

Januar 2017

ACC NEWSLETTER

VERNETZT / INFORMIERT / NEWS

Association of Christian Counsellors
Verband für christliche Seelsorge und Beratung der Deutschschweiz

Fachartikel

Emotional herausfordernde Situationen erfolgreich und ressourcenorientiert meistern mit dem Zürcher Ressourcenmodell (ZRM)

Das Zürcher Ressourcenmodell ist eine Selbstmanagementmethode, die in den 90er Jahren von Dr. Maja Storch und Dr. Frank Krause im Auftrag der Universität Zürich entwickelt wurde.

Sie verbindet verschiedene psychologische Ansätze sowie neuste Erkenntnisse der Neuro-wissenschaften in einem Modell, welches Ziele oder Veränderungswünsche Schritt für Schritt bis zur Umsetzung begleitet.

Emotional herausfordernde Situationen

Emotional herausfordernde Situationen begegnen uns im Alltag zur Genüge.

Das kann bereits vor dem Aufstehen beginnen, wenn jemand den Wecker nicht gehört hat, verschläft und dann den Bus zur Arbeit verpasst, oder wenn ich das Portemonnaie mit dem Generalabonnement zu Hause vergesse. Natürlich werden die Fahrgäste genau an diesem Tag kontrolliert. Oder aber der Lieblingspullover, der bei einer wichtigen Sitzung getragen werden sollte, ist nicht gewaschen. Solche mehr oder weniger stressvollen Situationen erleben wir andauernd.

Meistens funktioniert unser Selbstmanagement bestens und wir meistern diese Herausforderungen mit Bravur. Das heisst, dass wir den Stresspegel regulieren können, ohne dass es uns allzu viel Kraft und Nerven kostet. Die meisten Menschen haben dazu im Verlaufe ihres Lebens ein Repertoire an Strategien aufgebaut, auf die sie zur Bewältigung von belastenden Situationen zurückgreifen können.

Was aber, wenn die täglichen Belastungen Überhand nehmen, Probleme am Arbeitsplatz, in der Gemeinde oder in der Familie auftreten?

Stellen wir uns den folgenden Fall vor: Anna ist im Büro alltäglich störendem Lärm ausgesetzt. Andauernd klingelt das Telefon, alle wollen Unterstützung von ihr, dies und das ist noch zu erledigen. Sie hat zudem mehrere Nächte hintereinander schlecht geschlafen. Die To-Do-Liste wird immer länger. Am Nachmittag kommt eine Kollegin ins Büro und bemängelt eine Kleinigkeit in einem nicht gerade ermutigenden Ton. Das bringt das Fass zum überlaufen, Anna geht an die Decke. Allerdings nur innerlich, aber sie kocht und es kostet sie viel Kraft, sich einigermaßen im Griff zu haben. Der Vorfall beschäftigt sie noch ein paar Tage. Das kostet zusätzlich viel Kraft. So etwas ist nicht zum ersten Mal passiert. Die Spirale dreht sich. Anna kann sich selbst nicht aus diesem Kreislauf katapultieren. Zwar hat sie schon viel ausprobiert, aber wirklich geändert hat sich nicht viel. Vor allem das viele Grübeln macht ihr sehr zu schaffen. So kann es nicht weitergehen. Was nun? Die Arbeitsstelle wechseln? Ein Coaching in Anspruch nehmen?

Anna entscheidet sich für einen Workshop mit dem Zürcher Ressourcenmodell.

Januar 2017

ACC NEWSLETTER

VERNETZT / INFORMIERT / NEWS

Association of Christian Counsellors
Verband für christliche Seelsorge und Beratung der Deutschschweiz

Mit dem Zürcher Ressourcenmodell emotionale Situationen erfolgreich meistern und neue Handlungsoptionen erarbeiten.

Das Zürcher Ressourcenmodell orientiert sich am Rubikonprozess der Handlungsphasen (Gollwitzer und Heckhausen). Ursprünglich bestand das Rubikonmodell aus vier Phasen: Dem Motiv, der Intention, der präaktionalen Vorbereitung und der Handlung. Storch und Krause haben es um die Phase des Bedürfnisses erweitert und den ganzen Prozess stark vereinfacht. Das so entstandene Modell beschreibt nun Schritt für Schritt den Weg, den ein Wunsch (oder ein Ziel) durchläuft, bis er in der Handlung umgesetzt wird.

