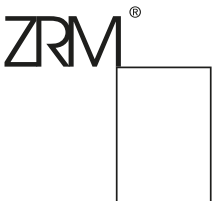


Selbstmanagement – ressourcenorientiert

Maja Storch
Frank Krause
Julia Weber

Theoretische Grundlagen und
Trainingsmanual für die Arbeit
mit dem Zürcher Ressourcen
Modell (ZRM®)

7., überarbeitete Auflage



Selbstmanagement – ressourcenorientiert

Selbstmanagement – ressourcenorientiert

Maja Storch, Frank Krause, Julia Weber

Wissenschaftlicher Beirat Programmbereich Psychologie:

Prof. Dr. Guy Bodenmann, Zürich; Prof. Dr. Lutz Jäncke, Zürich;
Prof. Dr. Astrid Schütz, Bamberg; Prof. Dr. Markus Wirtz,
Freiburg i.Br.; Prof. Dr. Martina Zemp, Wien

Maja Storch
Frank Krause
Julia Weber

Selbstmanagement – ressourcenorientiert

Theoretische Grundlagen und Trainingsmanual
für die Arbeit mit dem
Zürcher Ressourcen Modell (ZRM®)

7., überarbeitete Auflage



Dr. Maja Storch
Institut für Selbstmanage-
ment und Motivation
Zürich ISMZ
Scheuchzerstrasse 21
8006 Zürich, Schweiz
maja.storch@ismz.ch

Dr. Frank Krause
Johann-Sebastian-Bach-Str. 2
78456 Konstanz
Deutschland
krause.konstanz@web.de

Dr. Julia Weber
Institut für Selbstmanage-
ment und Motivation
Zürich ISMZ
Scheuchzerstrasse 21
8006 Zürich, Schweiz
julia.weber@ismz.ch

Geschützte Warennamen (Warenzeichen) werden nicht besonders kenntlich gemacht. Aus dem Fehlen eines solchen Hinweises kann also nicht geschlossen werden, dass es sich um einen freien Warennamen handelt. Der Verlag weist ausdrücklich darauf hin, dass im Text enthaltene externe Links vom Verlag nur bis zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses eingesehen werden konnten. Auf spätere Veränderungen hat der Verlag keinerlei Einfluss. Eine Haftung des Verlags ist daher ausgeschlossen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://www.dnb.de> abrufbar.

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Kopien und Vervielfältigungen zu Lehr- und Unterrichtszwecken, Übersetzungen, Mikroverfilmungen sowie die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Anregungen und Zuschriften bitte an:

Hogrefe AG
Lektorat Psychologie
Länggass-Strasse 76
3000 Bern 9, Schweiz
Tel: +41 31 300 45 00
E-Mail: verlag@hogrefe.ch
Internet: <http://www.hogrefe.ch>

Lektorat: Dr. Susanne Lauri
Herstellung: René Tschirren
Umschlag: Claude Borer, Riehen
Gestaltung und Druckvorstufe: Claude Borer, Riehen
Druck und buchbinderische Verarbeitung: Multiprint Ltd., Kostinbrod
Printed in Bulgaria

7., überarbeitete Auflage 2022

© 2002/2003/2005/2007/2014 Verlag Hans Huber, Hogrefe AG, Bern

© 2017/2022 Hogrefe Verlag, Bern

(E-Book-ISBN_PDF 978-3-456-96214-6) (E-Book-ISBN_EPUB 978-3-456-76214-2)

ISBN 978-3-456-86214-9

<https://doi.org/10.1024/86214-000>

Nutzungsbedingungen:

Der Erwerber erhält ein einfaches und nicht übertragbares Nutzungsrecht, das ihn zum privaten Gebrauch des E-Books und all der dazugehörigen Dateien berechtigt.

Der Inhalt dieses E-Books darf von dem Kunden vorbehaltlich abweichender zwingender gesetzlicher Regeln weder inhaltlich noch redaktionell verändert werden. Insbesondere darf er Urheberrechtsvermerke, Markenzeichen, digitale Wasserzeichen und andere Rechtsvorbehalte im abgerufenen Inhalt nicht entfernen.

Der Nutzer ist nicht berechtigt, das E-Book – auch nicht auszugsweise – anderen Personen zugänglich zu machen, insbesondere es weiterzuleiten, zu verleihen oder zu vermieten.

Das entgeltliche oder unentgeltliche Einstellen des E-Books ins Internet oder in andere Netzwerke, der Weiterverkauf und/oder jede Art der Nutzung zu kommerziellen Zwecken sind nicht zulässig.

Das Anfertigen von Vervielfältigungen, das Ausdrucken oder Speichern auf anderen Wiedergabegeräten ist nur für den persönlichen Gebrauch gestattet. Dritten darf dadurch kein Zugang ermöglicht werden. Davon ausgenommen sind Materialien, die eindeutig als Vervielfältigungsvorlage vorgesehen sind (z. B. Fragebögen, Arbeitsmaterialien).

Die Übernahme des gesamten E-Books in eine eigene Print- und/oder Online-Publikation ist nicht gestattet. Die Inhalte des E-Books dürfen nur zu privaten Zwecken und nur auszugsweise kopiert werden.

Diese Bestimmungen gelten gegebenenfalls auch für zum E-Book gehörende Download-Materialien.

Inhalt

Vorwort zur siebten Auflage	13
Einleitung	15
Für wen dieses Buch geschrieben wurde	15
Wie das Zürcher Ressourcen Modell eingeordnet werden kann	16
Warum wir das Zürcher Ressourcen Modell entwickelt haben	18
Integrationsabsichten	19
Ressourcenorientierung	21
Transfereffizienz	24
Wie dieses Buch benutzt werden kann	27
Teil 1 Theorie	31
1.1 Die Sichtweise der Neurowissenschaften	33
1.1.1 Das Gehirn ist ein selbstorganisierender Erfahrungsspeicher	33
1.1.2 Wie Erfahrungen im Gehirn gespeichert werden	38
1.1.3 Gedächtnis beruht auf neuronalen Netzen	41
1.1.4 Neuronale Netze gestalten psychisches Geschehen	44
1.1.5 Das Gedächtnis hat ein affektives Bewertungssystem	47
1.1.6 Das affektive Bewertungssystem und die somatischen Marker	53
1.1.7 Wer entscheidet – Gefühl oder Verstand?	59
1.1.8 Psychische Entwicklung aus neurowissenschaftlicher Sicht	63

