

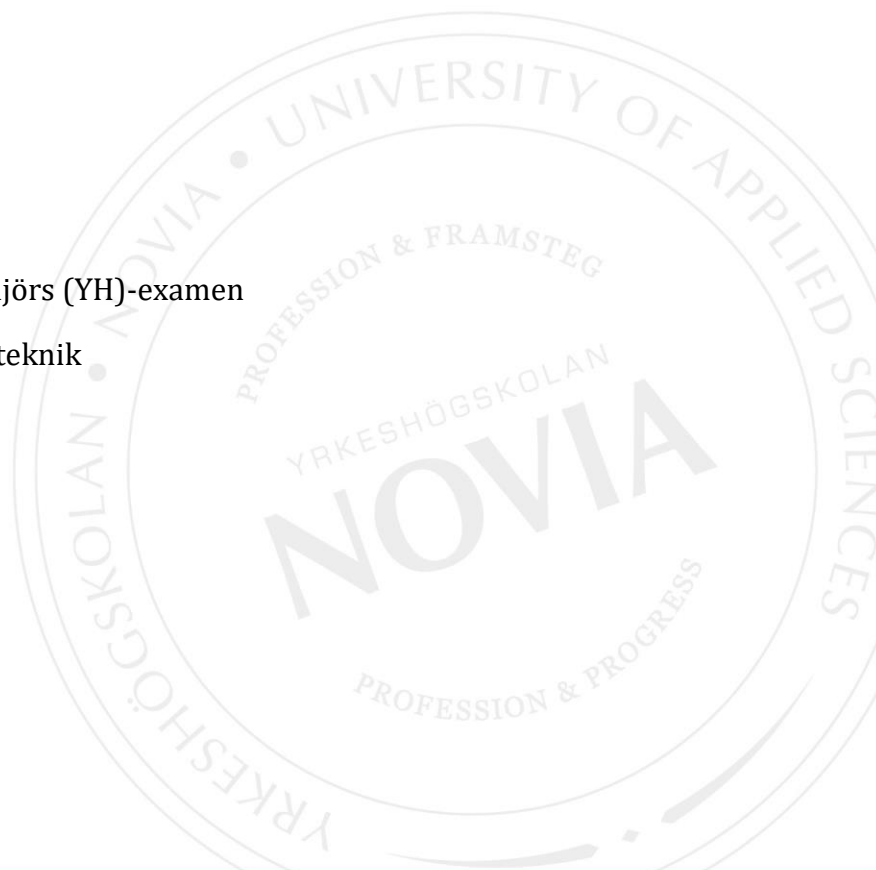
# Ledarskapskurs med hästar som verktyg

Johanna Kangas

Examensarbete för ingenjör (YH)-examen

Maskin-och produktionsteknik

Korshom 2021



## EXAMENSARBETE

Författare: Johanna Kangas

Utbildning och ort: Maskin-och produktionsteknik, Korsholm

Inriktningalternativ: Bil-och transportteknik

Handledare: Kenneth Ehrström

Titel: Ledarskapskurs med hästar som verktyg

---

Datum 16.03.2021

Sidantal 34

Bilagor 11

---

### Abstrakt

Examensarbetets huvudsakliga syfte var att utveckla en ledarskapskurs där hästar används som verktyg för ledarskapsövningar. De centrala frågeställningarna är hur man planerar en ledarskapskurs samt om det är möjligt att använda hästar som ledarskapsverktyg för att gynna enskilda personers ledarskapsegenskaper.

Arbetet är uppdelat i kursförberedelser och kursutförande, vilket då innefattar kursuppbyggnaden, den utlärdade teorin och de praktiska övningarna. För undersökningen användes egna hästar som verktyg.

Som grund för den empiriska data som samlades in under kursens gång användes kvalitativa enkätundersökningar, i form av ämnesenkäter före och efter kursens utförande samt enkät gällande kursens uppbyggnad.

Insamlade resultatdata indikerar att den här formen av kurs skulle vara till stort gagn för ledarskapsutbildningar inom alla sektorer i näringslivet. Kursdeltagarna blev märkbart mer medvetna om sitt undermedvetna handlande och sitt kroppsspråk och hur detta påverkar deras ledarskapsförmåga.

---

Språk: svenska

Nyckelord: ledarskap, Natural Horsemanship, kursplanering

---

## **BACHELOR'S THESIS**

Author: Johanna Kangas

Degree Programme: Mechanical and production technology, Korsholm

Specialization: Car & transport technology

Supervisor: Kenneth Ehrström

Title: Leadership course: using horses as tools

---

Date 16.03.2021

Number of pages 34

Appendices 11

---

### **Abstract**

The main purpose of this thesis is to develop a course in leadership where horses are utilized as tools for leadership training exercises. The central questions here are how one plans a course in leadership as well as whether it is possible to use horses as training tools for the improvement of individual people's leadership abilities.

The thesis is divided into course preparations and course execution, which in this case includes course structuring, the taught theory, and the practical exercises. Our own horses were utilized as teaching tools for this course.

As foundation for the collected empirical data during the course, qualitative surveys were used. These were divided into pre-course, post-course, and general course structure questionnaires.

The collected result data indicates that this kind of leadership course would serve as a great benefit for leadership training programmes within all sectors of the business world. The course participants became notably more aware of their own subconscious actions and body language, as well as how these affect their leadership abilities.

---

Language: Swedish

Key words: leadership, course planning

---

# Innehållsförteckning

1	Inledning .....	5
1.1	Bakgrund .....	5
1.2	Syfte.....	6
1.3	Avgränsningar .....	6
1.4	Disposition .....	6
2	Ledarskap.....	7
2.1	Filosofi och historia .....	8
2.1.1	Personligheter enligt Kurt Lewin .....	8
2.2	Människans kroppsspråk .....	9
3	Natural Horsemanship .....	10
3.1	Filosofi och historia .....	11
3.2	Hästens instinkter och sinnen .....	11
3.3	Hästen som verktyg.....	13
3.4	Hästens kroppsspråk.....	14
4	Hjärnkraft och hästkraft.....	14
5	Sammanfattning av teorin.....	16
6	Ledarskapskursplanering.....	17
6.1	Förberedande planering .....	18
6.2	Kursplan och lektioner .....	19
6.2.1	Inlärningsstilar.....	20
6.2.2	Delresultat - Lektionsplanering .....	21
6.2.3	Lektion 1 – teori 1.....	22
6.2.4	Lektion 2 – praktik 1.....	23
6.2.5	Lektion 3 – praktik 2.....	24
6.2.6	Lektion 4 – praktik 3.....	25
6.2.7	Lektion 5 – teori 2.....	25
7	Ledarskapskurs som produkt.....	26
8	Metod .....	27
8.1	Enkätundersökning.....	27
8.2	Enkät 1: Kunskaper innan kursen påbörjats.....	28
8.3	Enkät 2: Kunskaper efter kursen avslutats .....	29
8.4	Enkät 3: Åsikter om kursens uppbyggnad.....	30
9	Resultatet av den empiriska undersökningen .....	31

10 Sammanfattning.....	35
10.1 Diskussion.....	35
Litteraturförteckning.....	37
Bilaga 1: Statistik över bekvämlighet runt hästar.....	1
Bilaga 2: Statistik över vilja att ta en chefsroll.....	2
Bilaga 3: Statistik över viktiga egenskaper för andra ledare .....	3
Bilaga 4: Statistik över egna ledarskapsegenskaper .....	4
Bilaga 5: Ordlista av aktiva och passiva ord .....	5
Bilaga 6: Statistik: kvinnor och män angående andra ledare.....	6
Bilaga 7: Statistik: kvinnor och män angående egna egenskaper.....	7
Bilaga 8: Statistik över korrelationen mellan egna och andras egenskaper .....	8
Bilaga 9: Enkät 1 .....	9
Bilaga 10: Enkät 2.....	10
Bilaga 11: Enkät 3.....	11

# 1 Inledning

Detta examensarbete kommer involvera olika delar med ett kombinerat syfte: Ledarskap. Ledarskap genomsyrar alla aspekter av ens liv, vare sig man sitter som chef eller lagerarbetare så behövs det en grundkunskap i ledarskap för att man ska kunna framhäva sig själv i livet. Ledarskapsträning utvecklas vartefter tid och sed förändras och därför är det viktigt att kunna tänka kreativt och se på möjligheterna med nya kombinationer för att främja nya utbildningar. I det här examensarbetet kommer ledarskapsträningen kombineras med hästvärlden.

Hela examensarbetet kommer delas upp i två huvudsakliga områden. Första området är konsten att kunna bygga upp en kurs och planera en kursplan för ämnet. Genom en empirisk undersökning samlas det in material från den praktiska kursen. Data analyseras därefter och en bedömning av kursens helhet kan verkställas. Att få utföra kursen i praktiken kommer också hjälpa mitt eget kritiska tänkande angående uppbyggnaden av kursen.

Den andra delen av examensarbetet är kursens innehåll. Största fokuset kommer ligga på kombinationen av två helt skilda ämnen och hur man hittar de gemensamma nämnarna samt hur man kan använda sig av den kunskapen. Eftersom man oftast inte brukar kombinera ledarskapsträning för företag med hästvärlden, kommer det först introduceras grunderna till klassisk ledarskapsteknik och Natural Horsemanship för att få en djupare förståelse för hur de korrelerar med varandra.

Resultaten av denna studie kommer fås genom enkätundersökningar av kursdeltagarna. Det kommer svaras på två enkäter per individ, en före kursens början och en efter kursens slut för att kunna avgöra om kursen har varit till nytta för kursdeltagarna och hur de upplevt kursen som helhet.

## 1.1 Bakgrund

Människan som tänkande varelse har alltid varit intresserad av att lära sig nya saker och få lära ut åt sina medmänniskor. Utbildningar och kurser fortsätter utvecklas åt alla håll och företag runtom i världen riktar sin uppmärksamhet på att ordna kurstillfällen för sina anställda. Företagsvärlden utvecklas åt det hållet där individens styrka och personliga drag framhävs istället för att generalisera personalen.

På grund av den här utvecklingen satsas det mera tid på ledarskapsträning. Ledarskap som vetenskap är gjort för alla, inte specifikt för chefspositioner, exempelvis vid en presentation av sitt arbete inför sina egna chefer eller annan personal. Saknar man pondus så kommer det sabotera ens eget hårda arbete och det är svårt att få andra personer att ta in det som blir sagt och förstå hur viktigt det är.

Orsaken varför jag valt att göra en ledarskapskurs med hästar som verktyg är simpelt. Hästar är ärliga. Det enda de drivs av är deras instinkt och därför utgör de perfekta träningsobjekt för just ledarskap. För att en häst ska vara lycklig så krävs det att de vet i vilken rangordning de hör till i flocken. Att de vet vad deras arbetsuppgifter är och att de känner trygghet och tillit till sin ledare som möjliggör att lyckas med vilken utmaning som helst.

Med andra ord så måste rätt ledarskapstekniker appliceras, baserade på situationen, för att få önskade resultat.

## 1.2 Syfte

I mitt arbete kommer jag planera en ledarskapskurs med hästar som verktyg med en fullständig fungerande kursplan och genomföra kursen i praktiken för att kunna utreda hur väl kursen fungerar samt om kursplanen är planerad enligt kursdeltagarnas behov.

Jag kommer också undersöka om ämnet är till någon hjälp för kursdeltagarna och deras ledarskapsförmåga.

Frågeställningarna som arbetet besvarar är:

Hur byggs en kursplan och kurs i sin helhet upp?

Kan hästar användas som verktyg för en ledarskapskurs?

## 1.3 Avgränsningar

För att avgränsa arbetet kommer jag ha ett begränsat antal kursdeltagare för att kunna ge bättre stöd åt enskilda deltagare i den praktiska delen av kursen.

Kursdeltagarna kommer från olika bakgrunder, variation i ålder och erfarenheter. Avgränsningar i ålder finns inte egentligen, men för de kursdeltagarna som anmälde sig till kursen så ligger åldern mellan 17 – 30 år.

Kursen kommer genomföras på svenska och den praktiska delen kommer genomföras i Korsholm.

## 1.4 Disposition

Mitt arbete kommer bestå av två huvudsakliga delar: *Ämnet* och *kursplanering*. Arbetet inleds med att berätta om klassisk ledarskapsteori samt en kort sammanfattning av historia och filosofier som ligger till grund för vår förståelse om klassisk ledarskapsteknik. Under kategorin ledarskap kommer det tas upp olika personlighetstyper anses påverka ens ledarskapskvaliteter. Kroppsspråk som påverkar vardagen och hur vi läser av omgivningen kommer också tas upp under arbetets gång.

Arbetet fortsätter med att ta upp Horsemanship och dess filosofi samt historia. Vad som ligger till grund för bra hästhantering, hur man ser på hästars olika personligheter och hur hästen har använts som arbetsverktyg genom historiens gång.

I del två av arbetet kommer *kursplaneringen*. Den delen inleds med att presentera den egna undersökningen för arbetet och motivering av forskningsmetod. I den delen kommer det gås genom hur "Ledarskap med hästar som verktyg"-kursen planeras och sätts samman och utförs i praktiken.

Slutligen presenteras det samlade resultatet från enkätundersökningen och resultaten analyseras och diskuteras. Diskussion kommer återkopplas till den första delen av arbetet.

## 2 Ledarskap

*"The greatest leader is not necessarily the one who does the greatest things. He is the one that gets the people to do the greatest things."* – Ronald Reagan

Ordet ledarskap återkopplas ofta till företagsvärlden och chefspositioner. Den delen av ledarskap som oftast förbises är vardagssituationer som kräver ett visst ledarskap, förutom arbetsplatsen så kräver exempelvis aktivt föräldraskap en ledarskapsroll. Ledarskapssituationer existerar i de flesta situationer, i olika grader.

Det finns mer än ett sätt att se på ledarskap beroende på var fokuset ligger samtidigt som man måste urskilja ledarskapsstudier från ledarskapsutbildningar.

