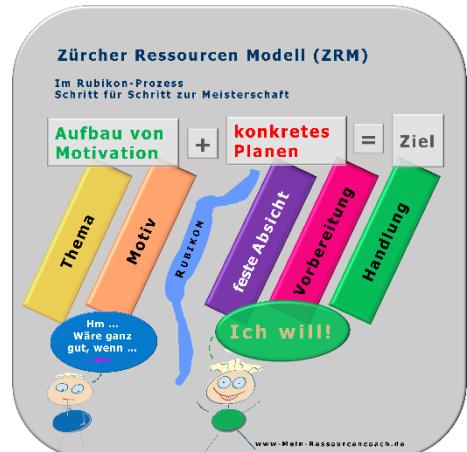


ZRM-Alleinstellungsmerkmale

- Das **Zürcher Ressourcen Modell** [**ZRM**] ist ein neurowissenschaftliches **Ressourcenkonzept**.
- Rubikon-Raster für Prozessablauf, **Diagnose und Intervention**.
- Die Workshopleitung ist ausschließlich **Prozessbegleitung**.
- Einbezug unbewusster Anteile in die **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. Siehe auch Grafik LERNEN auf Seite 5]
- ZRM = Resilienz- UND Stress- UND Selbstmanagement UND Burnoutvorsorge.**
 - Nutzung des wissenschaftlich abgesicherten **Primings** [unbewusstes Lernen].
 - Größtmögliche Expertenunabhängigkeit der Teilnehmenden.
 - Berücksichtigung des **öffentlichen** und **privaten Bereichs** der Teilnehmenden.
 - Aufbau von **Motivation** und **Entschlusskraft** durch **Haltungs-/Identitätsziele**.
 - Berücksichtigung von Gefühlen und Körperwahrnehmungen durch **somatische Marker**.
 - Selbstkongruenzdiagnostik** per somatischer Marker und/oder **Affekt-Bilanz**.
 - Ideenkorverfahren 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
- Enge Verzahnung mit Erkenntnissen aus der **PSI-Theorie** [Prof. Julius Kuhl]

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 20 Jahren so. Vom **ZRM** war ich jedoch derart angetan, dass ich jedes Buch und jede 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, -trainings oder -Workshops hat dies keinen negativen Einfluss.

Unbenommen gibt es Menschen, die bei neuen Vorhaben eine ausführliche Bedienungsanleitung benötigen. Ähnlich wie bei dem viel zitierten 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 der wissenschaftliche 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 erfordерnde Themen berührt. Im **ZRM**-Prozess ist dies umso mehr der Fall, als wir großes Gewicht darauflegen, dass die individuelle Entwicklung ganz von der jeweiligen Eigenart der einzelnen Person getragen wird. Hieraus ließe sich die Konsequenz ziehen, dass von den Teilnehmenden Erarbeitetes ausschließlich bei ihnen zu belassen und nichts davon in die (Trainings-)Öffentlichkeit einzubringen. Wir meinen jedoch, dass mehrere Argumente dafürsprechen, zumindest einen Teil der Ergebnisse der Öffentlichkeit, also der Trainingsgruppe, vorzustellen:

]**Commitment:**

So weit 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.

]**Modellernen:**

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 eingehetzten 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**. [siehe Grafik Seite 1, oben]

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 ich nicht erfahren, was die Teilnehmenden „bearbeiten“. In **Therapie, Coaching und Beratung** wäre ein Verständnis des Problems zu haben für einen Erfolg natürlich von zentraler Bedeutung. Mit dem damit verbundenen „Oben-unten-Verhältnis“ kann man jedoch **KEINE Expertenabhängigkeit** erlangen.

