



Bachelorscriptie

PAARDENCOACHING BINNEN HET VERZUIMBELEID VAN BEDRIJVEN

Student:	Ilse van Apeldoorn- 3025631
Opleiding:	Hippische Bedrijfskunde
Onderwijsinstelling:	Aeres Hogeschool
Afstudeerdocent:	G. W. Stoffer
Datum:	03-06-2022



Bachelorscriptie

PAARDENCOACHING BINNEN HET VERZUIMBELEID VAN BEDRIJVEN

Student:	Ilse van Apeldoorn- 3025631
Opleiding:	Hippische Bedrijfsunde
Onderwijsinstelling:	Aeres Hogeschool De Drieslag 4, 8251 JZ Dronten
Afstudeerbegeleider:	G. W. Stoffer
Afstudeercoördinator:	Wiggele Oosterhoff
Datum:	03-06-2022
Plaats:	Voorthuizen
Versie:	1

DISCLAIMER

Dit rapport is gemaakt door een student van Aeres Hogeschool als onderdeel van zijn/haar opleiding. Het is géén officiële publicatie van Aeres Hogeschool. Dit rapport geeft niet de visie of mening van Aeres Hogeschool weer. Aeres Hogeschool aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor enige schade voortvloeiend uit het gebruik van de inhoud van dit rapport.

“Burnout has become ubiquitous to our times, but it doesn’t have to be that way. With the right personal and professional development, burnout can become a thing of the past.”

-Bonita Eby, Burnout Prevention Strategist

Voorwoord

Voor u ligt het afstudeerwerkstuk 'Paardencoaching binnen het verzuimbeleid van bedrijven'. Dit afstudeerwerkstuk is geschreven in het kader van afstuderen bij de opleiding Hippische Bedrijfskunde en is bedoeld om te onderzoeken op welke wijze paardencoaching binnen het verzuimbeleid van bedrijven ingezet kan worden als middel om medewerkers met een burn-out te voorkomen. Dit onderwerp interesseert mij, omdat paarden sinds dat ik klein ben, al een groot deel van mijn leven uitmaken, ik ging/ ga liever naar mijn paard toe, dan de stad in met vrienden. In 2017 heb ik samen met mijn zusje een 'project' paard gekocht. Wat mij opviel was dat het gedrag van mensen veel invloed heeft op paarden en andersom. Mensen kunnen paarden helpen, maar paarden kunnen ook mensen helpen, dit is dan ook wat ik wil onderzoeken. Zelf heb ik in de privésfeer te maken gehad met iemand die een burn-out heeft gehad en ik wil weten of een burn-out bij mensen voorkomen kan worden, door de inzet van paardencoaching. Het onderzoek is bedrijfskundig gericht.

Voor dit afstudeeronderzoek heb ik meerdere HR-managers en paardencoaches mogen spreken. Ik wil hen bedanken voor hun tijd en bijdrage, zonder deze bijdragen had ik het onderzoek niet kunnen uitvoeren.

Tot slot wil ik mijn afstudeerbegeleider Dhr. G.W. Stoffer en docent Hippische Bedrijfskunde Mevr. T. de Ridder bedanken, die mij de juiste en fijne begeleiding gaven tijdens het schrijven van het vooronderzoek en afstudeeronderzoek. Veel leesplezier toegewenst, bij het bestuderen van dit rapport.

Ilse van Apeldoorn

Voorthuizen, 03-06-2022

Inhoudsopgave

SAMENVATTING	7
SUMMARY	8
1. INLEIDING	9
<i>AANLEIDING EN RELEVANTIE</i>	<i>9</i>
<i>LITERATUUR</i>	<i>11</i>
<i>PROBLEEMSTELLING</i>	<i>16</i>
<i>ONDERZOEKSVRAGEN</i>	<i>16</i>
<i>DOELSTELLING EN AFBAKENING</i>	<i>16</i>
<i>LEESWIJZER</i>	<i>16</i>
2. MATERIAAL EN METHODE.....	18
<i>ONDERZOEKSMETHODE</i>	<i>18</i>
<i>SOORT INTERVIEW</i>	<i>18</i>
<i>GEÏNTERVIEWDEN</i>	<i>18</i>
<i>DATA-ANALYSE</i>	<i>19</i>
<i>DEELVRAGEN BEANTWOORDEN</i>	<i>19</i>
3. RESULTATEN	20
3.1. DEELVRAAG 1 – INZET VAN PAARDENCOACHING BINNEN BEDRIJVEN	20
3.2. DEELVRAAG 2 – ONDERSCHIEDEN VAN DE MENTALE FASEN DANKZIJ PAARDEN	21
3.3. DEELVRAAG 3 – BENODIGDHEDEN VOOR HR-MANAGERS OM PAARDENCOACHING IN TE ZETTEN.....	24
3.4. OVERIGE RESULTATEN	26
4. DISCUSSIE	28
4.1. DOELSTELLING	28
4.2. DEELVRAGEN.....	28
4.2.1. DEELVRAAG 1 – INZET VAN PAARDENCOACHING BINNEN BEDRIJVEN	28
4.2.2. DEELVRAAG 2 – ONDERSCHIEDEN VAN DE MENTALE FASEN DANKZIJ PAARDEN.....	28
4.2.3. DEELVRAAG 3 – BENODIGDHEDEN VOOR HR-MANAGERS OM PAARDENCOACHING IN TE ZETTEN	29
4.3. OVERIGE RESULTATEN	29
4.4. PROCES EN METHODE VAN HET ONDERZOEK	29
5. CONCLUSIE & AANBEVELINGEN.....	31
5.1. CONCLUSIE DEELVRAGEN	31
5.1.1. DEELVRAAG 1 – INZET VAN PAARDENCOACHING BINNEN BEDRIJVEN	31
5.1.2. DEELVRAAG 2 – ONDERSCHIEDEN VAN DE MENTALE FASEN DANKZIJ PAARDEN.....	31
5.1.3. DEELVRAAG 3 - BENODIGDHEDEN VOOR HR-MANAGERS OM PAARDENCOACHING IN TE ZETTEN	31
5.2. CONCLUSIE OVERIGE RESULTATEN	31

5.3. CONCLUSIE HOOFDVRAAG	32
5.4. AANBEVELINGEN	32

BIBLIOGRAFIE	33
---------------------------	-----------

6. BIJLAGEN	35
--------------------------	-----------

<i>BIJLAGE I – DE EFFECTEN VAN PAARDENCOACHING</i>	<i>35</i>
<i>BIJLAGE II – TEKENEN VAN BURN-OUT</i>	<i>38</i>
<i>BIJLAGE III - DE FASES WAARIN EEN WERKNEMER EEN BURN-OUT KRIJGT</i>	<i>39</i>
<i>BIJLAGE IV - INTERVIEWVRAGEN.....</i>	<i>42</i>
<i>BIJLAGE V – GECODEERDE INTERVIEWS MET HR-MANAGERS.....</i>	<i>45</i>
<i>BIJLAGE VI – GECODEERDE INTERVIEWS MET PAARDENCOACHES.....</i>	<i>89</i>

Samenvatting

In Nederland zijn er veel mensen die last hebben van stress. De druk wordt door de huidige economische ontwikkelingen en de coronacrisis vergroot. De vele vrijkomende vacatures maken dat de kans op medewerkers met psychische klachten (burn-out en overspannenheid) ook vergroot. Deze psychische klachten hebben een impact op de medewerker en op het bedrijf. De kosten voor bedrijven lopen hoog op doordat het aantal medewerkers dat uitvalt, door een burn-out, stijgt. Bedrijven zoals ArboNed bieden al preventieve trainingen aan, om uitval door ongezonde werkstress te voorkomen. Naast deze trainingen is paardencoaching een opkomende trend en een populaire methode aan het worden, om mensen die aan verschillende psychologische problemen lijden te helpen. Paardencoaching wordt op dit moment door bedrijven op een curatieve wijze ingezet, maar kan paardencoaching ook door bedrijven op zo'n manier worden ingezet dat een burn-out wordt voorkomen? Naar aanleiding van deze vraag is de hoofdvraag van dit onderzoek tot stand gekomen:

‘Op welke wijze kan paardencoaching ingezet worden binnen het verzuimbeleid in relatie tot duurzame inzetbaarheid van medewerkers, om uitval door burn-out te voorkomen?’

Om antwoord te krijgen op deze hoofdvraag, zijn er drie deelvragen opgesteld die gericht zijn op de huidige inzet van paardencoaching binnen bedrijven, de bevindingen van paardencoaches met betrekking tot de mentale gesteldheid van mensen en de behoeften van HR-managers om paardencoaching een plek te geven binnen het verzuimbeleid. Voor het beantwoorden van de deelvragen is één methode gebruikt, namelijk de kwalitatieve methode: interviews met HR-managers en paardencoaches.

Uit deze interviews is naar voren gekomen dat er binnen bedrijven nog veel onwetendheid is over paardencoaching en de effecten hiervan. De bedrijven die paardencoaching al wel hebben ingezet deden dit ter ontwikkeling van het team.

Paardencoaching kan als een op zichzelf staand traject binnen het verzuimbeleid ingezet worden om uitval van medewerkers door een burn-out te voorkomen. Paardencoaching kan als een op zichzelf staand traject in de vorm van preventieve coaching ingezet worden, op het moment dat paardencoaches samenwerken met een psycholoog, psychiater of therapeut. Daarnaast kan paardencoaching binnen het verzuimbeleid ingezet worden als er binnen bedrijven meer bekendheid is over paardencoaching.

Er wordt aanbevolen om nader onderzoek te doen naar een effectieve manier van samenwerking tussen paardencoaches en een psycholoog, psychiater of therapeut. Daarnaast wordt aan HR-managers aanbevolen om open te staan voor alternatieve vormen van coaching, zoals paardencoaching. Tevens wordt aanbevolen om nader onderzoek te doen naar het definiëren van de verschillende stadia van spanning bij coachees tijdens een paardencoaching sessie. De reactie van paarden op de mate van spanning bij mensen kan preventief van belang zijn, maar deze is nog niet goed te duiden.

Summary

In the Netherlands there are many people who suffer from stress. The pressure is increased by the current economic developments and the corona crisis. The many vacant vacancies increase the chance of employees suffering from psychological complaints (burn-out and overstrain). These psychological complaints have an impact on the employee and as well as on the company. The costs for companies are high, because the number of employees who drop out, due to burnout, is still rising. Companies such as ArboNed, already offer preventive training to prevent sick leave due to unhealthy work-related stress. Besides these trainings, Equine Assisted Coaching is an emerging trend and becoming a popular method to help people suffering from various psychological problems. Equine Assisted Coaching is currently used by companies in a curative manner, but can Equine Assisted Coaching also be used by companies in such a way that burnout is prevented? As a result of this question, the main question of this research was formulated:

'In what way can equine coaching be used within the absenteeism policy in relation to sustainable employability of employees, to prevent loss due to burn-out?'

To answer this main question, three sub-questions have been formulated focusing on the current use of Equine Assisted Coaching within companies, the findings of Equine Assisted Coaches regarding the mental condition of people and the requirements of HR managers to give Equine Assisted Coaching a place within the absenteeism policy. To answer the sub questions one method was used, namely the qualitative method: interviews with HR managers and Equine Assisted Coaches.

These interviews showed that there is still a lot of ignorance within companies about Equine Assisted Coaching and its effects. The companies that have already used Equine Assisted Coaching did so for the development of the team.

Equine Assisted Coaching can be used as an independent trajectory within the absenteeism policy to prevent burn-out of employees. Equine Assisted Coaching can be used as an independent trajectory in the form of preventive coaching, when Equine Assisted Coaches collaborate with a psychologist, psychiatrist, or therapist. Equine Assisted Coaching can also be used within the absenteeism policy when there is more awareness within companies about Equine Assisted Coaching.

It is recommended that further research will be done on an effective way of collaboration between Equine Assisted Coaching and a psychologist, psychiatrist, or therapist, to increase the effectiveness of this intervention. It is also recommended to HR managers to be open to alternative interventions, such as Equine Assisted Coaching. It is also recommended that further research be done on defining the different stages of tension in coachees during an Equine Assisted Coaching session. Because the response of horses to the level of tension in humans may be of preventive importance, but it is not yet well understood.

1. Inleiding

Aanleiding en relevantie

In Nederland zijn er veel mensen die last hebben van stress, op de website van het ministerie van VWS is te lezen dat er in 2019 naar schatting 254.400 personen (84.800 mannen en 169.700 vrouwen) waren met de diagnose overspannenheid, dit was 17% van de medewerkers en is naar schatting een stijging van 55% ten opzichte van het jaar 2018 (Ministerie van VWS, 2021). Er wordt ook aangegeven dat de toename groter of kleiner zal kunnen zijn door andere (niet-demografische) ontwikkelingen, die de kans op het vóórkomen van overspannenheid en burn-out beïnvloeden (Ministerie van VWS, 2021). Door de huidige economische ontwikkelingen en de coronacrisis, komen er veel vacatures vrij (CBS, 2021), dat betekent dat er veel lege plekken zijn in bedrijven, maar de huidige medewerkers moeten er wel voor zorgen dat het bedrijf draaiende blijft. De druk op deze huidige medewerkers wordt dus vergroot, hierdoor wordt de kans op medewerkers met psychische klachten (burn-out en overspannenheid) ook vergroot. Dit is één van de oorzaken van psychische klachten bij medewerkers.

Deze psychische klachten hebben niet alleen een impact op de medewerker zelf, maar ook op het bedrijf. In Nederland bedroegen in 2018 - het meest recente jaar waarover de kosten bekend zijn - de gemiddelde kosten voor medewerkers met een burn-out 3,1 miljard euro. Dit komt vooral doordat mensen langer zijn gaan verzuimen met dergelijke klachten (TNO, 2020). De kosten voor een bedrijf van één medewerker die uitvalt door psychische klachten zijn gemiddeld genomen 300 euro per dag. Een burn-out die acht maanden duurt, kost dus al gauw 50.000 euro, exclusief de kosten voor vervanging (Breemen, 2021).

Deze verzuimkosten zouden verminderd kunnen worden door een verandering binnen het bedrijf, bijvoorbeeld door het aanbieden van trainingen. Er zijn bijvoorbeeld verschillende bedrijven die trainingen aanbieden om uitval door ongezonde werkstress te voorkomen, zoals ArboNed, zij bieden trainingen aan hoe een werkgever een burn-out kan herkennen en hierbij leert de werkgever om preventief het gesprek aan te gaan met de medewerker (ArboNed, 2022). Een andere mogelijkheid is het aanbieden van onderhoud coaching, hierbij is het niet nodig om te wachten op het moment dat een werkgever zorgen begint te maken over de gezondheid van de medewerkers. Deze soort coaching dient om de fase van gezondheid te behouden en te verrijken (Ile coaching au service de l'organisation entrepreneuriale, 2005).

Er zijn verschillende soorten coaching, zo worden er bijvoorbeeld ook dieren ingezet bij coaching. Er zijn verschillende soorten dier geassisteerde interventies, ook wel Animal Assisted Interventions (AAI) genoemd, één van deze dier geassisteerde interventies is Equine Assisted Therapy, ook wel paard geassisteerde therapie. Equine-Assisted Therapy (EAT), een overkoepelende term voor verschillende vormen van therapie zoals fysiotherapie, ergotherapie, logopedie en psychotherapie, waarbij een paard deel uitmaakt van het behandelteam, is internationaal een opkomend vakgebied. De Federation for Horses in Education and Therapy International heeft leden in 49 landen (Federation of Horses in Education and Therapy International (HETI, 2012)), en het aantal educatieve programma's dat trainingen op dit gebied aanbiedt groeit (Fry, 2013). Een literatuurstudie toont uiteenlopende terminologie voor het gebruik van paarden die interactie hebben met mensen voor therapeutische doeleinden (Latella & Abrams, 2015). Granger en Kogan (2006) legden uit dat paarden in een therapeutische setting kunnen worden onderverdeeld in de categorieën Hippo therapie, paardrijd therapie, paardrijden voor revalidatie en voltige. Paarden ondersteunde psychotherapie is een andere categorie van therapie, die per definitie een gediplomeerd beroepsbeoefenaar in de geestelijke gezondheidszorg moet omvatten en activiteiten met een paard moet omvatten, zoals rijden, verzorgen of hanteren, of andere gerelateerde handelingen (Kruger & Serpell, 2006) (Stern & Chur-hansen, 2019).

Dieren hebben een positief effect op mensen blijkt uit onderzoek (Klontz, Bivens, Leinart, & Klontz, 2007). Er zijn verscheidene effectstudies over de inzet van paarden in de zorg op fysiotherapeutische, psychosociaal en emotioneel gebied gedaan. Zo is onder andere bekend dat door direct contact te leggen met en het voelen van een paard het knuffelhormoon (Oxytocine) vrijkomt bij de mens, wat een positief effect heeft op onder andere het persoonlijke welzijnsgevoel en stressreacties van mensen kunnen worden verminderd (Scopa, et al., 2019). In *bijlage 1* staan verschillende ervaringen van personen die aan een paardencoaching sessie hebben deelgenomen.

Paardencoaching is een opkomende trend en een populaire methode aan het worden, om mensen die aan verschillende psychologische problemen lijden, te helpen (Earles, Vernon, & Yetz, 2015). Daarnaast is paardencoaching een directe manier van coaching die kan worden ingezet bij zowel persoonlijke als organisatieontwikkeling en teambuilding voor bedrijven. Coachpaarden zijn geschikt om in te zetten bij coaching, omdat paarden in het algemeen afhankelijk zijn van de kudde om in het wild te overleven, hierdoor zijn coachpaarden erg gevoelig en gericht op een sterke en authentieke leider/ deelnemer(ster) (Williams, 2004). Er wordt bewust gekozen voor het woord 'coachpaarden', omdat niet elk paard geschikt is voor paardencoaching, paarden die zelf mishandeld zijn of een trauma hebben, zijn mentaal niet in staat om gebruikt te worden. Paarden moeten het zowel fysiek als mentaal aankunnen om bij een coaching sessie ingezet te worden (Tonkelaar, 2021). Per paardencoach verschilt het welk soort paard zij gebruiken.

Paardencoaching wordt, zowel individueel als in teamverband, voor verschillende doeleinden gebruikt, zoals het ontwikkelen van leiderschap en (zelf)vertrouwen, het leren communiceren en het aangeven van grenzen (Groeiteam, 2022). Zo gebruiken bedrijven als Shell, ING OIB en de gemeente Alkmaar paardencoaching als middel om beter op het werk, in het team of op de afdeling te kunnen functioneren (Buitenbusiness, 2021). Bedrijven proberen daardoor de duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers te vergroten en de kosten van verzuim en recruitment, door vroegtijdige uitval van medewerkers, te verlagen. Daarnaast wordt paardencoaching gebruikt door individuen die van stress, naar innerlijke balans en vertrouwen willen. Op de website van Sandra Slym vertellen deelnemers dat zij hebben ervaren dat hun stress na de sessie(s) was omgezet naar innerlijke balans. Naast deze bedrijven in Nederland, zijn er in het buitenland ook bedrijven die gebruik maken van paardencoaching zoals in de Verenigde Staten, Roam Consulting (Roam Consulting, 2021); Duitsland, Neuffer training (Neuffer training, 2021) en Frankrijk, Equicoaching Events (Equicoaching-entreprises, 2021).

Paardencoaching wordt dus op verschillende manieren ingezet, zowel individueel als in teamverband, deze verschillende manieren zijn tot stand gekomen doordat er verschillende vormen zijn van paardencoaching. Deze verschillende vormen geven aan dat er vanuit verschillende invalshoeken een deelnemer van de coaching sessie kan worden benaderd. Volgens Ruud Knaapen kent paardencoaching vier verschillende vormen: Coachen op gedrag; Intrapsychisch coachen; Systemisch coachen en Coachen met de wijsheid van de kudde (Coachen met paarden, 2020). Een toelichting op deze vier vormen is beschreven in het onder het kopje 'Literatuur'. In Nederland is paardencoaching een coaching methodiek waarbij paarden ingezet worden om ervaringsgericht te leren en te profiteren van de feedback die een paard daarbij kan geven. Door middel van het paard wordt de deelnemer een spiegel voorgehouden. Het ervaren, ontdekken, experimenteren en reflecteren zijn in deze coaching trajecten belangrijke kernwaarden (Educatief centrum Keulseweg, 2021).

Zoals eerder genoemd maken bedrijven al gebruik van paardencoaching. Ze zetten paardencoaching in als middel om beter op het werk, in het team of op de afdeling te kunnen functioneren. In een gesprek met een paardencoach, die sessies aanbiedt aan bedrijven op gebied van leiderschap en teamontwikkeling met inzet van paarden, vertelde zij dat bedrijven eigenlijk te laat een

paardencoaching sessie doen. Er kan dus gesteld worden dat bedrijven paardencoaching voornamelijk curatief inzetten. Nu rest nog de vraag op welke wijze bedrijven paardencoaching een plek kunnen geven binnen het verzuimbeleid om uitval van medewerkers door een burn-out te voorkomen?

Literatuur

De onderwerpen die zijn onderzocht en die hier aan bod komen zijn: de definitie, historie en vormen van paardencoaching; waar een paard op reageert; vormen van coaching zonder paarden; de definitie, historie, cijfers, signalen/ symptomen en gevolgen van een burn-out en het ontwikkelingsbudget binnen bedrijven.

Paardencoaching

Paardencoaching kan op verschillende manieren aangeboden worden, maar als paardencoaching in één zin omschreven zou moeten worden dan is de omschrijving als volgt: 'Coachen van mensen, zowel persoonlijk als in teamverband, met behulp van paarden, waarbij alle oefeningen naast het paard plaatsvinden.'. De basis van paardencoaching is ontstaan in de jaren negentig in de Verenigde Staten, het is een uitdieping van Equine Assisted Therapy (Barten & De Boer, 2013). Na het ontstaan van de basis van paardencoaching werd in 1999 EAGALA opgericht door Lynn Thomas en Greg Kersten. Het doel van het oprichten van deze non-profit organisatie, was om enige structuur aan te brengen in de verscheidenheid aan interventies en om een basismethodiek uit te werken. EAGALA staat voor Equine Assisted Growth and Learning (EAGALA, 2012). EAGALA is overgewaaid naar Nederland en omliggende landen. Daarnaast zijn er diverse andere methodes ontwikkeld. Eén daarvan is Systemisch Paardencoaching, welke Ruud Knaapen in 2001 als eerste in Nederland introduceerde (Robijns & Passen, 2010). Sindsdien is het aantal aanbieders van paardencoaching toegenomen. Ook worden er nu meerdere opleidingen aangeboden in paardencoaching (Barten & De Boer, 2013). Hoeveel paardencoaches en opleidingen er op dit moment zijn is niet duidelijk.

Volgens Ruud Knaapen zijn er vier verschillende vormen van paardencoaching: Coachen op gedrag; Intrapsychisch coachen; Systemisch coachen en Coachen met de wijsheid van de kudde (Coachen met paarden, 2020). Bij coachen op gedrag werkt de paardencoach vooral op het niveau van gedrag en handelingen, zowel bij coachee als paard. Bij intrapsychisch coachen gebruikt de coach het gedrag van het paard en vooral de interactie tussen het paard en de coachee als informatiebron voor wat mogelijk speelt bij de coachee. Het systemisch coachen beschouwt een organisatie of een familie als een levend systeem dat bestaat uit een samenhangend geheel van verschillende onderdelen. Coachees beschikken over een blauwdruk van het systeem en vormt een innerlijk beeld hoe zij het systeem ervaren en bepaalt daardoor, voor een deel, de keuzes die de coachees maken. Coachen met de wijsheid van de kudde verwijst naar het feit dat het paard of kudde op de eerste plaats in de ordening staat. De coach laat zich hierbij leiden door de responsen van de kudde (Coachen met paarden, 2020).

Deze vier vormen van paardencoaching kunnen op verschillende manieren worden aangeboden zoals bijvoorbeeld: het observeren van een kudde paarden in de paddock/ weide en het (bege)leiden van een (los) paard in de bak.

Waar Ruud Knaapen het heeft over vier verschillende vormen, heeft Equine Assisted Coaching en Therapie Keulseweg verklaringsmodellen opgesteld, deze bestaan uit zes verschillende perspectieven. Het artikel waarin de verschillende perspectieven worden uitgelegd geeft aan hoe en waarom er met paarden wordt gewerkt tijdens een coaching sessie. Hieronder staat de uitleg van de verschillende perspectieven.

Het eerste perspectief is biologisch perspectief, deze zoekt de oorzaken van het gedrag in het functioneren van de genen, hersenen, het zenuwstelsel en het hormoonstelsel. Hierbij gaat het over de stimulatie van meerdere sensorische en motorische kanalen en dus vooral over ervaren en voelen.

De tweede is cognitief perspectief deze kijkt naar de mentale processen – leren, geheugen, gedachten en perceptie – als vormen van informatieverwerking: hoe beïnvloeden emotie, motivatie, gedachte en perceptie het functioneren. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het 5G-schema, door het ervaringsgerichte karakter van Equine Assisted coach sessies worden niet helpende gedachten, aannames, overtuigingen en de daaruit voortvloeiende gedragspatronen van de coachee uiterst effectief bewust gemaakt en veranderd.

De derde is psychodynamisch perspectief, deze kijkt naar de invloed van – door ervaringen in het verleden ontstaan – onbewuste behoefte, verlangens, herinneringen en conflicten. Het idee hierachter is dat vooral de onbewuste geest (psyche) een reservoir van energie (dynamica) voor de persoonlijkheid is en motiveert. Wanneer de homeostase; het voortdurend zoeken naar evenwicht van ieder organisme, onderbroken wordt als gevolg van invloeden van buitenaf kan het evenwicht niet worden hersteld en ontstaat wat Fritz Perls, grondlegger van de Gestaltpsychologie, een onafgemaakte Gestalt noemt. Zo'n onafgemaakte Gestalt kan onderdrukte gevoelens, afweer – en copingmechanismen veroorzaken die het huidige zijn en het authentieke contact met anderen belemmeren. Equine Assisted coach sessies bieden de mogelijkheid om ervaringen in een emotioneel veilige omgeving te herbeleven en alsnog af te ronden. De aangeboden activiteiten werken daarbij als metafoor voor de oorspronkelijke situatie en hebben vaak het karakter van het experiment dat door de coachee oplossingsgericht kan worden verwerkt en of op een andere manier herbeleefd. Het opnieuw in contact treden met de onafgemaakte gestalte kan angst of verdriet oproepen wanneer dit bijbehorende afweermechanisme en incongruent gedrag oplevert voelt het paard deze incongruentie en laat het een directe reactie op het gedrag zien door deze feedback ofwel direct van het paard, ofwel met behulp van de coach, ontstaat bewustwording. Door de beleving en fysieke ervaring van de ervaringsgerichte aanpak vindt deze bewustwording op een dieper niveau plaats.

Het vierde perspectief is het humanistische perspectief, deze legt de nadruk op de geestelijke gezondheid en het menselijk potentieel, de mogelijkheden, groei, potentie en vrije wil van de mens.

Het vijfde perspectief is behavioristisch perspectief, het behaviorisme richt zich alleen op gedrag en vindt dat de geest helemaal geen deel van de psychologie uit zou moeten maken. Behavioristen kijken naar het gedrag dat volgt op externe factoren (prikkel uit de omgeving); de consequenties die daar als beloning op straf op volgen en hoe deze consequenties het gedrag beïnvloeden.

Het sociaal culturele perspectief is het zesde perspectief, deze richt zich op sociale invloeden op gedrag en mentale processen, culturele verschillen en hoe individuen in groepen functioneren. Hierbij gaat men ervan uit dat sociale en culturele invloeden de invloed kunnen overstemmen van alle andere factoren die gedrag beïnvloeden. Het laatste perspectief is het ontwikkelingsperspectief, deze legt de nadruk op erfelijkheid en omgeving en op de (voorspelbare) veranderingen in het psychologisch functioneren die zich tijdens de levensloop voordoen. Het uitgangspunt is dat mensen zich ontwikkelen als gevolg van een interactie tussen erfelijke eigenschappen (*nature*) en de omgeving (*nurture*). (Educatief centrum Keulseweg, 2021).

De reactie van het paard

Nienke Endenburg, GZ-psycholoog, gespecialiseerd in de interactie tussen mens en dier zegt: 'Net als mensen, reageren paarden ook op spanning en de manier waarop je communiceert. We laten de dieren het werk doen. Ik zeg altijd: een paard oordeelt niet en veroordeelt ook niet.' Chantal Kapteijn, gedragsbioloog en promovendus op het onderzoek, beaamt dit (Krauss, 2021).

Paarden wekken een scala aan emoties en gedragingen op bij mensen, die kunnen worden gebruikt als een katalysator voor persoonlijk bewustzijn en groei (Klontz, Bivens, Leinart, & Klontz, 2007). Paarden bieden ook een verscheidenheid aan mogelijkheden voor projectie en overdracht. Een paard dat wegloopt, negeert, wordt afgeleid door andere paarden, slaapt, op het verkeerde moment wil eten, bijt, urineert en hinnikt, zijn veelvoorkomende paardengedragingen waarop cliënten reageren. Cliënten kunnen zich ook vaak inleven in de natuurlijke hypervigilantie van een paard en de impuls om te ontsnappen wanneer het paard zich bang of bedreigd voelt (Klontz, Bivens, Leinart, & Klontz, 2007). De interpretatie van een cliënt van de bewegingen, het gedrag en de reacties van een paard bepaalt de betekenis van de metafoor en als zodanig biedt een portaal voor het oplossen van onafgemaakte zaken door overdrachtsreacties naar voren te brengen - en aan te pakken - in het hier- en-nu van therapie. Paarden kunnen ook nauwkeurige en onbevooroordeelde feedback geven, waarbij zowel de fysieke als de emotionele toestand van de deelnemer tijdens oefeningen wordt gespiegeld, waardoor cliënten de kans krijgen hun bewustzijn te vergroten en congruentie tussen hun gevoelens en gedragingen te oefenen (Klontz, Bivens, Leinart, & Klontz, 2007).

Soorten coaching met dieren

AAI's worden gedefinieerd als: doelgerichte en gestructureerde interventies die opzettelijk dieren opnemen in gezondheid, onderwijs en menselijke dienstverlening met het oog op therapeutische voordelen en verbeterde gezondheid en welzijn. Dier geassisteerde therapie (AAT), dier ondersteund onderwijs (AAE) en dier ondersteunde activiteiten (AAA's) zijn allemaal vormen van dier ondersteunde interventies. Bij al deze interventies kan het dier deel uitmaken van een vrijwillig therapiedierteam dat werkt onder leiding van een professional of een dier dat toebehoort aan de professional zelf (Stern & Chur-hansen, 2019).

Soorten coaching zonder paarden

Integratie coaching: biedt effectieve hulp bij het integreren van een nieuwe functie, het aannemen van een nieuwe rolidentiteit;

Prestatie coaching: wordt gebruikt om een persoon te ondersteunen die zijn functie al uitoefent, maar die het moeilijk heeft. Hierdoor kan hij opnieuw verbinding maken met zijn middelen en vaardigheden;

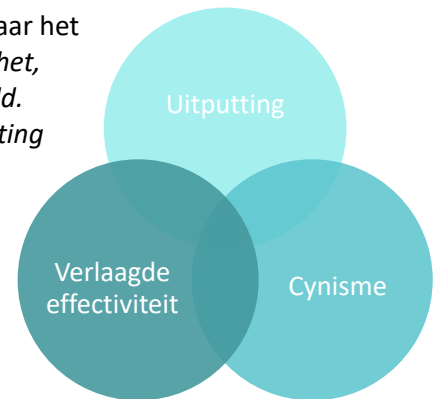
Groei coaching: is gericht op mensen zonder een welomschreven probleem, maar die zich afvragen over hun keuzes, zich afvragen of ze de juiste richting hebben ingeslagen, zichzelf in vraag stellen, de keuzes die ze hebben gemaakt in twijfel trekken. Coaching maakt het dan mogelijk om transities positief te managen en een nieuwe betekenis aan het leven te geven;

Onderhoud coaching: hier bevindt het individu zich in een "plateaufase", hij erkent dat zijn inspanningen, zijn reflectie en zijn onderzoek gericht moeten zijn op het preventieve, omdat het niet nodig is om te wachten om slecht te worden om je zorgen te maken over zijn gezondheid. Coaching dient om deze fase te behouden en te verrijken (Le coaching au service de l'organisation entrepreneuriale, 2005).

In de onderzoeken die zijn geraadpleegd, wordt vermeld dat paardencoaching een opkomende trend is en dat er meer paardencoaches bijkomen per jaar. Echter is er niet te vinden hoeveel paardencoaches er op dit moment zijn. Al wordt er bij de Kamer van Koophandel gezocht op 'Paardencoach' komen er 49 resultaten tevoorschijn, daarnaast zijn er verschillende verenigingen en keurmerken voor paardencoaches, maar deze hebben niet alle paardencoaches in Nederland op de kaart staan. Dit komt onder andere doordat paardencoaching een vrij beroep is.

Burn-out

Volgens de World Health Organization is de definitie van burn-out (vertaald naar het Nederlands) als volgt: *‘Burn-out is een syndroom waarvan wordt gedacht dat het, het gevolg is van chronische stress op het werk die niet met succes is behandeld. Het wordt gekenmerkt door drie dimensies: gevoelens van uitputting of uitputting van energie; grotere mentale afstand tot het werk, of gevoelens van negativisme of cynisme met betrekking tot het werk; en verminderde professionele werkzaamheid. Burn-out verwijst specifiek naar fenomenen in de beroepscontext en mag niet worden toegepast om ervaringen op andere levensgebieden te beschrijven.’* Ook zegt deze organisatie dat burn-out geen medische aandoening is. (World Health Organization, 2019)



Figuur 1: drie dimensies van een burn-out, (Breakthrough, 2022)

De term burn-out werd halverwege de jaren zeventig in de wetenschappelijke literatuur geïntroduceerd door de Amerikaanse psychiater Herbert Freudenberger. Hij constateerde dat jonge, bekwame hulpverleners in de verslaafdenzorg na enige jaren in een depressie-achtige toestand belandden, omdat deze een groeiend gevoel van onmacht ervoeren (Busato, 2020).

Er is een verwachting is dat het aantal mensen met overspannenheid en burn-out in de periode 2018-2040 zal stijgen met 3% (Ministerie van VWS, 2021). De stijging zal bij mannen 4% zijn en bij vrouwen 3% (Ministerie van VWS, 2021). Er wordt ook aangegeven dat de toename groter of kleiner zal kunnen zijn door andere (niet-demografische) ontwikkelingen die de kans op het vóórkomen van overspannenheid en burn-out beïnvloeden (Ministerie van VWS, 2021).

De signalen/ symptomen van een burn-out

Tekenen van burn-out op basis van het laatste wetenschappelijke onderzoek:

- Uitputting;
- Verminderde immuniteit;
- Veranderingen in het endocriene systeem;
- Slaapstoornissen;
- Angst en depressie;

(Eby, 2020). Amr S Omar bevestigt deze signalen/ symptomen van een burn-out, in een onderzoek dat hij heeft uitgevoerd met twee andere onderzoekers (Omar, Shouman, & Sudarsanan, 2019). In *bijlage II* staat een toelichting bij deze signalen/ symptomen.

De symptomen van een burn-out zijn er niet van de één op de andere dag, er zijn elf fases waarin een medewerker zich kan bevinden voordat deze burn-out is:

1. Super gemotiveerd;
2. Werk, werk en nog eens werk;
3. Geen tijd voor zichzelf;
4. Lichamelijke klachten;
5. Alles voor het werk;
6. Kritisch, cynisch en ontevreden;
7. Afstand van de werkzaamheden;
8. Ander gedrag;
9. Enkel nog het volgen van verantwoordelijkheden;
10. Geen plezier, niks lukt;
11. Depressie/Lichamelijke klachten;
12. Medewerker is burn-out;

(Meulenberg, 2022). In *bijlage III* staat een toelichting bij deze fases.

De gevolgen van een burn-out

Burn-out brengt hoge kosten met zich mee voor het bedrijfsleven, de gezondheidszorg en het persoonlijke en professionele leven van degenen waarin het zich manifesteert. Enkele typische effecten van burn-out zijn:

- Verloren productiviteit
- Verminderde energie en concentratie
- Meer conflicten met collega's
- Verminderde motivatie en prestatie
- Verhoogd gebruik van ziekte dagen en verlofdagen

De aanzienlijke kosten die vaak met deze indicatoren gepaard gaan, brengen burn-out op de voorgrond, maar door de potentie voor een burn-out vroeg op te merken, kunnen organisaties maatregelen nemen die zowel het individu als de onderneming ten goede komen (Eby, 2020).

“Burnout has become ubiquitous to our times, but it doesn’t have to be that way. With the right personal and professional development, burnout can become a thing of the past.” -Bonita Eby

**Burn-out is in onze tijd alomtegenwoordig, maar dat hoeft niet zo te zijn. Met de juiste persoonlijke en professionele ontwikkeling kan burn-out verleden tijd worden.*

Een eigen ontwikkel- en opleidingsbudget voor medewerkers waar ze cursussen en coaching uit kunnen betalen

Er is een Duurzaam Inzetbaarheidsbudget. In 2018 was het budget 1,6 miljard euro. De Algemene Werkgeversvereniging Nederland, kortweg AWWN, verwacht een verdere groei van cao-afspraken voor duurzame inzetbaarheid naar ruim 2 miljard euro in 2023 (voor 2,3 miljoen werkenden) (Gerlofs, 2019). Dit budget kan voor paardencoaching sessies gebruikt worden, op deze manier wordt dit geld gebruikt en heeft de organisatie geen verzuimkosten.

Bij Centraal Beheer is er een case study gedaan naar een internationaal technologiebedrijf met de vraag: ‘Werken uw medewerkers actief aan hun ontwikkeling?’. Hierin staat welke uitdagingen een internationaal technologiebedrijf hierbij had en hoe haar medewerkers uiteindelijk zelf met hun ontwikkeling aan de slag gingen: *‘Medewerkers hebben nu zélf de regie over hun inzetbaarheid. Ze bepalen zelf welke opleiding, training of coaching ze volgen en kunnen hier meteen mee starten. Dat kan vakinhoudelijk zijn. Maar ook iets waar ze simpelweg blij van worden. Gewoon omdat je je medewerkers dit gunt en een goede werkgever wilt zijn. Leidinggevers worden daarnaast geholpen om hierover met medewerkers in gesprek te gaan. Bij het bedrijf uit deze case starten er in januari verschillende mensen met een cursus Nederlands. Hun leven zal hierdoor direct een stuk aangenamer worden. En dat je daar als werkgever aan bijdraagt, dat is pas écht goed werkgeverschap.’* (Centraal Beheer, z.d.).

Centraal Beheer heeft een aspect binnen het bedrijf dat heet: Lekker Bezig. Het doel van Lekker Bezig is: ‘Uw medewerkers zelf aan de slag met hun inzetbaarheid

Dat is waar Lekker Bezig uw bedrijf mee helpt.’. Hieruit kan geconcludeerd worden dat bedrijven al bezig zijn met de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en dat medewerkers zelf de vrijheid krijgen om een opleiding/ training/ coaching te volgen naar keuze.

Al met al kan gesteld worden dat paardencoaching momenteel curatief wordt aangeboden, maar theoretisch gezien zou paardencoaching ook preventief aangeboden kunnen worden, dit wordt alleen nog niet gedaan. Wanneer paardencoaching ingezet wordt als een preventiemiddel, kan er vroegtijdig worden vastgesteld welke medewerker er kans loopt op een burn-out. In een vroeg stadium van een burn-out, kunnen er maatregelen, zoals een paardencoaching sessies aanbieden, genomen worden om ergere klachten te voorkomen. Op deze manier wordt uitval en daardoor een

groter personeelstekort en een financieel probleem voorkomen. Een win-win situatie voor zowel werkgever als medewerker en voorkomen is beter dan genezen.

Paarden kunnen, zoals eerder genoemd, een onderdrukt gevoel opmerken en reageren hierop, in de verschillende fases voorafgaand aan een burn-out is ook te zien dat de medewerker het gevoel van uitputting onderdrukt en door blijft gaan.

Probleemstelling

De kosten voor bedrijven lopen hoog op doordat het aantal medewerkers dat uitvalt, door een burn-out, stijgt. Deze kosten komen door de huidige economische ontwikkelingen, die ontstaan zijn door onder andere de coronacrisis. De lege plekken, dankzij de vele vacatures die open staan, binnen bedrijven geven meer druk op de huidige medewerkers, omdat zij het bedrijf wel draaiende moeten houden. Daarnaast is te zien dat paardencoaching een opkomende trend is en wordt ingezet door bedrijven om de medewerkers goed te laten functioneren op de afdeling en hun functie goed kunnen uitvoeren. Ook is aangegeven dat paarden een onderdrukt gevoel kunnen opmerken, wat één van de fases voorafgaand aan een burn-out is. Nu is nog de vraag of paardencoaching ook ingezet kan worden om een burn-out bij medewerkers te voorkomen en hoe dit een plek kan krijgen binnen het verzuimbeleid van bedrijven.

Onderzoeksvragen

Hoofdvraag:

Op welke wijze kan paardencoaching ingezet worden binnen het verzuimbeleid in relatie tot duurzame inzetbaarheid van medewerkers, om uitval door burn-out te voorkomen?

Deelvragen:

- *In welke situaties hebben bedrijven paardencoaching ingezet?*
- *In hoeverre vinden paardencoaches momenteel dat ze verschillende mentale fasen van mensen kunnen onderscheiden dankzij de inzet van paarden tijdens de coaching sessie?*
- *Wat hebben HR-managers nodig om paardencoaching binnen het verzuimbeleid in te zetten?*

Doelstelling en afbakening

Met dit onderzoek zal bereikt kunnen worden dat er een praktische oplossing voor een probleem wordt aangedragen en dat er nieuwe of onverwachte inzichten geboden kunnen worden in het onderwerp. De oplossing zou het een plek geven van paardencoaching in het verzuimbeleid kunnen zijn, dat de uitval van het aantal medewerkers door een burn-out, kan worden verminderd. Het nieuwe of onverwachte inzicht zou kunnen zijn dat paardencoaching ook op een andere manier ingezet kan worden dan al wordt gedaan.

De uitkomst van het onderzoek is voornamelijk voor de HR-managers van middelgrote bedrijven en voor de paardencoaches. Door nieuw inzicht te verlenen aan de HR-managers van middelgrote bedrijven, kunnen zij een aanpassing maken in het huidige verzuimbeleid, waardoor er minder medewerkers uitvallen, omdat het onderdrukte gevoel wordt gezien door het paard, waardoor het bedrijf kan inspelen op het feit dat de medewerker te veel spanning heeft in het lichaam en kan voorkomen dat de medewerker uitvalt. Door nieuw inzicht te verlenen aan paardencoaches kunnen zij aan de bel trekken en de uitval van de medewerker voorkomen. Uiteindelijk zal de uitkomst van het onderzoek ook zijn voor de medewerkers, de uitkomst zou hen mentaal vitaal kunnen houden.

Leeswijzer

Dit rapport is opgebouwd uit verschillende hoofdstukken die op logische volgorde zijn ingedeeld. Eerst zal in het hoofdstuk 'Materiaal en methode' de methode van dit onderzoek worden

beschreven. Daaropvolgend zullen de resultaten op basis van de interviews weergegeven worden in het hoofdstuk 'Resultaten'. Er is een kritische blik geworpen op het proces en de methode in het hoofdstuk 'Discussie'. Op basis van de discussie staan er per deelvraag en uiteindelijk van de hoofvraag conclusies en aanbevelingen in het hoofdstuk 'Conclusie en aanbevelingen'. Dan zullen de geraadpleegde bronnen worden weergegeven in de 'Bibliografie' en tot slot zijn er zes bijlagen.

2. Materiaal en methode

In dit hoofdstuk is de methode van het onderzoek beschreven, welk soort interview is gebruikt, wie er zijn geïnterviewd, op welke manier de data geanalyseerd is en tot slot staat er een overzicht op welke manier de deelvragen beantwoord zijn om uiteindelijk de hoofdvraag van dit onderzoek te kunnen beantwoorden.

Onderzoeksmethode

Dit onderzoek is kwalitatief, omdat er door middel van dit onderzoek diepgaande kennis over een specifieke context of cultuur vergaard is. De specifieke context is het een plek geven van paardencoaching in het verzuimbeleid, om medewerkers met een burn-out te voorkomen/ te helpen. Er was onderzoek gedaan naar paardencoaching, wat het is, hoe het werkt en waar het voor ingezet kan worden, curatief en er was onderzoek gedaan naar een burn-out bij een medewerker, wat de symptomen zijn en hoe het voorkomen kan worden. Er was echter nog geen onderzoek gedaan of paardencoaching een plek kan krijgen binnen het verzuimbeleid om medewerkers met een burn-out te voorkomen, preventief.

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van een semigestructureerde interviewmethode. De respondenten zijn individueel gesproken en de vragen op de juiste manier gesteld. Hierdoor is de betrouwbaarheid van de resultaten geborgd. Er was geen competitie tussen de verschillende respondenten, omdat ze elkaars verhaal niet hebben gehoord. De respondenten zijn anoniem, op deze wijze was de kans dat de respondenten open en eerlijk hun verhaal deden vergroot, zonder dat zij de privacy van het bedrijf en de medewerkers schonden.

De interviews zijn afgenomen met HR-managers en paardencoaches aan de hand van een vragenlijst. De HR-managers zijn geïnterviewd, om te onderzoeken wat er nu wordt gedaan om een medewerker met een burn-out te voorkomen en of zij open staan om paardencoaching een plek te geven in het verzuimbeleid. De paardencoaches zijn geïnterviewd om te onderzoeken hoe zij een burn-out herkennen, door middel van paardencoaching en of zij nazorg verlenen wanneer zij vermoeden dat één van de deelnemers tegen een burn-out aan zit of een burn-out heeft.

Tijdens het interview is doorgevraagd op de antwoorden die werden gegeven en is er een eventuele toelichting gevraagd op de vraag als deze niet goed begrepen werd, wat de validiteit van het onderzoek borgt. De interviews hebben fysiek en via Teams plaatsgevonden. Naast de interviews is er uiteindelijk geen enquête uitgezet.

Soort interview

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van een semigestructureerd interview, op deze wijze was er een leidraad door de vooraf opgestelde vragen, echter was er wel ruimte om door te vragen en een open gesprek aan te gaan. De vooraf opgestelde vragen waren voornamelijk open en zonder oordeel, zodat er geen sociaal wenselijk antwoord gegeven werd. Tijdens de interviews is gebruik gemaakt van de LSD-methode, Luisteren, Samenvatten en Doorvragen.

Geïnterviewden

De interviews zijn gehouden met zes HR-managers en zes paardencoaches. Van de zes HR-managers waren er twee HR-managers ook paardencoach en van de zes paardencoaches was er één ook verzuim consultant. Door een bericht op LinkedIn te plaatsen meldden HR-managers zich, via een privébericht of via de mail, aan voor een interview, op deze manier heeft ook één paardencoach zich aangemeld voor een interview. De andere vijf paardencoaches zijn gevonden op internet en met hen is contact opgenomen via de mail.

Eisen aan de HR-managers waren dat zij of geen paardencoaching hebben ingezet of al wel paardencoaching hebben ingezet en hiervan de resultaten kennen. Eisen aan de paardencoaches waren dat zij minimaal twee jaar ervaring hebben met het geven van paardencoaching. Deze eisen werden aan de HR-managers en de paardencoaches gesteld, zodat de HR-managers en de paardencoaches de nodige kennis hebben om de vragen tijdens het interview te kunnen beantwoorden, welke weer antwoord geven op de opgestelde deelvragen. De interviewvragen die de basis waren voor de interviews, staan in *Bijlage IV*.

Data-analyse

Het analyseren van de interviews is stapsgewijs gedaan, de eerste stap was het transcriberen (letterlijk typen wat de geïnterviewde zegt) van de interviews, dit is gedaan door de audio-opnames te uploaden in Word Online. De audio-opnames zijn met toestemming opgenomen. Daarna zijn de interviews verdeeld in twee categorieën, één categorie interviews met HR-managers en één categorie interviews met paardencoaches. De interviews zijn ook in twee delen als Word-bestanden in het programma MAXQDA geüpload en gecodeerd, in MAXQDA werd een overzicht gecreëerd van de gecodeerde segmenten, dit overzicht kon geëxporteerd worden naar een Excel-bestand. In dit Excel-bestand werden de gecodeerde segmenten in een tabel gezet en werden er filters ingeschakeld om per code de verschillende antwoorden te lezen. Uiteindelijk zijn er twee Excel-bestanden, één met de gecodeerde segmenten van de interviews met de HR-managers en één met de gecodeerde segmenten van de interviews met de paardencoaches, dit om overzicht te creëren.