1.1.9	Neuronale Plastizität (<i>von Jörg Bock</i>)	67
	Strukturelle Plastizität	69
	Synaptische Plastizität	74
	Epigenetik und neuronale Plastizität	80
	Lernlust im Gehirn	84
1.1.10	Verstand, Gefühle und das Unbewusste aus Sicht der Neurowissenschaften (<i>von Gerhard Roth</i>)	86
	Wo im Gehirn sitzen Verstand, Gefühle und das Unbewusste, und was machen sie?	87
	Zentren des primären Unbewussten	88
	Die Ebene des Bewusstseins	90
	Die Verbindungen zwischen den unbewussten und bewussteinfähigen Hirnzentren	92
	Wie äußert sich das Unbewusste auf bewusster Ebene?	93
	Was sagt uns das?	94
1.2	Der Rubikon-Prozess	95
1.2.1	Das Bedürfnis	98
1.2.2	Das Motiv	100
1.2.3	Der Übergang über den Rubikon	102
1.2.4	Die Intention	104
1.2.5	Die präaktionale Vorbereitung	106
1.2.6	Die Handlung	108
1.2.7	Die Handlungskrise (<i>von Veronika Brandstätter und Marcel Herrmann</i>)	112
	1.2.7.1 Die Handlungskrise im Kontext des Rubikon-Modells	114
	1.2.7.2 Konsequenzen einer Handlungskrise	115
	1.2.7.3 Adaptabilität einer Handlungskrise	117
	1.2.7.4 Zielablösung in einer Handlungskrise	119
	1.2.7.5 Persistenz in Handlungskrisen	119
1.3	Die Phasen des ZRM-Trainings	121
1.3.1	ZRM-Phase 1: Das Thema	122
	1.3.1.1 Die Bildkartei	132
	1.3.1.2 Der Ideenkorb	134

1.3.1.3	Die Affektbilanz	135
1.3.1.4	Fünf Varianten im Verhältnis von Bedürfnis und Motiv	141
1.3.1.5	Ressourcenaktivierung in Phase 1	148
1.3.2	ZRM-Phase 2: Vom Wunsch zum Motto-Ziel	150
1.3.2.1	Die drei Kennzeichen von Motto-Zielen	153
1.3.2.2	Die drei Kernkriterien für ein handlungswirksames Motto-Ziel	159
1.3.3	ZRM-Phase 3: Vom Motto-Ziel zum Ressourcenpool	168
1.3.3.1	Erinnerungshilfen: Primes und Zielauslöser	170
1.3.3.2	Körperarbeit – Embodiment	180
1.3.4	ZRM-Phase 4: Den Ressourceneinsatz planen	194
1.3.4.1	Wenn-Dann-Pläne	194
1.3.4.2	Das Situationstypen-ABC	200
1.3.4.3	Selbstcoaching mit dem Situationstypen-ABC	209
1.3.5	ZRM-Phase 5: Integration und Transfer	210
1.3.5.1	Der Identitätsaspekt	213
1.3.5.2	Der Umweltaspekt	215
Teil 2	Trainingsmanual	219
	Einleitung	221
	Der Nutzen für TrainerInnen	221
	Der Nutzen für Trainingsteilnehmende	222
	Tipps zum Gebrauch des Manuals	222
	Aufbau des Trainings	223
	Trainingsübersicht – Advance Organizer	223
	Transfersicherung	224
	Der Trainingsrahmen	225
	Durchführungsmodi und Zeitbedarf	225
	Teilnehmerzahl und Teilnehmervoraussetzungen	226
	Bedarf an Räumen, Material, Medien	226

	Didaktische Empfehlungen	227
	Wie viel Theorie braucht es?	227
	Arbeiten und Kommunizieren nach dem „Hebammen-Prinzip“	228
	Die Gruppe gezielt als Ressource nutzen	229
	Einen privaten und einen öffentlichen Kursbereich vorsehen	229
	Visualisierung und Dokumentation	231
	Förderung der Eigenwahrnehmung – ein paralleler Lehrplan	233
2.1	Trainingsphase 1: Mein aktuelles Thema klären	235
2.1.1	Der Einstieg	235
	2.1.1.1 Informationen zum Training	235
	2.1.1.2 Entspannt starten	237
	2.1.1.3 Sich über Bilder kennenlernen	238
2.1.2	Das aktuelle Thema klären	240
	2.1.2.1 Warum wir mit Bildern und somatischen Markern arbeiten	241
	2.1.2.2 Die Ressourcen der Gruppe nutzen im „Ideenkorb“	242
	2.1.2.3 Auswertung des Ideenkorbs mit der Affektbilanz	244
	2.1.2.4 Mein Thema klären mit Verstand und Unbewusstem	247
	2.1.2.5 Öffentlichkeit herstellen	249
2.2	Trainingsphase 2: Vom Wunsch zu meinem Motto-Ziel	251
2.2.1	Ziele auf der Haltungsebene formulieren	251
2.2.2	Optimierung des Motto-Ziels mit den ZRM-Kernkriterien	256
	2.2.2.1 Das Motto-Ziel in Gruppen optimieren	260
	2.2.2.2 Das Motto-Ziel systemisch optimieren	263
	2.2.2.3 Öffentlichkeit herstellen und Kriterienerfüllung sichern	264
2.3	Trainingsphase 3: Vom Motto-Ziel zu meinem Ressourcenpool	265
2.3.1	Ressourcen und Ressourcenpool	265
2.3.2	Ressourcenaufbau 1: Das Bild und das Motto-Ziel – zwei zentrale Elemente im Ressourcenpool	267
2.3.3	Ressourcenaufbau 2: Erinnerungshilfen	267
	2.3.3.1 Neuronale Plastizität oder „Vom Trampelpfad zur Autobahn“	267

2.3.3.2	Die Umsetzung im Training – Erinnerungshilfen: Zielauslöser und Primes	269
2.3.3.3	„Wichteln“ – Anregung zur Kreativität bei den Erinnerungshilfen	275
2.3.4	Ressourcenaufbau 3: Das Motto-Ziel in den Körper bringen	276
2.3.4.1	Der Aufbau des Embodiment im ZRM	277
2.3.4.2	Der Aufbau der Embodiment-Makroversion	280
2.3.4.3	Die Ergebnisse einprägsam festhalten	284
2.3.4.4	Der Aufbau des Micro-Movements	285
2.3.4.5	Öffentlichkeit herstellen und austauschen	285
2.3.5	Den Ressourcenpool aktualisieren	286
2.4	Trainingsphase 4: Mit meinen Ressourcen zielgerichtet handeln	287
2.4.1	Die ZRM-Strategie zur konkreten Umsetzung von Motto-Zielen und das „Situationstypen-ABC“	287
2.4.2	Situationstyp A: Einfache, automatische Erfolge erkennen und wertschätzen	289
2.4.3	Situationstyp B: Planung und Training des Ressourceneinsatzes	291
2.4.3.1	Auswahl einer geeigneten Situation und Festlegen konkreter Ausführungsmaßnahmen	292
2.4.3.2	Wenn-Dann-Pläne: Aufbau von erwünschten Automatismen	297
2.4.4	Situationstyp C: Ressourcenorientierter Umgang mit Misserfolgen	300
2.5	Trainingsphase 5: Transfer, Integration und Abschluss	307
2.5.1	Den Transfer sichern	307
2.5.1.1	Das Haupthindernis für die Umsetzung des Motto-Ziels im Alltag	309
2.5.1.2	Die Trainingsgruppe als Ressource nutzen	310
2.5.2	Integration: Mein Prozess im ZRM-Training	311
2.5.3	Ausblick und Abschluss	312

