

Präsentation

Das Zürcher Ressourcen Modell (ZRM)

Die Entstehungsgeschichte

Das Zürcher Ressourcen Modell (ZRM) wurde im Jahr 1991 von Maja Storch und Frank Krause an der Universität Zürich entwickelt und ist ein allgemeinspsychologisches Modell und Training das für viele Bereiche des Selbstmanagement geeignet ist. Das ZRM findet sowohl in der klinischen Psychologie, als auch in der Beratungsarbeit, in der Erwachsenenbildung so wie in der Pädagogik Anwendung. Das Zürcher Ressourcen Modell ist gedacht für alle Fachpersonen, die andern Menschen dabei helfen wollen, selbstbestimmt zu handeln. Das ZRM kann von den Anwendern auf ihr jeweiliges Klientel angepasst werden, da es eine allgemeinspsychologische Basis bietet, deren Grundprinzipien für alle Menschen gelten.

Das Training mit dem Zürcher Ressourcen Modell bietet eine Anleitung für Hilfe zur Selbsthilfe und versteht sich in diesem Sinne als psychoedukativ. Die wichtigsten Kennzeichen des Zürcher Ressourcen Modells sind Integrationsabsichten, Ressourcenorientierung und Transfereffizienz.

Die Integrationsabsicht zeigt sich in der Integration verschiedener Ansätze aus der psychologischen Theorie und Praxis, die sich auf die verschiedenen Aus- und Weiterbildungen der Erfinder des ZRM begründen. Durch ihre Kenntnisse von Verhaltenstherapie, Psychodrama, analytische Psychologie nach C.G. Jung, Gesprächstherapie nach Rogers, systemische Therapie, Hypnotherapie und lösungsorientierter Kurzzeittherapie und dem Wissen über die Stärken und Schwächen der einzelnen Therapieformen, hatten Storch und Krause den Wunsch, die Elemente, die sie am meisten überzeugten, zu einem integrierenden Modell zu vereinen.

Die Ressourcenorientierung beruht auf der Forderung Banduras (1981), der für eine Abkehr von der Belastungsforschung hin zur Ressourcenforschung plädierte. Die sozialwissenschaftliche Forschung hat sich viele Jahre an dem medizinischen Modell orientiert, das sich mit der Suche nach Krankheiten befasst, um diese dann zu beseitigen. Die neu entstandene Disziplin der Gesundheitspsychologie befasst sich heute mehr und mehr damit die Ursachen von Gesundheit auszumachen, um dieses Wissen gezielt einzusetzen. Statt Defizite zu verzeichnen, zu beschreiben und zu kategorisieren, wird nach Ressourcen geforscht, die es wert sind, angewandt zu werden.

Auch in der Psychotherapie geht man davon aus, dass der Mensch die meisten Ressourcen, die er zur Lösung seiner Probleme benötigt, bereits in sich trägt. Im ZRM verstehen sich deshalb auch die Trainerinnen und Trainer als Wegbegleiter und Prozesshelfer, die dem Klienten dabei helfen, die eigenen Ressourcen zu entdecken und zu entwickeln.

Mit der Transfereffizienz ist die Übertragung des Gelernten in berufliche oder private Alltagssituationen gemeint. Um eine möglichst hohe Transfereffizienz zu gewährleisten, richtet das ZRM-Training seine Aufmerksamkeit auf fünf Punkte. *Motivation* ist eine wesentliche Bedingung, dass Menschen das, was sie im Training gelernt haben, auch im Alltag umsetzen. Verhaltensvorsätze sind in vielen Therapieformen ein probates Mittel der Transferplanung. Allerdings beklagen viele Trainerinnen und Trainer, dass ihr Klientel die gestellten Hausaufgaben nicht durchführt. Ein Grund dafür kann sein, dass die Umsetzung der Verhaltensvorsätze einfach keinen Spass macht. In den meisten Fällen fehlt es dabei an der entsprechenden Motivation. Deshalb wurde beim Zürcher Ressourcen Modell sowohl auf der theoretischen Ebene als auch auf der praktischen Ebene sorgfältig darauf geachtet, von Anfang an größtmögliche Motivation bei den Teilnehmenden zu erreichen. Somit wird der Lern- und Entwicklungsprozess als lustvoll und bereichernd erlebt und nicht als beschwerliche Prozedur.