Deelvragen beantwoorden

Hieronder is in een tabel weergegeven op welke manier elke deelvraag beantwoord is.

Deelvraag	Onderzoeksmethode
<i>In welke situaties hebben bedrijven paardencoaching ingezet?</i>	Interview met HR-managers van bedrijven die paardencoaching hebben gedaan en met paardencoaches.
<i>In hoeverre vinden paardencoaches momenteel dat ze verschillende mentale fasen van mensen kunnen onderscheiden dankzij de inzet van paarden tijdens de coaching sessie?</i>	Interview met paardencoaches.
<i>Wat hebben HR-managers nodig om paardencoaching een plek te kunnen geven in het HR-beleid?</i>	Interview met HR-managers.

3. Resultaten

Om de deelvragen en uiteindelijk de hoofdvraag van dit onderzoek te beantwoorden, zijn er in totaal twaalf interviews afgenomen. Van deze twaalf interviews waren zes interviews met HR-managers, waarvan twee ook paardencoach zijn en zes interviews met paardencoaches. Deze interviews zijn getranscribeerd en gecodeerd, waardoor per deelvraag de bevindingen zijn gevonden. De gecodeerde transcripten zijn terug te vinden in Bijlage V en VI. De bevindingen van de interviews zijn per deelvraag, per code weergegeven. De interviews hebben een hoge betrouwbaarheidsgraad en zijn zowel fysiek als via Teams afgenomen.

3.1. Deelvraag 1 – Inzet van paardencoaching binnen bedrijven

Deze deelvraag kan dankzij de interviews met zowel de HR-managers als met de paardencoaches, zie Bijlage V en VI, beantwoord worden. De geraadpleegde codes bij de interviews met de HR-managers zijn onderstaand weergegeven in tabel 1, in tabel 2 zijn de geraadpleegde codes bij de interviews met de paardencoaches weergegeven.

Tabel 1: Geraadpleegde codes bij de interviews met de HR-managers

●	Effecten van paardencoaching
●	Effecten van paardencoaching\Op de mentale gezondheid van mensen
●	Effecten van paardencoaching\Op het bedrijf
●	Effecten van paardencoaching\Op mensen
●	Inzet van paardencoaching
●	Inzet van paardencoaching\Als leiderschapstraining
●	Inzet van paardencoaching\Binnen bedrijven
●	Inzet van paardencoaching\Teambuildingsactiviteit
●	Inzet van paardencoaching\Teambuildingsactiviteit\Verbetering van communicatie en samenwerking
●	Reden dat bedrijven kiezen voor paardencoaching

Tabel 2: Geraadpleegde codes bij de interviews met de paardencoaches

●	Kijk op deelnemers
●	Kijk op deelnemers\Curatief
●	Kijk op deelnemers\Preventief
●	Paardencoaching
●	Paardencoaching\Effecten van paardencoaching op de mentale gezond-/ gesteldheid van mensen
●	Paardencoaching\Effecten van paardencoaching op het team
●	Paardencoaching\Effecten van paardencoaching op mensen
●	Paardencoaching\Effecten van paardencoaching op mensen\Inzicht gevend
●	Paardencoaching\Inzet van paardencoaching\Meest effectief
●	Reden dat bedrijven kiezen voor paardencoaching

Interviews met de HR-managers

Van de in totaal zes geïnterviewde HR-managers gaf één HR-manager aan dat paardencoaching was gedaan met het team van de organisatie, als een soort personeelsuitje, omdat één van de leerkrachten paardencoach is, hierbij werden leiderschapsoefeningen met het paard aan de hand uitgevoerd. Een andere HR-manager gaf aan dat in bepaalde trainingen en opleidingen voor leidinggevend, dus leiderschapstrajecten, paardencoaching wel eens wordt ingezet. De andere vier HR-managers gaven aan dat binnen de bedrijven waar zij werken/ gewerkt hebben, paardencoaching niet ingezet is/ was.

Echter hebben alle geïnterviewde HR-managers wel persoonlijke ervaring met paardencoaching. Paardencoaching werd ingezet als een persoonlijke leiderschapstraining; een ‘avontuur sessie’, ingezet door de persoonlijke coach; een soort therapie voor de aanwezige spanning en angst; inzicht gevend op eigen gedrag en interacties; om de diepere lagen ‘van je zijn aan te raken’ en om de horizon in de volle breedte te aanschouwen, wat is er nog te ontwikkelen?

Een opmerking van een HR-manager hierbij was:

‘Ik heb wel bijvoorbeeld met een collega gezien, dat het paard gewoon eigenlijk met z’n kont naar hem toe draaide en de oren plat achterover deed. Dat is wel leuk om te zien dat een persoon zelf ook wat zegt van ik krijg dat wel eens vaker te horen dat ik eigenlijk niet in verbinding sta of dat ik niet zo toegankelijk ben.’

– Interview HR-manager 6, alinea 19

Interviews met de paardencoaches

Van de in totaal zes geïnterviewde paardencoaches gaven vier paardencoaches aan dat bedrijven langskwamen ter ontwikkeling van het team, op het gebied van samenwerking, communicatie of dat er geen verbondenheid was binnen het team. Twee van de geïnterviewde paardencoaches gaven aan dat bedrijven langskwamen, vanuit nieuwsgierigheid naar wat een paardencoaching sessie is en hoe het werkt. De HR-managers die ook paardencoach zijn, gaven ook aan dat bedrijven langskwamen ter ontwikkeling van het team op gebied van samenwerking en een keer ‘gewoon voor de leuk’.

In de interviews kwam ook naar voren dat de paardencoaches gericht zijn op de vraag waarmee de coachee of het team komt en zijn de paardencoaches gericht op diepgang. De paardencoaches gaven aan dat paardencoaching zowel curatief als preventief ingezet wordt. Curatief op het moment dat een coachee moet re-integreren en preventief op het moment dat er gefocust wordt op het versterken van vaardigheden, die de zelfredzaamheid vergroten en langdurig verzuim (bijvoorbeeld depressieve klachten) kunnen voorkomen.

Daarnaast gaven alle zes geïnterviewde paardencoaches aan dat bedrijven eenmalig een sessie volgen en zetten paardencoaching bijvoorbeeld in als een teambuildingsactiviteit.

Een opmerking van een HR-manager, vanuit de rol paardencoach hierbij was:

‘Wat je veel bij organisaties ziet is dan laten ze het bij één keer één sessie. Ik ben er wel van overtuigd dat je meerdere sessies moet houden om ook echt gedragsverandering tot stand te kunnen brengen, particulieren zijn eerder geneigd om wel vier á vijf keer terug te komen.’

– Interview HR-manager 4 (ook paardencoach), alinea 49

3.2. Deelvraag 2 – Onderscheiden van de mentale fasen dankzij paarden

Deze deelvraag kan dankzij de interviews met de paardencoaches beantwoord worden, de interviews met de HR-managers die ook paardencoach zijn, zie *Bijlage V* en *VI*, worden ook meegenomen. Zie tabel 3 voor de geraadpleegde codes bij de interviews met de HR-managers die ook paardencoach zijn en zie tabel 4 voor de geraadpleegde codes bij de interviews met de paardencoaches.

Tabel 3: Geraadpleegde codes bij de interviews met de HR-managers die ook paardencoach zijn

●	Paard
●	Paard\Bewustzijn
●	Paard\Reactie
●	Paard\Verwachting van een paardencoach

Tabel 4: Geraadpleegde codes bij de interviews met de paardencoaches

●	Paard\Bewustzijn
●	Paard\Bewustzijn\Van de mentale gezond-/ gesteldheid van mensen
●	Paard\Reactie
●	Paard\Verwachting van een paardencoach

Het bewustzijn van het paard

Van de zes geïnterviewde paardencoaches geven vier van de zes geïnterviewde paardencoaches aan dat zij denken dat paarden zich bewust zijn van de mentale gesteld-/ gezondheid van mensen. Eén van de HR-managers die ook paardencoach is, denkt dat paarden zich niet bewust zijn van de mentale gesteld-/gezondheid van mensen, maar dat paarden reageren op spanning, wat wel iets kan zeggen over de mentale gesteld-/gezondheid van mensen. De redenen waarom paardencoaches denken dat paarden zich wel of niet bewust zijn van de mentale gezondheid van mensen zijn onderstaand kort weergegeven in tabel 5.

Tabel 5: Redenen waarom paardencoaches denken dat paarden zich wel of niet bewust zijn van de mentale gezondheid van mensen zijn

Interview met	Redenen
Interview paardencoach 1	Dan gaat het paard helemaal uit zichzelf systemisch staan zoals we dat zouden noemen. Als het paard zegt dat er nog een oud trauma eerst moet worden opgelost, omdat daar meer energie op zit.
Interview paardencoach 2	Mentale gesteldheid, dat denk ik niet. Het paard reageert alleen maar op spanning. Spanning bij mensen in de mate waarin dat vastzit, daar gaan ze op reageren, hoe meer iemand vastzit, hoe meer spanning iemand met zich meedraagt, hoe heftiger de reacties vaak zijn van het paard.
Interview paardencoach 3	Paarden hebben daar echt nul benul van. De mentale gesteldheid van de mensen is altijd holistisch, dus het is nooit losgekoppeld van de rest van je lijf. Ze reageren echt op het hele mechanisme van iemand die in de bak staat, ze gaan eigenlijk een mini kudde aan met degene die de bak in komt.
Interview paardencoach 4	Mentaal zou je eerder zeggen van nou zijn bepaalde patronen of denk dingen die je een beetje je veel bezighouden. Ja, dus ik denk wel dat zij wel merken dat je in je hoofd zit. Natuurlijk niet wat jij precies denkt.
Interview paardencoach 5	Wat jij denkt, straal je uit in lichaamstaal. Als ik me verdrietig voel, dan kijk ik ook verdrietig en dat lezen ze af, dus ze kunnen niet in ons hoofd kijken en denken dat niet.

Interview paardencoach 6	Op het moment dat zij mij verteld dat de paarden alle kanten opvliegen in de wei, terwijl ze daarvoor rustig aan het grazen waren. Nou weet ik dat dat er iets gebeurd is en dan kan ze zeggen dat het niet zo is, ja sorry, de paarden verraden haar.
Interview HR-manager 3 (paardencoach)	Nee, zo'n paard zal zich niet bewust zijn van mentale gesteldheid, alleen vangt spanning op die de mensen met zich meedragen en spanning kan iets zeggen over de mentale gesteldheid.

Een opmerking van een paardencoach hierbij was:

‘Op een gegeven moment duwde dus mijn paard de bal, die zij moest voorstellen, weg, wat herken je daaraan? Dus toen zei zij ook, ik voel me niet altijd thuis in de organisatie. Ik voel me niet thuis in het team.’

– Interview paardencoach 6, alinea 61

De reactie van het paard

Naast het bewust zijn van het paard, kwam ook de reactie van het paard naar voren in de interviews met de paardencoaches. Onderstaand in tabel 6 zijn de bevindingen van de paardencoaches over de reactie van het paard tijdens een paardencoach sessie weergegeven.

Tabel 6: De bevindingen van de paardencoaches over de reactie van het paard tijdens een paardencoach sessie

Interview met	Bevindingen van paardencoaches
Interview paardencoach 1	Het innerlijke gevoel, dat is wat een paard belangrijk vindt, want aan de hand daarvan kan een paard met jou communiceren. Het gaat mij er meer om of je hart en je hoofd op één lijn, dus als ik zeg, ik vind het niet spannend hoor en ik sta te trillen in de bak, dan zeg ik en denk ik alsof dat niet zo is, terwijl mijn lichaam trilt, een paard kan jou dan niet zo niet lezen, want die snapt jou niet, want je zendt verschillende signalen uit. Een paard kan alleen maar praten in lichaamstaal.
Interview paardencoach 2	Het paard reageert alleen maar op spanning. Spanning bij mensen in de mate waarin dat vastzit, daar gaan ze op reageren, hoe meer iemand vastzit, hoe meer spanning iemand met zich meedraagt, hoe heftiger de reacties vaak zijn van paard. Net afhankelijk van de spanning die mensen bij zich dragen, maar wat je heel veel ziet is het paard gaat snuffelen aan het hoofd, want ons hoofd is heel erg druk, dus dat paard gaat bijna altijd snuffelen aan dat hoofd en vaak aan de nek en schouders. Daar zit vaak veel spanning bij mensen, bij de buik heel veel, ook wel bij de voeten en daarbij is waarschijnlijk, maar dat vraagt dus altijd na, omdat mensen niet geaard zijn. Als je heel druk in je hoofd bent, dan ben je niet geaard. Als het paard aan die voeten gaat snuffelen, dan trekt hij als het ware die energie zo naar beneden.
Interview paardencoach 3	Het paard spiegelt of iemand in contact is met zichzelf en als het paard laat zien dat iemand helemaal niet in contact is met zichzelf. Op de energie die iemand uitstraalt en ook wel vaak op het hele systeem van iemand. Die reageren primair op alles bij ons, dus vaak reageren ze op wat de mens onbewust heeft weggeduwd. Paard bevestigde ook eigenlijk voortdurend haar haar positieve sterke kanten.

Interview paardencoach 4	Op congruentie. Een paard laat zien, 'je hebt hier spanning', een paard zal meteen bij je hoofd gaan snuffelen, omdat daar gewoon heel veel spanning op zit. Of dat ze juist naar de voeten gaan, omdat iemand eigenlijk helemaal niet meer echt stevig staat. Als er wat zwaardere thema's zijn. Dan kan ik ook wel iets aan het paard zien, dus of een paard gaat met zijn hoofd naar beneden of komt erbij staan, of komt steunen of er iets meer omheen. Ze reageren wel op wat er op dat moment een beetje op de voorgrond is en reageren op bepaalde thema's, die eigenlijk niet uitgesproken zijn.
Interview paardencoach 5	Lichaamstaal, de energie die daaruit voortkomt, reageert gewoon in het moment zonder oordeel.
Interview paardencoach 6	Dat hij reageert op dat wat speelt en eigenlijk doen ze dat altijd wel, waar spanning op zit. Door het gedrag wat zij laten zien, komen ze sneller tot de kern. Een troostende rol of soms dan komt een paard meteen aanlopen. Als een onderwerp best wel pittig is, dan zie ik dat paard tussen ons in gaan staan, in de kudde gaat een paard ook tussen twee andere paarden staan.
Interview HR-manager (paardencoach) 3	Die spanning die mensen met zich meedragen daar reageert een paard op, à la minuut. Ik zie en voel niet alles, zoals een paard dat doet, die voelt dingen haarfijn aan en die kan dat haarfijn blootleggen.

Wat uit deze bevindingen naar voren komt is dat paarden reageren op de congruentie, spanning, lichaamstaal en het gevoel van mensen.

Een opmerking van een paardencoach hierbij was:

'Net afhankelijk van de spanning die mensen bij zich dragen, maar wat je heel veel ziet is het paard gaat snuffelen aan het hoofd, want ons hoofd is heel erg druk, dus dat paard gaat bijna altijd snuffelen aan dat hoofd en vaak aan de nek en schouders. Daar zit vaak veel spanning bij mensen, bij de buik heel veel, ook wel bij de voeten en daarbij is waarschijnlijk, maar dat vraagt dus altijd na, omdat mensen niet geaard zijn. Als je heel druk in je hoofd bent, dan ben je niet geaard. Als het paard aan die voeten gaat snuffelen, dan trekt hij als het ware die energie zo naar beneden.'

– Interview paardencoach 2, alinea 9

De verwachtingen die paardencoaches hebben van het paard

Een andere bevinding was dat alle zes geïnterviewde paardencoaches geen verwachtingen hebben van het paard tijdens de coaching sessie. Deze paardencoaches geven alle zes aan te weten dat het paard gaat reageren op de persoon die bij het paard in de bak komt, maar niet de manier waarop. Eén van de geïnterviewde HR-managers die ook paardencoach is, gaf aan dat het paard de mede coach is en dat ze samen het individu coachen.

3.3. Deelvraag 3 – Benodigheden voor HR-managers om paardencoaching in te zetten

Deze deelvraag kan dankzij de interviews met de HR-managers, zie *Bijlage V*, beantwoord worden. De codes die bij deze deelvraag geraadpleegd zijn onderstaand weergegeven in tabel 7.

Tabel 7: Geraadpleegde codes bij de interviews met de HR-managers

●	Benodigdheden om paardencoaching in te zetten binnen het verzuimbeleid
●	Benodigdheden om paardencoaching in te zetten binnen het verzuimbeleid\Vanuit HR-managers
●	Mentaal fit houden van de medewerkers
●	Mentaal fit houden van de medewerkers\Door medewerker zelf
●	Mentaal fit houden van de medewerkers\Oplettendheid van de leidinggevende
●	Reactie op burn-out; curatief
●	Reactie op burn-out; preventief
●	Reactie op burn-out; preventief\Bedrijfspsycholoog
●	Reactie op burn-out; preventief\Beslismoment
●	Reactie op burn-out; preventief\Beslismoment\Medewerker
●	Reactie op burn-out; preventief\Coaching
●	Reactie op burn-out; preventief\Geen

Benodigdheden om paardencoaching in te zetten binnen het verzuimbeleid

Van de zes interviews werd door vier HR-managers aangegeven dat zij handvatten willen, na de coaching, van de coach aan de coachee en de leidinggevende, van hoe nu verder? Daarnaast geven zij aan dat er van tevoren duidelijke afspraken gemaakt moeten worden en dat ze op de hoogte gehouden willen worden van de voortgang, door de coach of coachee. Drie van de zes HR-managers gaven aan dat zij meer bekendheid nodig hebben over wat het heeft opgeleverd.

Opvallend was dat één van de geïnterviewde HR-managers paardencoaching geen plek wilde/ kon geven, door de onbekendheid rond paardencoaching. De andere vijf geïnterviewde HR-managers gaven aan dat zij paardencoaching wel een plek konden geven, op basis van hun persoonlijke ervaring met paardencoaching en als de bovenstaande benodigdheden worden toegepast.

Mentaal fit houden van de medewerkers

Uit de interviews met de HR-managers kwam naar voren dat bedrijven coaching of interventies inzetten om de medewerkers mentaal fit te houden. Bedrijven zetten coaching en interventies in op het moment dat de medewerker aan de bel trekt of als er beginsignalen worden geconstateerd door de leidinggevende of door iemand van HR.

Reactie op burn-out; curatief

Uit de interviews met de HR-managers waren de bevindingen dat er interventies worden opgezet en coaching wordt aangeboden. Daarnaast gaat de Arboret in werking en wordt de bedrijfsarts ingeschakeld.

Reactie op burn-out; preventief

Uit de interviews met de HR-managers kwam naar voren dat bedrijven bezig zijn met preventieve coaching en interventies. De HR-afdeling binnen bedrijven organiseert activiteiten om ervoor te zorgen medewerkers goed op hun plek zitten. Op het moment dat een leidinggevende zich zorgen maakt over een medewerker wordt er samen met HR een plan gemaakt en een gesprek aangegaan met de medewerker. Waarna ervoor gekozen kan worden om de medewerker in contact te brengen met de bedrijfspsycholoog. Wie dit beslist is verschillend binnen bedrijven, maar over het algemeen is het de medewerker die bepaald of die actie wil ondernemen.

Een opmerking van een HR-manager hierbij was:

‘Dus iets meer bekendheid over wat het doet en de effecten. Dat je kan zien van dit heeft het opgeleverd. Iets zakelijkere benadering denk ik. De mensen die hebben gezien wat het doet, die wringen zich in allerlei bochten om te vertellen hoe goed het is.’

3.4. Overige resultaten

In dit subhoofdstuk worden andere resultaten uit de interviews weergegeven die aanvullend en noemenswaardig zijn, waar niet direct conclusies aan verbonden zijn. Wel kan dit subhoofdstuk ter aanvulling zijn voor een aanbeveling. Zie tabel 8 voor de geraadpleegde codes bij de interviews met de HR-managers en zie tabel 9 voor de geraadpleegde codes bij de interviews met de paardencoaches.

Tabel 8: De geraadpleegde codes bij de interviews met de HR-managers

●	Inzet van paardencoaching
●	Inzet van paardencoaching\Als leiderschapstraining
●	Inzet van paardencoaching\Binnen bedrijven
●	Inzet van paardencoaching\Teambuildingsactiviteit
●	Inzet van paardencoaching\Teambuildingsactiviteit\Verbetering van communicatie en samenwerking
●	
●	Kijk op paardencoaching vanuit bedrijven

Tabel 9: De geraadpleegde codes bij de interviews met de paardencoaches

●	Aanbod paardencoaching\Nazorg
●	Aanbod paardencoaching\Trajecten
●	Aanbod paardencoaching\Trajecten voor teams
●	Paardencoaching
●	Paardencoaching\Als instrument binnen het verzuimbeleid
●	Paardencoaching\Als instrument binnen het verzuimbeleid\Op zichzelf staand
●	Paardencoaching\Als onderdeel van...
●	Paardencoaching\Inzet van paardencoaching\Meest effectief

Interviews met de HR-managers

Kijk op paardencoaching binnen bedrijven

Hetgeen waar de HR-managers het over eens zijn, is het feit dat een traject paardencoaching nog onbekend is en de bewezen resultaten mist. Paardencoaching wordt als een te ver van hun bed show en zweverig ervaren.

Zoals eerder genoemd was er één van de geïnterviewde HR-managers die paardencoaching geen plek wilde/ kon geven en de andere vijf geïnterviewde HR-managers gaven aan dat zij paardencoaching wel een plek konden geven, zij zouden paardencoaching dan als een onderdeel van een begeleidingstraject binnen het verzuimbeleid, de interventieboom, een teamtraject of een leiderschapstraining, een plek willen geven.

Interviews met de paardencoaches

Wat duidelijk naar voren komt in de interviews met de paardencoaches is dat zij zichzelf zien als een coach en niet als een psycholoog, therapeut of psychiater. Op het moment dat paardencoaching niet genoeg was zijn de deelnemers, werd dit teruggekoppeld naar de coachees en werden doorverwezen naar iemand die hen wel kan helpen. Eén van de zes paardencoaches werkt samen met een

therapeut en één andere paardencoach heeft een contract bij het UWV. Vier van de zes geïnterviewde paardencoaches geeft aan met trajecten te werken, vooral individueel. Wat betreft het inzetten van paardencoaching zijn er drie van de zes geïnterviewde paardencoaches die paardencoaching zien als een onderdeel van een programma, één van de zes paardencoaches ziet paardencoaching wel als een op zichzelf staand binnen het verzuimbeleid.

De paardencoaches gaven aan dat de coachee eraan toe moet zijn om te reflecteren op zichzelf, te willen veranderen en moet zich veilig voelen om zich te kunnen uiten, wil de paardencoaching sessie effectief zijn.

4. Discussie

In dit hoofdstuk zal er kritisch gereflecteerd worden op het uitgevoerde onderzoek. Er zal eerst een korte beschrijving gegeven worden van de doelstelling van dit onderzoek, daarna zal per deelvraag een korte samenvatting gegeven worden van de resultaten en zal er gereflecteerd worden op het proces en de methode van het onderzoek.

4.1. Doelstelling

De doelstelling die vooraf aan het onderzoek was vastgesteld, verwees naar het aandragen van een praktische oplossing voor een probleem en dat er nieuwe of onverwachte inzichten geboden kunnen worden in het onderwerp. De oplossing zou het een plek geven van paardencoaching in het verzuimbeleid kunnen zijn, dat de uitval van het aantal medewerkers door een burn-out, verminderd kan worden. Het nieuwe of onverwachte inzicht zou kunnen zijn dat paardencoaching ook op een andere manier ingezet kan worden, dan al wordt gedaan.

4.2. Deelvragen

4.2.1. Deelvraag 1 – Inzet van paardencoaching binnen bedrijven

De resultaten

Dankzij de afgenomen interviews kwam er een beeld naar voren op welke manier bedrijven paardencoaching hebben ingezet en waarom bedrijven überhaupt paardencoaching wel of niet hebben ingezet. Uit de interviews kwam dat bedrijven paardencoaching nog niet veel inzetten en als bedrijven paardencoaching inzetten was dit ter herstel van de samenwerking, communicatie en verbondenheid binnen een team, vanuit nieuwgierigheid, wat het is en hoe het werkt en ook wel voor de 'leuk'. Twee HR-managers hadden ervaring met de inzet van paardencoaching binnen het bedrijf als personeelsuitje of leiderschapstraject. Alle geïnterviewde HR-managers hadden persoonlijke ervaringen met paardencoaching. De paardencoaches gaven aan, gericht te zijn op de vraag waarmee een coachee of een team komt en dat paardencoaching op curatieve en preventieve wijze ingezet is.

De resultaten uit de interviews met de HR-managers waren onverwacht, vooraf was gedacht dat minimaal de helft van de HR-managers ervaring had met het inzetten paardencoaching binnen het bedrijf, in plaats van persoonlijke ervaring. De resultaten uit de interviews met de paardencoaches staan in lijn met de eerder gevonden niet-wetenschappelijke literatuur: *'Zo gebruiken bedrijven als Shell, ING OIB en de gemeente Alkmaar paardencoaching als middel om beter op het werk, in het team of op de afdeling te kunnen functioneren (Buitenbusiness, 2021).'* en voldoen hiermee wel aan de vooraf gestelde verwachtingen.

4.2.2. Deelvraag 2 – Onderscheiden van de mentale fasen dankzij paarden

De resultaten

Dankzij de afgenomen interviews kwam er een beeld naar voren hoe paardencoaches denken over waar het paard zich bewust van is bij mensen. Uit de interviews kwam dat de paardencoaches gelijk verdeeld zijn over het feit of paarden zich wel of niet bewust zijn van de mentale gesteld-/ gezondheid van mensen. De HR-manager die ook paardencoach is, geeft wel aan dat de mentale gesteld-/ gezondheid van mensen te onderscheiden is aan de hand van de reactie van het paard op de spanning die mensen met zich meedragen. Daarnaast kwam naar voren dat de paardencoaches geen verwachtingen hebben van het paard tijdens de coaching sessie. De paardencoaches geven aan te weten dat het paard gaat reageren op de persoon die bij het paard in de bak komt, maar niet de manier waarop.

De antwoorden van de vier paardencoaches dat zij denken dat paarden bewust zijn van de mentale gesteld-/ gezondheid van mensen, was het verwachte antwoord en staat in lijn met de gevonden

wetenschappelijke literatuur: *‘Paarden kunnen ook nauwkeurige en onbevooroordeelde feedback geven, waarbij zowel de fysieke als de emotionele toestand van de deelnemer tijdens oefeningen wordt gespiegeld’* (Klontz, Bivens, Leinart, & Klontz, 2007).

4.2.3. Deelvraag 3 – Benodigdheden voor HR-managers om paardencoaching in te zetten

De resultaten

Dankzij de afgenomen interviews kwam er een beeld naar voren wat HR-managers nodig hebben om paardencoaching binnen het verzuimbeleid in te kunnen zetten. Uit de interviews kwam dat de benodigdheden van de HR-managers om paardencoaching binnen het verzuimbeleid in te zetten het volgende was: handvatten na de coaching, van de coach aan de coachee en de leidinggevende; het maken van duidelijke afspraken van tevoren met de medewerker en dat ze op de hoogte gehouden willen worden van de voortgang, door de coach of coachee en meer bekendheid over wat paardencoaching heeft opgeleverd. Eén van de geïnterviewde HR-managers wilde/ kon paardencoaching geen plek geven, door de onbekendheid rond paardencoaching. Daarnaast kwam uit de interviews naar voren dat bedrijven al wel bezig zijn met preventieve coaching en interventies om uitval van medewerkers door onder andere een burn-out te voorkomen.

Over dit vraagstuk was geen literatuur gevonden, de verwachtingen waren daardoor blanco.

4.3. Overige resultaten

Dankzij de afgenomen interviews is er veel informatie verkregen. Deze informatie geeft geen antwoord op één van de deelvragen, maar kan ter aanvulling zijn voor een aanbeveling.

De geïnterviewde HR-managers gaven aan dat er binnen bedrijven weinig bekend is over paardencoaching, er wordt gezegd dat men paardencoaching zweverig vindt en een te ver van hun bed show. Vijf van de zes HR-managers zouden paardencoaching als een onderdeel van een begeleidingstraject, de interventieboom, een teamtraject of een leiderschapstraining, binnen het verzuimbeleid willen inzetten.

De geïnterviewde paardencoaches gaven aan dat zij zichzelf zien als een coach en niet als een psycholoog, therapeut of psychiater. Twee van de zes geïnterviewde paardencoaches gaven aan de samenwerking met een psycholoog of therapeut op te zoeken en/ of aan te gaan. Vier van de zes geïnterviewde paardencoaches gaven aan met trajecten te werken, vooral individueel. Drie van de zes paardencoaches gaven aan dat paardencoaching niet op zichzelf staand kan zijn, maar wel een onderdeel van een heel programma, één van de zes paardencoaches gaf aan dat paardencoaching wel op zichzelf staand kan zijn.

De geïnterviewde HR-managers en paardencoaches zijn erover eens dat de medewerker/ coachee er zelf klaar voor moet zijn, om een vorm van coaching te volgen. Op deze manier is paardencoaching het meest effectief.

4.4. Proces en methode van het onderzoek

Het proces

Het proces van dit onderzoek verliep goed, in het Excel-bestand is gebruik gemaakt van een overzichtelijke tabel met filters, zo kon per code gezien worden of zowel de HR-managers onderling met elkaar op één lijn lagen, als de paardencoaches onderling met elkaar. De volgende keer is het beter om de juiste programma's vooraf te zoeken en te vinden, wat het proces van het verwerken van de data zal versnellen en overzichtelijk houdt. Wat het proces van het coderen van de data had versneld en meer overzicht zou hebben gecreëerd is nog meer werken aan de hand van thema's, met het opstellen van de interviewvragen. Daarnaast zal de volgende keer nauwkeuriger gekeken en

getoetst moeten worden of de oproep die uitgezet is goed begrepen wordt, dat de juiste doelgroep zich aanmeldt voor een interview. In het bericht wat op LinkedIn was uitgezet stond: 'Ik ben opzoek naar zowel HR-managers MET ervaring met paardencoaching als HR-managers ZONDER ervaring met paardencoaching.', de bedoeling achter deze oproep was HR-managers die paardencoaching hebben ingezet binnen het bedrijf te bereiken. De HR-managers die geïnterviewd zijn, zijn met name HR-managers die persoonlijke ervaring hebben met paardencoaching. Dankzij de interviews met de paardencoaches kon deze vraag toch beantwoord worden.

De interviews waren open en zonder oordeel, doordat er geen eigen ervaring was met paardencoaching. Naar mate er meer interviews waren afgenomen werd er meer richting gegeven door de vraagstelling, door het opdoen van kennis dankzij de interviews werd er meer een beeld gecreëerd en eerder geconcludeerd. Voor een volgend onderzoek moet er tot het eind zonder oordelen geïnterviewd worden. De kennis van eerdere interviews mag meegenomen worden, maar mag geen richting aangegeven tijdens het interview.

Bijna alle HR-managers hadden tijd vrijgemaakt en namen de tijd om zorgvuldig te antwoorden, behalve één HR-manager, deze kwam te laat en gaf meteen aan weinig tijd te hebben en nam ook geen tijd met het beantwoorden van de vragen. Op het moment dat de respondent zegt druk te zijn vooraf aan het interview, kan de volgende keer beter de keuze gemaakt worden om het interview te verplaatsen. Om de juiste informatie te krijgen, wat de betrouwbaarheid van de antwoorden verhoogd. Doordat de meeste interviews via Teams plaatsvonden, was er geen reistijd, kon er verduidelijking over de vragen gegeven en over de antwoorden gevraagd worden en waren de audio-opnames van de interviews van goede kwaliteit, wat het transcriberen bevorderde.

De methode

De methode van dit onderzoek was een passende methode om dit type vraagstuk te onderzoeken. Dankzij semigestructureerde interviews, konden er open gesprekken plaatsvinden met de HR-managers en de paardencoaches en is er meer informatie verkregen dan op voorhand was gedacht. Deze informatie draagt uiteindelijk wel bij om een juiste aanbeveling te kunnen geven. De data uit de interviews gaven voldoende data om de deelvragen en hoofdvraag te kunnen beantwoorden. De antwoorden van de verschillende respondenten bevestigden merendeels elkaar. Wat in een volgend onderzoek meegenomen moet worden, is het vooraf vaststellen van bijvoorbeeld de definitie van 'mentale gezondheid'. Het missen van een duidelijke definitie gaf onduidelijkheid bij de paardencoaches. Op het moment dat er een definitie gekozen was en deze was verteld voordat de vraag gesteld werd, zouden de paardencoaches weten wat er met 'mentale gesteldheid' werd bedoeld. De antwoorden hadden op deze manier nog meer betrouwbaar geweest, omdat de paardencoaches dezelfde definitie aanhielden.

De validiteit van dit onderzoek is betrouwbaar, doordat er gekozen is om meerdere HR-managers en paardencoaches te interviewen. Deze zijn allemaal individueel geïnterviewd, zo konden de respondenten elkaar niet beïnvloeden. Dankzij het feit dat de respondenten anoniem zijn geïnterviewd, konden de HR-managers en de paardencoaches open en eerlijk antwoorden, zonder dat er vertrouwelijke informatie van bedrijven en coaches geschonden werden.

5. Conclusie & Aanbevelingen

In dit hoofdstuk is in het kort een omschrijving van het onderzoek beschreven. Daarna is er per deelvraag een conclusie beschreven op basis van de resultaten van het onderzoek, welke uiteindelijk de hoofdvraag van dit onderzoek zullen beantwoorden: 'Op welke wijze kan paardencoaching ingezet worden binnen het verzuimbeleid in relatie tot duurzame inzetbaarheid van medewerkers, om uitval door burn-out te voorkomen?'.

In Nederland zijn er veel mensen die last hebben van stress. De druk wordt door de huidige economische ontwikkelingen en de coronacrisis vergoot, door de vele vrijkomende vacatures (CBS, 2021) wordt de kans op medewerkers met psychische klachten (burn-out en overspannenheid) ook vergroot. Deze psychische klachten hebben niet alleen een impact op de medewerker zelf, maar ook op het bedrijf. Bedrijven, zoals ArboNed, bieden al preventieve trainingen aan om uitval door ongezonde werkstress te voorkomen (ArboNed, 2022). Naast deze trainingen is paardencoaching een opkomende trend en een populaire methode aan het worden, om mensen die aan verschillende psychologische problemen lijden, te helpen (Earles, Vernon, & Yetz, 2015), echter wordt paardencoaching door bedrijven op een curatieve wijze ingezet, wat maakt dat de volgende vraag nog rest: 'Kan paardencoaching binnen het verzuimbeleid van bedrijven ingezet worden om een burn-out te voorkomen?'.

5.1. Conclusie deelvragen

5.1.1. Deelvraag 1 – Inzet van paardencoaching binnen bedrijven

Bedrijven zetten paardencoaching momenteel op een curatieve wijze in vooral in het kader ter ontwikkeling van de samenwerking, verbinding en communicatie binnen een team.

5.1.2. Deelvraag 2 – Onderscheiden van de mentale fasen dankzij paarden

De meerderheid van de geïnterviewde paardencoaches vindt dat zij de verschillende mentale fasen van mensen zouden kunnen onderscheiden dankzij de reactie van het paard, op de intensiteit van spanning bij een coachee, tijdens een coaching sessie. Doordat de paardencoaches vooraf geen verwachtingen hebben van de reactie van het paard tijdens de coaching sessie, wordt het gedrag van het paard objectief beoordeeld door de paardencoach, in relatie tot de mentale gesteldheid van de coachee. Daarnaast komen paarden sneller tot de kern en reageren op de spanning en lichaamstaal van mensen.

5.1.3. Deelvraag 3 - Benodigdheden voor HR-managers om paardencoaching in te zetten

HR-managers hebben meer bekendheid over paardencoaching nodig, wat het is en wat de effecten ervan zijn, om paardencoaching een plek te kunnen geven in het verzuimbeleid. Daarnaast hebben de HR-managers van de paardencoach handvatten nodig na afloop van het traject op het moment dat paardencoaching wel een plek krijgt in het verzuimbeleid. Bedrijven zijn al bezig met preventieve coaching om een burn-out bij medewerkers te voorkomen, HR-managers hebben dus hetzelfde nodig van paardencoaches als van 'gewone' coaches op het moment dat bedrijven paardencoaching gaan inzetten.

5.2. Conclusie overige resultaten

De meerderheid van de paardencoaches geeft aan dat paardencoaching beter een onderdeel kan zijn van een traject in samenwerking met een psycholoog of psychiater, omdat zij dit zelf niet zijn. Op basis van de discussie kan geconstateerd worden dat het ligt aan de manier waarop paardencoaches de coaching sessie aanbieden of paardencoaching volgens hen een op zichzelf staand traject kan zijn binnen het verzuimbeleid om uitval van medewerkers door een burn-out te voorkomen. Bedrijven ervaren paardencoaching als zweverig en een te ver van hun bed show.

5.3. Conclusie hoofdvraag

De hoofdvraag van dit onderzoek is:

‘Op welke wijze kan paardencoaching ingezet worden binnen het verzuimbeleid in relatie tot duurzame inzetbaarheid van medewerkers, om uitval door burn-out te voorkomen?’

Paardencoaching kan als een op zichzelf staand traject zijn binnen het verzuimbeleid om uitval van medewerkers door een burn-out te voorkomen, op het moment dat paardencoaches samenwerken met een psycholoog, psychiater of therapeut. Als er binnen bedrijven meer bekendheid is over paardencoaching, kan paardencoaching aan medewerkers aangeboden worden in de vorm van preventieve coaching binnen het verzuimbeleid. Preventieve coaching voor medewerkers om hun vaardigheden te versterken, die de zelfredzaamheid vergroten en langdurig verzuim (als gevolg van bijvoorbeeld depressieve klachten) kan voorkomen. De medewerker moet zelf de keuze maken om paardencoaching te volgen, maar de leidinggevende of HR-manager zal dit wel moeten aanbieden. Op deze manier is paardencoaching het meest effectief en weet de medewerker af van deze vorm van coaching.

5.4. Aanbevelingen

Een aanbeveling is om te onderzoeken op welke manier er effectief samengewerkt kan worden tussen paardencoaches en een psycholoog, psychiater of therapeut om traject aan te bieden in het kader van duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Een aanbeveling aan HR-managers op basis van de resultaten en conclusie is om zelf een open mind te hebben als het gaat om paardencoaching.

Paardencoaching wordt zowel individueel curatief als preventief ingezet, maar in groepsverband alleen nog curatief. Uit dit onderzoek blijkt dat paardencoaching ook effectief is in andere situaties en dat paardencoaches zeggen dat de reactie van paarden de mate van spanning bij een coachee kan weergeven. De reactie van paarden op de mate van spanning kan preventief van belang zijn, maar is nog niet goed te duiden. Op basis daarvan wordt er aanbevolen om nader onderzoek te doen naar het definiëren van de verschillende stadia van spanning bij coachees tijdens een paardencoaching sessie.

Om paardencoaching meer bekend te maken onder de HR-managers, kan het een verstandige keuze zijn om tijdens het onderzoek aan de slag te gaan met HR-interim managers. HR-interim managers hebben opdrachten bij meerdere bedrijven in één jaar en kunnen de effecten van paardencoaching verspreiden binnen bedrijven en adviezen geven waarin paardencoaching naar voren komt.

Bibliografie

- (2005). In É.-M. Hernandez, *Le coaching au service de l'organisation entrepreneuriale* (pp. 54-62).
- (2020). In R. Knaapen, *Coachen met paarden* (pp. 191-193). Amsterdam: Boom uitgevers Amsterdam.
- (2021). In I. Kroese, & S. Göbel, *School is meer dan alleen leren!* (p. 33). Singelland.
- Amanda Madorno and Roam Consulting. (2021). *testimonials*. Opgehaald van [roamconsultingllc.com](https://roamconsultingllc.com/testimonials/):
<https://roamconsultingllc.com/testimonials/>
- ArboNed. (2022). *Diensten/ trainingen*. Opgehaald van www.arboned.nl:
<https://www.arboned.nl/diensten/trainingen/voorkom-uitval-door-ongezonde-werkstress>
- Barten, M., & De Boer, M. (2013). *Samen op weg naar professionalisering*. Van Hall Larenstein.
Opgehaald van [hbo-kennisbank.nl](https://hbo-kennisbank.nl/details/samhoo:0ai:www.greeni.nl:VBS:2:123436): <https://hbo-kennisbank.nl/details/samhoo:0ai:www.greeni.nl:VBS:2:123436>
- Bernard Lamonnier. (2021). *equicoaching-entreprises*. Opgehaald van [equicoaching-events.com](https://equicoaching-events.com/equicoaching-entreprises/):
<https://equicoaching-events.com/equicoaching-entreprises/>
- Breemen, L. v. (2021, mei 4). *pulse*. Opgehaald van [nl.linkedin.com](https://nl.linkedin.com/pulse/13-miljoen-mensen-met-burn-out-verschijnselen-van-breemen-): <https://nl.linkedin.com/pulse/13-miljoen-mensen-met-burn-out-verschijnselen-van-breemen->
- Buijten, B. (2009). *De Vrije Teugel*. Opgehaald van Springer Link:
<https://doi.org/10.1007/BF03088134>
- Buitenbusiness. (2021). *Paardencoaching - spiegelen met paarden*. Opgehaald van [www.buitenbusiness.nl](https://www.buitenbusiness.nl/activiteiten/paardencoaching-spiegelen-met-paarden): <https://www.buitenbusiness.nl/activiteiten/paardencoaching-spiegelen-met-paarden>
- Busato, V. (2020). Wat is een burn-out? *Psychologie Magazine*.
- Caufield, J. (2021, Oktober). *Onderzoeksmethoden/thematische-analyse*. Opgehaald van [www.scribbr.nl](https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/thematische-analyse/): <https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/thematische-analyse/>
- CBS. (2021). *Conjunctuurklok*. Opgehaald van [www.cbs.nl](https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/conjunctuurklok): <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/conjunctuurklok>
- Centraal Beheer. (z.d.). *casestudy-lekkerbezig?* Opgehaald van [bedrijven.centraalbeheer.nl](https://bedrijven.centraalbeheer.nl/casestudy-lekkerbezig?utm_campaign=Lekker%20Bezig%20NB%202022&utm_medium=email&_hsmt=98210795&_hsenc=p2ANqtz--BK139OcLSE84wedpNRQ0m0yz-3PX1HO_J7I18LFKITGRyRXdPNlxuXwdqLIqFUSpPMpbmNPcnc4M4PJMfVRrutJi8Cah6geou25PcotwCbKwq):
https://bedrijven.centraalbeheer.nl/casestudy-lekkerbezig?utm_campaign=Lekker%20Bezig%20NB%202022&utm_medium=email&_hsmt=98210795&_hsenc=p2ANqtz--BK139OcLSE84wedpNRQ0m0yz-3PX1HO_J7I18LFKITGRyRXdPNlxuXwdqLIqFUSpPMpbmNPcnc4M4PJMfVRrutJi8Cah6geou25PcotwCbKwq
- Earles, J. L., Vernon, L. L., & Yetz, J. P. (2015, Maart 17). Equine-Assisted Therapy for Anxiety and Posttraumatic Stress Symptoms. *Journal of Traumatic Stress*. Opgehaald van [onlinelibrary.wiley.com](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/jts.21990?casa_token=Da3c4Br7tPsAAAAA%3AeKeNtTybaoXp6PFUbbBZuAXxHlr7ajUn7MJcKoYIROdIBeG20jnZ2BRuAkMgLtngWTlpzAgpGM59Xkkn):
https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/jts.21990?casa_token=Da3c4Br7tPsAAAAA%3AeKeNtTybaoXp6PFUbbBZuAXxHlr7ajUn7MJcKoYIROdIBeG20jnZ2BRuAkMgLtngWTlpzAgpGM59Xkkn
- Eby, B. (2020, Juli 6). *symptoms-burnout*. Opgehaald van [www.break-through.ca](https://www.break-through.ca/blogposts/symptoms-burnout): <https://www.break-through.ca/blogposts/symptoms-burnout>
- Educatief centrum Keulseweg. (2021). *eacmagazine*. Opgehaald van [www.keulseweg.com](https://www.keulseweg.com/eacmagazine/04/index.html#p=18):
<https://www.keulseweg.com/eacmagazine/04/index.html#p=18>
- Fry, N. E. (2013). Equine-Assisted Therapy: An Overview. In M. Grassberger, R. Sherman, O. Gileva, C. Kim, & K. Mumcuoglu, *Biotherapy - History, Principles and Practice* (pp. 255–284). Dordrecht: Springer.
- Gerlofs, P. (2019). *duurzame-inzetbaarheid-di-budget-awvn-onderzoek-2019*. Opgehaald van [www.awvn.nl](https://www.awvn.nl/duurzame-inzetbaarheid-di-budget-awvn-onderzoek-2019/#): <https://www.awvn.nl/duurzame-inzetbaarheid-di-budget-awvn-onderzoek-2019/#>
- Groeiteam. (2022). *paardencoaching*. Opgehaald van [groeiteam.com](https://groeiteam.com/paardencoaching/):
<https://groeiteam.com/paardencoaching/>

- Klontz, B. T., Bivens, A., Leinart, D., & Klontz, T. (2007). The Effectiveness of Equine-Assisted Experiential Therapy: Results of an Open Clinical Trial. *Journal of Human Animal Studies*, 257-267. Opgehaald van Keulseweg.nl: <https://www.keulseweg.nl/media/onderzoek4.pdf>
- Krauss, L. (2021). Een paard oordeelt niet. *Vetscience*, 16. Opgehaald van www.uu.nl: <https://www.uu.nl/achtergrond/een-paard-oordeelt-niet>
- Merkus, J. (2022, Januari). *Onderzoeksmethoden/stappenplan-interview*. Opgehaald van www.scribbr.nl: <https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/stappenplan-interview/>
- Meulenberg, R. (2022). *werkgevers/burnout-preventie*. Opgehaald van ruudmeulenberg.nl: <https://ruudmeulenberg.nl/werkgevers/burnout-preventie/>
- Ministerie van VWS. (2021). *overspannenheid-en-burn-out/cijfers*. Opgehaald van www.volksgezondheidenzorg.info: <https://www.volksgezondheidenzorg.info/onderwerp/overspannenheid-en-burn-out/cijfers-context/trends#node-toekomstige-trend-overspannenheid-en-burn-out-door-demografische-ontwikkelingen>
- Neuffer training. (2021). *pferdegestuetztes-coaching-fuer-fuehrungskraefte*. Opgehaald van neuffer-training.de: <https://neuffer-training.de/pferdegestuetztes-coaching-fuer-fuehrungskraefte/>
- Omar, A., Shouman, Y., & Sudarsanan, S. (2019). Burnout signals are alarming worldwide: the active role of leadership. *Qatar Medical Journal, Qatar Critical Care Conference*.
- Ruud Meulenberg. (2022). *Training-stress-burnout-preventie*. Opgehaald van ruudmeulenberg.nl: <https://ruudmeulenberg.nl/training-stress-burnout-preventie/>
- Scopa, C., Contalbrigo, L., Greco, A., Lanatà, A., Scilingo, E. P., & Baragli, P. (2019). Emotional Transfer in Human–Horse Interaction: New Perspectives on Equine Assisted Interventions. *Animals*, 12. Opgehaald van www.mdpi.com: <https://www.mdpi.com/2076-2615/9/12/1030/html>
- Stern, C., & Chur-hansen, A. (2019). An umbrella review of the evidence for equine-assisted interventions. *Australian Journal of Psychology*, 361-363.
- Stern, C., & Chur-hansen, A. (2019). An umbrella review of the evidence for equine-assisted interventions. *Australian Journal of Psychology*, 362.
- TNO. (2020, November 16). *Nieuws*. Opgehaald van www.tno.nl: <https://www.tno.nl/nl/over-tno/nieuws/2020/11/verzuimkosten-door-werkstress-lopen-op-tot-3-1-miljard/#:~:text=1%2C3%20Miljoen%20Nederlandse%20werknemers,week%20van%20de%20werkstress%2C%20publiceert>
- Tonkelaar, W. d. (2021). *is-mijn-paard-geschikt-als-coachpaard/*. Opgehaald van centrumvoorpaardencoaching.nl: <https://centrumvoorpaardencoaching.nl/is-mijn-paard-geschikt-als-coachpaard/>
- Williams, C. A. (2004). *The Basics of Equine Behavior*. Opgehaald van esc.rutgers.edu: https://esc.rutgers.edu/fact_sheet/the-basics-of-equine-behavior/#:~:text=The%20horse%20is%20a%20herd,the%20movement%20of%20their%20peers
- World Health Organization. (2019, Mei 28). *burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases*. Opgehaald van www.who.int: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

6. Bijlagen

Bijlage I – De effecten van paardencoaching

Recensie van Zeemore

(Verbinding, teamrollen en visie uitdragen)

‘Met het team van onze school wilden we een leuk uitstapje en een studiedag combineren.’

