan hier" is verbonden met afwijzing. Het paard veruiterlijkt de innerlijke afwijzing. Hiermee wordt zichtbaar voor de deelnemer wat er bij hem aan de binnenkant speelt. Dit proces is niet altijd bewust bij de deelnemers. Op het moment dat de deelnemer stilstaat bij de eigen grenzen is er werkelijk verbinding tussen hem en paard mogelijk.

In bovengenoemd voorbeeld spiegelt het paard de innerlijke afwijzing. De innerlijke afwijzing staat dan voor de angst of de oude realiteit van de deelnemer, namelijk dat hij zijn bestaansrecht verliest wanneer hij de ander afwijst door het aangeven van zijn eigen grenzen. Het paard heeft echter een dubbele functie in een situatie als deze. Hij veruiterlijkt de innerlijke afweer en is een indicator van de authentieke gevoelens.

Op het moment dat een deelnemer in staat is zijn eigen innerlijke toestand of beweging zonder oordeel te laten bestaan, gebeurt er iets opvallends, zowel bij deelnemer, het paard als de toeschouwers

Het zonder oordeel erkennen of toestaan van de authentieke gevoelens is als het ware de beslissende stap naar meer eigenheid, duidelijkheid en rust. Er hoeft immers niets meer opgehouden te worden, ook niet voor jezelf. Op het moment dat een deelnemer in staat is zijn eigen innerlijke toestand of beweging zonder oordeel te laten bestaan, gebeurt er iets opvallends, zowel bij deelnemer, het paard als de toeschouwers. Het paard verbindt zich onmiddellijk aan de desbetreffende persoon. Er ontstaat acuut en voor iedereen zichtbaar rust en orde in hun interactie. Dit is het moment van 'psychologische gewichtloosheid'. We noemen het 'erkennen wat er is' en dat is precies waar paarden zo goed in zijn.

Het paard in dienst van het geheel?

Zoals gezegd spiegelen paarden dus op individueel niveau en vooral op datgene dat we het meest afweren. Een ontwikkeling van de laatste tijd is dat paarden ook lijken te reageren op dynamieken die in organisaties, teams of groepen werkzaam zijn. Het is nog een relatief nieuw terrein, maar helemaal de moeite waard om meer over te vertellen.

Bert Hellinger heeft ontdekt dat familie- en organisatiesystemen een collectief geweten hebben. Het collectieve geweten heeft als functie om het voortbestaan van het systeem in het geheel te waarborgen. Daarmee heeft het systeem voorrang op het individu en heeft het andere eigenschappen. Een file die zich langzaam

over een snelweg voortbeweegt heeft andere eigenschappen dan de som van de auto's en hun bestuurders. De chauffeurs hebben ook geen weet van de file als geheel. Het collectief geweten werkt onbewust en 'volgt' een aantal principes die het geheel moeten waarborgen: balans tussen geven en nemen, binding en rangorde. Wanneer een van deze principes 'geschonden' wordt, probeert het collectieve geweten dit te compenseren of recht te zetten. Deze zogenaamde dynamieken zijn gericht op herstel van de balans in het systeem als geheel. Ze zijn te vergelijken met onze eigen individuele afweermechanismen (ook op herstel gericht), maar dan op het niveau van een organisatie- of familiesysteem. Een voorbeeld om de werking hiervan duidelijk te maken is het volgende.