Ledarskapsstudier kan delas upp i 2 underkategorier; *Ledarskap & Chefskap* och *Ledarskapets processer*. Inom kategorin *Ledarskap och Chefskap* separeras och görs en distinkt skillnad mellan de två begreppen. Chefskap syftar på en position var man innehar resurser och befogenheter samt medarbetare med olika befattningar. Att inneha en chefsposition (Bruzelius & Skärvad, 2018) i ett företag betyder det inte nödvändigtvis att man själv har ledarskapet. Ledarskapet innebär en roll som måste förtjänas, inget som kan tilldelas i en organisation. Ledarskap brukar beskrivas som konsten att leda människor.

I *Ledarskapets processer* (Kotter, 2008) kan en skillnad ses mellan chefskapsprocesser och ledarskapsprocesser. En chefskapsprocess innebär att skapa en struktur och ordning för företaget. Chefskapets process ska vara förutsägbart och lägger fokus på planering och budgetering, organisationen som helhet och bemanning. Chefskapets process lägger stor vikt på att inneha kontroll och erhålla ett kreativt tänkande för problemlösning. I ledarskapets process skapas förändring och fokuset ligger i att visa en riktning och motivera personal mot samma gemensamma långsiktiga mål. För att kunna bli en framgångsrik chef krävs en balans mellan chefskap och ledarskap.

Torpe (Torpe & Kobayashi, 1977) hävdar att i en team-organisation är det nödvändigt för utvecklingen att få fram förmågor och talanger, därför är det av all vikt för ledningen att sörja för en nödvändig vidareutbildning för personalen. Ledarskap kan läras om de rätta grundegenskaperna finns. Ledarskapsutbildningarnas huvudsakliga syfte är att vidareutbilda ledare som chefer, projekt- och personalansvariga för att höja deras egen kompetens och kunna motivera och engagera sin personal på ett sätt som utvecklar verksamheten och organisationen. Hög ledarskapskompetens hos chefer och ansvariga har visat sig vara en lönsam investering inom företag för att få behålla kompetent personal. Personalens största



behov är en trygg och säker ledarroll som visar dem vägen och håller motivationen på en lämplig nivå.

Ledarskapsutbildningar brukar kategoriseras enligt vilken erfarenhetsnivå de riktar in sig på, fokusområde och vilken roll som utbildningen kommer rikta in sig på. Exempelvis på olika ämnen som tas upp som kategorier är självinsikt, konflikthantering, kommunikation, chefskap, planering samt verksamhetsutveckling. De flesta utbildningarna brukar kombinera flera av dessa kategorier för att få ut en bredare förståelse för ledarskap och dess innebörd.

Inom ledarskap brukar det (Jackson & Parry, 2011) talas om genuint ledarskap. För denna term finns det några kriterier som måste uppfyllas, såsom att ledarskapet inte sker med tvång, att det finns minst en ledare som tar initiativ och åtminstone två personer som följer samt att det finns ett samarbete för att nå verkliga förändringar, inte endast ytliga.

## 2.1 Filosofi och historia

År 1939 gjordes en undersökning om olika ledartyper, ledda av psykologen Kurt Lewin. Under experimentet användes skolbarn som delades in i tre grupper. Varje grupp hade en ledare som skulle guida dem genom pusselaktiviteter medan forskare studerade beteendet hos barnen och deras reaktioner till olika ledarskapstekniker. De ledarskapstekniker som användes i experimentet var *Autokratiskt, demokratiskt och delegerande ledarskap*.

### 2.1.1 Personligheter enligt Kurt Lewin

Delegative Leadership (*Laissez-faire*)

(svenska: *Delegerande Ledarskap*)

Delegerande ledarskapsteknik kan kännas igen av att ledaren ger få eller inga riktlinjer till sina gruppmedlemmar och lämnar över ansvaret och bestämmanderätten till gruppen. I en grupp med experter kan denna teknik fungera till en viss mån eftersom de får utrymme för sin egen utveckling och beslutstagande.

I Kurt Lewins ledartypsexperiment kunde det konstateras att delegerande ledarskapsteknik orsakade obalans i gruppen eftersom det inte fanns bestämda grupproller bidrog det till bristande motivation och passivitet. Slutligen kunde det konstateras att det ledde till minskad produktivitet.

Fördelar som kan komma från ett delegerande ledarskap är personlig utveckling i och med att ledaren backar undan så tillåts individer i gruppen att ta ett steg framåt och få chansen att utveckla sig själv och sina styrkor i olika projekt. *Innovation och kreativitet* framträder tydligare och uppmuntras när det ges en viss frihet till gruppen. Saknaden av mikroförvaltning från ledaren ger upphov till ett *snabbare beslutstagande* inom gruppen.

För att delegerande ledarskap ska vara ett vinnande koncept kräver det att gruppens medlemmar är till hög grad självgående och medvetna om vad arbetet innebär och hur de ska samarbeta med resten av gruppen. Delegerande ledarskap kräver, som ledare, en stor tillit till sin personal och passar i en bransch som kräver mer kreativt tänkande och friheten att bolla idéer.

Authoritarian Leadership (*Autocratic*)

(*Svenska: Autokratiskt ledarskap*)

Autokratiskt ledarskap är starkt fokuserad på kontroll. Den ledartypen tycker om att ingripa och få bestämma över alla medlemmar i gruppen. Det finns en stark uppdelning och klar skillnad i ledare och följare. Beslutsfattande görs i huvudsak av ledaren och det finns många riktlinjer för gruppmedlemmarna om hur arbetet ska skötas och när det ska vara gjort.

I Kurt Lewins experiment konstaterades det att autokratiskt ledarskap bidrog till en avskalad kreativitet i gruppen. Lewin kunde också konstatera att det var svårare för en aktiv autokratisk ledartyp att bryta sitt mönster och övergå till en mer demokratisk roll, än vad det var för demokratiska ledartyper att ta på sig en mer autokratisk roll. Däremot var effektiviteten högre och produktionen ökade i gruppen med en autokratisk ledare.

Ett autokratiskt ledarskap kan anpassas till situationer eller grupper var det råder stor tidsbrist för beslutsfattande eller var ledaren har mest kunskap om ämnet och därmed är mest kompetent att fatta beslut för hela gruppen. En autokratisk ledare kan upplevas som hård och känslökall i situationer som kräver en mer demokratisk eller delegerande ledartyp. Områden som kräver en autokratisk ledare är exempelvis militärt ledarskap eller kirurger som leder en operation.

Participative Leadership (*democratic*)

(*Svenska: demokratiskt ledarskap*)

Demokratiskt ledarskap erbjuder en kombination av riktlinjer för sina gruppmedlemmar och beslutstagande. Den demokratiska ledaren tar sina gruppmedlemmars förslag och idéer i åtanke, men sista och slutgiltiga beslutet tas alltid av ledaren.

I Kurt Lewins försök kunde det konstateras att ett demokratiskt ledarskap bidrog till ett kreativt tänkande hos gruppen samt att deras problemlösning ökade. Produktionen ökade inte, men kvaliteten på produktionen var betydligt högre än hos gruppen med en autokratisk ledare.

Ett demokratiskt ledarskap uppskattas oftare av gruppmedlemmar eftersom de får en ledare som tar besluten och visar vägen, samtidigt som de får ge sina åsikter och känner sig delaktiga i besluten. Gruppmedlemmarna samlas ihop av ledaren och får gemensamma mål att sträva efter. En demokratisk ledare passar därför i tävlingsinriktade situationer som kräver en samlad trupp för att nå framgång.

## 2.2 Människans kroppsspråk

Med kroppsspråk avses alla former av icke-verbal kommunikation, både medveten och omedveten. Skillnader i kroppsspråk kan variera beroende på människor och från vilken kultur de härstammar från. Trots dessa skillnader så finns det gemensamma biologiska grunder som till stor del delas också med andra djurarter. Människan har (Darwin, 1872) samma uttryck för glädje, rädsla, vrede, sorg, förakt och skam, oavsett vilken kultur man kommer ifrån.

Enligt Birdwhistell (Birdwhistell, 1970) så det vi i samtal med en annan person uppfattar är 10 % ordens innebörd, 20% är tonfallet och 70% är kroppsspråk. En person som är osäker och rädd kommer krypa ihop och försöka göra sig mindre än vad de egentligen är medan en person som är säker i sig själv kommer sträcka på sig och försöka göra sig större. En osäker och aggressiv person kommer också försöka göra sig större, men uttrycker ett spänt kroppsspråk med spända axlar och armar.

Människans kroppsspråk brukar man dela in i *handlingsrörelser* och *känslorörelser*. Med handlingsrörelser syftar man på en målmedveten rörelse. När man exempelvis sträcker ut armarna för att bjuda in en annan person till en omfamning eller signalerar att man inte hör ordentligt med att lägga en hand bakom örat. Dessa rörelser är oftast inte inlärd utan kommer naturligt.

Känslorörelser eller reaktionsrörelser syftar på rörelser som aktiveras och reageras genom stimuli. Beroende på olika stimuli så får man olika reaktioner, till exempel om någon ser på ett klipp av någon som bryter ett ben så drar sig kroppen automatiskt ihop av obehag och oftast grimaserar observerande personen illa. Samma princip gäller om något vackert hörs så slappnar kroppen av och upplevelsen ger upphov till njutning.

### 3 Natural Horsemanship

Hästar har funnits med i människans historia genom alla tider. De har gått från att bara vara en näringskälla till att vara ett arbetsverktyg till tävlingsdjur till att bara vara ett husdjur. Det finns en variation av olika hästraser som är anpassade till olika syften. Exempelvis Quarterhäst som är avlad för westernridning med sina enormt kraftiga bakben som är gjorda för snabba svängar som behövs för kodrivning eller varför inte Ardennern som är avlade för att dra tunga lass. Den gemensamma nämnaren för alla hästraser är ändå densamme. De är flyktdjur och de talar samma språk.

Natural Horsemanship är en omtyckt hästhanteringsfilosofi som genomsyrar de flesta grenar inom hästvärlden i dagsläget. Grundidén som ligger bakom Natural Horsemanship (Johnson, Haglund, & Owenede, 2002) är att man ska bilda en pålitlig relation till hästen och förstå hästens eget språk. Eftersom hästar inte är verbala djur så måste människan lära sig att tolka hästen från ett annat perspektiv, i det här fallet kroppsspråk.

I den här delen av arbetet presenteras bakgrundshistoria och filosofi för Natural Horsemanship som hästhantering och hur det används i nuläget. Hästen som flyktdjur fördjupar vår förståelse för varför hästar reagerar som de gör och ger oss en helhetsbild över hur hästen ser sin värld. Arbetet fortsätter med att ta upp hästen som arbetsverktyg och hur vi kan fortsätta använda hästen som ett verktyg i en modernare tolkning. Slutligen tas hästens kroppsspråk upp och vi får en djupare insikt i hur vi ska kunna tolka hästen. En sammanfattning av Natural Horsemanship kopplar ihop hästhanteringen med hästens kroppsspråk.

### 3.1 Filosofi och historia

Enligt historiker började människan tämja hästen redan 4000 f.kr och har genom historien använt hästen för föda, verktyg och tävlingar. Det är först på senare år som hästen har stigit i rang från ett vardagligt arbetsverktyg och transportmedel till en hobby. Under de aktiva åren var hästen använt som ett vanligt transportmedel var det en högre prioritering att kunna hantera hästen så att den skulle fungera i alla sammanhang.

Natural Horsemanship har funnits med i människans hantering av hästar sen antikens Grekland. Utvecklingen har givetvis gått framåt som så på många andra områden och tekniken har spridit sig vidare till olika grenar inom hästvärlden med olika tolkningar. I det här arbetet kommer fokuset ligga på grundläggande hästhantering inom Natural Horsemanship.

Natural Horsemanship och dess grundfilosofi brukar säga att det inte finns något rätt eller fel sätt att hantera en häst på, så länge det inte skadar hästen eller en själ. Alla metoder är en tolkningsfråga. Det som uppmärksammas är att det finns lättare och bättre metoder att använda sig av för att underlätta sin egen relation med sin häst. Det betonas att all kunskap har ett värde och du har något att lära av alla oavsett nivå (Johnson, Haglund, & Owenede, 2002).

Det som kombinerar alla Natural Horsemanship-tolkningar är främst att man ska bygga upp en tillit mellan häst och människa för att kunna göra sig förtjänt av sitt ledarskap. En bra grund inom Horsemanship innebär ökad säkerhet och självförtroende för att klara av alla situationer man kan utsättas för.

### 3.2 Hästens instinkter och sinnen

Hästen är ett bytesdjur och därmed också ett flyktdjur. Deras första instinkt är att fly undan fara. Om en häst känner sig hotad av en situation kommer de fly som första alternativ. Är de inträngda och alla möjligheter för att fly har tagits ifrån dem så kommer deras överlevnadsinstinkt uppmana till försvar. I situationer var människan försöker lugna en häst vars *flyktinstinkt* är starkt aktiv kan hästen istället känna sig trängd och de kommer istället försöka försvara sig. I det här fallet är det människan som blir klassad som ett rovdjur som hotar hästen.

En annan stark instinkt som hästen har naturligt är *flockinstinkten*. Flockbeteende ger en trygghet åt hästen eftersom det är högre chans att överleva ute i det vilda med flock än att vara på egen hand. Inom flocken finns det en rangordning, en bestämd plats; från den som leder gruppen längst fram till den som är lägst i rangen längst bak. Rangordningen bestämmer också i vilken tur och ordning vissa gruppmedlemmar får äta eller dricka om födan är en bristvara. Till exempel kommer en flockledare alltid få äta före de som är lägre i rangordningen.

I en flock med vildhästar leds alltid flocken av ett äldre sto, medan en hingst rör sig i utkanten av flocken och skyddar och varnar dem om fara. En hingst i det vilda lever oftast inte lika länge som ston eftersom när de blir på äldre sidan utmanas de av en yngre hingst

och om de förlorar så jagas de bort från flocken och får spendera sin sista tid i ensamhet och därmed ett lätt byte för rovdjur.

Hästens sinnen påminner mycket om människans och används på samma sätt. Däremot så utnyttjar hästen också sina sinnen som alarm, vilket innebär att vid eventuell fara kommer hästens alla sinnen aktiveras och den kommer vara beredd att fly. De sinnen som används mest frekvent är *Synen, Hörseln, luktsinnet och känseln*.