Toen het idee van paardencoaching geopperd werd stemde iedereen in. Ja hoor, prima, regel het maar... (t zal wel goed zijn...). Toen de afspraak gemaakt was en de daadwerkelijke datum inzicht kwam, haakten er toch mensen af. “Nou ehh, ik ga niet op een paard zitten, moet ik er zeker ook rondjes mee lopen.” “Ik heb helemaal niks met paarden, ik weet niet hoor...” “Ik had toch ook wat anders al...” Na wat gesprekjes en het belang van het team voorop, stond er op de desbetreffende dag toch een voltallig team.

En wat hebben we een zinvolle, leuke middag en avond gehad.

We hebben gewerkt aan:

- Verbinding met elkaar (o.a. samenwerkingsopdrachten gedaan)
- Inzicht in onze teamrollen (welk teamlid heeft welke kwaliteiten en hoe verhoudt zich dit tot elkaar)
- We hebben inzicht gekregen in het uitdragen van onze visie.

Dit is volgens mij de basis, fundering van iedere organisatie; Waar sta je als organisatie voor, waar wil je naar toe, hoe ga je dit doen, hoe behoudt je dit? Hier is o.a. verbinding, plezier en samenwerking van een team voor nodig. Staat deze basis en fundering stevig, dan kun je verder bouwen...

We hebben het allemaal als een gezellige en zinvolle middag en avond ervaren. Praktisch aan het werk, gewoon lekker doen. Nieuwe inzichten, bakje koffie/thee met wat lekkers. ‘s Avonds met zijn allen eten... kortom gewoon goed voor elkaar.

PS; de personen die de meeste weerstand hadden voor de paarden en deze dag, gingen het laatst weer weg.

Recensies van Sandra Coachen met paarden

(Zelfvertrouwen)

Ondanks dat ik 11 jaar ben heeft 1 sessie mij heel erg geholpen. Ik heb echt een stuk meer zelfvertrouwen. Heel erg bedankt. We zien we elkaar snel weer op nog een afspraakje.

(Rouwverwerking)

Wat was gisteren een ongelooflijk indrukwekkende dag! Het hele gebeuren houdt me nog enorm bezig, vooral ook de deskundigheid en liefde waarmee jullie, Grietje en Lucy werk(t)en. Mijn ochtendsessie viel totaal onverwacht maar helemaal op zijn plaats wat rouwverwerking en het, door de omstandigheden weg stoppen daarvan, betreft. Nu kan ik rouwen en kan ik het, na al die jaren, toelaten en toegeven dat ik ze allebei vreselijk mis. Thuis gekomen ben ik met mijn hond gaan lopen en vervolgens languit op de bank gaan liggen om toe te geven aan de gezonde moeheid en om de dag nog eens te laten passeren. Kortom, veel wat me bezighoudt, maar op een goede manier.

(Van stress naar innerlijke balans)

Het gaat met mij nu goed. Ik vond de workshop van stress naar innerlijke balans erg mooi. Ten eerste merkte dat ik contact kon maken met een paard. Ik heb helemaal geen ervaring met paarden maar het voelde meteen goed en het maakte me ook rustig. Ik kan soms nog wel wat onzeker zijn, maar ik heb nu heel erg gemerkt dat wanneer ik gewoon mezelf ben heel veel dingen wel kan. Mijn gedachte over mezelf was dat ik sociaal best onhandig ben. Tijdens deze workshop heb ik gezien en ervaren dat het tegendeel waar is. Natuurlijk vond ik het even spannend omdat het de eerste keer was dat ik

zoiets deed en iedereen voor mij onbekend was, maar dat mag en veranderde al snel. Ten tweede ben ik me er bewust van geworden dat ik soms niet in mijn angst moet blijven hangen en gewoon kan door pakken. Dat voelt een beetje als een pleister die je er het beste meteen af kan trekken, dit is niet makkelijk voor me, maar achteraf voelt het wel beter. Als ik dan wel door pak ben ik trots op mezelf. Verder ben ik erachter gekomen dat ik al best veel van mijn jeugd heb kunnen verwerken. Dat vond ik heel fijn om te merken, want hierdoor weet ik ook dat ik nu gewoon verder kan met mijn leven. Kortom, deze dag heeft mij een heleboel opgeleverd. Ik vond het een mooie en bijzondere dag. Heel erg bedankt voor deze dag en je ondersteuning. Ik vond het heel fijn.

Recensie van Capillair Coaching

(Familieopstelling)

Van een familie opstelling had ik wel eens gehoord maar ik had niet het “lef” om eraan mee te doen. Van paardencoaching had ik ook al eens gehoord, maar daar stond ik nog wat te sceptisch tegenover. Hoe kan een paard je nu een spiegel voorhouden...? Totdat ik mocht meedoen met de familie opstelling met een paard. Wat een ervaring...! Ik weet nu dat je “eraan toe” moet zijn en dat het al helemaal niet om lef gaat. En een familie opstelling in combinatie met een paard is echt een verademing.

Ik heb als participant mee mogen doen bij een opstelling van iemand anders en ik heb zelf een opstelling mogen doen. Mijn leven is vanaf die dag veranderd. Puzzelstukjes waarvan ik niet wist dat ik ze miste, vielen op hun plek en maakten de puzzel completer dan ik had durven hopen. Echt een prachtige ervaring die ik ab-so-luut niet had willen missen. Zeker ook de signalen die het paard afgeeft in combinatie met de input van de participanten maken zoveel duidelijk. Ik had het voor geen prijs willen missen.

(Beslissingen en spanning)

We komen zo in een manegebak en er staat een paard. Iemand van ons groepje mag bij het paard gaan staan en we wachten af wat het paard gaat doen. Het paard kijkt op, loopt naar de persoon toe en begroet hem. De persoon groet terug door middel van een aai over de neus van het paard. Als het ware wil het paard de spanning of de pijn delen en doet dit door te snuffelen of door aandacht te vragen. Door deze sessies kunnen mensen beter beslissingen nemen of beter omgaan met spanningen. Al met al was het een gezellige avond en ik weet zeker dat sommige mensen er veel baat bij zullen hebben!

(Spiegelen en voelen)

Ik ben erg onder de indruk van het werken en coachen met paarden. Zij laten op een hele bijzondere manier een weerspiegeling zien van wat er speelt in je leven, ongeacht of je je hiervan bewust bent of niet. Het paard houdt je door zijn gedrag letterlijk een spiegel voor van hoe jij je manifesteert naar buiten en hoe daarop gereageerd wordt. Het grote voordeel van spiegeling door paarden is dat zij geen oordeel hebben over wat er gebeurt, er is wat er is, zonder er iets van te vinden. Heel-wording betekent alles aan jezelf leren accepteren en met liefde tegemoet treden, ook je donkere kanten die we doorgaans niet prettig vinden om naar te kijken. Paarden wijzen je precies op die blinde vlekken, waarna je zelf de keuze hebt om hier iets mee te doen. Voor mij persoonlijk is deze sessie een onderdeel geweest van een groter proces waar ik op dat moment in zat. Daardoor was het voor mij niet schokkend wat er naar boven kwam maar hetgeen er speelde werd op zo een mooie manier aan mij voorgehouden en via een andere ingang als ik gewend was dat mijn hele kijk op die situatie is veranderd. Daarna is het wel belangrijk om met het verworven inzicht aan de slag te gaan, want: 'Inzicht zonder handeling brengt geen verandering'.

Paardencoaching is een absolute aanrader voor mensen die rechtstreeks naar de kern willen gaan zonder plaats te nemen op de sofa, onder het motto: niet praten maar voelen! De voorwaardelijkheid van dieren kan geen enkel mens je schenken. Wanneer je serieus openstaat om met een open mind en hart naar je gekwetste of donkere delen te gaan dan is paardencoaching één van de mooiste manieren om daar te komen. Een mooier kado kan je jezelf niet gunnen!

(Grenzen verleggen en openheid)

Ik kijk terug op een prachtige ochtend, de sfeer het weer en de uitgebreidheid van het terrein. Dat ik onder het paard doorgekropen ben, erachter tegen aan ben gaan staan en dat ie zomaar op mij afkwam zonder een herkenbaar signaal van mij waren de verrassingen van deze ochtend. Ik was met grenzen bezig en eigenlijk verlegde ik ze al terwijl ik er nog over nadacht. Van ratio naar intuïtie en emotie; perfect. Ik weet als trainer wat er gebeurt en toch ontdek ik deze shift steeds weer "opnieuw". Ook bijzonder om te ervaren dat er een paardenkenner bij zat die niet meer of beter met het paard omging dan de anderen maar dat daar weer hele andere thema's naar voren kwamen... Laatste opvallende ontwikkeling van deze ochtend vond ik de openheid die in de loop van de ochtend tussen de deelnemers snel groeide... we vonden het allemaal een beetje eng en ervoeren al snel dat hier iets bijzonders gebeurde, dat verbond/verbindt ons enorm. Concreet sprak elke deelnemer zijn/haar gevoelens uit, gaf aan dat het spannend was en benoemde hardop wat er gebeurde... Ik zou meer willen... met klanten en collega's. We gaan door.

Bijlage II – Tekenen van burn-out

Op basis van het laatste wetenschappelijke onderzoek

Uitputting

Na verloop van tijd putten de effecten van een burn-out de lichaamsreserves uit. In het begin herstellen mensen snel, maar de cumulatieve impact van tevergeefs beheerde stress resulteert in vermoeidheid, die zich uitbreidt naar overweldigende uitputting.

Verminderde immuniteit

Een teken van problemen is een verhoogde vatbaarheid voor ziekte. De lichaamsreserves worden belast vanwege het handhaven van de ingewikkelde evenwichtsoefening die nodig is voor gezond functioneren in de aanwezigheid van chronische stresshormonen. Toegewezen middelen raken overbelast en de immuun cellen die in het bloed aanwezig zijn, nemen af, wat de weg vrijmaakt voor terugkerende infecties en ziekten.

Veranderingen in het endocriene systeem

Een van de redenen waarom dit onopgemerkt blijft door routinematig bloedonderzoek, is dat een typische test die wordt gebruikt voor het bepalen van de bijnierfunctie, de ochtendcortisolspiegels meet, die vaak niet worden beïnvloed door een burn-out. Onderzoekers blijven zoeken naar markers voor burn-out, hoewel de resultaten niet overtuigend blijven.

Slaapstoornissen

Slecht slapen is een klassiek symptoom van burn-out. De gevolgen van een verminderd natuurlijk herstel van een goede nachtrust verminderen de uitputting en creëren een omgeving voor stemmingswisselingen, waaronder depressie en angst. Burn-out voorspelt significant de ontwikkeling van slapeloosheid.

Angst en depressie

Beide geestelijke gezondheidsproblemen kunnen aanwezig zijn bij burn-out, hoewel geen van beide zich hoeven voor te doen bij verschillende individuen.

(Eby B. , 2020)

Bijlage III - De fases waarin een werknemer een burn-out krijgt

Psycholoog *Herbert Freudenberger* beschrijft twaalf fases die doorlopen worden voordat iemand burn-out raakt:

1 | Super gemotiveerd

Iemand die altijd opspringt van enthousiasme als er wat te doen is. Niets is te veel en de persoon werkt tijdens lunchtijd door (ook als dat echt niet hoeft). Leuk om zo'n gemotiveerd persoon in je team te hebben, maar let op dat dit teamlid niet te veel van zichzelf vraagt.

2 | Werk, werk en nog eens werk

In de volgende fase zie je dat hij nog harder gaat werken dan normaal. Handelingen worden sneller uitgevoerd. Hulp vragen? Ho maar!

3 | Geen tijd voor zichzelf

De medewerker gaat ook buiten werktijd door om de werkzaamheden af te krijgen. De belasting groeit, het herstel daalt.

Meer uren maken: iemand die steeds meer uren gaat maken zonder daarbij productiever te worden, moet in de gaten gehouden worden. Omdat concentratie en effectiviteit hopeloos zijn bij iemand met een burn-out, krijgt hij het werk vaak niet meer af in de normale tijd die ervoor staat.

Het is goed paal en perk te stellen aan de hoeveelheid tijd die iemand aan zijn werk besteedt. Het is beter te accepteren dat iemand een tijd lang onder het niveau presteert, dan dat hij thuis komt te zitten en een jaar lang niks presteert.

4 | Lichamelijke klachten

De werknemer noemt klachten als 'slecht slapen, niet zo lekker zijn en buikpijn'. Maar hij weet niet zo goed wat het is en hij redeneert het weg met: "Het zal wel over gaan".

5 | Alles voor het werk!

In deze fase heeft je collega alleen maar oog voor het werk. Voor hobby's is geen tijd meer; vrienden en familie verdwijnen naar de achtergrond. Toch zal op de vraag hoe het gaat nog steeds geantwoord worden dat alles goed gaat. Het werk begint er echter wel onder te lijden. De medewerker staat altijd maar 'aan'. Hij lijkt maar niet tot bedaren te komen. Vaak is een medewerker dan chronisch gestrest.

6 | Kritisch, cynisch en ontevreden

Anderen doen het werk niet zo goed als hij, althans volgens hem. Je merkt dat hij kritisch, cynisch en ontevreden is. Andere teamleden beginnen onder zijn houding te lijden.

Symptomen:

- Druk en veel praten
- Snel wisselen van activiteiten
- Diverse dingen tegelijk aan het doen zijn
- Moeite met concentreren

Zinnen zoals: 'Dit nieuwe bestuur gaat het toch ook niet redden', of 'Of het goed gaat met het bedrijf? Och, zolang ik mijn loon maar krijg!' van iemand die normaal gesproken positief en opbouwend is, zijn dit signalen voor een naderende burn-out. Begrijp goed dat iemand deze zinnen niet op deze manier bedoelt. Feitelijk zoekt degene vastigheid en stabiliteit.

Negativiteit is een logisch gevolg van niet lekker in je vel zitten en merken dat niks meer lukt. Al snel wordt er tegen dingen aangetrapt uit frustratie en onmacht.

7 | Afstand van de werkzaamheden

Het teamlid wordt somberder, babbelt niet meer met het team en zondert zich af. De kans is groot dat hij ook meer gezondheidsklachten heeft.

Hoewel de medewerker altijd erg betrokken was, lijkt zijn interesse de laatste tijd verflauwd. Het interesseert hem de laatste tijd weinig meer, of hij zet zich zelfs af tegen de zaken die hij eerst goed tot zeer goed uitvoerde. Hij neemt dan afstand van zijn normale werkzaamheden

Symptomen:

- Vaker betrokken bij conflicten
- Teruggetrokken houding
- Vermijden van contacten

8 | Ander gedrag

In dit stadium zie je dat de omgeving merkt dat het niet lekker gaat met hun collega. Teamleiders wordt gevraagd of er iets is met hem, of dat het wellicht goed is dat er iemand met hem gaat praten. Bij een naderende burn-out loopt iemands stressniveau steeds verder op. Dit leidt vaak tot verandering van gedrag, waaronder de volgende kenmerken regelmatig en langdurig voorkomen:

- Prikkelbaar
- Kortaf
- Boos
- Negatief
- Gespannen

9 | Enkel nog het volgen van verantwoordelijkheden

Er is geen enthousiasme meer, je collega voelt alleen nog maar verantwoordelijkheden, hij moet veel, kan niet relaxen. 'Het lukt niet meer' is veel gehoord. Medewerkers bij wie het niet meer lukt, raken geïrriteerd, zeker als ze moe zijn door slaapgebrek, een lichaam hebben dat om rust schreeuwt en een hoofd hebben dat het niet meer op een rijtje krijgt.

10 | Geen plezier, niks lukt

In deze fase is niets meer leuk, is er alleen maar leegte en is de kans groot dat alleen afleidingen als eten, seks, alcohol en drugs de leegte een beetje kunnen vullen. Veelal wordt deze fase overspannen zijn genoemd

Symptomen in deze fase:

- Veel meer of juist minder eten
- Meer alcohol drinken
- Meer roken
- Extra medicijnen gebruiken (ook pijnstillers)

11 | Depressie/Lichamelijke klachten

Een gevoel van uitputting, verloren zijn en onzekerheid. Hij zucht veel, maakt denigrerende opmerkingen over zijn opdrachten en het werk dat hij afrondt.

Vaak, maar niet in alle gevallen, wordt deze fase zichtbaar door lichamelijke klachten als:

- Hoofdpijn
- Verkouden
- Keelpijn
- Grieperigheid
- Rugpijn
- Nekpijn
- Duizeligheid
- Snelle ademhaling
- Overmatig transpireren

Loopt iemand vaak met een of meerdere van deze klachten rond op het werk, wees dan extra alert. Mensen met een dreigende burn-out zwakken vaak hun klachten af alsof er niks aan de hand is.

12 | Medewerker is burn-out

Mentaal en fysiek ingestort: Wanneer je een collega met burn-outklachten in je team hebt, zul je wellicht veel van bovengenoemde fases herkennen. Deze beschrijving is niet volledig en gaat niet altijd helemaal op, maar is wel voldoende om je bewust te maken dat er actie nodig is om te voorkomen dat iemand volledig burn-out raakt.

Een kleine zijsprong: Er zijn altijd mensen die van nature bovenstaande gedragsomschrijvingen vertonen. Dit wil niet zeggen dat het hier altijd om een dreigende burn-out gaat. Maar er moeten wel alarmbellen gaan rinkelen als er in combinatie met overige omschreven zaken een verandering optreedt in het gedrag van je medewerker.

(Meulenberg R. , 2022).

“Vooruitgang gebeurt niet door te zitten en te luisteren, maar door te ervaren en te doen.”

-Ruud Meulenberg

Bijlage IV - Interviewvragen

Interview vragen HR-managers

- Inleidende vragen
 - Wie
 - Wat
 - Hoe
 - Hoelang al in het vak
- Bieden jullie medewerkers mogelijkheden aan om mentaal fit te blijven?
- Hoe houdt u de medewerkers binnen uw organisatie vitaal (mentaal)?
- Vinden binnen uw organisatie (teambuilding) activiteiten om te leren samenwerken/communiceren plaats?
- Wat doet uw organisatie als (teambuilding) activiteiten?
- Wat is een belangrijk moment om (teambuilding) activiteiten te laten plaatsvinden?
 - Wanneer vangt u welke signalen op?
- Reageert u preventief of curatief?
- Bent u bekend met paardencoaching als (teambuilding) activiteit?
- Heeft u te maken gehad met medewerkers met burn-out verschijnselen?
- Dit zijn de symptomen van een burn-out ... heeft u een medewerker gehad die (één van) deze symptomen had?
- Hoe is hier binnen de organisatie op gereageerd?
 - Is dat beleid
 - Of laat de organisatie dat aan leidinggevende over
 - Hoe ziet u het voor u om te voorkomen dat mensen 'weggliden'?
- Is er in het HR-beleid een bepaalde procedure hoe om te gaan met een medewerker met een burn-out?
- Is binnen het verzuimbeleid van de organisatie ook specifiek beleid voor medewerkers met een burn-out dan wel mentale uitvalverschijnselen?
- U gaf aan dat u bekend bent met paardencoaching. Wat zou u vinden om paardencoaching in te zetten als instrument voor de verzuimbegeleiding binnen de organisatie?
- Wat denkt u dat paardencoaching voor effect zou kunnen hebben op de samenwerking en de mentale gezondheid van de medewerkers binnen uw organisatie?
- Wanneer denkt u dat het inzetten van paardencoaching het meest effectief is? Preventief of curatief? Zijn er nog andere dingen waardoor u denkt dat het inzetten van paardencoaching effectief is?
- Hoe zou paardencoaching een plek kunnen krijgen binnen het HR-beleid?
- Wat zou u nodig hebben om paardencoaching een plek te geven binnen het HR-beleid?
- Heeft u daarbij informatie nodig van een paardencoach?
- Wat zou u tegenhouden om een paardencoaching sessie te volgen met de medewerkers binnen uw organisatie?
- Feedback ronde na een teambuilding activiteit?
- Geen plek willen geven en niet bekend: Kunt u iets vertellen over de belemmeringen die u ziet om paardencoaching aan te bieden?

Interviewvragen HR-managers van organisaties die paardencoaching met het bedrijf hebben gedaan

- Wat maakte dat uw organisatie paardencoaching ging doen?
- Wat viel u op nadat medewerkers van uw organisatie een paardencoaching sessie hadden gevolgd?
- Zou uw organisatie de paardencoaching sessie eerder gedaan willen hebben achteraf gezien?
- Waren de effecten van paardencoaching al bekend bij uw organisatie?
- Hoe stonden de medewerkers erin toen ze hoorden dat ze paardencoaching gingen doen?
- Hoe ziet u het voor u om te voorkomen dat mensen 'weggliden'?

- Welke info heeft u nodig van een paardencoach?

Interview vragen paardencoaches die preventief te werk gaan

- Eerst wat inleidende vragen.
 - Wie
 - Wat
 - Hoe
 - Hoelang precies
- Welke diensten biedt u aan?
 - Groep
 - Individueel
 - Bedrijven
- Welke sessies biedt u aan? Hoelang duren deze?
- Na ongeveer hoeveel sessies boekt u resultaat?
 - Krijgt u feedback van deelnemers?
- Wanneer vindt u dat u resultaat geboekt heeft?
- Hoe gaat u te werk?
 - Hoe kijkt u naar de deelnemers? Curatief of preventief?
- Wanneer denkt u dat het inzetten van paardencoaching het meest effectief is? Preventief of curatief? Zijn er nog andere dingen waardoor u denkt dat het inzetten van paardencoaching effectief is?
- Bent u bekend met een burn-out?
- Dit zijn de symptomen van een burn-out ... heeft u een coachee gehad die (één van) deze symptomen had?
 - Wat deed u toen u deze symptomen zag?
- Wat doet u na een sessie?
 - Nazorg?
 - Evaluatie met organisatie of de medewerkers?
- Hoe heeft u dit ervaren?
- Waar denkt u dat een paard op reageert?
- Hoe zet u een paard in tijdens een coaching sessies?
- Wat verwacht u van het paard dat u inzet tijdens een coaching sessie?
 - Boven brengen van onbewuste gevoelens?
- Wat kunt u aan de reactie van het paard zien?
 - Waar is een paard zich bewust van denkt u?
- Is een paard bewust van de mentale gesteldheid van mensen denkt u?
- Hoe ziet/ ervaart u dit tijdens een coaching sessie?
- Welke resultaten ziet u?
 - Ziet u verschillende reacties van het paard per coachee?
- U gaf aan dat bedrijven komen voor een coaching sessie
 - Met welke reden kwamen de bedrijven bij u?

Interview vragen paardencoaches die curatief te werk gaan

- Eerst wat inleidende vragen.
 - Wie
 - Wat
 - Hoe
 - Hoelang precies
- Welke diensten biedt u aan?
 - Groep
 - Individueel
 - Bedrijven

- Welke sessies biedt u aan? Hoelang duren deze?
- Na ongeveer hoeveel sessies boekt u resultaat?
 - Krijgt u feedback van deelnemers?
- Wanneer vindt u dat u resultaat geboekt heeft?
- Hoe gaat u te werk?
 - Hoe kijkt u naar de deelnemers? Curatief of preventief?
- Wanneer denkt u dat het inzetten van paardencoaching het meest effectief is? Preventief of curatief? Zijn er nog andere dingen waardoor u denkt dat het inzetten van paardencoaching effectief is?
- Bent u bekend met een burn-out?
- Dit zijn de symptomen van een burn-out ... heeft u een coachee gehad die (één van) deze symptomen had?
 - Wat deed u toen u deze symptomen zag?
- Wat doet u na een sessie?
 - Nazorg?
 - Evaluatie met organisatie of de medewerkers?
- Hoe heeft u dit ervaren?
- Waar denkt u dat een paard op reageert?
- Hoe zet u een paard in tijdens een coaching sessies?
- Wat verwacht u van het paard dat u inzet tijdens een coaching sessie?
 - Verwerking?
- Wat kunt u aan de reactie van het paard zien?
 - Waar is een paard zich bewust van denkt u?
- Is een paard bewust van de mentale gesteldheid van mensen denkt u?
- Hoe ziet/ ervaart u dit tijdens een coaching sessie?
- Welke resultaten ziet u?
 - Ziet u verschillende reacties van het paard per coachee?
- U gaf aan dat bedrijven komen voor een coaching sessie
 - Met welke reden kwamen de bedrijven bij u?

Bijlage V – Gecodeerde interviews met HR-managers

In deze bijlage staan de gecodeerde interviews met de HR-managers weergegeven. Onderstaand staat de legenda van de codes die zijn gebruikt met het coderen van de interviews.

●	Aanbod paardencoaching\Evaluatie
●	Aanbod paardencoaching\Individuele trajecten
●	Aanbod paardencoaching\Losse sessies
●	Aanbod paardencoaching\Losse sessies voor individuen
●	Aanbod paardencoaching\Nazorg
●	Aanbod paardencoaching\Team trajecten
●	Aanbod paardencoaching\Trajecten
●	Benodigdheden om paardencoaching in te zetten binnen het verzuimbeleid
●	Benodigdheden om pc in te zetten binnen het verzuimbeleid\Vanuit HR-managers
●	Effecten van paardencoaching
●	Effecten van paardencoaching\Op de mentale gezondheid van mensen
●	Effecten van paardencoaching\Op het bedrijf
●	Effecten van paardencoaching\Op mensen
●	Inzet van paardencoaching
●	Inzet van paardencoaching\Als instrument binnen het verzuimbeleid
●	Inzet van paardencoaching\Als leiderschapstraining
●	Inzet van paardencoaching\Binnen bedrijven
●	Inzet van paardencoaching\Curatief
●	Inzet van paardencoaching\Preventief
●	Inzet van paardencoaching\Teambuildingsactiviteit
●	Inzet van paardencoaching\Teambuildingsactiviteit\Verbetering van communicatie en samenwerking
●	Inzet van paardencoaching\Wel aanraden bij organisaties
●	Kijk op paardencoaching vanuit bedrijven
●	Mentaal fit houden van de medewerkers
●	Mentaal fit houden van de medewerkers\Door medewerker zelf
●	Mentaal fit houden van de medewerkers\Oplettendheid van de leidinggevende
●	Paard
●	Paard\Bewustzijn
●	Paard\Reactie
●	Paard\Verwachting van een paardencoach
●	Reactie op burn-out; curatief
●	Reactie op burn-out; preventief
●	Reactie op burn-out; preventief\Bedrijfspsycholoog
●	Reactie op burn-out; preventief\Beslismoment
●	Reactie op burn-out; preventief\Beslismoment\Medewerker
●	Reactie op burn-out; preventief\Coaching
●	Reactie op burn-out; preventief\Geen
●	Reden dat bedrijven kiezen voor paardencoaching
●	Teambuildingsactiviteiten
●	Teambuildingsactiviteiten\Beslismoment
●	Teambuildingsactiviteiten\Evaluatie
●	Teambuildingsactiviteiten\Ter ontwikkeling

Afbeelding 1: Legenda van de codes van de interviews met de HR-managers

1 Interview HR-manager 1

2 Je vertelde in je mail dat je wel ervaring hebt met Ruitencoaching en paardencoaching en dat je HR-adviseur bent binnen bedrijven vooral onderwijs, klopt dat?

3 Ja.

4 Dan zit je niet echt in een bedrijf, maar dan zie je meerdere bedrijven in één jaar, je hebt een verschillende opdrachten?

5 Ja, een soort detachingsadvies bureau dus we werken voor verschillende onderwijsklanten

6 Wat doe je dan binnen zo'n organisatie?

7 Heel wisselend. Ik zit nu 3/ 3,5 dag in de week op een PNO-afdeling, dus dan is het gewoon het lopende werk overnemen. Vaak zie je verbeteringen dus ga je ook een procesverbetering doen. Soms word je voor kleine opdrachten ingehuurd, voor een beleidsthema. Dus opdrachten die je echt op thema doet. Ik ben zelf gecertificeerd op functiewaardering in het onderwijs, dus dat soort kleine opdrachtjes doe ik er ook bij. Functie schrijven en waardering. Soms is het echt een project en soms is het invallen.

8 Hoelang doe je dit ongeveer?

9 Interim 4 jaar ruim, daarvoor als PNO-adviseur bij onderwijsinstellingen, daarvoor iets heel anders bij een groothandel. Dus bij elkaar wel 20 jaar.

10 Zie je binnen bedrijven dat zij bezig zijn de werknemers mentaal vitaal te houden?

11 Ja de een meer dan de ander. Iedereen heeft het op zijn lijstje staan, omdat het nu erbij hoort. Ik hoorde van een collega van mij die is nu wel echt gespecialiseerd op vitaliteit en duurzaamheid. Onderwijsorganisaties willen er wel mee aan de slag, maar hebben er moeite mee het van de grond te krijgen. Het gaat nog niet helemaal van harte denk ik. Veel schoolorganisaties bieden preventief coaching aan, om gezonder leven te bevorderen.

12 De preventieve coaching noemde je, welke soort coaching zetten ze daar dan voor in.

13 Bij persoonlijke effectiviteit. Sommigen lijken vast te lopen bij tijdsdruk/ timemanagement. Om te voorkomen dat ze richting de burn-out gaan. Je hebt ook een jobcoach dat gaat dan meer over hoe verhoud je je tot de groep en hoe zorg je voor je klassenmanagement. De ene stichting doet er meer mee dan een ander. Bij een vorig bedrijf waar ik heb gewerkt, werkten we samen met een bedrijfspsycholoog en dan stuurden we mensen preventief naar de bedrijfspsycholoog, goed voor eigen inzichten. Kost wel iets maar is alsnog minder dan uitval. Met psychisch verzuim kan het zo lang duren. Andere organisaties doen er wat minder mee die vinden het

meer een privéaangelegenheid.

14 **Welke signalen vangen jullie op om een medewerker naar de bedrijfspsycholoog te sturen?**

15 Via een leidinggevende, die ziet dat iemand niet lekker in z'n vel zit, heeft aan de bel getrokken of lijkt z'n werk niet aan te kunnen. Wat vaker ziekmelden, algehele signalen van niet lekker naar hun werk gaan. Er zijn ook mensen die geremd moeten worden, die juist te veel op hun bord nemen. Potentieel gevaar voor uitval.

16 **Het is dan echt de leidinggevende die daar dan ook op inspeelt?**

17 Vaak wel, die hebben dagelijks contact, die zien als eerste als er iets mis is. Er is vaak ook periodiek overleg met de leidinggevende. Wat speelt er, zijn er mensen waar we ons zorgen over maken, moeten we daar al iets mee of nog niet? En die gaan in gesprek met de collega. Heb je behoefte aan meer ondersteuning, wil je is met iemand praten?

18 **Dus de leidinggevende komt dan naar jou toe?**

19 Ja

20 **Ik miste alleen even wie er dan met de medewerker gaat praten, doet de leidinggevende dat?**

21 Ja, het ligt wel aan de organisatie, sommigen hebben een verzuimadviseur en die zou dit dan oppakken. Grote lijn is wel dat de leidinggevende de contactpersoon voor de collega is en dat wij meer de faciliterend en adviserend zijn.

22 **Jullie zijn dan degene die uiteindelijk de beslissing nemen om een medewerker naar een psycholoog te laten gaan?**

23 Dat ligt ook aan de organisatie. Veel scholen hebben een eigen budget om dat te doen dus de kosten komen naar hen toe, dan ligt de afweging bij hen. Het ligt er ook aan hoe het georganiseerd is. Centraal dan PNO-adviseur, het is net wie de bevoegdheid heeft gekregen.

24 **Naast preventieve coaching vinden er ook teambuildingsactiviteiten plaats?**

25 Ja op de meeste scholen wel, maar dat organiseren zij dan zelf, dat is vaak in het kader van de ontwikkeling van die school of studiedagen.

26 **Eens in het jaar bijvoorbeeld?**

27 Wel vaker inderdaad. Ook wat studiedagen en dan is het ook maar net van wat speelt er en wat er op dat moment actueel en nodig is.

28 **Is het dan dat er een probleem moet zijn voor een teambuildingsactiviteit of is het meer onderhoud van samenwerking.**

29 Kunnen verschillende dingen zijn, het kan ook vanuit het schoolplan komen. Schoolorganisatie heeft een meerjarenplan, waar willen we naartoe en wat speelt er wat zijn de ambities? Ze gaan dan kijken wat ze kunnen

doen om die stappen ook te maken. Vaak is het ook gerelateerd aan wat is ons doel, wat willen we ontwikkelen, wat zijn onze ambities en wensen, dus er hoeft niet altijd een probleem te zijn. Soms is het ook meegaan met de tijd.

30 **Heb je voorbeelden van teambuildingsactiviteiten?**

31 Soms hebben de directeurs van de school teambuildingsactiviteiten, geen idee

32 **Is paardencoaching wel is ingezet als teambuildingsactiviteit dat je weet?**

33 Toevallig hebben we vorig jaar of dat jaar ervoor een soort personeelsuitje gehad en 1 van de leerkrachten is paardencoach en toen hebben we een middagje meegedraaid. Ook wel vanuit het idee dat we iets wilden aanbieden, maar het moet wel een beetje luchtig zijn. Volgens mij verder niet. Het is denk ik ook een sfeer van dat het een beetje zweverig is.

34 **Merkte je na de paardencoaching effecten?**

35 Nee, daar was de sessie te kort voor en het was een sfeer van we gaan daarna lekker eten en was gewoon een gezellige middag. Je moest wel het paard leiden en de een die trekt zonder om te kijken en de ander is weifelend en geeft de leiding uit handen. Er werd niet veel op in gegaan, als je zelf aan de slag gaat dan krijg je nieuwe inzichten.

36 **Wel grappig dat je in één oefening al ziet van die geeft zo leiding en die doet dat zo.**

37 Ja leuk om te zien inderdaad en ook van ja zo sta jij in de wedstrijd.

38 **De symptomen van een burn-out die je net vertelde die heb je al door en daar wordt dan door de organisatie op ingespeeld door een leidinggevende en uiteindelijk door jullie.**

39 *knikt instemmend*

40 **Is dit dan ook de procedure om te voorkomen dat medewerkers burn-out gaan?**

41 Ja om te voorkomen, langdurig uitval kost gewoon heel veel geld en heel veel inspanning. Als iemand eenmaal echt uitvalt dan duurt dat zolang voordat ze weer terug zijn. Aan de voorkant proberen we iets te doen voordat het echt misgaat. Soms gaat het dan goed, niet altijd.

42 **Is het wel is zo geweest dat jullie soort te laat waren dat een medewerker toch in een burn-out kwam?**

43 Ja je hebt er altijd medewerkers tussen waarbij het probleem zo diep zit dat juist de coaching of de bedrijfspsycholoog iets triggert dus we hebben ook wel is gehad dat mensen daardoor uitvielen. Als je niks had gedaan had de medewerker dan wel overeind gebleven, waarschijnlijk niet als het probleem echt zo diep zit dan is het alleen maar goed dat ermee aan de slag wordt gegaan. Het is ook lastig niet iedereen laat wat los en niet

iedereen staat er even open voor. Er zijn collega's die het niet willen, dat gebeurt dan. Het is een combinatie van factoren van privé en werk. Vanuit het werk probeer je zoveel mogelijk te doen, maar er zit een hele wereld omheen. Helemaal invloed heb je er gewoon niet op, denk ik.

44 **Zie je binnen het beleid van het onderwijs een bepaalde procedure voor als een werknemer burn-out is?**

45 Er is wel vanuit de arbodienst waar we mee samenwerken een advies wat we volgen en de bedrijfsartsen hebben er wel richtlijnen voor. Dat er contact blijft met de medewerker en dat er structuur in het leven blijft en zo snel mogelijk toch wel iets van werk oppakken, mensen zijn een hele tijd niet belastbaar het duurt een flinke tijd. Het beleid is dus het volgen van het advies van de bedrijfsarts.

46 **Wat zou u vinden om paardencoaching in te zetten als instrument voor de verzuimbegeleiding binnen de organisatie?**

47 Ik ben er zelf heel enthousiast over, je moet er wel ervaring mee hebben om te kunnen zeggen, ik denk wel dat er nog heel zweverig over gedaan wordt. Ik heb zelf privé ruitencoaching en paardencoaching gedaan en ik vind het in brede zin van toegevoegde waarde. Ik heb het gedaan, omdat ik zelf op latere leeftijd paardrijles ben gaan nemen en mijzelf enorm in de weg zat met spanning en angst, het was voor mij bijna een soort therapie het veel meer dan dat je alleen maar even op een paard zit. We hebben ook nog even het ernaast gedaan ik vind het wel echt van toegevoegde waarde en zou het zeker aanraden. Als ik zelf in een organisatie zou zitten of advies hierover zou aandragen dan zou ik dit wel meenemen, omdat ik zie dat het zuiver is wat je terugkrijgt het is niet gekleurd. Het is niet ingekleurd door degene waar je mee werkt, het is uiteindelijk het paard die feedback geeft. Het is heel natuurlijk en oordeelloos. Je ziet direct effect van je eigen gedrag.

48 **Wat denkt u dat paardencoaching voor effect zou kunnen hebben op de mentale gezondheid van de medewerkers binnen een organisatie?**

49 Ik denk wel dat in de sector onderwijs je veel denkt en in je hoofd zit waarbij je heel erg de verbinding met jezelf kan kwijtraken en paardencoaching gaat over je eigen energie en hoe je tegenover de ander staat en niet zozeer hoe je bent met je woorden en mondeling verteld. Voor leerkrachten kan ik mij voorstellen dat het werken met jonge kinderen (ik werk nu vooral binnen primair onderwijs) daar zit het 'm niet in de woorden die je gebruikt, maar wat je uitstraalt en hoe je je verhoudt tot de ander. Dat is vaak ook op een heel ander niveau dan dat wij volwassenen met elkaar doen. Het zou kunnen bijdragen aan van welke energie straal ik uit wat bereik ik daar wel of niet mee. Ik denk dat het best wel van meerwaarde zou kunnen zijn. Bewuster zijn van je houding, hoe je met anderen omgaat en wat je uitstraalt. Ook voor je mentale gezondheid.

50 **Wanneer denkt u dat het inzetten van paardencoaching het meest effectief is? Preventief of curatief?**

- 51 Allebei denk ik, preventief ook wel niet eens mentaal, maar een leerkracht kan daar denk ik ook al veel uit halen, van hoe is mijn energie en hoe sta ik daar en wat ik van ze en hoe straal ik dat dan uit zonder dat het uitmaakt welke woorden ik gebruik. Curatief ook wel.
- 52 **Wat zou u nodig hebben om paardencoaching in te zetten binnen organisaties?**
- 53 Iemand die het niet kent kijkt je aan van dat is weer zo'n knuffelsessie ofzo. Dus iets meer bekendheid over wat het doet en de effecten. Dat je kan zien van dit heeft het opgeleverd. Iets zakelijkere benadering denk ik. De mensen die hebben gezien wat het doet die wringen zich in allerlei bochten om te vertellen hoe goed het is.
- 54 **Dus meer het promoten van wat doet paardencoaching?**
- 55 Ondertussen is het al jaren aan de gang dus er moeten effecten van liggen, gemakkelijker promoten wat het heeft opgeleverd.
- 56 **Als je gaat kijken dat je paardencoaching echt in gaat zetten, heeft u daarbij dan informatie nodig van een paardencoach? Meer een evaluatie?**
- 57 Er ligt een bepaalde gevoeligheid op net als bij een normale coach. Je mag niet alles zomaar delen, tenzij je toestemming hebt, dus ik denk dat we dat dan een beetje hetzelfde moeten zien van je wil op de hoogte gehouden worden van het proces en de voortgang zonder dat alle privé zaken gedeeld worden.
- 58 **Maar je zou er zelf wel open voor staan om met een organisatie een paardencoaching sessie te volgen?**
- 59 Ja zeker, ik geloof er wel in.

1 Interview HR-manager 2

2 **Zou je misschien willen beginnen om iets over jezelf te vertellen hoe lang u al de HR-wereld zit?**

3 Ik werk sinds mijn 19e al redelijk lang en ik ben nu 55, dus ik heb enige jaren werkervaring. Ik heb eerst tien jaar in de financiën gewerkt als hoofd administratie. Toen heb ik de Switch gemaakt naar HR, omdat veel zaken die steeds bij kwamen. En nou eigenlijk sinds mijn 30e ongeveer ben ik in de HR-wereld aan het werk.

4 **Dus nu zit u echt bij een vast bedrijf?**

5 Nou nu wel, ik werk deels in loondienst altijd en vaak één dag in de week. Ik werk vierdagen in de week en daarnaast heb ik soms nevenactiviteiten. Dat doe ik als er leuke opdrachten binnenkomen, maar nu is hij zo druk dat ik daar gewoon geen tijd voor heb.

6 **Binnen deze organisatie, zijn jullie ook bezig om de medewerkers mentaal vitaal te houden?**

7 Ja hoor, we hebben net een PMO gehad en op basis daarvan zijn er ook acties.

8 **Wat voor activiteiten organiseren jullie om de medewerkers mentaal vitaal te houden?**

9 Nou op dit moment weinig en je ziet in de corona tijdperk, dus dat is niet zo relevant allemaal, we proberen wel de vitaliteit te stimuleren. Ook de bewustwording daarin te krijgen. En dat is een beetje wat wij doen en dat doen we met PMO en daarnaast zijn er aantal andere functies die verplicht vitaal moeten zijn, maar die worden ook gekeurd. En, dat zijn vooral mensen die in de B en O organisatie zitten, we zijn er chemische bedrijven, dus we hebben een bedrijfsnoodorganisatie. Zo heet dat dan en op die manier zijn we met vitaliteit bezig.

10 **Oké, vinden er naast PMO ook wel eens teambuildingsactiviteiten plaats?**

11 Ja, team ontwikkelingstrajecten

12 **Wat zijn dit voor activiteiten die jullie dan organiseren?**

13 Dat ligt eraan wat voor het teamprocessen op gang moet brengen.

14 **Wie is degene die met ideeën komt of zegt van we gaan een teambuildingsactiviteit doen?**

15 Dat is de leidinggevende met HR.

16 **Wat is eigenlijk voor hen een belangrijk moment om te zeggen van, we gaan deze activiteiten organiseren?**

17 Ja, dat is niet zomaar te zeggen, want dat hangt aan het af van het team

ontwikkelingsproces.

18 Dus er wordt echt naar het proces gekeken?

19 Ja wat de behoefte zijn, wat is de ontwikkeling daarin? En dan heb je voortschrijdend inzicht en dan ga je daarop acteren.

20 **Oké, wat vindt u zelf een belangrijk moment om een activiteit te organiseren?**

21 Ja, ik ga het nu herhalen dan, want ik zeg dat hangt af van het team ontwikkelingsproces. Daar is niet zomaar een antwoord op te geven, zoals jij die vraag stelt.

22 **Als er een activiteit is geweest, heb je dan ook tijd voor feedback ronden?**

23 Ja, we hebben altijd een evaluatie. Ook evaluatieformulieren die gebruiken we daarvoor. Wat ging goed, wat kan beter?

24 **Wat komt hier eigenlijk vaak naar voren in de evaluatie?**

25 Nou niet veel, want zoveel hebben we nog niet gehad. We zijn als bedrijf twee jaar oud. En daarvoor hadden we twee jaar corona, dus daar kan ik geen informatie over geven.

26 **Als je kijkt naar eerdere ervaring?**

27 Ja ook daar is weer niet één lijn in uit op te maken. Dat hangt gewoon af van wat is het proces geweest? Wat is het doel van de training, welke activiteiten horen er wel bij niet bij?

28 **Bent u zelf bekend met paardencoaching als een teambuildingsactiviteit?**

29 Ik heb een leiderschapstraining gedaan. Er werd inderdaad ook met paarden gewerkt.

30 **Was het een eenmalige sessie op dat moment?**

31 Ja, het was een eenmalige sessie.

32 **Zag u hierna ook effecten binnen het team?**

33 Nee, want het was niet een team. Het was een training die gegeven werd en ik was participant in die cursus en daar werd inderdaad met paarden gewerkt, dus ik heb daar geen effect gezien. Het zijn allemaal individuele mensen van andere organisaties.

34 **Oké en wat heeft het voor uzelf betekent?**

35 Geen verandering.

36 **Lag dat aan een bepaald iets van de training?**

37 Nee, want het was een eenmalig inzicht geven van hoe reageren mensen op

non-verbale communicatie.

38 **Heeft het u wel andere inzichten gegeven?**

39 Nee, het was een bevestiging van de dingen die ik al wist.

40 **Dat is natuurlijk ook wel eens goed om te hebben.**

41 Zeker ja.

42 **Mijn onderzoek gaat ook over burn-out. Bent u zelf bekend met een burn-out?**

43 Niet van mezelf, maar wel van mensen in mijn omgeving die ik begeleid.

44 **Is er binnen het bedrijf ook wel eens een medewerker geweest met een burn-out waar u begeleiding over had?**

45 Ja dan regelen we nog via een extern partij dat de begeleiding plaatsvindt. Dat is een interventie.

46 **En als er dan wordt gekeken van of er preventief of curatief op gereageerd werd, wat zag u toen, was dat meer creatief dus van een medewerker zitten in een burn-out en daar wordt op gereageerd of ziet u ook van?**

47 Beide als we het zien, dan proberen we preventief dat te doen en anders curatief. En uiteindelijk, zegt de medewerker waar behoefte aan is.

48 **Ja precies, het is echt de behoefte van de medewerker die bepalend is?**

49 Ja.

50 **Is de leidinggevende degene die het in de gaten houdt of een medewerker burn-out gaat of is?**

51 Ja daar is de leidinggevende verantwoordelijk voor, HR ligt in de lijn.

52 En de leidinggevende komt dan bij HR om te overleggen van hoe en wat?

53 Klopt, ja

54 **Als we dan kijken van bij wie uiteindelijk de beslissing ligt, wat er mee gedaan wordt met de medewerker, wie heeft dan de beslissing?**

55 Hoe bedoel je? Wat is dan een beslissing volgens jou?

56 **Dat er mee aan de slag wordt gegaan dat een medewerker begeleiding krijgt of een stukje coaching.**

57 Dat is een samenspel tussen medewerker, leidinggevende en HR. Daar beslis je met zijn drieën over, want als je iets beslist voor een medewerker die helemaal geen behoefte aan hebt, dan moet je er niet aan beginnen, want dan is het niet effectief, dus dat doe je met z'n drieën.

58 **Als we dan gaan kijken, van wanneer is het meest effectief om een**

medewerker met een burn-out te helpen? Dan zegt u van, dat is echt als de medewerker er zelf de behoefte aan heeft?

59 Nee, je duidt het feit dat het niet goed gaat met iemand, dan ga je daar mee in gesprek. Dan laat je het bij de medewerkers inzinken of eventueel ondersteuning wenselijk is. Dan gaan we kijken wat voor ondersteuning passend is en dan gaan we daar een inzet in plegen.

60 Want als u kijkt naar uw ervaring met de paarden coaching training, zou u het dan zien dat het mogelijk is om paardencoaching ook in te zetten als een stukje burn-out preventie?

61 Nou, ik denk het niet. Denk dat het net even ver te ver van mijn bed show is

Wat maakt dat het een te ver van uw bed show is?

63 Omdat daar nog niet de bewezen resultaten van zijn en mensen zeggen van welke meerwaarde heeft dat, wordt toch vaak een psychologische ondersteuning in gegeven of andere dingen coachingstrajecten.

64 **Denkt u dat paardencoaching wel andere effecten zou kunnen hebben binnen een organisatie?**

65 Geen idee, daar heb ik geen ervaring mee.

66 **Even kijken, als ik dit gewoon even grof mag stellen, dan zou je zeggen van oké, paardencoaching kan geen plek krijgen binnen het bedrijf om een burn-out te voorkomen, omdat daar nog te weinig over bekend is over de resultaten?**

67 Ja, klopt, ik denk dat het nice-to-have is, dat in een training of in een andere groepsactiviteit dat het even wat inzicht gevend is, maar of het nou met de paarden training is of met was ook iemand die ging schapen hoeden, het gaat gewoon om inzicht krijgen in je eigen leiderschapsvaardigheden en dat je bewust wordt van hetgeen wat je onderhands hebt, wat niet zichtbaar is, dat voelen de dieren wel althans, dat is de essentie die ik eruit heb gehaald nou, dat is wel heel erg belangrijk inderdaad, omdat inzicht in te geven, maar dat is ja in een middagsessie een paar uurtjes is dat is dat leuk en een toegevoegde waarde. Op die manier te zien, maar echt een lang traject. Dat is nog wat te ver van mijn bed, denk ik.