Der Name des Rubikonprozesses lehnt sich an Julius Cäsars historische Überquerung des gleichnamigen Flusses an. Er musste gründlich abwägen, welche Konsequenzen die Überquerung mit sich bringen würde und ob er sich diesen stellen wollte. Mit den berühmten Worten „der Würfel ist gefallen“ überschritt er den Rubikon, löste einen Krieg aus und wurde später römischer Kaiser.

Der Rubikon dient im Modell als Metapher für die Prozesse des Abwägens, die einer Entscheidung vorausgehen. Erst wenn er überquert worden ist, können wir mit einem guten Gefühl auf die Handlung zuschreiten.

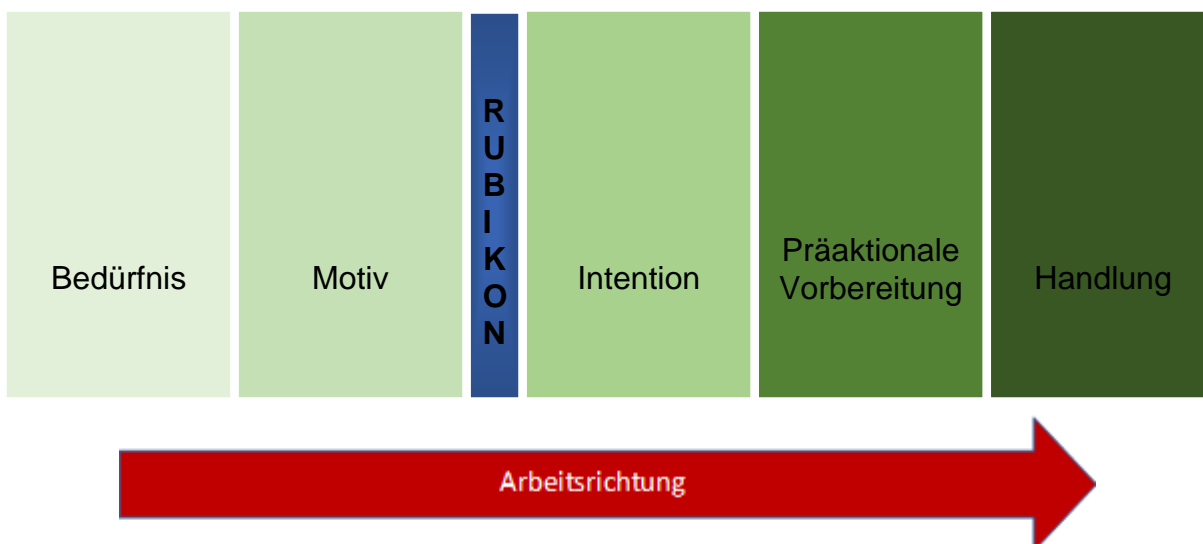


Bild: Der Rubikonprozess

Januar 2017

ACC NEWSLETTER

VERNETZT / INFORMIERT / NEWS

Association of Christian Counsellors
Verband für christliche Seelsorge und Beratung der Deutschschweiz

Das Bedürfnis

Die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcenmodell (ZRM) beginnt mit der Evaluation des Unbewussten. Das Übergehen der unbewussten Bedürfnisse kann ein Ziel schon von Anfang an zum Scheitern verurteilen, deshalb ist es wichtig, herauszufinden, welches unbewusste Bedürfnis dem Wunsch zur Handlung vorausgeht. Im ZRM passiert dies in einem projektiven Verfahren mithilfe der Auswahl eines ansprechenden Bildes.

