

Weil unser Verstand so störungsanfällig ist...

...funktioniert

Selbstmanagement mit Disziplin auf Dauer nicht, sagt Maja Storch. Über das Zürcher Ressourcen Modell und über die Möglichkeiten der Anwendung sprach Oliver Pascherer mit der Schweizer Psychologin.



Maja Storch

» Wenn ich mit meinen 52 Jahren und meiner molligen Figur beschließe, bei Heidi Klums Germany's Next Top Model mitzumachen, dann ist das unrealistisch. Niemand kann alles schaffen. Aber wenn man seine Begabungen klug nützt und seine Umgebung geschickt gestaltet, dann kann man viel mehr erreichen, als sich die meisten Leute träumen lassen. Und das ist z.B. für das Coaching interessant«, sagt Dr. Maja Storch, Inhaberin und wissenschaftliche Leiterin des Institutes für Selbstmanagement und Motivation Zürich (ISMZ). Sie ist auch Mitbegründerin des Zürcher Ressourcen Modells ZRM®.

Was ist das Zürcher Ressourcen Modell (ZRM)?

Das ZRM ist eine einzigartige Methode und hat die Fähigkeit, dass es bewusst die Synchronisation von bewussten und unbewussten Bedürfnissen koordiniert, mit einer wissenschaftlich fundierten und auch für den Coachee klar durchschaubaren Anlage.

Wie funktioniert diese Synchronisierung?

Dafür haben wir verschiedene Methoden elaboriert. Z.B. haben wir eine Bildkartei zusammengestellt. Mit Hilfe dieser Bilder können Menschen im Training und im Coaching ihre unbewussten Bedürfnisse explorieren, denn wenn Menschen über ihre unbewussten Bedürfnisse nicht Bescheid wissen, sitzen sie oft in einem furchtbaren Dilemma. Ein Beispiel: Eine Frau um die 50, wirklich gut aussehend, sympathisch, sucht händeringend nach einem Partner. Bei einem Date trifft sie auf einen ebenfalls attraktiven, ernsthaften Mann. Man denkt sich, den würd ich sofort nehmen – ein guter Typ. Und was macht sie? Sie redet bei diesem Treffen ohne Unterlass davon, wie dringend sie Zeit für sich alleine braucht. Die Antwort aus dem ZRM: Liebe Frau, du hast einen

massiven Ambivalenzkonflikt. Denn von der bewussten Einstellung will sie einen Mann und gibt auch unglaublich viel Geld für Kosmetik, Blind Dates, Partnervermittlung aus, jedoch hat sie immer unbewusst das tiefe Bedürfnis nach Freiheit. Solange sie diese beiden Bedürfnisse nicht koordiniert hat, lebt sie in einem permanenten Zustand von Frustration. Dieser Frau kann mit einem klaren, systematisch durchführbaren Verfahren geholfen werden.

Worauf basiert das ZRM?

Es basiert auf dem Rubikon Modell zielrealisierenden Handelns des Motivationspsychologen Peter Gollwitzer. Das ursprünglich 4-phasige Modell wurde von mir und Frank Krause um die Phase der Exploration der unbewussten Bedürfnisse erweitert. Damit hat der Coach ein klares 5-Phasen-Programm. Wenn er das systematische abarbeitet, hat er alles im Fokus, was man für erfolgreiches zielrealisierendes Handeln braucht

Was ist am ZRM anders als bei anderen Selbstmanagement-Methoden?

Der Hauptunterschied besteht in der klaren theoretischen Systematik und in der wissenschaftlichen Fundierung von jedem einzelnen Arbeitsschritt. In den vielen Weiterbildungen für Coaches, Trainer und Therapeuten sehen wir, dass das ZRM an jede Art von Coaching oder Psychotherapie anschlussfähig ist. Verhaltenstherapeuten lernen die Arbeit mit den unbewussten Bedürfnissen, und Psychoanalytiker bekommen Werkzeug für die Handlungsumsetzung an die Hand. Es ist ein hochintegratives Modell und es bietet einen theoretisch und wissenschaftlich abgesicherten und klar begründeten Rahmen.

Bei welchen Themen ist das ZRM anwendbar?

Manager-Coaching, Teamentwicklung,

Zielvereinbarungsgespräche, mit Obdachlosen, Alkoholkranken, in der Heimerziehung, Psychoonkologie, beim Umsetzen von Gesundheitszielen usw. Es ist einfach sehr breit und dazu gibt es schon viele Wirksamkeitsstudien (www.zrm.ch). Das Modell ist so universell, weil es die neurobiologische Basis psychischen Funktionierens abbildet, und das ist bei allen Themen gleich.

Sie sagen, dass Selbstmanagement mit Disziplin auf Dauer nicht funktioniert. Warum nicht?