68 **Want wat zou u nodig hebben van bijvoorbeeld een paardencoach om het wel te kunnen inzetten?**

69 Daar kan ik geen antwoord op geven, weet ik niet, dat is ook onbekendheid.

70 **Zetten jullie wel al andere coachingsvormen in?**

71 Ja andere interventies, wij noemen dat interventies, en dat kan een coaching zijn ter preventie van burn-out, maar ook inderdaad wat meer psychosociale ondersteuning dat hangt af van wat is de behoefte van de medewerker, loop coaching door een psycholoog.

1 Interview HR-manager/ paardencoach 3

2 U zit binnen het onderwijs zei u?

3 Ja klopt ja.

4 Wat ziet u gebeuren om de medewerkers mentaal vitaal te houden?

5 In deze tijd is dat een hele lastige ik merk dat scholen geneigd zijn om bijvoorbeeld persoonlijke ontwikkelingen weg te nemen in de zin van werkdruk belasting, minder vergaderen en allerlei vernieuwingsprojecten te vertragen of zelfs tijdelijk te stoppen, daar wordt dusdanig aan gewerkt. Het tweede is dat er met de leidinggevende wel gesprekken plaatsvinden en wat ik heel erg mis in het onderwijs, is de stimulans om me veel meer te gaan richten op een stukje ondersteuning, stukje coaching en dan niet eens altijd curatief, dus achteraf op het moment dat het probleem zich voordoet, maar ook preventief, vooral die preventieve kant, die mis ik persoonlijk nog heel erg in het onderwijs en ik merk dan vaak, dat het gaat over dat het een hoop geld kost. Ja, dat kost een hoop geld, maar goed, mensen vervangen kost ook een hoop geld. Dat is een bepaalde omslag die ik nou ja, in scholen waar ik kom nog niet voldoende zie en waar volgens mij heel veel winst te behalen is.

6 Ja, want u geeft aan dat curatief wel coaching wordt aangeboden?

7 Ja.

8 En op welke manier vindt dit dan plaats?

9 Ja nou, dat is inderdaad door coaching bijvoorbeeld mensen worden misschien wel verwezen naar hulpverlening en dan moeten ze natuurlijk zelf actie ondernemen via de huisarts of via de verzekering. En dan kunnen ze hulpverlening krijgen. Ik merk wel dat binnen het onderwijs is men wel heel begaan met betrekking tot het welbevinden van de collega, dat absoluut, maar om daarin een actieve rol in te spelen om mensen echt te stimuleren om echt dingen te gaan doen, coaching te volgen of wat dan ook ja dat is er nog niet of onvoldoende zeg maar. Ik werk nu op school waar een collega gevraagd heeft om intern coach te mogen worden. En dan wordt er gelijk gekeken, naar wat dat kost. Nou ja, dat kost geld. Ja, dat klopt en geld is lastig, want het primaire proces, het lesgeven aan de leerlingen dat is belangrijk, dat moet doorgaan en als er dan ergens nog iets overblijft, nou dan kunnen we dat soort dingen kijken. Dus men vindt het welbevinden heel belangrijk samengevat, maar om te komen tot actie om preventief zaken aan te pakken, dat merk ik nog onvoldoende.

10 Naast curatief coaching, vinden er ook teambuildingsactiviteiten plaats?

11 Ja, die vinden ook zeker plaats en wat ik daar een gebrek aan vind, ik vind het mooi dat dat plaatsvindt, maar dat zijn vaak eenmalig acties. Het is echt puur van nou, we willen iets leuks met elkaar doen als er nog wat van leren is, is ook prima, maar met een team echt een serie coach sessies aangaan

ja dan komt weer het geld om de hoek kijken. Maar ja, die coaches zijn niet goedkoop. Zo'n project is niet goedkoop, maar goed, het nut ervan is natuurlijk wel heel groot. Nou, er wordt toch weer die afweging gemaakt. Ja, dat kost een hoop geld én allemaal, maar een keer teambuilding doen, dan zijn we er ook wel. Dus het gebeurt wel, maar het eenmalige karakter ervan ja, natuurlijk zal het wel wat nut hebben, maar op langere termijn heeft het niet zoveel nut.

12 **Op wat voor momenten vinden die teambuildingsactiviteiten plaats, is er een probleem nodig om een teambuildingsactiviteit te organiseren, of zeggen ze van nou, we doen het gewoon eens in het jaar in die maand en dan gaan we teambuildingsactiviteit doen met het team?**

13 Nou, dat zie ik beide gebeuren als iets zich voordoet waar de leidinggevende niet uitkomt, want de leidinggevende heeft daar natuurlijk een rol in, als hij daar niet uitkomt, dan kan hij voorstellen een keer een teambuildingsactiviteit te doen. Vaak vinden teams dat ook prima is, een teambuildingsactiviteit vinden ze wel leuk ook, maar als je echt hebt over, we gaan met elkaar een proces in ja dan heb je natuurlijk ook nog wat de vraagstukken zijn met je team of je het team weer zover krijgt.

14 **Bent u zelf bekend met een burn-out? Gewoon bij medewerkers of in uw omgeving dat u weet wat een burn-out is?**

15 Ja ik heb hem zelf ook gehad in lichte mate, dat is wel achttien jaar geleden. Ik heb er een hoop van geleerd tuurlijk is het vervelend als je iets krijgt, maar achteraf ben ik blij dat ik het gehad heb dat ik een klein beetje weet wat het is, maar ik kom het inderdaad wel tegen In het onderwijs zeker en zeker nu ook in Coronatijd merk je dat veel mensen in hun beleving tegen hun grenzen kunnen aanlopen, dan hebben ze echt even een stukje ondersteuning nodig dus. Ja, ik zie dat veelvuldig gebeuren.

16 **Dus je bent ook wel bekend met beginsignalen van een burn-out?**

17 Nou als je mij vraagt, wil je ze even opnoemen, zou ik dat 1 2 3 niet zomaar kunnen denk ik, maar ik proef het meestal wel in gesprekken met mensen dat ze tegen hun grenzen aanlopen. En bijvoorbeeld dat is een veelgehoorde term, werkdruk of wat dan ook. Nou ja, ik ben wel de interim-directeur, maar ik zet mijn vaardigheden als coach dan in en dan merk ik dat ik daar wel profijt van heb, dat je wel dit gesprek kan aangaan, wat maakt het nu? Waar zit dat nu, wat is je beleving erbij? Nou goed dat je daar makkelijk gesprek over hebt, maar wellicht zal ik ook signalen missen, dat zou ook prima kunnen.

18 **U zegt al van, dan gaat u vanuit uw coach achtergrond het gesprek aan, maar ja, hoe reageren collega's er bijvoorbeeld op als zij bij een medewerker een burn-out vermoeden?**

19 Wat ik merk is dat collega's bij mij of bij hun eigen leiding geven aan de bel trekken. Ik merk nog niet zo heel vaak dat collega's ook de vraag aan elkaar durven te stellen, maar in ieder geval, ze maken zich zorgen dat is

duidelijk, maar het gros is dan niet bij machte of durft niet zelf een keer een arm om de schouder te slaan, maar komen dat bij mij neerleggen van jij moet daar wat aan doen. Dus dat dat gebeurt, maar oog hebben voor elkaar dat zie ik wel.

20 **Hoe ziet zo'n proces er dan uit als iemand bij u aan de bel trekt, wat gebeurt er daarna?**

21 Ik ga in gesprek met de betreffende werknemer. Ik probeer het altijd heel laagdrempelig te houden, ik probeer dat altijd het gesprek te houden in de werkruimte waren waar de medewerker zelf werkt, dus als het bijvoorbeeld een docent is, dan ga ik naar het lokaal waar de docent zit, want vaak is dat wel een veilige omgeving, waar ze zich veilig voelen. Nou, dan ga ik daar zo even tegen de deurpost leunen of even op de tafel zitten van hoe is het ermee en hoe lukt het allemaal nou van die standaard openingsvraag weet je wel om eens even te proeven, te ruiken of zo'n persoon eraan toe is. Wil je er iets over kwijt eigenlijk? 9 van de 10 keer gebeurt het wel dat zo'n collega dan echt wel over de drempel komt en dan aangeeft dat hij of zij ergens mee zit nou en dan heb je daar het gesprek over met elkaar en wat mijn ultieme doel altijd is, dat is om de mensen in een bepaalde mate toch in het werkproces te houden. Ik ben denk ik, een van de weinigen die mensen echt naar huis stuurt, dat zal vrijwel nooit gebeuren. Als mensen er zelf voor kiezen, oké, maar ik probeer altijd wel ergens tussenin een ruimte te zoeken van, maar wat kun je nog wel? Omdat die vraag vaak alleen maar gesteld wordt over, wat kan ik niet, nou dat is heel vervelend. Daar gaan we het over hebben met elkaar en wat lukt nog wel? Nou, laten we ons daar is op focussen. Laten we eens kijken, wat kun je wel? Nou en ik merk eigenlijk heel vaak dat zo iemand wel in het proces blijft. En tuurlijk lukt dat niet altijd, maar in de meeste gevallen wel. En dat vind ik wel heel waardevol als iemand in het proces blijft en daar ook de energie uit haalt en op basis daarvan ook weer op termijn kan gaan opbouwen, want thuis zitten is allemaal leuk en aardig, maar vaak schieten de mensen er niet zo heel veel mee op en zeker niet de mensen die alleen zijn. Nou, die hebben het al helemaal extra moeilijk, dus dat is wel altijd mijn streven, ik probeer ze wel ertoe te stimuleren.

22 **Dan tijdens dat ze nog in het proces blijven, hebben ze dan een stukje ondersteuning?**

23 Ja, dan ga ik altijd met ze met ze een gesprek hebben, ben je al bij de huisarts geweest? Wat maakt het dat je er niet geweest bent, of wat zegt die huisarts kun je daar wat mee? Ik schakel altijd als ik het gevoel heb, van dit gaat wat langer duren, vrij snel de bedrijfsarts in, zodat we ook daar gesprekken mee kunnen aangaan, ook advies kunnen inwinnen, zodat we ook wettelijk gezien de juiste procedure lopen, want daar moet je natuurlijk ook goed naar kijken. En ik streef er altijd naar om elke week het gesprek met zo'n persoon aan te gaan, om even te proeven, te ruiken van hoe zit je erin? Hoe gaat het? Hoe lukt het? Moet het iets minder, moet het iets meer? Dus constant dat contact houden dat is wel uitermate belangrijk.

- 24 **Ik hoor nu heel veel dat u erop reageert, maar bent u dan de eindverantwoordelijke daarin of zijn er ook andere collega's die hier beslissingen over kunnen en mogen maken?**
- 25 Nou over het algemeen ben ik de eindverantwoordelijke, omdat ik de interim leidinggevende ben, teammanager, locatie directeur of bestuurder of wat dan ook, dus dan ben ik altijd de eindverantwoordelijke erin. Nou, grote scholen hebben vaak een afdeling personeelszaken. Nou, die denken dan ook mee, soms zit er nog een leidinggevende boven een bestuurder of wat dan ook boven mijn functie als het helemaal niet wil, kun je die ook nog raadplegen, maar over het algemeen ben ik degene die daarin acteert.
- 26 **Ziet u om u heen of binnen de organisatie waarin u nu zit, dat paardencoaching wel eens ingezet wordt?**
- 27 Nee, dat heb ik nog niet eerder gezien. Ik weet wel dat in bepaalde trainingen en bepaalde opleidingen voor leidinggevendenden, dus leiderschapstrajecten, wat paardencoaching wel eens worden ingezet, maar dat is onderdeel van de opleiding, dus dat heeft in principe op dat moment niet iets te maken met het werk op de werkvloer, maar puur als onderdeel van de opleiding. Dus daarin zie ik het wel, maar ik zie, althans in scholen waar ik kom, ik kom op best veel scholen, dat nog niet terug.
- 28 'Overgang naar de paardencoach vragen'
- 29 **Wat voor diensten biedt u aan als paardencoach zijnde?**
- 30 Wat ik aanbied zijn individuele trajecten en team trajecten, even heel grofmazig gezegd. Waarbij ik me vooral focus op een stukje zin geven, over een stukje energie, persoonlijke problematiek waar men tegenaan loopt en daarin ben ik nog wel zoekende wat wordt mijn focus, want ik vind wel, je kunt overal paardencoaching voor aanbieden dat is goed, maar of dat altijd bij één persoon of iedereen dat kan, dat is nog maar even de vraag, dus daar ben ik nu niet meer over uit. Meestal krijg ik dan zo'n vraag binnen en dan bepaal ik op dat moment wel van kan ik daar wel iets mee of stuur ik die door naar een collega Paardencoaches. Dat heb ik ook wel een keer gedaan.
- 31 **Je zegt individuele traject of teams trajecten, bied je ook wel eens losse sessies aan of is het echt met de reden dat u alleen trajecten aanbiedt?**
- 32 Nou eigenlijk, tot op dit moment heb ik meestal trajecten aangeboden. Ik bied het niet aan, maar mensen komen bij mij en we gaan samen kijken wat ze nodig hebben. Ik heb bijvoorbeeld een traject gehad en dat was drie keer en dat was voldoende. Ik heb ook nog een keer iemand gehad die wilde dat gewoon een keer meemaken, wat is dat nu eigenlijk en past dat bij mij? Daar heb ik één sessie mee gedaan. Bij team trajecten wat wij daar nog tegen komen, is dat het ook nog wat vaak teambuildings trajecten worden. En dan bied je dat een keer aan, ik doe dat dan samen met iemand anders,

die huurt mij dan in, maar ik heb daar zelf niet zo heel goed gevoel bij. Het is leuk, hoor een keer teambuilding met paarden, maar ik denk van ja, volgens mij kan ik mijn tijd beter besteden. Als er echt teams zijn die er werkelijk iets mee kunnen dan doe ik dat liever. Vaak komen mensen voor teambuildingsactiviteit met paarden, dan doe ik dat, maar ik vind het niet altijd helemaal bevredigend.

33 **Heb je zelf zeg maar handvatten hoeveel sessies je aanbiedt in een traject of kijk je echt gewoon op het moment zelf?**

34 Vaak krijg ik te maken met een opdrachtgever, die een van de medewerkers een sessie laat volgen, zo iemand moet dan natuurlijk ook graag willen. Dan geef ik aan van nou, dit kost het en houd even rekening met vijf tot zeven keer. Dan hebben ze een indicatie en wat ik om mij heen hoor van collega Paardencoaches, dat, dat ongeveer wel het gemiddelde is, maar is het drie keer vind ik het ook prima. Ik ga niet zeggen van we hadden 5 keer afgesproken. Als drie keer voldoende is, is dat voldoende en als zeven niet voldoende is, dan hebben we het gesprek met elkaar en dan bepaalt de coachée, de opdrachtgever nog steeds of ze verder willen of niet, dat is niet aan mij, maar ik ga altijd wel uit van een gemiddelde.

35 **Wanneer vindt u dat u resultaat geboekt heeft of zegt van nu ben je klaar om te stoppen met de met het traject?**

36 Ik probeer altijd weg te blijven van de uitspraak dat dat aan mij is, ik heb na iedere sessie gewoon met de betreffende coachée heb ik het gesprek, wat is er gebeurd? Wat neem je mee, wat heb je geleerd, wat ga je inzetten? Al die vragen en dan vraag ik ook feedback op mezelf, hoe vond je mij als coach deze keer? Dan komt ook de vraag van je staat nu op dit moment hier, wat betekent dat voor jou? Ik heb gisteren nog weer een afrondend gesprek gehad, dat was dan even geen paardencoaching, maar gewoon een reguliere coaching, heb ik die vraag ook gesteld, van hoe sta je er nu in en die zei voor mij is dit nu voldoende. Prima dat is dat voldoende, dus de coachees bepalen of zij verder willen of niet. Natuurlijk heb ik daar wel een mening over alleen ja, als ik van mening ben dat zij verder moeten en zij zijn dat niet dan kun je nog wel een sessie afspreken, maar dat gaat 'm dan niet worden. Ik bied een dienst aan als zij van die dienst gebruik willen maken, dan ga ik dat doen, als ik echt het gevoel heb van dit zet geen zoden aan de dijk, dan zeg ik dat wel, maar in principe bepaald de coachee of ze verder willen of niet.

37 **Hoe gaat u zelf te werk? Kijkt u preventief of curatief naar de deelnemer?**

38 Ik weet niet of mijn antwoord helemaal is wat jij bedoeld, maar ik probeer altijd oordeelloos te kijken, dus mensen die komen binnen en in principe vind ik niks. Ze komen binnen en komen met hulpvragen en dan gaan we aan de gang. Als het op een hulpvraag is die echt een stevig probleem is waar die waar die coachee mee zit, dan zullen we gaan kijken naar, hoe ga je met de problemen om en wat betekent dat voor jou? En al die vragen

meer. En als het als de coachee zou je zeggen van ik zie op tegen, nou dan praat je met ook preventief. Dan heb je ook nog steeds van, hoe ga je om met die spanning? Dus ja, preventief of curatief eigenlijk nog nooit naar gekeken of ik dat doe, maar ik probeer altijd oordeloos te zijn, gewoon te werken met hetgeen wat zich op dat moment aanbiedt en ik weet niet of dat past binnen preventief curatief.

39 **Nou, zoals het zoals ik het opvat, is het eigenlijk dat je een beetje beide bedoelt van je gaat aan de slag met een vraagstuk en dan op een gegeven moment probeer je te voorkomen dat het erger wordt mischien?**

40 Als ik het heb over iemand die het heel spannend vindt om een moeilijk gesprek aan te gaan met een collega, ik noem maar even heel simpel voorbeeld, nou dan heb je het daarover en dan ga je kijken, wat maakt dat jij spannend vindt? Hoe ga je met die spanning om? Wat staat jou te doen? Als je dat preventief wil noemen, prima. Maar als er collega's zijn of een medewerker is die stevig in de problemen zit bijvoorbeeld te maken hebben met rouwverwerking. Ja dan weet ik niet of dat curatief is, maar dan ben je wel bezig met hetgeen wat een probleem opgeleverd heeft voor hem of haar, dus ja noem het curatief ik denk het ja. Maar ik probeer werken met de vragen die ze hebben en met wat ze op dat moment aandient. Het hier en nu en leren hoe daarmee om te gaan.

41 **Wanneer denkt u zelf dat het inzetten van paardencoaching het meest effectief is?**

42 Dat heeft denk ik wel te maken met als ik merk dat een coachee heel erg in het hoofd blijft hangen dus heel erg rationeel bezig is en niet bij zijn of haar gevoel kan, dan denk ik dat paardencoaching wel een heel mooi middel kan zijn. Ik heb daar ook wel oefeningen voor die ik in de gewone coaching inzet om iemand echt onder in die ijsberg te laten komen, echt bij hun gevoel en drijfveer, dat werkt echt wel, maar ik merk wel als je paardencoaching inzet, dan heeft dat nog wel iets meer effect. Maar ik denk vooral op die momenten.

43 **Heeft u ook wel eens deelnemers gehad die bij u kwamen en die eigenlijk niet wisten dat ze tegen een burn-out aan zaten, maar door de sessie, door het werken met paarden dat dat naar boven kwam?**

44 Ja, ik heb wel eens iemand gehad en het zou wel eens kunnen dat, dat echt wel tegen een burn-out aanzat. Dat was iemand die ook in het onderwijs werkt en de een na andere school en steeds werd hij afgewezen, maar dat frustreerde uitermate, ik kan het niet, ik loop tegen de grenzen aan en het wil niet en ik word hier afgewezen, ik word daar afgewezen en het zou dus goed kunnen dat hij tegen een burn-out aanzat nou, toen ben ik drie keer met hem bezig geweest, bij de paarden, en toen kwam hij erachter wat nou eigenlijk het echte probleem was en dat echte probleem zat in hemzelf. En dat was op de momenten dat hij moest moest acteren, als begeleider, want dan deed hij dat niet. Nou en toen zijn we dus bezig geweest van wat

maakt nou dat jij dat niet doet. En toen zijn we bij depaarden geweest en dat gaf hem wel inzicht, in: mijn houding, hoe ik me voel en hoe ik doe en hoe ik overkom bij mensen heeft dus een heel groot effect. Ja, dat heeft een heel groot effect. Kijk wat de paarden doen bij jou. Dat heeft hem echt wel wat opgeleverd. Ja, ik heb vier keer met hem gezeten, twee keer zonder een paard en twee keer met de paarden.

45 **Had u toen na de sessie ook zoiets van nou er moet nog een stukje nazorg voor deze deelnemer komen?**

46 Nee, dat heb ik bij hem niet gehad. Ik heb dat bij een tweetal teamcoaching wel gehad. Dat waren twee teambijeenkomsten, met de paarden erbij en die teams hebben wij laten gaan en ook aangeboden van als er vragen blijven, bel ons en dan komen we, maar dat is niet gebeurd. Wat we tegen elkaar gezegd hebben die collega Paardencoach en ik, teams doen we vaak met z'n tweeën, toen hebben we gezegd van leuk dat we dit aangeraakt hebben, maar hier had echt een vervolg op moeten komen dus dat heb ik met teamcoaching al wel meegemaakt, met de individuele coaching nog niet.

47 **Dan is het dus echt aan het bedrijf, aan de medewerkers zelf wat ze daarmee doen?**

48 Ja en dat hoeft ook niet per se een paardencoach sessie te zijn, dat kan ook gewoon dat je nou zo'n team toe gaat er gewoon een coach gesprek doet, dus even los daarvan, maar dat heb ik wel een aantal keren meegemaakt.

49 **Was er daarna nog een evaluatie ronde? Ook met de leidinggevende, bijvoorbeeld van dat team of een HR-manager van het bedrijf?**

50 Eén keer was het een Management Team, dus die zijn hun eigen leidinggevende om zo maar uit te drukken. Die hebben het ook zelf aangevraagd als leidinggevende, als Management Team. Dan hebben we de terugkoppeling ampubliek gedaan. En bij een team, dat was een team dat op dat moment zelfsturend was, dus die hadden geen leidinggevende, toen hebben we gewoon een plenaire terugkoppeling met het hele team gedaan. Waarbij wij dus ook aangaven van hoe ga je nou in de praktijk aan de slag met wat je vandaag geleerd hebt? Nou, dat kunnen ze heel prachtig verwoorden, maar dan heb ik zelf een gevoel van je zegt dat nu en je intentie is goed, maar ik vraag me dus eerst af of dit over een week of over twee weken nog steeds zo is. We hebben meegegeven dat ze een stukje onderhoud nodig hebben, maar ook niks meer van gehoord, dat moet je ook loslaten, maar dat vind ik weleens jammer. En, dat maakt ook dat ik net aan het begin ook tegen jou zei van teambuilding is wel leuk, maar het geeft mij wel een beetje een onbevredigend gevoel.

51 **Met welke reden komen bedrijven bij u aankloppen?**

52 Vooral samenwerking binnen een team dat maak ik veel mee, dat Management Team wat ik net noemde dat moest een nieuw Management Team worden. Dus die wilde preventief al met elkaar kennis maken. Nou, dat wil dus op deze manier doen, achteraf hebben wij gezegd van nou, hier

is volgens mij meer aan de hand, dit gaat het niet worden zo. Maar goed, daar gaan we waarschijnlijk niks meer van horen, maar de samenwerking is wel een hot item, zeg maar hoe kunnen wij op een goede manier samenwerken zodat het effectief is voor het bedrijf, zodat het effectief is in dit geval het onderwijs voor de leerlingen?

53 **Hoe zet u een paard in met een coachingsessie? Wat zijn de verwachtingen van het paard dat u inzet?**

54 Voor mij is een paard echt de mede coach, wij coachen samen het individu en ik noem wat ik zie. Dus de eerste twee minuten zijn we stil, dan zeg ik niks, dan kijk ik alleen. Vervolgens ga ik benoemen wat ik zie, wat zie ik gebeuren bij het paard en wat betekent dat voor jou, of wat betekent dat voor jullie als team? Soms werk ik ook met de opdrachten, dus dat een individu of een team een opdracht moet doen, maar altijd loopt een paard los. Het paard mag door de deelnemers ook niet geaaid of geborsteld worden, het paard is echt een mede coach, mij aai je ook niet dus het paard ook niet. Die coacht echt met mij mee en eigenlijk is het belangrijkste wat paard laat zien proberen te verwoorden en de coachee daarop te laten reflecteren. Wat gebeurt er nu? Wat betekent dat voor jou? En zo proberen bij de kern van de problematiek te komen dus. Ik ken ook wel paardencoaches die heel veel werken met heel veel materialen, opdrachten en paarden leiden. Ik denk dat op zich kan, ik geloof niet dat er een goed of fout is, alleen Het is minder mijn stijl. Prima als je het paard probeert mee te krijgen, maar dan wel zonder touw, dan heb je volgens mij veel meer het echte innerlijke contact met zo'n paard dan dat je een touw in je hand hebt en een paard probeert mee te nemen, dus ik probeer ook te kijken naar het welbevinden van een paard.

55 **Waar denkt u dat een paard op reageert bij mensen?**

56 Spanning die ze meenemen. Mensen nemen spanning mee, bewust of onbewust, vaak onbewust. En paarden reageren erop die laat het zien. En wat ik wel gemerkt heb door de opleidingen die ik gedaan heb en door de ervaring die ik nu opgedaan heb, dan merk ik wel dat paarden vaak op eenzelfde soort spanning, ook wel eenzelfde gedrag laat. Dan moet je altijd voorzichtig mee blijven, want het kan nog steeds zo zijn dat een coachee die dat niet zo ervaart of voelt, maar ik merk wel dat daar vaak wel een overeenkomst is. Die spanning die mensen met zich meedragen daar reageert een paard op, à la minuut.

57 **Waar denkt u dat een paard zich bewust van is?**

58 In mijn ogen gaat een paard checken of de persoon die in de bak komt veilig is, of die veilig kan vluchten als er gevaar is, dus daar zal een paard naar kijken en die ervaart spanning bij zo'n coachee en die gaat erop reageren, zoals hij dat in een kudde ook zou doen. Het paard is een vluchtdier en daardoor kan die spanning bij de coachee of bij een team heel prominent naar voren komen. Met name ook, omdat het paard de geschiedenis niet kent, ook jouw toekomst niet, die neemt jou zoals je op

dat moment bent en zo kom je binnen, dus daar gaan we mee werken.

59 **Denk je dat het paard zich bewust is van mentale gesteldheid van mensen?**

60 Nee, zo'n paard zal zich niet bewust zijn van mentale gesteldheid, alleen vangt spanning op die de mensen met zich meedragen en spanning kan iets zeggen over de mentale gesteldheid, natuurlijk, alleen een paard is niet zo niet van bewust, alleen die vangt, die signalen op en dan is het aan mij als coach samen met de coachee om te kijken, wat betekent dat nou voor jou? Wat maakt dat jij die spanning hebt en dan kun je uitkomen bij mentale gesteldheid.

61 **Als we weer teruggaan naar het stukje van Team coachen en de feedback ronde die u dan heeft met de medewerkers, maar wat zou u zelf willen? Want u bent dan nu interim-directeur en stel, zeg maar een soort casus wat ik u nu voorleg, een het team binnen uw organisatie gaat een paarden coaching traject volgen die heeft nu al twee sessies gehad en er zijn er nog twee. Wat zou u als interim-directeur willen van het team dat die paarden coaching traject volgt, heeft u dan een stukje feedback ook nodig van hoe ver zijn jullie? Dat u op de hoogte gehouden wordt van het traject zelf.**

62 Nou, ik denk dat je dat vooraf moet afspreken met elkaar, oké jullie gaan die serie coach gesprekken volgen onder andere met paardencoaching. Wat hebben wij op het oog? Wat is het doel? Nou, dit is het doel en wanneer gaan we dan afspreken dat we elkaar een keer spreken om te horen, hoe gaat het nou? Stel je voor dat dat op jouw voorstel is, tussen coach gesprek twee en coach gesprek drie, of met paardencoaching, dan heb je dat afgesproken met elkaar, dus ik vind het uitermate belangrijk dat het vooraf helder is en dat je niet zomaar tussendoor even een keer een belletje doet. Hoe gaat het ermee en wat is de stand van zaken? Want moet je vooraf afspreken, dus ik ben er een voorstander van, maar dan vind ik wel dat je het zo moet inkleden dat het team zelf inbrengen wat de stand van zaken is. Dus dat laat ik graag aan het team over, vertellen jullie maar wat je graag wil vertellen. Gaan zij enthousiast vertellen over de vorderingen die ze maken? Nou fijn, denken jullie dat je doel haalt met de met de vier sessies bij de paarden? Ja, dat denken wij wel, oké, nou dan gaan we gaan verder. Als een team heel terughoudend is, dan kun je een paar vragen stellen. Ik merk dat jullie heel terughoudend zijn, wat maakt dat dat zo is? Klopt dat gevoel? Dan ben ik weer een beetje coach natuurlijk, maar zo zou ik dat wel doen om ze uit te lokken, van wat maakt het nu dat je er zo bij zit en klopt mijn gevoel? En hé zijn jullie op de goede weg? Ja, oké, nou fijn! Niet? Nou dan moeten we even met elkaar het gesprek aangaan. Dus wel van tevoren heldere afspraken maken met elkaar.

63 **Je hebt dan aangegeven van je bent zelf paardencoach, maar ook coach zonder de paarden. Wat is de reden dat je ook met paarden bent gaan coachen?**

64 Ik ben eerst begonnen met de opleidingen voor coach, zonder de paarden. Daar heb ik tweetal grote opleidingen voor gedaan en in het aan de hand daarvan moet je blijven ontwikkelen. Je moet ieder jaar je studiepunten halen en mijn zoontje die reed sinds kort paard, op dat moment en één van mijn opleiders die is ook paardencoach, dus dan heb je het daar een keer over, zo ben ik er eigenlijk ingerold en toen ben ik zelf ook die opleiding gaan doen. Toen zag ik de enorme meerwaarde. Juist niet van ik wil alleen maar paardencoach of gewone coach zijn, nee ik vind juist die meerwaarde zo belangrijk, dus het is eigenlijk door mijn zoontje gekomen dat ik met paarden in aanraking ben gekomen en ook door één van de opleiders van de reguliere opleiding die paardencoach is en die mij daar meer over verteld heeft en mij ook op die manier enthousiast gemaakt heeft. Ik ben er nu laaiend enthousiast over. Ik vind het prachtig.

65 **Wat vindt u het mooiste aan paardencoach zijn en aan de paarden?**

66 Die paarden die zijn zo puur, paarden liegen niet in principe is mijn intentie ook niet om te liggen. Ik kan redelijk oordeelloos met mensen omgaan, maar ik zie en voel niet alles als een paard dat doet, die voelt dat haarfijn aan en die kan dat haarfijn blootleggen. En als ik zie wat de sessies, die ik nu gedaan heb met zowel teams als met individuele mensen, wat voor enorm effect dat heeft. Dat is zo waardevol en je zet eigenlijk een dier in, ik heb een christelijke achtergrond dus ik geloof ook in de schepping van de aarde van de mens en van de dieren en dan denk ik van ja hoe mooi, het is erin geschapen en wij maken alleen maar gebruik van wat erin ligt er niet meer dan dat, ik doe ook niet aan inlegkunde. Ik vertel alleen wat ik zie en dat dat zo'n positief effect heeft op mensen. We horen natuurlijk met honden het heel veel. Het paard de mensen zijn helemaal niet in beeld, maar dat vind ik wel de enorme meerwaarde ervan.

67 **U heeft al ervaring als paardencoach zijnde en dan de interimervaring. Zou u paardencoaching aanbieden binnen uw organisatie om eens te zeggen, kom jongens, we gaan eens als team zijnde een traject paarden coaching sessies volgen?**

68 Jazeker ik noemde net het voorbeeld dat ik dat managementteam ga coachen en die hebben mij gevraagd voor de coaching. Nou, prima. Ik zeg en hoe kijken jullie aan tegen paardencoaching? Dat willen ze heel graag dus overal waar ik kom, mensen zoeken mij vaak op via LinkedIn, als nieuwe interim-directeur even kijken wie dat is en dan komen ze altijd paardencoaching tegen. Op de school komt het dus ter sprake, omdat ze het zien op LinkedIn, Twitter of Facebook. Dus overal komt het ter sprake en ik kaart het overal aan en als ze niet bij mij willen, prima ik weet genoeg anderen die kunnen doen, maar ga het eens doen het kan zo waardevol, zo helpend zijn.

69 **Denkt u ook dat het een plek zou kunnen krijgen binnen het verzuimbeleid?**

70 Ik denk het wel, alleen zul je binnen het onderwijs echt nog een heel aantal

stappen moet doen. Kijk het UWV, je bent ermee bekend, die hebben die stap echt gezet en volgens mij neemt dat er een steeds grotere vlucht. Ik hoop dat het onderwijs er ook de meerwaarde van gaat inzien. Maar dan heb je nog lange weg te gaan. Het kost wel een hoop geld en die enge beesten moeten we niet, zo wordt op gereageerd, dus dat zal nog best een weg te gaan zijn, maar ik hoop dat ik het ooit voor elkaar krijg om scholen te overtuigen dat dit een goed onderdeel kan zijn.

71 **Wat waren echt de effecten bij de bedrijven die langskwamen voor de paardencoaching?**

72 Moeilijk om te zeggen, omdat ik nog geen langdurige teamcoach sessies heb gehad. En dan in die individuele sessies heb ik gezien dat dat echt effect had dat de mensen echt een stap verder kwamen en dat wil niet zeggen van ik ga ontwikkelen, het gaat weer, ik kan blijven of zo. Maar een ontwikkeling kan ook zeggen, ik heb het inzicht gekregen dat dit het niet is. Volgens mij moet ik gewoon een keuze maken. Dat kan ook. Ik heb eigenlijk alleen maar positieve effecten ervan gezien, vooral bij individuele coaching en bij de teamcoach die nog wat minder, omdat dat te vaak nog teambuildingsactiviteiten zijn. En daar wil ik me echt steeds meer voor gaan inzetten van, allemaal leuk en aardig, maar volgens mij is er meer nodig, dat dat tussen de oren komt en dat teams daar de waarde van gaan inzien.

1 Interview HR-manager 4

2 Zou je iets over je achtergrond achtergrond willen vertellen?

3 Ja zeker, ik heb een bacheloropleiding in HRM-Verandermanagement organisatiegedrag. Ik zit nu ruim 15 jaar in het HR vak, ik werk als interim dus ZZP'er. Ik doe verschillende opdrachten. En ja, dat gaat van het opzetten van een HR-afdeling tot het leiding geven aan de HR-support, twee HR-adviseurs, twee senior business partners nu ook weer binnen een organisatie en dan geef ik alleen leiding aan een HR-adviseur én is het wat meer operationeel, dus het gaat van heel erg basis naar echt change management. In de zin van het aanpassen van een organisatie en besturingsmodel, waarin heel de OR meegenomen moest worden en allerlei andere stakeholders dus het gaat van heel complex naar heel eenvoudig en die afwisseling is wel heel leuk. En daarnaast, ben ik al heel mijn leven gek van paarden. Ik heb een eigen paard nu inmiddels twee trouwens. Ik heb ook nog een jaarling en mijn andere paard is 16 geworden en daar loop ik mee in de dressuursport, trainen we ZZ-zwaar. Ik heb ook nog de opleiding coaching met paarden gedaan, omdat ik één heel veel over mezelf weer heb geleerd, ook tijdens die opleiding, zelf zie ik enorm hoe een paard reageert op ons en hoe ze ons die spiegel voor kunnen houden. En toen zag ik de mooie combinatie waar eigenlijk jouw onderzoek over gaat tussen hoe het werkt in zo'n kudde, met hele simpele communicatie, maar iedereen weet waar die aan toe is en ze zijn hier om te overleven en ze weten precies hoe of wat door een oor te bewegen, wat de bedoeling is, maar wel met respect naar elkaar en ik denk dat een organisatie daar echt onwijs veel van kan leren.

4 In welke branche zit je vooral?

5 Meestal de industriële branche in de offshore dus bouwen van schepen. Zowel baggerschepen als jachten, maar ook laatst in de energie tak maar veelal wel medewerkers die technisch opgeleid zijn. Laten we daar maar even kort houden.

6 Zie je al veel dat ze bezig zijn met het vitaal houden van de medewerkers?

7 Ze zijn zich er wel van bewust dat het belangrijk is, maar ze kijken vooral naar HR. Ze vinden het nog steeds een HR-feestje. HR moet het ook oplossen en daar ligt nu de hele grote uitdaging vind ik vanuit, vooral de business partner, want die zit vaak ook bij het MT, dus die zit wel dicht bij het vuur om die transitie te maken, om toch meer eigenaarschap bij de managers en directie neer te leggen. Ik denk wel dat de industrie daar ver in achterlopen. Ik denk net zoals organisaties als chocolony, Google en Nike er verder in zijn.

8 Eigenlijk ligt nu dus de verantwoordelijkheid bij HR om de medewerkers vitaal te houden?

9 Dat proberen ze wel. HR denkt daar heel anders over, dus wij zijn het

vooral aan het terugduwen, door goede gesprekken aan te gaan met de managers, maar wat je ziet veelal in technische organisaties, is dat de managers zijn doorgegroeid, dus dat zijn van origine de techneuten. En techneuten en empathisch vermogen, sommigen hebben het maar niet allemaal, dus dat vinden ze best wel lastig en aan de andere kant, als ze empathisch vermogen hebben, dan moet je soms een gesprek aan gaan met de medewerker en dan hoor je misschien dat het helemaal niet zo goed met iemand gaat en dan moet je er wat mee. Dat is ook wel spannend, dus dan vragen ze het liever niet.

10 **Wat doet HR er nu aan om de medewerkers vitaal te houden?**

11 Het gaat vooral dan om een stuk beleid, dat stemmen we dan wel af met de directie en ik merk echt wel dat de directie, ook in de branche waar ik werk, daar wel achter staat, dus we zien wel dat het nodig is, dus het is vooral het schrijven van het beleid erop, maar de uitvoering daarvan in de praktijk vinden ze veelal lastig. Dus ja, onze taak is om daar de managers en directie mee te nemen van hoe ga je nou zo'n gesprek aan met de medewerker? Welke interventies kan je doen, waar krijgt de medewerker energie van? Dat begint eigenlijk altijd bij het goede gesprek weet waar je medewerker uithangt.

12 **Vinden er binnen organisaties bijvoorbeeld ook activiteiten plaats ter teambuilding?**

13 Wat je wel ziet, is bijvoorbeeld sport events die ze doen, de opdrachtgever waar ik nu zit, gaan bijvoorbeeld Alpe D'HuZes fietsen, dat doen ze dan in teamverband, maar ze doen ook vaak mee met de marathon Rotterdam bijvoorbeeld, meer in dat soort teambuildingsactiviteiten, maar de teambuildingsactiviteiten als we gaan met zijn allen naar een hutje op de hei, of we worden allemaal in een hok gestopt, merk je dat dat in de praktijk ook minder werkt.

14 **Wat is een belangrijk moment binnen organisaties om zo'n activiteit te laten plaatsvinden?**

15 Dat is vaak op het moment dat het te laat is, als er frictie is binnen een team bijvoorbeeld dat de sfeer beter moet worden. Wat je ook wel eens ziet, is dat ze bijvoorbeeld van die workshops van profile dynamics kijken, welke kleurtype is iemand en wie passen er dan bij elkaar en waar zit de allergie en waarom reageert iemand dan op de ander? Op die manier dat dat wordt ook nog wel eens ingezet, maar dat veelal als er al problemen zijn en niet preventief.

16 **Dat is meteen de volgende vraag inderdaad, wordt er al preventief gereageerd binnen organisaties?**

17 Weinig denk ik, ze zijn zo bezig met de Daily Business en orders binnenhalen, want het zijn ook commerciële organisaties waar ik zit, dus er moet er moet geld binnenkomen en de opdrachten moeten worden uitgevoerd en dat heeft prioriteit nummer één.

18 **Heb je wel eens gezien binnen bedrijven dat paardencoaching bijvoorbeeld wordt ingezet als activiteit?**

19 Nee, ik heb wel een keer een bedrijf gehad die had mij benaderd. Ik heb een keer een coaching gedaan voor een bedrijf, maar diegene kende ik al uit de paardenwereld, dus zij heeft het zo bewerkstelligd. Tijdens de sessie waren ze ook heel erg enthousiast, maar wat ik merk is als je zegt, we gaan paardencoaching doen, veel mensen vinden paarden eng. Dus dat zegt ook al iets over hoe treden ze uit hun comfortzone? Daarbij werk ik ook vaak in een machocultuur, dus dan sta ik bij zo'n paard en dan wordt er gezegd, van paarden liegen niet, dus er zo'n paard laat zien hoe de dynamiek binnen zo'n team is, als zo'n manager niet zo stoer is dat die overkomt en dat komt tot uiting. Daar zijn ze echt huiverig voor. Ze willen zich eigenlijk niet bloot leggen, dus wat ik merk in de paardencoaching is vooral particulieren die komen die of tegen een burn-out aanlopen, ofwel in een burn-out zitten of andere problematiek, die iets willen doen aan gedragsverandering of gewoon een keer voor de leuk van ik wil wel eens weten wat er uitkomt als ik met zo'n paard in de ring ga. Maar bedrijven, ze weten vaak wel ik het doe en dan reageren ze van echt hartstikke tof en interessant, ik zou echt wel een keer bij je langs willen komen, ik zei weet je, je hebt mijn telefoonnummer. Kom langs. Dat doen ze niet. Nee, echt niet, ze zijn echt zo bang dat dat ze blootgelegd worden en dat ze dat ze dan een soort gezichtsverlies lijden. Het kwetsbaar opstellen vinden mensen toch erg lastig in hun werkomgeving.

20 **Je noemde net al burn-out dat individuen bij je komen die tegen een burn-out aanzitten of er al in zitten. Betekent dit dan ook dat je bekend bent met de symptomen en beginsignalen van een burn-out?**

21 Ja ik herken die wel en ook gedragskenmerken van iemand of iemand daar gevoelig voor is, of niet.

22 **Heb je weleens een medewerker gehad binnen de organisatie waar je toen was, waarbij je deze signalen of symptomen zag?**

23 Ja

24 **Hoe reageerde je daar toen op?**

25 Ja wel gezegd dat diegene op zichzelf moest letten en dat een ander dat niet voor diegene ging doen, dus dat diegene zelf ook duidelijk de grenzen aangeven. Wat je vaak ziet in burn-out klachten is dat de omgeving het wel gaat zien dat iemand afglijdt, maar zelf hebben ze het nog niet helemaal door.

26 **Hoe wordt er binnen een organisatie op gereageerd bij beginsignalen?**

27 Dan wordt het toch wel snel coaching ingezet. Dat moet ik wel zeggen, maar goed, kan je dan gaat het over gedragsverandering bij diegene en als het privé gerelateerd is, is dat prima, maar als het werk gerelateerd is, dan moet de organisatie daar ook wat aan gaan doen en dat vinden ze dan vaak

toch wel lastig.

28 **Waarom merk je dat een organisatie het lastig vindt?**

29 Ze gaan ervan uit van nou, je hebt coaching gehad. Je weet nu hoe je met bepaalde dingen om moet gaan en je hebt een opbouwschema. Nou, dan gaan we opbouwen en daarna ben je er gewoon weer, dan is het gewoon weer zoals het hoort, dan moet je gewoon je werk kunnen doen.

30 **Je noemde net al dat je de opleiding tot paardencoach hebt gedaan en geef je dan ook echt coachingsessies aan individuen en bedrijven?**

31 Nu vooral individueel en dan komen ze ongeveer vier á vijf keer bij mij terug en ik kijk altijd even naar de situatie of hoe iemand zich ontwikkelt. De ene keer is het echt vier of vijf keer met het paard. Ik ben ook wel eens met iemand op een gegeven moment gewoon lekker het bos in gelopen zonder paard. En ik vraag dan ook van waar heb je behoefte aan? Want dan ben je met paard eigenlijk wel een beetje klaar, dan laat hij continu hetzelfde gedrag zien of iemand is wel heel erg verbeterd, maar moet net nog even de laatste stukje besproken worden of die mindset anders. Als iemand dan op dat moment die boswandeling helpt, dan gaan we naar het bos.

32 **Wat denkt je dat paardencoaching voor effect zou kunnen hebben op de mentale gezondheid van de medewerkers binnen organisatie?**

33 Dat is afhankelijk van of iemand zich veilig voelt bij het paard, want dat vind ik wel een ding, het moet wel veilig zijn. De basis als in voel ik me veilig, is dat zo, dan heb ik meegemaakt dat mensen zich als het paard naast hen staat dat vinden ze al heel fijn dan zien ze dat als jij steunt mij, niet als jij laat mijn spiegel zien, nee jij steunt mij. Ik heb ook genoeg mensen gehad dan gaan ze echt aaien en knuffelen en hetzelfde als we weggaan van mag ik het paard nog één keer een knuffel geven? Hij geeft echt die steun die ze op dat moment nodig hebben. Dat dat merk ik wel, dat vertrouwde er staat iets groots, iets sterks, iets krachtigs naast hen en misschien is dat juist wel het voorbeeld wat ze zelf nodig hebben om zelf krachtig en sterk weer in het leven te staan. Dat doet het meeste voor hen en dat het paard spiegelt is meer een soort bevestiging van, oh ja inderdaad. Dat kan zijn dat het paard bijna over iemand zijn tenen heen loopt. Ik wel ook wel eens meegemaakt, toen stond het paard helemaal aan de andere kant van de paddock en toen zei diegene ja, dat herken ik wel, want in mijn groep heb ik eigenlijk ook geen zin om met allerlei mensen te praten. Als iemand echt een trauma heeft, want die heb ik ook wel eens gehad waarbij ik wel heb gezegd, ik ben coach, ik ben geen psycholoog of psychiater en als je daarbij loopt, dan moeten we wel of afstemmen, maar moet ik in ieder geval heel goed weten waar jij staat. Wat je wel en niet aankan? Dan zag ik ook dat diegene zoveel steun had aan het paard. Alleen dat, hielp haar al, door zijn aanwezigheid hoefde ik eigenlijk zelf niet eens wat te zeggen.

34 **Al zou je dan in het kort moeten zeggen wat het effect is?**

35 Ik denk toch de kracht en uitstraling van het paard en wel dat het paard in begin die spiegel voorhoudt dat ze ook echt stukken herkenning hebben van, maar dit gedrag herken ik dit doe ik inderdaad. En dan daarna is het echt het steun zoeken bij.

36 **Als we dan kijken naar wat het effect op de persoon zelf is, voor en na de coaching, wat zou je dan zeggen?**

37 Ze hebben iedere keer een herkenningspunt als ze in een valkuil trappen, zien ze het beeld weer voor zich wat er in de paddock is gebeurd. Het is echt een stukje bewustwording, wat ze hebben en dat wil niet zeggen dat ze nooit meer diezelfde fout maken, maar als ze dreigen fouten maken als in van de grenzen niet meer goed aangeven, dan zien ze weer op beeld terug van wat mijn paard toen liet zien en dat brengt ze dan weer even tot de realiteit van wacht even nee, dit moet ik niet doen. Nu moet ik mijn grenzen aangeven?

38 **Wanneer denk je zelf dat het inzetten van paardencoaching het meest effectief is, preventief of curatief?**

39 Preventief is altijd het beste, eigenlijk moet het zo zijn als naar de tandarts gaan, dat je naar de tandarts gaat ook al heb je geen klachten, maar goed, neem een voorbeeld van de huisarts, daar ga je ook heen als je klachten hebt en eerder eigenlijk niet dus ik zou zeggen, preventief. In de praktijk dan is het curatief.

40 **Zijn er ook andere dingen waardoor je denkt dat het inzetten van paardencoaching effectief is?**

41 Mijn neefje heeft downsyndroom. Die is nu inmiddels 19, toen was hij 10. Hij was heel onzeker, had vaak buikpijn, toen zou hij een keertje langskomen, kijken wat er gebeurt. Het was heel spelenderwijs. Mijn zus was er ook bij en toen kregen we dus een soort driehoek van mijn zus, mijn neefje en het paard en daar zijn ook dingen uitgekomen en daar is zij mee aan het werk gegaan. Hij durfde in het begin niet eens in de buurt te komen van het paard. We zijn begonnen met een wat kleinere pony en een halster omdoen voor hen was al iets heel groots dus het begon met een touwtje vast klikken. En na vier sessies liep hij met mijn paard van een 172cm over het pad en hij glunderde helemaal. Hij voelde zich zo fantastisch, dus hij groeide echt in zijn zelfvertrouwen en ik denk dat het voor die doelgroep ook heel goed kan zijn. Of überhaupt, als iemand heel erg onzeker is.