Anna aus unserem Beispiel sucht sich also aus ganz unterschiedlichen Bildern dasjenige aus, welches sie am meisten anspricht. Es soll ein Bild sein, das ihr vom Gefühl her hilft, runterzufahren, das sie lächeln lässt. Bei der Wahl des passenden Bildes wird ihr richtig wohl ums Herz. Die Wahl sollte nicht mit dem Verstand getroffen werden, sondern allein mit diesem guten Gefühl. Dadurch, dass sie das Bild ohne den Verstand auswählt, lässt sie sich auf einer emotionalen, unbewussten Ebene ansprechen. Dieses intuitive gute Gefühl beim Betrachten des Bildes ist ein wichtiger Ausgangspunkt für die Arbeit mit dem ZRM. Ihre Wahl ist auf ein Naturbild gefallen, es zeigt ein Feld mit wilden Baumwollblumen.



© Daniel Beck

Januar 2017

ACC NEWSLETTER

VERNETZT / INFORMIERT / NEWS

**Association of Christian Counsellors
Verband für christliche Seelsorge und Beratung der Deutschschweiz**

Zwei Systeme

Das Zürcher Ressourcenmodell ist so konzipiert, dass die beiden verschiedenen Systeme, die wir nutzen, um zu handeln, nämlich der Verstand und das emotionale Erfahrungsgedächtnis, im Einklang sind. Denn nur wenn beide Systeme eingesetzt und zu Rate gezogen werden, sind wir optimal handlungsfähig, dann können Ziele handlungswirksam realisiert werden.

Die beiden Systeme arbeiten unterschiedlich.

Der Verstand ist langsam, arbeitet bewusst, nimmt die Sprache zur Hilfe, arbeitet seriell und bewertet in den Kategorien richtig und falsch.

Das emotionale Erfahrungsgedächtnis arbeitet unbewusst, schnell und parallel. Es bewertet mit Empfindungen („mag ich“ / „mag ich nicht“) und mit somatischen Markern, also mit Signalen, die das Unbewusste an den Körper sendet. Das kann ein flaves Gefühl im Magen sein, Trauer, ein strahlendes Lächeln, ein erhöhter Puls, ein sich Aufrichten oder plötzliches Bleichwerden, oder natürlich eine tief empfundene Freude.

Mit dieser tief empfundenen Freude, also einem richtig guten Gefühl, einem positiven somatischen Marker, wird das Bild im ZRM Prozess ausgewählt.

Um genauer herauszufinden, was Anna unbewusst an dem gewählten Bild so gefallen hat, bekommt sie nun zu ihrem Bild von ihren Kolleginnen und Kollegen aus dem Workshop sogenannte Wortspenden in einen metaphorischen Ideenkorb. Wichtig ist, dass die Wörter und Ausdrücke nur positive Assoziationen hervorrufen. Sie ergänzt den Ideenkorb mit ihren eigenen Ideen und wählt dann diejenigen aus, die ihr am besten gefallen. Das sind Worte wie Wachstum, Lebendigkeit, Ruhe, Kraft, Gelassenheit, kraftvolles Grün, weich, geborgen, gemeinsam, im Wind tanzen, frische Luft.

Motiv

In der nächsten Phase des Prozesses, dem Motiv, wird nun bewusst, was jemand erreichen will. Anna möchte gern mehr Ruhe in ihren Alltag bringen und sich nicht mehr so schnell stressen lassen. Schon das Bild anzuschauen verhilft ihr zu Ruhe. Das heisst jedoch nicht, dass es ihr nun gelingt, sich weniger vom vielen Lärm und den hohen Ansprüchen stressen zu lassen. Bis zur Handlung ist es nämlich noch ein weiter Weg. Zuerst muss der innerpsychische Rubikon überquert werden.

Überquerung des Rubikons

In der Phase der Überquerung des innerpsychischen Rubikons wird im ZRM ein Mottoziel gebildet. So nennt Storch ein Ziel auf der Haltungsebene, welches ein richtig gutes Gefühl auslöst, also wiederum mit einem positiven somatischen Marker, einem Signal, das das emotionale Erfahrungsgedächtnis, das Unbewusste, an den Körper sendet. Zielsetzungen auf der Haltungsebene wurden vielfältig erforscht und es ist erwiesen, dass diese Art von Zielen

