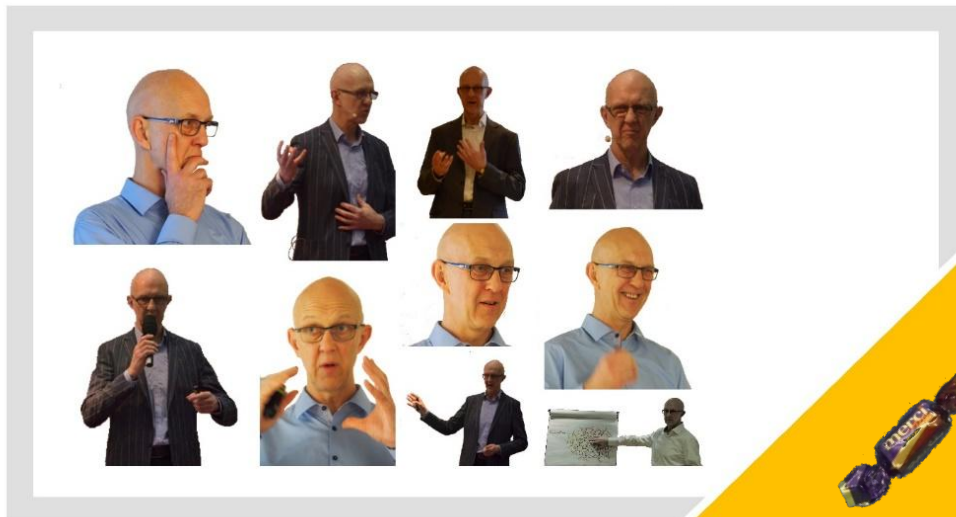


## PROJEKTBESCHREIBUNGEN

### Hartmut Neusitzer

Mein-Ressourcencoach.de



### 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

## PROJEKT 1

### Generaldirektion Wasserstraßen und Schifffahrt

Sonderstelle für Aus- und Fortbildung (SAF)  
Möckernstraße 30,  
30163 Hannover  
0511 - 91 15-2270



**Ansprechpartnerin:** Angela Tüllmann  
**Beratungszeitraum:** 2012 bis 2020  
**Beratungstage:** Pro Workshop 3

## Mein eigener Gesundheitsmanager werden

### Ziel der Beratung

- Entwicklung und Erweiterung der Selbstmanagementkompetenz und damit des Handlungsspielraums.
- Lernen, eigene Ressourcen (wieder) zu entdecken und zu nutzen.
- Standort bestimmen und Bedürfnisse klären.
- Haltungsziele handlungswirksam formulieren und realistisch planen.
- Motivationsgrundlage für die Zielumsetzung schaffen.
- Praxistransfer für die persönliche Situation sicherstellen.
- Kenntnisse zum aktuellen Stand der Gehirnforschung.

### Kerninhalte der Beratung

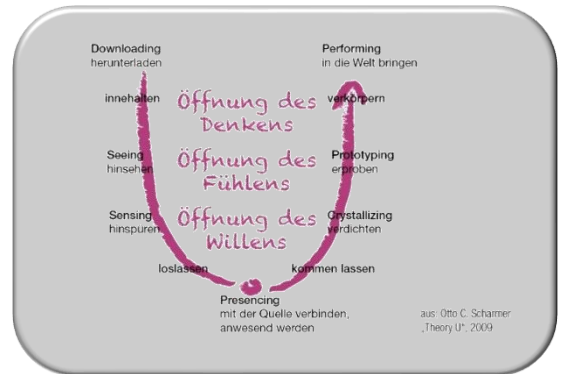
Der berufliche Alltag ist heutzutage geprägt von zunehmenden Anforderungen. Organisationen verändern sich, das Arbeitsumfeld wird neuen Gegebenheiten angepasst. Und dadurch verändern sich auch die Aufgaben auf jeder Ebene in Qualität und Quantität. Diese Prozesse, die zum Teil schleichend zum Teil sehr rasant daherkommen, wirken sich auf die beteiligten Menschen sehr unterschiedlich aus. Grundsätzlich hat sich die Gefahr, krank zu werden oder unter diesen neuen Bedingungen zu leiden, in den letzten Jahren massiv erhöht.

In diesem Workshop lernen Sie ihre eigenen Potenziale und Ressourcen kennen, sich zu schützen. Ressourcen, die es Ihnen ermöglichen, neue Situationen für sich zu nutzen. Sie lernen, wie Sie mithilfe Ihrer eigenen Ressourcen trotz widriger Umstände Ihre Gesundheit erhalten können. Sie werden Gestalter neuer Möglichkeiten. Dies gelingt Ihnen, weil wir neue wissenschaftliche Erkenntnisse der Hirnforschung und der Motivationspsychologie nutzen. Neue Trainingsmethoden lassen Sie zunächst Ihre Ressourcen entdecken, um sie anschließend für Sie nutzbringend auszuprobieren.

Eine unserer eingesetzten Methoden basiert auf dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM) nach Maja Storch und Frank Krause. Mit viel Spaß und hoher Effizienz werden Sie tolle Ideen entwickeln, mit Ihren ganz persönlichen Bedingungen noch besser zurechtzukommen.

## Phasen der Beratung + verwendete Instrumente

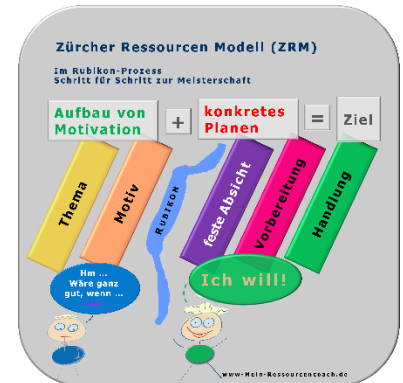
- A:** [Theorie U](#) - Betrachtung des eigenen Problems  
/der Herausforderung aus verschiedenen Blickwinkeln



## **B:** Zürcher Ressourcen Modell (ZRM) Selbstmanagementkompetenz erwerben

Mithilfe des ZRM

- wird der Mensch sich über **eigene Ziele** klar,
- steigert seine **Motivation** und
- erlangt Fähigkeiten,
- um nötige Ressourcen zu aktivieren, die **zielorientiertes Handeln** ermöglichen.