42 **Zou je zeggen van paardencoaching kan wel echt een plek krijgen binnen het verzuimbeleid?**

43 Ik vind van wel en dan in elke vorm. Ik denk in de vorm van, als we binnen organisaties is een coach in inzetten is dat heel gewoon dat gebeurt gewoon dan denken we niet over, dan zet je een coach in die een loopbaancoach of iemand die inderdaad mentaal met je aan de gang gaat. Paardencoaching is nog zo vreemd, maar ik denk ja, daar moet je eigen

keuzes in kunnen maken van die heeft een loopbaankeuze nodig en die heeft paardencoaching nodig en even afhankelijk van wat de persoon waar die zich prettig bij voelt, want dat is het allerbelangrijkst. Eigenlijk zou dat gewoon in het hele pakket moeten. Waar het ook vaak misgaat, maar dat is meer particulier, het wordt ook niet vergoed door de verzekeringen.

44 **Wat zou je dan nodig hebben om paardencoaching wel te kunnen inzetten binnen het verzuimbeleid?**

45 Ik denk dat het meer kenbaar moet zijn binnen organisaties dat ze het herkennen en denk dat er een trackrecord nodig is, als in succesverhalen. Want nu denken veel organisaties van wat gaat het paard dan doen? Ik ben er wel nieuwsgierig naar, maar gaat het deze medewerker helpen en als ze een paar keer successen hebben gezien, dan zullen ze het in gaan zetten denk ik. Maar het is nu bij veel organisaties nog zo ver van mijn bed show en zweverig vaak, want het is allemaal geen hogere wiskunde, want dat probeer ik ook wel eens uit te leggen, jouw hond spiegelt ook als je thuiskomt. Dan gaan ze het pas herkennen, je moet gewoon nog heel erg uitleggen, maar velen denken dat het zweverig en vaag is.

46 **Denk je van, je hebt natuurlijk mensen die individueel een paardencoaching sessie doen en dan weer terug het bedrijf in gaan, maar je hebt ook wel eens dat mensen echt als team een traject in gaan en dan als team ook weer teruggaat. Wat denk je dat het meest effectief zou zijn?**

47 Ik denk dat het beide heel erg effectief kan zijn. Dat is maar net wat de coachvraag is. Toen ik dat team ging trainen, ging het over een stukje communicatie en je kan het dan ook wel weer heel luchtig maken, want er doen zich grappige situaties voor en dan moeten ze zelf ook heel erg om lachen. Dan zeggen, ik ben helemaal niet duidelijk in mijn communicatie. Dus ik voor beide kan het heel effectief zijn, denk ik.

48 **Als je kijkt voor het bedrijf zelf, wat dan het meest effectief zou zijn?**

49 Ik denk uiteindelijk voor het bedrijf zelf dat het ook effectief kan zijn, want als een team goed samenwerkt, dan neem ik weer het voorbeeld van de kudde van die overleven ook en dan gaat het toch meer als een geoliede machine werken en mensen hebben wat meer begrip voor elkaar, als het over het vraagstuk communicatie gaat, zijn ze zich meer bewust van hun communicatie. Wat je veel bij organisaties ziet is dan laten ze het bij één keer één sessie. Ik ben er wel van overtuigd dat je meerdere sessies moet houden om ook echt gedragsverandering tot stand te kunnen brengen, particularien zijn eerder geneigd om wel vier á vijf keer terug te komen.

50 **Als paardencoach zelf, heb jij ook contact met het bedrijf waar medewerkers soms van komen?**

51 Ja, bij dat bedrijf toen, heb ik contact mee gehad. Ik heb ook met de eigenaar gesproken en ik heb daarna ook nog contact gehad hoe het gaat. Dan vinden ze het zelf heel goed gaan en dan blijft het toch weer eenmalig.



Dat is toch wel echt een dingetje nog binnen bedrijven. Ik ken weinig paardencoaches, die het echt voor als hoofdinkomen hebben.

1 Interview HR-manager 5

2 **Je had gereageerd dat je HR-manager bent, dat je zelf kortgeleden ook een paardencoaching sessie hebt meegemaakt, zou je daar iets over willen vertellen?**

3 Ja, dat is nog heel kortgeleden, eind april, dus dat is nu bijna 3 weken terug, heb ik een coaching sessie met paarden gehad. Was voor mij nieuw ik heb zelf niet zoveel met paarden. Mijn vriendinnen hebben wel paarden, maar ja, dan ging ik wel eens mee en dan vond ik het leuk in de box of als zij achter het hek bezig waren, maar niet zelf met de paarden. Ik vind paarden best wel indrukwekkend en ook daarmee spannend, maar ik heb op dit moment een traject bij een business coach. Ik ben HR-professional en zelfstandig ondernemer. En, ik ben in een coaching traject eigenlijk ja mezelf ook aan het ontwikkelen en mijn coach, die heeft voor mij dus die paardencoaching sessie georganiseerd. Ze zei van nou, ik denk dat dat heel goed bij zal dragen aan dit traject, dus ik zeg nou, ik ga daar open in. Ik ben heel benieuwd hoe dat gaat zijn. Dus ik ben daar naartoe gegaan. De dame die daar de paarden coaching deed was ook een hele goede coach, vond ik. En ja eigenlijk ging het als vanzelf dat je nou ja, tussen de paarden eigenlijk komt te staan en eigenlijk boodschappen krijgt en ik vond het wel mooi, want in eerste instantie vind je wel lastig om het te interpreteren om die boodschap te zien, want ze praten zonder woorden, maar juist door daar gewoon ook even bewust mee te zijn, dat je dus zelf ook niet woorden eraan hoeft te geven dat je het alleen maar hoeft te ervaren. Dat vond ik wel een hele mooie manier om daar mee bezig te zijn. Het heeft ook wel ja, want inzichten opgeleverd die ik echt wel mee kan nemen. Ook in hoe ik ben, hoe ik interacties met anderen ervaar of ook doe. En mijn gedrag daarin en hoe dat dus gespiegeld werd. Ja, dat was heel leuk om mee te maken, dus ik kreeg er heel warm gevoel bij ook.

4 **Had je daarvoor al eerder gehoord dat mensen paardencoaching hadden meegemaakt?**

5 Nee, ik had me er nog eigenlijk weinig in verdiept. Ik vind het heel mooi dat dat er heel veel verschillende manieren van coaching zijn, maar het had me daarvoor nog niet echt aangesproken of iets dergelijks om zelf iets mee te gaan doen.

6 **Je vertelde dat een coach het voor jou had georganiseerd. Met wat voor reden had die coach dat gedaan?**

7 Zij zegt: op een gegeven moment gaan we gewoon iets heel anders doen, iets waar je minder met je hoofd bezig bent. Minder met de coachvraag bezig bent, maar eigenlijk de horizon weer even in de volle breedte aanschouwen van wat is er allemaal te ontwikkelen. Wat zij daar vooral mee wil bereiken is die diepere lagen van je van je zijn willen aanraken en met die paarden is dat echt perfect, want wij mensen werken met ons hart, ons hoofd en al onze zintuigen, maar als je gewoon eens laat gebeuren wat er

gebeurt, dan komen er andere dingen ook wel naar boven.

8 **Werk je bij één bedrijf als HR-professional?**

9 Nee, ik kom bij heel veel organisaties eigenlijk met een vraagstuk helpen.

10 **Zie je daar ook vormen van coaching?**

11 Zeker als jij het ook hebt over burn-out. Het is natuurlijk echt wel een heel actueel thema in ons vakgebied, omdat burn-out op dit moment gewoon de grootste ziekmaker is om het even zo te zeggen. Je ziet wel dat er meer naar dingen als coaching gekeken wordt, maar ook als mensen bijvoorbeeld in hun werk een beetje vastlopen, dat ze het niet meer zo leuk vinden of dat ze niet meer goed tot hun recht komen, dat is dan nog een beetje een voorstadium natuurlijk van burn-out. Een aantal jaar geleden als er iemand ziek uitviel, dan was hij er heel druk bezig met zorgen dat iemand terugkeerde in het werk, daarna is er een beetje een omslag gekomen dat ze veel meer preventief gingen doen, zorg maar dat ze niet ziek naar huis komen. Als je eenmaal met een burn-out ziek thuis komt te zitten, dat wil je niet hebben, want dat geeft gewoon heel veel schade aan de persoon zelf die het overkomt en het bedrijf is er ook niet mee geholpen, dus als je het kan voorkomen en voor die tijd iets kan doen als je daarin kan investeren, dan helpt het de organisatie en de persoon zelf. Je ziet nu zelfs dat voordat iemand gaat vastlopen in het werk dat HR al zegt van we willen eigenlijk zorgen dat mensen goed in hun vel zitten, dat ze vitaal zijn, dat ze zich gezond voelen, dat ze werkgeluk ervaren. En dat HR dus eigenlijk dingen gaat organiseren om ervoor te zorgen dat iedereen gewoon goed in zijn werk zit. En daarbij zijn verschillende vormen van coaching of andere mentale activiteiten, zeg maar die ze steeds meer gaan inzetten. *Daarmee ben je een beetje een taboe aan het doorbreken, want in het verleden, als je niet zo lekker in je vel zat, het allemaal niet meer aankon en je had coaching nodig dan was je een beetje een sneu geval, zeg maar en langzamerhand begint het meer te worden dat het eigenlijk wel krachtig is als je kwetsbaar durft te zijn en durft te zeggen, ik heb hulp nodig.* Vroeger was dat niet, dus in de organisaties wilde, nou met name het management, wilde geen geld besteden aan dat soort hulpvragen, dus je ziet wel dat het meer komt. Maar wat nog steeds in bedrijven en hoe commerciëler het bedrijf, hoe meer dat nog een beetje een taboe is om dan echt die spirituele of ja, andere kant van coaching, een coach die als een soort Emile Ratelband voor de groep komt staan dat zien ze dan nog wel als een als een positief iets. Maar als je echt een beetje in die in die zweverigheid komt, wat mensen niet kunnen vastpakken, dan zie je toch vaak dat in de top van een bedrijf daar een beetje raar over gedacht wordt nog, dus het is langzamerhand een beetje aan het beginnen. Ik werk ook wel in wat meer sociale sectoren. Denk aan welzijnswerk, de zorg. Daar zie je dat de mensen op een andere manier bezig zijn met hun werk, meer vanuit een passie en een roeping en die dan ook zeggen, coaching, dat kan heel veel opleveren. Nu denk ik alleen zelf met de ervaring die ik heb als mensen dreigen vast te lopen richting een burn-out gaan of al hebben. Denk ik dat

het een hele mooie aanvulling is op een begeleidingstraject, maar dat paardencoaching an sich voor de burn-out, als je er al in zit dat het heel ingewikkeld is, want aan de ene kant wat ik zei wat ik ervaren heb, is dat je hele mooie boodschappen krijgt dat heel intuïtief is, maar iemand die zichzelf helemaal kwijt is geraakt, dat is een enorme afstand tot je eigen vanbinnen, dus als je daarmee in aanraking kan komen door paardencoaching denk ik dat het een hele mooie start kan zijn, om weer terug te komen bij jezelf, maar of het een burn-out oplost? Ja, die weet ik nog niet, maar het zou natuurlijk heel mooi zijn als je een onderdeel kan maken van een traject begeleidingstraject.

12 **Als je kijkt van je ziet de beginsignalen van een burn-out en je zou dan paarden coaching aanbieden. Wat denk je dan dat de effecten zouden kunnen zijn?**

13 Als onderdeel van een preventief coachtraject denk ik dat het echt heel mooi inzichten kan geven. Wat daarna denk ik wel nodig is en ik heb dat zelf ook ervaren dat je dat het heel fijn is als je met iemand daarna nog door kan gaan op, wat heb ik daar gezien? Wat heb ik gedaan? Wat heb ik geleerd? En, hoe ga ik dat een plekje geven en hoe ga ik daarmee mijzelf ontwikkelen?

14 **Wat wordt er nu aangeboden als preventieve coaching voor een burn-out?**

15 Dat ligt er een beetje aan waar iemand zit op het moment, dat het echt vanuit het werk is en het is druk en je kan het niet meer doorzien. Dan ga je toch wel vaak naar een ontwikkel coach of een burn-out coach die verstand heeft van de signalen die je ook je lijf geeft, want aan de ene kant in je gemoedstoestand is er natuurlijk van alles aan de hand, maar een burn-out, die ontdek je niet zo snel, dus eigenlijk weet je vooraf niet zo goed dat je het hebt. Dus wat er gebeurd is er gewoon gesprekken over voeren, hoe gaat het met je en langzaam doorgronden van het probleem. En dan zie ik paardencoaching echt wel eens een middel om te zeggen, ga nou eens doorvoelen wat er aan de hand is en daarna gaan we het gesprek aan over wat is er dan nodig om te voorkomen dat dat het verder gaat? Je wilt natuurlijk ook dat iemand op een gegeven moment zelf ook in staat wordt om dingen te herkennen om grenzen te gaan aangeven. En ik weet nog niet precies of paardencoaching daarin die handvatten kan geven. Dus het zou heel mooi zijn als je paardencoaching kan combineren met ook een werkcoach, bijvoorbeeld iemand die op de job kan kijken, want ik loop vervolgens weg bij die paarden, ik stap in de auto, ik ga naar huis, ik ga weer naar mijn werksituatie en daar is alles zoals het was, alleen ik ben een beetje anders. Dus dat is wel nog een drempel die ik zie en dat heb je ook met mensen die extern coachtrajecten gaan doen. Op het moment dat je weer terugkomt op je werk, is die situatie er weer en die is niet veranderd. Ja, alleen jij kan daar stapje voor, stapje anders mee omgaan, maar je wil ook dat de mensen om je heen weten wat ze moeten doen, dus ik geloof er ook wel in dat als je binnen een organisatie gewoon ook zorgt dat er

mensen zijn vanuit HR of vanuit de leidinggevende die goede gesprekken kunnen voeren met die mensen die bijna burn-out gaan en dat je ze niet buiten de deur van het bedrijf, iets moet laten doen en dan hopen dat het als magisch verdwenen is.

16 Zie je ook wel bedrijven die teambuildingsactiviteiten doen met het hele team?

17 Ja, daar vind ik hem ook wel heel interessant voor, omdat je dan ook wat je heel veel ziet gebeuren nu in teambuilding en in bedrijven die echt zeggen van, we zien dat je niet alleen in je structuur en in je samenwerkingen iets kan verbeteren, maar dat ook je vanuit persoon zelf. Als je verbinding weet te maken met elkaar, dat het team ook beter gaat functioneren, dus daar zie je inderdaad dat dingen als mindfulness of andere activiteiten echt wel tot mooie resultaten kunnen leiden en daar zie ik ook wel in die paardencoaching iets, omdat ook vaak systeemopstellingen bijvoorbeeld binnen teams doen, om te kijken van welke verstandhoudingen relaties zijn er nou, in welke dynamieken en wat kun je daarvan leren? Om je daarin als team te versterken of juist patronen te doorbreken. En daarin denk ik ook dat paardencoaching heel interessant zou kunnen zijn en volgens mij kan je dat ook als groep doen. Er zit wel een risico in dat als iemand zegt, nou ja, ik wil dat helemaal niet of ik vind dat raar of zo. In het bedrijf is het vaak nog, doe maar normaal, dan doe je al gek genoeg, hè? En het mag eigenlijk wel gek op het gebied van teamuitjes dat je, in de gekste escape rooms of andere activiteiten gaat doen. Dat mag dan wel een beetje out of the box, maar op het moment dat het op het spirituele vlak gaat, dan vinden we het allemaal een beetje zweverig.

18 Op welk moment zie je vaak dat bedrijven teambuildingsactiviteiten organiseren?

19 Dat is vaak als dingen een beetje spannend worden, dus als het niet zo goed gaat of als er veel mensen weg zijn gegaan, of als er verandertrajecten zijn, reorganisaties en daarna dan zeg maar dat mensen dat gaan doen. Het mooiste zou natuurlijk zijn als je in hele gunstige omstandigheden met elkaar een teambuilding gaat doen. Doe het maar als het leuk is en niet als het al mis is gegaan.

20 Zie je dan ook wel echt effecten als bedrijf teambuildingsactiviteiten gedaan hebben?

21 Wat ik heel veel zie, is dat het een eenmalige gebeurtenis is en zo denk ik dus ook over paardencoaching, je gaat het een keer doen en je gaat weer terug naar die setting waar je altijd in zit en daar is niks veranderd, het werk is nog hetzelfde als gisteren en je ziet nu natuurlijk ook dat heel veel mensen nog steeds deels vanuit huis werken, dus hoe zorg je dat je voldoende in contact bent met elkaar? Dus als je het als eenmalig iets doet en dat doe ik veel met bedrijven dat ik zeg, nee, je moet echt een aantal keer met elkaar iets gaan doen en dan moet je ook aan de ene kant doelen stellen en met elkaar afspraken maken en een ander moment moet je iets

leuks met elkaar gaan doen. Je moet op een ander moment ook in die verbinding komen door wat dan ook. Ik doe bijvoorbeeld wel eens sessie dat we het programma over de streep na doen. En dan ga je steeds dieper naar de innerlijke kern van de mens toe, waardoor je inlevingsvermogen krijgt. Echt een beetje naar de kern van de mensen gaat en niet alleen maar om wat je aan de oppervlakte ziet maar, je moet daar meer mee doen. Wil je uiteindelijk daarin iets bereiken met elkaar? Ja, het kan niet op zich staan en daarom zou ik het echt heel mooi vinden als een paardencoaching sessie, een onderdeel van een traject wordt dat je met een team zegt van we vinden het belangrijk om met elkaar aan de slag te zijn en natuurlijk te denken. Ik heb pasgeleden bij een bedrijf een aantal groepsgesprekken gevoerd over werkdruk, dus het ligt heel erg in lijn met wat jij aan het onderzoeken bent natuurlijk, die zeiden van we hebben er last van het is heel druk in het werk, maar we merken ook dat we persoonlijk daar nou last van hebben en niet zo goed weten hoe we daarmee om moeten gaan. Die gesprekken zijn dan als een start om te gaan kijken van wat wil je met elkaar veranderen, in je manier van werken, om die werkdruk te verminderen, om te gaan voorkomen dat er straks mensen gaan uitvallen? Want eerst worden ze kort ziek, maar daarna worden ze ook lang ziek. En wat heeft dat dan voor gevolg? Dan moeten de collega's het werk overnemen, dan krijgen die het ook weer veel te druk. Gaat het ook over het randje? Dus dit is dan een start voor allerlei activiteiten die je kan gaan ontplooien, individueel of als team of dat de werkgever in de werkafspraken iets veranderd, dus het is echt samenhangend geheel van activiteiten, zeg maar, die je zou willen doen en daar zou ik het heel mooi vinden als je zo iets ertussen zou doen. Wat ook bijdraagt aan dat doel, wat je wat je met al die activiteiten hebt.

22 Zie je ook echt bedrijven die al trajecten doen?

23 Ja, je ziet wel dat er ook heel veel aanbieders komen van programma's met teamsessies, het teamcoaching en dan ook een soort van zelf studie. Je ziet dat steeds meer bedrijven ervoor openstaan om daarmee aan de slag te gaan. En daarin wat ik net al zei, meer voor de hand liggende dingen die we al kennen dan die mindfulness of systeemopstellingen of paardencoaching. Dat is allemaal nog een beetje van dat doe je maar in je vrije tijd.

24 Je gaf ook aan dat bedrijf al wel eens bezig zijn met preventief coaching. En wat is eigenlijk het moment dat er gezegd wordt dat iemand preventief coaching moet gaan doen?

25 Dat is als de werknemer zelf ook die behoefte voelt om daarin begeleid te worden.

26 Is dat beleid, het preventief coaching, of gaat iemand anders erover een leidinggevende bijvoorbeeld?

27 Ik vind zelf dat je er niet een beleid van moet maken, omdat dit echt wel maatwerk is en ook als er geen beleid is, moet het mogelijk zijn en ook als er wel beleid is, dan moet je ook kunnen kijken van wat heeft iemand

nodig? Dus in die zin denk ik dat heel veel HR mensen zeggen of daar over zouden kunnen adviseren als ze voldoende betrokken zijn ook erbij en leidinggevenden zelf zijn ook steeds meer met dat soort dingen bezig. Je zal iets moeten, want anders heb je gewoon een probleem in je team.

28 **Bij wie ligt het beslispunt?**

29 Als je het echt heel zakelijk bekijkt de medewerker die accepteert hulp, maar de leidinggevende, die moet uiteindelijk akkoord geven om daar financieel in te investeren. Het kost geld en dat is uiteindelijk de definitieve klap of iets gaat gebeuren en wat je heel veel ziet, is dat ofwel de leidinggevende ofwel HR, ligt er een beetje aan wie het gesprek voert ook daarover, dat zij dan aanbieden dat een medewerker zelf een coach kiest. Wat je ook wel veel ziet tegenwoordig in bedrijven, is dat mensen een soort van opleiding of ontwikkelbudget hebben en dat ze zelf zeggen, dat potje geld wil ik graag gebruiken voor coaching. En je hebt tegenwoordig ook het stap budget. Dat is een subsidie van de overheid en dat mag je ook inzetten voor coaching dat je zegt, ik wil graag subsidie aanvragen voor mijn eigen ontwikkeling om te voorkomen dat ik vastloop in mijn werk of niet meer gelukkig ben en burn-out ga. Dan mogen ze het zelf financieren, dus als je het zelf ook kan financieren, dan heb je natuurlijk meer ruimte om zelf te bepalen.

30 **Is er dan een bepaalde procedure mocht een werknemer wel burn-out gaan?**

31 Ja, op het moment dat een werknemer ziek thuis komt te zitten, dan gaat er eigenlijk een wet in werking. Dat is de Arbowet. HR die heeft daar ook een belangrijke rol in om dat proces te begeleiden, want die behartigt eigenlijk de belangen van zowel de medewerker als de werkgever. Dus er is echt een heel uitgestippeld pad wat je dan bewandelt met elkaar. Om te kijken hoe je hoe je dat doet en dan is er daarnaast natuurlijk weet je, als je ziek bent, dan ga je gewoon naar de dokter en als je burn-out bent, dan zoek je ook persoonlijk de juiste begeleiding om beter te worden. En datgene wat dan vanuit die wetgeving gebeurt met de werksituatie. Dat gaat over op welke manier ben je in staat om te werken? Dus, die twee dingen zijn wel uit elkaar, want de werkgever mag niet zeggen naar welke arts jij moet gaan en het belang van die werkgever is, is dat jij op een gegeven moment weer je werk kan doen. Omdat je daar nog salaris voor krijgt. Dus dat is een hele andere dynamiek, vind ik, re-integratie en burn-out, vanuit het werk is het niet erop gericht, alleen maar om beter te worden om de juiste zorg te krijgen. Dat heeft gewoon een belang van het werken.

32 **Dat zijn gewoon echt twee verschillende dingen?**

33 Het zijn twee verschillende trajecten eigenlijk wel ja, waarbij een werkgever wel een hele belangrijke verantwoordelijkheid heeft om ondersteuning te bieden in dat traject.

34 **Denk je dat paardencoaching effect zou kunnen hebben op de mentale**

gezondheid van medewerkers binnen organisaties?

35 Het moment om vanuit die paardencoaching echt heel bewust van je zijn te worden, maar ook in het hier en nu dus niet een plaatje te schetsen in je hoofd van waar je over vijf jaar wil staan. Dit is wat er nu gebeurt en dit is wat je nu uitstraalt. Wat in de paardencoaching gewoon heel gaaf is, is dat het super intuïtief is en je gaat niet bepalen wat eruit moet komen. Het overkomt je en laat het maar gebeuren en Dat was echt een hele mooie uitkomst van die van die paardencoaching, dus dat is wat het oplevert. Je gaat naar huis en dan denk je van oké, dit is waar. Dit is wie ik vandaag ben en waar ik nu sta in het leven, en dat is dan je vertrekpunt voor je herstel, vind ik. Het brengt ook echt aan het licht wat je nog te doen hebt.

36 **Wanneer denk je dat paardencoaching het meest effectief is om in te zetten?**

37 Daar heb ik geen antwoord op, moet ik je eerlijk zeggen.

38 **Heb je wel zoiets van nu zijn we al een beetje met elkaar in gesprek heb je nu dan zoiets van dat paardencoaching wel een plek zou kunnen krijgen binnen het verzuimbeleid?**

39 Ja, dat vind ik heel interessant, want je hebt het over verzuimbeleid en verzuimbeleid is natuurlijk iets wat je opschrijft vanuit een werkgever. Hoe wil je omgaan met mensen die ziek worden, hoe wij ze begeleiden. Ik zou het heel leuk vinden als het een plekje krijgt, van één van de mogelijkheden, maar in een verzuimbeleid staat vaak niet hoe lossen we het op? Hier staat eigenlijk in. Hoe gaan we om met het proces? En wat voor soort werkgever willen we zijn, wat voor soort kansen willen we bij? Ik denk dat een verzuimbeleid meer het proces is en meer de identiteit en de cultuur van de werkgever daarin van wat vinden wij belangrijk? En ik denk dat het misschien wel heel erg leuk zijn als we dan ook daarin een bijlage in hebben. Welke interventies kun je inzetten en dat paardencoaching één van de interventies zou kunnen zijn.

40 **Zou je dan paardencoaching op een andere plek neer kunnen zetten om aan te bieden aan medewerkers?**

41 Je zou een soort van catalogus kunnen maken van alle ontwikkel mogelijkheden die er zijn en dat kan een cursus of een training zijn. Dat kan een mindfulness sessie zijn. Dat kan systeem coaching zijn en dan zou ik paardencoaching bijvoorbeeld ook een mooie plek in vinden, omdat coaching een middel om iemand te helpen is, de ontwikkeling en iedere persoon heeft elk moment in zijn leven behoefte aan ontwikkeling of dat nou is dat ik leer hoe ik een lekker recept moet koken of dat ik leer fietsen of hoe ik met mijn smartphone leer omgaan. Je bent altijd in ontwikkeling. En, soms heb je iets als persoon nodig, dus dan zie ik hem wel op die plek, want mensen kunnen ook zonder dat ze zeggen, ik voel me rot, kunnen ze zeggen, ik wil wel weer wat meer inzicht in wie ik ben en wat ik kan, hoe ik en waar ik nu sta, zeg maar. Dat zou ik een hele leuke plek vinden. Ik noem het wel eens een opleidingscatalogus of gewoon, hoe kan ik mijn

opleidingsbudget inzetten?

42 **Zou je zoiets hebben van, ik zou het wel leuk vinden om of een paardencoaching sessie of een x aantal paardencoaching sessies te volgen met een organisatie?**

43 Ik moet je zeggen, nu we zo dit gesprek aan het voeren zijn. Ik heb na de zomer gepland staan om een teambuilding te doen, maar ik weet niet of de mensen daar nou de juiste voor zijn, het is heel erg in een mannenwereld, maar dat ik me ook zit te bedenken van eigenlijk als ik nog eens met teamsessies aan de slag kan, ik zit jou ook net te vertellen over die werkdruk, dat het misschien wel heel leuk zou zijn om dat gewoon eens bij die werkgevers onder de aandacht te brengen van heb je wel eens aan iets heel anders gedacht. Ja, ik denk ook ja ineens komt het in me op als je die managers wil helpen om beter leiding te geven dat dat ook wel heel mooi zou zijn. Misschien niet alleen als teambuilding, ik doe bijvoorbeeld heel veel verandertrajecten of ontwikkeltrajecten in organisaties. Maar ja, we moeten het anders gaan doen met elkaar. En dan zeg ik altijd, managers dat betekent ook dat jullie anders leiding moeten gaan geven, dus dat zou daar misschien ook wel heel interessant voor zijn.

44 **Heb je na een teambuildingsactiviteit ook een feedback ronde?**

45 Ja, je moet altijd terugkijken naar wat heeft het opgeleverd, wat haal je eruit als persoon, maar ook als team, omdat je ook met elkaar zegt, dit willen we graag, hier willen we graag meer van gaan doen, maar dan ook die vertaalslag maken. Wat betekent dat voor die dagelijkse samenwerking?

46 **Heb je nu ook echt communicatie met de coach zelf of gaat communicatie echt met de medewerker?**

47 Dat is best wel ingewikkeld, want als je coaching inzet voor iemand, dan is dat ook een stukje vertrouwelijk. Dus de medewerker zelf, die moet van die coach handvatten meekrijgen met hoe ga ik nu hiermee hierover het gesprek aan en als je teamcoaching bijvoorbeeld hebt, dan zou het wel heel mooi zijn als de coach de leidinggevende van zo'n team uiteindelijk ook wat tips kan geven over hoe je hiermee verder kunt. Maar het is heel lastig, want als je het vanuit de werkgeverskant doet, teamcoaching of iets dergelijks, dan kan je daar invloed op uitoefenen. Maar jouw hoofdvraag is, zou het helpen bij burn-out? Ja, en bij burn-out is het gewoon, dan wil je voorzichtig daarin zijn, want het is allemaal vertrouwelijk wat er gebeurt. Dus de medewerker is dan in de regie om te bepalen. Wat ga ik doen met die inzichten met die kennis die ik meeneem?

48 **Wat zou je dan nodig hebben van die coach zelf?**

49 Van de coach zou je dan willen dat die een soort van vervolgstappen of advies daarover kan geven. Wat kan je nu hiermee doen? Dat maakt het gewoon moeilijk, want weet je, als organisatie ben je geen coach voor je medewerkers. Een coach, die kan niet het hele verhaal gaan doorlopen wat hij allemaal met die medewerker heeft gedaan. Dus in grote lijnen zou je

wat advies willen, maar het staat wel van elkaar af.

50 **Dus daar heb je ook een stukje vertrouwen nodig In de coach zelf, misschien?**

51 Ik denk dat sowieso als je eraan begint, weet je dat is net als met je huisarts als je daar naartoe gaat, omdat je ziek voelt of een fysiotherapeut, omdat je geblesseerd bent, weet je dan ga ik ook niet als werkgever de huisarts bellen om te vragen of die het juiste advies heeft gegeven. Daar bemoei je je gewoon niet mee punt.

52 **Dus zo zou het een beetje moeten?**

53 Ja en wat ik ook wel eens heb gedaan. Ik heb bijvoorbeeld zelf ook wel werkgevers begeleid als een medewerker, bijvoorbeeld niet goed functioneert dat je bijvoorbeeld een driegesprek met elkaar doet, dus dat op een gegeven moment de coach ook in gesprek gaat, dan wordt het een ander soort gesprek, maar wel op de manier van hoe kan ik jullie met elkaar in contact brengen en helpen op een aantal punten wat de werkgever dan kan doen voor die medewerker om in die burn-out geholpen te worden?

1 Interview HR-manager 6

2 Zou je willen beginnen met iets over jezelf te vertellen over je achtergrond, hoe lang je in het HR-vak zit?

3 Ik ben in 2002 afgestudeerd op de opleiding P&A, volgens mij noemde ze zo personeel en arbeid aan de noordelijke Hogeschool in Leeuwarden en toen ben ik daarna voor het CWI gaan werken, centrum voor werk en inkomen. In 2005 heb ik de overstap gemaakt naar een verzuim bureau eigenlijk. Dat was de Arbeidsexpert deze zat achter de grote arbodienst en daar heb ik eigenlijk heel veel geleerd over ziekteverzuim, dus dat is nog steeds een stuk expertise en toen op een gegeven moment dacht ik wil toch eigenlijk wel dat HR-vak in, want toen in 2002 waren er eigenlijk geen banen en je kwam er gewoon niet tussen. Dan moest je ervaring hebben, dat had je niet. In 2008 ben ik voor het eerst echt op een P&O baan gestart in Meppel, die ging failliet in 2009, dus dat was maar voor korte duur en dat was een klant van mij vanuit dat ziekteverzuim. Dus dat bedrijf was bekend. En toen ben ik in 2009 na dat faillissement, ben ik voor een adviesbureau gaan werken, dus wel interim opdrachten, maar dan onder de paraplu van iemand anders. Toen in september 2011 ben ik voor mezelf begonnen en dat doe ik nu nog steeds. Dus dik 10 jaar verder. Dat bevalt erg goed en ik doe verschillende opdrachten en ook in verschillende sectoren, dus heb ik veel voor de zorg gedaan, ik zit nu in het onderwijs en in het bedrijfsleven.

4 Zie je dat bedrijven veel bezig zijn met de vitaliteit van de mensen?

5 Ja, zelf spreekt het mij ook aan, ook vanuit verzuim is dat natuurlijk ook al een mooie brug en een raakvlak dat uit onderzoek 70/ 80% van verzuim is niet medisch. Ja zit ik wel op mijn plek? Vind ik mijn werk wel leuk? Of zou ik misschien wat anders moeten? Maar kun je daar ook weer de brug maken naar vitaliteit van als je tot je 67 misschien straks wel tot ons 70e werken met z'n allen. Ja, hoe ga je dat dan op een goede manier doen, zodat je fit en vitaal blijft? Dus ik merk wel dat dat werkgevers daar ook wel steeds meer aandacht voor hebben. Maar werkgevers en met name bijvoorbeeld als er ook wel een hoog verzuim is geweest, dan weten ze van het zijn behoorlijke kosten, dus als onze medewerkers fitter zijn, dan hebben we meerdere facetten te pakken van we doen aan kostenbesparing, maar ook dat mensen beter in hun vel zitten. Als je beter in je vel zit en je gaat met plezier naar je werk, dan is je output beter. Dan is de cirkel natuurlijk snel rond, dan doe je toch veel vlakken goed. Dus men is zich daar wel van bewust. De klanten die ik heb, die spelen daar wel op in.

6 Hoe zie je dan dat ze de medewerkers vitaal proberen te houden?

7 Bijvoorbeeld door fruit aan te bieden, dus echt dat praktische, bij al mijn klanten zie je grote schalen fruit staan. Bepaalde klanten bieden abonnementen aan bij sportscholen of kortingen dat ze met korting kunnen sporten. Waar ik veel op hamer bij klanten is, bijvoorbeeld als mensen niet goed in hun vel zitten, dat we dan daar snel interventies opzetten, die de

werkgever betaalt. Ik werk hier in het noorden, Friesland met een coach en daar doe ik heel veel mee. Die coach wordt dan door de werkgever betaald en dat je eigenlijk ja snel zegt van jouw weegschaal is niet in balans. Hoe krijg je die weer in balans? In het onderwijs maak ik mee dat mensen wel erachter komen van ik zit helemaal niet meer op mijn plek. Ik ben destijds 20/ 30 jaar terug in het onderwijs gaan. Maar goed, het onderwijs verandert, de wereld verandert, ik kan hier eigenlijk niet meer in mee. Dan kun je twee dingen doen, je kan ziek, zwak en misselijk worden en veel verzuimen en dat je misschien ook richting niet functioneren gaat of je gaat in de spiegel kijken en je zegt van wat wil ik? En ik gooi mijn kaarten op tafel. Misschien moet ik wel een andere keus maken. Misschien moet ik ook wel afscheid nemen. Dat heb ik nu een paar keer meegemaakt en dit klinkt dat dit heel soepel en makkelijk gaat, maar dat is natuurlijk niet zo, maar we maken wel mensen bewust, van goed de keuzes, die moet je zelf maken, jij moet aan die knoppen bij jezelf gaan draaien. Wij kunnen wel van alles willen, maar als dat niet bij jou past, dan hoop ik dat je wel zo eerlijk bent om dat dan ook bespreekbaar te maken van misschien heb ik mijn beste tijd hier wel gehad.

8 **Vinden er binnen organisaties ook teambuildingsactiviteiten plaats?**

9 Bij één klant wel, maar dat is nog maar minimaal, dus wel bijvoorbeeld privé, dat afdelingen, buiten werktijd, leuke dingen doen, dat is ook belangrijk, dat je een leuk team bent, maar echt teambuildingsactiviteiten bijvoorbeeld veel met elkaar gaan trainen of eens een dag met elkaar de heide op en dat zo'n dag begeleid wordt door een externe van wat gebeurt hier? Wat speelt er nu op jouw afdeling? Dat zou voor mij nog wel wat meer kunnen, maar ik merk dat men daar nog wel wat terughoudend in is en dat is ook wel een beetje van het is druk genoeg, dus dan moet je een hele dag uit plannen.

10 **Er vinden dus wel teambuildingsactiviteiten plaats, op welk moment wordt er gekozen voor een teambuildingsactiviteit om die te laten plaatsvinden?**

11 Dat is misschien ook meer als dan de vraag heel erg uit het team komt, dus dan wordt hij nog niet opgelegd door de organisatie.

12 **Op welk moment vraagt een team er om, is dat zeg maar als er problemen zich voordoen binnen het team of juist als ze zoiets hebben van nu is het wel weer tijd voor een activiteit?**

13 In de combi denk ik. Het zit er meer in dat men dan wel zich bewust is van dat men vertaal- of verbeterlagen moet maken en dat men dan wel vraagt van, kunnen we dat ook eens middels iets met teamsessie of een of een activiteit doen? Dat we op een leuke manier erachter komen van, hoe zouden we dat kunnen doen? Dus dat het team zelf zegt van ja we willen een bepaalde slag maken dan verbeterlag, Maar we vinden het best wel lastig. Hoe dat dan te doen.

- 14 **Als u vanuit uzelf kijkt wanneer u vindt dat het een goed moment is om een teambuildingsactiviteit te laten plaatsvinden, wanneer zou dat dan zijn?**
- 15 Nou, ja, Ik denk niet dat ik echt de persoon ben die zegt van, nu het moment, dat is meer dat je hoort van, wat speelt er op die afdeling en wat zijn de doelen op die afdeling en dat je dan in samenspraak met die leiding van, hoe loopt het? Waar loop je tegenaan op de afdeling of met je mensen? En dat je op die manier dan een voorstel doet, misschien zou dit dan een optie kunnen zijn om met je team te doen en dan wordt er daarnaar gekeken, dus ik zeg niet nu is het moment om dit te doen.
- 16 **Je noemde al dat je met een coach ook samenwerkt, reageert u dan preventief of eerder curatief met de coach?**
- 17 Ik vraag vaak aan de directeuren, dus ook aan leiding, want in principe weet ik natuurlijk niet wat er in die team speelt, net zoals het onderwijs dat daar lopen nog 400/ 500 man rond. Ik weet niet wat er op al die scholen gebeurt. Dus ik heb heel erg input van de directeuren nodig van hoe loopt het op jouw school? En als je een team hebt van 10/ 20 man zitten die allemaal goed in hun vel, loopt dat? Ik zeg altijd tegen directeuren van als jij denkt van bij Pietje Keesje Klaasje, daar maak ik me zorgen over, dat we dat dan ook bespreken van wat zie je dan? Dan maken we een plan van biedt iemand dan alvast hulp aan van dat jij je zorgen maakt en is dat terecht? En vaak zeggen mensen dan wel van, nou komt het verhaal vaak of thuis is er van alles aan de hand of ze lopen op school, vast of in hun werk en vaak is het een combi, hè? Het is niet alleen maar werk, maar ook privé. Het loopt vaak door elkaar en wat mensen dan wel zeggen, nou dank je wel, ik zou wel heel graag wat hulp willen gebruiken, dus dan is het preventief. Maar goed, soms is het ook dat mensen ziek worden en dat het pas later aan bod komt van wat speelt er dan precies? En dan bied je de hulp aan? Ik pleit wel voor preventief, hoor, want als je verzuim kunt voorkomen, dan doe je het natuurlijk op alle fronten goed, dat is voor de medewerker goed, maar dat is voor je voor je bedrijfsproces ook goed.
- 18 **Ben je zelf bekend met paardencoaching als activiteit binnen een organisatie?**
- 19 Ik heb het zelf vroeger twee keer gedaan en dan meer als kennismaking, niet echt met een duidelijke opdracht zo van hier wil ik mee aan de slag. Ik ben namelijk opgegroeid met paarden en ik heb zelf vroeger ook op de wedstrijden gereden. De opdracht was houdt het paard één meter van je af, nou, dat ging niet goed dat paard, dat legde gewoon zo zijn neus op mijn schouder, dus toen zeiden ze van ja, dit gaat dus niet goed. Ik zeg van, ik krijg nu een opdracht die ik verstandelijk wel snap, maar ik straal dus alles uit van kom maar ofzo. Dus maakten zij de vertaalslag naar werk van komen mensen dan makkelijk in jouw aura? Als ik mensen echt op afstand wil houden, dan houd ik dat ook wel, maar dit was een beetje een tegenstrijdig verhaal voor mezelf van ik moet nu uitstralen dat jij niet dichtbij mag komen, maar ik vind jou een heel leuk paard en we moesten

nog wel bepaalde dingen ook met dat het paard rondjes ging lopen en op een gegeven moment ook in draf of misschien zelfs nog wel in galop, maar ik mocht niet met mijn stem doen. Dat vond ik ook heel lastig, want wij waren vroeger altijd met dus met onze stem bezig met een paard dus ik denk dat ik meer met mijzelf bezig was van hoe ga ik dit doen? Het paard dat deed het dus helemaal niet, want ik denk dat de signalen die ik af moest geven, niet gaf, want ik was hier in gevecht met mijzelf. Ik heb wel bijvoorbeeld met een collega gezien, dat het paard gewoon eigenlijk met z'n kont naar hem toe draaide en de oren plat achterover deed. Dat is wel leuk om te zien dat een persoon zelf ook wat zegt van ik krijg dat wel eens vaker te horen dat ik eigenlijk niet in verbinding sta of dat ik niet zo toegankelijk ben. Wat ik wel mooi vind altijd, is dat paarden natuurlijk niet kunnen zien of je nu blank of zwart bent, of directeur of schoonmaker voor het paard maakt dat niet uit, terwijl dat natuurlijk in het in het werkers leven wel zo is, dan komt directeur aan dat paard denkt gewoon niet van staat er nu een directeur of staat er nu een schoonmaakster? Dus dat vind ik wel heel mooi om bijvoorbeeld ook een vraagstuk in te zetten dat je op een hele mooie manier die spiegel krijgt, want mensen en de rollenspellen en met camera's lopen daar voelt niemand zich prettig bij, volgens mij. Ik heb het nog nooit meegemaakt dat mensen staan te popelen van ik wil dat rollenspel doen. Iedereen denkt van nou, ik moet dat niet en moet de camera weer meelopen. Terwijl dat paard natuurlijk ook een camera is, maar op een natuurlijke manier en op een laagdrempelige manier en op een veiligere manier. Ik weet het niet, maar dat het minder angstig is.

20 **Heb je het ook echt binnen organisaties gezien dat paardencoaching is ingezet?**

21 Nee, ik zou wel heel graag in het onderwijs er iets mee willen doen en daar hebben we ook wel gesprekken over, maar wie weet in 2023, maar dat moet allemaal nog, maar de HR-afdeling van het onderwijs staat er wel heel positief tegenover. Dat je een leiderschapstraining ontwikkelt waar dit een onderdeel van is.

22 **Zijn er ook mensen die erop tegen zijn?**

23 Nou ja, dan zal het zal het meer zijn van dat ze paarden niet leuk vinden, dat grote dier, niet omdat ze het niet willen, maar meer van moeten we nu met dat beest aan de slag dus daar zou dan meer even de angst zitten.

24 **Het onderzoek gaat dan ook over burn-out. Bent u zelf bekend met een burn-out dat u weet wat het is en de beginsignalen ervan?**

25 Ja, ik heb er Natuurlijk genoeg mee te maken vanuit het verzuim, maar bij mijzelf niet, want het is ook wel eens aan mij gevraagd, zou jij dat ook kunnen krijgen? Ja, weet ik niet, misschien wel, misschien niet, maar goed ik geloof er wel in dat het alles te maken heeft met ook keuzes en de lat. Ik vind dat de maatschappij best wel een hoge lat oplegt, dus als je daar gevoelig voor bent, dan moet je aan alles voldoen, je moet werken, je moet een leuke moeder zijn en je moet nog buiten werktijd leuke

vriendinnenuitjes hebben en als je kinderen hebt, dan moet je nog van alles ook op school kunnen doen. Als je op een gegeven moment misschien tien ballen in de lucht kan houden, maar je houdt er twintig in de lucht, dan is het niet de vraag gaat het mis? De vraag is dan, wanneer gaat het mis? Ik denk ik wel van dat mensen dat heel lastig vinden om keuzes dan te maken, want als ze dan ziek worden, dan gaat er als eerste door het werk een grote streep van we gaan niet meer werken, maar de andere activiteiten gaan gewoon door daar maken we ze dan wel bewust van, van even een pas op de plaats, dat is niet erg, maar dat is privé dan ook even een pas op de plaats maken en dat vinden mensen vaak niet zo leuk, want dan komt het besef soms hard binnen.

26 Wat komt er allemaal bij kijken als een medewerker symptomen laat zien van een burn-out?

27 Ik hoop natuurlijk dat zo'n leiding dan al aan de bel heeft getrokken, hè dus? Hij is dan tweedelig, heeft de leiding preventief niks gedaan, dat kan ook zo zijn dat leiding zegt van ik heb nooit wat gezien of ik heb nooit wat gemerkt. Dus als de leiding, zegt van ik heb hier nooit wat van gemerkt/ gezien en iemand valt dan om en zegt ik zit er ook goed doorheen. Dan is het waar ik dan wel snel op in speel, dat de hulp/ die interventie, onder andere weer die coach, dat die toch best wel snel ingezet wordt en dat we de hulplijnen zeg maar knippen, want mensen gaan naar de huisarts en de huisarts stuurt ze vaak door naar de praktijkondersteuner, als de praktijkondersteuner het niet aankan, dan gaat men door naar de GGZ, maar factor werk wordt in al die trajecten, eigenlijk niet meegenomen en je hebt als werkgever wel een verplichting om iemand te vragen, wat heb je nodig om weer goed terug te komen? Dus dan leggen we elk uit dat de hulp die de werkgever aanbiedt, de hulp in het reguliere circuit niet gaan wijten, het vult elkaar juist aan, maar dan heb je wel grip op factor werk. Ik denk dat heel veel bedrijven zeggen van, medewerker is bij de huisarts geweest en is doorverwezen naar de psycholoog en dan laten ze de mensen los. Dan duurt het vaak ook heel erg lang, dat iemand weer terugkomt.

28 Je bent dan bekend met paardencoaching en wat zou je ervan vinden als paardencoaching als instrument zou worden ingezet binnen het verzuimbeleid?

29 Dat zou zeker ook een prachtige aanvulling zijn. Kijk met de coach waar ik nu mee werk, die doet dat ook die houdt ook een spiegel voor, maar ben je dus opzoek naar instrumenten als werkgever dan past het heel mooi in de interventieboom, dat het een combi is van zoveel sessies met een coach en dan één of twee sessies ook met het paard om wat je in de coach sessies hebt geleerd om dan dat te oefenen met het paard, dan is het paard jouw collega of jouw leidinggevende, of wie dan ook. Dat vind ik een hele mooie manier dat mensen dan kunnen oefenen van nou kan ik nu mijn grenzen aangeven, of kom ik wat meer voor mezelf op?

30 Wat voor effect zou het denkt u hebben op de mentale gezondheid van

medewerkers?

