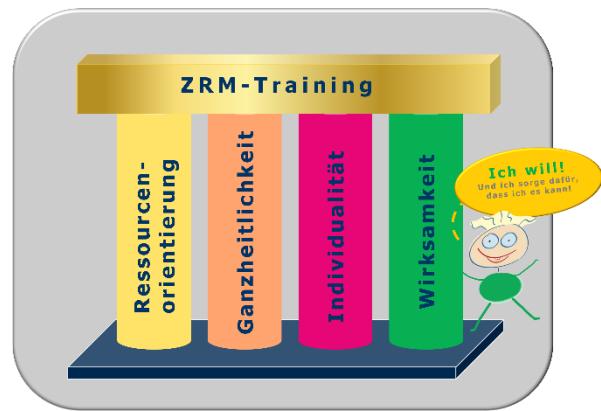


Zürcher Ressourcen Modell (ZRM)

Klug entscheiden & Motivation und Handeln mit Zugkraft

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.



Dies führt zur Entwicklung und Erweiterung eigener **Selbstmanagementkompetenz**.

Inhaltsverzeichnis

Zürcher Ressourcen Modell (ZRM)	1
Entstehung	2
Wissenschaft und Forschung	2
Grundprinzipien Zürcher Ressourcen Modell	3
Ressourcenansatz	3
Ressourcenorientierung	3
Ganzheitlichkeit	3
Individualität	3
Wirksamkeit.....	4
Somatische Marker.....	4
Handlungswirksame Ziele	4
Methodische Besonderheiten	6
Ablauf ZRM-Workshop	6
Konzept Prozessbegleiter und Lotse	6
Privater und öffentlicher Kursbereich	7
Die fünf Phasen des Rubikon-Prozess	7
Die Zielpyramide	8
Motto- und Haltungsziel	9
Vorbereitung auf den Alltag	13
Einschub	14
Transfersicherung	16
Die ZRM-Merkmale in Stichworten	17
Chance auf spannende Vertiefung per PDF-Downloads	17
Spannende Einstimmung per TV-Dokus	18
Fußnoten	19
Antagonismus zwischen Denken und Handeln	21
Themen, Impressionen und Methoden	22
Somatische Marker und Embodiment.....	22
Fantasierealisierung	23
Selbstwirksamkeit und Kontrollerleben.....	23
Quellen und weitere Buchempfehlungen	24
Stichwortverzeichnis	25

Entstehung

Das ZRM ist ein Selbstmanagement-Training. Es wurde von Dr. Maja Storch und Dr. Frank Krause in den 1990er-Jahren für die Universität Zürich entwickelt. Integriert werden aktuelle Erkenntnisse unter anderem aus **der Motivationspsychologie, der Persönlichkeits- und Zielforschung**.

Dieses Selbstmanagement-Konzept entstand am Institut für pädagogische Psychologie der Universität Zürich mit dem Ziel, angehenden Lehrkräften zur Burnout-Prophylaxe eine Sammlung von Selbstmanagement-Methoden an die Hand zu geben, die sowohl praxisorientiert als auch theoretisch abgesichert sind. Inzwischen wird das Zürcher Ressourcen Modell erfolgreich zu vielfältigen Herausforderungen in der Wirtschaft (**Führung, Team-Spirit, Selbstmanagement, Konflikte, Gesundheit, Komplexitätsreduzierung**), im Sport und im Gesundheitsbereich eingesetzt.

Wissenschaft und Forschung

Das ZRM hat einen universitären Hintergrund. Die Wirksamkeit des ZRM-Trainings wird durch wissenschaftliche Studien erforscht. Wirksamkeitsstudien zu zwanzig unterschiedlichen Themenfeldern finden Sie [hier](#), z. B.

unangenehme Pflichten, Führung, Firmenziele, Vertrieb, komplexes Problemlösen, Gesundheitsförderung, Stress, Asthma, Essstörung, Vitalität u. v. m.

Basis bilden aktuelle

- neurowissenschaftliche Erkenntnisse zum menschlichen Lernen und Handeln – beispielsweise

] **PSI-Theorie** (Prof. Julius Kuhl)

] **Neuroplastizität** (u. a. Prof. Gerald Hüther, Prof. Gerhard Roth)

] **Priming-Forschung** (Prof. John A. Bargh)

] **Wenn-dann-Pläne** (Prof. Peter Golwitzer - **Wenn-Dann-Plan-Forschung *1**), eine sehr effektive Planungsstrategie aus der gegenwärtigen Motivationspsychologie

] **Theorie der somatischen Marker *2** (Antonio Damasio)

und vieles mehr

- Das ZRM ist **Schritt für Schritt wissenschaftlich begründet**. Die Wirksamkeit des ZRM ist wissenschaftlich-empirisch durch eine Vielzahl von **ZRM-Wirksamkeitsstudien** belegt. [PDF-Downloadlink zu den Kurzfassungen siehe Seite 16]
- Das Training spricht den Menschen in diesem Entwicklungsprozess systematisch und ganzheitlich auf der intellektuellen, emotionalen und körperlichen Ebene an.
- **PSI-Theorie** (Theorie der **Persönlichkeits-System-Interaktionen**) von Prof. Julius Kuhl. Sie zeigt mittels einer [Persönlichkeitsdiagnostik](#), wie das Verhalten durch das Wechselspiel psychischer Systeme verursacht wird. Gängige Persönlichkeitstheorien begründen dagegen die Ursachen für Verhaltensweisen von Menschen mit ihren Überzeugungen, Eigenschaften und Persönlichkeitsmerkmalen. Ausführliche Beschreibung per PDF-Download [hier](#).

Grundprinzipien Zürcher Ressourcen Modell

Ressourcenansatz

Statt Symptome „zu bekämpfen“, baut das Zürcher Ressourcen Modell auf **Ressourcenförderung**. Die **Ressourcenperspektive** hat zahlreiche Vorläufer in der humanistischen Psychologie mit ihrem festen Glauben an das **positive Veränderungspotenzial im Menschen** (Jakob Levy Moreno, Carl Rogers oder auch Carl Gustav Jung). Einhergehend mit einer verstärkten Beachtung dieses Konzepts zu Beginn der Achtzigerjahre begann sich das Augenmerk der Forschung vermehrt von der Pathogenese (**„Was macht krank?“**) zur Salutogenese (**„Was hält gesund?“**) zu verschieben.

MERKSATZ

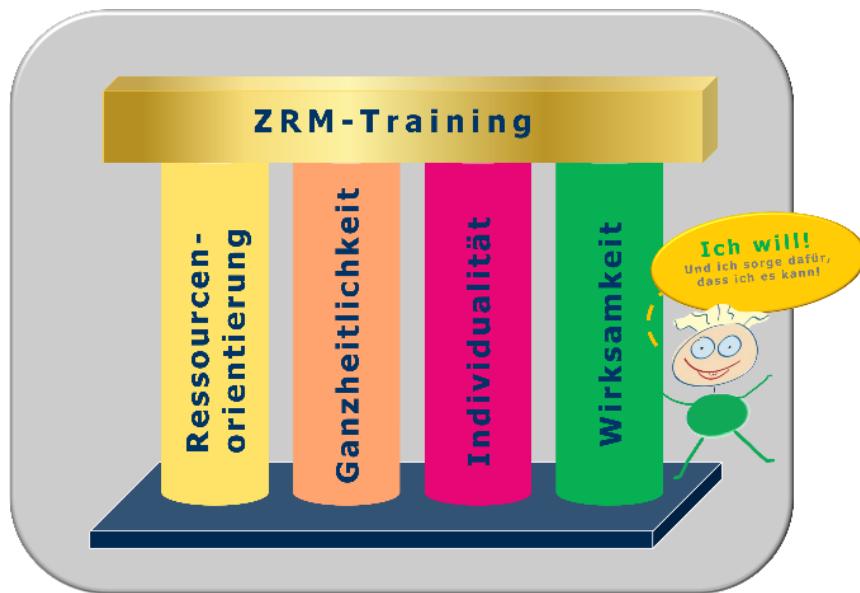
Ressourcenaktivierung gilt als eine der wesentlichen Wirkfaktoren erfolgreicher Veränderungsarbeit.

Maja Storch

Im ZRM verwendet man einen neurobiologischen Ressourcenbegriff. Demnach gilt als Ressource alles, was neuronale Netze aktiviert, die wiederum wünschenswerte gesundheitsförderliche Ziele unterstützen.