Januar 2017

ACC NEWSLETTER

VERNETZT / INFORMIERT / NEWS

**Association of Christian Counsellors
Verband für christliche Seelsorge und Beratung der Deutschschweiz**

eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit für zielrealisierendes Handeln hat als Zielsetzungen auf der reinen Verhaltensebene. Mottoziele hat jede Person selbst unter Kontrolle, was bedeutet, dass sich nicht zuerst jemand oder etwas verändern muss, bis ich selbst zur Handlung komme. Sie werden als Annäherungsziel formuliert, und zwar ohne negative Markierungen beziehungsweise Vermeidungen wie zum Beispiel „sorglos“ oder „angstfrei“ zu enthalten. Als grammatische Zeit wird das Präsens verwendet. Aus dem Haltungsziel lassen sich viele verschiedene Verhaltensziele erarbeiten.

Anna bildet nun also aus ihren Lieblingsworten ihr persönliches Mottoziel.

Die Geborgenheit schenkt mir Lebendigkeit und Kraft, gelassen tanze ich im Wind.

Sie hat nun den Rubikon mit einem richtig guten Gefühl überquert. Sie kann sich vorstellen, dass das Mottoziel ihr hilft, in ihrer optimalen Verfassung zu bleiben und sich nicht mehr so stressen zu lassen.

Intention

Nun befindet sie sich im Rubikonprozess im Feld der Intention, also der festen Absicht. Das bedeutet, dass sie eine grosse Motivation verspürt, ihr Ziel in Handlung umzusetzen.

Das heisst nun aber noch lange nicht, dass ihr dies auch ohne weiteres gelingt. Zuerst müssen nämlich in der präaktionalen Vorbereitungsphase einerseits alte Verhaltensmuster abtrainiert und neue aufgebaut und gestärkt werden, und andererseits verschiedene konkrete Situationen vorbereitet werden. Erst dann ist Anna bereit für die Umsetzung im Alltag.

Wie kann sie nun ihre neue Haltung auslösen, wie kann diese trainiert werden? Dazu braucht es noch weitere Schritte.

Präaktionale Vorbereitungsphase

In dieser Phase werden im ZRM einerseits ein Ressourcenpool gefüllt und andererseits die Handlung, also Situationen, in denen das Mottoziel umgesetzt werden soll, vorbereitet.

Der Ressourcenpool beinhaltet verschiedene Ressourcen, auf die dann in der jeweiligen Situation zurückgegriffen werden kann.

Als Ressourcen hat Anna bis jetzt das gewählte Bild und ihr Mottoziel.

Dazu kommen nun Erinnerungshilfen wie Gegenstände, Musik oder Düfte, die sie an das Bild und an das Motto erinnern. Diese können für bewusstes Lernen eingesetzt werden, zum Beispiel im Büro, wenn ein anstrengender Tag bevorsteht. Für das unbewusste Lernen umgibt man sich mit so vielen Erinnerungshilfen wie möglich, die einen dann automatisch immer wieder an das Mottoziel erinnern, ohne dass dafür etwas getan werden muss.

Anna bekommt auch hier wieder einen Ideenkorb mit möglichen Erinnerungshilfen, aus denen sie für sich passende auswählt.

Januar 2017

ACC NEWSLETTER

VERNETZT / INFORMIERT / NEWS

Association of Christian Counsellors
Verband für christliche Seelsorge und Beratung der Deutschschweiz

Sie kauft eine neue Pflanze fürs Büro, ändert das Hintergrundbild ihres Handys und das des Computers, trinkt Kaffee aus einer grünen Tasse, nutzt grüne Post-it-Zettel und kauft ausserdem einen neuen Stift, einen Schlüsselanhänger, einen Schal und lustige grüne Socken mit weissen Punkten. Hinzu kommen ein passender Klingelton und ein grünes Haargummi. So hat sie einige Erinnerungshilfen, die sie im Büro platzieren kann, aber auch welche für unterwegs und Zuhause.

Zum Schluss erarbeitet Anna sich ihr persönliches Embodiment zu ihrem Mottoziel, also eine Bewegung, mit der sie ihr frisch gebildetes neuronales Netz ganz schnell aktivieren kann. Ihre Bewegung ist ein leichtes Tanzen mit schwingenden Armen. Daraus leitet sie eine „Minibewegung“ ab, die für andere nicht sichtbar ist: Sie streckt den Arm ganz leicht aus.