#### Synen

Hästens ögon är placerade på sidan av huvudet för att få en nästan 360 graders synvinkel och därmed kunna se faror komma från alla håll. Placeringen av ögonen påverkar hästen djupseende och avståndsbedömning så det kan uppstå utmaningar med att exempelvis få en häst att gå ner i en vattenpöl. För människor är det självklart att man kan avgöra hur djup pölen är, men för en häst ser det ut som en avgrund utan slut.

Människan har ett direktlinjetänkande till skillnad från hästens sidotänkande. Att hästen är ett sidotänkande djur innebär att den inte bara kan se åt flera olika håll samtidigt, men också att den ser flera olika alternativ för flyktvägar (Johnson, Haglund, & Owenede, 2002).

Människan kan ha utmaningar att förstå ett sidotänkande djur när vi själva har ett direktlinjetänkande. Med ett direktlinjetänkande följer en stark instinkt att gå raka vägen mot det vi vill ha. Exempelvis hämta en häst i hagen, vi går rakt mot hästen. Redan här avslöjar vi för hästen att vi är ett rovdjur och de kommer vara skeptiska mot oss redan då. Sidotänkande djur brukar gå i bågar för att nå fram till något de vill ha.

Med hästens ögon placerade på sidan av huvudet så innebär detta också att hästens två hjärnhalvor sköter sina sidor skilt från varandra. I praktiken kommer detta betyda att när vi tränar hästen så är vi tvungna att göra det från både höger och vänster för att få aktiverat båda hjärnhalvorna.

#### Hörsel

Hästen har extremt god hörsel jämfört med människans. Hästens öron kan uppta höga frekvenser på långa avstånd. För att ha bäst chans till överlevnad så kommer hästen vinkla sina öron för att kunna uppta och lyssna åt flera håll samtidigt. För en vildhäst är hörseln avgörande för överlevnad och de kommer reagera på ljud med flyktinstinkten.

#### Lukt

Precis som en duktig spårhund har hästen ett utvecklat luktsinne som gör att den kan känna igen platser, andra hästar och växter med endast luktsinnet. Luktsinnet fungerar också som en alarmsensor för hästen och varnar för fara, så hästen har en chans att fly om den känner sig otrygg.

#### Känsel

När man pratar om känsel hos en häst så menas två saker; *Fysisk känsel* och *mental känsel*. Fysiskt så är hästens känsel i kroppen lika känsligt som en människas fingertopp. Exempelvis känner hästen av att en fluga landar på den och försöker få bort den. Den mentala känseln hos en häst hjälper den att läsa av sinnesstämningar runtomkring sig. Om en människa

känner sig osäker runt en häst kommer hästen läsa av den sinnesstämningen och bete sig vaksamt mot människan.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att hästen är först och främst ett flyktdjur och kommer instinktivt se människan som ett rovdjur. Hästen som flockdjur strävar efter tryggheten från en stabil flock med en klar och tydlig rangordning. Det är viktigt att ha förståelse för hur hästen ser världen och med vilka sinnen de använder sig av för att skydda och varna sin flock för att få en djupare förståelse för hur vi som människor uppfattas och därmed kan förutspå situationer och handskas med dem på ett korrekt och säkert sätt.

### 3.3 Hästen som verktyg

Människan har haft tillgång till hästen som ett arbetsverktyg i ungefär 6000 år, under den tiden har hästen fått olika arbetsuppgifter beroende på människans behov. De har använts för gruvindustrin, jordbruk, krig och transport. I gruvindustrin var det vanligt att använda sig av shetlandsponnys som med sina små, ihärdiga kroppar, passade utmärkt för att skicka ner i gruvorna och dra ut material. I dagsläget finns det ännu gruvor i Pakistan som använder sig av hästdjur för att transportera material från gruvorna (Evans, 2019). Under krigstider har hästen agerat både i aktiv strid och utanför som transportmedel av krigsmaterial. I jordbruk och skogen har det varit en självklarhet att använda sig av hästen för att plöja och hämta virke. En häst drar ungefär 10 gånger sin egen massa, så med en normalstor häst på 500 kg har man möjligheten att dra 5000 kg.

Innan bilen kom att vara ett normalt transportmedel ansvarade hästen för att transportera människor från plats A till B. Genom tiderna har designerna på droskor ändrats och man har ändrat sin kör- och ridstil enligt vad som var trendigt under den eran. Det som är en gemensam punkt för alla dessa olika användningsområden är samarbetet mellan häst och människa. Att ha en hanterbar häst var och är något eftertraktat inom alla grenar. För att få en hanterbar häst kräver det ständig utveckling och samspel mellan hästen och människan.

Moderna tider kräver nya innovativa metoder och idéer. Användningsområden för hästen utvecklas hela tiden och man börjar hitta nya arbetsuppgifter för hästen förutom klassisk ridsport eller körning. Inom vård, social omsorg och rehabilitering används hästen för att bidra till människors psykiska, fysiska och sociala välbefinnande. Ridterapi har visat sig ha positiva effekter vid en rad olika funktionsnedsättningar och sjukdomstillstånd, bland annat stroke, multipel skleros, cerebrala pares, ryggmärgsskador, autism, utvecklingsstörning, psykiska störningar och ryggproblem (Silfverberg & Tillberg).

Varför stanna vid klassisk ridsport och som verktyg inom vården? Varför inte sikta framåt och kombinera hästvärlden med företagsvärlden? Inom större företag satsar man tid och pengar på att utbilda sin personal och speciellt sina ledarpositioner, såsom chefer och förmän, för att kunna skapa effektiva team som presterar bättre och bättre, samt för att få behålla sin kompetenta personal. En bra ledare är avgörande för teamets prestationer. Från min egen erfarenhet och kunskap om ämnet, föddes idén för att använda hästar för en modern ledarskapskurs.

### 3.4 Hästens kroppsspråk

Hästens visuella signaler visar deras känslomässiga tillstånd och ger upphov till en gruppdyamik inom hästflocken. Redan från ung ålder börjar stoet undervisa fölet i kroppsspråk och dess signaler och innebörden av signalerna. Fölet får snabbt lära sig vad som är acceptabelt beteende inom flocken och hur den ska anpassa sig i rangordningen. För att kunna tillrättavisa ett föl så använder sig stoet av kroppsspråk och varningar i olika grad. Till exempel om fölet ska flytta på sig så visar stoet först med svaga signaler att fölet ska flytta på sig. När och om det inte fungerar så varnar hon fölet med starkare signaler att den ska flytta på sig. Om det ännu inte skett en förflyttning kommer stoet tillrättavisa fölet med en betydligt starkare fysisk signal för att fölet ska reagera och förstå.

En häst som är högre i rangordningen i en flock kommer alltid förvänta sig att de som är lägre i rangordningen ska flytta på sig när flockledaren ska förbi. Eftersom det här är ett faktum inom gruppdymiken för hästar så är det enkelt att avgöra vem som är flockledaren i en grupp med hästar.

På samma sätt som den icke-verbala kommunikationen sker mellan häst och häst så kommer den ske mellan häst och människa. Om människan har lärt sig att tolka hästens kroppsspråk och signaler kommer man kunna förutspå och därmed förhindra att farliga situationer uppstår. En arg häst varnar många gånger innan den faktiskt sparkar eller biter.

## 4 Hjärnkraft och hästkraft

Precis som för företag så spelar team-work en stor roll i samspelet mellan häst och människa. Med en kroppsmassa på 500 kg kommer du inte kunna fysiskt tvinga hästen att förflytta sig åt något håll utan du måste samarbeta och utveckla ett samspel och en tillit mellan dig själv och hästen för att kunna erhålla ledarskap. Tillit är (Torpe & Kobayashi, 1977) tillsammans med öppenhet och ömsesidig respekt en väsentlig del av den grund varpå team-work vilar.

Ett fungerande samspel är inte alltid enkelt att få att fungera felfritt. Missförstånd uppstår (Johnson, Haglund, & Owenede, 2002) oftast på grund av okunskap. Människan överför mänskliga värderingar på hästens beteende och i frustrationens ögonblick slutar tänka på situationen ur hästens perspektiv. Tolkning av tidigare signaler som hästen har gett hjälper människan att förstå situationen och därmed klara av att hantera den på ett bättre och säkrare sätt. För att bli en bra ledare är det viktigt att kunna ta ett steg tillbaka, analysera situationen och sina egna handlingar och reaktioner samt hästens reaktioner. Ställer den sig på tvären för att jag signalerade fel? Har den ont någonstans? Tolkade jag situationen fel? Precis som mellan människor kommer det uppstå missförstånd och frustration. Även då kan det vara en god idé att backa tillbaka, analysera och tolka situationen och försöka nå fram på ett annat sätt. Tänk om och gör rätt. I den klassiska ridskolan lärs det ut att vad som än händer så är det aldrig hästens fel. Den ljuger inte utan går på instinkter, ansvaret ligger hos oss att tolka deras signaler och därmed kunna förutspå situationen.

Amy Smiths (Smith, Proops, Grounds, Wathan, & McComb, 2016) studie visar att hästen kan tolka människans kroppsspråk. De reagerade mera på negativt kroppsspråk, såsom arga ansikten, med en ökad hjärtfrekvens och stressreaktion. Reaktionen som hästarna gav ifrån sig i studien tyder på att deras överlevnadsinstinkt tolkar arga ansikten som en potentiell fara. Praktiska studier har gjorts (Dimberg, Thunberg, & Elmehed, 2000) av hur vi människor påverkas av andras ansiktsuttryck. Det kunde konstateras att människan automatiskt reagerar snabbt med ett svar på andras miner, även om vi inte uppfattar dem medvetet. Med en förståelse för hur vi upplevs av omvärlden med vårt kroppsspråk och ansiktsuttryck kan vi förhindra att missförstånd uppstår och att vi får ett bättre samarbete, oavsett om det är mellan häst och människa eller mellan människa och människa.

För att lyckas med ett samspel och samarbete med en häst (Vogel, 2001) och etablera din roll som ledare, är det skäl att inte gå för snabbt fram. Istället borde situationen och hästens känslotillstånd analyseras och hästens kroppsspråk tolkas innan man närmar sig. Har hästen upphöjt huvud och är redan mentalt i "fly or fight" läge? Är den nyfiken och använder sina sinnen för att analysera dig? Är den avslappnad och helt nonchalant angående din existens?

För ett direktlinjetänkande djur såsom människan kan (Johnson, Haglund, & Owenede, 2002) det vara en utmaning att förstå och lägga sig in i hur ett sidotänkande djur ser världen. Förmågan att se andra alternativ till flyktvägar eller dylikt kommer inte naturligt för direktlinjetänkande djur. Vill vi ha något så går vi rakt fram mot det. Eftersom hästen inte fungerar enligt samma tanke sätt måste vi kunna känna efter och analysera och börja tänka som ett flyktdjur, inte rovdjur.

Hästen lär sig genom eftergift och bekräftelse redan från föl. Inom en hästflock tillrättavisar de varandra stegvis. Exempelvis Häst A tillrättavisar först häst B med väldigt små signaler och ökar intensiteten om den inte får önskad respons. Så fort häst B reagerar som de vill backar häst A undan. Denna inlärningsmetod fortsätter genom hela livet för hästen och hästar lär varandra vad som är ett önskat beteende och vad som inte är acceptabelt. Hästar lär sig hela tiden, hela livet. Hästen är ett reflexbetingat djur som styrs av reflexer som är kopplade till instinkterna. För att lära den något krävs mycket upprepningar för att få informationen att fastna. (Johnson, Haglund, & Owenede, 2002)

Människors inlärningsätt kräver att vi först tar in information teoretiskt, sedan praktiskt och till sist när vi kan sätta ihop rörelsen med intellektet så kommer känslan in i ekvationen. På samma sätt som hästen behöver människan repetition för att kunskap och information ska lämna i långtidsminnet



## 5 Sammanfattning av teorin

Människans ledarskap genomsyrar de flesta situationer av livet, oavsett om det gäller arbetslivet eller hobbyn. Ledarskap som term kopplas oftast ihop med chefskap, fastän det borde finnas en distinkt skillnad mellan dessa termer. Chefskap kan ges av ledningen som ett uppdrag, medan ledarskap är något som måste förtjänas.

Det finns både ledarskapsstudier och ledarskapsutbildningar, varav inom ledarskapsstudier vill man koncentrera sig på hur ledarskap fungerar och hur den används inom företag och vad för slags samband det finns mellan chefskap och ledarskap. Inom termen ledarskapsutbildning ligger fokuset på att lära ut ledarskap åt blivande chefer för att underhålla och bibehålla deras ledarskap på en modern nivå. Med hjälp av vidareutbildningar kan man garantera att personalen utvecklas med företaget och att de känner sig hörda, tack vare detta är det en större möjlighet att få behålla kompetent personal inom företaget och öka sin egen effektivitet.

I Kurt Lewins studie om tre olika ledarskapstyper; *Autocratic, democratic och laissez-faire* kan man konstatera att beroende på situationer behövs olika sorts ledarskapstyper. I stressade situationer var det krävs snabba beslut som exempelvis en hjärtoperation krävs det en kirurg som är en autokratisk ledartyp som tar besluten och inte tvivlar på sig själv eller sina kunskaper. I situationer var man behöver ett kreativt team som tänker utanför lådan så kan det löna sig att ha en delegerande ledare som ger utrymme och tillåter att teamet tänker själva och tar egna beslut. I allmänhet är det den demokratiska ledaren som brukar få bäst respons med sitt sätt att leda gruppen. Teamet får presentera sina idéer och funderingar och detta tas i beaktande av ledaren, men det slutgiltiga beslutet görs alltid av teamledaren.

Människans kroppsspråk kan delas upp i känslorörelser och handlingsrörelser. Känslorörelser aktiveras genom stimuli, exempelvis om du bränner dig på något så drar du undan handen. Handlingsrörelser är oftast inte inlärda rörelser, utan kommer medvetet eller omedvetet för att signalera ett meddelande. Till exempel om du hör dåligt så lägger du en hand bakom örat för att signalera att du inte hör vad en annan människa säger.