QUELLE: Forschungsbericht Embodiment, W. Tschacher und M. Storch

Vier Grundpfeiler



Ressourcenorientierung

Bringt Menschen in Kontakt mit ihrem Veränderungspotenzial und Ressourcen und macht sie verfügbar.

Ganzheitlichkeit

Mit Verstand, Gefühl und Körper, der in Drucksituationen im Vordergrund steht.

Individualität

Keine Tricks und Tipps! Selbstkongruenz bei der Nutzung von Ideenkörben.

Wirksamkeit

Nutzung der aktuellen Erkenntnisse der Persönlichkeit- und Neurowissenschaften.

Somatische Marker

Somatische Marker sind körperliche Signale oder Gefühle, die uns angeben, ob unser emotionales Erfahrungsgedächtnis eine Situation im Bruchteil einer Sekunde und (zunächst) unbewusst als gut (funkelnde Augen, angenehme Gänsehaut) oder schlecht beurteilt (Kloß im Hals, der Atem stockt, Bauchgrummeln, hochgezogene Augenbraue). In allen Entscheidungssituationen kommen [somatischen Markern](#) eine entscheidende Bedeutung zu, selbst wenn wir uns dessen nicht bewusst sind. Dieses System ist ununterbrochen im Einsatz. Erst wenn etwas für uns Unbekanntes eintritt, werden wir aufmerksam und können dann mit dem Verstand bewusst bewerten, ob und was zu tun ist.

Ein somatischer Marker ist somit eine automatische Körperreaktion als Signal der emotionalen Befindlichkeit. Er wirkt als Startsignal für eine Handlung oder auf unbewusster Ebene als Alarmsignal und Vorwarnung. Innerhalb des ZRM-Trainings wird durchgehend mit somatischen Markern gearbeitet. Positive somatische Marker - umgangssprachlich ein „gutes Bauchgefühl“, „seinem Herzen folgen“ – holen unbewusste Bedürfnisse ans Licht, steigern die Motivation und eine intensive Lernwirkung.

Für den Schritt über den eigenen psychologischen Rubikon ist ein motivational starker, emotionaler Impuls nötig. Das ZRM-Training schult den Teilnehmer, auf positive somatische Marker bei sich selbst und bei anderen Teilnehmern zu achten, um so diesen emotionalen Impuls zu erkennen, der ihm den Schritt über den Rubikon erleichtert.

Bei bestimmten Krankheitsbildern (Burnout, Essstörungen, Traumata) ist vielen Menschen der Zugang zu den somatischen Markern „abhanden“ gekommen oder es fällt ihnen zunächst sehr schwer, sie wahrzunehmen und zu deuten. Mittels einer speziellen ZRM-Übung kann diese Fähigkeit wieder aktiviert werden.

Quelle: Selbstkongruenzdiagnostik per somatischer Marker, Maja Storch

Handlungswirksame Ziele

Wie im ZRM-Training ein Ziel formuliert wird, stellt die zentrale Innovation des ZRM dar. Diese Zielformulierung heißt im ZRM-Motto-Ziel. Sie trägt einen Menschen handlungswirksam, mit Entschlossenheit und einer festen Absicht über den Rubikon [siehe u. a. Grafiken auf Seite 6 und 7]. Es beschreibt die **innere Haltung** und nicht das Verhalten, die der Teilnehmende anstrebt. Da ein Motto-Ziel von der ganzen Persönlichkeit getragen wird, nennt man es auch Identitätsziel oder Haltungsziel – in dieser Unterlage künftig nur noch Haltungsziel benannt. Diese Vorgehensweise basiert auf der wissenschaftlichen Erkenntnis aktueller Forschungsergebnisse, dass mit einem Haltungsziel eine stärkere emotionale Bindung hervorgerufen wird. Dies stellt im psychischen System mehr positive Energie bereit, um beim Schritt über den Rubikon zu helfen (siehe auch [PSI-Theorie](#)). Das gesamte psychische System ist energetisiert, besonders der Körper, die Gestik und Mimik.



Ein Haltungsziel lässt sich anpassen und auf neue Situationen anwenden. Es ist nicht auf bestimmte, im Voraus bedachte Situationen beschränkt, wie ein bestimmtes Verhalten es wäre.



Im ZRM-Training gibt es drei Kriterien für die Formulierungen von Motto-Zielen:

Es muss

1. als **Annäherungsziel** formuliert sein **UND**
2. vollständig unter der **eigenen Kontrolle** sein **UND**
3. demjenigen, der es verfolgt, **ein gutes Gefühl** geben.

Die Zielformulierung wird im ZRM so lange umgearbeitet, bis sie für den Teilnehmenden „nach Maß geschneidert“ ist. Dieser Moment kann z. B. durch die Selbst- und Fremdbeobachtung von positiven somatischen Markern (s. Grafik „**Ich will!**“) festgestellt werden. Nur mit einer Zielformulierung, die mit einem guten positiven Gefühl verbunden ist, kann ein Mensch nachhaltig handlungswirksam sein. Ansonsten besteht die Gefahr, dass man mit seinem emotional nur halbherzig vertretenen Ziel beim ersten Widerstand aufgibt. Hier fehlt es dann meist an der Willenskraft (siehe auch [Willensbahnung](#)).

Von der Workshop-Leitung erfordert diese Phase ein hohes Maß an Empathie, verbunden mit einer ausgeprägten Beharrlichkeit und einer „Hebammenhaltung“.

Um das [Selbstwirksamkeitserleben](#) zu fördern, hält sich die Workshopleitung inhaltlich auch in dieser Phase völlig zurück.

Ein Haltungsziel

- ist ein riesiges neuronales Netzwerk, das blitzschnell eine Vielzahl von realistischen Handlungsalternativen bereithält.
- sorgt im richtigen Moment für Handlungsenergie.
- sorgt dafür, für seine Mannschaft empathisch als Fels in der Brandung präsent zu sein, „vorne zu stehen“ und **Sinn** zu vermitteln.
- fördert
 - **Resilienz und Widerstandsfähigkeit bei Misserfolg**
 - **Komplexitätsreduzierung**
 - **Souveränität**
 - **positive Einstellung, Optimismus, Humor**

→ **STÄRKENDE HALTUNG IN KRISENZEITEN**

Ein Haltungs-/Identitätsziel erzeugt

- **Optimismus**
- **Widerstandsfähigkeit bei Misserfolg**
- **Offenheit für Veränderung**
- **erhöhen Selbstmotivierungsfähigkeit und**
- **das Gefühl selbstbestimmt zu sein**

MERKSATZ

**Und kommt alles ganz anders als geplant,
besprochen und/oder antrainiert,
sorgt ein Haltungsziel dafür,
entscheidungssicher und
handlungsfähig zu bleiben.**

Methodische Besonderheiten

Theorie

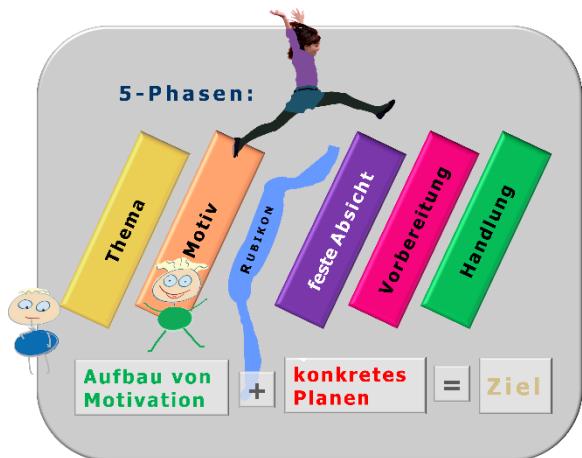
Im Rahmen eines ZRM-Trainings werden theoretische Hintergründe des Trainingsmodells leicht verständlich thematisiert. Damit will das Training Transparenz schaffen und Manipulation vermeiden. Für die Teilnehmenden wirkt es motivierend, wenn sie über die theoretische Basis, die hinter einem bestimmten Arbeitsschritt steht, Bescheid wissen. Umgangssprachlich formuliert erhalten die Teilnehmenden eine „**Gebrauchsanweisung für die klug-gesunde Nutzung ihres Gehirns**“.