## Zentrale Ergebnisse

Im Verlauf des ZRM-Trainings erlernen die Teilnehmenden die theoretischen und praktischen Voraussetzungen, um sich selbstkongruente Ziele zu setzen und diese nachhaltig in zielrealisierendes Alltagshandeln zu überführen.

Das ZRM-Training ist konsequent ressourcenorientiert und in seinem Ablauf wissenschaftlich begründet. Es arbeitet dabei ausschließlich mit Ressourcen, über welche die Teilnehmenden entweder bereits verfügen oder auf die sie leichten Zugriff haben. Aufgrund dieser Maßnahmen wird die Umsetzung des im Training Gelernten im beruflichen und privaten Alltag der Teilnehmenden entscheidend gefördert.

## Einschub

Die von mir eingefügten beispielhaften Zeichnungen der möglichen meist überzeichneten Protagonisten dient ausschließlich dem unmittelbaren Erkennen und Nachvollziehen von psychologischen Hintergründen und Ursachen. Immer hat dies Auswirkungen auf das Embodiment, also die Körperhaltung, die Mimik und die spontan auftretenden somatischen Marker. Letztere erkennt man beim Gegenüber besonders an der Mimik. Dies ist für die meisten derart „normal“, dass man dem wenig bis keine Bedeutung beimisst. Je nach Situation sind wir mal in der einen, dann in der völlig entgegengesetzten Verfassung und Stimmung. Dies alles ist jedoch NICHT in Marmor gemeißelt!

### Jedoch:

Mit nur ein wenig Interesse und Übung könnte man sich die selten ernst gemeinte Frage „**Wie geht es dir/Ihnen?**“ dann sparen! Dies hätte natürlich dann die unterschiedlichsten Folgen ... 😊

Behalten Sie beim Lesen und Betrachten immer gern ein Schmunzeln im Gesicht.

## Auswirkungen

- Stabilität in Stimmung und Kontrollerleben
- Innerpsychische Kohärenz sowie Entkoppelung von Stimmung und Kontrollerleben

Durch konsequentes Selbstmanagement lernen die Teilnehmenden, Einfluss auf ihr Gefühlsleben und auf ihre Handlungen zu nehmen. Von Außenreizen gesteuertes Reagieren wird zunehmend durch zielgerichtetes Handeln ersetzt.

## Beteiligte Personengruppen

16 bis 20 Führungskräfte aus den Wasser- und Schifffahrtsämtern in Deutschland – als Trainertandem.



## PROJEKT 2

### Zentrum für Aus- und Fortbildung ZAF

Normannenweg 26,  
20537 Hamburg

Tel.: 040 - 42831 1694



**Ansprechpartnerin:** Christiane Meyer

**Beratungszeitraum:** Seit 2015 fortlaufend

**Beratungstage:** 2,5 pro Workshop

### Mit dem Zürcher Ressourcen Modell gesund Ziele erreichen

#### Ziel der Beratung

- Entwicklung und Erweiterung der Selbstmanagementkompetenz und damit des Handlungsspielraums.
- Lernen, eigene Ressourcen (wieder) zu entdecken und zu nutzen.
- Standort bestimmen und Bedürfnisse klären.
- Haltungsziele handlungswirksam formulieren und realistisch planen.
- Motivationsgrundlage für die Zielumsetzung schaffen.
- Praxistransfer für die persönliche Situation sicherstellen.
- Kenntnisse zum aktuellen Stand der Gehirnforschung.
- Kerninhalte der Beratung Lebenszufriedenheit, kluge Entscheidungen, souverän in schwierigen Gesprächen, im Service oder im Konflikt, (wieder) spüren, was man wirklich möchte, die Bremse für das „Hamsterrad“ finden.

#### Nebennutzen

Burnout-Prävention

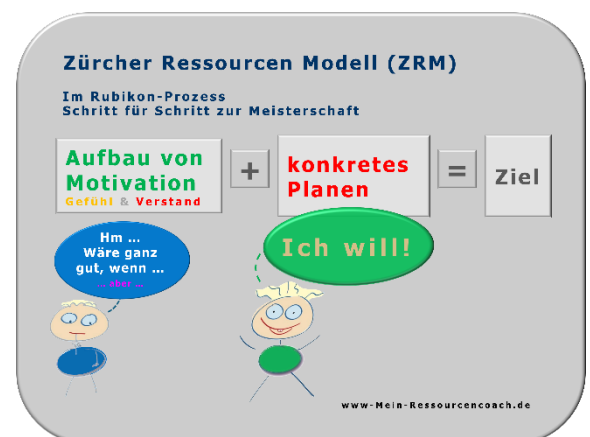
#### Phasen der Beratung + verwendete Instrumente

#### A: Zürcher Ressourcen Modell (ZRM) Selbstmanagementkompetenz erlangen

##### Mithilfe des ZRM

- wird der Mensch sich über **eigene Ziele** klar,
- steigert seine **Motivation** und
- erlangt Fähigkeiten,
- um nötige Ressourcen zu aktivieren, die **zielorientiertes Handeln** ermöglichen.