Hästen har samarbetat med människan i ungefär 6000 år och getts olika arbetsuppgifter genom tiderna. De har varit en del av vardagen och använts som näringskälla, transportmedel, inom jordbruk och skogsarbete, inom krig och gruvindustrin. För att kunna använda hästen som ett verktyg har det krävts att människan har lärt sig hur en häst fungerar, hur de ser världen och hur ett samarbete kan uppnås med dem för att få använda deras kraft för sina egna mål. Därför har Natural Horsemanship varit en betydande hästhanteringsfilosofi ända sedan antikens Grekland. Natural Horsemanship lär ut grundläggande ledarskap för att kunna hantera hästar och tala deras icke-verbala eget språk.

Hästen är i grund och botten ett flyktdjur med en stark överlevnad- och flockinstinkt som använder sig av sina sinnen och kroppsspråk för att signalera åt sin flock och sig själva om deras eget mentala tillstånd. Är de på alerten och fara hotar så kommer hästen höja huvudet, spänna kroppen och vara beredd att fly. En häst som tas ifrån möjligheten till flykt kommer istället gå till försvar för att stilla sin överlevnadsinstinkt. För att människan ska kunna samarbeta med hästen och kunna dra nytta av den så behövs en viss förståelse för

hästens natur. Hästen kommer uppfatta människan som ett rovdjur för vårt kroppsspråk avslöjar oss med vårt direktlinjetänkande och ögonkontakt.

Ett samspel mellan häst och människa bygger på tillit och respekt mellan bägge parterna, på samma sätt som ett fungerande samspel mellan människa och människa. För att vara en bra ledare åt en häst eller åt en människa krävs kunskap om kroppsspråk och hur detta uppfattas av omvärlden samt hur man ska tolka någon annans kroppsspråk och reagera enligt det, hur en viss typ av ledare måste kunna analysera situationen och anpassa sig enligt gällande situation. Exempelvis om en person är en stark autokratisk ledartyp kan denna uppfattas som hård och kall av sina teammedlemmar.

För att uppfattas som en bra ledare så behöver man inte nödvändigtvis vara endast en slags ledartyp, utan att man anpassar sig enligt situationen och kan läsa av sitt team och deras behov. Behöver de en stark ledare som tar alla beslut och ger exakta instruktioner eller behöver de få sitt utrymme för kreativt tänkande? Att bygga upp sin egen känslighet och ta exempel av hästens uppfattning om sinnesstämningar och kroppsspråk skulle vara till fördel för vilken ledare som helst. Ingen skillnad om det handlar om en framgångsrik chef som ska ha ett möte eller en elev som håller en presentation, båda situationerna kräver en självsäkerhet och ledarskap för att lyckas.

## 6 Ledarskapskursplanering

I den här delen av arbetet kommer kursplaneringen presenteras. Det inleds med att fastställa målen för kursen och förklara olika inlärningsstilar hos människan samt hur, med hjälp av repetition, det kan säkerhetsställas att informationen hålls kvar hos individen efter kursens slut.

Arbetet fortsätter med att förklara hur kursen ska byggas upp enligt de tidigare nämnda principerna och fastställa kursmålen och verktyg som ska användas under kursens gång. Följande som kommer presenteras är lektionerna och deras innehåll, samt motivering till övningar och hur de kommer stöda kursdeltagarna i framtiden.

Arbetet kommer sedan ta upp metoder för undersökningen som gjorts och hur en fungerande enkätundersökning som stöder resultatdelen skapas. Enkäterna som kommer användas under kursen kommer dels att svara på hur kursdeltagarna upplevt kursens planering som en helhet och hur de upplevt kursens innehåll och ämne.

Arbetet fortsätter med att ge en allmän plan om hur kursen kan presenteras som en produkt, hur man kan jobba på säkerhet för kursdeltagare och vilka målgrupper som kan riktas in sig på.

I slutet av arbetet presenteras resultaten i två skilda delar enligt de frågeställningarna som angavs i början:

*Kan hästar användas som verktyg för en ledarskapskurs?*

*Hur byggs en kurs och en fungerande kursplan upp?*

## 6.1 Förberedande planering

För att påbörja sin kursplanering krävs delmoment av olika slag. Dels ska planeringen (Flexikon/Folkbildningsnätet, 2016) innehålla vissa delmål som uppfyller både den pedagogiska förberedelsen, aktiviteten och utvecklingen i gruppen.

Dessa punkter eller villkor kan delas upp i fem olika steg för att underlätta planeringen.

### Steg 1: Tillgång och motivation

- *Pedagogisk förberedelse:* För att kunna ge bästa förutsättningarna för att kursen ska bli en succé så gäller det att planera kursen och förbereda samt strukturera lärmiljön.
- *Aktivitet:* För att kursdeltagaren ska känna sig så bekväm som möjligt så löns det att välkomna kursdeltagaren och introducera sig själv samt att uppmuntra deltagarna att presentera sig själva så att de känner sig involverade från första början.
- *Utvecklingen i gruppen:* Mål som önskas åstadkomma med den pedagogiska förberedelsen och den digitala aktiviteten är att kursdeltagarna ska bli trygga med tekniken som kommer användas under kursens gång och att de blir bekanta med varandra och känner en viss gemenskap. De flesta brukar få en bättre och mer öppen attityd gentemot kursämnet när de välkomnas och känner sig inkluderade redan från start.

### Steg 2: Vara kommunikativ på nätet

- *Pedagogisk förberedelse:* Skapa uppgifter som ger interaktion och som uppmuntrar till diskussion bland kursdeltagarna och tillåter gruppen att lära känna varandra mer än bara ytligt presentation.
- *Aktivitet:* Kursledaren bör ta en aktiv roll och visa funktioner och strukturer samt ge support för att kursdeltagarna ska komma igång och påbörja sin inlärningsprocess.
- *Utveckling i gruppen:* Delmål för steg 2 är att gruppen med kursdeltagare ska börja lära känna varandra, våga mera och börja ställa frågor och utvecklas som individer i gruppen.

### Steg 3: Informationsutbyte

- *Pedagogisk förberedelse:* Skapa uppgifter som utmanar lärandet och samarbetet bland kursdeltagarna.
- *Aktivitet:* Också i steg 3 är det viktigt att ha en aktiv roll och därmed stötta kursdeltagarna genom att visa, uppmuntra och förklara.
- *Utveckling i gruppen:* Delmål för steg 3 är att gruppen ska bli successivt aktiva, lär sig att gallra ur information, hittar material och delar med sig.

### Steg 4: Kunskapande

- *Pedagogisk förberedelse:* Följa upp processen i gruppen och ha uppsikt över deadlines. Här förväntas kursledaren att hålla koll på att alla bidrar till kursen och att frånvaro uppföljs.
- *Aktivitet:* Kursledaren bör försöka inspirera till deltagande och ställa fördjupande frågor för att starta en djupare diskussion samt att hjälpa till att summera diskussionerna. Det är också önskvärt att stimulera ömsesidig feedback.

- *Utveckling i gruppen:* Delmål för steg 4 är att kursdeltagarna ska lära sig genom aktiviteter, diskussioner som formar och integrerar kunskaper och ger en djupare förståelse för ämnet.

#### Steg 5: Utveckling

- *Pedagogisk förberedelse:* Följa upp resultat och processer mot kursmålen. Sammanfatta kursen och kursdeltagarnas inläring.
- *Aktivitet:* Kursledaren bör uppmuntra till eget lärande, reflektera om kursens innehåll och uppmuntra kursdeltagarnas kritiska tänkande.
- *Utveckling i gruppen:* Delmål för steg 5 är först och främst att kursmålen har uppnåtts under kursens gång, att kursdeltagarna har utvecklat förståelse i ämnet samt tagit makt över sitt lärande.

## 6.2 Kursplan och lektioner

För att kunna motivera kursdeltagare och kursens syfte är det viktigt att börja med att definiera kursmålen för att ha översikt över arbetet under kursens gång och inte förlora sig i detaljer. Målen ska vara tydliga, möjliga att genomföra, relevanta och förhålla sig till olika kunskapsnivåer och kunskapsformer. Kursmålen för den här kursen kommer vara:

- *Grundkunskaper i Natural Horsemanship*
  - *Kursdeltagaren har ett helhetsperspektiv över grunderna av hästen som djur och dess sinnen.*
  - *Kursdeltagaren kan redogöra för grunderna i Natural Horsemanship och dess användningsområden.*
- *Grundkunskaper i Ledarskap och kroppsspråk*
  - *Kursdeltagaren kan definiera grundkunskaper i ledarskap och lista de olika ledartyperna enligt Kurt Lewins studie.*
  - *Kursdeltagaren kan urskilja kroppsspråk och identifiera dess betydelser.*
- *Praktiska kunskaper i Natural Horsemanship*
  - *Kursdeltagaren kan genomföra praktiska övningar tillsammans med hästen.*
  - *Kursdeltagaren kan använda sig av sina tidigare grundkunskaper i samband med de praktiska övningarna.*

Kursen kommer bestå av ett teoretiskt delmoment och ett praktiskt delmoment. Teoretiska delen kommer bestå av två lektioner i början och slutet av kursen. Dels för att stöda kursdeltagarna med grundkunskap inom ämnet innan den praktiska delen inleds och för att sammanfatta kursen i slutet och därmed avrundar det på ett lärorikt sätt. De praktiska lektionerna kommer bestå av tre lektioner med olika svårighetsgrader för att främja kursdeltagarnas inlärningsprocess. Arbetet och kursen fokuserar mera på nodalpunkter för socialdiskursen (Brandt, Socialpedagogisk hästverksamhet, 2005). Med nodalpunkter syftas det till empowerment, gemenskap, symboler & metaforer, upplevelser & känslor samt kommunikationen mellan häst-människa och människa-människa.

För de praktiska lektionerna kommer kursdeltagarna bli indelade i mindre grupper för att garantera säkerhet och för att kunna få mer kvalitativ undervisning från kursledaren. Det är viktigt att kursdeltagarna känner sig säkra och trygga under kursens gång och kan förlita sig på den information de får under den teoretiska delen.

Kurslitteratur som kommer användas för Natural Horsemanship under kursens gång, både teoretiska och praktiska är först och främst *boken om horsemanship* (Johnson, Haglund, & Owenede, 2002).

### 6.2.1 Inlärningsstilar

Hur en individ upplever inläring och hur individen lär sig kan skilja sig åt på flera olika faktorer som exempelvis miljön, ens egna känslor, sociala faktorer, psykologiska samt fysiologiska faktorer som påverkar individen (Thomasdatter, 2008). Människor koncentrerar sig, tar till sig, bearbetar, lär sig och slutligen minns den nya informationen. Det brukar talas om fyra inlärningsstilar: *visuell, auditiv, kinestetisk & taktil*. (se Figur 1)

De *visuella* inlärnarna lär sig bäst genom att få se det de ska lära in. Passande verktyg för visuella personer är bilder, läsning och diagram.

De *auditiva* inlärnarna har lättast att lära sig genom att lyssna på vad läraren säger. Passande verktyg för auditiva människor är ljud och musik, samtal och diskussioner.

*Kinestetisk* inlärnare lär sig genom att använda rörelser och kroppsarbete, inlevelse och känslor i samband med inlärningsprocessen. Informationen lagras genom deras egna känslor. Passande verktyg för kinestetiska inlärnare är möjligheten att få arbeta praktiskt.

De *taktila* inlärnarna har lättast att lära sig genom att röra vid saker och därmed använder de händerna mycket i inlärningsprocessen. Passande verktyg för taktila inlärnare kan exempelvis vara att tillåta dem att rita och måla eller använda hjälpmedel såsom datorer och miniräknare.

För dessa inlärningsstilar så kan man ännu dela in dem i två skilda grupper: *Analytiska & Holistiska*.

Sätt att tänka	Auditivt	Visuellt	Taktilt	Kinestetiskt
<b>Analytiskt</b>	Minns: Genom att upprepa ord eller siffror högt eller tyst för sig själv	Minns: Genom att läsa, se eller observera	Minns: Genom att skriva eller göra anteckningar	Minns: Genom att röra sig till musik, gå, springa eller jobba medan man koncentrerar sig
<b>Holistiskt</b>	Med musik, lyrik eller sångtexter	Genom att se händelser eller använda multimedia	Genom att klottra, teckna eller rita kartor	Genom att uppleva, spela drama eller simulera situationer

Figur 1: Beskrivning av de fyra inlärningsstilarna både i analytiskt och holistiskt tankesätt (Thomasdatter, 2008)

För kursplaneringen kommer dessa olika inlärningsstilar tas i beaktande så att oberoende vilken inlärningsstil kursdeltagarna har så kommer ämnet repeteras i både teori (visuellt och auditivt samt taktilt) samt praktiska övningar (kinestetiskt).

Enligt Ramsden (Ramsden, 2003) finns det 6 olika punkter som ska tas i beaktande för inlärningsprocesser;

- Skapa intresse, nyfikenhet och förklara sammanhang.
- Visa omsorg och respekt för studenterna och deras lärande.
- Ge studenterna lämpliga uppgifter och utmaningar. Ge respons på arbeten som hjälper studentens utveckling i riktning mot kursmålen.
- Ha tydliga mål och ge studenterna en intellektuell utmaning.
- Ge studenten frihet, kontroll och engagemang.
- Lyssna och lär av studenterna.

Enligt Andersson (Andersson, 2017) löns det att ha en genomtänkt studieteknik för att få en djupare förståelse och snabba upp sin egen inlärningsprocess. Han uppmärksammar olika delmoment i en inlärningsprocess och hur du tar till dig informationen på effektivt sätt genom 6 steg:

- Snabb översikt
- Fördjupad översikt
- Föreläsning
- Studieplanering
- Intensivläsning
- Repetition

För att underlätta för kursdeltagarna i denna kursplanering så kommer fokuset ligga på repetitionsdelen av Anderssons bok och den kommer inkluderas i lektionsplaneringen för att kunna säkerställa att informationen som kursdeltagarna får, kommer att komma ihåg.