Ablauf ZRM-Workshop

Der sogenannte Rubikon-Prozess beschreibt die verschiedenen Reifestadien, die ein Wunsch auf seinem Werdegang bis zur erfolgreichen Umsetzung durchläuft. Dieser inneren Logik folgt ein ZRM-Workshop oder -Coaching, ist stufenweise aufgebaut und Schritt für Schritt wissenschaftlich begründet. Jede Phase des Entwicklungsprozesses wird im Workshop-/Coachingverlauf systematisch und einzeln durchlaufen. Maja Storch und Frank Krause haben für jede dieser Phasen spezifische Methoden entwickelt, um den eigenen psychologischen Rubikon zu überqueren und das gewünschte Ziel real und vor allem dauerhaft umsetzen zu können.

Der Trainer oder Coach ist ausschließlich ein Prozessbegleiter und „Lotse“. Er hat vor allem darauf zu achten, dass die einzelnen Schritte „sauber“ umgesetzt werden.

Auf keinen Fall ist er Berater oder gar Experte, der meint, wissen zu können, was der Teilnehmende genau braucht. Erfahrungen zeigen, dass gerade Coaches und Therapeuten hiermit große Probleme haben. Im ZRM-Training gibt es kein Kompetenzgefälle zwischen Trainer und Teilnehmenden. Hierdurch wird das Selbstwirksamkeitserleben nachhaltig gestärkt. Dies ist eine zentrale Säule der Transfereffizienz im Zürcher Ressourcen Modell.



Konzept Prozessbegleiter und Lotse

- fördert die Selbsthilfekompetenz.
- steigert das Selbstwirksamkeitserlebens.
- lässt kluge, da kongruente Entscheidungen fällen.
- optimiert die Handlungssteuerung.
- immunisiert gegen Stress.

Die Teilnehmenden werden **in Selbstmanagement ausgebildet**.

Dies nennt man **Psychoedukation**:

Das ZRM ist ein Selbstmanagement-Konzept, bei dem der Mensch versteht, **was er macht und weiß, wozu er das macht**. Dies steht besonders **im Dienste der Transfersicherung**, also es wissen **UND KÖNNEN**.

MERKSATZ

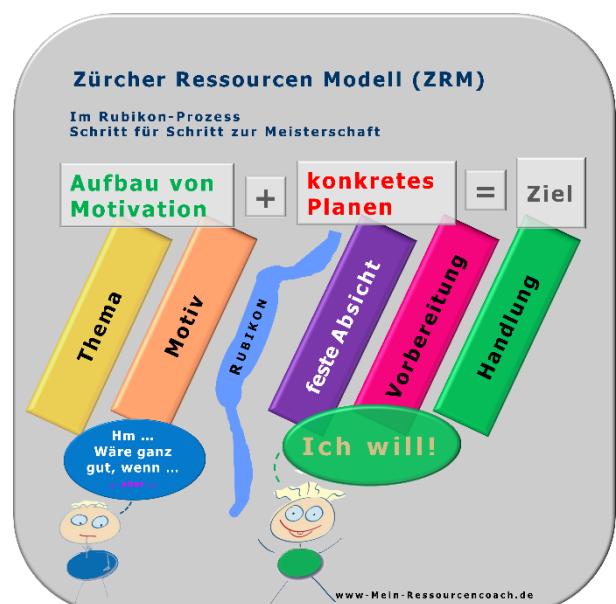
**Mit einem klugen Selbstmanagement
fokussieren Sie ihre Perspektive
in Richtung eigener Ressourcen,
sprudelnder Gratis-Kraftquellen und
ganzheitlicher Lebensqualität.**

Privater und öffentlicher Kursbereich

Ein ZRM-Workshop ist so aufgebaut, dass es einen privaten und einen öffentlichen Bereich gibt. Die Dinge, die aus Sicht der Teilnehmenden sehr privat oder gar intim sind, können sie bei sich belassen. Sie müssen nichts davon veröffentlichen. Die Wirksamkeit der Arbeit im Workshop, also der Nutzen, bliebe dadurch trotzdem erhalten. Dies ist ein weiteres Alleinstellungsmerkmal im ZRM.

Die fünf Phasen des Rubikon-Prozess

Der sogenannte Rubikon-Prozess beschreibt die verschiedenen Reifestadien, die ein Wunsch auf seinem Werdegang bis zur erfolgreichen Umsetzung durchläuft.



Phase 1

Hier wird das Thema der Teilnehmer ressourcenorientiert betrachtet und untersucht, inwieweit unbewusste Motive dem **bewussten Veränderungswunsch** entgegenstehen. In dieser Phase „befreien“ sich Teilnehmende von Fremdzielen/inneren Antreibern, was zu folgendem Nebennutzen führt:

Ohne Fremdzielle/innere Antreiber kein Burnout und keine Zivilisationskrankheiten!
Und das muss nicht zum Thema gemacht werden. Es wirkt so oder so!

Als eines von vielen **Alleinstellungsmerkmalen** wird im Zürcher Ressourcen Modell **erst** die **Haltungs-/Identitäts-/SINNebene** entwickelt. Während im Coaching und in einer Verhaltenstherapie, mangels besseren Wissens, vom „**WAS** will ich erreichen?“ direkt auf die **Verhaltensebene** gegangen wird. Die Sinnfrage wird hier eher beiläufig oder zufällig zum Thema, wenn überhaupt. Siehe Grafik, nächste Seite:

Die Zielpyramide



Phase 2

Ist ein Wunsch/ein Handlungsziel bewusst verfügbar, kann es auch kommuniziert werden und hat sich zum Motiv gewandelt. Motivkonflikte werden in diesem Stadium bewusst und

können abgewogen werden. Aus einem Entweder-oder wird ein individuelles Sowohl-als-auch.

Entweder - oder

- Leistung/effektiv sein – Ruhe/Energie tanken
- Geld verdienen – Lebensqualität
- Humanität – Professionalität/Effektivität
- Abenteuer – Bedürfnis nach Sicherheit
- sich abgrenzen – gemocht werden

In Phase 2 wird das Ziel **handlungswirksam ausgearbeitet**.

Motto- und Haltungsziel

Motto-Ziele werden auch **Identitätsziele** oder **Lebensziele** genannt.

Motivation, Willenskraft, Veränderungsmotivation und **Durchhaltevermögen** benötigen starke **positive Gefühle**.

Um starke **positive Emotionen** zu wecken, wird zunächst das **emotionale Erfahrungsgedächtnis (Das Selbst)** und dann die **intuitive Verhaltenssteuerung (IVS)** aktiviert (siehe auch **PSI-Theorie PDF-Langfassung**). Und das geht am besten durch bildhafte, metaphorische oder schwelgerische Formulierungen.

Beispiele



HALTUNGS-/IDENTITÄTSZIEL	THEMA
Mein Vulkan sprüht rote Funken.	SELBSTBEWUSSTSEIN
Ich erlaube mir Macht.	FÜHRUNG
Ich atme im Fluss des Lebens.	STRESSMANAGEMENT
Ich starte durch und packe an.	ARBEIT
Ich wende mich der Sonne zu.	AFFEKTREGULATION
Ich steuere das Schiff meines Lebens und bin der Kapitän.	SELBSTWIRKSAMKEIT
Ich öffne mich der Männerwelt.	PARTNERSUCHE
Ich stelle mein Licht auf den Scheffel und fülle damit den Raum.	AUSSTRAHLUNG

Auch Menschen, denen Gartenarbeit keinen Spaß macht, fühlen intuitiv den Unterschied zwischen,

„Ich bin jeden Samstag im Garten ...“

oder dem Motto-Ziel:

Ich gönne mir mein buntes Paradies.

Mit dieser Haltung öffnet sich im übertragenen Sinne das Herz. Alles, was es nun konkret zu planen und zu tun gibt, geht mit Leichtigkeit von der Hand.

Im Gegensatz dazu nachfolgend ein konkretes **Handlungsziel**:

„Samstagvormittag kaufe ich fünf Sorten Blumen, 200 kg Blumenerde, 5 kg Dünger, einen neuen Spaten und XY. Von Joachim leihe ich mir dazu den Kombi. Am Nachmittag grabe ich zuerst den Rasen um und dann ...“

Bei jedem weiteren Aspekt, den es vor dem Start zu bedenken gibt, wird bei dieser Zielformulierung die Vorfreude weiter reduziert. Schlimmstenfalls sieht der Garten vier Wochen später immer noch wie ein Urwald aus ...

Teamspirit und Haltungsziele

Herausforderung:

Rasch erfolgreich mit dem neuen Team – vertrauensvoll und effizient bereits am ersten Tag

per Teamworkshop

Gelingender Teamspirit
nach einem vielschichtigen Konflikt

Fotos mit freundlicher Genehmigung der Workshop-Teilnehmenden

Wirksame Motto-Ziele von Teams entwickelt:

Gemeinsam sind wir stark – denn wir sind alle wichtig!