Ultrakurz:



## B: PSI-Theorie

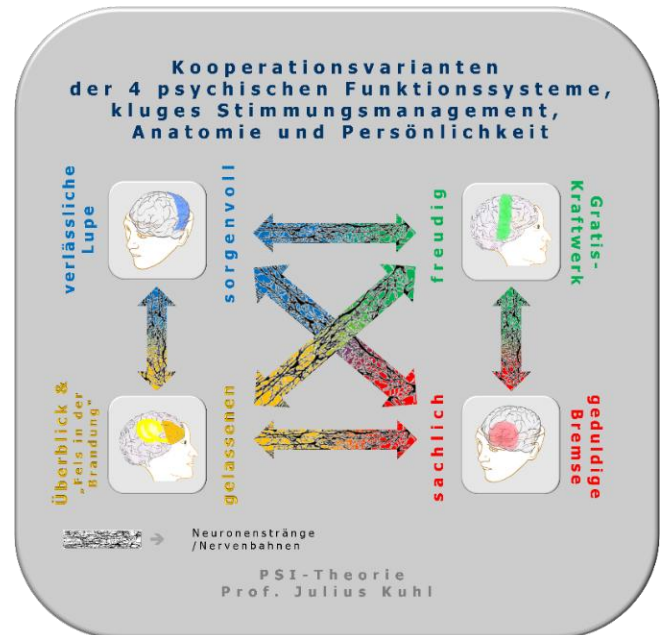
Einfach ausgedrückt bedeutet [PSI](#):

**P**ersönlichkeit wird erklärbar durch vier psychische Funktionssystemen. Sie bildet sich heraus durch deren situationsflexiblen Datenaustausch/**I**nteraktion (siehe nächste Grafik).

Im beeinträchtigten Wechselspiel zwischen diesen Systemen liegen die Ursachen für viele Coaching-Anliegen.

Die **PSI**-Theorie ist eine (**Meta**-) Persönlichkeits- und Motivationstheorie erklärt, wieso Menschen in einer bestimmten Art die Welt wahrnehmen, entscheiden und in ihr handeln. Sie erläutert die unmittelbaren Erstreaktionen auf Situationen und Reize und gibt Handlungsempfehlungen, um unliebsame Erstreaktionen durch das Erlernen einer hilfreichen Zweitreaktion abzulösen. Sie beschreibt die Systeme, deren Gleichgewicht für den persönlichen Erfolg und das persönliche Wohlbefinden relevant sind.

Die **PSI**-Theorie geht von der Annahme aus, dass Selbstkongruenz in der Bildung der eigenen **Absichten** und **Selbststeuerungseffizienz** (**Willensstärke**) im Umsetzen von Absichten vom gelingenden Wechselspiel zwischen den vier psychischen Funktionssystemen abhängt. Nach der **PSI**-Theorie sind nicht die spontanen Reaktionen, die den Menschen ausmachen, sondern seine **Zweitreaktionen** - seine **Selbststeuerungskompetenzen**. Diese kann man mit sehr einfachen Übungen gut trainieren.



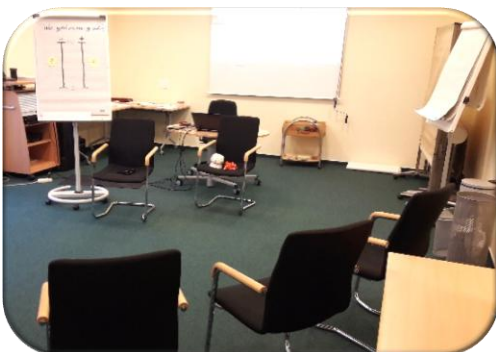
## Zentrale Ergebnisse

Durch konsequentes Selbstmanagement lernen die Teilnehmenden Einfluss auf ihr Gefühlsleben und auf ihre Handlungen zu nehmen. Von Außenreizen gesteuertes Reagieren wird zunehmend durch zielgerichtetes Handeln ersetzt.

## Beteiligte Personengruppen

Fortlaufend je Workshop 8 bis 12 Führungskräfte und Mitarbeiter aus Hamburger Behörden.

### Impressionen:





## PROJEKT 3

### Wasser - und Schifffahrtsamt Hamburg und Cuxhaven

Möckernstraße 30,  
30163 Hannover  
0511 - 91 15-2270



**Ansprechpartnerin:** Angela Tüllmann

**Beratungszeitraum:** 2014

**Beratungstage:** 3

### Teamentwicklung Projekt Elbanpassung

#### Ziel der Beratung

Zusammenführung des aus zwei Schifffahrtsämtern bestehenden Teams. Aufdeckung und Auflösung der seit Jahren schwelenden Konflikte innerhalb des Teams. Diese wurden beeinflusst durch immer wieder auftretende Schwierigkeiten der Konflikte innerhalb der obersten Leitungsebene. Erarbeitung von Lösungen und Erarbeitung einer gemeinsamen Haltung, um bei knapper Personalbesetzung das sowieso konflikträchtige Projekt nicht auch noch durch Reibereien im Team zu erschweren.

#### Kerninhalte der Beratung

Während der vielen Kleingruppenarbeiten wurde konkret herausgearbeitet „**Was lief bis jetzt gut?**“ und „**Was lief schlecht?**“. Jedes Teammitglied hat sich ein eigenes Motto-Ziel erarbeitet. Die Teammitglieder haben sich auf einer tieferen Ebene kennen und wertschätzen gelernt. Vor diesem Hintergrund wurde ein konkreter Maßnahmenkatalog erarbeitet. Zum Abschluss wurde ein gemeinsames Motto-Ziel für die künftige Zusammenarbeit entwickelt.

#### Phasen der Beratung + verwendete Instrumente

Halbstrukturierte Einzelinterviews + Selbstmanagementkonzept Zürcher Ressourcen Modell

#### Zentrale Ergebnisse

Es wurde ein Konsens gefunden, wie künftig über die Grenzen der Ämter hinweg gemeinsam, quasi Schulter an Schulter an dem Projekt gearbeitet wird. Durch die Verinnerlichung des Haltungsziels jedes einzelnen und des Team-Mottos machte man sich von der Stimmungslage und dem Wohlwollen von "oben" unabhängig.