Der schwarze Gürtel der Affektregulation



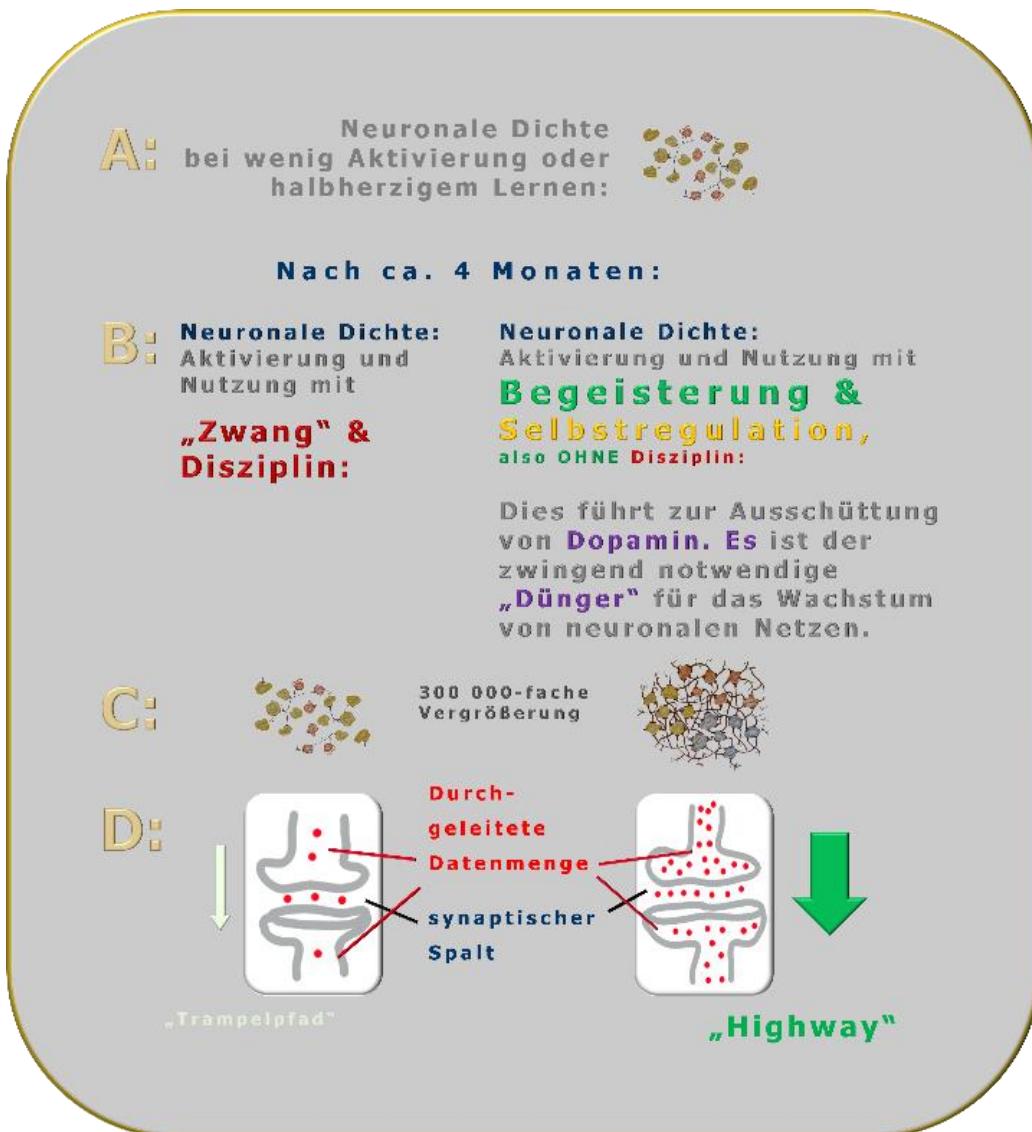
Stichwort: PSYCHOEDUKATION

DAS „WARUM? UND WOZU?“ erfahren.

Als Führungskraft, Personalier oder Dienstleister in der Weiterbildung bis hin zu Coaches, Trainern, Beratern und Therapeuten (w/m/d) muss man kein Gehirnforscher werden.

Um jedoch ein Verständnis dafür zu bekommen, wieso Lernen viel zu oft zu mühevoll, zu ineffektiv im Sande verläuft oder völlig vergebens war, um dann für ein Umdenken und einen Wechsel MIT BEGEISTERUNG vornehmen zu können, sollte man aus meiner Sicht die nachfolgende Grafik inhaltlich einmal „querlesen“.

Alternativlos:



Und ja,

-]**je nach Vorkenntnis ist der Inhalt kompliziert.**
-]**man wird ca. ein Viertel der Menschen ZUNÄCHST damit NICHT „erreichen“, bildungsgradübergreifend.**
Egal, wie man diese Menschen dann mit Geringschätzung ggf. betitelt oder abstempelt:
„Totalverweigerer“, „Ewiggestrige“, „Dauerquerulanten“ *1 etc. pp.:
]**Als Führungskraft oder Dienstleister muss man als Erstes selbst begeistert und beharrlich sein. Auch sollte man zumindest einen noch so unwichtigen Anteil an dem zunächst nicht erreichbaren Gegenüber mögen. Völlig egal was!**
Wie auch sonst sollte man andere begeistern?
Die obigen vier Monate für das Wachsen der mit dem Lernen einhergehenden Verdichtung der neuronalen Netzwerke hört sich für viel zu viele verdammt lange an.
-]**Dann zu sagen oder zu denken:**
„Nöh! Dat is mür zu lange und viel zu kompliziert für meine Leute!“
wäre die Kapitulation von/vor ...

***1**

Zu einem extrem hohen Prozentsatz spielt hierbei eine verstörende Kindheit und/oder ein späteres Trauma die zentrale Rolle. Dies sei „nur by the way“ erwähnt.

Die Langfassung zu Erläuterungen des ZRM-Trainings finden Sie [hier](#).

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