Der gemeinsame Weg ist unser Ziel!

Mit Spaß und Ausgeglichenheit gewinnen wir als Team

Ein Haltungsziel

- erzeugt **Überblick** („Fels in der Brandung“ und einen „kühlen Kopf“ bewahren).
- fördert erfolgreiches Entscheiden, zieldienliches Handeln und umsichtiges Verhalten.
- steigert **Optimismus** bei der Krisenbewältigung [**Resilienz**].
- erzeugt **Zielfokussierung** als zentrale Aufmerksamkeitsform.
- stärkt die **Widerstandskraft bei Misserfolg**.
- erzeugt **Selbstmotivation und Selbstsicherheit**.



Haltungsziele unterstützen in Krisenzeiten dabei,

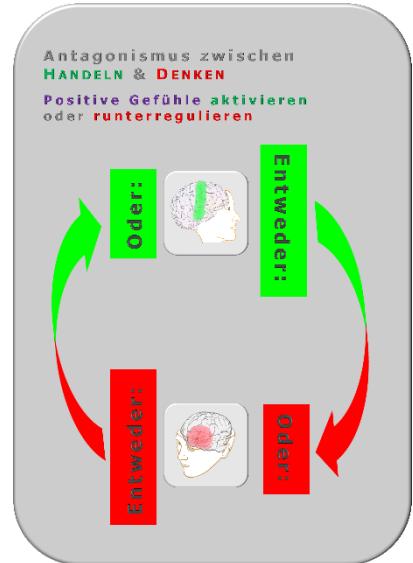
- im entscheidenden Moment stark zu sein,
- mit sich selbst in Kontakt zu bleiben und
- Wichtiges von Unwichtigem zu trennen.

Zur Erreichung eines Veränderungsziels bedarf es eines neuen Verhaltens, Handelns oder Reagierens. Hier wird üblicherweise in einem Coaching oder einer Verhaltenstherapie dann gefragt:

„Was ist genau zu tun? Was muss ich anders machen?
Erstens X, dann zweitens y, dann drittens XZ usw. ...“

Dies ist zunächst im ZRM kein Thema der Zielformulierung. [Siehe hierzu Phase 1 und 2 ab Seite 7 und **Zielpyramide** auf Seite 8]

Und kommt alles ganz anders als erhofft,
geplant, besprochen und/oder eintrainiert,
sorgt ein Haltungsziel dafür,
entscheidungssicher und
handlungsfähig zu bleiben.



Durch **konkrete Ziele**, wie zum Beispiel den **S.M.A.R.T.-Zielen** in Zielvereinbarungsgesprächen, springt erst einmal das **Absichtsgedächtnis** (**Verstand**) an, welches **positive Gefühle** mindert (siehe **PSI-Theorie** und dort Langfassung zum Download, Stichwort **Antagonismus** zwischen **intuitiver Verhaltenssteuerung** und **Verstand** [Grafik rechts und auf Seite 18 unten]). Doch um Motivation aufzubauen, braucht man **positive Gefühle**.

Beobachten kann man das z. B. bei Paaren, die sich einen Kinderwunsch erfüllen wollen, bei Menschen, die sich für ein Urlaubsziel oder einen Autotyp entschieden haben. Man hat das Gefühl, die Anzahl der Schwangeren habe sich schlagartig vervielfacht, es gibt auf einmal mehr Menschen, die schon im gleichen Urlaubsland waren und den gleichen Autotyp fahren.

Mit der Erarbeitung des Motto-Ziels ist der Gang über den eigenen psychologischen Rubikon geschafft [siehe Grafik Seite 7 oben]. Zuvor bewusste Motive wurden bestätigt oder Motivkonflikte aufgedeckt und aufgelöst (siehe Kurzvideo DREI FALLBEISPIELE auf www.ZRM.ch).

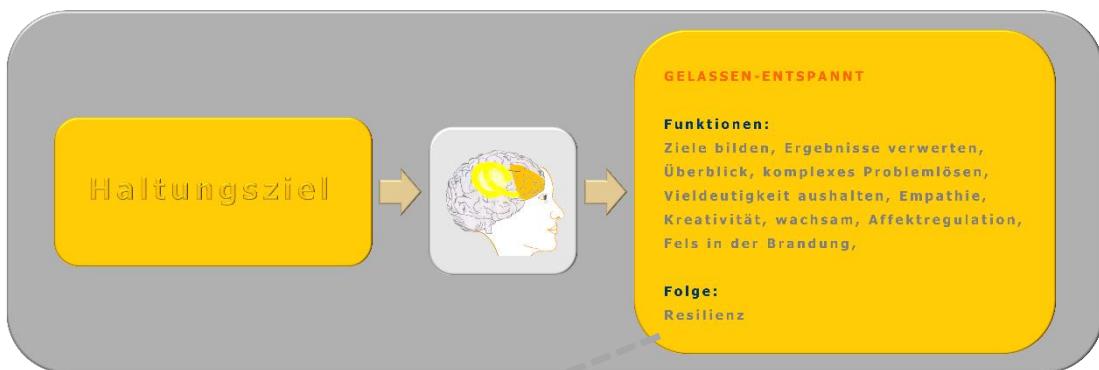
Von nun an gibt es **kein Zurück** mehr. Aus einem „Ich würde gern ...“ wird ein



„Ich will!“, „Ich bin ...!“ oder „Ich werde ...!“.



Haltungsziele sind eng mit dem **emotionalen Erfahrungsgedächtnis** verankert:





Es wird ebenfalls [limbisches System](#) genannt. Dort befinden sich unser Stresszentrum und die Gefühlszentren ([Nucleus accumbens](#) und [Amygdala](#)).

Sprache ist im Verhältnis zur bildhaften Wahrnehmung sehr jung. Dies ist der Hintergrund, wieso unser Gehirn auf Visuelles rasend schnell reagiert – ein Bild sagt mehr als 1.000 Worte. Sprache muss erst den Umweg über die [Verstandesregion](#) machen, um dort für alle anderen Gehirnareal bildhaft übersetzt zu werden.

Die Kombination des vom Teilnehmenden eines ZRM-Trainings erwählten Bildes, mit dem daraus entwickelt Haltungsziel, haben auf dieser Basis eine zielführende Wirkkraft. Je metaphorischer das **Haltungsziel** ausformuliert ist, umso positiver ist der gewünschte Effekt [siehe Beispiele u. a. auf Seite 7 bis 14].



Verstandesregion

MERKSATZ

**Bei Haltungszielen schaltet das psychische System in einen anderen Verarbeitungsmodus:
 Ablenkende Dinge („Frohlockungen“) werden NICHT mehr wahrgenommen.
 Dieser Vorgang wird Zielabschirmung genannt.
 Zieldienliche Dinge rücken dagegen in den Aufmerksamkeitsfokus.**

Phase 3 Vorbereitung auf den Alltag

Ist der Abwäge- und Suchprozess mit der **Phase 2** abgeschlossen und eine eindeutige Intention entstanden, spricht das Modell vom Übergang über den Rubikon. Dieses Stadium wird neben der bewussten Entscheidung für ein Ziel auch durch positive Emotionen und [somatische Marker](#) unterstützt.



Um das Ziel zu stabilisieren, wird in **Phase 3** das neuronale Netz, das das Ziel beinhaltet, stabilisiert (gebahnt), indem möglichst viele Ebenen der Informationsspeicherung (Multicodierung) angesprochen werden. Erinnerungshilfen werden installiert, die vielfältige Sinne ansprechen.

Für die Menschen, bei denen der alte, unerwünschte Handlungautomatismus/die Handlungsroutine sehr stark ausgeprägt ist - da „zu oft“ genutzt - bietet das ZRM an, sich unterschiedliche Ressourcen aufzubauen. Diese Ressourcen dienen dazu, das zarte „neuronale Pflänzchen“, das das gewünschte Verhalten auslöst, möglichst oft zu aktivieren und damit zu stärken. Dies kann bewusst und/oder unbewusst (primen) geschehen.

Jeder Teilnehmende kann hier selbst entscheiden, welche Ressourcen für ihn gut und nützlich sind. Dies steigert erneut das **Selbstwirksamkeitserleben** und die [innere Sicherheit](#).



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.