#### Beteiligte Personengruppen

Teamleitung (**Teilprojekt BAGGER**) und sechs Mitarbeiter



## Motto-Ziele von Teams

**Rasch  
erfolgreich  
mit dem  
neuen Team**

– Vertrauensvoll und  
effizient  
bereits am ersten Tag

Teamworkshop



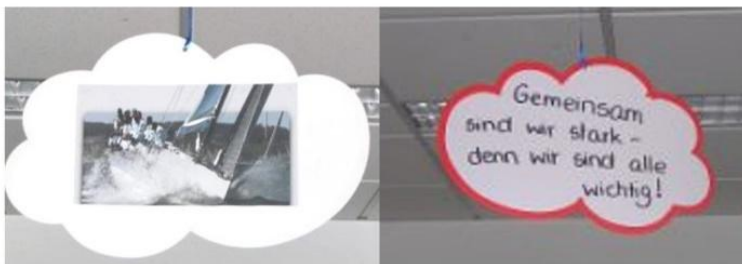
gemeinsam sind  
wir ein  
starkes  
TEAM



Fotos mit freundlicher Genehmigung der Teilnehmenden



**Gelingender Teamspirit**



**Gemeinsam sind wir stark –  
denn wir sind alle wichtig!**

**Motto-Ziele für Teams**

**Der gemeinsame Weg  
ist unser Ziel!**

**Mit Spaß  
und Ausgeglichenheit  
gewinnen wir als Team**

Vielen Dank an den ETERNIT-Vertriebsinnendienst für die Erlaubnis,  
die Fotos veröffentlichen zu dürfen.



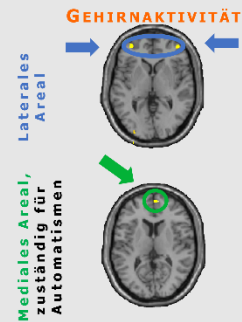
## Wenn-dann-Pläne

Das Gelernte ohne Anstrengung automatisieren

- a) Häufige Wiederholung, trainieren und üben, üben, üben  
→ Autofahren, jonglieren, schwimmen, Fremdsprache  
... wird meist als sehr mühevoll empfunden

- b) Unbewusstes Lernen (Priming)  
c) Strategie der Wenn-dann-Pläne

} anstrengungsfrei



## Persönlichkeit,

Der Aufgabe angemessene Gefühlsregulation,  
das damit verbundene Selbstmanagement & die Anatomie

### OBJEKTERKENNUNG & DETAIL-FINDER/FEHLER-ZOOM

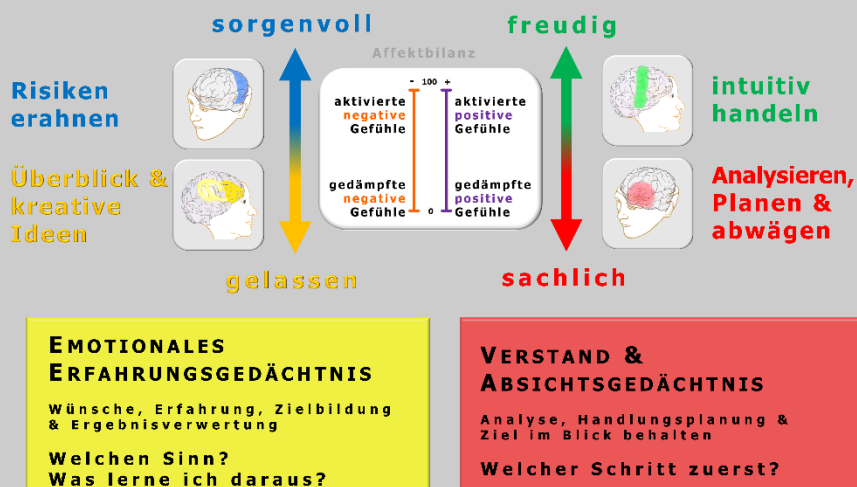
Risikoerkennung &  
Ergebniskontrolle

Was befürchte ich?

### INTUITIVE VERHALTENSSTEUERUNG

Handlungsausführung

Wie setze ich es um?



Unsere vier psychischen Funktionssysteme

## Verarbeitungskapazität

### Verstand



40 Kb/Sek <sup>\*1</sup>

### Emotionales Erfahrungsgedächtnis <sup>\*2</sup>



11.000.000 Kb/Sek

<sup>\*1</sup> = ein Wortaussprechen

<sup>\*2</sup> Synonyme:

limbisches System, Extentionsgedächtnis, Unbewusstes, Persönlichkeitszentrum, „Bauchgefühl“, Intuition, „Man sieht nur mit dem Herzen gut“, „schnelles System“  
[ QUELLEN: Julius Kuhl, Gerhard Roth, Daniel Kahneman u.v.m. ]

## VERSTAND

Nur Schritt für Schritt, eins nach dem anderen.  
Mit 50 Kb/Sek. [ = ein Wort aussprechen. ]



Eng verknüpft z. B. mit S.M.A.R.T.-Zielen

### STÄRKEN

- Klarheit, falsch oder richtig
  - sehr präzise
  - Zielfokussierung
  - Falls es erforderlich ist: sehr diszipliniert.
- [ Dies kann jedoch im Fall von Übertreibung zu psychosomatischen Erkrankungen führen. ]

### SCHWÄCHEN

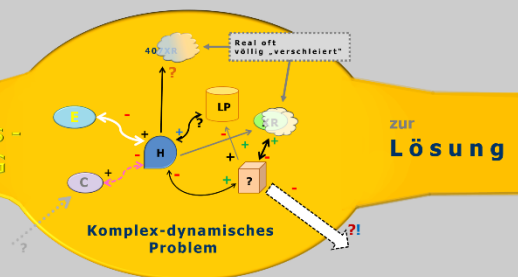
- keine Spontanität
- benötigt ruhiges Umfeld
- geringe Verarbeitungskapazität
- fehlt ein Puzzleteil ⚡, stockt sofort der Lösungsprozess

Fakten sind nur noch schwach zu erahnen, und nur in Kooperation mit dem **FEHLER-ZOOM** „bearbeitbar“

## SELBST & EMOTIONALES ERFAHRUNGSGEDÄCHTNIS (EG)



per  
Haltungs-  
ziel & EG



### AUFMERKSAMKEITSFORM

#### Wachsamkeit

=

- ⇒ Alles auf dem Schirm!
- ⇒ Fels in der Brandung!

