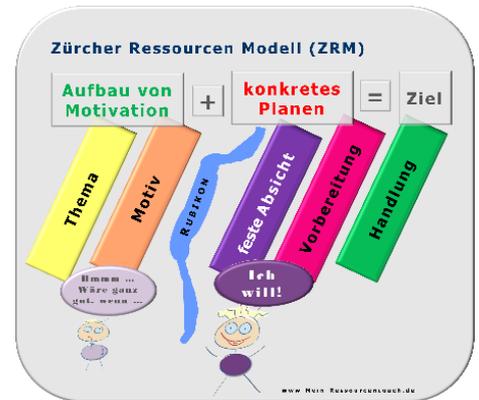


## ZRM-Alleinstellungsmerkmale

- Das Zürcher Ressourcen Modell [ ZRM ] ist ein neurowissenschaftliches **Ressourcenkonzept**.
- Rubikon-Raster für Prozessablauf, **Diagnose und Intervention**.
- Workshopleitung ist ausschließlich ein **Prozessbegleiter**.
- Einbezug **unbewusster Anteile** bei der **Motivklärung**
- Die Teilnehmenden werden konsequent **in Selbstmanagement ausgebildet**.



Das ZRM ist somit keine Therapie, sondern eine Psychoedukation.

[ Die Teilnehmenden erfahren über kurze theoretische Inputs warum welcher Arbeitsschritt genau in der Reihenfolge erfolgt. ]

- = **Resilienz- UND Stress- UND Selbstmanagement UND Burnoutvorsorge**.
- Nutzung des wissenschaftlich abgesicherten **Priming S** [ unbewusstes Lernen ].
- Größtmögliche **Expertenunabhängigkeit** der Teilnehmenden.
- Berücksichtigung des **öffentlichen und privaten Bereichs** der Teilnehmenden.
- Aufbau von **Motivation und Entschlusskraft durch Haltungs-/Identitätsziele**.
- Einbezug **unbewusster Anteile** in die **Motivklärung**.
- Berücksichtigung von Gefühlen und Körperwahrnehmungen durch **somatische Marker**.
- **Selbstkongruenzdiagnostik** per somatischer Marker und/oder **Affekt-Bilanz**.
- Ideenkorbverfahren zur **Erweiterung der individuellen Perspektive**.
- Kernkriterien für eine **handlungswirksame, „gesunde“ Zielgestaltung und Zielverpflichtung**.
- Aufbau eines multicodierten **Ressourcen-Pools**.
- Einbezug des **Körpers als Ressource** [ [Embodiment](#) ].
- **Transfersicherung**
  - durch das „**Situationstypen-ABC**“: **Vom Einfachen zum Schweren**.
  - durch **Planung des Ressourceneinsatzes** mittels Ausführungsintentionen.
- Das ZRM ist Schritt für Schritt **wissenschaftlich begründet**.
- Wirksamkeit des ZRM ist **wissenschaftlich-empirisch belegt** [ [PDF-Download](#) ].
- **Nutzung vieler Ebenen** der Informationsspeicherung [ Multicodierung ].
- Ein neues Ziel wird zusammenhängend in der bisherigen **Identität verankert**:  
Man bleibt der Mensch, der man zuvor war!
- Einbezug **sozialer Ressourcen**.
- Ausrichtung einer **Follow-up-Veranstaltung** nach ca. sechs Monaten zur Transferabsicherung:  
Sie bietet die Möglichkeit,
  - die bis dahin gemachten Erfahrungen auszutauschen,
  - Erfolge zu verstärken und
  - den persönlichen Entwicklungsprozess zu optimieren:
    - Zielerweiterung und Zielveränderung
    - Erarbeitung zusätzlicher Ziele und zugehöriger Ressourcen
    - Optimierung des Ressourceneinsatzes



## Vorsorglich

Für die meisten Menschen sind die obigen Fachbegriffe völlig neu. Möglicherweise fühlt man sich von der Vielzahl der Spiegelstriche „erschlagen“. Bei mir war dies vor 15 Jahren so. Vom ZRM war ich jedoch derart angetan, dass ich jedes Buch und DVD zum ZRM mehrfach inhaliert habe ... 😊

Auf keinen Fall muss man sich weder 10 noch einen Spiegelstrich merken. Auf den Erfolg eines ZRM-Selbstmanagement-Coachings oder Workshops hat dies keinen negativen Einfluss.