- 31 Ik denk als iemand of preventief of iemand is al ziek, ik denk dat het paard als je dus dat in dit soort sessies zo doet in de combi bijvoorbeeld, eerst goed helder krijgen van waar zit jouw probleem? Waar loop jij op vast? En dan bijvoorbeeld handvatten krijgt van hoe zou ik daar mee aan de slag moeten? En het paard is dan waar je mee gaat oefenen. Dan denk ik dat dat voor mensen een prachtige spiegel is. Dus wat is dan het effect? Ik denk dat kwartjes veel sneller gaan vallen dat mensen zien van dit doe ik dus en het paard reageert nu ook niet op mij. Ja, dus de omgeving reageert dus ook niet op mij. Het paard reageert nu op mij, nou dan reageert de omgeving ook op mij, dus dat men een hele mooie spiegel krijgt op die manier.
- 32 **Je vertelde het net al een beetje over een x aantal sessies en dan één of twee daarvan met een paard. Maar wat zou je nodig hebben om paardencoaching echt een plek te geven binnen het verzuimbeleid?**
- 33 Het moet ook praktisch haalbaar zijn als je dat aanbiedt, moeten mensen dan kilometers rijden om dat soort dingen te doen of kun je zeggen van dat is in de buurt en dat kan heel makkelijk samen plaatsvinden? Ik denk dat dat een hele belangrijke is. En het kostenplaatje van wat kost zoiets dan Hoe praktisch is iets in te richten?
- 34 **Je noemde in je antwoord een samenwerking, een samenwerking tussen wie bedoelde je precies?**
- 35 Nou ja, stel dat je een naar een coach gaat. Stel dat je tien sessies bij een coach gaat volgen om te kijken waar je op vastloopt om daar helder of goede inzichten te krijgen en ook handvatten van hoe stap ik straks niet meer in die valkuil. Stel dat je in die tien sessies zou zeggen van na vijf sessies ga je twee sessies doen met een paard en dan doe je nog vier sessies en dan eindig je weer met het paard. Heb je het geleerde, wat je aangedragen krijgt dan ook in de praktijk van snap je nu wat je ermee kan en ook wat voor effect het heeft? Dat is dan heel erg individueel gericht, maar stel dat je met teams iets zou doen dat je ook zegt van dan zou je dat in een programma kunnen zetten van je begint ermee en je doet het halverwege nog eens en je eindigt zo van zien we nu ook vooruitgang of zien we ook dat mensen denken, de vorige keer lukte het me totaal niet en op het eind snap ik toch wat ik wat ik In het begin verkeerd deed. Weet ik nu hoe ik dat wel moet doen?
- 36 **Nog een vraag over de coach waar je mee samenwerkt, zijn dat meerdere sessies waar iemand dan naartoe gaat?**
- 37 Ja tussen de vijf en de zeven sessies vaak.
- 38 **Zou dat voor paardencoaching dan ook zo moeten zijn, denkt u, dat het echt meerdere sessies moeten zijn?**
- 39 Het is ook afhankelijk van de problematiek die er speelt. Ik weet niet, stel dat je zeven sessies doet of dan zeven keer het paard erin voor moeten

komen. Ik kan me ook voorstellen dat maar twee keer het paard erin voorkomt, misschien in het begin en op het eind nog een keer van merk je nu ook dat je anders naar dingen gaat kijken of anders gaat handelen? Dat je ook een ander antwoord krijgt van het paard. Ik vind paardencoaching heel interessant, dat is ook omdat ik zelf opgegroeid ben met paarden en fanatiek op wedstrijden heb gereden vroeger, dus daarom ook dat ik die sessie zelf een keer heb gedaan dat ik anders met het paard al omga, als jij bang bent voor die dieren, dan straalt je natuurlijk ook iets uit. Dus dat kun je ook als er iets in je werk gebeurt of privé en je bent bang, ja, wat straalt je dan uit? Ja dat vind ik en dat weet ik ook wel van vroeger, ik was veel op springconcours en zodra ik dacht van bah die driesprong, die is niet makkelijk. En ik begon te twijfelen, dan ging ook negen van de tien keer die driesprong niet goed, dus vanuit die hoek weet ik het ook wel, dat paard, dat voelt natuurlijk alles aan.

Bijlage VI – Gecodeerde interviews met paardencoaches

In deze bijlage staan de gecodeerde interviews met de paardencoaches weergegeven. Onderstaand staat de legenda van de verschillende codes die zijn gebruikt met het coderen van de interviews.

Kleur	Code
●	Aanbod paardencoaching
●	Aanbod paardencoaching\Evaluatie
●	Aanbod paardencoaching\Individuele losse sessies
●	Aanbod paardencoaching\Individuele trajecten
●	Aanbod paardencoaching\Leiderschapstraining
●	Aanbod paardencoaching\Losse sessies
●	Aanbod paardencoaching\Losse sessies voor teams
●	Aanbod paardencoaching\Nazorg
●	Aanbod paardencoaching\Trajecten
●	Aanbod paardencoaching\Trajecten voor teams
●	Kijk op deelnemers
●	Kijk op deelnemers\Curatief
●	Kijk op deelnemers\Preventief
●	Paard\Bewustzijn
●	Paard\Bewustzijn\Van de mentale gezond-/ gesteldheid van mensen
●	Paard\Reactie
●	Paard\Verwachting van een paardencoach
●	Paardencoaching
●	Paardencoaching\Als instrument binnen het verzuimbeleid
●	Paardencoaching\Als instrument binnen het verzuimbeleid\Op zichzelf staand
●	Paardencoaching\Als onderdeel van...
●	Paardencoaching\Effecten van paardencoaching op de mentale gezond-/ gesteldheid van mensen
●	Paardencoaching\Effecten van paardencoaching op het team
●	Paardencoaching\Effecten van paardencoaching op mensen
●	Paardencoaching\Effecten van paardencoaching op mensen\Inzicht gevend
●	Paardencoaching\Inzet van paardencoaching\Meest effectief
●	Reden dat bedrijven langskomen voor paardencoaching

Afbeelding 2: Legenda van de codes van de interviews met de paardencoaches

1 *Gecodeerd interview paardencoach 1*

2 **Hoe lang geef je paardencoaching?**

3 Sinds 2019

4 **Welke sessies biedt je aan?**

5 Ik doe niet vooraf een intake je mag meteen komen en dan doe ik eerst even een half uurtje van wie ben je, waar kom je vandaan, wat wil je, waar loop je tegenaan en wat is paardencoaching en hoe gaan we dat dan doen? Dan pakken we een paard erbij. Meestal zijn we daarmee bezig en dan heb ik nog een kwartier, dus dan zit je zo rond de 1,5 uur in totaal. En tijdens de coachingssessie gebruik ik een motiverende gespreksvoeringstechniek (MGV) en dat is dus een open vraagstelling zonder oordeel, zonder interpreteren. Dicht bij de kern blijven, niet het paard doet dit, dus dat betekent dat, maar meer het paard doet dit, dus wat zegt dat nou, wat gebeurt er nou, hoe voel je je daarbij. Dus eigenlijk probeer ik zo puur en oordeelloos ook in mijn coachvragen te zijn. Ik heb ook nog systemisch coaching met paarden gedaan, dus als ik denk dat tijdens een sessie systemisch coachen met paarden nodig is, dan zet ik op systemische in en dan is het compleet anders, want dan zeg ik, de zinnen, moeten zij die herhalen, gaan ze op een bepaalde plek staan, dat maakt vaak wel een verdieping van de sessie, als dat nodig is.

6 **Waarom zie je dat dat nodig is dat je overgaat op systemisch coachen?**

7 Een soort van blokkade, je merkt dan dat diegene wel wil, maar niet verder kan. En dan heb ik bijvoorbeeld al zes keer de vraag op een open en verschillende manier gesteld en dan denk ik, volgens mij kunnen we beter eerst dat systemisch een stuk pakken en daarna weer verder gaan of een vervolg eerst het systeem, die is gewoon oppakken en dan een vervolgspraak maken. Als ze daaraantoe zijn.

8 **Merk je aan het paard dat dat nodig is?**

9 Ja, heel soms, dat is echt heel zelden, maar het gebeurt wel. **Dan gaat het paard helemaal uit zichzelf systemisch staan zoals we dat zouden noemen.** Je kijkt echt naar je patronen waar je vandaan komt, wie je ouders, grootouders zijn en als daar vroeger trauma's zijn geweest die niet goed zijn verwerkt, bijvoorbeeld een opa die in de oorlog ondergedoken heeft gezeten, dan kan een kleinkind ineens extreem angstig zijn, terwijl zijn broertjes en zusjes dat niet zijn en dat ene kind heeft dan een verstriking met die opa, dat zo in het systeem verweven zit, je bent zo met je voorouders verbonden dat dat niet los van elkaar gezien kan worden, alleen dan hebben bijvoorbeeld die kinderen in het gezin van opa genegeerd, want er werd gewoon niet over gesproken. En dan in het kleinkind komt dat dan tot uiting en als jij dan het systeem op bepaalde zielsniveau, het klinkt misschien een beetje zweverig voor jou nu, aanspreekt en bepaalde zinnen uitspreekt, zodat je dat kind de vrijheid geeft, van het is niet van mij het is van opa, ik mag het loslaten, dan komt de vrijheid bij dat kleinkind en dat

kan natuurlijk ook gewoon een volwassen vrouw van veertig zijn die hier bij mij in de bak staat, die op het moment dat ze dat dan loslaten in haar systeem, daarna echte vrijheid heeft.

10 **Bereik je dit dan echt in één sessie of heb je ook wel eens dat je zegt van ik doe er meerdere sessies over dat mensen weer terugkomen?**

11 De ene keer is het met één sessie, de andere keer is het met meerdere sessies. Ik heb een vrouw gehad en die had zoveel dingen in haar systeem. Die heb ik alleen maar systemisch gecoacht, omdat het zo heftig was. Daar heb ik wel elf sessies alleen maar systemisch gecoacht. Elke drie weken was ze er weer, maar meestal is het gewoon één sessie en dan zie je iemand één keer per jaar en het jaar daarop zeggen ze nou, ik wil toch nog een keertje even hiernaar kijken. Het is ook een beetje met wat voor soort coach je bent, wat voor soort mensen je krijgt op je pad, het resoneert een beetje als mensen mijn website lezen, dat is leuk, daar wil ik heen en als ze de website van Pietje lezen, dan denken ze dat past bij mij, dus eigenlijk een beetje verschillend, soms wel systemisch en soms niet. Ik denk fifty/ fifty wat ik doe.

12 **Hoe kijk jij zelf naar deelnemers? Is dat van meer gericht op stukje verwerking of meer gericht op een onderliggend gevoel wat boven moet komen?**

13 Het is natuurlijk geweldig als je dat onderliggende thema naar boven krijgt en dat krijg je eigenlijk altijd naar boven. Kan bijna niet anders als je trouw blijft aan het paard. Dat vind ik echt geweldig. Als je bij die kern kan komen, dat er eigenlijk nog een onderliggend laag zit, wat bijvoorbeeld gaat over dat ze nog een trauma te verwerken hebben of dat ze zichzelf niet goed genoeg vinden of dat ze geen grenzen kunnen stellen. Dat soort dingen terwijl ze eigenlijk voor iets anders zouden komen, bijvoorbeeld studiekeuze of een baan moet ik nou gaan switchen of niet? En uiteindelijk zijn we daar mee bezig, maar komen we ook nog helemaal bij terecht van als jij je grenzen niet stelt, dan gaat het je ook nooit lukken in je nieuwe baan, weet je zo?

14 **Wanneer denkt je dat het inzetten van paardencoaching het meest effectief is? Preventief of curatief?**

15 Goede vraag, het is echt een inkoppertje, maar wanneer de persoon eraan toe is. Vaak degene die ik heb, hebben geen giga trauma's, dat ze bijvoorbeeld helemaal niks meer kunnen. Of in een giga burn-out zitten, maar meestal de mensen die al ietsje verder zijn, al wat dingen hebben meegemaakt, al een burn-out hebben gehad en een beetje aan het opkrabbelen zijn en dan net niet ver genoeg door kunnen pakken en dan komen ze vaak bij mij en dan gaan ze vaak heel tevreden weer weg en gaan ze zelf verder hun leven oppakken. Het werkt eigenlijk alleen maar als diegene er zelf echt aan toe is om te veranderen op dat moment. En als er dus dan zo'n blokkade zit, waardoor ze niet kunnen, kan ik het systemische stuk nog in zetten daarbij, dan help ik ze al om die stappen te nemen die

blokkade uit te helpen, maar je kan praten wat je wil, als diegene er echt nog niet aan toe is en jij stelt alleen maar open vragen en diegene weet gewoon geen antwoord dan houdt het op. Wat ik eigenlijk wel iedereen wil aanraden is om het überhaupt een keertje in je leven te hebben gedaan, omdat het je onderbewuste bewust maakt. Veel mensen weten niet waar ze eigenlijk tegenaan lopen, dat ze zich omver laten lopen door een paard, omdat ze geen grenzen kunnen stellen en zeggen, 'maar als jij dat wil, dan doe ik dat, ik ga wel rennen.', terwijl een paard ze van hun plek afduwt en ik zeg, wat doet dat paard? Ja, hij loopt eigenlijk door mij heen. En ik zeg dan oké en ging jij opzij of ging het paard opzij? Ja ik eigenlijk, oké, waarom ging jij op zij? Waarom heb je dat paard niet teruggeduwd? Ja weet ik eigenlijk niet. Eigenlijk heb ik gewoon niks te vertellen, iedereen loopt over mij heen en dat wil ik niet meer. Dus als je mensen helpt hun onderbewuste, bewust te maken dan help je diegene ook al zoveel, dus dan is het zo ook effectief. Dus als ik antwoord op jouw vraag moet geven dan is nummer één heel belangrijk dat diegene eraan toe moet zijn en moet willen veranderen, anders werkt het toch niet en ik denk dat het voor heel veel mensen bewustwording is van waar staan ze en wat doen ze eigenlijk, wat is hun natuurlijke gedrag en dat kan op alle momenten behulpzaam zijn. En wat veel mensen ook moeilijk vinden, is zelf in de spiegel kijken en zeggen, ik doe iets niet goed genoeg en je hoeft niet te zeggen dat het verkeerd is, maar niet goed genoeg voor op dat moment dat het helpend is, dat je er echt wat oprecht aan hebt en dat je daardoor gaat groeien als persoon. En wat ik ook denk, is dat het wel een klein beetje leeftijdsafhankelijk is, als je kijkt bijvoorbeeld naar je toekomstkeuze met studie of zoals jij wat je op je twintigste gaat doen, welke richting wil je op, dat is zo moeilijk, want je gaat nog zoveel veranderen. Je gaat verhuizen, je krijgt een baan, je maakt ambities, je krijgt misschien kinderen, je krijgt een man aan de andere kant van het land. Je gaat die kant op verhuizen, weet je, dan kan je wel op je twintigste gaan nadenken over wat wil ik in de toekomst? Maar er gaan nog zoveel dingen veranderen. Je gaat persoonlijk groeien, dus ik denk ook dat het sommige problemen of thema's op bepaalde leeftijden anders zijn dan andere thema's. Dus dan is het ene wat minder effectief dan op een ander moment, terwijl tien jaar later waarschijnlijk diezelfde paardencoaching echt vele malen waardevoller zou zijn, omdat je dan veel meer bent gegroeid tot wie je bent. Ben je een meisje van zestien en je zit hartstikke met jezelf in de knoei en je wordt gepest en ik zet je bij een paard in de bak en je krijgt weer zelfvertrouwen daardoor, dan is dat een super prachtig moment en dat is ook als je veertig bent en je bent nog niet zelfverzekerd dan alsnog, is dat een prachtig, mooie methode, dus dat soort thema's, dat blijft dan wel hetzelfde.

16 **Je noemde net al van dat mensen naar je toe komen die al een burn-out hebben meegemaakt. Ben je ook bekend met een burn-out, dat je weet wat het is?**

17 Ja, ik het veel gezien in mijn omgeving. Ik ben een keer oververmoeid geweest, dus ik zat op het randje van overspannen, richting burn-out. Dus

ik herken die beginsignalen en vooral hetgeen wat er bij de burn-out natuurlijk heel duidelijk is, is dat mensen gewoon niet bij hun gevoel kunnen en niet meer weten wie ze eigenlijk zijn.

18 **Heb je ook deelnemers gehad waarbij je die beginsignalen al zag?**

19 Ja

20 **Hoe reageerde je daar toen op?**

21 Nou eigenlijk gewoon met de vraag, hoe lang denk je dat je dit nog zo gaat volhouden? Je vraagt, hoe lang ga je dit deze manier nog volhouden? Wat je nu allemaal doet, hoe je nu je leven hebt ingericht. En als je dan die vraag stelt, dan is het ineens, ja, ik denk dat ik dit niet ga volhouden, want ze zijn zo oké. Wat heeft je lichaam nu nodig? Wat heb je uit de omgeving nodig of heb je nodig om hier verandering in te brengen?

22 **Is het tijdens de inleiding dat je dit dan ziet of tijdens de coachingssessie?**

23 Nou tijdens de inleiding heb je wel een voorgevoel, want eigenlijk stiekem weet je dan al wel een beetje waar het naartoe gaat, het paard bepaalt natuurlijk, en als er nog een trauma onder zit, dan kan ik wel denken: 'ik wil vandaag met grenzen stellen aan gang.', als het paard zegt dat er nog een oud trauma eerst moet worden opgelost, omdat daar meer energie op zit. Dan kan ik praten wat ik wil, maar dat gaat niet werken. In principe kom je dan tijdens de sessie wel op dat punt dat diegene eigenlijk geen stap meer vooruit kan zetten of zo hard aan het huilen is.

24 **Merk je dat ook aan het paard?**

25 Ja het paard geeft signalen weer. Dankzij het paard stel ik bepaalde vragen aan diegene. Burn-out hoeft helemaal niet per se met je werk te maken te hebben vaak juist helemaal niet. Het gaat er juist om dat je zoveel dingen tegelijkertijd doet en allemaal op een hoog level wil doen. In de bak is het moment van het spiegelen van hoe lang houd je dit nog vol? Dat zorgt er vaak voor dat je dan echt bij het gevoel komt en dat het besef komt. Zoals het nu gaat is het niet vol te houden.

26 **Wat verwacht je van het paard dat je inzet tijdens een coaching sessie? Heb je überhaupt verwachtingen van het paard?**

27 Nou, ik denk als ik kijk naar toen ik net de opleiding had gedaan, denk ik dat je meer verwacht van een paard wat hij zou doen en wat hij allemaal zou moeten laten zien, maar naarmate ik verder kwam, helemaal niet, want ik zeg nu ook altijd, ik kan geen garanties maken. We zien wat er gaat gebeuren. Dus het leuke is dat ik nu met paard in de bak stap en ik zie wel wat er gaat gebeuren. Het paard laat het gewoon zien, daar hoef ik niks voor te doen.

28 **Waar denk je dat een paard zich bewust van is bij mensen, dus de mentale gesteldheid of andere dingen meer de non-verbale signalen?**

29 Ja, ik leg het altijd heel simpel uit. Een paard kan alleen maar praten in lichaamstaal. Die verstaat er niks van als ik zeg pak daar dat plukje hooi, dan kijkt hij aan en zegt, waar heb je het over? Hetzelfde met een hond. Maar Als je je vinger wijst en je doet zo *maakt beweging* en je stuurt energie die kant op, dan is de kans tien keer groter dat hij die kant op loopt. Dus in mentale gesteldheid, dat is lastig. Het gaat mij er meer om of je hart en je hoofd op één lijn, dus als ik zeg, ik vind het niet spannend hoor en ik sta te trillen in de bak, dan zeg ik en denk ik alsof dat niet zo is, terwijl mijn lichaam trilt, een paard kan jou dan niet zo niet lezen, want die snapt jou niet, want je zendt verschillende signalen uit. Pas op het moment dat je zegt, ik vind het hartstikke spannend. Dan komt het paard bij wijze van naar je toe om je te steunen en je gerust te stellen. Het innerlijke gevoel, dat is wat een paard belangrijk vindt, want aan de hand daarvan kan een paard met jou communiceren.

30 **Met wat voor reden komen bedrijven eigenlijk paardencoaching doen?**
31 Ik denk dat je in ieder geval een teammanager of een manager moet hebben die openstaat voor andere dingen dan de reguliere dingen, want anders gaan ze wel zo'n inside training doen. Het mooie is eigenlijk dat ze er niet heel veel verwachtingen bij hebben, maar dat ze juist altijd positief worden verrast aan het eind van de dag. We hebben ook heel vaak bedrijven die zeggen, we hebben dit ooit is meegemaakt en het was zo leuk of we hebben het gehoord van iemand dat was zo'n mooie ervaring we dachten wij moeten dit ook doen.

32 **Heeft een bedrijf een 'probleem' nodig om bij jullie te komen of is het meer als teambuildingsactiviteit?**

33 Ja het is altijd iets met het teams als er een bedrijf komt. De managers die zeggen van ja, we willen wat meer diepgang, want je kan natuurlijk niet liegen tegen een paard, dus dan denken ze dat het een soort van spelletje is of iets, maar eigenlijk is dat het pure natuurlijke gedrag. Echt zo vaak dat je een team ziet en eentje die daarbuiten valt, die staat ook serieus, ergens anders. En dat paard loopt dan heen en weer en die denkt ja, hé, daar zit die, maar wat doe jij hier? Je hoort erbij, weet je die dynamiek zie je direct, en dan kunnen ze wel zeggen, het is een spelletje. Normaal ben ik niet zo, Maar dat is niet zo. Dit is echt. En wat denk ik, een hele belangrijke is, als je paardencoaching inderdaad voor de duurzame inzet van mensen in bedrijven zou willen inzetten, dan denk ik oprecht dat het een hele mooie methodiek is voor die extra diepgang en die extra bewustwording, al is het alleen die bewustwording.

1 *Gecodeerd interview paardencoach 2*

2 **We hadden net al een beetje een inleiding van hoe lang jullie hier zaten en vertelde ook over de veteranen. Hebben jullie ook nog echt groepscoaches dat bedrijven hier naartoe komen?**

3 Dat hebben we in het verleden niet zo heel veel gehad. Wel regelmatig hoor, wel een paar per jaar, maar dat kwam eigenlijk altijd aanwaaien. Daar hebben we nooit zo de aandacht op gevestigd. Wij doen heel veel re-integratie voor het UWV. En soms ook wel dus voor bedrijven, maar dat is dan weer gericht op re-integratie en echte bedrijventeams, dat is in mindere mate geweest.

4 **Wat voor sessie bieden jullie aan?**

5 Als het gaat om werknemers van bedrijven. Die hebben dus een baan, die hebben hun werkgever en ja, die melden zich dan zelf bij ons. Of het gaat via hun baas, manager of HR-manager en dan ja komen ze vaak met de uitleg van, deze medewerker zit niet lekker in zijn vel of functioneert niet goed of zit misschien niet helemaal op de goede plek, dus daardoor verminderd de productiviteit. Als iemand iets moet, omdat hij niet zo lekker op zijn plek of in zijn vel zit, dan komen of managers of de medewerkers zelf met de vraag: 'Kan ik een traject met de paarden doen en wil je een offerte maken?', omdat wij nooit actief op de bedrijfswereld hebben ingezet, komt er heel vaak een reactie van een persoon die zegt van nou, ik moet re-integreren, maar ik wil niet praten, ik wil niet via het bureau dat gelinkt is aan het bedrijf. Ik wil niet dit, Ik wil van alles niet. Ik wil op een andere manier en ik wil graag met paarden. Ik heb daarover gehoord, kan dat bij jullie? Nou en dan maken wij een offerte en als we eenmaal een traject bij een organisatie hebben gedaan, dan vaak komen er wel meerdere trajecten uit voort. En wat doen we dan met die mensen? **We spreken in principe zeven keer een sessie paarden coaching af** en dan komen ze bij het paard te staan, de manier van paardencoaching kan heel erg verschillen, er zijn, voor zover wij gecategoriseerd hebben, drie manieren: op het paard, met het paard en bij het paard. Op het paard spreekt voor zich met rijden voor gehandicapten; met het paard is dat de cliënt opdrachten moet doen door een parcours heen lopen of het paard begeleiden van A naar B of wat en bij het paard, dat is zoals wij het doen, dan hoeft de persoon eigenlijk niks te doen, alleen maar in de bak bij het paard en dan gaat het paard onmiddellijk signalen vertonen in reactie op spanning van de cliënt en dat is waar wij mee werken. En dan geven we uitleg over hoe dat in zijn werk gaat, wat er van de mensen verwacht wordt en wat niet, maar dan **heel snel zit je op de pijnplek, waarom iemand een burn-out heeft, omdat er spanning opgeslagen zit in het lichaam van oude ervaringen van trauma of wat dan ook, het gaat buiten denken om dat is denk ik het belangrijkste van paardencoaching doet voor mensen.** En dan in zo'n sessie, dan wordt dat wel allemaal losgemaakt. **Krijgen mensen inzichten** en dan gaan ze naar huis en twee/ drie weken ertussen, dan weer bij het paard en dan iedere keer opnieuw **laten we het paard reageren op**

spanning en iedere keer weer komt er meer spanning vrij, heel veel tranen en lichamelijke reacties van spanning die vrijkomt en dan in de loop van de sessies zie je mensen opknappen en tussendoor zeggen wij, ga daarmee aan de slag. Ga niet weer alles vastzetten, maar ga dingen doen om uit je hoofd te komen in je lijf spanning los te laten. Dan krijgen ze handvatten voor oefeningen mee. En vaak is er bij een sessie vier, vijf of zes meestal niet meer zoveel reactie van paard en dat is fantastisch, want dan weet je dat de grootste spanning weg is bij die mensen en die voelen zich dan ook al beter. De zevende sessie doen we als een back up sessie of als mensen zeggen van ik voel me fantastisch en ik hoef eigenlijk niet weer. Dan zeggen we, geef hem dan maar aan iemand die ook een burn-out heeft, zodat daar weer een mogelijkheid kan komen om die persoon te helpen.

6 Tijdens zo'n coachingsessie stel je dan vragen of laat je echt het paard alleen lopen?

7 We stellen vragen. De belangrijkste informatie komt in de eerste twee minuten altijd, eigenlijk binnen een paar seconden al tot ongeveer twee minuten. Dan stel je vragen, want het paard gaat, op de persoon die binnenkomt, reageren op de spanning van die persoon. En dan gaan wij dat gedrag wat een paard laat zien, benoemen. En eventueel dan al bevragen van nou als die iets van jou laat zien, wat herken je daar dan al in? Heel vaak hebben mensen geen flauw idee als het paard ineens met die staart heel hard gaat zwiepen, zo heen en weer slaan. Dan is dat iets van spanning, van onrust en frustratie. Als iemand binnenkomt bij het paard en het paard stond eerst heel rustig en gaat ineens met zijn staart slaan, dan weten we dus dat dat paard iets van spanning, frustratie, onrust van die persoon oppikt en met zijn eigen lichaam daar een uiting aan geeft. Dat gaan wij dan benoemen van nou het paard gaat zwiepen, dat gaan paarden doen in de paardentaal als ze iets van onrust laten zien of ervaren, waarschijnlijk doet hij dat in reactie op jouw binnenkomst op jouw spanning. Wat herken je daar dan in? Nou ja, en dan mogen mensen daar zelf antwoord op geven. Dan zit je eigenlijk gelijk op het pijnpunt of op de spanning bij iemand. En dan komt er een verhaal of komen de emoties, of lichamelijke reacties.

8 Zie je dan vaak dezelfde reacties van een paard of laat het paard ook verschillende dingen zien bij verschillende cliënten?

9 Ja, net afhankelijk van de spanning die mensen bij zich dragen, maar wat je heel veel ziet is het paard gaat snuffelen aan het hoofd, want ons hoofd is heel erg druk, dus dat paard gaat bijna altijd snuffelen aan dat hoofd en vaak aan de nek en schouders. Daar zit vaak veel spanning bij mensen, bij de buik heel veel, ook wel bij de voeten en daarbij is waarschijnlijk, maar dat vraagt dus altijd na, omdat mensen niet geard zijn. Als je heel druk in je hoofd bent, dan ben je niet geard. Als het paard aan die voeten gaat snuffelen, dan trekt hij als het ware die energie zo naar beneden. En, als ik dan vraag aan mensen, hoe sta je er nu bij? En dan zeggen ze altijd iets van. Ik voel me zo zwaar. Ik voel me ineens geard. Ik voel me een tien kg

zwaarder of wat dan ook. Daar lijkt ineens aarding te komen. Daar omheen kan je allerlei coachtechnieken inzetten, maar het belangrijkste als we dus met een paardencoaching bezig zijn, is het paard volgen in de reacties op de spanning van mensen.

10 **Een stuk natuurlijk gedrag pak je dan eigenlijk?**

11 Ja eigenlijk wel.

12 **Je gaf aan dat je zeven sessies altijd aanbiedt?**

13 Ja, als we een offerte moeten maken voor iemand voor een werknemer die vastzit of die iets moet en dan zeggen we zeven sessies om herstel van balans te bereiken. Moet iemand echt een andere werkplek vinden of echt re-integreren binnen hetzelfde bedrijf weer? Dan zeggen we doen nog zeven sessies of afspraken erbij, maar wel regelmatig bij het paard of niet iedere keer, zeker niet nadat eerste balans stuk, want dan op het laatst, dan is het doel natuurlijk dat het paard niet meer op spanning reageert. Het is heel mooi om te zien als iemand echt al meer aan het ontspannen is en zich lekker in zijn vel voelt, goede energie heeft, veel zin om dingen te ondernemen. En dan gaat die in de bak bij het paard en dan zie je dat paard even kijken, scannen, vaak even smakken, iets van ontspanning. Vaak gaat hij wel een beetje dichterbij en dan zie je paard en persoon gewoon zo chill staan in de bak. Dat is een subliem moment om eigenlijk te zeggen van voel je dat? Dat jij in je kracht staat, wat gaat er in je om? Nou altijd iets moois, iets fijns en goed, die verbinding kunnen ze heel goed voelen, omdat wij mensen uit het hoofd en meer in het lijf, in contact met je hartbrein. Als wij mensen weer uit hun hoofd halen, dan gebeurt het automatisch dat ze weer contact krijgen met hun gevoel. En dan benadrukken we het hartbrein, buikbrein, want dat kunnen mensen zich heel goed voorstellen dat dat dan ook informatie geeft, door daarop te sturen kunnen mensen ook weer beter hun leven gaan oppakken. En dan is net wat opdracht aan ons is. Deze persoon moet er integreren of deze persoon moet zorgen dat hij niet uitvalt. Dat lukt dan altijd wel binnen die zeven keer, alleen dit is dan herstel van balans, als er nog tweede stap nodig is een outplacementtraject ofzo dan koppelen we er nog iets langer aan vast.

14 **Je geeft ook aan dat je ook wel eens preventief coaching geeft. Werkt dat dan anders dan re-integratie coaching?**

15 Eigenlijk niet vanuit onze dienstverlening niet, maar die persoon die zit dan of wel op de werkplek of is wel uitgevallen, dus voor het bedrijf maakt dat wel uit qua kosten ook en voor die personen ook wel, als je heel hoog in spanning zitten, je mag niet uitvallen, want dan krijg je je collega's de drukker of dan moet je misschien weg of dan kom je in contact met het UWV als ze al uitgevallen zijn, dan is het vaak net al een stapje te ver, maar voor onze dienstverlening maakt het niet zo heel veel uit. Een beetje gek gezegd, ik zet het paard in de bak en schuif iemand erbij in en dan gebeurt het al automatisch. Dan gaan paarden al heel erg reageren. En wat er

gebeurt, is het helemaal zo uitkleden van wat paardencoaching is. Dan gebeuren er twee dingen, als iemand bij het paard in de bak gaat staan, ze kunnen niet zo goed nadenken, omdat daar een paard losloopt en dan zak je naar je alfa niveau of kom je in het hier en nu of je gaat meer gronden, dat is allemaal een beetje dezelfde benamingen voor wat we hetzelfde mee bedoelen, ten tweede is er een energie-uitwisseling, die kan je niet zien, kan je ook niet bewijzen, maar die is er wel. Dus paarden nemen spanning over van mensen en laten die onmiddellijk los door bijvoorbeeld gaan gapen. Andersom krijg je dan dus ook zuivere energie van het paard en dat ervaren mensen heel vaak dat ze ineens staan te trillen op hun benen of dat ze in hun romp een trilling voelen. Het gaat allemaal trillen, omdat je hier niet meer zo in je denken zit, begint het te rommelen en als je veel meer contact hebt met je eigen lijf, zijn mensen compleet. Het voelt heel gek voor die mensen, maar ze gaan als herboren naar huis.

16 **Merk je het aan het paard ook of iemand moet re-integreren, dus al is uitgevallen of dat dat voorkomen wordt dat ze uitvallen, zie je dat in de reactie van het paard?**

17 Nee, het paard reageert alleen maar op spanning. Spanning bij mensen in de mate waarin dat vastzit, daar gaan ze op reageren, hoe meer iemand vastzit, hoe meer spanning iemand met zich meedraagt, hoe heftiger de reacties vaak zijn van paard. Of dat iemand nog werkt of niet meer werkt, dat kan ik via het paard niet zien. Sommige mensen zijn beresterk, die gaan maar door, waardoor de kans op uitval eigenlijk net zo groot is als bij iemand die niet zo snel doorgaat, maar dan is een burn-out wel vaak vele malen heftiger. Iemand die heel erg lang doorgaat, die pleegt echt roofoverval op zijn/ haar lichaam. En mensen die eerder uitvallen, het verschilt per persoon, die zijn over het algemeen wel iets eerder weer op de been, omdat die niet zo'n roofoverval hebben gepleegd op hun eigen lijf, maar dat kan ik aan het paard niet zien. Ik kan alleen maar zien hoeveel spanning er zit bij mensen en waar dat dus mogelijk mee te maken is, zoals bijvoorbeeld met die onrust.

18 **Als ik de vraag stel van hoe ga je te werk? Hoe kijk je naar deelnemers? Is dat dan preventief of curatief?**

19 Beide, het is maar net wat de opdracht is. Als een persoon of werknemer zelf zegt waar die mee komt, ik ben uitgevallen, ik wil weer herstellen of ik voel mij helemaal niet oké, ik dreig uit te vallen, kan ik een traject bij jullie doen? Wij zeggen altijd, oké.

20 **En dan met dat in je achterhoofd, ga je gewoon aan de slag?**

21 Ja, als we een offerte maken, schrijven we daar naartoe, want de werkgever wil lezen dat er met zijn/ haar vraag mee aan de slag wordt gegaan en wat het resultaat zal zijn. Praktisch in de bak kijk ik daar helemaal niet naar wat de vraag is. Ik kijk alleen maar naar wat het paard gaat doen, in de reactie op de persoon, maar gaandeweg het traject ga ik natuurlijk wel kijken van oké, is deze persoon aan het herstellen of zit er nog ergens een kink in de

kabel? Eigenlijk loopt het altijd goed met UWV-cliënten. Dat wordt heel erg strikt gemonitord door het UWV, want die werken echt op resultaat, je moet resultaat halen, het traject moeten slagen, anders dan krijg je niet of minder betaald of krijg je een kruisje en dan zoveel kruisjes mag je niet meer werken voor het UWV. Dus daar zijn ze heel streng op, ieder jaar krijgen we een audit om dat allemaal te checken en wij hebben een slagingspercentage van bijna ieder jaar 100% goed en soms slaagt een traject niet, maar dat heeft dan meestal met iets kleins te maken dat iemand voor een operatie naar het ziekenhuis moet en een langere tijd is uitgeschakeld of dat iemand ging verhuizen en dan kan dat traject ook niet afgemaakt worden en dan slaagt het traject niet. Maar eigenlijk gaat het altijd in stijgende lijn.

22 **Kan je zeggen dat je echt een samenwerkingsverband hebt met UWV?**

23 We hebben een contract met UWV, we zijn contractpartijen.

24 **Je gaf aan van dat het bedrijf op de hoogte gehouden kan worden van het resultaat. Ze willen kijken aan de hand van de offerte welke kant je opgaat en aan het eind van de zeven sessies, hoe is het contact met het bedrijf?**

25 Nou, wij spreken meestal af dat we ongeveer na drie maanden en bij zeven trajecten ongeveer halverwege, want de sessies zijn dan eens in de twee tot drie weken, dus zeven keer twee weken, veertien weken, soms iets langer, dan doen we het ongeveer op de helft, dus na twee tot drie maanden laten we de cliënt een voortgangsrapportage schrijven aan de hand van een aantal vaste vragen en die vragen zijn ook, hoe ging het met je toen je voor het eerst kwam, wat hebben we gedaan? Hoe is je dat bevallen, hoe gaat het nu met je en hoe zie je de toekomst? Daar gaan de mensen zelf input op geven. Als dat dus klaar is, ga ik dat lezen. En dan vraag je eerst de mensen echt te schrijven vanuit hun hart. Schrijf eens eerlijk, weet je alles wat je maar wilt zeggen. En dan stuur ik het op naar onze contactpersoon. Die mag daar dan vragen over stellen, maar ik ga daar in principe geen inhoudelijke informatie op geven. Het is alleen maar om de werkgever op de hoogte te houden van hoe het traject gaat. Als ze mij bellen van vertel, hoe gaat het nou? Dan doe ik het heel globaal, ik ga geen informatie geven van wat iemand tegen mij zegt aan de werkgever. Aan het einde, maken we een eindrapportage en dan vragen we ook weer de cliënt om dat zelf in te vullen, zo ongeveer dezelfde vragen, maar dan ook nog aan het einde wat doe je nu anders? Wat zou je anders willen? Wat heeft dit traject je opgeleverd? Nou komen nog een paar vragen bij. Eventueel schrijf ik dan iets van een advies of zo daarbij van nou, dit is het rapportage van de cliënt zelf en het advies van ons is kijk of er intern mogelijkheden zijn voor meer uitdagingen, of misschien is het, het overwegen waard om te kijken wat de doorgroeimogelijkheden zijn of niet. Ik laat het een beetje in het midden, dit stem ik af met de cliënt, die moet daar akkoord op geven. En, dan gaat het naar de werkgever.

26 **Krijg je ook wel eens feedback terug van werkgevers of degene die de paardencoaching sessie hebben meegemaakt?**

27 De mensen die het meemaken, dus de cliënt zelf, die zijn vaak alleen maar heel blij en heel dankbaar. We hadden een hele grote werkgever waar ik de regelmatig mensen van kreeg en die zei op een gegeven moment, iedere keer als ik iemand naar jou stuur, dan komen ze wel weer gezond en fris en fruitig terug. Maar ze gaan allemaal uit dienst, maar dat komt, omdat ze meer naar hun gevoel intuïtie gaan luisteren en zich gaan realiseren dat ze die baan eigenlijk helemaal niet willen. Dus dan ben je als werkgever beter af als iemand uit dienst gaat, geen geld meer kost en dat je iemand kunt aantrekken die echt op de goede plek zit. Daar was diegene het 100% mee eens, maar zei het is wel opvallend. Toen zei ik van ja, maar misschien zitten heel veel mensen niet op een goede plek dan bij jullie, er waren ook heel veel reorganisaties geweest, heel veel onrust in het bedrijf, dat doet mensen gewoon geen goed, dus dan willen ze weg. En dan komt dat met zo'n paard, over onrust gesproken, binnen drie minuten naar boven.

28 **Wanneer denk je zelf dat het inzetten van paardencoaching meest effectief is, preventief of curatief gezien?**

29 Bij mensen die spanning hebben en bijna iedereen heeft spanning. Ik maak het heel simpel, want je kan wel hele moeilijke ingewikkelde verhalen over houden met allerlei diagnoses, maar het gaat allemaal om spanning. Iemand die een trauma heeft, heel erg veel spanning van allerlei incidenten die gebeurd zijn, dan weten ze niet hoe ze daarvan af kunnen komen. Ze slaan het op het, ze geven het een plekje. Dat doen ze letterlijk, want dat gaat vastzitten in je lichaam. Dat is bij paard als ze in die interactie als dat allemaal weer in trilling komt, dan gaat die blokkade of verkramping weer loskomen, dus echt pittig hoor, dat lijf kan zo bijzonder reageren schokken, trillen, soms moeten mensen bijna spugen huilen en zweten. Je komt er niet frisser vandaan over het algemeen. Maar als dat vrijkomt, dan ontstaat er herstel. Mensen zijn wel even een beetje in een dipje, maar dat is nodig om daarna weer te kunnen gaan groeien.

30 **Maar denk je, want je zegt van bij spanning is paardencoaching het meest effectief, maar is het dan voordat iemand uitvalt of als iemand al uit is gevallen?**

31 Beide, want bijna iedereen loopt met spanning in onze maatschappij. Ik heb zelden iemand bij het paard in de bak gehad, ook met de opleidingen of gast cliënten bij de opleidingen, dat zijn mensen die niks mankeren die gewoon leuk en opleiding komen, allemaal lopen ze met spanning. Alleen de mensen die preventief iets zouden doen, dat is slimmer/ beter, want die gaan niet uitvallen. Is iemand al uitgevallen? Die is te lang blijven lopen met die spanning. Welke diagnose ze dan ook aan vast hangen hoor, want er zijn heel veel verschillende diagnoses. Iedereen heeft er wel een aantal als je die DSM-5 bekijkt, dat is de bijbel van de GGZ. Er staan zoveel verschillende diagnoses die mensen kunnen hebben. Heel veel heeft te maken met de opbouw van spanning waar mensen niet vanaf kunnen

komen. Ik ben geen dokter, hoor ik blijf ook verre van het geven van adviezen ofzo daarin, maar als mensen meer gaan ontspannen, echt gaan ontspannen via het lijf, dan gaat het al heel snel heel veel beter. Dat is precies waar paarden bij helpen alle dieren eigenlijk, met honden werkt het een beetje anders.

32 **We hebben het dan nu veel over uitval en burn-out ben je ook echt bekend met een burn-out en de beginsignalen ervan?**

33 Ja, ik werk bijna alleen maar met mensen die een burn-out of een trauma of een angststoornis of zo hebben. De beginsignalen die zijn allemaal wel een beetje hetzelfde, maar de ene houdt zich langer groot dan de ander.

34 **Heb je wel eens een coaching sessie gehad of een cliënt die kwam en waarbij je nog geen idee had zeg maar dat diegene richting burn-out ging, maar dat je dat door middel van een paard wel zag?**

35 Nee, niet zozeer, ik kan niet aan paard zien of iemand bijna in een burn-out zit of zo. Ik kan wel zien aan een paard dat iemand die heel veel spanning bij zich had/ heeft. Als je dan een beetje gaat doorvragen, dan blijkt al wel heel gauw dat mensen al heel lang daarmee lopen. Maar nee, dus dat dat kan ik niet per se zien, maar heel vaak zit iemand wel daar tegenaan of zit er al in of zit er bijna opnieuw tegenaan, omdat diegene het al eerder gehad. Ja wat ik wel merk aan cliënten die hier komen of mensen die sneller een burn-out krijgen, is met dat zijn mensen die hoog sensitief zijn. Die kunnen al die prikkels niet verwerken en dat zijn prikkels sowieso van een hele drukke maatschappij en Social Media en zo alsook dat zij hun eigen issues, spanning hebben en ook nog van anderen dat overnemen of aanvoelen en daar dan niet vanaf kunnen. Dus hoog gevoelige mensen. Die zijn eerder daarmee in aanraking, dan de meer cognitieve mensen.

36 **Na een sessie had je al gezegd van mensen doen een tussenrapportage. Je hebt nog overleg met de werkgever en UWV als ze dat willen. Is er nog verdere nazorg, dat je met een psycholoog samenwerkt bijvoorbeeld?**

37 Ik heb veel geprobeerd, om psychologen daarbij te betrekken. Soms hebben mensen een psycholoog of een therapeut, waar ze ook vaak al heel lang regelmatig komen. En dan zeg ik altijd: 'Als ze interesse hebben. Neem ze mee, laat ze een keertje aanwezig zijn bij zo'n sessie eventueel mogen ze er zelf ook nog bij.', maar er is eigenlijk nooit interesse, vanuit die kant. Soms als een cliënt dan een traject wil doen en zegt, ik zit ook in een GGZ-traject, dan komt er wel eens een geluid vanuit GGZ van dat zou ik niet doen, want je bent in dit traject en nog een traject, dat is te veel en het is misschien niet goed of zo. Wat ons betreft zijn er geen contra indicaties, het enige wat je hier krijgt, heel snel, is ontspanning. Ik kan alleen maar meehelpen in jouw traject met GGZ. Het is een hele grote wens van mij om GGZ en deze manier van werken met de paarden meer te gaan verbinden met elkaar, maar GGZ staat daar tot voor kort amper voor open.

38 **Nu maak ik even een aanname, maar zou je dan kunnen stellen dat GGZ nog te weinig informatie heeft over paardencoaching?**

39 Ja, maar ze staan er ook niet voor open. Dat vind ik het allerleukste om te doen om mensen te spreken en te vertellen over paardencoaching. Ik heb regelmatig via het UWV, via arbeidsdeskundige van het UWV die weten dat wij echt hele goede resultaten halen en altijd heel zorgvuldig omgaan met cliënten en ook met het contact met UWV, dat ze zeiden van wij hebben ook met GGZ een samenwerking om deze cliënt ergens een plekje te geven, vanuit het perspectief werken is gezond, werken is leuk, iedereen wil ertoe doen en meedraaien in de maatschappij. En dat ze ook een jobcoach vanuit de GGZ-instelling en of het UWV krijgen, om dat tot een succes te maken. Wij zijn contractpartner van het UWV, dus wij kunnen die trajecten ook uitvoeren en toen heeft iemand van het UWV die GGZ-instelling gezegd van jullie moeten met elkaar praten, dus we hebben gebeld en gemaild en afspraken gemaakt van. Toen mocht ik me komen presenteren in een team en dan konden we iets doen en geld is geen issue, want dat wordt vanuit het UWV gefinancierd en we hebben dat gesprek gehad en toen was er niks meer, dus die staan daar niet voor open nu. Er is wel een kentering gaande, maar dat kan zo nog jaren duren, voordat er serieus naar gekeken wordt.

40 **Je hebt meerdere keren gezegd dat een paard reageert op spanning en vanuit welke verwachting zet je eigenlijk een paard in tijdens de coachingssessie? Waar een paard zich bewust van is, wat ze moeten laten zien?**

41 Nou, een paard gaat altijd reageren of spanning tenminste als je het doet op de manier hoe wij coaching met het paard, want dan vraag je niks van het paard, je duwt alleen maar een tweebeinige kudde genoot bij hem in de ruimte en dan kunnen paarden niet anders dan kijken, wie ben jij? Ga je mij aanvallen of niet? En zo niet, dan ben je een kuddegenoot. En dan gaan ze onmiddellijk ook reageren op die spanning. Dus de verwachtingen die ik heb van het paard, als ik al verwachtingen heb, dat is dat hij gaat reageren op die spanning en dat is ook zo, dat doen alle paarden maakt niet uit groot, klein, welke ras dan ook of ze zelf iets mankeren, dan nog met hun eigen mankement, gaan ze reageren op diegene die binnenkomt. Ja en daar haal ik gelijk de informatie uit waarvan ik dan het vermoeden heb, wat het paard daarmee bedoelt, maar dan moet je nog wel gaan toetsen, gaan bevragen. Ik heb zo veel ervaring opgebouwd en ook met cliënten steeds terugvragen waar dat mee te maken heeft. Dus als het paard iets doet, dan weet ik dat dat vermoedelijk met dit of dat te maken heeft, bijvoorbeeld als een persoon binnenkomt en het paard gaat ineens met zijn neus aan de grond staan. Dat is bij paarden de rouwhouding als ze een kudde genoot verliezen, dan gaan ze rouwen door met hun snuit bij dat paard te hangen in de natuur, bij ons als gedomesticeerde paarden hebben ze er minder ruimte voor, een paard dat doodgaat, wordt vaak al afgevoerd, maar in de natuur gaan ze rouwen, dus dat paard staat in de bak en dan komt de persoon erbij en hij gaat met zijn neus aan de grond staan. Dan weet ik dat er bij die persoon iets van rouw of verlies zit. Dan zeg ik, kijk, hij stond net

een hele tijd rechtop jij komt binnen en hij gaat met zijn neus naar de grond. Zag je dat? Ja, dat zien mensen. Dan leg ik dit uit, waarschijnlijk pikt hij van jou iets van verlies of rouw op, of angst daarvoor. Dan beginnen mensen te huilen, te trillen en te shaken. Nou, herken je dat? Ja dat herkennen ze wel en dat doen alle paarden altijd, dus de verwachting, zijn niet echt verwachtingen, je weet gewoon dat dat gebeurt bij paarden, mits je de omstandigheden zo maakt, als je zo in de wei loopt en bij een paard gaat staan, dan gaat hij eten of dan loopt hij weg of wat dan ook, maar als hij niet uit die ruimte kan waarin hij staat, er is verder geen eten, geen afleiding, wat dan ook, dan krijg je die reactie.

42 **Denk je dat een paard bewust is van de mentale gesteldheid van mensen?**

43 **Mentale gesteldheid, dat denk ik niet.** Ik denk wel dat ze iets denken van zo jij hebt veel spanning, doe eens normaal of ga is loslaten en schiet een beetje op. Zoiets zal er wel door ze heen gaan, want **voor paarden is het heel raar.** Die kunnen geen spanning vasthouden. En dan komen die **mensen helemaal vol met spanning.** Ik denk wel dat ze dat gek vinden. In ieder geval is het gek genoeg om daar onmiddellijk in te gaan helpen, want **dat is wel wat ze doen,** denk ik. Ze komen echt helpen.