### STÄRKEN

- breite Aufmerksamkeit, „alles auf dem Schirm“
- sehr hohe Verarbeitungskapazität [ 11 000 000 Kb/Sek. ]
- Fehlendes wird sofort durch Erfahrung ergänzt
- extrem schnell
- ermöglicht spontane Entscheidungen, gerade in Drucksituationen (Krise, Notfall)

### SCHWÄCHE

- „nur“ Ungefährlösungen

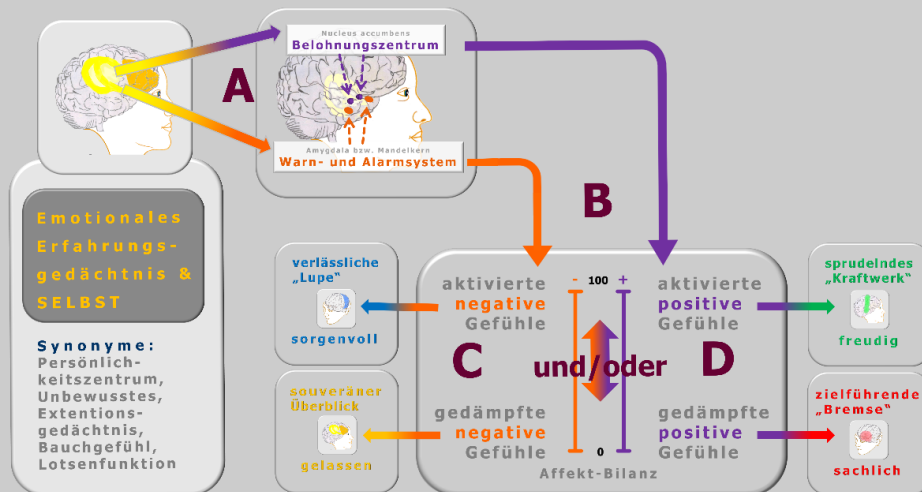
# DIE LOGIK DER GEFÜHLSWELT

## „Was brauche ich gerade?“

Eines von vielen Funktionsmerkmalen des

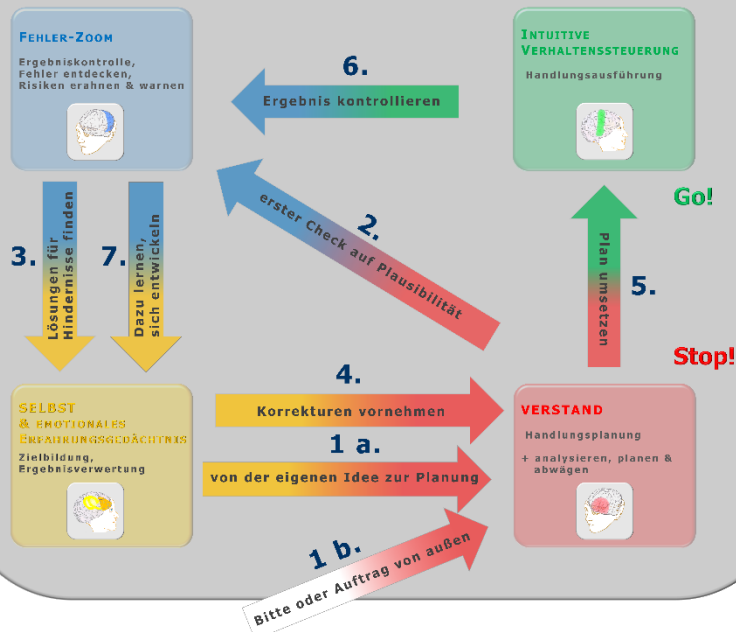
**SELBST & limbischen Systems:**

## Die Selbstregulation von Affekten:



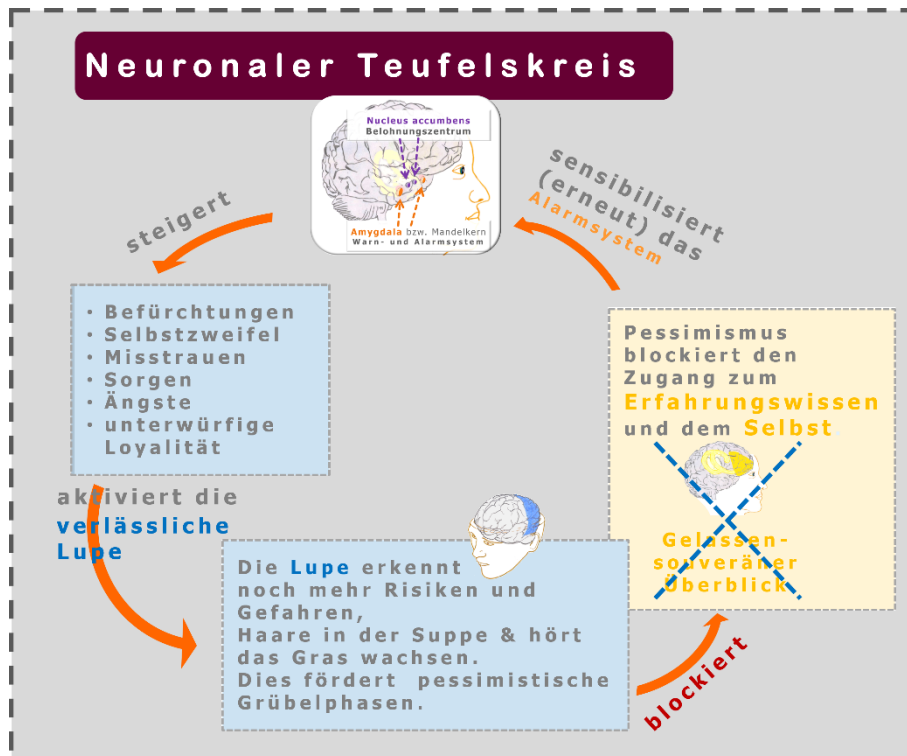
www.Mein-Ressourcencoach.de

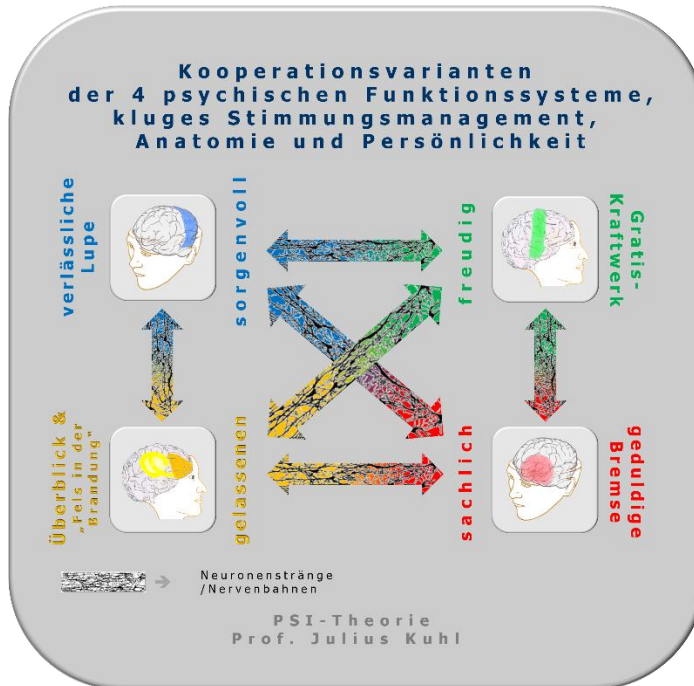
## Handlungsablaufmodell PSI-Theorie



## Funktionssysteme im Handlungsablauf



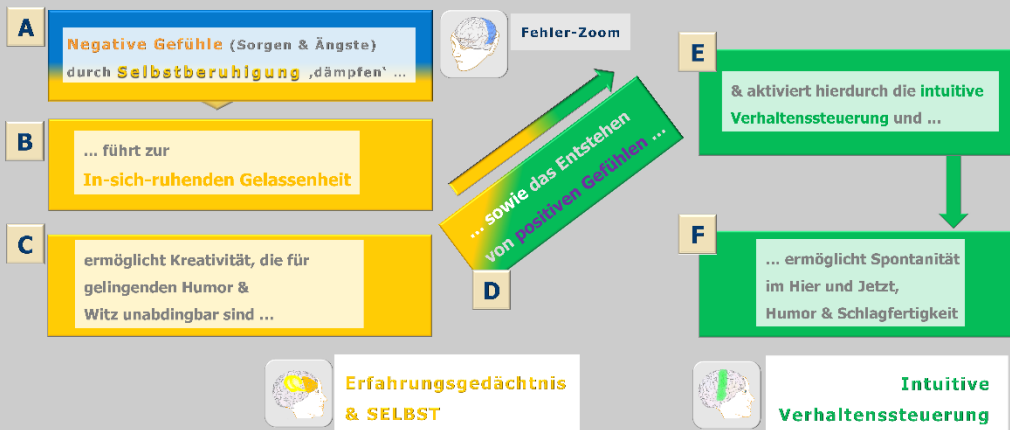