Unbenommen gibt es Menschen, die bei neuen Vorhaben eine ausführliche Bedienungsanleitung benötigen. Ähnlich wie bei dem vielzitierten IKEA-Regal geht der Aufbau ohne Anleitung in 94 % der Fälle gut und beim Rest eben nicht.

Aus dem 400-seitigen **ZRM-Trainingsmanual** nachfolgend die ausführliche Beschreibung und dem wissenschaftlichen Hintergrund zum oben erwähnten **öffentlichen** und **privaten Bereich** der Teilnehmenden.

(...)

### Die Gruppe gezielt als Ressource nutzen

Obwohl das ZRM-Training auf die Entwicklung der individuellen Person ausgerichtet ist, spielen die Trainingsgruppe und die aus ihr erwachsenden Kräfte und Potenziale eine zentrale Rolle. Das didaktische Bemühen der Leitung richtet sich daher darauf, unter den Teilnehmenden gute, tragfähige Beziehungen zu fördern und ein Klima von Vertrauen, Offenheit und Kooperation entstehen zu lassen. Bereits in der Anfangsphase erlebt die Gruppe dies durch eine strukturierte Kennenlernrunde. Im weiteren Verlauf sind es die immer wiederkehrenden Kleingruppenarbeiten, die das Medium für den Aufbau tragfähiger, vertrauensvoller Zusammenarbeit darstellen.

Ein didaktisches Detail erscheint uns hierbei besonders wirksam und daher erwähnenswert:

Die Kleingruppen sollten so oft wie möglich neu zusammengesetzt werden, sodass möglichst bald und immer wieder jede/r mit jeder/m in Kontakt, Austausch und Kooperation gebracht wird. Dies beugt möglichen Cliquenbildungen und unerwünschter Gruppendynamik vor. Bewährt hat es sich, wenn die Leitung bei der Einteilung der Kleingruppen nach einem beliebigen Zufallsprinzip vorgeht.

### Einen privaten und einen öffentlichen Kursbereich vorsehen

Im Zuge eines Selbstmanagement-Trainings, das sich als Teil einer Persönlichkeitsentwicklung versteht, werden früher oder später zwangsläufig auch sehr private, teils auch intime Vertraulichkeit erfordernde Themen berührt. Im ZRM-Prozess ist dies um so mehr der Fall, als wir großes Gewicht darauf legen, dass die individuelle Entwicklung ganz von der jeweiligen Eigenart der einzelnen Person getragen wird. Hieraus ließe sich die Konsequenz ziehen, dass von den Teilnehmenden Erarbeitete ausschließlich bei ihnen zu belassen und nichts davon in die (Trainings-)Öffentlichkeit einzubringen. Wir meinen jedoch, dass mehrere Argumente dafür sprechen, zumindest einen Teil der Ergebnisse der Öffentlichkeit der Trainingsgruppe vorzustellen:

- ] **Commitment:** Soweit es sich bei dem Veröffentlichten um Absichten, Ziele, Vorsätze handelt, steigt mit jedem Sich-Öffnen der Grad der Selbstverpflichtung, das Commitment des Betreffenden, das Geplante in zielgerichtetes Handeln umzusetzen.
- ] **Modelllernen:** Ein zusätzlicher Effekt kann zwischen den Teilnehmenden zum Tragen kommen, indem sich diese gegenseitig im öffentlichen Austausch anregen, Ideen und Maßnahmen ihrer KollegInnen zu übernehmen oder zu adaptieren.

] **Social-support:** Bei Teilnehmenden, die nach dem Training weiter in Kontakt bleiben – sei dies als Teammitglied oder im Rahmen von neu im Training installierten Tandems oder Netzwerken (siehe Trainingsphase 5) – erlaubt das Öffentlichmachen konkrete gegenseitige Unterstützung bei der Realisierung der eigenen Vorhaben.

Im Zürcher Ressourcen Modell verfolgen wir aus diesen Gründen eine doppelte Zielsetzung: Bestärkung /Förderung der jeweiligen Einzigartigkeit jeder teilnehmenden Person einerseits und Nutzung der Gruppe als Ressource andererseits.