Enligt Andersson kan man dela upp repetitionstillfällen i olika delar. Första repetitionen bör ske inom en halvtimme från inläringstillfället för att sammanfatta inläringen och aktivera hjärnan igen. Nästa repetitionstillfälle bör ske efter ett dygn, gärna på morgonen så att hjärnan hunnit bearbeta tankarna under natten och knutit ihop lösa trådar. Sista repetitionen bör ske efter en veckas tid för att aktivera hjärnan igen och binda ihop informationen en sista gång.

## 6.2.2 Delresultat - Lektionsplanering

Den här kursen kommer delas in i 5 olika lektioner, varav två är teorilektioner och tre är praktiska lektioner.

Lektionerna planeras så att alla kursdeltagare ska få möjligheten till grundkunskaper i teorin före de praktiska lektionerna. De praktiska lektionerna är utformade så att oberoende tidigare erfarenheter eller kunskaper så klarar kursdeltagarna av utmaningarna som väntar. De praktiska lektionerna inleds med en kort genomgång av tidigare information och förklaring av övningar och enskilda lektioners målsättning. Under de praktiska lektionerna

finns stöd och handledning av kursledaren tillgängligt. Sista teorilektionen är en sammanfattning av kursens innehåll, samtliga övningar som har gjorts och ett sista tillfälle för frågor om materialet.

Lektionerna planeras så att alla kursdeltagare känner sig trygga och får djupare förståelse för ämnet under kursens gång. Ingen tentamen förväntas skrivas av kursdeltagarna, utan det kommer göras en enkätundersökning både före och efter kursen för att kunna få resultat till mitt examensarbete.

### 6.2.3 Lektion 1 – teori 1

Under lektion 1 samlas alla kursdeltagare under samma tillfälle för att introducera mig själv, kursen som helhet och teori för kommande övningar samt en genomgång av de kommande övningarna och utrustning samt säkerhet. Under första lektionen introduceras också hästarna samt min assistent som hjälper mig under kursens gång.

Min personliga målsättning för lektion 1 är att väcka intresse, få upp kursdeltagarnas motivation och engagemang samt att lära känna kursdeltagarna och få dem att hitta en viss gemenskap. En viktig del för att påbörja kursen på rätt sätt och lyckas med mina egna mål är att få kursdeltagarna att känna sig välkomna och inkluderade. Ett annat mål jag har för lektion 1 är att ge dem en chans till fördjupning inom ämnet och en introduktion till övningarna som kommer i de praktiska delarna.

Under lektion 1 förklaras mitt arbete kort och enkätundersökningen som stöder mitt arbete. Enkätundersökningen inleds vid det här stadiet och kursdeltagarna får i lugn och ro fylla i sin egen enkät. För att säkerställa att individer hålls anonyma så kommer inga namn nämnas i mitt arbete.

Efter enkäterna samlats in så presenteras ämnet och innehållsförteckningen för kursdeltagarna, samt information om pauser och tidtabeller. Teorin presenteras på liknande sätt som i detta arbete. Det börjar med klassiskt ledarskap, de olika ledartyperna och hur människan använder kroppsspråk. Därefter inleds delen med hästar, deras historia med människan och hur de använder sina sinnen och kroppsspråk. Slutligen presenteras Natural Horsemanship och grunderna till det. Det kommer förklaras samspel mellan häst och människa, hur de korrelerar med samspelet mellan människa och människa och vad vi kan lära oss av hästvärlden för att använda i vår vardag och i vårt eget ledarskap. Slutligen sammanfattas teorin och om det finns några frågor vid det här tillfället så besvarar de.

De praktiska övningarna presenteras och förklaras samt motiveras varför och hur de förhoppningsvis kommer hjälpa kursdeltagaren i framtiden med sitt eget ledarskap och kroppsspråk. Under genomgången av de kommande praktiska övningarna förklaras också säkerhet som gäller runt hästarna och vilken säkerhetsutrustning som förväntas av kursdeltagarna, exempelvis varma kläder, halkfria skor, stadiga handskar och viktigast av allt: hjälm. Det förklaras också vilken utrustning som används på hästarna; grimma och grimskäft samt hur den används på rätt sätt.

För att främja säkerhet kommer kursdeltagarna delas upp i mindre grupper för de praktiska lektionerna. Planering för tillfällen för de praktiska lektionerna kommer infinna sig under lektion 1 också. Det erbjuds olika tillfällen för lektion 2, 3 och 4 så kursdeltagarna får själva

bestämma vilket datum och tillfälle som passar dem bäst. Enda kravet från min sida kommer vara att de är med på 3 praktiska lektioner för att få testa alla övningar som erbjuds. Lektion 5 kommer vara en gemensam lektion för alla kursdeltagare som sammanfattning och avslutning samt frågestund.

#### 6.2.4 Lektion 2 – praktik 1

Under lektion 2 inleds de praktiska övningarna. Lektionen börjar med en kort repetition av den huvudsakliga teorin och hur den ska användas i praktiken. Under det här informationstillfället tas de olika övningarna för lektion 2 upp och visas i praktiken med hjälp av min assistent tillsammans med hästarna. På det här sättet kan jag, som kursledare, förklara teorin, visa övningen och sen låta kursdeltagarna att utföra övningen själva och därefter påbörja fördjupningen av inlärningen och ge dem utmaningar för att främja deras personliga utvecklingsprocess.

De övningarna som tas upp och görs i praktiken under lektion 2 är följande:

- Ledövningar
  - Positionsträning
  - Stanna, starta och backa.
  - Följa John.
  - Banövningar
  - Eftergiftövning

Med hjälp av dessa övningar introduceras hästen med kursdeltagaren på ett säkert sätt genom att hästen får från början veta vem som står högre i rangordningen och vem som ska vara ledaren för den ”nya flocken”. Här byggs kursdeltagarens självsäkerhet upp och de får lära sig hur hästens kroppsspråk ser ut och hur den reagerar på ens eget kroppsspråk när man börjar begära att den ska följa dig. I den här grundövningen lär sig kursdeltagaren att kontrollera sitt eget kroppsspråk och använda sig av det för att hävda sig själv som en ledare och våga ta sin plats som ledare.

Målsättning för lektion 2 är att kursdeltagaren ska få utmana sig själv och testa sina kunskaper i praktiken samt att hitta sin egen självsäkerhet i sitt ledarskap. En annan målsättning är att kunna analysera hästens kroppsspråk samt sitt eget för att kunna kombinera teorin med de praktiska övningarna.

För att kunna garantera säkerhet och kvalitativ undervisning för kursdeltagarna och att de ska känna sig trygga under de praktiska övningarna är hästarna placerade i två olika paddockar och kursdeltagarna är personligen handledda av kursledaren och assistenten med varsin egen häst.



## 6.2.5 Lektion 3 – praktik 2

Lektion 3 inleds med en kort repetition av både teorin och de övningarna som gjordes i lektion 2 för att fräscha upp minnet hos kursdeltagaren och för att de ska hitta sin egen fokus för ämnet och övningarna.

De övningarna som tas upp och görs i praktiken under lektion 3 är;

- Förflyttning
  - Tryckövningar
  - ”vattenskvätt”
  - Förflyttning av bakben och framben
  - Förflyttning i skänkellägen
  - Toleransträning
  - Backa med rep
  - Framåt med rep
  
- Beröring
  - Beröring med hand
  - Beröring med rep
  - Lyfta hovar

Under lektion 3 presenteras beröring och förflyttning för kursdeltagarna. Förflyttning av bakben och framben är en övning som kan kopplas ihop med repetition av praktik 1 – ledövning. I en hästflock är det en häst som är högre i rangordning som kan förflytta de andra hästarna. På samma sätt fungerar det mellan häst och människa. Om hästen flyttar på bakben / framben när du ber den så är det endast för att du är högre i rangordningen och den ser dig som en värdig ledare. Genom den här övningen kan kursdeltagaren testa sitt eget ledarskap och hur de analysera och anpassa sig enligt situationen.

Beröringen hjälper kursdeltagaren att bilda en tillit mellan sig själv och hästen och därmed stärka banden. Genom denna övning lär sig både kursdeltagaren och hästen att slappna av i närheten av varandra och hur de ska läsa av varandras kroppsspråk. I den här övningen är det lättare att kunna fokusera på hur hästen reagerar vid beröring och därmed får man träna upp sin egen känslighet för hästens sinnesstämning och kroppsspråk. Med den kunskapen är det lättare i framtiden att läsa av sina medmänniskor och deras kroppsspråk samt hur de kommer reagera på vad man säger eller gör.

### 6.2.6 Lektion 4 – praktik 3

Lektion 4 börjar med att repetera de tidigare lektionerna så att kursdeltagarna får en chans att komma ihåg de tidigare övningarna, känslan bakom övningarna och så att de får analysera hur hästen är just den dagen. Hästar, precis som människor, har bättre och sämre dagar och därav är det viktigt att analysera situationen innan man lägger krav på dem.

Under lektion 4 tas följande övningar upp;

- Löslongering
  - Användning av kroppsspråk
  - Förflyttning utan rep
- Hästens medfödda klaustrofobi
  - Hinderövning
  - Banövning
  - Ledövning med trånga utrymmen
  - Objektövning

För den tredje praktiken presenteras löslongering och hästens medfödda klaustrofobi. Med dessa övningar övas kursdeltagarens kroppsspråk upp och de får utmana sig själva med att utöva kroppsspråk utan att fysiskt kunna hålla i hästen. Den här övningen fungerar endast om hästen respekterar ens ledarskap och anser att man är värdig nog för att leda flocken. Löslongeringen kombinerar tidigare praktiska övningar såsom ledövning och förflyttning samt kroppsspråk.

För att utmana kursdeltagarna ytterligare introduceras hästens medfödda klaustrofobi och övningar som pressar kursdeltagaren att testa sitt band med hästen. För de övningarna byggs hinder och olika banor upp, trånga utrymmen som kursdeltagaren ska leda hästen genom, olika objekt som exempelvis presenning eller pulka som kursdeltagaren ska kunna använda i närheten av hästen utan att hästen reagerar. Under lektion 4 introduceras ett spö som ett hjälpmedel och hur kursdeltagaren ska använda sig av det utan att skada eller skrämma hästen.

### 6.2.7 Lektion 5 – teori 2

Under lektion 5 samlas hela gruppen med kursdeltagare och en återkoppling av kursen, de praktiska övningarna och resultat från de praktiska övningarna presenteras. Målsättningen för lektion 5 är att få en gemensamhet för alla deltagare och få dem att öppna upp om deras egna erfarenheter och hur kursen har varit för dem.

Under den här lektionen kommer en diskussion inledes och kursdeltagarnas egna åsikter är huvudfokus. Förhoppningar om diskussionen är ärlighet och att kursdeltagarna berättar

vad de tyckte om och vad de tyckte kunde bli bättre. Diskussionen avslutas med en sammanfattning av kursledaren.

Som avslutning för lektion 5 fylls del 2 av enkätundersökningen i av kursdeltagarna och om det ännu finns frågor eller oklarheter så går de igenom.

## 7 Ledarskapskurs som produkt

För att vidareutveckla kursen som en produkt till både privatpersoner och företag borde marknaden undersökas närmare. Var finns det möjlighet att hålla kursen? Hur kan kursen säljas som ett paket? Och vem är ens målgrupp?

I Finland saknar vi ett omfattande register över häststall och antal hästföretag så uppskattningsvis finns det omkring 75 000 hästar i Finland år 2010. Under samma år finns det uppskattningsvis 16 000 häststall, varav 3000 är affärsinriktade. (Lunner Kolstrup, o.a., 2013) Runt omkring Vasa energikluster finns det omkring 6 ridskolor som erbjuder traditionella ridlektioner och olika kurser.

För en traditionell ridskola finns det begränsningar för hur många ridlektioner man kan hålla per dag eftersom hästarna är levande djur och inte kan bli motionerade 8 timmar per dag, utan man brukar räkna med max 2 timmar per djur per dag. För att gå förbi dessa begränsningar och kunna utöka sin egen verksamhet vore ledarskapskurser en tillgång för ridskolor. Eftersom kursen fokuserar på markarbete med hästarna och mental träning är det inte lika stor påfrestning för hästen och dess kropp samt muskler som att medverka på traditionella ridlektioner.

För att kunna sälja ledarskapskurser som en produkt måste man kolla på vem som är ens målgrupp. Markarbete och ledarskap avgränsas visserligen inte till en viss målgrupp, men kurserna kunde planeras enligt åldrar och användningsområden. Exempelvis om kursen ska fungera som en workshop för anställda vid ett företag så kunde kursen planeras som en intensivkurs med mer fokus på ledarskap och teamwork. Om kursen ska fungera som ett hjälpmedel för föräldrar med hästintresserade barn så kunde det planeras så att fokuset ligger på djuret och hur de ska kunna läsa av hästens kroppsspråk för att kunde stödja sina egna barn.

Företag satsar mera resurser på utbildningar och workshops för sina anställda för att vidareutveckla sin egen verksamhet och hålla en högre kvalitet på sina förmän och chefer. En bra chef främjar trivseln bland anställda och motiverar anställda att vilja anstränga sig och därmed ökar både effektiviteten och kvaliteten på arbetet. fördelarna med att använda sig av hästar i en sådan här ledarskapsutbildning är

- Hästarnas storlek motverkar negativa ledarskapsegenskaper såsom fysisk dominans och hottaktiker
- Direkta, lättlästa och ärliga reaktioner från hästen
- Möjligheten att väcka intresse med nytänkande.

En viktig del för en fungerande kurs av detta slag är fokus på säkerheten. Hur ska kursen planeras så att säkerheten garanteras? För traditionella ridskolor och ridlektioner krävs en viss säkerhetsutrustning såsom hjälm, anpassade skor och kläder. Oavsett om någon endast rör sig i stallet eller är på lektion så bör säkerhetsutrustningen användas. En annan del av säkerheten är utrymmen som används under kurstillfället. Underlaget ska vara av god kvalitet och halkfritt, höga och stadiga staket som inhägnar utrymmet samt tillräckligt stora utrymmen så att inte hästen känner sig trängd. För att förutsätta att kursdeltagarna hålls säkra måste de genomgå teorin före praktiska övningar så de har en grundkunskap om hästens natur och hur de ska agera. Val av häst innebär också en säkerhetsgaranti eftersom hästar har olika personligheter och temperament. Också för traditionella ridskolor väljs vissa hästar som är anpassade för verksamheten.