Teil 3	ZRM aktuell	315
3.1	Das ZRM in Stichworten	317
3.2	ZRM Online	319
Teil 4	ZRM-Forschung	323
4.1	ZRM Studien mit Präsent-Intervention	325
4.2	ZRM Studien mit Online-Intervention	332
	Nachwort	341
	Warum wir mit dem Zürcher Ressourcen Modell zufrieden sind	341
	Was uns noch am Herzen liegt	343
	Anhang	345
	Einladung zum Kopieren und Kooperieren	347
	Arbeitsblätter für die Teilnehmenden – Kopiervorlagen	348
	ZRM®-Aus- und Weiterbildung	376
	Literatur	377
	Verzeichnisse der Abbildungen und Flipchartblätter	403
	Sachregister	406
	Die Autoren	415

„Die Herren Ornithologen“, versetzte Goethe, „sind wahrscheinlich froh, wenn sie irgendeinen eigentümlichen Vogel nur einigermaßen schicklich untergebracht haben; wogegen aber die Natur ihr freies Spiel treibt und sich um die von beschränkten Menschen gemachten Fächer wenig kümmert.“

Aus JOHANN PETER ECKERMANN: *Gespräche mit Goethe*

Goethes Äußerung erfolgte anlässlich einer Diskussion mit ECKERMANN über die ornithologisch korrekte Klassifizierung des Kuckucks.

Vorwort zur siebten Auflage

In der 7. Auflage wurden etliche Änderungen vorgenommen, die im Lauf der Zeit nötig geworden waren.

- Sämtliche Kapitel des Theorieteils wurden bezüglich der Literatur aktualisiert und auf den neusten Stand gebracht. Dies betrifft auch das Kapitel 1.1.9 von Bock und das Kapitel 1.2.7 von BRANDSTÄTTER und HERRMANN.
- Auf Anregung von Gerhard ROTH finden sich Neuerungen bei:
 - Kapitel 1.1.5: eine neue Abbildung „Der hohe und der niedrige Weg der Informationsverarbeitung“
 - Kapitel 1.3.1.3: Präzisierung zum Thema „Affektbilanz“
 - Kapitel 2.3.3.1: Präzisierung im Impuls zur Neuronalen Plastizität und dem Thema Lernen.
- Das Kapitel 1.1.10 „Verstand, Gefühle und das Unbewusste aus Sicht der Neurowissenschaften“ von Gerhard ROTH ist komplett neu.
- In Kapitel 1.3.3.1 wurden aktuelle Priming-Experimente und ein Exkurs zur Replikationskrise in der Psychologischen Forschung hinzugefügt.
- Das Kapitel 1.3.3.2 wurde um aktuelle Embodimentstudien erweitert.
- Im Kapitel 3 wurde „ZRM als Coaching-Tool“ für die Einzelarbeit entfernt, da mittlerweile das Buch „Ressourcenorientiertes Einzelcoaching nach ZRM®. Theoretische Grundlagen und Coachingmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell ZRM®“ von MEIER, WEBER, EISENBART, FAUDE-KOIVISTO & DIEDRICHS (2021) erschienen ist, welches den konkreten Ablauf des ZRM®-Coachings mit Einzelpersonen beschreibt und ausführliche Anweisungen und Fallbeispiele liefert.

- Stattdessen wurde im Kapitel 3 wurde ein Text „ZRM Online“ hinzugefügt. Die Online-Arbeit ist hochaktuell und das ZRM eignet sich, wie bereits viele Studien zeigen konnten, ganz wunderbar für das Online-Setting.
- Die Forschung im „ZRM Online“-Bereich hat in den letzten Jahren stark zugenommen und so wurde das Kapitel 4 zur ZRM Forschung neu in Präsent- und Online-Studien unterteilt. Unter anderem wird hier eine Studie vorgestellt, bei der die Motto-Ziele als Unterstützung bei der Bewältigung der Corona-Krise untersucht wurde (JANSSEN, 2021).

Den Hauptanteil der nötigen Überarbeitungen für diese 7. Auflage hat Julia Weber geschultert. Um ihren Beitrag entsprechend zu würdigen, haben wir uns entschieden, Julia Weber fortan als Drittautorin mit im Titel zu führen. Frank Krause und Maja Storch wollen Frau Weber an dieser Stelle herzlich für ihren Einsatz danken und freuen sich auf viele weitere Jahre der gemeinsamen Arbeit am Thema ZRM.

Konstanz und Zürich im Sommer 2022

Frank Krause, Maja Storch und Julia Weber

Einleitung

Für wen dieses Buch geschrieben wurde

Wir wollen die Einleitung mit einer Orientierung darüber beginnen, welche Leserinnen und Leser in unseren Augen von dieser Lektüre profitieren können. Wir glauben nämlich, dass das Spektrum der Interessen, die in diesem Buch abgedeckt werden, recht weit reichen kann. Das Zürcher Ressourcen Modell ZRM umfasst zwei Aspekte: einen theoretischen und einen praktischen. Dementsprechend haben wir dieses Buch in einen theoretischen und in einen praktischen Teil, das Trainingsmanual, gegliedert.

Vom theoretischen Teil können alle Leserinnen und Leser profitieren, die sich für aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse über die Vorgänge in der menschlichen Psyche interessieren. Dieser Teil versucht, gut belegte Ergebnisse der Forschung sinnvoll und verständlich zusammenzufassen. Insofern ist er für Expertinnen und Experten geeignet, deren Tätigkeit sich im psychologischen Rahmen bewegt, sei es im wissenschaftlichen oder im praktischen Bereich. Dieser Personenkreis hat – so unsere Erfahrung – ein großes Bedürfnis nach einer gut belegten Argumentation und Interesse an einer sorgfältigen Dokumentation der verwendeten Literatur. In den letzten Jahren interessieren sich aber auch zunehmend Menschen für psychologische Themen, die nicht aus dem engeren Kreis der mit Psychologie befassten Personen stammen. Ihnen geht es um Allgemeinbildung oder sie möchten psychologisches Wissen für sich und ihre Lebensführung nutzen und sind auch bereit, sich intensiv in einen Text zu vertiefen. Sie sind jedoch darauf angewiesen, dass Wissenschaft in einer verständlichen Sprache erklärt wird. Wir glauben, dass der theoretische Teil dieses Buches von

beiden Personenkreisen mit Gewinn gelesen werden kann. Wir haben uns bemüht, ihn so zu schreiben, dass wissenschaftlich und psychologisch vorgebildete Fachleute die Präzision vorfinden, die sie für ihre Arbeit benötigen, und gleichzeitig auch interessierte „Laien“ gut damit zurechtkommen, denn jeder Fachausdruck wird verständlich erklärt, wenn er benutzt wird.