Ressourcen sind ein wesentlicher Bestandteil über die eine Person verfügen muss, um den Transfer des Gelernten in den Alltag erfolgreich zu leisten. Es bedarf nicht nur der Motivation, die Handlungsbereitschaft fördert, sondern auch über die für das gewünschte Handeln benötigten Ressourcen. Im ZRM Training werden die Ressourcen mit denen die Teilnehmenden später arbeiten sollen so angelegt, dass sie leicht zugänglich sind. Das betrifft sowohl die Ressourcen über die Personen bereits verfügen, als auch Ressourcen, die sie problemlos erwerben können.

Social support ist immer dann wichtig, wenn Menschen anfangen möchten künftig Dinge anders zu tun als bisher. Viele Veränderungsbemühungen scheitern im Alltag an der fehlenden Bereitschaft des persönlichen sozialen Netzes, wenn diesen Bemühungen keine Beachtung geschenkt wird, keine Unterstützung geleistet wird oder unter Umständen sogar aktiv behindert wird. Umlernen ist stets mit einem gewissen Grad an Unsicherheit verbunden,

besonders in den Fällen, wenn es um persönliche Themen geht. Unter identitätstheoretischer Perspektive kann man in diesem Fall davon sprechen, dass die Identität neu ausbalanciert werden muss. In diesem Entwicklungsprozess sind Menschen oft besonders verletzlich. Um so wichtiger ist es, dass die Teilnehmenden individuelle Maßnahmen in die Wege leiten, um sich die soziale Unterstützung im Alltag zu sichern, die sie für ihre Entwicklung brauchen. Im ZRM wird diesem Umstand unter dem Stichpunkt *social support* besondere Rechnung getragen.

Expertenunabhängigkeit ist ein Grundsatz im Zürcher Ressourcen Modell. Denn nur diese Haltung ermöglicht die Hilfe zur Selbsthilfe. Erfolgreiches Selbstmanagement kann nur dann stattfinden, wenn sich der Klient sicher sein kann, auch ohne seinen Coach das Gelernte anwenden zu können. Die Teilnehmenden eines ZRM Trainings lernen deshalb von Anfang an, dass sie sich bei den wesentlichen Schritten des Trainings selbst oder untereinander coachen können. Das wird im Training durch den Wechsel von theoretischem Input mit Impulsreferaten, Einzelarbeit und Gruppenarbeiten in Kleingruppenarrangements erreicht. Dadurch sind die Teilnehmenden auch künftig in der Lage problematische Situationen eigenständig zu analysieren und zu bewältigen.

Neue Automatismen zu erwerben sind beim erfolgreichen Transfer in den Alltag unerlässlich. Denn selbst wenn alle obengenannten Punkte sorgfältig beachtet wurden besteht die Gefahr, dass Menschen in alte Handlungsroutinen oder alte Automatismen zurückfallen, wenn sie gerne ihr neues Wissen zielgerichtet einsetzen würden. Da solche alten Muster fast unausweichlich im Anschluss an das Training auftreten werden, ist es zum einen wichtig die Teilnehmenden darauf hinzuweisen, dass ihr neues Handlungsvorhaben noch jung und wenig routiniert ist. Zum anderen stützt sich das ZRM theoretisch und praktisch auf neurowissenschaftliche Ergebnisse zur Entstehung von unbewusst ablaufenden Automatismen. Mit der Bildung von Sofortautomatismen, werden die Teilnehmenden in die Lage versetzt, aktiv in alte Handlungsmuster einzugreifen und die Erfolgswahrscheinlichkeit für ihr neues zielgerichtetes Verhalten zu erhöhen.