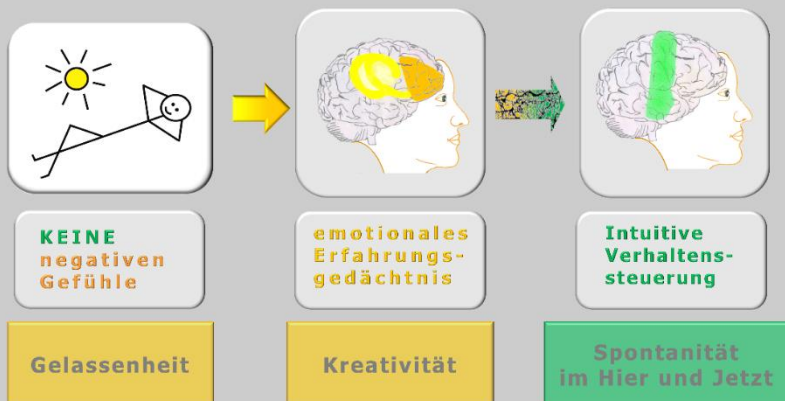


## Wie gelingen gesunder Humor & sozialverträgliche Schlagfertigkeit?

Paradox? **Spontanität** ist planbar!



## Gesunder Humor & sozialverträgliche Schlagfertigkeit ultrakurz



## Zwei von vielen konkreten Systemkonfigurationen

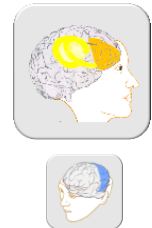
auf der Basis von zwei Beispielen:

(...)

### SENSIBILITÄT UND INTERESSE FÜR MITARBEITER-/KUNDENBELANGE

Zur Sensibilität und Interesse für die Belange von Mitarbeitern oder Kunden kommt es vor allem dann, wenn

- ] das **Extensionsgedächtnis (EG)** = **Selbst** sehr stark und
- ] das **Objekterkennungssystem (OES)** = Fehler-Zoom dagegen nur **schwach** aktiviert ist.