Phase 4

An dieser Stelle werden die Wünschbarkeit und die Erreichbarkeit des Ziels gestärkt. Die Absicht hat dann aus Sicht der Motivationspsychologie beste Aussichten auf Verwirklichung. Erst auf dieser motivationalen Basis des Haltungziels aus **Phase 2** werden jetzt konkrete Handlungsziele ausformuliert.

In **Phase 4** werden die Teilnehmenden auf verschiedene Typen von konkreten Situationen (**Mitarbeiter-/Kunden-/Beratungs-/Verkaufs-/Verhandlungs-/gespräch, Präsentation, Gesundheitsthemen u. v. m.**) mit unterschiedlichem Schwierigkeitsgrad vorbereitet, die bei der Verwirklichung ihres Ziels auf sie zukommen werden.



Auch werden Situationen analysiert, die in der Vergangenheit als aus heiterem Himmel kommend wahrgenommen wurden und zu unerwünschten (Über-)Reaktionen geführt haben. Dies kann ein (cholerisches) In-die-Luft-Gehen bedeuten oder ein erschrockenes und

verunsicherte In-sich-zusammenziehen auslösen. Also Verhaltensmuster, von denen man dachte, sie lange abgelegt zu haben.

Hierbei unterstützen eine gute [Diagnostik](#), ein planendes Vorausdenken und die sogenannten **Wenn-dann**-Pläne *1.



Phase 5

Hier werden die Teilnehmenden schließlich auf unterschiedliche Weise stabilisiert. Dazu gehören **identitätsstärkende Aspekte**. Vor allem die sozialen Ressourcen (Netzwerke) werden „aktiviert“. Die nötige Unterstützung durch Dritte wird weiter abgesichert, um die Ziele und neuen Handlungen nach einem Workshop oder Coaching durchzuhalten zu können. Dies ist wichtig, da man gerade am Anfang eines Veränderungsprozesses sehr sensibel ist.

Transfersicherung

Ein Qualitätsmerkmal des Zürcher Ressourcen Modells ist die Bedeutung, die dem Transfer, also dem nachhaltigen Gelingen im (stürmischen) Alltag gegeben wird. „Vorkehrungen“ zur Transfersicherung werden sowohl während des Trainings als auch beim Übergang vom Training in den Alltag ergriffen.

Als weitere, dem Transfer dienliche Maßnahme hat sich bewährt, vier bis sechs Monate nach Workshop-/Coachingabschluss eine **Follow-up-Veranstaltung** durchzuführen.

Dieses Treffen bietet die Möglichkeit, die bis dahin gemachten Erfahrungen auszutauschen, Erfolge zu verstärken und den persönlichen Entwicklungsprozess zu optimieren. Es hat sich gezeigt, dass bei diesen Follow-up-Veranstaltungen insbesondere folgende Punkte zur Sprache kommen:

- Zielerweiterung und Zielveränderung
- Erarbeitung zusätzlicher Ziele und zugehöriger Ressourcen
- Optimierung des Ressourceneinsatzes
- theoretischer Klärungsbedarf

Beim ZRM-Training geht es um Handlungskompetenz und Erweiterung des Handlungsrepertoires. In ihm wird der aktuelle wissenschaftliche Stand optimal berücksichtigt und genutzt – sowohl im Gesamtkonzept als auch in den einzelnen Verfahrensschritten.

Noch hat für viele Menschen die gezielte Arbeit mit unbewussten Vorgängen des psychischen Systems den Beigeschmack von Hokuspokus, Mystik, Esoterik oder gar Chaka-Chaka.

Doch dank der experimentellen Psychologie und der Hirnforschung kann heute das Wissen über die Aktivierung und Nutzung des unglaublich leistungsfähigen Unbewussten wissenschaftlich auch durch die Computertomografie präzise hergeleitet, detailliert beschrieben (siehe [PSI-Theorie](#)) und begründet werden.

Phase 6

Dieser Schritt gehört nicht zum offiziellen Rubikonprozess dazu. Die Inhalte dieser Phase gehören jedoch zum Lernen, klugen Entscheiden und erfolgreichem Handeln unabdingbar dazu. Die **Phase 5** kann nur bedingt oder im kleinen Rahmen eines Workshops oder

Coachings sein. Denn die Umsetzung findet in der Realität statt, außerhalb des geschützten Rahmens.

In der **Phase 6** sollte immer eine Art bewusster Check durchgeführt werden. Mehr oder weniger umfangreich und detailliert sollte man überprüfen, was lief gut und was lief nicht gut? Danach legt man fest, wo man wann, was und wie bei seinem künftigen Entscheiden und Handeln anpassen wird. Bei diesem Reflexionsprozess, der gleichzeitig ein Entwicklungsprozess sein wird, durchläuft man die fünf Phasen erneut. Zum Beispiel kann man sein Haltungsziel, sein Embodiment und seine **Wenn-dann**-Pläne *¹ anpassen oder überarbeiten.

Die **Phase 6** beinhaltet somit:

- **reflektieren,**
- **Erfolge feiern,**
- **Misserfolge bewältigen und**
- **bei Bedarf Feinjustierung vornehmen**

Die ZRM-Merkmale in Stichworten

- Ein neurowissenschaftliches Ressourcenkonzept
- Aufbau von Motivation und Entschlusskraft durch Haltungsziele
- Einbezug unbewusster Anteile in die Motivklärung
- Das Ideenkorverfahren zur Erweiterung der individuellen Perspektive
- Kernkriterien für eine handlungswirksame und «gesunde» Zielgestaltung
- Einbezug des Körpers als Ressource («Embodiment»)
- Transfersicherung durch das «Situationstypen-ABC»
- Transfersicherung durch Planung des Ressourceneinsatzes mittels Ausführungsintentionen

[siehe PDF-Download unten]

Chance auf spannende Vertiefung per PDF-Downloads

- 】 [Ihre Gesundheitsbriefe](#)
- 】 [Ihre Weiterbildung:](#) Webinare & Selbstmanagement-Workshops [offene oder bei Ihnen vor Ort]
- 】 Alltagsrelevante (Online-)[Vorträge](#)
- 】 Hochaktuelle [Workshop- und Webinarthemen](#) für Sie und Ihr Team [inhouse]
- 】 ZRM-[Alleinstellungsmerkmale](#)
- 】 ZRM-[Studien und Forschung](#)
- 】 **Wenn-dann-Plan-Studien**
 - 【 mit vielen konkreten Beispielen aus allen Lebensbereichen: Schule, Studium, Gesundheit, Führung, Angst, Stress, Lampenfieber, Vorurteile u. v. m. 】
- 】 **BILDUNG: Wenn-dann-Plan [Forschung](#) - ABSTRACTE**
- 】 [Projektbeschreibungen](#), z. B.: **Mein eigener Gesundheitsmanager werden**
- 】 [Kundenstimmen](#)

Spannende Einstimmung per TV-Dokus

A:

FUNKEN IM HIRN

[[NZZ](#) - 37 Minuten]

Besonders ab Minute 17:37:

Zwei ZRM-Coachingsequenzen mit zwei Coachees

-] einer Lehrkraft mit niedrigem Selbstwertgefühl und
-] einem Trainer, der Angst vor der Moderation einer Veranstaltung hat.

und Maja Storch, der Mitentwicklerin des **ZRM**.

B:

Drei Fallbeispiele aus ZRM-Trainings:

-] Ein Geschäftsführer mit Gewichts- und Bewegungsproblemen.
-] Eine weibliche Lehrkraft ohne ausreichend Selbstzugang,
mit Helfersyndrom und Abgrenzungsproblemen.
-] Ein Architektenhepaar mit Angst vor dem nächsten Auftrag und
einer Präsentation ihres Bauentwurfs.

Dieser gut verständliche Zeichentrickfilm zum ZRM-Training, der 10 Minuten dauert,
ist auf [YouTube](#) verfügbar.