Das Trainingsmanual zeigt, wie die theoretischen Überlegungen des Zürcher Ressourcen Modells in die Praxis übertragen werden können. Es richtet sich in erster Linie an „Profis“, das heißt an Personen, die bereits Erfahrungen im Seminar- und Trainingsfeld der Human Resources oder in gruppentherapeutischen Settings haben. Infrage kommen ErwachsenenbildnerInnen, SupervisorInnen, PsychotherapeutInnen, Coaches, SozialpädagogInnen, LehrerInnen (auch SportlehrerInnen) und ähnlich ausgebildete Menschen, die anderen beim Erreichen von selbst gesteckten Zielen zur Seite stehen oder sie in ihrer Persönlichkeitsentwicklung fördern möchten. Diese Personengruppe findet hier konkrete Hinweise für das Vorgehen in der praktischen Arbeit mit genauen Angaben zu den einzelnen Übungsschritten, Impulsreferaten, Flipcharts und Trainingsunterlagen. Die einzelnen Arbeitsschritte des ZRM-Trainings sind ausführlich beschrieben. Darum kann das Handbuch von Menschen mit Trainingserfahrung auch im Selbststudium verwendet werden, wenn sie die Entwicklungsprozesse, die das ZRM-Training anregen kann, für sich selbst konkret nachvollziehen wollen. Allerdings empfehlen wir, sich zu diesem Zweck mit einem Tandempartner oder in einer Kleingruppe (FreundInnen, PartnerInnen, KollegInnen) zusammenzutun und das Training gemeinsam durchzuführen, weil der soziale Austausch im ZRM-Training ein wesentliches Element darstellt.

Wie das Zürcher Ressourcen Modell eingeordnet werden kann

Angesichts der Fülle von Methoden und Techniken, die für die professionelle Anwendung zur Verfügung stehen, scheint es uns sinnvoll zu klären, welchen Platz hierbei das Zürcher Ressourcen Modell einnimmt. Wir haben ein allgemeinspsychologisches Modell und ein entsprechendes Training

entwickelt, das für die klinische Psychologie genauso nützlich sein kann wie für die Beratungsarbeit, für die Erwachsenenbildung ebenso wie für die Pädagogik. Wir glauben, dass das Zürcher Ressourcen Modell für alle Fachpersonen, die anderen Menschen dabei helfen wollen, selbstbestimmt zu handeln, eine Orientierung sein kann. Auf einer allgemeinspsychologischen Basis kann jede Fachperson entsprechende Anpassungen vornehmen an die spezifische Klientel, mit der sie arbeitet. Diese Anpassung wird bei einem Coach von LeistungssportlerInnen anders ausfallen als bei einer Psychotherapeutin auf einer Depressionsstation. Ein Erzieher von verhaltensauffälligen Jugendlichen wird andere Schwerpunkte setzen als eine Trainerin von Führungskräften. Das Zürcher Ressourcen Modell ist deswegen für viele Fachpersonen brauchbar, weil alle KlientInnen eine wesentliche Gemeinsamkeit haben: Sie sind Menschen. Und für sie gelten einige allgemeinspsychologische Grundprinzipien. Diese haben wir im Zürcher Ressourcen Modell nach bestem Wissen zusammengetragen.

Das Training mit dem Zürcher Ressourcen Modell versteht sich als Psychoedukation im Sinne einer Anleitung für die Hilfe zur Selbsthilfe. Im Rahmen der Vorstellung von einer gestuften Prävention, auch Stepped Care genannt (BOWER & GILBODY, 2005), ist das ZRM-Training auf der niedrigschwelligen Eingangsstufe anzusiedeln. In der gestuften Prävention beginnt die Behandlung mit niedrigschwelligen Angeboten, die aus ökonomischen Gründen in Gruppen stattfinden können und die eine Anleitung zur Selbsthilfe bieten. Die Intensität der Behandlung nimmt dann stufenweise zu, je nach den individuellen Erfordernissen des Klienten. Eine allgemeinspsychologische, störungsunspezifische und Ressourcen aktivierende Psychoedukation, wie das ZRM-Training sie darstellt, wäre daher im Sinne dieses Ansatzes eine Basisintervention, die sich als Einstieg für eine Stepped-Care-Maßnahme eignet.

In den letzten Jahren ist der Begriff der „Translational Research“ bekannt geworden (WEINERT & MANN, 2008). Mit diesem Forschungsansatz ist der Anspruch verbunden, anwendungsorientiert zu forschen und die Ergebnisse zügig für die Praxis zugänglich zu machen. Neue Zeitschriften wie die „Translational Psychiatry“ sind auf Publikationen spezialisiert, die es sich zur Aufgabe gemacht haben, die Ergebnisse der Grundlagenforschung für die Praxis anwendbar zu machen. Wie der Begriff „Translation“ bereits andeutet, verstehen sich die Vertreter dieser Disziplinen als Übersetzer.

Übersetzt werden die Erkenntnisse der Grundlagenforschung in Praxistools wie auch umgekehrt. BOYLE und HELLHAMMER (2013) haben sich für die Thematik des Stressmanagements mit diesem Ansatz beschäftigt und einen Weg zur translationalen Stressmedizin aufgezeigt. Das Zürcher Ressourcen Modell leistet im Sinne einer translationalen Psychologie ebenfalls einen Beitrag zu diesem Programm. Ein Kennzeichen von translationalen Ansätzen ist, dass sie sich in ständiger Weiterentwicklung befinden und ihre Methoden kontinuierlich evaluieren, und zwar in der Wissenschaft und in der Praxis. BOYLE und HELLHAMMER schreiben: „Dabei werden die Ergebnisse der Anwendung kontinuierlich evaluiert, wodurch neues Wissen generiert wird, welches in einem zyklischen Prozess eine kontinuierliche Optimierung des Wissenstransfers erlaubt“ (S.239).