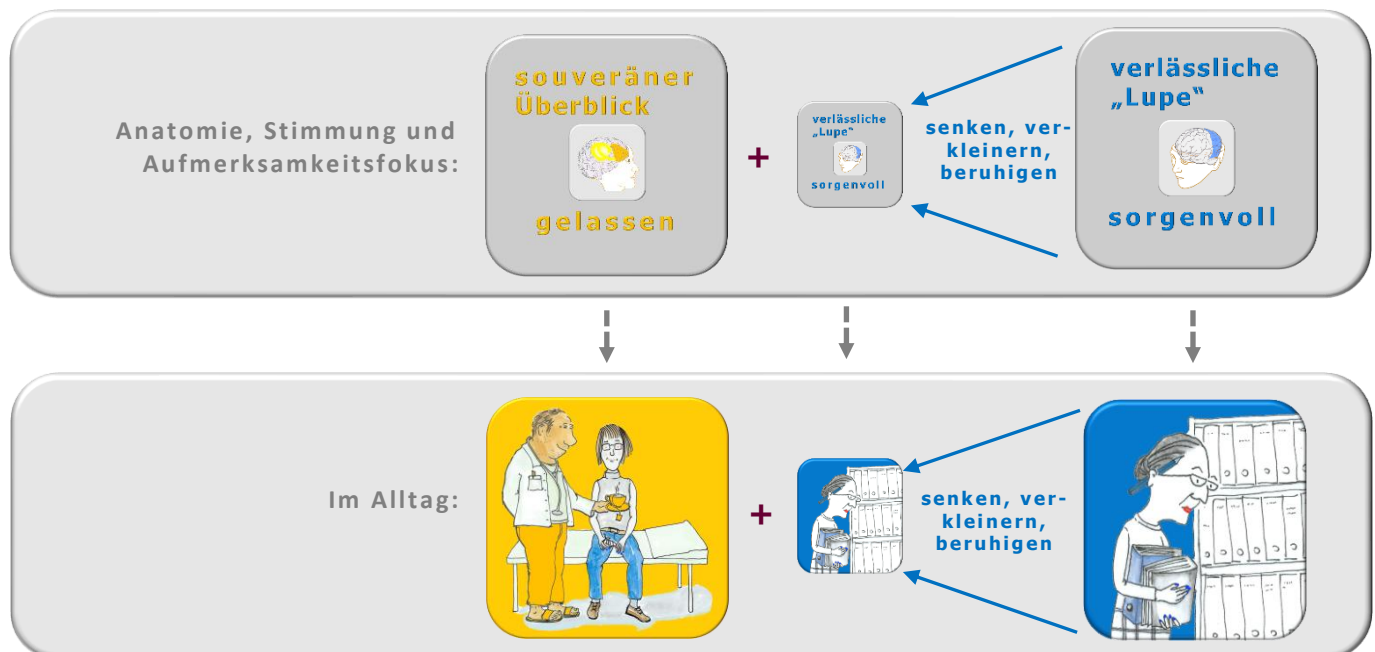


Die Formel für eine solche Skala wäre demnach:

Starke Aktivierung des **SELBST** plus schwache Beteiligung der **Objekterkennung**

Merkhilfe: starke Aktivierung durch sind durch **GROßBUCHSTABEN** und/oder

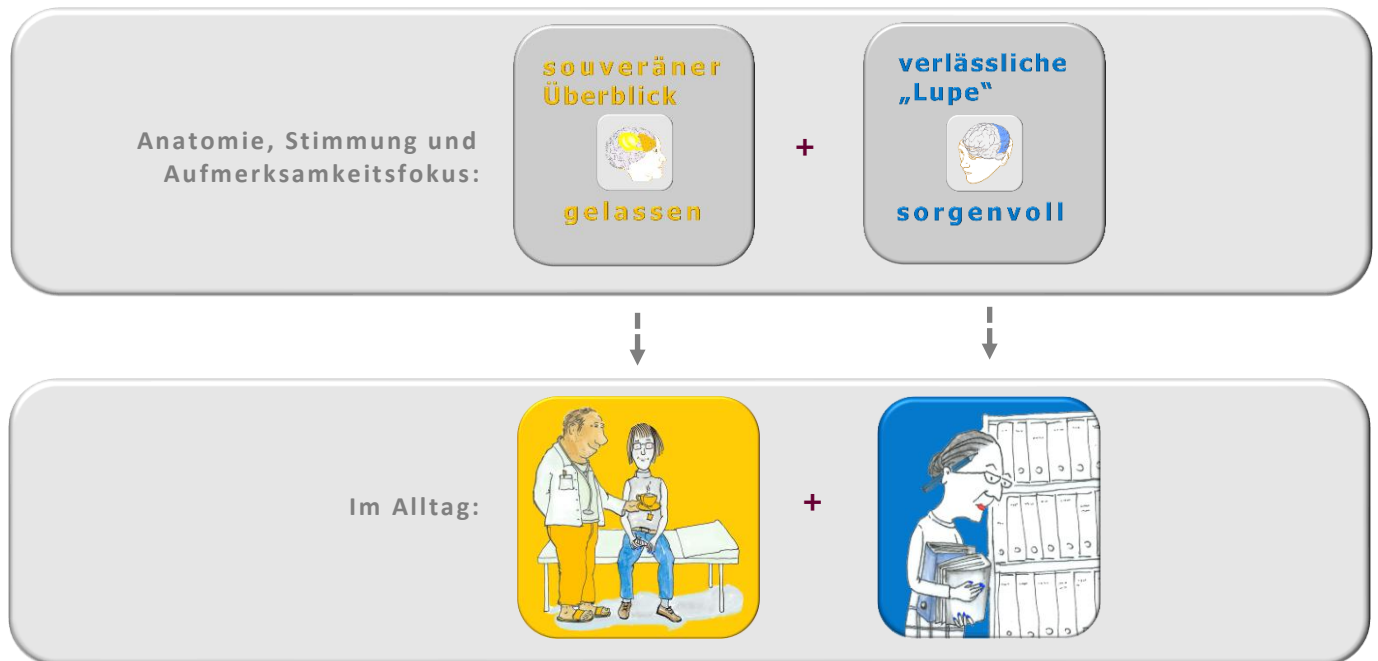
Schriftgröße 16 symbolisiert und schwache durch kleinbuchstaben und/oder Schriftgröße 9: **EG** + oes



Personen mit einer solchen Konfiguration sind offen für Menschen, soziale Kontexte und Kulturen, auch wenn diese fremd, exotisch oder abweichend sind. Sie weisen eine starke Fähigkeit zur Empathie sowie eine Faszination für intellektuelle und kulturelle Herausforderungen auf. Personen mit einer starken **EG**-Ausprägung akzeptieren ihre Mitmenschen oft, ohne große Bedingungen zu stellen, und gehen mit ihnen in eine unvoreingenommene, von Wertschätzung getragene Interaktion. Sie sind kluge und charmante Gesprächspartner. Kritisches Feedback geben sie frei nach einer alten Weisheit: „Das Gegenüber kann sich darin wie in einen Mantel einwickeln“ und bekommt es nicht, „wie mit einem nassen Handtuch um die Ohren geklatscht“.

Die obige Konfiguration ist eine gute Voraussetzung für Beratungsgespräche in der Zweierkonstellation.