Nun ist der Ressourcenpool gut gefüllt und Anna kann je nach Vorliebe und den Umständen entsprechend auf die passenden Ressourcen zurückgreifen und diese einsetzen.

In einem nächsten Schritt werden Situationen vorbereitet, in denen sie das Mottoziel einsetzen will.

Anna weiss, dass immer am Montagvormittag besonders viel Arbeit ansteht, das Telefon oft klingelt und viele Mitarbeitende ihre Unterstützung brauchen. Wenn sie sich schon vom Gedanken daran stressen lässt, wird die ganze Woche schwierig. Sie möchte den nächsten Montagmorgen ruhiger angehen.

Um gut vorbereitet zu sein, schaut sie bereits Zuhause ihr Bild an und führt dazu ihr Embodiment aus, tanzt also mit schwingenden Armen durchs Zimmer. Danach trinkt sie eine Tasse Tee aus ihrer speziellen Mottozieltasse. Ihre Haare bindet sie mit dem neuen Haargummi zusammen und dazu trägt sie ihre grün-weissen Socken.

Im Büro erinnern sie ihr Hintergrundbild am PC sowie die grüne Mausmatte an ihr Motto und das gute Gefühl. Zudem schreibt sie mit ihrem grünen Stift auf die grünen Post-it-Zettel. Auf dem Fensterbrett steht die neue Pflanze.

Die erste vorbereitete Situation kann Anna mit Erfolg meistern. Ihr neues Mottoziel und die vielen eingesetzten Ressourcen helfen ihr dabei, in ihrer optimalen Verfassung zu bleiben und nicht in ihr stressiges altes Verhalten zurückzufallen.

Sie bereitet mehrere Situationen vor, in denen sie ihr Mottoziel umsetzen möchte, damit sie möglichst viele Erfolge feiern kann, damit ihr neues, positives neuronales Netz optimal gestärkt wird und das alte verkümmert.

Anna hat grosse Freude an ihren Erfolgen. Sie hätte nicht gedacht, dass sie mit einer neuen Haltung, ihrem Motto und einem Bild ihre Situation nachhaltig ändern und verbessern kann.

Auch ein halbes Jahr nach dem Workshop ist sie viel weniger gestresst und kann ihren Arbeitsalltag ruhiger und mit weniger Kraftaufwand bewältigen. Zudem konnte sie mit ihren Mitarbeitenden Zeiten vereinbaren, an denen

Januar 2017

ACC NEWSLETTER

VERNETZT / INFORMIERT / NEWS

Association of Christian Counsellors
Verband für christliche Seelsorge und Beratung der Deutschschweiz

sie nicht zur Verfügung steht, sodass sie ihre Pendenzen in Ruhe abarbeiten kann und nicht immer gestört wird. Dadurch wird der Stresspegel zusätzlich reduziert.

Vorgehen der Mottozielbildung mit dem ZRM in Kürze:

- Bild mit einem guten Gefühl wählen
- Ideenkorb mit positiven Ideen zum Bild füllen
- Aus dem Ideenkorb ein Mottoziel, also ein Haltungsziel, formulieren
- Ressourcenpool zusätzlich zum Bild und Mottoziel mit Erinnerungshilfen und Embodiment füllen
- Situationen vorbereiten
- Erfolge feiern

Quelle: Frank Krause / Maja Storch, Selbstmanagement – ressourcenorientiert
Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM)
Leseprobe auf: http://majastorch.de/download/leseprobe_zrm.pdf

Zur Autorin



Cornelia Beck-Corradi ist Supervisorin und Coach bso, Ausbilderin FA, zertifizierte ZRM Trainee. Weitere Angaben finden Sie auf ihrer Website www.cornelia-beck.ch.
Zu den nächsten von Cornelia Beck-Conradi angebotenen Seminaren finden Sie die Details [hier](#).

Impressum:

ACC-Sekretariat, Dachslernstrasse 67, 8048 Zürich
www.acc-ch.ch, redaktion@acc-ch.ch
Fotos: Autoren / ACC