Warum wir das Zürcher Ressourcen Modell entwickelt haben

Im Jahr 1991 haben wir mit der Arbeit am Zürcher Ressourcen Modell begonnen. „Wir“ – das sind Frank KRAUSE und Maja STORCH, viele motivierte Studierende der Universität Zürich (Lehrstuhl für Pädagogische Psychologie) und zahlreiche auskunftsfreudige Trainingsteilnehmende, die bereit waren, uns Interviews zu geben, Fragebögen auszufüllen oder abends im Seminarhotel beim Rotwein Anregungen zu geben. Was hat uns dazu bewogen, ein eigenes Trainingsmodell zu entwickeln? Trotz der Vielzahl an Angeboten auf dem „Markt“ gab es keines, das damals unseren Ansprüchen genügt hätte, darum haben wir selbst einen Versuch unternommen. Das Ergebnis liegt seit 2002 in Buchform vor. Die wichtigsten Kennzeichen unseres theoretischen Modells und des Trainings, das wir damit einhergehend entwickelt haben, sind: Integrationsabsichten, Ressourcenorientierung und Transfereffizienz. Im Folgenden sollen diese drei Punkte näher erläutert werden, denn sie geben wichtige Hinweise auf den größeren Rahmen, in dem wir unsere Arbeit verstanden wissen wollen.

Integrationsabsichten

Das Bedürfnis, verschiedene Ansätze aus psychologischer Theorie und Praxis zu integrieren, ist stark von unserem Werdegang beeinflusst: Im Laufe unseres Studiums, unserer psychologisch-psychotherapeutischen Weiterbildungen und unserer beruflichen Tätigkeit haben wir eine Vielzahl von theoretischen und praktischen Ansätzen kennengelernt. Maja STORCH hat im Rahmen ihres Studiums an der Universität Konstanz zunächst viel über Verhaltenstherapie gelernt und später Ausbildungen in Psychodrama sowie analytischer Psychologie nach C.G. JUNG absolviert und abgeschlossen. Frank KRAUSE verfügt über Ausbildungen in Gesprächstherapie nach ROGERS und im Psychodrama. Beide haben wir uns mit systemischen Therapieformen beschäftigt, Weiterbildungen in Hypnotherapie besucht und mit Interesse die Entwicklungen auf dem Feld der lösungsorientierten Kurzzeittherapien verfolgt. Frank KRAUSE war viele Jahre in mehreren Forschungsprojekten an der Universität Konstanz tätig, unter anderem verantwortlich für den Bereich „Handlungsforschung“ und ist Mitentwickler eines Trainingsprogramms für Lehrkräfte, des Konstanzer Trainings Modells KTM (TENNSTÄDT, KRAUSE, HUMPERT & DANN, 1987). Er arbeitet seit 25 Jahren selbstständig als Trainer, Supervisor und Coach in der Erwachsenenbildung, vor allem zum Thema Selbstmanagement. Maja STORCH ist Inhaberin und wissenschaftliche Leiterin des Instituts für Selbstmanagement und Motivation Zürich (ISMZ), ein Spin-off der Universität Zürich. Beide fühlen wir uns in hohem Maße der Praxis verpflichtet. Genauso wichtig ist für uns aber auch die akademisch-psychologische Sicht. Wir sind beide in einer empirisch-wissenschaftlichen Tradition sozialisiert und nehmen den Anspruch sehr ernst, die berufliche Praxis zur akademisch abgesicherten Theorie in Beziehung zu setzen.

Als wir mit der Arbeit am Zürcher Ressourcen Modell begannen, fanden wir eine Vielzahl von Unvereinbarkeiten vor, die wir überwinden wollten. Verhaltenstherapeutische und psychoanalytische Fachpersonen lieferten sich auf Kongressen routinierte Grabenkämpfe. VertreterInnen von kurzzeittherapeutischen Ansätzen lagen im Clinch mit VertreterInnen von Langzeittherapien. Therapieformen, die den Einbezug des Körpers propagierten, wurde im Zuge des Psychotherapeutengesetzes die Anerkennung als wissenschaftlich begründete Verfahren versagt, ebenso den

gesprächstherapeutischen und systemischen Ansätzen. Die akademische Psychologie veranstaltete ihre eigenen Kongresse, die praktisch Tätigen bildeten ebenfalls eine eigene Gemeinschaft. Die Kluft zwischen Wissenschaft und Praxis war eher die Regel als die Ausnahme. Diese äußeren Unvereinbarkeiten spiegelten sich auch in unserem Innenleben. Beide psychodramatisch ausgebildet, hatten wir am eigenen Leib erlebt, wie heilsam diese Methode sein kann. Beide wissenschaftlich sozialisiert, war uns schmerzlich bewusst, dass die psychodramatische Theoriebildung nur unter großen Schwierigkeiten anschlussfähig an das war, was an den Universitäten diskutiert wurde. Für die Psychoanalyse galt dasselbe. Die Erfolge der Verhaltenstherapie waren zwar wissenschaftlich gut belegt, aber was tun mit einem Klienten in der Midlife-Crisis, der gar nicht genau beschreiben kann, worin sein Problem eigentlich besteht, und nur über ein diffuses Unbehagen berichtet?

Wir waren Wanderer zwischen den Welten. Im Gespräch mit PraktikerInnen bestanden wir auf präziser Begriffsbildung und im Gespräch mit TheoretikerInnen fragten wir unerbittlich nach der ökologischen Validität ihrer Forschung. Im Kreis von VerhaltenstherapeutInnen betonten wir, dass auch unbewussten Motivlagen eine große Bedeutung zukommt, im Kreis von PsychoanalytikerInnen wiesen wir darauf hin, dass das bloße Reflektieren über die Vergangenheit noch lange keine nachhaltige Änderung des Handelns im Hier und Jetzt mit sich bringt. Und immer wieder wunderten wir uns, wo denn die Körperarbeit bleibt und beharrten darauf, dass die menschliche Psyche nicht nur auf der Basis von Kognitionen funktioniert.

Das Zürcher Ressourcen Modell ist das Ergebnis unserer Wanderungen. Es ist der Versuch, die Unvereinbarkeiten zu versöhnen, und zwar sowohl auf theoretischer als auch auf praktischer Ebene. Weil wir im Zuge unserer Selbsterfahrung und unserer praktischen Arbeit immer wieder erlebt hatten, dass jede Therapieform ihre Stärken und ihre Schwächen hat, begannen wir, die Elemente, die uns am meisten überzeugten, zu sammeln und sie in einem integrierenden Modell zu vereinigen. Auswahlkriterium hierfür war der Nutzen für die Praxis. Parallel dazu lief die Arbeit an der wissenschaftlichen Theoriebildung zu den von uns ausgewählten Methoden. Dabei legten wir großen Wert darauf, Theorien zu verwenden, die empirisch solide belegt waren.