Die *Ganzheitlichkeit* wird im Zürcher Ressourcen Modell durch die Multicodierung des Ziels auf kognitiver, affektiver und körperlicher Ebene erreicht.

Die neurowissenschaftlichen Grundlagen des ZRM

Das Zürcher Ressourcen Modell verwendet einen *neurobiologischen Ressourcenbegriff*. Der Begriff Ressource wurde im psychologischen Bereich nicht genügend präzise definiert sondern eher intuitiv verwendet, im Sinne von Selbstverwirklichung, Nutzbarmachung eigener Potentiale oder Selbstorganisation. Willutzki (2013) gibt einen Überblick über die verschiedenen Varianten des Ressourcenbegriffs, die momentan benutzt werden. Das ZRM versteht unter einer Ressource neuronale Erregungsmuster, die die Absichten unterstützen, welche die Klienten im Laufe ihrer Entwicklung verfolgen. Diese neuronalen Erregungsmuster bilden neuronale Netze, die durch die jeweiligen Ressourcen der Klienten aktiviert werden. Da Personen völlig unterschiedliche Präferenzen bezüglich des Lernens haben, bietet das Zürcher Ressourcen Modell nicht nur einen Ressource an sondern die Teilnehmenden erarbeiten sich im Laufe des Trainings einen persönlichen Ressourcenpool. Dieser *gedächtnistheoretisch fundierte Ressourcenaufbau* besteht aus 1. dem Bild, 2. dem Motto-Ziel, 3. den Erinnerungshilfen, 4. dem Embodiment und 5. den sozialen Ressourcen. Die Personen können somit nach dem Kursende selbst entscheiden, mit welchen Ressourcen sie künftig arbeiten wollen, wo ihre Vorlieben liegen. Alle vorhandenen Ressourcen aktivieren jedoch das neue erwünschte neuronale Netz. Aus gedächtnistheoretischer Sicht findet auf diese Weise eine Multicodierung des neuen erwünschten Verhaltens auf ganz verschiedenen Ebenen statt. Die Teilnehmenden erhalten von Beginn des Seminars an Kenntnis über die Theorie der somatischen Marker von Damasio (1994). Damasio postuliert, dass jedes Objekt oder Situation, mit denen ein Organismus Erfahrung gesammelt hat, eine Bewertungsspur hinterlässt. Diese Bewertung findet nach dem Prinzip „gut gewesen - wieder aufsuchen“ oder „schlecht gewesen - nächstes Mal meiden“ statt. Wenn der Organismus wieder in eine ähnliche, schon mal erlebte Situation gerät, erfährt er blitzschnell über die somatischen Marker, welche Erfahrungen zu diesem Thema schon gesammelt wurden. Damasio spricht von somatischen Markern, da sie im

Körper (griechisch, soma) ein Vorstellungsbild markieren. Die Somatischen Marker können nicht nur in real stattfindenden Situationen ausgelöst werden, sondern auch durch die Vorstellungen von Situationen oder Objekten. Mit diesem Wissen verfügen die Teilnehmenden über eine *Selbstkongruenzdiagnostik mittels der somatischen Markern* und können so zu jeder Zeit überprüfen, ob das gerade Erlebte ihrem persönlichen Wollen entspricht.

Der Rubikon-Prozess

Das Zürcher Ressourcen Modell orientiert sich in seinem Ablauf an dem Rubikon-Modell von Heckhausen (1989) und Gollwitzer (1990). Auf einen Vorschlag von Grawe (1998) erweiterten Storch und Krause das Rubikon-Modell zum Rubikon-Prozess. Mit dem Rubikon-Prozess ist es möglich ein Handlungsziel, also etwas, das eine Person gerne tun würde, auf seiner Reise vom Wunsch bis zur konkreten Handlung zu begleiten. Der Rubikon-Prozess unterscheidet hierbei zwischen Bedürfnis, Motiv, Intention, präaktionaler Vorbereitung und Handlung. Die Arbeitsrichtung geht vom Bedürfnis zur Handlung und wird beim ZRM in fünf Phasen unterteilt.