Auch bei einer starken Ausprägung beider Systeme [ **EG + OES** ] kann sich eine gute Sensibilität für Mitarbeiter- und Kundenbelange ergeben.



Zu dieser Sensibilität kommt es allerdings nicht immer spontan, weil das **unstimmigkeitsensible OES** – der **Fehler-Zoom** – sich die Annäherung an den Kommunikationspartner erst erarbeiten muss. Gelingt das, so geht die durch die Verbindung [ **EG + OES** ] vermittelte Sensibilität besonders tief. Einschlossen sind dann auch schwierige Seiten der Interaktionspartner.

Bei der spontanen Sensibilität [ **EG + oes** ] können die schwierigen Seiten wegen der schwachen **Unstimmigkeitssensibilität** übersehen werden.

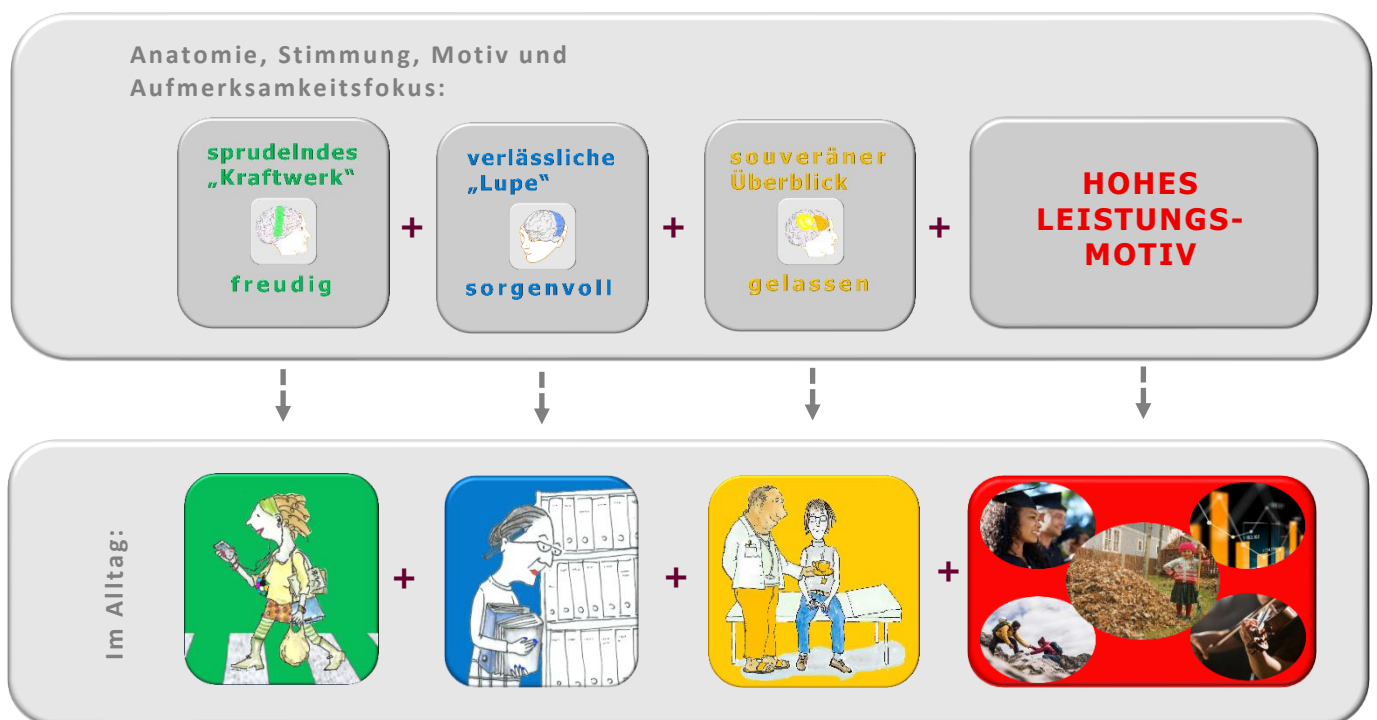
Anders ausgedrückt:

Mit einem guten **Selbstzugang** und einem dadurch gut aktiviertem **SELBST** nehme ich mein Gegenüber als Ganzes wahr. Das schwach ausgeprägte **oes (Fehler-Zoom)** kann nicht detailliert jeden Schwachpunkt erkennen. Schwächen zu übersehen, kann im persönlichen Kontakt sehr hilfreich sein.

Im umgekehrten Fall, also einem stark ausgeprägten **OES** und einem schwach ausgeprägtem **selbst** nehme ich mein Gegenüber rasch als ein Bündel von inneren und äußeren Fehlern, Defiziten und Problemen wahr. Dann lenken die farblich nicht zum Hemd passende Krawatte, die schnelle Sprechweise oder die gebeugte Sitzhaltung völlig vom Menschen als Ganzes ab.

## UNTERNEHMERISCHE ORIENTIERUNG & ÜBERSICHT ÜBER DAS BRANCHENUMFELD

Eine umfassende unternehmerische Orientierung wird manchmal auch als „Helikopter-View“ bezeichnet. Die Fähigkeit, ganze Branchen und ihr Umfeld mit einem Blick erfassen zu können und daraus weitreichende strategische Ableitungen zu treffen, ist besonders stark ausgeprägt, wenn die **Intuition** und beide erfahrungsrelevanten Systeme stark sind [ **IVS + OES + EG** ]. Bei **EINEM** gleichzeitig **hohen Leistungsmotiv** [ s. Seite 6 ] sind das dann die geborenen Unternehmer.



Bei ihren Unternehmungen haben Menschen dieses Typs immer auch die Zukunftssicherheit im Blick. Wachstum, Wandel und die Herausforderungen, die sich daraus ergeben, lieben sie. Sie reagieren nicht, sie agieren, denken vor und sind bereit, Tabus zu brechen oder im Chaos neue Ordnung zu schaffen.

### QUELLE

Jens-Uwe Martens/Julius Kuhl

**Die Kunst der Selbstmotivierung**

Neue Erkenntnisse der Motivationsforschung praktisch nutzen (2011)

### 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