44 **Wat zijn de voornaamste redenen dat bedrijven bij jullie komen?**

45 Nou vroeger was dat, **omdat de werknemer erom vroeg.** Dan was dat iemand die had gehoord van de inzet van paarden voor mensen, en dan gingen ze dat aan hun manager vragen van, mag ik daar een traject doen? Als je een beetje een soepele HR-manager had toen zei, die oké, vraag maar een offerte op dan dus zo ging dat. Inmiddels hebben wij wel grote bekendheid, naamsbekendheid en **door voor het UWV te werken kom je betrouwbaarder over blijkbaar** en het is ook wel zo hoor, want ja, om een contract te kunnen sluiten met de UWV moet je aan heel veel voorwaarden voldoen, maar daar word je ook op gecontroleerd. Dus dan kom je echt niet zomaar tussen. **Dus dat schept vertrouwen voor bedrijven dat wij niet zomaar een beetje wat doen,** maar wat wel grappig is, want wat ik al gemerkt heb, is dat HR-mensen van die hele rationele mensen zijn en die staan dan van nou kom je knuffelen met paarden en dan binnen een kwartiertje binnen een paar minuten eigenlijk staan ze vaak te huilen en zijn ze helemaal verrast door de reacties van het paard en dan gaan ze weer even zitten koffiedrinken en dan hebben ze zoiets van nou wat is er gebeurt en dan komt dus de vraag nog van, kun je je nu voorstellen wat dit zou kunnen betekenen voor de medewerkers die jullie hebben, en dan gaan we na de zomer daar een aanbod op baseren.

1 *Gecodeerd interview paardencoach 3*

2 **Kan je iets vertellen over hoe lang je paardencoaching geeft?**

3 Ik heb het in 2008 ontdekt. En toen ben ik me daar helemaal in gaan verdiepen ben ik opleidingen en cursussen gaan doen. En toen mocht ik het opzetten op een zorgboerderij en daar waren paarden en ook een afdeling voor mensen met psychische problemen. En ik werk daarnaast in de GGZ, dus ik mocht het daar toen opzetten en toen ben ik hier in 2011 ben ik als ZZP'er gaan werken en twee jaar geleden ben ik lid geworden van de NFG me daar ingeschreven en daardoor wordt het nu ook vergoed.

4 **Heb je vooral individuele sessies of ook bedrijven die langskomen?**

5 Nee, wel een tijdje gedaan, maar dat was nog op de zorgboerderij. We hadden ook meer paarden en ik heb het trouwens hier ook nog wel een tijdje gedaan. Nee ik, ik doe meer individueel.

6 **Zit er ook een bepaalde reden achter dat je meer individueel doet?**

7 Mijn hart ligt wel wat meer bij en groepen deed ik dan net iets te weinig daarom was dat altijd heel veel werk en gaf me dan ook wel weer veel stress, zeg maar. Eigenlijk moet je dat dan ook heel vaak doen om het gewoon te doen. Als je het één keer in de zoveel tijd doet dan is het heel veel werk om alles te organiseren.

8 **Met wat voor reden kwamen bedrijven dan voornamelijk?**

9 Ja teamontwikkeling samenwerking, ik heb wel veel hoger managementteams gecoacht, zij merkten dat iedereen te individueel was en wilden wat meer het samenhorige, echt het samenwerken. Dat wilden ze dan meer ontwikkelen. Wel vaak dat ik dan echt een gesprek had om te checken van wat is dan het precieze team ontwikkelingspunt en daar maakte ik dan een plan op maat voor, is op zich ook wel heel leuk en ik had toen ook voor Ziggo best wel veel teams gecoacht en daar was ik dan ook weer een soort preferred supplier, maar dan werden een jaar later weer alle regels veranderd en daardoor werd ik er weer uitgehaald. Het was heel wisselend en wispelturig. Dan is het een ineens een hype voor bedrijven en dan neemt het weer af. Maar ik doe het nog wel eens hoor.

10 **Heb je dan ook nog een feedback, ronde soort evaluatie van bedrijven.**

11 Had ik wel.

12 **Gewoon wat effect ervan waren?**

13 Ja en het scoorde eigenlijk altijd wel heel hoog.

14 **Had je dan ook met bijvoorbeeld de manager van die afdeling of van dat team nog contact?**

15 Ja ook altijd voorgesprek iemand van HR zat daar dan ook vaak bij.

16 **Hoeveel sessies doe je vaak?**

17 Ik heb twee trajecten, vijf of negen sessies of één dan en dan plus de intake. Nou dat is soort het uitgangspunt, maar het kan ook vijf sessies plus twee sessies of negen sessies plus vier sessies, maar dan heb je altijd wel even een punt van dan weet iemand een beetje waar die aan toe is. En wat diegene wil en dan weten we ook waar we ons op moeten richten.

18 **Waar baseer je het op dat je op vijf of negen sessies doet?**

19 Ik werk ook als praktijkondersteuner bij GGZ, dan werken we ook vaak met gemiddeld maximaal negen gesprekken dus dan weet je een beetje wat je kan bereiken in zoveel gesprekken. En ik heb ook wel ergens gewerkt waar dan werd gewerkt met gemiddeld vijf gesprekken, dus dan weet je goed van wat levert vijf gesprekken op en wat levert negen gesprekken op?

20 **In welke situatie zou je bijvoorbeeld vijf sessie doen en in welke situatie zou je zeggen, nou toch maar negen sessies?**

21 Dat ligt een beetje aan de vraag die mensen hebben als dat echt al een langer bestaand, toch ook van vroeger uit een soort patroon is dan sowieso negen sessies en dan kijk ik ook wel eens of daar überhaupt dan paarden coaching geschikt is. Ik werk wel resultaat gericht dus we maken ook altijd echt een doel. Dus ik heb ook wel gewerkt met een behandelcontact. Dat moet ook vanuit de NFG en dan zeg ik ook altijd wel wat dan het doel is, waar we dan aan werken en hoe dat er dan uit ziet, zodat je dan ook wel wat kan halen zoals je bijvoorbeeld ja, het is heel individueel. Stel dat iemand wat twijfelt of het eigenlijk wel wat voor hem is, dan zou ik wel sowieso met vijf sessies beginnen. Dan heb je een goed beeld werkt het, als je één of twee of drie sessie doet is het eigenlijk te kort om aan te slaan. Dus vijf sessies is net zo'n traject waarin mensen het goed meekrijgen wat het is en zou kunnen ervaren of het werkt, als mensen toch al van tevoren zeggen, nou dat krijg ik niet met vijf sessies klaar, dan kunnen we voor negen sessies kiezen of was het al wat langer bestaande problematiek is.

22 **Wat doe je vooral in een sessie, welke bijvoorbeeld methode gebruik je?**

23 Degene waar ik de opleiding heb gedaan, die zegt het paarden coaching is non methodisch, omdat je de paarden volgt, dus dat is eigenlijk de methode en daar kan ik me eigenlijk ook wel in vinden en verder zijn er wel methoden ik werk systemisch met paarden dus dat vind ik wel een andere methode dan echt meer het spiegelen als je echt iets intra persoonlijk psyche spiegelt, dat vind ik wel anders. Dus dat zijn wel de twee grote uitzonderingen denk ik. Dus vaak begin ik wel met een intake op kantoor. Voor het eerste gesprek staat anderhalf uur, dan is de helft een intake op kantoor, dan weet ik ook wat ik voor vlees in de kuip heb. En dan zijn we de tweede helft bij de paarden of andersom, maar soms ook wel eens eerste helft bij de paarden. Tweede helft op kantoor, beetje intuïtief en beetje in overleg ook met degene die komt. Dan zet je eigenlijk iemand gewoon bij het paard en dan gebeurt er wat, het paard komt meteen bij de cliënt staan,

het paard gaat juist in de hoek staan of het paard gaat rondjes rennen, gaat liggen of rollen. En daar werk je dan mee en ik heb het ook geleerd wat dan kan betekenen dus dan heb je zo je gesprekstechnieken om daarin in gesprek te komen met de mensen, zeg maar, wat het dan betekent en dan kom je altijd wel heel snel ergens. En daar ga je dan mee verder, dus dan vraag ik altijd, wat neem je mee hieruit naar huis? Nou, dan gaan mensen naar huis, en doe ik er twee weken tussen ligt een beetje aan wat de reden is dat iemand komt, maar meestal toch wel twee weken, dat **zijn toch wel vaak procesmatige trajecten** dus mensen gaan in het proces, dus die gaan thuis, want dan werkt de paardencoaching door en dan komen ze weer. En dan kijken we gewoon hoe het gegaan is en ik probeer de rode draad erin te houden. Paardencoaching is ook heel mindfulness, dus **je werkt heel erg in het hier en nu** je lijf voelen, ervaren en heel veel in en bewustwording daarop. **Ik werk veel meer met voelen en ervaren dan alleen maar erover praten en dan en het in beweging komen zo dat is ook altijd wel heel belangrijk.**

24 **Hoe kijk je naar deelnemers vanuit curatief of meer preventief?**

25 Goeie vraag, nou **meer curatief dan. Het is natuurlijk enerzijds curatief, want mensen hebben vaak ergens last van dat ze komen, maar ook preventief om nog erger te voorkomen, zeg maar.**

26 **Een aantal symptomen van een burn-out is bijvoorbeeld uitputting en heel veel stress, zijn dat ook signalen die je soms ziet bij deelnemers die paardencoaching komen doen?**

27 Ja, ik werk ook sowieso wel heel veel met mensen met een burn-out. Ook als POH-GGZ en ik heb ook wel deelnemers die ik komen om ja te voorkomen inderdaad dat ze daarin komen.

28 **Heb je ook wel eens deelnemers gehad die eigenlijk helemaal niet wisten dat ze tegen een burn-out aan zaten, maar dat door paardencoaching naar boven kwam?**

29 Ja

30 **Hoe ontstond dat zo? Hoe zag je dat?**

31 **Het paard spiegelt of iemand in contact is met zichzelf en als het paard laat zien dat iemand helemaal niet in contact is met zichzelf** en dan het hele verhaal erbij en dan de klachten van die cliënt erbij, dan is het één en één is twee, zeg maar.

32 **Had je wel echt het paard ervoor nodig om dat zo te zien, of had je zelf al een soort vermoeden?**

33 Ik moet zeggen dat ik zelf niet per se de paarden nodig heb om met mensen te werken, dus het zijn de mensen die komen, die zelf graag met de paarden willen. Nou, ik zit even te denken bij die persoon of ik dat al dacht van tevoren? Nou die kwam eigenlijk met een andere vraag. Die liep wel vast in zijn werk, dus dan richt je je wel daarop zeg. Maar ik werk wel

op de vraag, ik ga daar mee aan de slag. Als dat dan aan de orde komt iemand bijna overbelast dreigt te raken. Ja, dan zeg ik dat wel, in dit geval, denk een combi van de paarden en het gesprek, wat dan vordert? Het is natuurlijk heel anders dan bij POH, daar komt iemand met klachten, dan weet je niet wat er aan de hand is en met paardencoaching hebben ze meestal wel echt een vraag. Niet echt algemeen van ik heb klachten en help. Wat is er aan de hand.

34 **Geef je nazorg na een sessie of stuur je iemand door? Wat heb je toen bijvoorbeeld met de deelnemer waar je het nu over hebt, gedaan na die sessie?**

35 Die kwam voor een traject en daar hebben we systemisch ook gekeken. Die vond het heel lastig en die had eigenlijk meer nodig dan paardencoaching en die had echt een heel intensief en structurerend burn-out programma nodig. Die kwam ook wel is één keer in de maand of zo of een keer in de 5 weken. Dat was echt meer voor hem bewustwording en het lukte hem niet om het thuis op te pakken. Hij moest echt structureel zijn leefstijl gaan veranderen. Die is toen echt naar zo'n burn-out programma gegaan.

36 **En dan een gewoon burn-out programma of een preventieprogramma of zit daar geen verschil tussen?**

37 Ik weet niet of dat preventief was. Je zag wel dat het paardencoachingtraject een soort voorbereiding is geweest voor inzicht en bewustwording.

38 **Had jij hem toen doorgestuurd vanuit je eigen bedrijf of vanuit GGZ?**

39 Hij kwam voor een paardencoachingtraject, maar hij heeft het zelf opgezocht, maar ik heb wel gezegd dat hij onvoldoende profiteerde hier van de paarden coaching, dus dat hij wel iets meer nodig had iets wat meer structuurbouw had, wat meer behandeling.

40 **Waar merkte je dat vooral aan?**

41 Nou dat het onvoldoende effect had dus dat hij het niet oppakte. En hij merkte onvoldoende effect, maar hij kwam ook niet met regelmaat. Het was niet echt een goed voorbeeld voor een traject eigenlijk. Ik heb ook wel iemand begeleid die kwam voor een traject van negen keer en had ook heel veel stress en die heeft er ontzettend veel baat bij gehad. Die heeft het toen denk ik uitgebreid tot dertien keer zoiets en hij heeft ze toen succesvol afgerond. Die voelt veel meer rust, veel meer ontspanning, waren alle twee directeurs van bedrijven. En die zei toen van ik wil heel graag APK'tjes blijven doen, dus kun je me dan volgend jaar weer bellen? En hij zei ook nog toen hij weer startte van ik heb er echt ontzettend veel profijt van gehad, maar ik vind het wel weer fijn om nu even een APK'tje te hebben. Een soort opfris sessie weer te hebben.

42 **Is het dan een stukje onderhoud voor hem?**

43 Onderhoud, ja

44 **Wanneer vind je zelf dat je resultaat boekt?**

45 Nou dat mensen het zelf ook ervaren dat ze er wat aan hebben. Ik laat me wel lijden door hun feedback.

46 **Je zei ook je wel evaluaties hebt gehad met de organisaties die hier wel eens kwamen. En hoe ervaren je dat om die evaluaties te hebben?**

47 Dat was dan voor groepen, ja heel goed. Heel was ook een hele officiële evaluatie, dus als mensen dan een acht of hoger scoren, dan wist je dat ze je gingen aanraden. Heel prettig.

48 **Heb je bij individuele coachees cliënten ook contact met het bedrijf waar ze werken?**

49 Nee, wel gehad. Ik heb ook een pilot gedaan voor KPN ook om mensen weer te herstellen. Mensen die 100% ziek thuis zaten weer te herstellen, aan het werk én dat die was ook heel succesvol, zijn mensen ook weer helemaal aan het werk gekomen. Dat was heel gaaf. En toen heb ik de manager er wel bij betrokken.

50 **Waar denkt u dat een paard op reageert met een sessie?**

51 Op de energie die iemand uitstraalt en ook wel vaak op het hele systeem van iemand. De paarden zijn veel gevoeliger, dus die pikken veel meer op. Wij kunnen nog wel eens iets onbewust houden dan weet je dat ook niet, paarden hebben dat niet. Wij hebben cognitieve brein paarden hebben dat veel kleiner, dus die hebben eigenlijk geen onbewuste, die reageren primair op alles bij ons, dus vaak reageren ze op wat de mens onbewust heeft weggeduwd. Soms herkennen mensen het ook niet wat het paard laat zien omdat het echt in het onderbewuste zit en als mensen heel erg vanuit hun hoofd leven heel rationeel zijn, dan heeft dat wel even tijd nodig voordat je gaat herkennen wat een paard laat zien.

52 **Welke signalen geeft een paard jou, dat je bepaalde feedback kan geven?**

53 Nou bijvoorbeeld wegdraaien van iemand of weglopen, of als iemand aan het wandelen is met het paard en deze ineens stagneert, met de staart gaan slaan ineens. De signalen die ze afgeven, daar zit een overtreffende trap in, dat spiegelt vaak wel iets en heel vaak kom je dan wel achter in gesprek. Nou dan vraag ik wat ging er nu door je hoofd als het paard meeloopt, ineens gaat stilstaan, dan zeggen ze, ja, ik dacht ineens, doe ik het eigenlijk wel goed, en paarden reageren dan feilloos daarop. Ook met systemische werken reageren ze vaak heel feilloos als iemand een bepaald systeem heeft opgesteld, bepaalde plekken ingenomen zijn en dan wat niet klopt of zo, dan kunnen ze ineens helemaal weg gaan draaien dan zeg ik neem is een andere plek in, of laten we even experimenteren, spreek deze woorden is uit. Dan in één keer zie je hem zo weer die opstelling inlopen en gaat het paard bij iemand staan ineens. Ik werk met pionnen, dus dan laat ik mensen pionnen opstellen voor de andere gezinsleden en dan reageert

het paard op de één of andere manier dan toch op de energie van de mensen.

54 **Het zijn soort twee vragen van, hoe zet je een paard echt in met een coachingssessie? Wat zijn je verwachtingen van een paard?**

55 Bij mij?

56 **Ja**

57 Nou ja ik heb niks te verwachten. Het paard doet zijn ding, dus ja, de enige verwachting is dat hij dat het paard zijn natuur volgt en ik volg altijd de paarden en soms is dat echt wel heel anders dan dat je zelf zou denken. Of dat je soms snap ik het ook niet. En dan meestal gaandeweg de sessie. Dan denk je oh daarom deed hij dat. Pas had ik bedacht om met een paard te werken en toen wou die andere absoluut niet de bak uit. Die krijg je met geen tien paarden uit die bak en toen later in de sessie werd ook wel duidelijk dat hij een rol had te vervullen of dat hij iets ging laten zien aan de deelnemer. Het blijft ook voor mij altijd nog bijzonder. Soms denk ik nou, zouden ze het wel doen vandaag, maar dat is eigenlijk altijd zo.

58 **Denkt u dat een paard zich bewust is van mentale gesteldheid van mens?**

59 Nou die reageert erop, hij reageert op het hele systeem, dus de mentale gesteldheid van de mensen is altijd holistisch, dus het is nooit losgekoppeld van de rest van je lijf. Een burn-out ontzettend lijfelijk dat is echt niet alleen een mentaal proces, het wordt veroorzaakt door een bepaald mentaal proces, maar het is een lichamelijk iets. Je lijf is uitgeput. Dus wat je vaak ziet is dat mensen uitgeput of overbelast raken en dan gaan ze ineens nadenken wat ze allemaal verkeerd doen en dat maakt het er vaak niet beter op, dan gaan ze allerlei acties ondernemen. En dan gaan ze erover nadenken, analyseren vaak negatief, wat alleen maar averechts werkt op de burn-out. Dus fase één is eigenlijk altijd, zijn ook gewoon behandelprotocollen waar wij mee werken, rusten, ontspanning helemaal niks, helemaal niet nadenken.

60 **En dat is dan vanuit de GGZ bedoelt u?**

61 Ja.

62 **En hoeveel fases zijn er?**

63 Drie, die kun je gewoon opzoeken in de GGZ-standaarden waar de huisartsen ook mee werken.

64 **Zijn die fases dan ook wat je in je achterhoofd houdt als je bij iemand een burn-out vermoedt?**

65 Ja, dan werk je wel aan de hand van die fasen. Fase één is echt het lichamelijk herstel. Dat is echt rust en ontspanning. Fase twee is het mentale stuk, dus copingsmechanisme bekijken en onderzoeken, inzicht geven, hoe heeft het zover kunnen komen? Waarom kan je grenzen niet

aangeven? Waarom zeg je nooit nee? Waarom ben je zo trouw ten koste van jezelf. Het zijn bepaalde eigenschappen eigenlijk standaard die mensen hebben en waar komt dat vandaan en wat is je leer geschiedenis en hoe zou je dat de volgende keer anders doen? En fase drie is dan weer reïntegreren. En die fase één, twee en drie lopen dan soms wel door elkaar, maar je begint wel altijd met fase één.

66 **Merk je dat ook aan paarden dat ze eerst beginnen bij dat ze een mens willen laten ontspannen?**

67 Nee paarden hebben daar echt nul benul van, ze reageren echt op het hele mechanisme van iemand die in de bak staat, ze gaan eigenlijk een mini kudde aan met degene die de bak in komt. En hun uitgangspunt is, is dat iemand die te vertrouwen is, kan ik daar mee samenwerken of niet? Moet ik afstand houden? En dan zie je, stel dat ze heel erg op afstand blijven. Dan weet je wel dat iemand zelf heel erg rationeel denkt of heel erg dingen wegduwt of in ieder geval niet in contact staat met zichzelf en dat kan een momentopname zijn, maar er kan ook een structureel iets zijn.

68 **Wat is uw mening over de inzet van paardencoaching om een burn-out te voorkomen?**

69 Vind ik wel goed.

70 **Zou het ook mogelijk zijn, denkt u?**

71 Ik denk wel dat het zou mooi zijn als het onderdeel zou zijn van een heel programma, denk ik dus dat één onderdeel paardencoaching is, maar om het echt helemaal met paardencoaching te doen, weet ik niet. Kijk op zich vergt ook ik ben een hulpverlener dus in feite de ben ik gewoon een hulpverlener, alleen dan nu met een paard erbij, maar als je geen hulpverlener bent, dan weet ik niet wat je gaat bereiken met paardencoaching met mensen.

72 **Ja, want wat is eigenlijk de reden dat u met paarden bent gaan werken?**

73 Nou, Ik ben geboren en getogen met paarden en ik ben hulpverlener dus op een gegeven moment las ik iets van een psycholoog die een paard inzette en toen heeft het me niet meer losgelaten. Toen dacht ik, dat is leuk, dan kan ik het werk en hobby gaan combineren.

74 **Wat is het grootste verschil echt tussen paardencoaching en POH bij GGZ?**

75 Je laat het paard toch veel meer het werk doen ik moet het wel natuurlijk goed begeleiden en het moet veilig zijn en als coach vorm ik het kader zeg maar, maar het is voor de deelnemer gewoon ook heel anders, want op kantoor praten we met elkaar en nu heb je ineens een paard erbij waardoor je veel meer gaat voelen en ervaren de deelnemer is meer in beweging. Je ziet ook vaak dat mensen soms veel te veel praten en dan dat werkt helemaal niet of dat ze veel nadenken, dan stel ik een vraag en dan zeg ik nou ga maar gewoon lopen en ga maar juist niet denken en ja, ik doe ook

eigenlijk altijd mindfulness, sowieso met iedereen, dat is er eigenlijk zo'n beetje ingekomen. Ik start bijna altijd met mindfulness of een aandachtsoefening. Dat is echt elk even echt hun lijf ervaren. Het is ook wel veel met de pionnen opstellen en mensen die dan twijfelen over welke school, of welke baan, als je in je hoofd zit, dan kom je er echt niet meer uit. En dan laat ik ze dat met pionnen opstellen dat werkt perfect met het paard, dan kom je er bijna gewoon zo uit in één sessie, want het paard reageert gewoon feilloos overal op dus of gooit een pion om of gaat ergens in de hoek staan, of gaat aan het hek rammelen. Of hij komt bij je staan, heeft contact met je nou, dan zit je goed als dat gebeurt, dan zit je daar helemaal in je element om het zo maar te zeggen. Signalen die paard laat zien kan nooit feilloos over zeggen, nou het paard doet dat dus dat betekent dat jij dit of. Het is altijd een beetje zoeken, herken je dit? Ik vermoed dat dit het is. Herken je dat?

76 **Heb je ook wel eens met de coaching sessie zonder paard, zoiets van**
eigenlijk zou ik met jou wel een paardencoaching sessie willen doen?
77 Ja.

78 **Zou er dan meer uit kunnen komen?**
79 Ja.

80 **Op wat voor moment heb je dat wel eens gedacht?**
81 Mijn werk vindt dat prima als ik ze meeneem hier naartoe en dan zeg ik van ik heb ook nog een eigen praktijk ik denk dat dat geschikt is voor jou, zou je dat willen? En dan doen ze dat. Paardencoaching is heel erg geschikt voor iemand met een negatief zelfbeeld of emotionele problemen. En die bij die cliënt die een heel negatief zelfbeeld had, ten onrechte en het paard bevestigde ook eigenlijk voortdurend haar haar positieve sterke kanten dus het was wel een feestje van ja, voortdurende positieve feedback.

82 **Maar is het dan ook een reden dat je zegt van het zou goed een onderdeel kunnen zijn, maar niet een op zichzelf staand iets om in te zetten?**

83 Ja ligt er net aan hoe ver je wil gaan, ligt er net aan hoe je het vormgeeft, want ik heb dan dat onderzoek ook gedaan toen hebben we ook heel erg gekeken hoe paarden op wat voor manier die ingezet konden worden.

1 *Gecodeerd interview paardencoach 4*

2 **Zou je misschien eerst wat over jezelf willen vertellen wat je precies doet?**

3 Ja, ik ben nu twaalf jaar als zelfstandige dus coach, trainer, therapeut bezig en de laatste drie jaar dus ook met paarden als extra interventie, paarden zijn wel sinds vroeger altijd als kind een passie en die is wel weer helemaal teruggekomen en ik vond het gewoon heel leuk om dat te gaan combineren. En toevallig had ik op de kans, dus ik woon nu naast een monumentale boerderij met een kudde paarden waar ik ook mee mag werken. Dus het kwam gewoon heel mooi bij elkaar en ik merk ook wel dat dat steeds meer groeiend is, alles wat ik doe rondom de paarden. Daarvoor heb ik tien jaar gevlogen, als stewardess. Met veel verschillende mensen in contact geweest, manager geweest aan boord ook is ook wel ja weer leidinggevende. Ik wist wel dat ik dat ik wel meer wilde, want eigenlijk vanaf jongs af aan heb ik al wel gedroomd van het helpen van mensen in een stukje herstel. De hulpverlening was altijd wel een beetje ja zat wel in mij, ook omdat ik eigenlijk zelf ook wel uit een achtergrond kom en zelf ook wel het nodige heb doorgemaakt.

4 **Je geeft paardencoaching sessies en wat voor sessies bied je dan aan, aan mensen?**

5 Het is heel divers. Dus, ik kijk wel wat iemand nodig heeft. Wat het met paarden gewoon is, is dat je die niet vooraf op een positie kan neerzetten, die kan ik vooraf niet instrueren, dus het is eigenlijk altijd anders. Dat is één. En twee waar iemand mee komt is ook altijd anders, dus je hebt wel een soort van onzekere factoren. Dat is juist ook wel een hele mooie methode zo is het leven ook, dus ik kijk wel altijd heel erg waar iemand mee komt en waar de paarden mee komen. En dan heb ik verschillende tools die ik inzet om mensen inzicht te geven. Ja net een beetje wat ze nodig hebben en qua doelgroep heb ik bijvoorbeeld een jongetje met autisme, alleen dat kost mij wel heel veel energie, dat is niet echt mijn doelgroep. Ik vind het leukst om mensen te helpen die eigenlijk tot bewustzijn zijn gekomen dat ze wel ergens een patroon hebben waar ze eigenlijk vanaf willen. Die gewoon zelf gemotiveerd zijn om te groeien, te ontwikkelen of en dan kan het ook samen lopen met je carrière, dat ze bijvoorbeeld in hun leidinggevende functie of in hun nieuwe functie ergens tegenaan lopen of patronen tegenkomen die vaak wel iets uit het verleden te maken kunnen hebben. En als ze dan dat kunnen opruimen, dat vind ik het leukste.

6 **Biedt je één sessie aan per keer of werk je met trajecten?**

7 Ik werk wel met trajecten dus ook waar iemand mee komt, dan kijk ik wel van, wat heeft iemand nodig? En dan maak ik een inschatting. Soms is het alleen paardencoaching en soms is het gewoon coaching en dan doe ik ook de paarden tussendoor. Ik had net ook iemand en dan denk ik ja daar, die

moet gewoon mee naar de paarden, dus het kan ook afwisselen.

8 **Wat is het moment dat je denkt van oké, ik moet een deelnemer of een cliënt, meenemen naar de paarden?**

9 Ja, net zoals nu, net iemand die helemaal in zijn hoofd zit en dat zelf ook wel weet en eigenlijk wel bij zijn gevoel wil komen, maar dat lastig vindt of helemaal onder de spanning zit. Dan is natuurlijk het naar buiten gaan, eventjes niet zitten, niet alleen maar hier aan het praten zijn, met zulk soort mensen is het wel goed om juist naar buiten te gaan en gewoon maar bij de paarden te zijn en te kijken wat daar gebeurt.

10 **Waar zie je dat een paard echt op reageert?**

11 **Op congruentie.** Ik bedoel, als iemand verdrietig is, is dat ook congruent, dus dan zie je dat paard reageren. Maar op het moment dat er misschien heel veel spanning is of mensen zijn iets te overweldigend. Ja dan reageren ze ook, want dan lopen ze eerder weg. Ze reageren ook wel op als er wat zwaardere thema's zijn. Dan kan ik ook wel iets aan het paard zien, dus of een paard gaat met zijn hoofd naar beneden of komt erbij staan, of komt steunen of er iets meer omheen. Ik denk dat ze het minst reageren als je gewoon zelf te veel in je hoofd zit, of een beetje spanning hebt nog, maar meestal reageren paarden wel, misschien niet altijd direct, maar als er dan meer pijngevoel komt, dan zie je een paard wel reageren.

12 **Zie je ook echt verschil in de reactie van een paard als er een licht thema aanbod is of een zwaar thema?**

13 Ja wat je een beetje ziet is dat paarden gewoon heel gevoelig zijn alleen, ze hebben niet dat cognitieve denken wat wij hebben, maar ze reageren wel hoog gevoelig op wat er is, dus ik zie daarin wel dat als er echt iets speelt dan zie je wel vaak een hele steunende reactie van een paard. Je hebt natuurlijk wel verschillende methodes waar je mee kan werken. Je kan ook gewoon werken met leiderschap en een paard aan een touw meenemen. En dan wanneer lukt dat wel of niet? Dat is een lichter thema, maar dat kan bijvoorbeeld wel zijn dat iemand het doet, omdat het moet, maar het eigenlijk niet wil. Ja dan is hij ook niet congruent, dus dan gaat het paard niet mee, dan weet het paard ook niet wat je nou eigenlijk wil. Op het moment dat ze echt bij je komen staan of ze komen met hun hoofd helemaal naar beneden of een beetje om je heen, dan is het vaak wel een soort beschermende of steunende rol.

14 **Heb je ook bedrijven die langskomen voor coaching sessies?**

15 Ja.

16 **Met wat voor reden komen ze dan bij u?**

17 Ik had toevallig gister een GGZ-instelling en zij kwamen met de afdeling kinderen, jeugd en dat waren psychiaters, psychologen, hoofdafdeling, speltherapeutisch, die zit natuurlijk wel een beetje in deze richting. En die hadden een training dus gewoon intern hebben ze hier gewoon ruimte

gehuurd, hebben ze die training gedaan. Toen zeiden ze van nou, en daarna willen we gewoon met elkaar een paardencoach sessie, maar ook weleens een team waar iets speelt en waar ze bijvoorbeeld dat er geen verbondenheid is in een team en dat ze dan ook een soort van, dat doe ik meestal in combinatie met een andere collega, dat we een stukje theorie doen en dan nemen we ze daarna mee de bak in.

18 **Welke effecten zie je dan daarna binnen zo'n team?**

19 Je ziet wel dat dingen echt wel in beweging komen, dus dat ze daarna wel echt een stukje verbondenheid, ook wel tijdens al die die sessie zelf, dat er meer verbondenheid komt. Ik heb eigenlijk niet zozeer teams gehad die vaker terugkwamen, wel dat je nog een beetje een lijntje houdt. Maar geeft wel het inzicht en de verbondenheid die ook wel wat meer komt doordat ze dat met elkaar beleven. Het team dat ik afgelopen weken heb gehad, wat daarin heel sterk naar voren kwam, is dat eigenlijk de paarden daar helemaal ook tussen kwamen staan dat er heel veel vertrouwen in het team was. Dus dat was heel bevestigend, voor dat team, omdat ook zo mee te maken van dat het een soort van versterkend en bevestigend is in dit geval. Dit was een team met veel rust en dat is echt mooi. Je moet ook maar ook je kwetsbaar durven op te stellen, ook als groep. Ze gingen met heel veel vertrouwen, dus het was echt bijzonder om te zien, je hebt natuurlijk niet altijd zo'n soort team. Ja want dus de paarden kwamen bij dit team er echt helemaal tussen. Die paarden vonden het kennelijk heel veilig om er helemaal tussen te komen. Terwijl paarden in de wei daarnaast helemaal uit hun dak gingen normaal pakken ze het wel een beetje van elkaar op, dat als er een paar gaan rennen, dat dan daar ook, maar dat gebeurde dus niet er was een enorme rust. We hebben ook een activiteit gedaan waarin ze het paard moesten meenemen zonder dat een halster. Toen hebben ze ervaring opgedaan dat ze dat als groep deden en ergens verloren ze het paard en lukte het niet. Daarom hebben ze het nog een keer gedaan en dan zie je dus ook hoe meer ze daarin weer samen optrokken en eigenlijk wel de intentie vasthielden, hoe beter het ging. Die ervaring neem ik ook wel mee naar wat zij doen in de praktijk met de cliënten die ze hebben van in hoeverre zijn we samen duidelijk en naar dat soort dingen naar de cliënt of zijn we verdeeld? En nou, dan snapt het paard het ook niet meer, dus ze nemen die ervaring denk ik wel mee in hun verdere werk.

20 **Wie neemt dan bijvoorbeeld contact met je op voordat bedrijven bij jou komen?**

21 Dit geval, was het de hoofdafdeling. Dat was wel een connectie van mij die ik al jaren niet had gezien, maar ik denk dat je wel een beetje *out-of-the-box* moet kunnen denken om dit te doen, dus ik vond het best wel vooruitstrevend. Ik heb ook een ander iemand gehad die ook persoonlijke paardencoaching heeft ervaren die echt zoiets had van, dit moeten we ook met het team doen, maar die ook die teamdynamiek, dat soort dingen komen vaak toch wel een beetje omhoog in een paardencoaching sessie. Iemand die zelf een beetje systemisch denkt, daar speelt in dit team wat en

als we dat met paarden gaan doen, dan gaat dat wel omhoogkomen.
Mensen die dan contact opnemen zijn mensen die een beetje out-*of-the-box* kunnen denken.

22 **Hoe kijk je zelf naar deelnemers? Is dat meer preventief of curatief?**

23 Verschillend ik denk ook wel heel erg in processen, weet je niet alles kan in één keer. Ik denk vooral curatief, want het is wel heel genezend.

24 **Bent u bekend met een burn-out?**

25 Ja zeker.

26 **Denk je dat paardencoaching preventief ook ingezet zou kunnen worden voor een burn-out?**

27 Ik heb verschillende opleidingen gedaan en hierbij heb ik geleerd dat de paarden de spanning wegnemen, dan is nog niet iemand overspannen, maar dan laat een paard wel zien. Je hebt hier spanning, dus op het moment dat je buiten bent en je komt in de ontspanning, je leert makkelijker ontspannen, kom je dichterbij jezelf, kan je weer beter met dingen omgaan en dan is het meer preventief, maar ook curatief.

28 **Wanneer denkt u dat paardencoaching het meest effectief zou zijn?**

29 Ik denk in heel veel gevallen dat het een ervaring is, dus je kan nog zoveel tegen mensen zeggen, maar als er iets gaan ervaren of ze worden geraakt door dat een paard, ze zien of erkennen of dat die emoties loskomen. Ik denk dat het dat het in die gevallen wel sterker werkt dan andere methodes.

30 **We hadden net al een beetje over burn-out met het inzetten van paardencoaching daarvoor, heeft u wel eens iemand gehad met symptomen van een burn-out?**

31 Ja.

32 **Hoe reageerde het paard er toen op? Reageerde dat paard überhaupt?**

33 Wat je wel is ziet, is dat een paard soms ook wel juist gaat liggen of juist in die rust, zodat diegene ook juist even die ontspanning of die rust nodig heeft. Wat ik ook wel doe, is of ik nou wel of niet met paarden werk dat ik toch eigenlijk probeer om ook te werken met het parasympatisch zenuwstelsel, dus het enigszins staat van paraatheid en in die spanning, maar paarden helpen wel echt, want op dat moment dat je naar buiten gaat, het hek door de wei in en je gaat richting de paarden. Dan vertraag ik al, dus ik adem rustiger, mijn paarden ademen ook rustiger zijn warmer, dus dat zijn sowieso al dingen die al een beetje op iemand kunnen inwerken, dus dat helpt ook hun systeem wat tot rust te komen. Dus aanwezig zijn accepteren, nieuwsgierig, open naar wat er komt. En dat doe ik met paarden, maar dat doe ik ook zonder paarden dus eigenlijk om juist altijd eerst even kijken van, hoe kan je rustig ademen? Even je hand hier op je borst leggen soms of even je voeten laten lopen, gewoon even het zand

voelen of even bij het paard gaan staan, het paard aanraken, dat zijn allemaal dingen die al meehelpen om dat systeem rustiger te krijgen.

34 **Je zegt dat het kan met paarden en ook zonder paarden, maar wat is voor jou de voornaamste reden om wel met paarden te werken?**

35 Sommige mensen voelen zich veiliger bij paarden dan bij mensen als je het hebt over burn-out ook of iemand heeft heel traumatische dingen meegemaakt of posttraumatisch stress, die mensen vertrouwen eigenlijk niemand, maar bij een paard is dat niet de issue dus, dus het stukje veiligheid dat paarden wel kunnen geven. Dieren sowieso gewoon door hun uitstraling dat ze niet oordelen. Ze hebben geen geschiedenis met jou. Ik heb ook wel eens iemand gehad, dat was echt een halve hooligan. Ik werkte bij een havenbedrijf waar ze echt wel een beetje grapjes maakten. Echt een beetje cru ook wel over de paardencoaching, maar ondertussen kwamen ze hier wel. En dan zie je ook dat zo'n paard daar helemaal geen boodschap aan heeft, dat het een halve hooligan is, weet je wel, **die zoekt gewoon verbinding**. **Nou dat raakt zo'n persoon**, die heeft altijd wel met vechtsport dan als een soort ontspanning gedaan, maar dit was natuurlijk de andere kant, dus die intimiteit, die heb je ook nodig om tot herstel te komen en dat is dan soms makkelijker vanuit een dier dat helemaal niks van je weet.

36 **Waar denkt u dat een paard op reageert bij mensen?**

37 Het is dus wel dat een paard eigenlijk jou ook wel ziet als een soort kudde genoot en wel kijkt, van kunnen we samen optrekken als kudde of vluchten of heb jij hulp nodig dus dat een paard ook wel reageert van er is iets wat bij jou nog in de weg staat en zo kunnen we niet samen verder dus dat ze wel **reageren op bepaalde thema's, die eigenlijk niet uitgesproken zijn**, maar kennelijk wel voelbaar of merkbaar. Dus **ze reageren wel op wat er op dat moment een beetje op de voorgrond is**. Ik had **laatst ook iemand die was er voor het eerst in en die heeft bijvoorbeeld een heftig verleden met incest nou en de paarden lieten daar ook wel iets in zien**. Dat heeft ze **helemaal niet benoemd en een paard kent toch geen woorden, maar kennelijk zat daar dan een spanning op, of spiegelen ze dat**, of laat ze toch wel daarin in stukjes zien. En het is natuurlijk wel belangrijk dat je het altijd vragend stelt, dus niet interpreteert, van hé, is dit iets wat kan spelen? Of het kan ook iets van een paard zelf zijn dat je soms dingen ziet of dat ze op je afkomen. Dat is ook wel bijzonder, want paarden zijn natuurlijk geen honden. Dat is wel weer anders, honden komen kwispelend, enthousiast op je afspringen, maar **als een paard verbinding met je zoekt, dat kan voor mensen al heel, heel bijzonder zijn**.

38 **Wat verwacht u van een paard dat u inzet met een sessie?**

39 **Je kan van alles hopen en verwachten, maar ik heb altijd wel een paard is paard, dus ik laat me eigenlijk altijd wel verbazen**. Soms zou je willen dat je een paard zou kunnen sturen, maar ik sta er altijd wel heel open in, dus niet een verwachting, maar ik denk wel dat **ik verwacht dat er een inzicht komt op wat voor manier dan ook**. Ik had zelf vandaag ook training en ik

moest een sessie doen, eigenlijk was het paard dat bij mij stond helemaal niet zo met mij bezig, maar dan zeggen zij juist van nou, kennelijk heb je ook geen steun nodig en weet het paard ook dat je het zelf kan, dus ook dat hoeft niks te betekenen. Dus ik verwacht wel dat er gewoon door je aandacht en doordat je erbij bent en dat wat er bij die persoon speelt, toch naar boven gaat komen door of de ontspanning, of doordat het paard iets laat zien. En ja ik ben ook wel verbaasd, maar paarden reageren elke keer anders.

40 **Waar denkt u dat een paard zich bewust van is?**

41 Ik denk wel dat paarden, als mensen hooggevoelig zijn dat je wel iets oppikt, nou en ik denk dat een paard dat ook doet, dus dat die wel iets oppikt van wat er speelt en daar dus op reageert. En verder kan het ook een houding zijn, of de manier waarop je een paard benadert, op emoties reageert natuurlijk een paard ook en ja ik concurrentie ook. Op het moment dat je echt jezelf bent, of je komt met een spanning, maar je zegt dat er niks aan de hand is, maar op het moment dat je wel daarbij komt, dan reageert een paard wel.

42 **Denkt u dat een paard bewust is van de mentale gesteldheid van mensen?**

43 Ja

44 **Op welke manier ziet u dat?**

45 Dat er spanning kan zitten overall, dan zie je dat ook wel dat paard daar een beetje iets op kan doen. Het is ook een beetje, wat bedoel je precies met mentale gesteldheid, mentaal emotioneel is een gevoel dat er ergens ook misschien doordat gevoel hier wat meer warmte zit of wat een paard toch opmerkt of verdriet. Mentaal zou je eerder zeggen van nou zijn bepaalde patronen of denk dingen die je een beetje je veel bezighouden. Ja, dus ik denk wel dat zij wel merken dat je in je hoofd zit. Natuurlijk niet wat jij precies denkt, maar ik denk wel dingen die bij iemand op de voorgrond kunnen zijn, die kan een paard wel op de één of andere manier laten zien. Maar hoe ze het doen? Je kan ook een beetje denken aan spiegelneuronen achtige reacties.

46 **Ziet u het ook wel eens terugkomen in een paardencoaching sessie?**

47 Ja, het komt naar boven en het paard is of dat het komt doordat je in de buitenlucht bent en je bent aanwezig en je geeft de ruimte en er komt ontspanning en door die ontspanning kunnen ook die gedachtes of datgene wat ergens al zit, veel meer naar boven komen of dat paard dat nou echt merkt of dat het komt doordat je buiten bent in een setting en met een veilig dier, dus op het moment dat je je veilig voelt of je je oké voelt of gezien voelt. Dan kunnen dingen waar je mee zit veel makkelijker naar boven komen. Dus dat paard weet misschien niet waar je mee zit, maar wel dat er iets zit en dus eerst een stukje veiligheid of een stukje ontspanning. En dan komen die dingen wel of die burn-out of dan waar je de druk voelt

kan wel meer zichtbaar worden. Dus ja, ik denk voor mensen met burn-out is het wel juist heel goed, maar of dat paard nou of dat het ook gewoon de setting is en het paard kan misschien ook wel gewoon juist even een stukje zorg geven. En opeens valt hier iets van je af of dat je je ergens bewust van wordt.

48 **Het zou eerder een combinatie van zijn, bijvoorbeeld dan dat het echt door het paard is?**

49 Nou, een paard die zal meteen bij je hoofd gaan snuffelen, omdat daar gewoon heel veel spanning op zit en dan ga je daar gewoon naar vragen van dat paard zit hier te snuffelen het kan zijn dat daar wat meer spanning op zit is het ook iets wat jij herkent? Nou, dan ga je daar verder over praten. Paard geeft wel aan of er zit ergens spanning en als die niet komt, of soms gaat hij heel erg snuffelen kennelijk zit er nog iets en ook van wat een paard normaal gezien doet, als ze iets spannends meemaakt, voelt de tandarts bij een paard dan gaat het paard tussendoor smakken of gapen, omdat hij dan weer even een stukje verwerkt en dan kan je weer verder of dat die een behandeling krijgt, dan zie je dat en dat zie je ook gebeuren rondom mensen ze nemen toch een stukje spanning over of zij helpen jou om dat een beetje te ontladen. Er wordt naar je lichaam gekeken en je wordt je bewuster van ik merk ook deze spanning of er komt nu een stukje ontspanning. Maar het kan ook zijn dat ze juist naar de voeten gaan, omdat iemand eigenlijk helemaal ja niet meer echt stevig staat of juist bij de buik misschien als er een bepaalde emotie is, of nou ja, kan van alles zijn.

50 **U zei dat er wel eens een deelnemer is geweest met burn-out verschijnselen, symptomen daarvan. Wat deed u toen op dat moment?**

51 Het is ook een beetje van meestal is iemand toch al wel bewust ervan of heeft al wel hulp gehad. En ja, het geeft heel veel mensen toch wel heel veel rust denk ik. Dat ze bij een paard staan of dat een paard bij hen komt staan en dat ze zich gesteund voelen, waardoor er weer een stukje ontspanning komt. Er zitten ook wel heel veel thema's achter, grenzen bijvoorbeeld. Nou, dat zijn ook dingen die je vaak wel heel erg terugziet in de sessies, of dat iemand aangeeft, ik blijf tegen die grenzen aanlopen. Dus ik combineer ook wel andere interventies een beetje erbij en dan kijk ik wat de paarden daartussen gaan doen. Ik doe wel echt heel veel met dat als je in die in de burn-out zit, dan sta je gewoon in staat van paraatheid of je gaat er al overheen en dat is helemaal, maar je hebt gewoon veel symptomen waar je dan last van houdt, dus ik probeer wel die symptomen een beetje te doorbreken of gewoon een stukje ontspanning erin te geven en eigenlijk juist op het moment dat je de bak in gaat, ervaren ze ook dat het anders kan. Ze ervaren dat er opeens toch een stukje ontspannen, omdat ze toch een beetje uit dat hoofd kunnen komen. En dan kunnen er ook wel nieuwe inzichten komen. Maar ik denk wel dat je met burn-out meer nodig hebt. Ik had net ook een gesprek en dan zag ik ook, die zit echt op het randje en die gaat wel volgende keer, meenemen naar de paarden, omdat diegene ook heel moeilijk uit het hoofd kan komen. En dan wel kijken wat er gaat

gebeuren, wat het paard laat zien, maar ook wel denk ik toch een stukje dat het paard ook echt ontspanning kan geven, dan hoop je dat ze dat thuis ook meenemen. Ja één keer per week paardencoaching of een keer per twee weken een uurtje met een paard is eigenlijk te weinig.

52 **Heb je ook dat je nazorg verleend, of dat je in de zin van dat je ze doorstuurt, of dat je samenwerking hebt?**

53 Ja dus ook als het kijk ik wel van wat heb je lichamelijk nodig, ik ben zelf wel een beetje van de ja meer de bouwstenen, ook wel de orthomoleculair, dus hoe kan je toch een beetje je lichaam ondersteunen? Want als je in de stress bent geraakt zijn eigenlijk ook alle stofjes ook uit balans, want als je het hebt over cortisol en serotonine, Oxytocine, weet je dus dat zijn ook normaal stofjes waar je je fijner gaat voelen. Als dat uit balans is, dan krijg je ontstekingen en vaak heb je ook wat ondersteuning nodig om weer gewoon lichamelijk in balans te komen. Nou paarden zijn niet oordelend, die kunnen heel goed stukje verbinding brengen, dus die zijn wel een factor die een rol kan spelen, maar niet helemaal het enige. Dus ik doe wel samenwerken, ook wel met anderen dat je dan op hormonen die een rol spelen, die ook helemaal uit balans zijn geweest.

54 **Dat overleg je dan ook met degene die bij jou is gekomen?**

55 Ja, maar ze kunnen wel op een diep niveau inzicht geven wat ook verandering geeft, dat kunnen ze soms echt, zonder woorden, kunnen ze daar gewoon wel komen, wat ook wel echt diepe uitwerking kan geven. Ik vind mensen heel erg gemotiveerd als ze zelf kiezen voor paardencoaching en dan spelen op het werk wel issues, maar dan merk je wel van nou als hier een stuk ontspanning is of hier is veiligheid gekomen, hier is al inzicht gekomen, dan kunnen ze het daarna weer veel makkelijker meenemen naar hun werk en het daar ook oplossen, dan zie je ook best wel dat het ook wel door sommige werkgevers ook best wel gestimuleerd wordt. Maar vaak komt het dan wel uit de werknemers zelf. Die zeggen van wij denken dat dit goed zou kunnen helpen en dan zijn ze zelf gemotiveerd en er zit een stukje veiligheid en ze nemen dat daarna zelf wel weer mee naar hun werkgever.