Bei dieser Arbeit kamen uns im Lauf der Jahre einige Publikationen zu Hilfe. Im Jahr 1998 erschien das Buch von Klaus GRAWE mit dem Titel „Psychologische Therapie“, in dem er einen Entwurf vorlegt, wie auf der Basis akademischer Theoriebildung die alten Schulenstreitigkeiten überwunden werden können. Julius KUHLE hat sich viele Jahre damit beschäftigt, ein integratives Modell der menschlichen Persönlichkeit zu entwickeln. Sein Buch mit dem Titel „Motivation und Persönlichkeit“ wurde 2001 publiziert. In den letzten Jahren erschienen auch zunehmend verständlich geschriebene Bücher aus dem Bereich der Neurowissenschaften, die den Versuch unternahmen, ihren Beitrag zur Klärung psychologischer Fragestellungen zu leisten. Sehr wertvoll waren für uns in diesem Zusammenhang die Publikationen von DAMASIO (1994), ROTH (2021a, 2018) und HÜTHER (2013, 2016). Jede dieser Publikationen hat uns auf ihre Weise in unseren Integrationsabsichten ermutigt.

Das Zürcher Ressourcen Modell ist der Versuch, diese Integrationsabsichten in die Praxis umzusetzen. Weil wir hoffen, dass wir diese Absichten in zunehmendem Maße mit anderen Menschen teilen werden, verstehen wir unser Modell als eine Art Open Source. Wir haben es in den letzten Jahren laufend weiterentwickelt und werden dies auch weiterhin tun. Wenn es andere Fachleute dazu anregt, in einen grenzüberschreitenden Dialog zu treten, dann freut uns das sehr.

Ressourcenorientierung

Sowohl in unserem Studium als auch in unseren Therapieausbildungen wurden wir noch hauptsächlich in der klassischen Problemperspektive sozialisiert. Ob mit einem psychoanalytischen, psychodramatischen oder verhaltenstherapeutischen Ansatz – im Mittelpunkt der therapeutischen Arbeit stand das Problem. Dann wurde in den Sozialwissenschaften von BADURA (1999) der Begriff „Ressource“ eingeführt. BADURA plädierte für eine Abkehr von der Belastungsforschung und forderte stattdessen eine Ressourcenforschung. Er kritisierte ein Vorgehen in der sozialwissenschaftlichen Forschung, das in erster Linie auf Pathologie fokussierte. Viele Jahre hat sich die sozialwissenschaftliche Forschung am medizinischen Modell orientiert, das sich in erster Linie damit befasst, Ursachen von Krankheiten ausfindig zu machen, um diese dann zu beseitigen.

Im Zuge des Entstehens einer neuen Disziplin in den Sozialwissenschaften, die sich „Gesundheitspsychologie“ nennt (SCHWENKMEZGER & SCHMIDT, 1994; RENNER & SALEWSKI, 2022), befasst man sich heute mehr und mehr mit den Ursachen von Gesundheit, um dieses Wissen dann unter der Maxime eines Präventionsgedankens gezielt einsetzen zu können. Das Augenmerk verschiebt sich von der Pathogenese zur Salutogenese, die positive Psychologie hat ihren Schwerpunkt hier angesetzt (SELIGMAN, 2007). Statt Defizite zu verzeichnen, zu beschreiben und zu kategorisieren, wird nach Ressourcen gesucht, die es wert sind, erforscht und angewandt zu werden.

In der Psychotherapie und auch bei uns fand diese neue Ressourcenperspektive begeisterte Aufnahme. Ressourcenorientierung in der Psychotherapie geht davon aus, dass der Mensch die meisten Ressourcen, die er zur Lösung seiner Probleme benötigt, in sich selbst trägt. Die TherapeutInnen helfen dabei, diese Ressourcen zu entdecken und zu entwickeln. Diese Haltung schreibt den PatientInnen selbst ein großes Veränderungspotenzial zu und beschränkt die Rolle der TherapeutInnen auf die eines Wegbegleiters, einer Hebamme oder eines Prozesshelfers. Die Ressourcenperspektive in der Psychotherapie hat Vorläufer in der humanistischen Psychologie mit ihrem festen Glauben an das positive Veränderungspotenzial im Menschen. Auch in den Konzepten von Alfred ADLER und C. G. JUNG lassen sich Elemente ausmachen, welche die Selbstheilungskräfte von Menschen betonen. GRAWE (2000) bezeichnet aufgrund seiner Forschungen zur Wirksamkeit von Psychotherapie die Ressourcenaktivierung als einen wesentlichen Wirkfaktor von erfolgreicher Psychotherapie.

„Gezielte Ressourcenaktivierung setzt die Einnahme einer Ressourcenperspektive voraus. Es kommt einem Gemeinplatz nahe zu sagen, man könne alles von einer positiven und von einer negativen Seite aus betrachten, aus einer Ressourcenperspektive und aus einer Problemperspektive. Aber für die Psychotherapie hat dieser Satz einen durchaus nicht selbstverständlichen Gehalt. Dort wird nämlich immer noch traditionell fast alles aus der Problemperspektive betrachtet. Für das Verständnis der Problematik eines Patienten ist die Einnahme einer Problemperspektive natürlich, notwendig und angemessen. Wenn man jedoch glaubt, man könne mit derselben Perspektive auch die Veränderung von Problemen konzipieren, befindet man sich auf dem Holzweg. Für die Herbeiführung von Veränderungen kann die Problemperspektive wie ein Bleiklotz am Bein wirken. Woher

sollen Kraft und Mut für die Veränderung kommen, wenn nicht aus dem, was der Patient und seine Lebenssituation bereits an Intentionen und Möglichkeiten mitbringen bzw. enthalten? Wenn man Veränderungen aus einer Problemperspektive heraus betreiben will, geht man von einem grundlegenden Irrtum aus, nämlich dem, dass der Therapeut es ist, der den Patienten ändert. In Wirklichkeit ändert sich aber in einer erfolgreichen Therapie der Patient in Interaktion mit einem Anstöße gebenden und unterstützenden Therapeuten“ (GRAWÉ, 2000, S. 96). In den letzten Jahren ist zwar eine Änderung weg von Problemen hin zu Ressourcen zu verzeichnen, jedoch ist das Verhältnis immer noch drei zu eins (FLÜCKIGER & REGLI, 2007).

GASSMANN und GRAWÉ (2006) konnten zeigen, dass therapeutische Interventionen, die zusätzlich zur Problemaktivierung auch auf Ressourcenaktivierung fokussierten, rein problemorientierten Therapien überlegen waren (siehe auch SCHMIED & GRAWÉ, 2013; Überblick bei TSCHACHER, PFAMMATTER & JUNGHAN, 2013; TSCHACHER, MUNT & STORCH, 2014). Deswegen fordern sie, die therapeutische Ausbildung um spezifische Trainings in Ressourcenaktivierung zu erweitern. Konsequentes Ressourcendenken mit entsprechendem Methodenrepertoire findet sich in der Psychotherapie im Rahmen der Ansätze im Bereich der Kurzzeittherapien, von denen die lösungsorientierte Kurzzeittherapie von DE SHAZER (1989) wohl eine der elaboriertesten darstellt. Ahnvater dieser Therapieformen ist unbestritten Milton H. ERICKSON (ERICKSON & ROSSI, 1979), der mit seiner hypnotherapeutischen Arbeit viele Nachfolgearbeiten inspirierte. STIERLIN (1994) beschreibt unter dem Stichwort „Ressourcenselbst“ die Ericksonsche Arbeitsweise:

„Auch für dieses mannigfache Ressourcen enthaltende – aber nicht nutzende – Selbst hat wie wohl kein anderer Milton ERICKSON den Blick geschärft. Hier geht es darum, im jeweiligen Problemangebot des/der Klienten/in auch schon immer Lösungsangebote und -möglichkeiten zu sehen. In solcher Sicht erweist sich insbesondere der Begriff des Widerstandes als nicht länger brauchbar. Denn was etwa in einem psychoanalytischen Kontext als Widerstand hervortritt, erweist sich nunmehr als Kooperationsangebot. Mit Blick auf das Ressourcenselbst erscheint auch das so genannte Unbewusste in anderem Licht als bei FREUD: Dieses lässt sich nun eher als eine ungenutzte persönliche Schatzkammer denn als Tummelplatz unerlaubter, gefährlicher und daher zu verdrängender Triebregungen ansehen“ (STIERLIN, 1994, S. 108).

Von GUTSCHER, HORNING und FLURY-KLEUBER (1998), FLÜCKIGER und KOSFELDER (2010), FRANK (2010) sowie HUNECKE (2013) liegen inzwischen gut elaborierte Modelle vor, die es erlauben, das Zusammenspiel von personalen, im Individuum liegenden Ressourcen und sozialen, in der Umwelt liegenden Ressourcen genauer zu kategorisieren. WILLUTZKI (2013) gibt einen Überblick über die verschiedenen Varianten von Ressourcenbegriffen, die momentan benutzt werden und erläutert deren theoretische Hintergründe. Das Zürcher Ressourcen Modell verwendet einen neurobiologischen Ressourcenbegriff. Hier werden Ressourcen als neuronale Erregungsmuster verstanden, die im Hinblick auf die Absichten, welche die KlientInnen im Laufe ihrer Entwicklung verfolgen, unterstützend wirken. Im ZRM-Training wird diese neurowissenschaftliche Konzeption des Ressourcenbegriffs konkret und systematisch operationalisiert.

Transfereffizienz

Mit dem Begriff „Transfer“ wird die Übertragung dessen, was im Rahmen einer Maßnahme der Erwachsenenbildung gelernt wurde, auf die berufliche und/oder private Alltagssituation bezeichnet. Zahlreiche Untersuchungen belegen die geringe Transfereffizienz vieler Aus- und Fortbildungsbemühungen (SCHMIDT, 2001; BENGELSDORF, 2013; WAHL, 2013), auch dann, wenn sich die Teilnehmenden am Ende der Veranstaltung zufrieden äußern und zuversichtlich sind, das Gelernte im beruflichen und/oder privaten Alltag umsetzen zu können. Ganz offensichtlich geht es beim Thema Transfer um eine hochkomplexe und anspruchsvolle Aufgabe. Wichtige Anstöße zur Frage der Umsetzung des im Training Gelernten auf die berufliche und/oder private Alltagssituation erhielten wir durch Diethelm WAHL (2001, 2013). Um eine hohe Transfereffizienz zu gewährleisten, widmen wir im ZRM-Training fünf Punkten besondere Aufmerksamkeit.

- *Motivation*

Eine wesentliche Bedingung dafür, dass Menschen das, was sie im Training erfahren haben, danach auch anwenden, ist ihre Motivation. In vielen Trainings und auch in zahlreichen Psychotherapieformen sind Verhaltensvorsätze ein wesentliches Instrument der Transferplanung.

Doch nicht wenige Fachleute, die mit diesem Mittel arbeiten, beklagen, dass ihre KlientInnen die „Hausaufgaben“ nicht machen. Ein Grund dafür kann sein, dass die Verhaltensvorsätze zwar vernünftig sind, ihre Umsetzung aber einfach keinen Spaß macht. In diesen Fällen mangelt es, psychologisch formuliert, an entsprechender Motivation. Sowohl auf der theoretischen Ebene des Zürcher Ressourcen Modells als auch auf der praktischen Ebene des ZRM-Trainings wurde deshalb sorgfältig darauf geachtet, wie von Anfang an eine größtmögliche Motivation der TeilnehmerInnen erreicht werden kann, sodass der Lern- und Entwicklungsprozess als lustvoll und belohnend erlebt wird und nicht als eine beschwerliche Prozedur, die man nur mit Disziplin zu einem erfolgreichen Abschluss bringt.

■ *Ressourcen*

Wesentlich für den Transfer von im Training neu entwickelten Ideen ins Leben „draußen“ ist auch, dass die Person, die den Transfer vollziehen soll, über die entsprechenden Ressourcen zur Umsetzung verfügt. Neben dem motivationalen Aspekt – eine Ressource, welche die Handlungsbereitschaft fördert – bedarf es der Verfügbarkeit über weitere, für das gewünschte Handeln notwendige Ressourcen. Im ZRM-Training werden darum die Ressourcen, mit denen die Teilnehmenden später arbeiten sollen, systematisch so angelegt, dass sie leicht zugänglich sind. Dies kann entweder deswegen der Fall sein, weil die Teilnehmenden bereits über diese Ressourcen verfügen, oder deswegen, weil sie entsprechende Ressourcen problemlos erwerben können.

■ *Social Support*

Den Ressourcen in der Außenwelt wird im ZRM-Training unter dem Stichwort „Social Support“ besondere Beachtung geschenkt. In vielen Fällen scheitert der Lerntransfer an einem sozialen Netz, das die Veränderungsbemühungen eines Menschen entweder nicht beachtet oder nicht unterstützt. In einigen Fällen kann das soziale Netz Veränderungsbemühungen sogar aktiv verhindern. Wenn Menschen anfangen möchten, Dinge anders zu tun als bisher, kann es geschehen, dass sie mit einer Art Trägheit ihres sozialen Netzes Bekanntschaft machen müssen. Umlernen ist stets mit einem gewissen Grad an Verunsicherung

verbunden. Insbesondere dann, wenn die Veränderungsabsichten persönliche Themen betreffen, sind Menschen zu Beginn eines solchen Entwicklungsprozesses oft besonders verletzlich. Unter identitätstheoretischer Perspektive kann man davon sprechen, dass die Identität neu balanciert werden muss. Da Identitätsarbeit zu einem wesentlichen Teil auch durch soziale Spiegelung ermöglicht wird, können entsprechende Ansätze unter Umständen im Keim erstickt werden, wenn diese sozialen Prozesse nicht stattfinden. Darum wird im ZRM-Training systematisch darauf geachtet, dass die Teilnehmenden individuelle Maßnahmen in die Wege leiten, um sich die soziale Unterstützung zu sichern, die sie für ihre Entwicklung benötigen.