Mit dieser zweifachen Zielsetzung ergeben sich, so könnte man meinen, notwendigerweise Konflikte oder einander widersprechende Anforderungen. Diesem potenziellen Dilemma wird im Zürcher Ressourcen Modell auf spezielle Weise abgeholfen. Dies geschieht durch eine explizite, deutliche Trennung eines individuellen, privaten und völlig geschützten Innenraums einerseits von einem allen Teilnehmenden zugänglichen öffentlichen Raum andererseits. Die Vorgabe zweier getrennter Bereiche wird durch ein klares didaktisches Arrangement unterstützt und praktisch umgesetzt:

Der private Raum ist durch die im Trainingsverlauf immer wieder erfolgenden Phasen der Einzelarbeit und materiell durch das persönliche Handbuch beziehungsweise durch die darin eingeklebten Arbeitsblätter gegeben, in denen die Teilnehmenden die Ergebnisse der einzelnen Arbeitsschritte, dem Einblick Dritter entzogen, nach und nach festhalten.

Der öffentliche Raum ist gegeben durch den in Plenumsrunden und der „Ergebnisgalerie“ (siehe nächster Abschnitt) stattfindenden Austausch. Die Arbeiten und Gespräche in Kleingruppen nehmen auf dieser Dimension «privat – öffentlich» eine Zwischenstellung ein.

Unabdingbare Voraussetzung dafür, dass ein solches Konzept der zwei Bereiche gute Früchte trägt, ist allerdings die absolute Freiwilligkeit, mit der individuelle Ergebnisse oder Teile davon in die Trainingsöffentlichkeit eingebracht werden! Dies muss von der Leitung deutlich und glaubwürdig dargelegt werden. Erstmals erfolgt dies anlässlich der Erläuterung der «ZRM-Regeln» in Trainingsphase 1.

Hierbei beschreibt die Leitung die zwei Bereiche und legt ausführlich dar, wie sie zu handhaben sind. Sie ermutigt die Teilnehmenden nachdrücklich, in eigener Verantwortung und mit Sorgfalt zwischen beiden Bereichen zu unterscheiden. Die Erklärung des Chairperson-Konzepts und des Prinzips der «selektiven Authentizität» (Cohn, 1974) sind hierbei hilfreich. Die Idee der zwei Bereiche sollte, vor allem in den ersten Phasen des Trainings, bei Gelegenheit wiederholt und bekräftigt werden. Dies kann zum Beispiel dadurch erfolgen, dass die Leitung schüchterne oder zögernde Teilnehmende darin ermutigt und verstärkt, bestimmte Inhalte für sich zu behalten. Dieses Erlauben und Bekräftigen des Sich-Abgrenzens ist nach unserer Erfahrung sehr wirksam und hilfreich und kann ein deutliches Gegengewicht zu erlebtem Gruppendruck darstellen. Zudem kann es bei der betreffenden Person ebenso wie bei der ganzen Gruppe zu mehr Vertrauen und Sicherheit führen. Nicht zuletzt hilft es vielen Teilnehmenden paradoxerweise – paradox, gemessen am Wortlaut der besagten Intervention – sich vor den anderen zu öffnen.

(...)

#### QUELLE

Maja Storch/Frank Krause

**Selbstmanagement – ressourcenorientiert**

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

Durch den obigen kleinen Auszug zu den wissenschaftlichen Hintergründen erhält man eine Ahnung wie durchdacht das ZRM ist.

Beispielsweise hat mir vor über 20 Jahren nach einer sehr schweren Depression [ Burn-out ] erst die Nutzung des ZRM wieder „auf die Füße“ geholfen. Weder die 6-wöchige Kur in Bad Bramstedt noch zwei unterschiedliche Therapien im Anschluss daran haben dies vermocht. Bis ich wieder energievoll und mit alter Freude arbeitsfähig war, sind über drei Jahre ins Land gegangen.

#### **Ergänzende Anmerkung in eigener Sache.**

Auch ich als Workshop-Leitung muss nicht erfahren, was die Teilnehmenden „bearbeiten“. In **Therapie, Coaching** und **Beratung** wäre ein Verständnis zum Problem zu haben für einen Erfolg natürlich von zentraler Bedeutung. Mit dem damit verbundenen „Oben-unten-Verhältnis“ kann man jedoch **KEINE Expertenunabhängigkeit** erlangen.

**Hartmut Neusitzer**

Selbstmanagement-Trainer, Ressourcencoach, PSI-Kompetenzberater und  
autorisierter Berater des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales unternehmensWert:Mensch  
Mobil: 0160 – 975 46 221 E-Mail: Hartmut.Neusitzer@Mein-Ressourcencoach.de