56 **Heb je altijd eigenlijk nog een evaluatie of feedback na een tijdje met de deelnemers die bij je zijn geweest?**

57 Soms wel en soms niet. Meestal doe ik wel na de sessie twee dagen of drie dagen daarna nog wel even van, zijn er nog dingen die je nog wil reflecteren? Als het echt trajecten zijn, hoeft het niet alleen met paarden te zijn, dan doe je ook wel of afbouwen of dat je zegt van nou, zullen we dus naar een afronding toewerken over twee maanden nog een keertje afspreken dan nog evalueren een beetje op die manier wel.

1 *Gecodeerd interview paardencoach 5*

2 **We hebben het net al een beetje gehad over hoe je te werk gaat met Parelli Horsemanship gecombineerd. Welke diensten of welke soort sessies bied je vooral aan?**

3 Twee soorten sessies bieden we aan het liefst gecombineerd in een traject, waarbij we beginnen met coaching. We beginnen dat we werken aan die relatie, dat zijn sowieso vaak de eerste sessies, dat je echt een veilige omgeving kan creëren. Je hebt de zeven spellen en patronen en de lichaamshoudingen, ook wel de 'neutrals', dit is eigenlijk dat je lichaam volledig ontspant en net als een paard door je knieën heen buigt, omdat je jezelf dan zo dwingt om je spieren te ontspannen. Eigenlijk doen we een activiteit en dan gaan we weer terug naar die neutrals, daarmee zeggen we tegen onszelf en tegen het paard van nu hoef je niks meer, nu verwacht ik niks meer van jou. Mensen gaan vaak alleen maar door, door, door, dus dat helpt heel erg qua ontspanning en die veilige omgeving creëren, vaste punten afbakenen ook voor de mensen, dat ze weten, vooraf beginnen we aan het hek en hebben we vaste punten die we doornemen. Als dat een beetje geland is dan gaan we de therapie in en dat doe ik dan samen met een therapeut nu. Ben ook nog in gesprek met een orthopedagoog en het liefst zou ik nog meer samenwerken met psychologen, omdat ik echt geloof dat het heel erg ondersteunend aan elkaar kan werken en dan werken we inderdaad in therapiesessies en het grootste verschil praktisch of hoe het eruit ziet, is dat je dus in de coaching sessies vaak met het paard met een halster, een touw en een stick loopt en dus ook alle instrumenten hebt waar je mee bezig bent. En heel erg fysiek bezig, wij zitten heel veel in ons hoofd, dus we zijn heel erg fysiek alles aan het doen, aan het communiceren en dan verbaal zoveel mogelijk in de therapiesessies loopt het paard helemaal vrij, los, dus dat is het EAGALA-model eigenlijk dat doen we met z'n tweeën.

4 Met mijn coachdiensten, gebaseerd op methoden als; The Horse sense of the Carolinas, The Horse Course en Eagala én de hiervoor speciaal getrainde paarden (parelli natural horsemanship), geloof ik bij te kunnen dragen aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Input voor een traject kan komen vanuit de ontwikkelgesprekken tussen werkgever en werknemer.

5 Coaching an sich is preventief werken. In de coachsessie werken we aan het versterken van vaardigheden (d.m.v. activiteiten vanuit Parelli Natural Horsemanship) en ik quote: "er zijn positieve effecten gemeten tussen interventies met paarden en assertiviteit, betrokkenheid bij leren, rust en ontspanning, planning, verantwoordelijkheid nemen, empathie, communicatie, focus en doorzettingsvermogen. Het is nog een relatief nieuw onderzoeksveld, maar de eerste resultaten zijn al positief." Bron: http://www.thehorsecourse.org/docs/Journal_of_Veterinary_Behaviour_15-2016.pdf. Daarnaast is het effect van het doen, 80% leren we door te doen, an sich al duurzamer dan één op één gesprekken (smolowe, butler, murray 1999).

6 Vanuit de ontwikkelgesprekken tussen werkgever en werknemer kan in mijn optiek dus een traject voortkomen waarbij we ons focussen op het versterken van vaardigheden die de zelfredzaamheid vergroten en langdurig verzuim (bijvoorbeeld depressiever klachten) kunnen voorkomen. Daarnaast speelt zoals jij ook al zei de werkomgeving altijd een grote rol. Hoe langer je in een ongezonde omgeving werkt hoe groter de kans op verzuim. Dan kom je uit bij het zien van trends bij werkgevers en zal je op organisatorisch niveau de verandering aan moeten pakken.

7 **Bied je deze sessies vooral aan individuen of aan groepen aan?**

8 Ja nu vooral nog wel individuen. Ik krijg wel steeds meer aanvragen voor groepen, maar ja, ik moet zelf ook gewoon even kijken hoe ik daarin uit ga stappen, want ik werk daarnaast nog. Ik ga steeds minder werken om dit wat steeds meer uit te kunnen gaan bouwen. Ik zit nu heel veel bij werkgevers aan tafel vanuit mijn verzuim consultant rol waarin ik heel veel vertel over wat ik daarnaast doe. Waarom werk ik dan drie dagen nou, omdat ik dit nog doe. Mijn werkgever staat er ook wel heel positief tegenover om iets met paardencoaching misschien op te gaan pakken en vanuit daar zou ik wel graag met teambuilding aan de slag willen. Maar ik wil eerst mijn specialisatie dan bij EAGALA op orde hebben. Ik wil mijn certificering afronden en dan kan ik me gaan richten op organisational development. Dat is een pijler binnen EAGALA, zodat ik ook echt gericht aan de slag kan en ik geloof ook wel dat ik met certificering van EAGALA wat steviger overkom bij werkgevers aan tafel. Dus je jezelf echt wel kan onderscheiden en zeker als je wil overleven als paardencoach zijnde, zal je toch wel zakelijke markt moeten aanboren, want van particuliere kun je eigenlijk echt niet rondkomen en particulieren kunnen me ook eigenlijk niet betalen of het zijn ondernemers die bijvoorbeeld de BTW dan af kunnen trekken.

9 **Je zegt dat al een paar bedrijven hebben we aanvragen bij jou gedaan hebben en stond er dan ook een reden bij waarvoor ze een paardencoaching sessie of traject wilden doen?**

10 Bijvoorbeeld de DISC-analyse en dat ze wel benieuwd zijn en het dan ook wel leuk vinden om de combinatie met paarden op te pakken.

11 **Is er een reden dat je trajecten aanbiedt in plaats van losse sessies?**

12 Omdat vaak de mensen die bij mij komen wel toch wel vaak echt een zorgvraag hebben, ik hoorde laatst bijvoorbeeld iemand die heeft drie sessies bij mij afgenomen voordat hij naar traumacentrum Nederland ging. Er is gewoon direct behoefte aan hulp en psychologen zitten heel erg vast aan de regelgeving die ze hebben, ze moeten vooraf kijken, wie ben jij en waar kom je voor? Nou dan rolt eruit: ik mag maximaal zoveel sessies aan jou besteden, maar jij bent eigenlijk veel te complex, dus ga ik niet beginnen. Dit is echt zo hard dat je gewoon hoort dat je hulp wil dat je vastloopt in je leven en dat eigenlijk tegen je wordt gezegd vanuit de zorg: jij bent te complex, dat durf ik niet aan. Nou, die mensen komen bij mij

uiteindelijk en dan ga je dan in gesprek van, hoe gaan we dit dan doen? Wat kan ik voor je doen in drie sessies. En de reden achter de trajecten is omdat je toch wel dus die eerste sessies echt wel nodig hebt om mensen mee te nemen wat je doet, mensen moeten echt begrijpen wat het betekent, want mensen weten nog niet goed wat het inhoudt. Als je daar echt wat mee wil doen, dan red je het niet met inzicht, alleen met de sessie kun je inzicht geven en daarna moet iemand zelfredzaam zijn om daar wat mee te doen. Ik weet niet hoe jij het ervaart, maar als ik ergens inzicht in krijg dan denk ik wauw en dan een maand later, ja dat was ook zo, dat heb ik ooit een keer gehad, maar als je het dan hebt over die duurzaamheid, gedragsverandering komt toch wel met een half jaar en een hoop discipline. Dat moet je echt zelf gaan oppakken en vandaar ook echt wel die trajecten. Eén van de mooiste trajecten die ik heb mogen draaien waren 26 sessies vanuit de gemeente Amersfoort, die jongen die uit het schoolsysteem was gevallen ook gewoon thuisonderwijs krijgt en naar verwachting ook niet meer terug kan volledig vanwege zijn hoogbegaafde plus plus plus en nu door dat traject dat hebben gedaan waar maar drie trauma sessies in waren, van alle 26 sessies heeft hij door het werk met de Parelli Natural Horsemanship, allemaal vaardigheden zich eigen gemaakt, hebben zijn ouders zijn taal geleerd en hoe ze hem konden bereiken. Leuk, ga je een paard uit de wei halen, wat heb je nodig? Ga maar doen en over nadenken en nu zijn ze bezig om hem met leraren in contact te brengen en wat lessen te gaan volgen dat die toch wel naar de universiteit wil, dan zul je iets moeten gaan doen. Daar zijn ze nu mee bezig en als ze dan wat hebben, dan komt hij terug voor terugkom sessies om ja die veilige omgeving hier te houden, die vaardigheden nog verder uit te bouwen en te integreren dus eigenlijk.

13 **Nam je zijn ouders er ook in mee, in de sessies?**

14 Altijd, het is echt enorm belangrijk om wat met de mensen eromheen te doen. Je kan het niet alleen, ik kan het niet alleen paardencoach zijn. En mensen kunnen ook niet alleen echt veranderen. Je hebt echt anderen nodig, om je te helpen als je er doorheen zit om te zeggen, van kom op, je kan het even dat schouderklopje of je te troosten als het niet lukt of om je soms even een schop onder de kont te geven van focus.

15 **Als we de slag maken naar het bedrijfsleven, hoe zou jij het dan voor je zien als paardencoaching ingezet wordt binnen bedrijven?**

16 Ik geloof dat heel veel kan doen in teams en samenwerking en verbinding echt een stukje van daarom doe jij zo of daarom lopen we hier altijd tegenaan of hoe gaan we hier eigenlijk als team mee om? We hadden laatst een teambuildingsdag. Met heel de organisatie, we mochten allerlei activiteiten doen en het is heel erg vergelijkbaar daarmee, je onderneemt activiteiten als team zijnde en iedereen heeft dan een rol of je ervoor kiest of niet. Je hebt allemaal een rol in het team en door dingen te gaan doen samen, wordt dat zichtbaar en dat is een stuk ervaringsleren eigenlijk of ervaringsgericht leren. En dat proces moeten wij dan faciliteren eigenlijk,

dat dat kan ontstaan, dat dat kan gebeuren en als team geven wij dat terug en gaan we samen ontdekken. Maar hoe zit dat dan en heel veel onderzoeken en dan kijken van nou wat, wat neem je dan hieruit mee? Hoe ga je dat integreren? En je kan één sessie doen, maar ook nu ook weer naar het team ga ik ook teruggeven, super! Wat hebben we geleerd en hoe gaan we dat nu integreren in ons dagelijks werken, want anders gaat het vuurtje een beetje uit zo.

17 **Je zegt ook van, je bent verzuim consulent en zie je ook wel eens dat mensen een paardencoaching sessie hebben gedaan toen ze verzuimd waren?**

18 Ja, daarin zie ik de toegevoegde waarde voor mensen die echt zijn uitgevallen. Bij het UWV heb je modulaire trajecten. Je hebt werk fit- en naar werktrajecten. En het modulaire traject zit eigenlijk onderaan de participatieladder en daar zit eigenlijk heel erg geïsoleerd thuis en leef in je eigen wereldje, misschien gordijnen dicht. En die mensen naar locaties als dit brengen, kan weer echt hoop geven en levensvreugde, of soms zelfs dat ze alleen komen dat ze een paard zielig vinden als ik er dan maar ben, dan hoeft het paard niks. Ik heb dus een case study boekje gelezen. Van EAGALA staat vol met allerlei cases over de jaren heen. Er was een man uit de gevangenis die hadden ze een opdracht gegeven: hier heb je een halster breng het paard maar naar ons toe en die ging zitten die deed voor de rest helemaal niks. En dat deed hij zo vijf sessies achter elkaar ofzo. Nou dan sta je denk als team te denken, wat doen we hiermee dan en wat uiteindelijk was het gewoon dat hij niet dat paard wilde boeien, hij wist hoe het was om geboeid te zijn. Dat is enorm waardevol dat dan dat dat naar voren komt. Mijn therapeut had een meisje die suïcidaal was en die heel erg hoop vond bij de paarden en dat je weer iets voor iets iemand anders mag doen en die iemand anders begint, vaak dan eerst met een paard, want dan ga je weer leren hoe het is om weer iets of iemand te zorgen en dat kun je dan uitbouwen naar weer relaties met de mensen om je heen dus die stap is dan makkelijker.

19 **En als je kijkt naar, dit is curatief, zou je dan paardencoaching ook preventief kunnen inzetten naar jouw ervaring?**

20 Ja, door dus echt te ontdekken wat je doet, waarom? Ja is een beetje ook weer die DISC ook. Waarom doe je, wat je doet? En dat, hoe doe jij en hoe kom jij over op je omgeving en hoe kun je daarin zelf de lead nemen? Meer over jezelf de lead innemen vaardigheden, controle pakken over dingen. Ook een stuk bewustzijn over jezelf. Ik denk dat het best wel een aantal punten zijn die mensen heel erg kunnen helpen en dat zou dan vanuit een team gemakkelijker te starten zijn en dan individueel uit te rollen. Dat geloof ik in elk geval, dat je als individu komt op basis van wat? Het kan zijn dat je met de werkgever ook gaat kijken van maar ik zit eigenlijk niet meer zo op een plek, maar dan kom je al gauw in loopbaan coaching trajecten, ik ben geen loopbaancoach, dus ik geloof ook in iedere paardencoach heeft dan weer zijn eigen expertise. Maar ik ben wel die

paarden specialist dan uiteindelijk, dus ik zou wel kunnen samenwerken met een loopbaancoach.

21 **Heb je wel eens een deelnemer of coachee gehad die hier kwam zonder te weten dat die tegen een burn-out aanzat en dat dat door het werken met paarden tijdens de sessie, naar boven kwam?**

22 Nee niet zo specifiek. Er kan Natuurlijk wel van alles boven komen en dat dat komt wel voor, maar niet zo specifiek.

23 **Waar denk je dat een paard op reageert?**

24 Lichaamstaal, gewoon hoe iemand echt staat, en de energie die daaruit voortkomt. Leuk voorbeeld is dat iemand een keer heel erg boos werd, omdat iets niet lukte en dan keihard op de grond stampte en het paard stootte achteruit.

25 **Wat doet dat dan met de coachee, toen die dat zag?**

26 Inzicht ja. Nou zei ik ja wat zie je? Ja, het paard schrikt van mij. Dan ga je naar het dagelijks leven toe uiteindelijk, maar eerst verder onderzoeken van wat doet dat met jou? Wat deed jij net? Precies die puurheid, geen agenda. Je reageert gewoon in het moment zonder oordeel.

27 **Hoe zet je een paard in met een coachingssessie heb je bepaalde verwachtingen van het paard?**

28 Nee, we gaan er heel blanco altijd in. Ik heb soms wel eens echt sessies, ook dat ik qua voorbereiding denk, ik loop vast er komt zoveel naar boven, dus je moet heel erg keuzes maken in waar je je op gaat focussen, wat pik je eruit? Dat is het proces wat je steeds doorgaat en dat is dus ook bepalend voor de opvolgende sessies, wat je doelen worden in een sessie, dus soms weet ik niet of de coachingskansen pak of binnen de coaching toch het paard losgooi en het wat meer EAGALA-wijs oppak, want dat kan soms qua coaching ook gewoon prima. Dat is gewoon Equine Assisted Learning, noemen ze dat dan in plaats van Equine Assisted Therapy, omdat ik meer aan de coaching kant zit. Ik bedenk niet van tevoren wat het paard dan gaat doen.

29 **Ik bedoel het wel van of je echt verwacht van oké, ik heb dit in dit vraagstuk, dus als ik zometeen de coachee hier neerzet, dan verwacht ik dat het paard deze reactie geeft.**

30 Nee, want het is altijd een verrassing en ik wil ook niet van tevoren invullen.

31 **Waar denk je dat een paard zich bewust van is bij mensen?**

32 Nou paard is een prooidier en is constant de omgeving aan het scannen op gevaar en daar zijn ze gewoon ja kneiter goed in. Wij hebben dezelfde zintuigen, maar gewoon in ja, weet ik veel hoeveel vermenigvuldigt, dat hun zintuigen van veel betere kwaliteit zijn en daardoor pikken ze signalen dus veel sneller op dan dat wij dat doen. Dat is de kracht van het paard en

soms dan denk je huh wow! Maar het is eigenlijk gewoon de kracht van de natuur van het paard.

33 **Denk je dat het paard zich bewust is van mentale gesteldheid van mensen?**

34 Nou wat jij denkt, straal je uit in lichaamstaal. Als ik me verdrietig voel, dan kijk ik ook verdrietig en dat lezen ze af, dus ze kunnen niet in ons hoofd kijken en denken dat niet, maar wij stralen veel sneller uit door ons lichaamstaal wat we denken, wat we voelen, dat we zelf kunnen controleren. Dat maakt dat zij heel snel kunnen reageren op wat wij doen. Want ja, zie dat maar eens onder controle te krijgen als mens zijnde.

35 **En dan een stukje energie wat je net noemde?**

36 Ja.

37 **Als iemand heel verdrietig is, wat zie je dan aan de reactie van het paard?**

38 Een troostende rol of soms dan komt een paard meteen aanlopen. Dan denk ik wow hoe dan, dat ze dat meteen zo aanvoelen, ja dat het paard meteen aan komt lopen en echt gewoon naast je komt staan?

39 **Als je jezelf kijkt naar je werk methode, ga je dan preventief of curatief te werk?**

40 Combinatie van beide.

41 **Kan je dat toelichten?**

42 Ja, iemand komt hier met een reden, er zijn al veel dingen gebeurd er is wel iets in beweging in iemands leven, om het zo maar te zeggen of het nou werk is of trauma's zijn, dus iemand heeft al een reden om te gaan zoeken en mensen zoeken toch vaak niet preventief. Misschien maakt dat ook wel uit. Maar dan gaan we aan de slag en dan vandaar die trajecten om ook wel dan in die trajecten te gaan kijken van wat heb je nodig om in de toekomst wel steviger misschien op de grond te kunnen gaan staan om te blijven staan of mee te kunnen buigen in verschillende situaties, zonder dat je om knakt. Daar zit dan wel dat preventieve in.

43 **Wanneer denk je zelf dat paardencoaching het meest effectief is om in te zetten? Preventief of curatief?**

44 Even denken, hoor, ik weet niet of ik dat zo zwart wit kan zeggen. Als ik hardop mijn gedachten deel, dan denk ik dat als er echt wel iets heel erg speelt in je leven of er een actueel onderwerp is waardoor je komt, dan is de impact echt best wel groot, wat een paard kan hebben, dan kan dat echt heel erg binnenkomen en confronterend zijn alsof je nog zo'n muur voor je hebt. Nou, dan gaan ze weg, komen ze weer terug dus dan is de impact gewoon echt best wel groot. Misschien heb ik geen preventieve trajecten gehad. Ja of sessies met collega Coaches, elkaar even coachen en kijken wat erboven komt. Is niet echt een preventieve coaching, zo zou ik ook niet

willen noemen. Maar dan kan je heel erg ontdekken en dan kan je wel verstoeld staan van wat er dan naar boven komt, wat voor effect jij hebt op je omgeving.

45 **Zijn er ook andere dingen waardoor je denkt van dat het inzetten van paardencoaching effectief is?**

46 Nou, wat het effectief maakt is dat is een hele belangrijke rol die je als paardencoach moet neerzetten of als team, **die veilige omgeving**, zeker met groepen, lijkt me dat wel een uitdaging, dat er van alles gebeurt. En hoe creëer je dan die oordeel loosheid ook in alles eromheen? Het zit in alles, hoe word je ontvangen? Wat zou je zelf uiten? Wat zeg je wel, wat zeg je niet? Dus die veilige omgeving creëer je ook door echt te observeren en terug te geven, zonder oordeel, wat je ziet. De Clean Language van EAGALA dat maakt het effectief, ook **omdat iemand alle ruimte krijgt om alles te zeggen om alles te voelen om alles te denken en dat de kracht van iemand of dat de oplossing in iemand zelf ligt**. Nou wij faciliteren een omgeving om die oplossing samen te ontdekken, dan kom je weer **vanuit die intrinsieke motivatie**. Ik denk dat dat het duurzaam en effectief maakt. Ik denk het niet, dat is al onderzocht als je het zelf doormaakt, dat het dan duurzamer is. Dat is trouwens met groepen, ik heb wel een groep gecoacht en het paard stond erbuiten, op het moment dat we gewoon met zijn allen in een kring gingen staan en zeven minuten ademhalingsoefeningen deden, toen kwam hij erbij staan toen er rust was en alles veilig was. Je begint zo'n dag en je komt ergens vandaan, hebt een autoriteit achter de rug, weet ik veel wat voor een dagje gisteren hebt gehad, of je slecht hebt geslapen en eventjes alles loslaten en ontspannen, ik denk zelf dat daar de reactie van het paard in zit. Tegelijkertijd is het de valkuil vind ik als paardencoach om dan in te gaan vullen, je leest wel dingen en je ziet dingen zich steeds herhalen naarmate je meer coachervaring hebt met paarden. Je ziet **een paard met zijn hoofd naar de buik toe gaan**, dat valt dan op een gegeven moment op, op welk moment dat dan gebeurt, maar het gaat om het proces van de deelnemer. Dus ik neem die informatie mee, maar in het proces met de deelnemer geef ik dat niet altijd terug, want het gaat niet om de lichaamstaal die ik altijd van het paard af lees. Ik geef wel terug van ik zie dat het paard al drie keer achter je staat en jij loopt weg zou je daar wat meer over kunnen vertellen? Dan benoem ik het en dan de vraag. Dan werk je niet vanuit dat de oplossing in de deelnemer zelf zit, maar dan ga je een beetje opleggen of ga je invullen? Ik noem een paard een wandelend schilderijtje. Je mag 'm zelf inkleuren, wat is het, is het een persoon, is het een gevoel? Ja dan kan het paard je vader worden.

47 **Je zegt ook dat je samenwerkt met één therapeut, stel, je hebt een sessie gehad en je hebt zoiets van nou, deze heeft behoefte aan meer coaching of moet naar psycholoog bijvoorbeeld, hoe pak je dat dan aan?**

48 Nou, **ik zoek heel erg de samenwerking op**. Ik vraag vaak inderdaad of iemand dan al behandeling volgt. Ik heb bijvoorbeeld nu een traject al

gehad wat ik zei met die drie sessies, omdat hij dan naar traumacentrum Nederland ging voor de therapie. Daar heb ik vooraf wel naar gebeld en contact gelegd met hen, om door te spreken van wat gaan jullie doen? Wat ga ik doen? En dat doe ik dan niet zonder goedkeuring van de mensen zelf. Ik probeer dan die contacten te leggen, om elkaar te versterken en binnenkort gaan we weer evalueren om te kijken van hoe is het dan gegaan? Wat hebben die drie sessies dan voor impact gehad? Misschien wel niks, maar dat weten we dan ook dus zo moet ik ook nog steeds zelf onderzoeken naar het effect ervan, wat werkt wel, wat werkt niet? Wat heeft hij dan uit de sessies meegenomen?

49 **Heb je altijd weer contact met coach die bij jou is geweest?**

50 De lijntjes lopen wel langer. Ik denk dat dat ook eindelijk wel gaat zijn waar ik naartoe wil op langere termijn. Uiteindelijk hoop ik natuurlijk ooit zelf die vette ranch te hebben. Ik wil heel graag met mijn paard naar gevangenissen toe en daar op locatie het paard neerzetten en met gevangenen wat gaan doen bijvoorbeeld.

51 **Heb je vanuit het bedrijfsleven wel eens om je heen gezien dat teams een paardencoachingstraject hebben gedaan?**

52 Geen traject, gewoon echt sessies een dagdeel.

53 **Zag je daar al effect van?**

54 Ja verschilt heel erg. Ik ben er dan zelf niet bij, dus ik heb dan ook geen flauw idee. Ik zeg ook, ik weet niet bij wat voor paardencoach je bent geweest, de ene zegt het was echt super, bijvoorbeeld collega van mij, zijn vader werkt bij Defensie en daar gebruiken ze dan paarden in de leiderschapstraining, om te kijken van wat voor leider ben jij? Qua groepen heb ik nog niet echt terugkom sessies gezien.

55 **Denk je dat paarden coaching een op zichzelf staand traject kan zijn voor bedrijven? Om paardencoaching in te zetten binnen het verzuimbeleid dat het dan een op zichzelf staand traject kan zijn?**

56 Ik denk dat dat het heel erg prachtig is als werkgevers erin willen investeren om iemand zo een plek te gunnen, waar die heen mag gaan, waar die buiten kan zijn, want we werken natuurlijk meestal binnen. Dat het een veilige plek is, want vaak zeker ook met verzuim, je hebt echt werkgevers die gewoon heel echt een heel mooie band hebben met hun medewerkers die echt cadeautjes sturen voor langdurig verzuim, dat mensen zich echt gezien voelen. Vaak is er een vorm van wantrouwen naar elkaar of mijn werkgever die wil, die wil dat ik weer kom, maar ik kan niet *gestrest*, hoe ga ik daar nou mee om? En ook daar kan je met paardencoaching heel veel doen. Hoe ga je daarmee om en dan heb je hier je veilige plekje en dan mag je vanuit hier uitstappen. Je oefent hier in de praktijk, in die veilige plek en dan ga je het gewoon in dagelijks leven doen, dat kan het gesprek aangaan met je werkgever over voor jezelf opkomen, je eigen grenzen herkennen, maar ook je eigen grenzen erkennen en ernaar

handelen. Paardencoaching dat kan echt op zichzelf staand zijn. Het zou gewoon heel mooi nog extra zijn, dat vind ik ook wel de kracht als er nog iemand is op de werkvloer die weet wat hier gebeurt, die dit snapt en ook op de werkvloer kan ondersteunen, want dat merk ik dus in het werken met mensen die dus hier dan zijn, dat er een partner mee komt of dat er een ouder is die snapt wat hier gebeurt, die bij de evaluatie zit die we naderhand hebben. Dat zou ik nog extra mooi vinden. Maar goed, misschien is dat een beetje ja te ver.

57 **Dat iemand van de organisatie dan externe coaching gaat doen, maar dat er nog een extra iemand meekomt met die persoon, vanuit de organisatie?**

58 Als misschien een interne jobcoach.

59 **Ja, je kan wel iemand uit de organisatie sturen, maar als ze terugkomen dan is er in principe niks veranderd, alleen de persoon zelf?**

60 Ja precies ja, maar dat is ook vaak de uitdaging, want dat is ook wat we met die jongen ook al hadden die verandert eerst zelf, dan binnen zijn gezin, maar dan hoe ga je dan om met het systeem van school wat niet verandert? Want in principe verander de omgeving niet zo snel, maar is uiteindelijk aan jou de uitdaging om daar mee om te gaan mee te kunnen, te dealen en veerkracht en daar, daar kun je wel heel veel mee. Ik geloof wel dat het echt uitmaakt, dus dat je het als individu wel daarmee kan redden, maar dan ligt dus ook wel heel erg aan wat je dus leert bij een coachingsessie, wat doe je tijdens een sessie? Dus dan heb je misschien niet de interne jobcoach nodig, zou je dan kunnen zeggen, dat is afhankelijk van wat je doet en leert? In principe geldt het altijd of je nou naar een psycholoog gaat, of dat je nou naar de fysio gaat en je komt weer thuis dan heb je bij de fysio wat anders gedaan, maar hoe ga je dat dan thuis doen?

1 *Gecodeerd interview paardencoach 6*

2 **Zou je willen beginnen om iets over jezelf te vertellen voor jouw achtergrond?**

3 Ik ben van origine verpleegkundige. Ik heb eigenlijk heel lang in de zorg gewerkt en verschillende afdelingen, op de intensive care laatste jaren, op de spoedeisende hulp. Daar ben ik zelf eigenlijk uitgestapt uit de zorg met een daverende burn-out. En daar zelf ook weer bovenop gekomen met behulp van de paarden. Die hebben eigenlijk heel hard de feiten laten inzien, waar de spanning zat, en er dingen speelden. Daarna heb ik diverse coach opleidingen gedaan, ook met paarden en nu twee en een half jaar geleden ben ik mijn eigen bedrijf gestart en begeleid ik dus mensen wel met burn-outklachten, jongeren die vastlopen, maar ook teams. Wel alleen maar volwassenen, jongvolwassenen ook wel, maar geen kinderen. En dus ook teamtrainingen, dat soort dingen, maar mijn hart zit eigenlijk wel een beetje bij de zorgmedewerkers.

4 **U zegt dat u zelf in een burn-out zat en dat de paarden nu wel echt hebben geholpen om daar weer uit te komen. Zou u daar iets meer over willen vertellen?**

5 Ja de paarden hebben mij daar weer uitgeholpen.

6 **Was dat dan aan de hand van paardencoaching ook of de eigen paarden aan huis?**

7 Nee, ik heb het zelf ook ondergaan en ik had toevallig van iemand erover gehoord en toen ik eigenlijk wel merkte dat het niet zo goed ging met mijzelf, heb ik iemand opgezocht die dat deed en een aantal sessies wel bij haar gehad ook. En zij gaf ook opleidingen, met paarden coachen, dus die heb ik bij haar gevolgd ook. En ik moet eerlijk zeggen dat dat traject mij wel echt heeft doen inzien. Waar de knelpunten zaten, maar dus ook wel de losse coaching, maar zeker ook de opleiding.

8 **Gaf de paardencoaching ook handvatten om echt uit te burn-out te komen?**

9 Ja, zij gaven mij aan dat als ik er los mee werkte, maar ook wel hun aan het werk zetten, dat ze heel erg de bochten afsneden heel erg naar binnen kwamen, maar dat ik dus heel erg hard aan het werk was om hun aan het werk te krijgen. En dat typeerde mij eigenlijk wel ook hoe ik in de zorg als leidinggevende heel hard aan het werk was om mijn team aan het werk te krijgen. Dus ik had heel snel in de gaten wat ik aan het doen was en ik moet zeggen dat het wel redelijk lukte, niet altijd natuurlijk, om een beetje op mezelf te reflecteren, dus ik zag mijzelf aan het rennen het was zo herkenbaar iets door die inzichten liet ze wel zien, waar onder andere knelpunten zaten.

10 **Je zegt dan dat je ook coaching nu zelf aanbiedt aan mensen ook die burn-outklachten hebben. Wat zie je dan in de reactie van het paard,**

zijn dat dezelfde reacties die je zelf ook kreeg?

11 Ja, ik werk zelf al vrij veel met het vrije paard dus dat het paard zelf kan bepalen A wie er komt en B wat hij dan in gedrag mag laten zien. Wat ik zie, is dat veel mensen gewoon moeite hebben met grenzen aangeven dat het paard hen of ondersteboven loopt dus echt van de plek af loopt of nog net niet op hun tenen gaan staan, omdat zij dan wel een stapje naar achteren doen. Dat gedrag laten de paarden eigenlijk wel heel goed zien.

Hoe reageren de deelnemers hier dan op als ze dat zien bij een paard?

12 Ik vraag altijd aan van het paard duwt je van jouw plek of het paard komt
13 heel dicht bij je en ik vraag dan ook wel aan de mensen van, hoe is dat? Ik probeer zo min mogelijk het hun aan te reiken, maar meer te vragen van dit laat het paard zien. Hoe is dat voor je? Wat gebeurt er dat die zo dichtbij komt? Soms vinden mensen dat wel oké. En dan vraag ik wel door van, hoe is het dan in het gewone leven? Hoe dichtbij mogen mensen dan komen? Ja eigenlijk ook best wel dichtbij. Nou ja, wat gebeurt er als mensen zo dichtbij komen? Ja, dan kunnen ze ook kwetsen. Kunnen ze ook over mijn grenzen heen gaan? Dus op die manier laten de paarden dat zien en vertaal ik dat.

Zie je ook wel echt de effecten van paardencoaching bij die mensen?

14 Ja, zeker!
15

Hoeveel sessies doe je vaak met mensen?

16 Ligt er een beetje aan wat de aard van de klachten zijn. Ik heb ook wel
17 mensen die echt wel al jaren eigenlijk min of meer een beetje vastlopen, maar net kunnen staan blijven. Daarmee geef ik eigenlijk wel aan dat we gauw wel op een zestal sessies zitten. Ik laat de mensen vaak eerst even komen om kennis te maken of de klik er is, dat geldt natuurlijk voor beide kanten. En als zij daarin dan aangeven dat ze verder willen, dan gaan we ook echt van start. De eerste sessies plan ik vaak in twee/ twee en een halve week. Daarna kijk ik of het wat langer kan worden, maar goed, ik heb nu net ook een aantal deelnemers ik denk toch wel een aantal maanden twee keer per maand gezien en twee keer per maand ook gecoacht. Waar ik ook wel mee werk als het echt om bepaalde dingen spanning zit dat dat ik ze pionnen neer laat zetten, die voor iets of iemand staan en dat paarden dan ook wel of juist bij pion gaan staan of dan de pionnen omgooien of tussen ons in gaan staan. Als een onderwerp best wel pittig is, dan zie ik dat paard tussen ons in gaan staan, in de kudde gaat een paard ook tussen twee andere paarden staan, om te proberen om hen uit elkaar te houden.

Zie je ook verschil in reactie van paard, afhankelijk van hoe ver een deelnemer al in een burn-out zit?

18 Nou, laat ik het zo zeggen dat de categorie die ik hier zie, eigenlijk wel al
19 doorhebben dat zij dus omgevallen zijn. Vaak melden mensen zich natuurlijk eerst wel bij de reguliere zorg en komen daar of op de wachtlijst staan of halen bij een psycholoog net niet voldoende eruit en gaan dan

verder kijken. En zo komen ze bij mij en door mond-tot-mond reclame.

20 **Als je kijkt van hoeveel sessies er gemiddeld genomen nodig zijn, hoeveel zou je dan zeggen?**

21 Nou zeker een stuk of 6 sessies.

22 **Om echt resultaat te zien?**

23 Ja. Het is een patroon wat mensen vaak langer ontwikkeld hebben. Als je dan toch verschillende inzichten wil geven in grenzen aangeven, in balans, draagkracht, draaglast, maar ook waar zijn ze verantwoordelijk voor en waar niet, dan ben je zo wel een aantal sessies verder.

24 **Hoe kijk je zelf naar deelnemers, is dat meer preventief of curatief?**

25 De meesten die bij mij komen, is wel curatief, die echt allemaal omgevallen zijn.

26 **Wanneer denk je zelf dat paardencoaching het meest effectief is? Preventief curatief?**

27 Nou, ik, ik zou willen met name als ik dan ook bijvoorbeeld nu kijk naar de zorg dat het meer preventief ingezet zou kunnen worden. Ik ben er wel van overtuigd als jij al een beetje op het randje balanceert, wanneer geef jij toe? Als ik dan naar mezelf kijk, vind ik het lastig, wanneer geef je dan toe dat het echt niet meer gaat? Het is toch wel een beetje van, nou niet zeuren doorgaan, je kan het en even goede nacht goed slapen, dan ben je er wel weer. En waarin durf je echt toe te geven dat het ook gewoon niet meer gaat? Dus als je daarin wat eerder al mag helpen, zeg maar om die signalen helder te krijgen, dan denk ik dat het wel dat het een hoop leed kan voorkomen.

28 **Je bent dan echt wel bekend met een burn-out, omdat je dat elf ook hebt gehad en je zegt dat deelnemers bij jou komen die eigenlijk al omgevallen. Heb je soms ook wel na sessie dat je zegt, nou, je hebt wel nazorg nodig dat ik jou niet kan bieden?**

29 Mocht dat nodig zijn, dan verwijs ik zeker door, ik ben een coach en begeleider, maar ik ben geen therapeut, geen psycholoog, geen psychiater of wat dan ook. Dat zeg ik ook wel, soms heb je ook gewoon dat je op een gegeven moment denkt, eigenlijk ben ik wel een beetje klaar. We zijn wel een beetje uitbehandeld, maar kan ik je niet meer de laatste zetje nog geven wat iemand mist, toch soms nodig heeft? Dus dan koppel ik dat zeker terug.

30 **Heb je een samenwerking met een therapeut of psycholoog?**

31 Nee

32 **Dat is dan echt aan de deelnemers zelf, wat ze ermee doen?**

33 Ja, ik ben wel bezig om zorginstellingen te benaderen en ik heb hier bijvoorbeeld met ziekenhuizen ook wel afspraken gemaakt, maar je merkt

toch nog dat paardencoaching nog wat onbekend is, ook niet iedereen heeft natuurlijk ook wat met paarden, dat hoeft eigenlijk ook niet, maar dat wordt natuurlijk wel ook gebruikt zo. Ik heb er niks mee, dus wat moet ik daarmee? Het ziekenhuis heeft Natuurlijk afspraken met een ARBO-instelling of zorg, die Arbodiensten, in hun eigen netwerk al hebben, dan verwijzen ze zeker niet zomaar door naar jou.

34 **Dus eigenlijk zou je daar een soort tussen moeten komen?**

35 Ja wel mee bezig, maar ja, dat kost tijd. Dat gaat moeizaam.

36 **Je hebt dan ook teams gehad die bij je komen voor coaching. Was dat echt eenmalig, een dag of ook al in een traject?**

37 Ik heb wel een traject ontwikkeld. Ik geef op een zorgboerderij wel dag trainingen met thema's, dus dat kan de ene keer over samenwerken zijn, de andere keer over communicatie en de andere keer weer over de veiligheid op de werkvloer. Soms is het eenmalig, dan is het meer een beetje soort teambuilding/ teamuitje. Nu heb ik met een bedrijf een team training gedaan en daar willen ze nog wel een vervolg hebben ook als ik kijk wat hebben mensen individueel nodig en hoe kunnen we het team toch meer in balans krijgen?

38 **Waar ligt het vraagstuk meestal bij bedrijven?**

39 Eigenlijk wel in een stukje communicatie en samenwerking.

40 **Zag je ook echt effecten na de coaching training?**

41 Op de zorgboerderij zeer zeker één bedrijf minder, maar die stond er ook niet voor open. Het was eigenlijk als verrassing voor het team en die hadden echt zoiets van wat doen we hier? Als iemand niet bereid is om te kijken naar zichzelf en te reflecteren op zichzelf? Ja, dan zeg ik altijd wel van dan trek je ook aan een dood paard. Het team wat nu geweest is, wordt volgende week geëvalueerd en dan gaan we wel een verder traject uitzetten. Dus het ligt ook aan wat de organisatie wil en wat er uitkomt?

42 **Heb je wel altijd een evaluatie ook weer met het team?**

43 Ja, wat ze gezien hebben hoe ze het gevonden hebben, maar in dit geval ga ik dus nog naar de leidinggevende die ook de opdracht gegeven heeft en dan ga ik volgende week nog evalueren. Dus dan hebben zij onderling ook nog geëvalueerd. Kijk wat wij dan benoemen is, in dit geval hebben we een aantal oefeningen gedaan, met het paard over de samenwerking en het paard komt wel bij de mensen en eigenlijk zie je in een split second welke mensen met hun energie, zeg maar onrust op de werkvloer veroorzaken. En dat zijn ook de mensen waar de paarden bij gaan staan.

44 **Wat doet dat binnen zo'n team?**

45 Nou mensen worden daar vaak een beetje lacherig van is mijn ervaring zo van hij staat bij mij. Vorige week merkte je ook dat mensen waren geconfronteerd met het paard die daar stond en deze mensen

werden er een beetje mopperig van. Dat is mijn vaak wel uiting dat ze zich toch ongemakkelijk voelen, want wat maakt het paard bij diegene gaat staan? Dan moet je voor jezelf gaan nadenken van, hoe kan dat, dat een paard bij je gaat staan, durf je dan ook naar jezelf te kijken?

46 **Je hebt wel echt zoiets van mensen moeten er zelf voor open staan, wil je resultaat krijgen?**

47 Als iemand niet van plan is om te gaan veranderen zeker om te willen kijken naar wat voor rol hij of zij zelf in het team speelt dan ben je denk ik in welke training dan ook kansloos. Maar dat is wat ik denk, weet je, als jij vindt dat je het allemaal prima doet en dat de manier waarop je werkt en met je collega's omgaan prima is en jij niet inziet dat daar ook andere manieren in zijn? Dan gaat diegene niet veranderen.

48 **Wat verwacht je van een paard die je inzet met een coachingssessie?**

49 Dat hij reageert op dat wat speelt en eigenlijk doen ze dat altijd wel. In die zin werk ik altijd ook met vragen van het paard komt bij je staan, hoe is dat voor je? Wat gebeurt er dan met je? Heb je enig idee waarom het paard bij je komt staan? In het team vind ik ook altijd dat je wel moet waken voor dat je iemand heel erg in het middelpunt van de belangstelling zet, waarin dus nog vijftien paar ogen die kant op kijken. Men moet zich wel veilig kunnen voelen, ook in de bak en ook wel veilig weer de bak uitgaan, dus dat ze niet denken van nou wat een stomme avond, want alle ogen waren op mij gericht en het ging alleen maar over mij verder niet. Dan moet je kijken of je daar niet individueel wat weg moet zetten.

50 **Wat kan je precies zien aan reactie die het paard geeft?**

51 Nou ook hier zagen we bijvoorbeeld dat het paard mensen van de plek duwde. Ik had ze bijvoorbeeld gevraagd van zoek eens een plek op in de bak waarin jij denkt dat jij in de organisatie waar je nu werkt staat. Een aantal mensen gingen echt buiten de organisatie staan, dus buiten de groep en dan vraag ik sowieso al van, wat maakt dat je die plek kiest? Je staat niet bij de groep, heb je daar bewust voor gekozen? Maar als paard hen dan ook nog daar weg duwt. Dan kun je vragen van sta je op de juiste plek? Je staat nu hier, maar waar zou je nu willen staan? Is dat dan toch binnen de organisatie, maar voel je je daar dan niet thuis? Hoe komt dat dan? Maar ik heb ook wel gehad met teamtrainingen dat ik dan vraag om een parcours te bouwen, dan heb je allerlei materialen en dan laat je een parcours bouwen om te kijken hoe ze samenwerken. Er was helemaal geen overleg, de één begon hier te trekken en die begon daar met materialen en de ander had echt zoiets van, nou weet je het zal. En dan zie ik een paard dat heel erg onrustig is. Op een gegeven moment lag er wat, dus dan ga je het evalueren van wat gebeurde er? Had je het idee dat je aan het samenwerken was, werd er overlegd, werd er gecommuniceerd? Wat zag je aan het paard? Ja, het paard was heel onrustig. En op het moment dat ze dan dus in gesprek komen, dan is het wel herkenbaar, normaliter doet ook iedereen, maar wat en soms dan moet je echt ook steeds vragen waar

52 iemand mee bezig is. Dan zie je dat ze in een kringetje staan, en dan gaat
53 het paard er gewoon bij staan. Terwijl die daarvoor heel erg onrustig was
54 en dingen omverliep.

52 **Dus als ik het dan kort samenvat, dan reageert een paard dus echt op
53 de dingen die hier spelen binnen zo'n team?**

53 Ja.

54 **Denk je ook dat het paard bewust is van de mentale gezondheid van
55 mensen?**

55 Ja, dat denk ik wel.

56 **Waaraan kun je dat zien?**

57 Nou, laat ik zeggen dat ik het zelf ook gewoon meemaak. Ik heb weleens
gehad dat ik nog onderweg was en mijn dochter de drie paarden binnen
zou halen en dan belt ze mij op en dan zegt ze van de paarden vliegen alle
kanten op, ik kan ze niet vangen, ze willen niet komen. Oké en is alles goed
met je? Ja, alles is goed. En dan kom ik bij haar en dan vraag ik: 'waren de
paarden rustig toen je kwam of waren ze al onrustig?' Nee ze waren rustig,
maar ik wou ze pakken en toen vlogen ze alle kanten op. Ik zei: 'weet je
zeker dat er niks gebeurd is op school?'. Nou en toen kwam toch de aap uit
de mouw. Er was een ruzie geweest met twee andere meisjes, ze was
eigenlijk heel verdrietig, heel boos. Op het moment dat zij mij verteld dat
de paarden alle kanten opvliegen in de wei, terwijl ze daarvoor rustig aan
het grazen waren. Nou weet ik dat dat er iets gebeurd is en dan kan ze
zeggen dat het niet zo is, ja sorry, de paarden verraden haar.

58 **We hadden het dan net even over team ook en dat je zoiets hebt van
soms ga je kijken van hoe diep ga ik erop in, omdat er meerdere ogen
op diegene gericht zijn. Wat denk je dan dat meer effectief is, een team
coaching of een individuele coaching voor het bedrijf waar ze in
werken?**

59 Nou, op zich zou je wel een teamcoaching zeg maar dieper op in kunnen
gaan, maar dan denk ik dat je dan eigenlijk met wat kleinere teams zou
moeten werken waarin iemand zich wel veilig voelt. Als je een heel groot
team hebt waarin je mensen niet altijd even vaak spreekt, als mensen zich
niet veilig voelen, gaan ze zich niet uiten.

60 **Heb je ook wel eens een bedrijf gehad die eigenlijk achteraf zei van, dit
hadden we veel eerder moeten doen?**

61 Dat niet zozeer, want bedrijven doen natuurlijk best wel allerlei vormen van
trainingen om met het team aan de slag te gaan. Wel dat ze achteraf zeiden
van alles wat het paard liet zien, klopte. Ik heb ook wel eens iemand gehad
die dus van het ziekenhuis kwam om kennis te maken. En toen gaf iemand
mij de tip je moet haar eigenlijk eerst organisatie laten vertellen waar ze
mee werkt, kijken wat er gebeurt. Ze had een aantal collega's zeg maar
neergezet en dat de samenwerking nog niet optimaal was, maar op een

gegeven moment **duwde dus mijn paard de bal, dus die zij zeg maar moest voorstellen weg**. Dus ik benoem dat ook naar van ik zie je dat je uit de organisatie geduwd wordt. En dan laat ik vaak even stilte vallen ook, en ik zeg, wat herken je daaraan? Dus **toen zei zij ook, ik voel me niet altijd thuis in de organisatie**. Ik voel me niet thuis in het team en zij kwam daar gewoon voor kennismaking. Zij had het mij anders nooit verteld als ik gewoon met haar in gesprek was geweest, want je gaat niet vertellen dat je je niet thuis voelt terwijl je ergens gewoon komt kennismaken.

62 **Wat is voor jou echt de reden dat je met paarden wil coachen?**

63 Nou, ik ben uit de zorg gestapt, maar ik vind het toch wel heel erg fijn om mensen te helpen en ik ben ervan overtuigd dat als je meer inzicht krijgt in je eigen gedrag, waarom je doet wat je doet en dat het soms vanuit het verleden is, een stukje systemisch ook, maar ook dat je daarmee **inzicht krijgt in je eigen handelen**. Wat maakt je reageert zoals je reageert? Dat je daarmee stabiel in het leven kan staan.

64 **Je geeft aan dat je ook coacht zonder paarden.**

65 Ik coach ook wel zonder paarden, maar met name eigenlijk met. Ik ga altijd het gesprek eerst aan, gewoon één op één. Wat speelt er, hoe is het met je? Wat is er de afgelopen periode gebeurd. Zijn er dingen veranderd, zijn er dingen gebeurd? Dan gaan we wel naar buiten, om te kijken van wat speelt er dan nog, waar zit de energie op en dan naar buiten.

66 **Wat is echt de meerwaarde van een paard in een sessie vind je?**

67 Die **komen dus eigenlijk sneller tot de kern, door het gedrag wat zij laten zien**. Doordat paarden laten zien **waar spanning op zit** of hoe zij in hun gedrag reageren, wordt het sneller herkend. Daarom geven de paarden echt absolute meerwaarde en komen dingen sneller boven tafel. Je bent toch op een andere manier met iemand bezig, dan dat iemand gewoon op een stoel zit tegenover een psycholoog. Of wat dan ook, ik werk veel buiten en dat geeft een heel andere dynamiek in een gesprek, als je op een gegeven moment ziet dat iemand het even heel zwaar heeft, dan ga je een rondje lopen of dan kun je zeggen van het paard staat daar, loop er maar even naar toe, daarmee kun je soms net even weer op een andere manier, ik zou bijna zeggen de angel eruit halen, dan dat iemand naast je zit, heel verdrietig is. En natuurlijk kun je daar mee omgaan. Ik vind het absolute meerwaarde, zeker weten.