Phase 1: Das Thema

Der Rubikon-Prozess beginnt mit dem unbewussten Bedürfnis. Ein Bedürfnis wird als eine Diskrepanz zwischen einem Sollwert und einem Istwert bezeichnet. Beides, sowohl der Sollwert als auch der Istwert müssen bewusst sein. Um das unbewusste Bedürfnis sichtbar zu machen, nutzt das ZRM ein projektives Verfahren. Im Zürcher Ressourcen Modell erfolgt der Schritt der Exploration des Unbewussten über die Arbeit mit einer ressourcenaktivierenden Bildkartei. Es wird davon ausgegangen, dass geeignete bildhafte Stimuli die entsprechenden psychischen Inhalte des Unbewussten aktivieren. Während der Verstand über Sprache verfügt und erreicht werden kann, benötigt man für das Unbewusste Bilder.

Wenn das unbewusste Bedürfnis geklärt ist, verfügt man über ein bewusstes Motiv. Das Handlungsziel kann nun kommuniziert werden. Mögliche vorhandene Motivkonflikte sind nun auch sichtbar und können gegeneinander abgewogen werden.

Bildbeispiele

In den folgenden Folien sehen Sie einige ausgewählte Bilder, bei denen Sie selbst einmal darauf achten können, bei welchem Bild Sie einen positiven somatischen Marker spüren. Das Unbewusste äussert seine Präferenzen, wie vorhin bereits besprochen, über die somatischen Marker. Diese sind ein untrügliches Zeichen, dass sie bereits Erfahrungen zu einem Thema haben und diese entweder wieder aufsuchen wollen (positiver somatischer Marker) oder meiden wollen (negativer somatischer Marker). Wenn also eines dieser Bilder bei Ihnen einen spürbaren positiven somatischen Marker auslöst, ist das ein Zeichen, dass das Unbewusstes in diesem Bild eine Ressource sieht.

Phase 2: Vom Thema zum Ziel

Links des Rubikon befindet sich das Motiv, rechts die Intention. Der Unterschied von Motiven und eindeutigen Intentionen erleben Menschen als den Unterschied zwischen einem Abwägen und klarem Wollen. Der Abwäge- und Suchprozess wird ins Wollen überführt. Dadurch entsteht ein Gefühl des Entschlossenseins und einer Handlungsgewissheit. Das Handlungsziel gewinnt Verbindlichkeitscharakter und man fühlt sich verpflichtet, dieses Ziel anzustreben. Nach dem Überschreiten des Rubikon hat die Person jetzt eine feste Absicht ihr Ziel in Handlung umzusetzen.

Diese Verbindlichkeit wird im ZRM durch die Formulierung eines Motto Ziels erreicht. Dieser Zieltyp wird als Annäherungsziel formuliert, beschreibt also den Zustand, den die Zielbesitzer erreichen wollen und achtet auf die Selbstwirksamkeit der erwünschten Handlung, das heisst die Person ist allein in der Lage das angestrebte Ziel zu erreichen. Die intrinsische Motivation das formulierte Ziel erreichen zu wollen wird gewährleistet, in dem die Person auf ihre positiven somatischen Marker bei der Zielformulierung achtet.

Die vier Quadranten der Zielformulierung

Ziele lassen sich unterteilen in Haltungsziele und Verhaltensziele die jeweils situationsspezifisch, als auch situationsübergreifend verwendet werden können. Ziele auf der Haltungsebene beschreiben eine Einstellung die eine Person zu einer bestimmten Situation einnimmt. Ein mögliches Haltungsziel zum Thema Stressmanagement wäre: „Ich ruhe in mir“. Ein Verhaltensziel hingegen beschreibt ein konkretes Verhalten in einer bestimmten Situation: „Wenn ich nervös werde, atme ich drei mal tief durch“.