Weil unser Verstand extrem störungsfähig ist. Ist er überfordert, funktioniert er nicht mehr. Ist er unterfordert, funktioniert er auch nicht mehr. Und deswegen greifen im Alltag so schnell die gelernten Muster, die nicht auf Basis des Verstandes, sondern mit Hilfe des emotionalen Erfahrungsgedächtnisses funktionieren.

Mit bloßer Disziplin kann man einmalige Vorhaben realisieren, z.B. ein Mal im Jahr zum Zahnarzt zu gehen, aber nicht langfristige Verhaltensänderungen. Daher kann man über bloße bewusste Verstandesleistungen seine Ziele nicht erreichen, sondern man muss seine bewussten und unbewussten Bedürfnisse koordinieren. Genau das macht das Zürcher Ressourcenmodell. Es gibt schon Menschen, die sich so stark über den Verstand disziplinieren können, dass sie auch so ihr Verhalten rein über den Verstand steuern. Aber diese leiden dann nachgewiesenermaßen mehr an Burn Out, Depressionen, Essstörungen etc.

Stichwort Ziele: Sie werden im Coaching und in der Führung intensiv eingesetzt. Kaum ein Mitarbeitergespräch ohne SMART-Zielvereinbarungen, also nach der Regel spezifisch, messbar, anspruchsvoll, realistisch,

mit Termin. Im ZRM haben Sie einen neuen Zieltyp entwickelt – die Motto-Ziele. Was ist der Unterschied und wann macht welcher Zieltyp Sinn?

SMARTE Ziele machen dann Sinn, wenn Motivation schon vorhanden ist und es sich um ganz einfache, klar strukturierte Aufgaben handelt, wie z.B.: Mache täglich fünf Neukundenanrufe. Dann funktioniert dieser Zieltyp. Wenn aber das Ziel z.B. im Verkauf lautet: Begrüße jeden Kunden mit einem Lächeln! Dann ist das aus Sicht des ZRM Unsinn. Kundenorientierung funktioniert nicht auf der Ebene des Verhaltens, sondern man braucht Haltungsziele, wir nennen sie auch Mottoziele. Ein Beispiel: Ein Manager kam in ein Training mit dem Ziel, jeden Abend einen aufgeräumten Schreibtisch im Büro zu hinterlassen. Nach dem ZRM-Training formulierte der Manager ein anderes Ziel, nämlich mit einem guten Gefühl abends Schluss zu machen, nach Hause zu gehen, obwohl der Schreibtisch nicht aufgeräumt und nicht alles erledigt ist. Motto-Ziele brauchen wir immer dann, wenn es um komplexere Ziele geht, die langfristig für uns handlungsleitend sein sollen.

Wie stellen Sie aber sicher, dass man auch Durststrecken überwindet, z.B. auf die Torte beim Besuch der Tante zu verzichten, obwohl man weiß, wie gut sie schmeckt? Oder im Beruf: doch eine lästige Arbeit zu beginnen, die man schon lange hinausschiebt?

Hier arbeiten wir auf zwei Ebenen: mit so genanntem Priming und auf der anderen Seite mit der genauen Planung von Situationstypen. Priming bedeutet, dass wir bereits im Training das Motto-Ziel mit Gegenständen aus dem Alltag verknüpfen. Es ist nachgewiesen, dass durch diese

Verknüpfung mit wichtigen Alltagsgegenständen das Ziel immer wieder unbewusst aufgerufen und damit im Alltag verankert wird, z.B. mit Bildschirmschonern oder bestimmten Handyklingel-Tönen. Das hat den Vorteil, dass man danach nichts mehr bewusst tun muss. Denn durch das einmalige Priming der Gegenstände läuft das Programm im Alltag automatisch ab.

Wie verändert sich Personalentwicklung, wenn man die Erkenntnisse aus dem ZRM umsetzt?

Nach Teamentwicklungen mit ZRM sagen uns alle danach, dass einfach die Stimmung besser ist, es gehe kooperativer zu, man sei offener zueinander. Und das liegt aus meiner Sicht daran, dass sie gelernt haben, klarer zu spüren, was sie wollen und das auch im Team zu artikulieren. Nur dann kann man ja auch ein guter Verhandlungspartner für andere sein. Und das kann man mit dem ZRM lernen.

www.zrm.ch

Info

Vortrag Dr. Maja Storch

Klug entscheiden mit Kopf und Bauch. Wie Körpersignale und Emotionen Entscheidungen beeinflussen - obwohl wir annehmen, unseren klugen Kopf dafür zu verwenden.

29.11.2010, 18:00 Uhr

Seminar: Wie Ziele laufen lernen.

Die Anwendung der Motto-Ziele aus dem Zürcher Ressourcenmodell.

30.11.-1.12.2010 Bildungshaus St. Virgil
www.komunariko.at