## 8 Metod

Metod för min empiriska undersökning för det här arbetet består av en kvalitativ enkätundersökning. För undersökningen deltar sju personer med varierande bakgrund och ålder. Datainsamlingen sker inom två områden:

- Kunskaper om kursämnet för kursdeltagarna före och efter kursens utförande.
- Hur kursdeltagarna upplevt kursplaneringen och inlärningsprocessen

I första delen av enkätundersökningen som besvaras innan kursen påbörjats så ligger fokuset på ämnet för kursen och hur mycket kursdeltagarna vet om ämnet och hur mycket erfarenhet de har av olika delar såsom klassiskt ledarskap, hästar och Natural Horsemanship.

Den andra delen av enkätundersökningen som besvaras efter kursen genomförts fokuserar på kursens utförande och hur kursdeltagarna har upplevt kursplaneringen och inlärningsprocessen samt uppföljning av deras kunskaper för ämnet och om det skett någon förändring sen kursens början.

Enkätundersökningen delas upp i

- Enkät 1: kunskaper innan kursen har påbörjats.
- Enkät 2: Kunskaper efter kursen avslutats.
- Enkät 3: Åsikter om kursens uppbyggnad.

### 8.1 Enkätundersökning

Enkät är ett frågeformulär som används för att undersöka människors uppfattning, attityd eller synpunkter genom att ställa samma frågor till en specifik målgrupp eller ett stort antal människor. Jämfört med intervjuer så kräver enkäter mindre tid vid genomförande och kan användas som alternativ till intervjuer. (Trost, 2001)

Det finns olika typer av enkätundersökningar som exempelvis statusundersökning, behovsundersökning, attitydundersökning, åtgärdsundersökning och uppföljningsundersökning (Jansdotter & Svensson, 2002). För mitt arbete fokuseras enkäterna på attitydundersökning och uppföljningsundersökning för att få mest trovärdiga resultat för den praktiska delen av mitt arbete.

I mitt arbete riktas enkätundersökningen mot en bestämd målgrupp med en kombination av öppna och slutna frågor för att få ett rättvist resultat.

För att konstruera en enkätundersökning för det här arbetet bör vissa riktlinjer beaktas (Trost, 2001):

- Varken frågor eller svar ska kunna tolkas på mer än ett sätt
- Språket i formulären bör vara anpassat till sin målgrupp
- Frågorna bör innehålla endast en frågeställning åt gången
- Bestäm i förväg på vilket sätt svaren ska bearbetas och anpassa frågeformuläret därefter
- Om skala används i svarsalternativ så ska tillräckligt hög skala användas.
- Analysera resultaten med neutrala ögon.

I frågeformuleringen är det viktigt att ha två begrepp i åtanke: *reliabilitet* och *validitet*. Desto högre dessa begrepp är, desto mer stöder de undersökningens användbarhet och tillförlitlighet.

Med *reliabilitet* menas det att en mätning är stabil och inte utsatt för påverkan av slumpen. Man förbättra reliabiliteten för en fråga genom att undvika dubbla negationer och ovanliga facktermer. Med *validitet* menas det att frågan ska mäta det den är avsedd för att mäta. Frågeställningen bör stämma överens med det man vill ha svar på. (Jansdotter & Svensson, 2002)

## 8.2 Enkät 1: Kunskaper innan kursen påbörjats

För enkät 1 vill vi veta hur mycket kunskap enskilda kursdeltagare har om kursens ämne från tidigare samt vad de klassar som goda ledaregenskaper och hur de ser på sina egna ledaregenskaper. Enkäten inleds med att fråga efter kursdeltagarens namn, ålder och kön. Därefter delas enkäten in i 3 områden: *hästkunskap*, *Ledarskap* och *Natural Horsemanship*.

Under rubriken *hästkunskap* ställs följande frågor:

- Har du tidigare erfarenhet med hästar (aktivt) [Ja/nej]  
Om svaret är ja; hur mycket? Skala 1 – 10.
- Anser du att du är bekväm runt hästar? Skala 1 – 10.

Under rubriken *Ledarskap* ställs följande frågor:

- Har du tidigare erfarenheter gällande ledarskapskurser/utbildningar? [Ja/Nej]

Om Ja: Förklara.

- Har du tidigare erfarenheter av utövat ledarskap (ex. varit chef/ ordförande i förening) [Ja/Nej]
- Anser du att du snabbt tar kommando i en ny grupp? Skala 1-10.
- Vilka egenskaper anser du är viktiga för en bra ledare? Välj 4.

Adjektiven som ges som alternativ; Motiverande / Bestämd / Snäll / Givmild / Lugn / Passiv/ Sträng / Kontrollerande / Avslappnad / Ihärdig / Modig / Lyhörd / Ärlig / Förstående / Visionär / Empatisk / Själsäker / Smart / Flexibel / Karismatisk

- Vilka egenskaper anser du att passar in på dig själv som en ledare? Välj 3.

Adjektiven som ges som alternativ; Motiverande / Bestämd / Snäll / Givmild / Lugn / Passiv/ Sträng / Kontrollerande / Avslappnad / Ihärdig / Modig / Lyhörd / Ärlig / Förstående / Visionär / Empatisk / Själsäker / Smart / Flexibel / Karismatisk

- Har du något exempel på bra / dåligt ledarskap som du har upplevt?

Under rubriken *Natural Horsemanship* ställs följande frågor:

- Har du tidigare erfarenheter från hästhanteringskurser/utbildningar? [Ja/Nej]

Om Ja: Förklara.

- Har du tidigare praktiska erfarenheter av Natural Horsemanship? [Ja/Nej]

Om Ja; Förklara.

- Med din nuvarande kunskapsgrad, hur skulle du definiera Natural Horsemanship?
- Har du några förväntningar på kursen och dess innehåll? Isåfall, vad?

Enkät 1 fylls i av kursdeltagaren i början av kursen, innan teorin blivit förklarad. Tillsammans med Enkät 2 & 3 förväntas resultaten svara på vår frågeställning från början av arbetet.

### 8.3 Enkät 2: Kunskaper efter kursen avslutats

För enkät 2 vill vi veta vilken eventuell förändring kursdeltagaren upplevt under kursens gång och om de utvecklats i sitt eget ledarskap. Enkäten inleds med att fråga kursdeltagarens namn, ålder och kön. De frågor som ställs i enkät 2 är följande;

- Efter avslutad kurs, Hur bekväm känner du dig runt hästar? Skala 1-10.
- Anser du att du snabbt tar kommando i en ny grupp? Skala 1-10.
- Vilka egenskaper anser du är viktiga för en bra ledare? Välj 4.

Adjektiven som ges som alternativ; Motiverande / Bestämd / Snäll / Givmild / Lugn / Passiv/ Sträng / Kontrollerande / Avslappnad / Ihärdig / Modig / Lyhörd / Ärlig / Förstående / Visionär / Empatisk / Självssäker / Smart / Flexibel / Karismatisk

- Vilka egenskaper anser du att passar in på dig själv som en ledare? Välj 3.

Adjektiven som ges som alternativ; Motiverande / Bestämd / Snäll / Givmild / Lugn / Passiv/ Sträng / Kontrollerande / Avslappnad / Ihärdig / Modig / Lyhörd / Ärlig / Förstående / Visionär / Empatisk / Självssäker / Smart / Flexibel / Karismatisk

- Anser du att din ledarskapstyp, enligt Kurt Lewins studie, stämmer in på dig? Skala 1-10.
- Med din nuvarande kunskapsgrad, hur skulle du definiera Natural Horsemanship?
- Efter avslutad kurs, anser du att du har en bättre uppfattning om ditt eget ledarskap? Skala 1-10.
- Efter avslutad kurs, anser du att du har en bättre uppfattning om ditt eget kroppsspråk i relation med andra? Skala 1-10.
- Efter avslutad kurs, anser du att du har en bättre uppfattning om Natural Horsemanship och dess innebörd? Skala 1-10.
- Övriga kommentarer om kursens innehåll?

Enkät 2 fylls i av kursdeltagaren efter kursen avslutats och fungerar som en uppföljningsenkät för att kunna avgöra om det skett någon eventuell förändring hos kursdeltagaren.

## 8.4 Enkät 3: Åsikter om kursens uppbyggnad

För enkät 3 vill vi veta hur kursdeltagaren upplevt kursens uppbyggnad och inlärningsprocess samt om de anser att det borde ha gjorts på något annat sätt. De frågor som ställs i enkät 3 är följande;

- Anser du att kursen levde upp till dina egna förväntningar? Skala 1-10.
- Anser du att du kommer ha nytta av dina erfarenheter från kursen?
- Vilken del av kursen tyckte du bäst om?
- Finns det något som du anser man kunde förbättra med kursens upplägg? Ge exempel.
- Skulle du rekommendera kursen åt andra personer/företag [Ja/Nej]
- Anser du att kursen varit anpassad enligt din egen inlärningsstil? [Ja/Nej]
- Övriga kommentarer om kursens upplägg?

Enkät 3 fylls i samtidigt som enkät 2, efter avslutad kurs. Enkät 3 fokuserar på kursdeltagarens personliga upplevelser av kursen och hans egen attityd för inlärningsprocessen.

## 9 Resultatet av den empiriska undersökningen

I den här delen av arbetet presenteras resultaten från den empiriska undersökningen. Enkät 1 fylldes i före kursens start av samtliga sju kursdeltagare. Enkät 2 och 3 fylldes i efter kursens utförande för att få jämförbara resultat att räkna ut statistik av.

Det som kunde konstateras för samtliga deltagare, förutom två som redan angett 10/10 vilka förblev desamma, var en ökad bekvämlighet runt hästar. (Se Figur 2) Den procentuella förändringen för samtliga deltagare var en ökning på 45%.



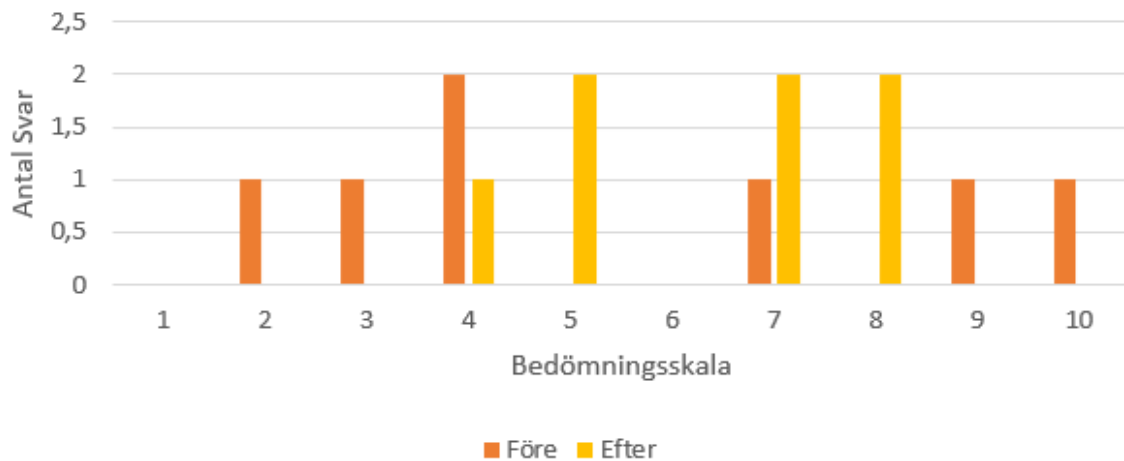
**Figur 2: Stapeldiagram över bekvämlighet runt hästar.**

Med en ökad bekvämlighet ökade också kursdeltagarnas självsäkerhet och de fick ett märkbart tydligare kroppsspråk som underlättade deras eget ledarskap.

Enligt den insamlade data verkar deltagarna ha ökad uppfattning om sin egen ledarskapsförmåga och de verkar ha fått en mer grundad syn på sina egna förmågor. (Se Figur 3)