C:

Preisgekrönte TV-Doku:

Das automatische Gehirn - Die Macht des Unbewussten

[Teil 1](#) [43 Minuten]

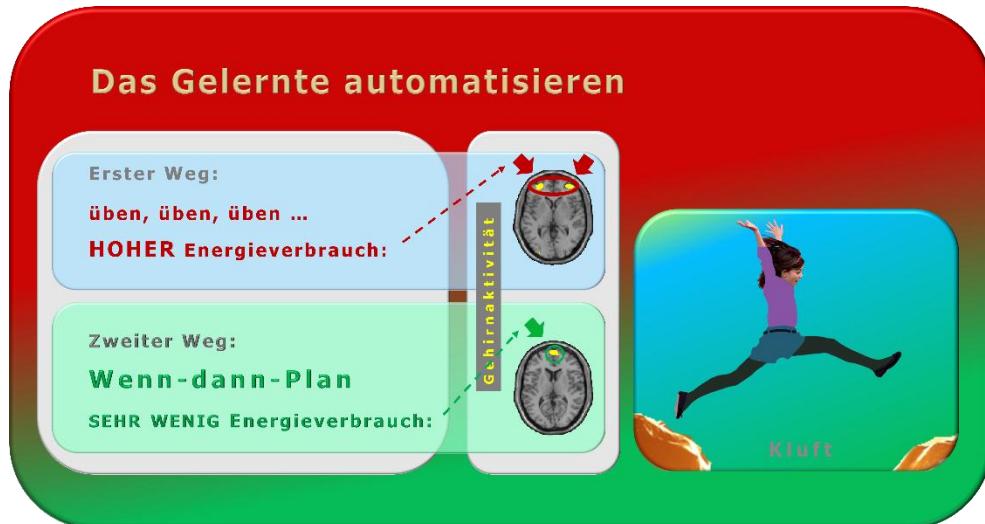
[Teil 2](#) [43 Minuten]

Fußnoten

*1

Wenn-dann-Pläne:
Handlungen automatisieren, „ohne“ lange zu trainieren.

Bemerkenswerte Studienergebnisse über die **Wenn-dann-Pläne** sende ich Ihnen gern per E-Mail.



*2

Die **Theorie der somatischen Marker** beschreibt das Bewertungssystem des **emotionalen Erfahrungsgedächtnisses** auf neurowissenschaftlicher Basis. Weitere Erläuterungen und zeichnerische Darstellungen aus unterschiedlichen Workshops finden Sie [hier](#).

Buchempfehlung somatische Marker:

- Antonio R. Damasio
Descartes' Irrtum
Fühlen, Denken und das menschliche Gehirn
- Dr. Maja Storch
Das Geheimnis kluger Entscheidungen
Von Bauchgefühl und Körpersignalen



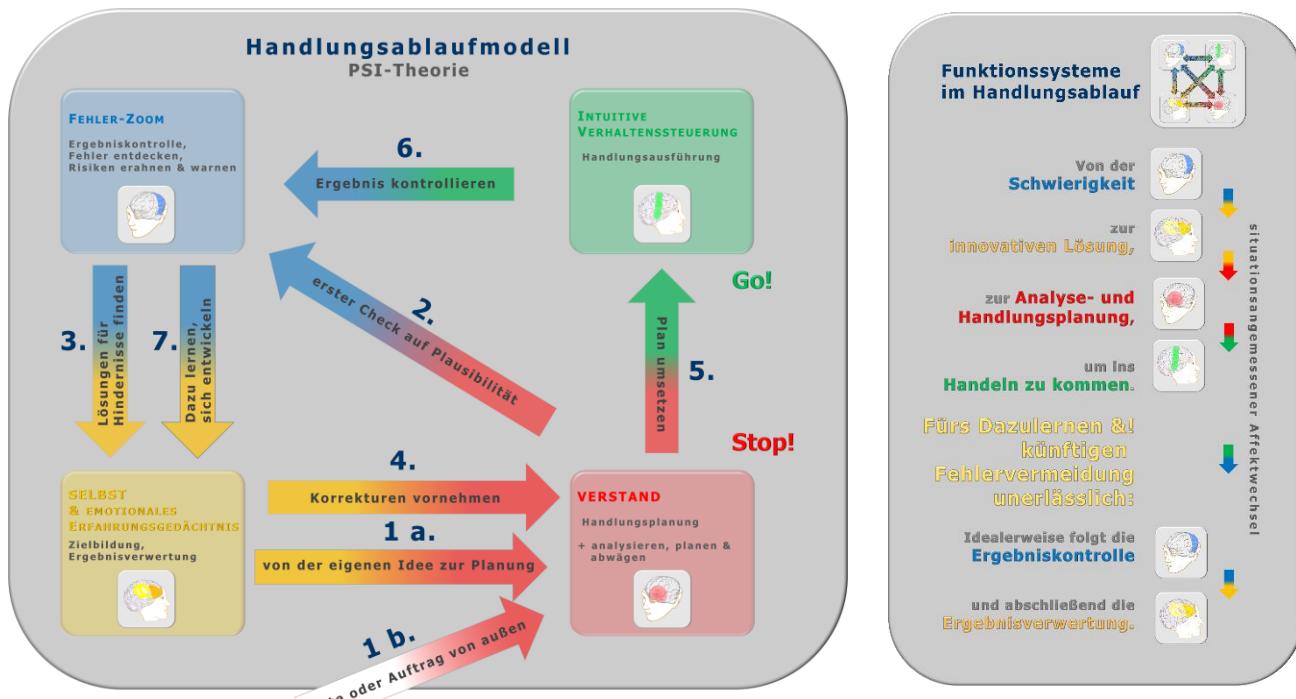
Hartmut Neusitzer

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

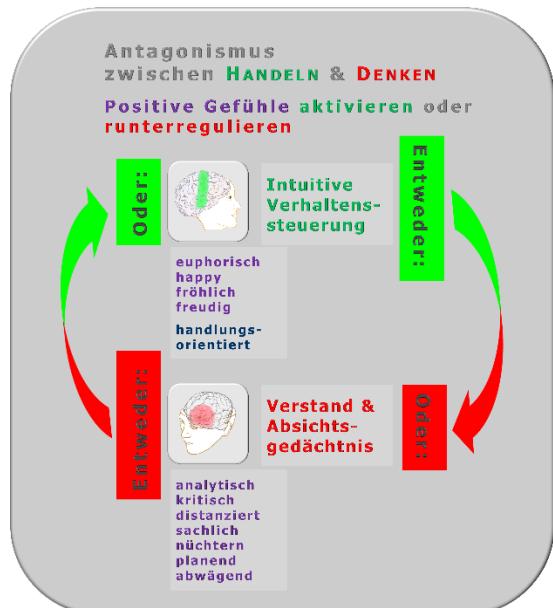
*

Phase 1 BEDÜRFNIS nebulöses Gefühl Mein aktuelles Thema klären.	Phase 2 MOTIV Ich würde gern ... Ich möchte nicht mehr... Vom Thema zu meinem Ziel.		Phase 3 INTENTION I ch will! Vom Ziel zu meinem Ressourcenpool.	Phase 4 VORBEREITUNG Ich bereite mich gut vor. Hierzu werde ich ... Mit meinen Ressourcen zielgerichtet planen, vordenken und handeln.	Phase 5 HANDLUNG Ich tue und erlaube mir ... Integration, Transfer und Abschluss.	Phase 6 Check Ich überprüfe & passe bei Bedarf an.
unbewusste Antriebe <ul style="list-style-type: none"> • Wünsche • Ideen • Fantasien • Visionen Bewusstmachung durch die Arbeit mit positiven Bildern. 	Bewusste Wünsche, Ideen, Fantasien, Visionen Von der Absicht über das Wollen zur Formulierung eines handlungswirksamen Haltung Ziels z. B. <ul style="list-style-type: none"> • Lebensfreude • Gelassenheit • Überblick 	Ab hier wollen Hirn und Herz in die gleiche Richtung, in die die Begeisterung ist entfacht und es gibt kein Zurück mehr ...	Das Ziel auf verschiedenen Ebenen abspeichern und somit aktivierbar machen <ul style="list-style-type: none"> • Erinnerungshilfen (Pricing), • Embodiment, • Mikro-Movement • Wenn-dann-Pläne 	Sich selbst in die Lage versetzen, dem eigenen Ziel gemäß zu handeln, auch in kritischen und/oder unvorhersehbaren Situationen	Stabilisierung der Teilnehmer und Transfersicherung – z. B. mit sozialen Ressourcen und durch einen Follow-up-Termin 	<ul style="list-style-type: none"> • reflektieren, • Erfolge feiern, • Misserfolge bewältigen und • bei Bedarf Feinjustierung vornehmen
Motivation	Handlungsenergie		feste Absicht	konkretes Planen	nachhaltige Zielerreichung	