Situationsspezifische Ziele werden für eine bestimmte und einmalige Situation formuliert, z.B. die Führerscheinprüfung, wohin gegen situationsübergreifende Ziele für Situationen gelten, die regelmäßig auftauchen, z.B. im Umgang mit bestimmte Arbeitskollegen.

Motto Ziele sind auf der Haltungsebene formuliert und beschreiben eine Haltung, sind im Präsens formuliert und benutzen eine bildhafte Sprache.

Phase 3: Vom Ziel zum Ressourcenpool

In der dritten Phase erfolgt die präaktionale Vorbereitung. Den Teilnehmenden wird die Idee des Ressourcenpools erläutert, der die verschiedenen Lerntypen und die Vorlieben der Personen für bestimmte Arbeitstechniken berücksichtigt. Der Ressourcenpool enthält nach Abschluss des ZRM Trainings: das Bild, das Motto Ziel, Erinnerungshilfen (Primes), das Embodiment (Körperarbeit) und die sozialen Ressourcen. Alle Teilnehmenden erarbeiten sich alle Ressourcentypen und können im Anschluss selbst entscheiden zu welchem Zeitpunkt sie welche Ressource einsetzen wollen. Durch eine erste konkrete Planung einer Alltagssituation in dieser 3. Phase, lernen die Personen den zielgerichteten Einsatz ihrer Ressourcentypen.

Phase 4: Die Ressourcen gezielt einsetzen

In der 4. Phase befasst sich das ZRM damit, die Ressourcen die bisher gesammelt wurde, anzuwenden. Dazu bilden die Klienten Ausführungsintentionen in Form von Wenn-dann-Plänen. Gollwitzer, der diesen Begriff einführte, unterscheidet zwischen Ausführungsintentionen und Zielintentionen. Während Zielintentionen die Formulierung „ich beabsichtige x

zu tun“ haben, verwenden Ausführungsintentionen die wesentlich präzisere Formulierung „wenn Situation x eintritt, dann tue ich y“. So ermöglicht man dem Unbewussten einen situativen Hinweisreiz direkt mit einer Handlung zu koppeln. Dieser Sofort-Automatismus ist immer dann wertvoll, wenn man bei seiner neuen erwünschten Handlung mit alten Automatismen rechnen muss. Wenn-dann-Pläne schaffen bei ungeliebten Automatismen Abhilfe und versetzen so den Anwender in die Lage, zielorientiert zu handeln. Hier gilt es also die gewohnte Routine zu unterbrechen um dann, nach der Aktivierung einer erarbeiteten Ressource, mit einem kontrollierten und zielgerichteten Handeln weiterzumachen.

Phase 5: Integration, Transfer und Abschluss

Wenn die Kursteilnehmer nach dem Training den geschützten Rahmen der Trainingsgruppe verlassen, können sie nicht in jedem Fall damit rechnen, dass ihnen ihre Umwelt die selbe verständnisvolle Haltung entgegenbringt, wie die Gruppe. Hier ist es wichtig, dass die Person ihre Identität, die sie im Sinne des ZRM um eine Facette bereichert hat neu formuliert, sowohl für sich, als auch für ihre Umwelt. Identität wird nach heutiger Sicht ständig mit der Umwelt neu ausbalanciert und wird dabei von einem Narrationsprozess begleitet, der diese neue Identität mit dem Individuum in Einklang bringt. Dieser Narrationsprozess wird aber nicht nur durch die Person alleine gestaltet, sondern auch mit Hilfe ihrer Umwelt. Deshalb ist es wichtig, dass sich die Klienten um ein soziales Netzwerk kümmern, das sie in ihrer neuen Haltung unterstützt und bestärkt. Dieser letzte Punkt, soziale Ressourcen, im Ressourcenpool bildet den Abschluss des ZRM-Trainings.

6. Literaturverzeichnis

Storch M. & Krause F.: Selbstmanagement–ressourcenorientiert. 5. aktualisierte Auflage. Huber Verlag Bern 2014. Im Druck