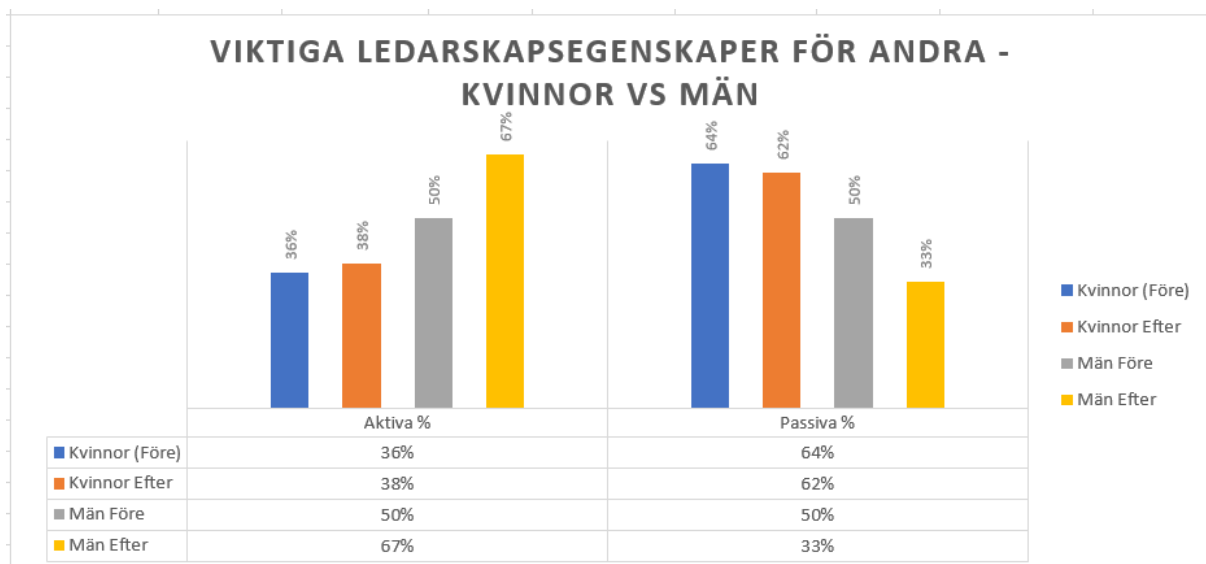


## Hur snabbt tas kommando i en ny grupp

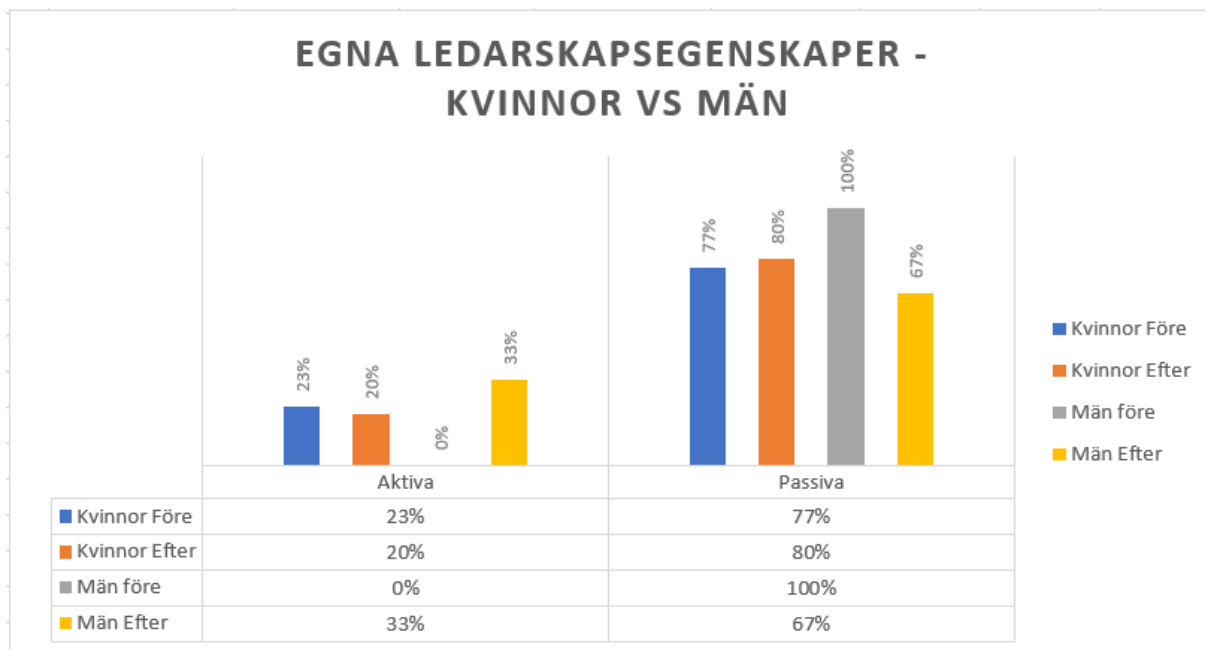


Figur 3: Stapeldiagram över kursdeltagarnas vilja att ta en chefsroll.

Data verkar påvisa en skillnad mellan kvinnor och män angående prioriteringar av ledarskapsegenskaper. Männerna hade en större procent aktiva ord på egenskaper som de uppskattar hos andra ledare, medan kvinnor föredrog passiva ord för att beskriva dem. Här kan det konstateras att kvinnor föredrar en mer demokratisk ledartyp som erbjuder känslomässigt stöd, medan män föredrar mer autokratiska ledartyper som aktivt siktar framåt. (se bilaga 5-7 & Figur 4-5)

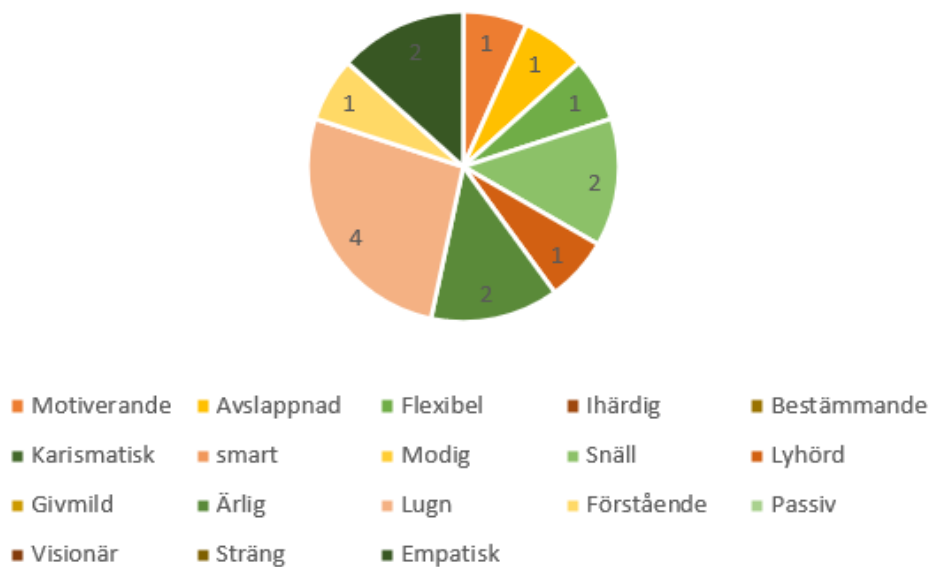


Figur 4: Stapeldiagram över skillnaden mellan kvinnor och män angående viktiga ledarskapsegenskaper för andra.



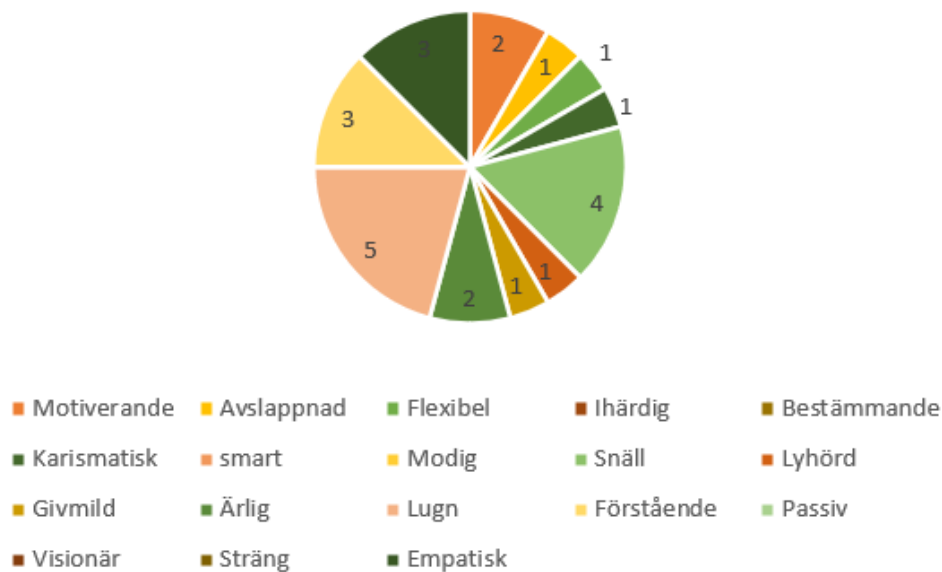
Figur 5: Stapeldiagram över skillnaden mellan kvinnor och män angående egna ledarskapsegenskaper.

### Egna ledarskapsegenskaper - Före



Figur 6: Cirkeldiagram över samtliga kursdeltagares egna uppfattningar om sina ledarskapsegenskaper före kursen

## Egna ledarskapsegenskaper - Efter



**Figur 7: Cirkeldiagram över samtliga kursdeltagares egna uppfattningar om sina ledarskapsegenskaper efter kursen.**

Det kunde även konstateras en viss korrelation mellan kursdeltagarnas värderingar på andras viktiga ledarskapsegenskaper och deras uppfattningar om sina egna styrkor inom ledarskap. En personlig observation som gjordes var att de som uppfattade sig själva som "svaga ledare" hade betydligt svagare korrelation mellan andras viktiga ledarskapsegenskaper och sina egna styrkor inom ledarskap (se bilaga 8).

Avslutningsvis kan det konstateras att frågeställningarna från början har blivit besvarade och det har varit möjligt att bygga upp en kursplan och genomföra kursen. Enligt samtliga kursdeltagare har det varit möjligt att anordna en ledarskapskurs som använder hästar som verktyg. Alla kursdeltagare bekräftade att de skulle rekommendera kursen till andra personer och företag.

## 10 Sammanfattning

Sammanfattningsvis vad detta arbete har inkluderat är en kombinerad teori för ledarskap med både människor och hästar. Vi har gått in närmare på hur de olika ledarskapsteorierna korrelerar med varandra och hur vi har kunnat använda oss av dessa i praktiken.

Det har gjorts en sammanställning av olika delmoment för en ledarskapskurs och enkätundersökningar skapats för att stöda den empiriska delen av arbetet. Kursen har genomförts i praktiken och resultat från undersökningen har samlats ihop och gjorts till läsbar statistik.

Det kunde konstateras av resultaten som erhöles från enkätundersökningen och egna observationer att samtliga kursdeltagare fick en mer realistisk syn på sina egna förmågor och ledarskapsegenskaper. Under kursens gång blev deltagarna modigare och utmanade sig själva samt tog på sig en större ledarroll.

Frågeställningen angående om hästar kan användas som ett verktyg för en ledarskapsroll anser jag att ha besvarats med resultaten från den empiriska undersökningen. Samtliga deltagare ansåg att kursen har inverkat på deras ledarskapsförmåga på ett positivt sätt och att de kommer ha nytta av erfarenheten i framtiden.

Den andra frågeställningen som skulle besvaras var hur en kurs och kursplan byggs upp från grunden. Delresultat som kan ses i Kap 6.2.2 – 6.2.7 stöds svaret för frågeställningen och ger en generell bild hur kursen kan byggas upp för att främja inläringen hos kursdeltagaren.

Som en helhet anser jag att arbetets syfte har fullgjorts och samtliga frågeställningar har blivit besvarade under arbetets gång.

### 10.1 Diskussion

I den här delen av arbetet kommer jag gå närmare in på vissa moment som kunde förbättrats eller gjorts annorlunda samt de resultat som överraskade.

Det hade varit intressant att göra samma slags undersökning på en större grupp. Min testgrupp för den här undersökningen bestod av 7 personer med varierande bakgrund inom ledarskap och hästvärlden. På grund av den relativt lilla gruppstorleken så påverkades mätresultatens statistik oerhört snabbt.

Under undersökningen konstaterades det att det skett ett tekniskt fel så två ord föll bort från enkät 2. Dessa uppmärksammades och förkastades från mätdata.

Det kom överraskande positiv respons på kursen som helhet. Samtliga deltagare frågade efter en fortsättningskurs och angav att de gärna velat fortsätta utveckla sitt ledarskap genom denna kursform.

Att hålla en praktisk kurs har varit utmanande i rådande omständigheter av COVID-19 och vi har varit tvungna att vara extra flexibla för att få allting att löpa smärtfritt.

Enkäternas formuleringar kunde ha förbättrats eftersom så gott som alla kursdeltagare angav antingen för få eller för många svarsalternativ i enkät 1 och 2, även om det uttryckligen stod hur många svarsalternativ som skulle ges. Enkäterna kunde också ha innehållit flera frågor som kunnat användas i jämförande statistik, till exempel hur man själv uppfattar sitt eget kroppsspråk samt ledarskap.

Förberedelser för kursdeltagare som inte var vana / bekväma med hästar fungerade som planerat. I samband med detta kunde en egen observation göras: kursdeltagarna gick snabbt från att vara osäkra och obekväma till att på eget initiativ utmana sig själva och utföra övningarna utan att tveka.

Det kunde också observeras en stor förändring i kursdeltagarnas kroppsspråk från att de var osäkra och tvivlade på sina egna förmågor till att de blev självsäkra och lyckades med varje övning och tog an varje utmaning de fick.

Slutligen vill jag rikta ett stort Tack till mina syskon Niclas och Emilia som hjälpt mig med förberedelser och genomförande av min undersökning och arbete. Jag vill också tacka alla som trott på min vision och stöttat mig genom processen.

## Litteraturförteckning

- Andersson, I. (2017). *Hur pluggar du? SACO* .
- Bagerius , H., & Ekström, P. (den 08 11 2019). Hämtat från [www.oru.se](http://www.oru.se):  
<https://www.oru.se/om-universitetet/hogskolepedagogiskt-centrum/lorarresurser/hur-skapar-jag-kursmal-som-fungerar-i-undervisningen/>
- Birdwhistell, R. L. (1970). *Kinesics and context: Essays on Body Motion Communication*. University of Pennsylvania Press .
- Brandt, N. (2005). *Socialpedagogisk hästverksamhet*. studie. Hämtat från  
<http://sockom.helsinki.fi/info/notat/notat1105.pdf>
- Brandt, N. (2010). *Stall Långvik*. Hämtat från <http://www.stall-langvik.fi/>
- Bruzelius, L. H., & Skärvad, P.-H. (2018). *Management: att leda verksamheter och människor*. Studentlitteratur AB.
- Buchanan, D. A., & Huczynski, A. (2004). *Organizational Behaviour*.
- Cherry, K. (den 10 6 2020). Autocratic Leadership: Key Characteristics, strengths, and Weaknesses of Autocratic Leadership. *Autocratic Leadership*. Verywell mind. Hämtat från <https://www.verywellmind.com/what-is-autocratic-leadership-2795314>
- Cherry, K. (den 3 8 2020). Leadership styles and frameworks you should know. Hämtat från <https://www.verywellmind.com/leadership-styles-2795312>
- Darwin, C. (1872). *The Expression of the emotions in man and animals* . London, United Kingdom: John Murray.
- Dimberg, U., Thunberg, M., & Elmehed, K. (den 1 1 2000). Unconscious Facial Reactions to Emotional Facial Expressions. *Psychological Science*.
- Evans, M. (2019). Ghost of the Coal Mines. *Horse Journals*. Hämtat från <https://www.horsejournals.com/popular/history-heritage/ghosts-coal-mines>
- Flexikon/Folkbildningsnätet. (2016). Hämtat från [www.flexikon.folkbildning.net](http://www.flexikon.folkbildning.net):  
<http://flexikon.folkbildning.net/flexibla-metoder/flexibelt-larande/kursplanering/>
- Högskolan Dalarna. (den 10 10 2018). Hämtat från [www.du.se](http://www.du.se):  
<https://www.du.se/sv/om-oss/hogskolan-dalarna/organisation-och-styrning/utbildnings--och-forskningskansliet-ufk/nglc/hogskolepedagogik/arbete-med-kursplaner/planeringsstod/kursplanering---en-oversikt/>
- Jackson, B., & Parry, K. (2011). *En mycket kortfattad, ganska intressant och någorlunda billig bok om att studera Ledarskap*. Studentlitteratur AB.