Die hohe Kunst der Affektregulation



Antagonismus zwischen Denken und Handeln



Themen, Impressionen und Methoden auszugsweise

Somatische Marker und Embodiment



Embodiment Resümee

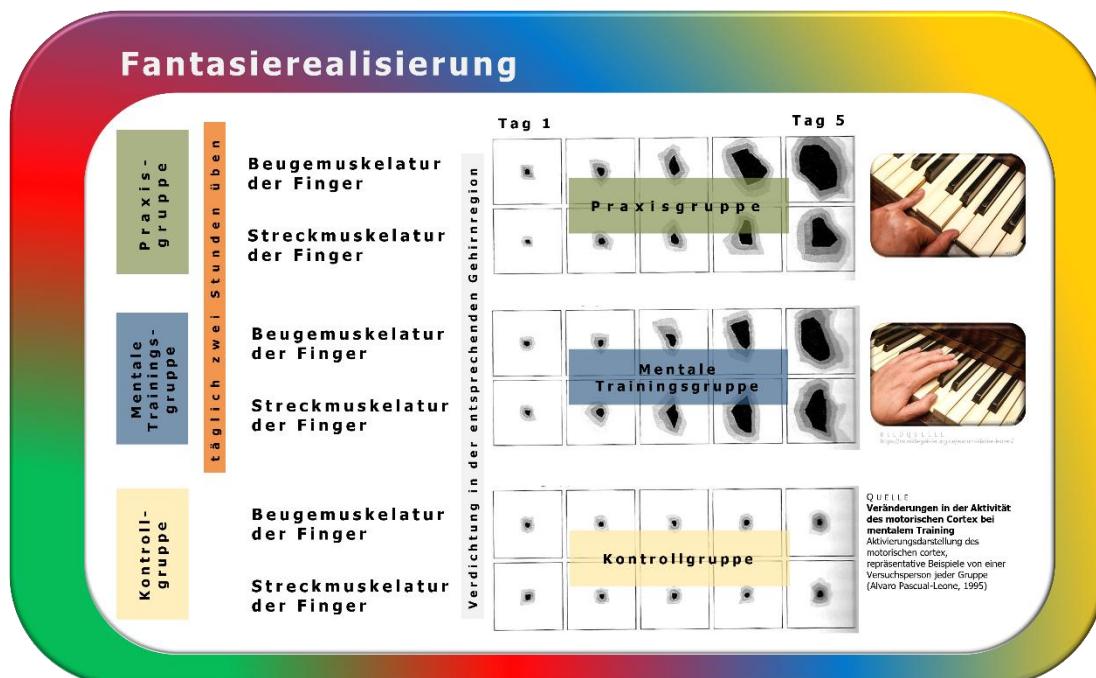
Jeder Mensch kann seinen Körper gezielt, auf schnelle und einfache Weise nutzen, um



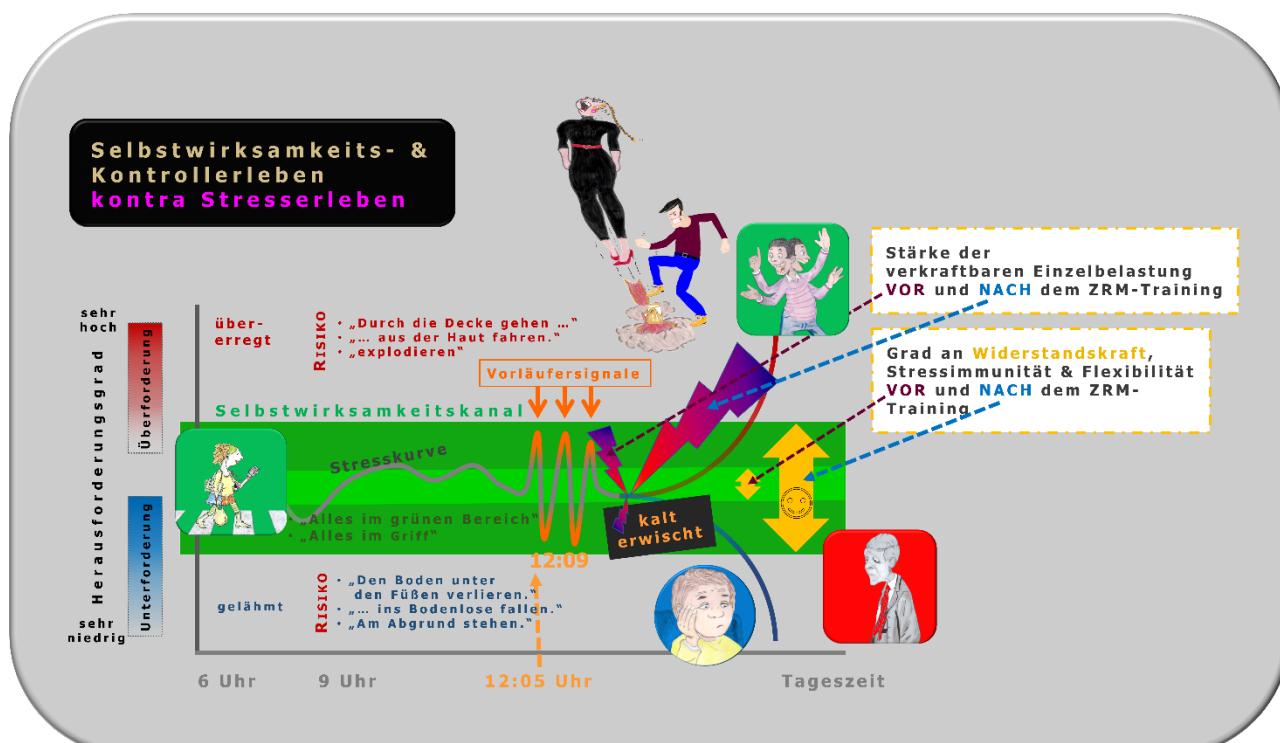
- ! den Stress abprallen zu lassen.
- ! immer wieder in einen „gesunden“ Modus,
- ! eine offene Wahrnehmung und/oder
- ! in einen gewünschten Aufmerksamkeitsmodus zu kommen.

Fantasierealisierung

Lernen durch intensives Fantasieren



Selbstwirksamkeit und Kontrollerleben Fehler! Textmarke nicht definiert. Individuell sehr unterschiedlich, jedoch jederzeit erweiterbar



Quellen und weitere Buchempfehlungen deren Inhalte sich exzellent mit dem ZRM und der PSI verknüpfen:

Maja Storch/Frank Krause Selbstmanagement – ressourcenorientiert Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM)	Julia Weber Ich fühle, was ich will Wie Sie Ihre Gefühle besser wahrnehmen und selbstbestimmt steuern
Maja Storch/Julius Kuhl Die Kraft aus dem Selbst Sieben PsychoGyms für das Unbewusste	M. Storch/W. Tschacher Embodyied Communication Kommunikation beginnt im Körper und nicht im Kopf
Dr. Maja Storch Das Geheimnis kluger Entscheidungen Von Bauchgefühl und Körpersignalen	Sebastian Purps-Parigol/Henrik Kehren Digitalisieren mit Hirn Wie Führungskräfte ihre Mitarbeiter für den Wandel gewinnen
Maja Storch/Benita Cantieni/Gerald Hüther/Wolfgang Tschacher Embodiment Die Wechselwirkung von Körper und Psyche verstehen und nutzen	Sebastian Purps-Parigol Führen mit Hirn Mitarbeiter begeistern und Unternehmenserfolg steigern
J. Storch/C. Morgenegg/M. Storch/J. Kuhl Ich blicks Versteh dich und handle gezielt	Ap Dijksterhuis DAS KLUGE UNBEWUSSTE Denken mit Gefühl und Intuition
Dr. Gunter Frank/Dr. Maja Storch Die Mañana-Kompetenz Entspannung als Schlüssel zum Erfolg	Prof. Dr. Achim Peters Das egoistische Gehirn Warum unser Kopf Diäten sabotiert und gegen den eigenen Körper kämpft
Sommerauer/Meier Ein guter Kapitän zeigt sich im Sturm Krisenkompetenz für Führungskräfte	Prof. Gerd Gigerenzer RISIKO Wie man die richtigen Entscheidung trifft
Denise Grauwiler Selbstmanagement im Job Berufliches Vorankommen und Wohlbefinden mit ZRM	Prof. Gerd Gigerenzer Das Einmaleins der Skepsis. Über den richtigen Umgang mit Zahlen und Risiken
Giovanna Eilers/Maja Storch Dolce Vita mit Diabetes Ein genussvoller Leitfaden für den Umgang mit Diabetes	Frederic Laloux Reinventing Organizations Leitfaden zur Gestaltung sinnstiftender Formen der Zusammenarbeit
J. Storch/D. Olbrich/M. Storch Burn-out, ade Wie ein Strudelwurm den Weg aus der Stressfalle zeigt	Reinhard K. Sprenger Das Prinzip Selbstverantwortung
A. Dietrichs/D. Krüsi/M. Storch Durchstarten mit dem neuen Team Aufbau einer ressourcenorientierten Zusammenarbeit mit Verstand und Unbewusstem	Rolf Dobelli Die Kunst des klaren Denkens
Storch/Weber Wolf packt La(h)ma Wie Sie die Dinge zügig anpacken und konsequent erledigen	Daniel Kahnemann (Nobelpreis 2002 für seine Urteils- und Entscheidungstheorie) SCHNELLES DENKEN, LANGSAMES DENKEN
Weber/Storch Tigerblick trifft Himbeerlächeln Wie Ihnen das Unbewusste dabei hilft, lustvoll zu flirten	Gerald Hüther Biologie der Angst Wie aus Stress Gefühle werden
C. Theiss/M. Storch Bewegen Sie sich besser Mit Bewegungsperlen und der richtigen Motivation durch den Tag	Eskil Burck Angst Was hilft wirklich gegen Angst und Panikattacken?