In een bedrijf dat groot geworden is door onderzoek en consultancy vindt een reorganisatie plaats. Onderzoek en consultancy zullen geen kernactiviteiten meer zijn. Er wordt een interim manager aangetrokken om een reorganisatie uit te voeren. Deze ontslaat een grote groep medewerkers die verbonden was met de oude kernactiviteiten. De organisatie trekt kort daarna een groot aantal nieuwe medewerkers aan met nieuwe kennis en vaardigheden die verbonden zijn met de nieuwe kernactiviteiten. Financieel gaat het de organisatie voor de wind, maar niemand lijkt er echt goed van te kunnen genieten. Het vrijwillige verloop en het ziekteverzuim blijven structureel hoog. Medewerkers geven aan dat het op een of andere manier lastig is je te verbinden met deze organisatie. >>

De meeste nieuwe medewerkers weten niets van de historie van het bedrijf. Vanuit het perspectief van het collectief geweten is het principe 'binding' geschonden. De schending zit niet in de 'ontslagen' an sich, maar in het 'niet erkennen' van de bijdrage aan de organisatie van deze groep door de directeur en later de nieuwe directeur. Door geen succes te hebben, ziek te worden of weg te gaan, of zich niet te kunnen verbinden, is men loyaal aan de niet-erkende medewerkers. Ze brengen hen als het ware weer terug in het systeem.

Op onbewust niveau wordt een uitstaande rekening (niet erkennen) betaald door de 'verkeerde' mensen. Hoe zou het zijn geweest als de directeur deze groep zelf had aangegeven geen gebruik meer te willen maken van hun competenties, omdat de organisatie nu iets wezenlijks anders vraagt, hen evenzogoed oprecht bedankt had voor de belangrijke bijdrage die ze geleverd hebben aan het ontstaan en de groei van deze organisatie. Wat zou dat gedaan hebben met de waardigheid van de directeur, de waardigheid van deze medewerkers? Tenslotte hoe anders zou dat zijn voor de nieuwe medewerkers?

Paarden lijken hetzelfde te doen voor een team of een individu. Het paard staat niet toe dat er of bij een team of bij een individu iets wordt uitgesloten. Op het moment dat de deelnemer in contact met het paard is, lijkt het erop dat het paard soms even participeert in het bedrijf of team (het systeem) waar de deelnemer op dat moment deel van uit maakt. Dat is goed te zien wanneer groepen uit verschillende bedrijven met hetzelfde paard werken: het paard laat systematisch ander gedrag zien. Het paard differentieert dus niet alleen per individu, maar ook per groep.

Een team collega's aan de rand van de bak kijkt toe wanneer hun leidinggevende de bak in gaat met als opdracht om contact te maken met het paard. Wat ze ook doet het paard geeft geen respons. Ze raakt het paard aan, loopt eromheen, duwt en gooit uiteindelijk de zogenaamde leadrope (touw) met veel energie achter het paard. Het paard lijkt alleen maar meer inactief te worden. In de manege is het doodstil geworden, zelfs in de paardenboxen achter het houten schot,

dat de bak scheidt van de paardenstallen. Naarmate de vrouw meer investeert in het contact, trekt het paard zich verder terug. Langzaam sluit het paard uiteindelijk de ogen en is compleet onbereikbaar geworden voor de deelnemster. Terwijl ik dit als begeleider waarneem voel ik plotseling angst, angst dat het paard daar doodgaat, terwijl ik weet dat dat niet kan. In een flits besef ik dat deze informatie uit het systeem in de bak komt. Ik vraag haar: wie of wat is onvermijdelijk verloren gegaan of niet meer bereikbaar? Er gaat een schok door het team heen. De vrouw schrikt. Er zijn mensen uit haar team overleden bij een ongeval, sinds die tijd wordt ze verteerd door schuldgevoel. Alsof ze iets had kunnen voorkomen. Dat is een grote last en staat derhalve erkenning van het verlies in de weg.

Het feitelijk terugtrekken van het paard als reactie op het gedrag van de vrouw vraagt als het ware om erkenning van het verlies vanuit systemisch perspectief. Het paard lijkt dan op een of andere manier voor iets te staan dat in de regel niet gezien of erkend wordt in de organisatie. In dit geval de collega's die omgekomen. Door in te stemmen met deze gebeurtenis en daaraan niets te willen veranderen (volledige erkenning) neemt men de werkelijkheid precies zoals die is. Deze houding lijkt, hoe paradoxaal ook, een goede basis voor werkelijke groei. Paarden zetten terug wat uitgesloten wordt, in dit geval 'het niet erkennen, het niet nemen van het verlies'. Het instemmen met de werkelijkheid zoals die is, geeft in dit geval - zowel de leidinggevende als wat verloren is gegaan - waardigheid.