- Jansdotter, C., & Svensson, A. (2002). Enkätundersökningar i teori och praktik: med inriktning på folkbibliotek. Lund, Sverige. Hämtat från <https://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=1333916&fileId=1333917>
- Johnson, L., Haglund, M., & Owenede, U. (2002). *Boken om Horsemanship*. Lindgren & söner AB.
- Kotter, J. (2008). *A force for change. How Leadership Differs from Management*. Free Press.
- Lunner Kolstrup, C., Pinzke, S., Löfqvist, L., Järvinen, M., Korpa, V., Paula, L., & Kursitis, A. (2013). *Hästsektorns aktuella status i mellersta Östersjöområdet*. Sveriges lantbruksuniversitet. Hämtat från [https://pub.epsilon.slu.se/11375/7/lunner%20kolstrup\\_c\\_et\\_al\\_140812.pdf](https://pub.epsilon.slu.se/11375/7/lunner%20kolstrup_c_et_al_140812.pdf)
- Ramsden, P. (2003). *Learning to teach in higher education* .
- Silfverberg, G., & Tillberg, P. (u.d.). Hämtat från [www.esh.se](http://www.esh.se): <https://www.esh.se/download/18.1e24ab2e146d4b7d93c718d/1409245014043/h%C3%A4sten-som-terapeutiskt-redskap-slutrapport.pdf>
- Smith, A. V., Proops, L., Grounds, K., Wathan, J., & McComb, K. (den 01 02 2016). Functionally relevant responses to human facial expressions of emotion in the domestic horse . *The Royal Society Publishing*.
- Svarvar, F. (2019). Olika generationers syn på ledarskap. Hämtat från <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/266559/Olika%20generationers%20syn%20p%C3%A5%20ledarskap%20-%20En%20enk%C3%A4tstudie%20i%20Svensk-Finland.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Synneby, J. (2014). Ledarskap och välmående: En enkätstudie om organisationsfaktorers inflytande. Göteborg, Sverige. Hämtat från [https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/38039/1/gupea\\_2077\\_38039\\_1.pdf](https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/38039/1/gupea_2077_38039_1.pdf)
- Thomassdotter, A. (2008). Hämtat från [www.uu.se](http://www.uu.se): [https://www.uu.se/digitalAssets/164/c\\_164659-l\\_3-k\\_anna-thomassdotter.pdf](https://www.uu.se/digitalAssets/164/c_164659-l_3-k_anna-thomassdotter.pdf)
- Torpe, H., & Kobayashi, S. (1977). *Den tredje vägen: ett kreativt ledningssätt*. Malmö: LiberLäromedel.
- Trost, J. (2001). *Enkätboken*. Studentlitteratur.
- Vogel, P. W. (2001). *Fyra hästar som jag lärt känna* . Pollux Hästbokklubb / Stabenfeldt A/S.
- Zethraeus, T. (den 23 03 2000). Hämtat från [uu.se](http://www.uu.se): <https://www.uu.se/nyheter/artikel/?id=1047&na=1>

## Bilaga 1: Statistik över bekvämlighet runt hästar

<b>Bekvämlighet runt hästar</b>		
<b>skala</b>	<b>Före</b>	<b>Efter</b>
<b>1</b>		
<b>2</b>		
<b>3</b>	2	
<b>4</b>		
<b>5</b>	2	
<b>6</b>	1	
<b>7</b>		
<b>8</b>		4
<b>9</b>		1
<b>10</b>	2	2

## Bilaga 1: Statistik över kursdeltagarnas bekvämlighet runt hästar



## Bilaga 2: Statistik över vilja att ta en chefsroll

Tar snabbt kommando med ny grupp		
skala	Före	Efter
1		
2	1	
3	1	
4	2	1
5		2
6		
7	1	2
8		2
9	1	
10	1	

## Bilaga 2: Statistik över kursdeltagarnas vilja att ta en chefsroll

### Bilaga 3: Statistik över viktiga egenskaper för andra ledare

<b>Viktiga egenskaper för andra ledare</b>		
Ord	Före	Efter
Motiverande		5
Avslappnad		1
Flexibel	1	2
Ihärdig		
Bestämmande		2
Karismatisk	1	2
smart		
Modig		
Snäll	1	2
Lyhörd	1	2
Givmild		
Ärlig	3	4
Lugn	4	4
Förstående	2	5
Passiv		
Visionär		1
Sträng		
Empatisk		

Bilaga 3: Statistik över viktiga egenskaper för andra ledare

## Bilaga 4: Statistik över egna ledarskapsegenskaper

Egna ledarskapsegenskaper		
ord	Före	Efter
Motiverande	1	2
Avslappnad	1	1
Flexibel	1	1
Ihärdig		
Bestämmande		
Karismatisk		1
smart		
Modig		
Snäll	2	4
Lyhörd	1	1
Givmild		1
Ärlig	2	2
Lugn	4	5
Förstående	1	3
Passiv		
Visionär		
Sträng		
Empatisk	2	3

Bilaga 4: Statistik över egna ledarskapsegenskaper

## Bilaga 5: Ordlista av aktiva och passiva ord

<b>Ordlista uppdelad i aktiva och passiva ord</b>	
motiverande	aktiv
lugn	passiv
förstående	passiv
karismatisk	aktiv
lyhörd	aktiv
Ärlig	passiv
snäll	passiv
flexibel	aktiv
avslappnad	passiv
bestämmande	aktiv
empatisk	passiv
givmild	aktiv
visionär	aktiv

**Bilaga 5: Ordlista uppdelad i aktiva och passiva ord**

## Bilaga 6: Statistik: kvinnor och män angående andra ledare

<b>Viktiga ledarskapsegenskaper för andra ledare</b>				
<b>Skillnaden mellan kvinnor och män</b>				
	<b>Kvinnor (Före)</b>	<b>Män (Före)</b>	<b>Kvinnor (Efter)</b>	<b>Män(Efter)</b>
motiverande	2	1	3	2
lugn	3	1	4	
förstående	2		3	2
karismatisk	1		1	1
lyhörd	1		1	1
Ärlig	3		3	1
snäll	1		2	
flexibel	1		1	1
avslappnad			1	
bestämmande			1	1
empatisk				
givmild				
visionär			1	
totalt:	14	2	21	9
Aktiva	5	1	8	6
Passiva	9	1	13	3
Aktiva %	36%	50%	38%	67%
Passiva %	64%	50%	62%	33%

**Bilaga 6: Statistik över skillnaden mellan kvinnor och män angående viktiga ledarskapsegenskaper för andra.**

## Bilaga 7: Statistik: kvinnor och män angående egna egenskaper

<b>Egna Ledarskapsegenskaper</b>				
<b>Skillnaden mellan kvinnor och män</b>				
	<b>Kvinnor (Före)</b>	<b>Män (Före)</b>	<b>Kvinnor (Efter)</b>	<b>Män (Efter)</b>
motiverande	1		1	1
lugn	2	2	3	2
förstående	1		2	1
karismatisk			1	
lyhörd	1		1	
Ärlig	2		2	
snäll	2		3	1
flexibel	1			1
avslappnad	1			1
bestämmande				
empatisk	2		2	1
givmild				1
visionär				
<b>totalt:</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>9</b>
Aktiva	3	0	3	3
Passiva	10	2	12	6
aktiva %	23%	0%	20%	33%
passiva %	77%	100%	80%	67%

Bilaga 7: Statistik över skillnaden mellan kvinnor och män angående egna ledarskapsegenskaper

## Bilaga 8: Statistik över korrelationen mellan egna och andras egenskaper

	A.L = andra ledare x = före kursen		E.E = Egna egenskaper v = efter kursen		Person A		Person B		Person C		Person D		Person E		Person F		Person G	
	A.L	E.E	A.L	E.E	A.L	E.E	A.L	E.E	A.L	E.E	A.L	E.E	A.L	E.E	A.L	E.E	A.L	E.E
motiverande	v	v	v	x														
avslappnad	v	v	v	x														
flexibel	v	v	v	x														
ihärdig																		
bestämmande																		
karismatisk	v	v	v	v														
smart																		
modig																		
snäll																		
lyhörd																		
givmild	v	v	v	v														
ärlig	x	x	x	x														
lugn	x	x	x	x														
förstående	v	v	v	x														
passiv																		
visionär																		
sträng																		
empatisk	v	v	v	x														
<b>totalt:</b>	6	6	6	7	6	6	8	8	6	5	4	8	6	5	5	6	6	6
samband																		
mellan A.L & E.E	67%	67%	67%	43%	50%	33%	25%	43%	33%	40%	50%	25%	33%	0%	0%	50%	50%	50%
total korrelation	67%	67%	67%	46%	29%	29%	45%	29%	29%	45%	45%	29%	29%	0%	0%	50%	50%	50%

Bilaga 8: Statistik över enskilda kursdeltagares syn på egna och andras ledarskapsegenskaper

# Bilaga 9: Enkät 1

## Ledarskapskurs med hästar som verktyg

## Enkät 1: Före kurs

Namn: \_\_\_\_\_  
Ålder: \_\_\_\_\_  
Kön: \_\_\_\_\_

### Hästkunskap

1. Har du tidigare erfarenhet med hästar? (aktivt) Ja Nej

Om Ja, hur mycket på en skala från 1 - 10?

0-1 år	2-3 år	3-4 år	4-5 år	5-6 år	6-7år	7-8år	8-9år	9-10år	10+år
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Hur bekväm är du runt hästar på en skala från 1 - 10?

Väldigt obekvämt				neutral					Mycket bekvämt
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

### Ledarskap

3. Har du tidigare erfarenheter gällande ledarskapskurser/utbildningar? Ja Nej

Om Ja, Förklara

4. Har du tidigare erfarenheter av utövat ledarskap? (ex. varit chef/Ordförande i UF) Ja Nej

Om Ja, förklara

5. Anser du att du snabbt tar kommando i en ny grupp? (skala 1-10)

Stämmer absolut inte				neutral					Stämmer absolut
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6. Vilka egenskaper anser du är viktiga för en bra ledare? Välj 4.

Motiverande Flexibel Bestämmande Smart Snäll Givmild Lugn Passiv Sträng Kontrollerande

Avslappnad Ihärdig Karismatisk Modig Lyhörd Ärlig Förstående Visionär Empatisk Självsäker

7. Vilka egenskaper anser du att passar in på dig själv som en ledare? Välj 3.

Motiverande Flexibel Bestämmande Smart Snäll Givmild Lugn Passiv Sträng Kontrollerande

Avslappnad Ihärdig Karismatisk Modig Lyhörd Ärlig Förstående Visionär Empatisk Självsäker

8. Har du något exempel på bra / dåligt ledarskap som du har upplevt?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### Natural Horsemanship

9. Har du tidigare erfarenheter från hästhanteringskurser/utbildningar? Ja Nej

Om Ja, Förklara

10. Har du tidigare praktiska erfarenheter av Natural Horsemanship? Ja Nej

Om Ja, Förklara

11. Med din nuvarande kunskapsgrad, hur skulle du definiera Natural Horsemanship?

\_\_\_\_\_

12. Har du några förväntningar på kursen och dess innehåll? Isåfall, vad?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



## Bilaga 10: Enkät 2

### Ledarskapskurs med hästar som verktyg

Enkät 2: Efter kurs

Namn: \_\_\_\_\_  
Ålder: \_\_\_\_\_  
Kön: \_\_\_\_\_

1. Hur bekväm känner du dig runt hästar efter avslutad kurs? Skala 1-10.

Väldig obekvämt 1 2 3 4 neutral 5 6 7 8 9 10 Väldigt bekvämt

2. Anser du att du snabbt tar kommando i en ny grupp? Skala 1-10.

Stämmer inte alls 1 2 3 4 neutral 5 6 7 8 9 10 Stämmer väldigt bra

3. Vilka egenskaper anser du är viktiga för en bra ledare? Välj 4.

Motiverande Flexibel Bestämmande Smart Snäll Givmild Lugn Passiv Sträng  
Avslappnad Ihärdig Karismatisk Modig Lyhörd Ärlig Förstående Visionär Empatisk

4. Vilka egenskaper anser du att passar in på dig själv som en ledare? Välj 3.

Motiverande Flexibel Bestämmande Smart Snäll Givmild Lugn Passiv Sträng  
Avslappnad Ihärdig Karismatisk Modig Lyhörd Ärlig Förstående Visionär Empatisk

5. Anser du att din ledarskapstyp, enligt Kurt Lewins studie, stämmer in på dig? Skala 1 - 10

stämmer inte alls 1 2 3 4 neutral 5 6 7 8 9 10 stämmer väldigt bra

6. Med din nuvarande kunskapsgrad, hur skulle du definiera Natural Horsemanship?

\_\_\_\_\_

7. Efter avslutad kurs, anser du att du har en bättre uppfattning om ditt eget ledarskap? Skala 1-10.

Stämmer inte alls 1 2 3 4 neutral 5 6 7 8 9 10 stämmer väldigt bra

8. Efter avslutad kurs, anser du att du har en bättre uppfattning om ditt eget kroppsspråk i relation till andra? Skala 1-10.

Stämmer inte alls 1 2 3 4 neutral 5 6 7 8 9 10 stämmer väldigt bra

9. Efter avslutad kurs, anser du att du har en bättre uppfattning om Natural Horsemanship och dess innebörd? Skala 1-10.

Stämmer inte alls 1 2 3 4 neutral 5 6 7 8 9 10 stämmer väldigt bra

10. Övriga kommentarer om kursens innehåll?

\_\_\_\_\_