Gerhard Roth Persönlichkeit, Entscheidung und Verhalten Warum es so schwierig ist, sich und andere zu ändern	Dietrich Dörner DIE LOGIK DES MISSLINGENS Strategisches Denken in komplexen Situationen
Antonio R. Damasio Descartes' Irrtum Fühlen, Denken und das menschliche Gehirn	Jan U. Hagen FATALE FEHLER Oder warum Organisationen ein Fehlermanagement brauchen
Dan Ariely Denken hilf zwar, nützt aber nichts Warum wir immer wieder unvernünftige Entscheidungen treffen	Weick/Sutcliffe DAS UNERWARTETE MANAGEN Wie Unternehmen aus Extremsituationen lernen
Dan Ariely Wer denken will, muss fühlen Die heimliche Macht der Unvernunft	Strohschneider/von der Weth Ja, mach nur einen Plan Pannen und Fehlschläge - Ursachen, Beispiele, Lösungen
Malcolm Gladwell BLINK! Die Macht des Moments	Bernd Birgmeier Coachingwissen
Christopher Charbris/Daniel Simons Der unsichtbare Gorilla Wie unser Gehirn sich täuschen lässt	Proseminararbeit von J. Dommen und S. Lehner Notfallreaktion des Kognitiven Systems
	Bachelorarbeit Mia Onkes Die Bedeutung von Motto-Zielen im Kontext des komplexen Problemlösens

Stichwortverzeichnis

- Alarmsignal 4
- Alleinstellungsmerkmal 7
- Alltag 13, 15
- Annäherungsziel 5
- Antagonismus 11
- Asthma 2
- Aufmerksamkeitsfokus 13
- Aufmerksamkeitsform 11
- Ausführungsintentionen 16
- Bedürfnis nach Sicherheit 9
- Bewertungssystem 18
- bildhaften Wahrnehmung 13
- Burnout 2, 4, 7
- Coaching 6, 11, 15
- Computertomografie 15
- Eigenschaften 2
- Embodiment 3, 14, 16, 19, 21, 24
- emotionales Erfahrungsgedächtnis 4
- Emotionen 9, 13
- empathisch 5
- entscheidungssicher 5
- Entschlusskraft 16
- Entweder-oder 9
- Entwicklungsprozess 2, 15, 16
- Erfahrungsgedächtnis 9, 12
- Erfolge feiern 16, 19
- erfolgreiches Entscheiden 11
- Erinnerungshilfen 14, 19
- Erreichbarkeit 14
- Esoterik 15
- Essstörung 2
- Fantasierealisierung 22
- Feinjustierung 16, 19
- Fels in der Brandung 5, 11
- feste Absicht 19
- Firmenziele 2
- Follow-up-Veranstaltungen 15
- Führung 2, 9
- Ganzheitlichkeit 3
- Gebrauchsanweisung 6

Gefühlszentren 13
Gesundheit 2
Gesundheitsbereich 2
gesundheitsförderliche Ziele 3
Gesundheitsförderung 2
Gesundheitsthemen 14
Haltung in Krisenzeiten 5
Haltungs-/Identitätsebene 7
Haltungsziel 4, 5, 11, 13, 16
Haltungsziele 9, 10, 11, 12, 16
Handlungsautomatismus 14
Handlungsenergie 5, 19
handlungsfähig 5
Handlungskompetenz 15
Handlungsroutine 14
Handlungssteuerung 6
handlungswirksam 4, 5, 9
Hebammenhaltung 5
Hirnforschung 15
Hokusokus 15
Humanität 9
Humor 5
Ideenkorbverfahren 16
identitätsstärkende Aspekte 15
Identitätsziel 4, 5, 9
Individualität 3
Informationsspeicherung 13
Klärungsbedarf 15
komplexes Problemlösen 2
Komplexitätsreduzierung 2, 5
Konflikte 2
kongruente Entscheidungen 6
konkretes Planen 19
Kontrollerleben 22
Körperreaktion 4
Krisenbewältigung 11
Lebensqualität 9
Lernen und Handeln 2
Lernwirkung 4
Manipulation 6
Marker 4, 13, 18
Merksatz 3, 5, 13
Mikro-Movement 19
Misserfolg 5, 11
Misserfolge bewältigen 16, 19
Motiv 8, 19
Motivation 1, 4, 11, 16, 19, 24
Motivationspsychologie 2, 14
Motivklärung 16
Motivkonflikte 8, 11
Motto-Ziel 9
Multicodierung 14
neuronales Netzwerk 5
Neuroplastizität 2
Neurowissenschaften 4
neurowissenschaftliche Erkenntnisse 2
Offenheit für Veränderung 5
öffentlicher Kursbereich 7
Optimismus 5, 11
Pathogenese 3
Persönlichkeitsdiagnostik 2
Persönlichkeitsmerkmale 2
Planungsstrategie 2
positive Einstellung 5
Priming-Forschung 2
Prozessbegleiter 6
PSI-Theorie 2, 4, 11, 15
psychische System 4, 13
Psychoedukation 6
Qualitätsmerkmal 15
Reflexionsprozess 16
Reifestadien 6, 7
Resilienz 5
Ressourcen 14
Ressourcenaktivierung 3
Ressourcenbegriff 3
Ressourcenförderung 3
Ressourcenorientierung 3
Ressourcenperspektive 3
Ressourcenpool 19
Rubikon 4, 6, 7, 11, 13
Rubikonprozess 15
Rubikon-Prozess 6, 7
S.M.A.R.T.-Ziele 11
Salutogenese 3
Schwierigkeitsgrad 14
selbstbestimmt 5, 24
Selbsthilfekompetenz 6
Selbstmanagement 2, 6, 24
Selbstmotivierungsfähigkeit 5

Selbstsicherheit 11
Selbstwirksamkeit 22
Selbstwirksamkeitserleben 5, 6, 14
sich abgrenzen 9
Somatische Marker 4, 21
somatischer Marker 4
Souveränität 5
Sowohl-als-auch 9
Sport 2
Stress 2, 6
Stresszentrum 13
Studien 2
Teamspirit 10
Team-Spirit 2
Theorie der somatischen Marker 2, 18
Transfer 15
Transfersicherung 6, 15, 16, 19
Transparenz 6
Überzeugungen 2
umsichtiges Verhalten 11
unangenehme Pflichten 2
unbewusste Antriebe 19
Veränderungsarbeit 3
Veränderungspotenzial 3
Veränderungswunsch 7
Veränderungsziel 11
Verhandlungsgespräch 14
Verstandesregion 13
Vertrieb 2
Vitalität 2
Vorausdenken 15
Wechselspiel psychischer Systeme 2
Wenn-dann-Pläne 2, 15, 16, 18, 19
Widerstandsfähigkeit 5
Widerstandskraft 11
Wirkfaktoren 3
Wirksamkeit 2, 4, 7
Wirksamkeitsstudien 2
Wirtschaft 2
wissen UND KÖNNEN 6
Workshop 5, 6, 7, 15
Wünschbarkeit 14
Wünsche 19
zieldienliches Handeln 11
Zielerweiterung 15
Zielfokussierung 11
Zielformulierung 11
Zielforschung 2
Zielveränderung 15
Zielvereinbarungsgespräche 11
Zivilisationskrankheiten 7

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