Samengevat komt het er op neer dat:

1. het paard op individueel niveau reageert en het meest op datgene dat 'innerlijk' uitgesloten is;
2. het paard ook gevoelig is voor groepen en hun (verborgen) dynamieken. Het paard lijkt zich ook te richten op datgene dat door de groep uitgesloten of niet erkend wordt. Dit kan gaan om een ordeningsthema, maar ook om niet erkende conflicten of gebeurtenissen.

Door de omgang met paarden ben ik veranderd. Toen ik met mijn paard in de bak stond startte feitelijk mijn eigen proces

Paarden en de kunst van het helpen

Door de omgang met paarden ben ik veranderd. Toen ik met mijn paard in de bak stond startte feitelijk mijn eigen proces. Het 'redden' van mijn paard was misschien wel belangrijker voor mij dan dat het was voor mijn paard. In een dergelijke setting is het moeilijk te 'groeien', zowel voor mij als het paard.

Van de paarden heb ik geleerd meer zonder oordeel en meer naar het geheel te kijken. Een paard heeft geen moreel oordeel over wie of wat we zijn en dat lijkt op een andere manier een verzoevende werking te hebben. Wanneer wij een oordeel hebben over onszelf of over een ander sluiten we iets uit en dat belemmert groei. Voor de coach heeft dat consequenties namelijk dat je alleen kunt werken wanneer je het hele systeem dat je consulteert in je hart sluit zonder oordeel. Ik merk dat wanneer je als coach een oordeel hebt over het systeem of de persoon waar je mee werkt het systeem zich sluit. Je wordt onderdeel van de afweer van het systeem. Dat belemmert groei, omdat ik denk dat groei begint met het erkennen van de werkelijkheid precies zoals die is. Afweer in welke vorm dan ook staat dat proces in de weg. Als coach merk ik dat wanneer ik me als een 'paard' opstel naar een klantsysteem, het klantsysteem zelf in beweging komt, gaat integreren of erkennen wat eerst buitengesloten was of niet gezien werd. Eigenlijk precies hetzelfde effect dat een paard heeft op de deelnemer. ■

Nawoord

Alex Verwijnen, de oprichter van Het Glazen Huis, nodigde me in 2002 uit voor een kort oriënterend gesprek over wat 'paardencoaching' nu precies inhoudt. Ook wilde hij mij aan wat mensen voorstellen. Ik ben daar nietsvermoedend heengegaan, stond binnen een half uur na aankomst met het team van een adviesbureau, een paard dat ik nog nooit gezien had en een journalist van Intermediair in de bak te paardencoachen. Het resultaat van die sessie verscheen in 2002 in het artikel 'Assessment door een knol'. Zo deed Alex dat ("Anders was je toch niet gekomen", zei hij lachend). Ik heb niet lang daarna mijn baan opgezegd en ben hier mijn werk van gaan maken. Ik ben hem er nog steeds dankbaar voor. Het is nu anno 2009 en paardencoaching, het werken met paarden, heeft inmiddels een grote vlucht genomen in de coachings- en trainingswereld.

Dit artikel vertelt vanuit mijn perspectief het verhaal over een bijzondere manier van leren en ontwikkeling. Met dank aan Alex en zijn vooruitziende blik. Verder dank ik mijn vrouw voor het stimuleren om mijn gedachten ook daadwerkelijk op het papier te zetten en voor het feit dat ze me vijftien jaar geleden voor mijn dertigste verjaardag hard plastic rijlaarzen cadeau gaf, samen met een 10-strippenkaart voor lessen op een manege.

Ruud Knaapen, voorjaar 2009