■ *Expertenunabhängigkeit*

Im ZRM-Training achten wir von Anfang an auf größtmögliche Expertenunabhängigkeit unserer Teilnehmenden. Denn nur diese Haltung ermöglicht die Hilfe zur Selbsthilfe, wie sie für den Selbstmanagementansatz typisch ist und wie sie von KANFER, REINECKER und SCHMELZER (2012) gefordert wurde. Solange ein Klient glaubt, dass er ohne seinen Coach oder seine Therapeutin keine eigenen Schritte unternehmen kann, findet Selbstmanagement nicht wirklich statt. Um bei den Teilnehmenden Expertenunabhängigkeit zu erreichen, ist zum einen eine entsprechende Haltung der TrainerInnen vonnöten, die ihre eigentliche Aufgabe darin sehen, sich selbst überflüssig zu machen. Zum anderen sollten die Teilnehmenden schon während des Trainings selbst die Lernerfahrung machen, dass sie sich bei den wesentlichen Schritten des Trainings selbst und/oder untereinander erfolgreich coachen können. Dies wird im ZRM-Training dadurch erreicht, dass für alle wichtigen Arbeitsschritte sorgfältige Kleingruppenarrangements ausgearbeitet wurden, die dieses Erfolgserlebnis mit hoher Wahrscheinlichkeit ermöglichen. Nicht zuletzt sorgen die TrainerInnen im ZRM auch dafür, dass die Teilnehmenden selbst in den Besitz von Expertenwissen gelangen. Das ZRM-Training besteht deswegen nicht nur aus einer Abfolge von Übungen, sondern auch aus zahlreichen Impulsreferaten und Lehrbeispielen. Nach Abschluss des ZRM-Trainings haben die Teilnehmenden zum einen ein wichtiges Thema für sich persönlich erarbeitet, zum anderen aber auch konkretes Wissen über

psychologische Vorgänge erworben, das ihnen dabei hilft, problematische Situationen eigenständig zu analysieren und zu bewältigen.

■ *Neue Automatismen*

Auch wenn alle Punkte, die wir bisher besprochen haben, sorgfältig beachtet wurden, kann es trotzdem geschehen, dass Menschen in Situationen, in denen sie ihr neues Wissen gerne zielgerichtet in Handlung umsetzen würden, in alte Muster geraten. Solche Erlebnisse, die im Anschluss an ein Training oder an eine Therapie eigentlich fast unausweichlich auftreten, können im schlimmsten Fall dazu führen, dass die KlientInnen aus Enttäuschung über ihr persönliches Versagen oder das vermeintliche Versagen der Trainerin oder des Therapeuten das Projekt „persönliche Entwicklung“ ad acta legen. Um zu erreichen, dass alte Muster nachhaltig durch zielgerichtetes Handeln ersetzt werden können, stützt sich das Zürcher Ressourcen Modell theoretisch und praktisch auf neurowissenschaftliche Ergebnisse zur Entstehung und zur handlungssteuernden Funktion von unbewusst verlaufenden Automatismen. Diese werden in Zusammenhang gebracht mit effektiven psychologischen Methoden und mit gut abgesicherten psychologischen Theorien.

In diesem fünften Punkt treffen sich unsere Bemühungen um Transfer-effizienz mit unseren Integrationsabsichten. Im Zürcher Ressourcen Modell haben wir sowohl praktisch als auch theoretisch all das zusammengetragen, was uns vernünftig und machbar erscheint und was den Menschen, die an diesem Training teilnehmen, dabei hilft, immer öfter so zu handeln, wie sie es selbst wirklich wollen.

Wie dieses Buch benutzt werden kann

Das vorliegende Buch besteht aus zwei Teilen: einem Theorieteil und einem Trainingsmanual. Diese Einteilung haben wir vorgenommen, um das Buch für LeserInnen mit verschiedenen Interessen optimal handhabbar zu machen. LeserInnen, die sich über die neurowissenschaftlichen und psychologischen Hintergründe des Zürcher Ressourcen Modells informieren möchten, können mit dem Theorieteil beginnen. Das erste Kapitel des

Theorieteils befasst sich mit den neurowissenschaftlichen Grundlagen, auf denen das Zürcher Ressourcen Modell aufbaut. Wer sich mehr für psychologische Theorien interessiert, kann direkt mit dem zweiten Kapitel des Theorieteils beginnen. Dort wird der Rubikon-Prozess vorgestellt, eine motivationspsychologische Konzeption, an der sich die Vorgehensweise des ZRM-Trainings orientiert. Im dritten Kapitel werden dann die wissenschaftlichen und psychologischen Grundlagen, die den einzelnen Arbeitsphasen des Trainings zugrunde liegen, im Einzelnen besprochen. Die neurowissenschaftlichen Begriffe werden hier noch einmal erklärt, sodass diese Texte auch verstanden werden können, wenn man das einleitende neurowissenschaftliche Kapitel nicht gelesen hat.

PraktikerInnen, die ihre eigene Arbeitsweise durch Elemente des Zürcher Ressourcen Modells ergänzen und zu Beginn hauptsächlich wissen möchten, wie dieses Selbstmanagement-Training denn nun „gemacht“ wird, können ihre Lektüre auch direkt mit dem Trainingsmanual beginnen. Darin wird der Ablauf der praktischen Umsetzung des ZRM dargestellt, mit genauen Angaben zum Vorgehen im Training selbst. Auch hier sind alle wesentlichen Begriffe aus der psychologischen und der neurowissenschaftlichen Theorie noch einmal erklärt, wenn dies für das Verständnis notwendig ist. PraktikerInnen können den Theorieteil im Anschluss an das Trainingsmanual ohne Weiteres auch nur auszugsweise lesen, indem sie den Verweisen des Trainingsmanuals auf entsprechende Passagen im Theorieteil folgen. Dies kann zum Beispiel nützlich sein, um die theoretischen Hintergründe zu einem bestimmten Arbeitsschritt zu vertiefen oder um sich auf ein Impulsreferat eingehender vorzubereiten.

Und nicht zuletzt kann das ganze Buch natürlich auch von vorne bis hinten durchgelesen werden. Da wir sehr viele verschiedene Theorien darstellen, kann es passieren, dass man an der einen oder anderen Stelle das Gefühl hat, etwas noch nicht ganz verstanden zu haben. In diesem Fall empfehlen wir, zunächst einfach weiterzulesen. Da die wichtigen Begriffe in den einzelnen Teilen aus verschiedenen Perspektiven immer wieder auftauchen und anhand von Fallbeispielen erklärt werden, entsteht im Lauf des Lesens eine Gesamtgestalt. Am Schluss des Buches hat man dann, so glauben wir, vom theoretischen und praktischen Ansatz des Zürcher Ressourcen Modells ein vollständiges Bild.