

Jochen Krampe

Mach doch was du willst

Ressourcenorientiertes Counseling
Beispiel für einen Workshop nach dem Zürcher
Ressourcen Modell®

IHP Manuskript 1312 G * ISSN 0721 7870



Mach doch was du willst

Ressourcenorientiertes Counseling Beispiel für einen Workshop nach dem Zürcher Ressourcen Modell[®]

Inhalt

1. Einleitung
 2. Meine Motivation
 3. Theoretische Grundlagen
 - 3.1 Das Zürcher Ressourcenmodell[®]
 - 3.2 Ressourcenorientierung versus Problemperspektive
 - 3.3 Transfereffizienz und Nachhaltigkeit der Lernerfahrung
 - 3.4 Emotionales Erfahrungsgedächtnis
 - 3.5 Emotionales Bewertungssystem
 - 3.6 Anwendung des ZRM[®]
 4. Das Zürcher Ressourcenmodell[®] im Counseling
 - 4.1 Bezug zum Counseling
 - 4.2 Klientennutzen
 - 4.3 Perspektiven
 5. Der Workshop
 - 5.1 Auftakt des Workshops
 - 5.2 Arbeit mit Bildkarten
 - 5.3 Ideenkorb
 - 5.4 Gefühlsbilanz erstellen
 - 5.5 Das Motto bilden
 - 5.6 Das eigene Motto pimpen
 - 5.7 Abschluss
 - 5.8 Beispiele von Teilnehmenden an Workshops
 - 5.9 Resümee aus den Workshops
- Literaturverzeichnis

1. Einleitung

Auf das Zürcher Ressourcenmodell[®] (ZRM[®]) wurde ich erstmalig in einem Seminar im Rahmen eines Forums für Großgruppenarbeit aufmerksam. Das Seminar war so aufgebaut, dass die Teilnehmenden gleich eigene Erfahrungen mit dem Modell machen konnten. Schon in dieser Arbeit konnte ich erahnen, dass das Modell eine Vielzahl von Möglichkeiten in der Arbeit mit Klienten bietet. Herausragend war für mich zu erleben, wie die Teilnehmenden auf die Angebote, die die Methode zur Verfügung stellt, reagierten. Die Arbeitsatmosphäre war kreativ dynamisch, die Teilnehmenden ungemein aufgeschlossen und lebendig. Ich selbst war danach sehr motiviert für eine Aufgabe, die ich zuvor lange vor mir her geschoben hatte. Meine veränderte Haltung nach dem Workshop hat es mir ermöglicht, diese Aufgabe kurzfristig und sogar mit einer gewissen Freude zu erledigen.

Davon motiviert habe ich mich mit dem Zürcher Ressourcenmodell® intensiver beschäftigt und mich mit den theoretischen Hintergründen und wissenschaftlichen Grundlagen des Modells ebenso wie mit den Umsetzungsmöglichkeiten auseinander gesetzt. Bei einem Seminar in Kempten habe ich Frau Maja Storch, Mitbegründerin des ZRM® in einem von ihr geleiteten Workshop persönlich erlebt und ihren individuellen Arbeitsstil mit dem ZRM® kennen gelernt.

Elemente des ZRM® habe ich in meine Arbeit als Counselor integriert. Ich setze sie in Ansätzen bei der Organisationsentwicklung ein, im Coaching arbeite ich je nach Zielsetzung des Klienten intensiv mit diesem Modell. Und ich habe Konzepte und Designs für Workshops entwickelt, in denen ich ausschließlich mit dieser Methode arbeite. Eines dieser Workshop Designs werde ich hier vorstellen.

2. Meine Motivation

Als Diplomphysiker arbeite ich an einer zentralen Stelle in einer Forschungseinrichtung. Diese Tätigkeit bringt mich mit vielen jungen Menschen, vorwiegend Studenten, die eine Studienarbeit oder ihre Abschlussarbeit (Bachelor oder Master) anfertigen, studentischen Hilfskräften und jungen Wissenschaftlern zusammen. Menschen, die sich in ihrer Ausbildung und am Beginn ihrer beruflichen Entwicklung befinden. Manche von ihnen stehen noch ganz am Anfang ihres Studiums, andere haben ihr Studium fast oder ganz abgeschlossen, sind auf der Suche nach einem Job oder haben gerade ihre erste Stelle. Die meisten von ihnen verbindet die gleiche Thematik, die Frage nach ihrer beruflichen Zukunft. Und mit vielen von ihnen komme ich über diese Frage in Kontakt.

Je nach aktueller Situation dieser jungen Menschen kommen Fragen auf, wie zum Beispiel: „Soll ich meine Abschlussarbeit besser in der Industrie, in einer Forschungseinrichtung oder an der Uni machen?“, „Welchen Einfluss hat das Thema der Arbeit auf meine Jobchancen?“, „Welche Schwerpunkttrichtung soll ich im Studium einschlagen?“, „Was kann ich mit meinem Studium beruflich anfangen?“, „Wie lange kann ich hier in dieser Forschungseinrichtung arbeiten, ohne meine Chancen in der Industrie zu verschlechtern?“.

Anfangs, vor meiner Ausbildung zum Counselor, habe ich diesen jungen Menschen von meinem eigenen beruflichen Werdegang erzählt und davon, wie ich meine Entscheidungen getroffen habe. Rückblickend wurde mir deutlich, dass ich mich stets von der Frage leiten ließ, ob mir die Tätigkeit Spaß machen wird und ob ich mich im Umfeld wohl fühlen kann. Gemeint sind sowohl das regionale Umfeld, in dem ich wohnen werde, als auch das Umfeld im Unternehmen. Ich habe mir stets Betätigungsfelder gesucht, die zu meinen individuellen Bedürfnissen gut passen, die einen ausreichend großen Reiz auf mich ausgeübt haben und bei denen ich schon im Vorfeld das Gefühl hatte, mich in dem Umfeld und mit der Aufgabe wohl zu fühlen. Um den Studenten nicht nur meinen persönlichen Weg als Möglichkeit zur Entwicklung anbieten zu können, habe ich eigene Workshops auf der Basis des ZRM® entwickelt, in denen ich sie darin unterstütze, den für sie individuell geeigneten Weg und eine gute Antwort auf ihre aktuelle (Lebens-) Situation zu finden.

Die Ausbildung zum Counselor hat mich motiviert, mich mit meinen eigenen Mustern der Entscheidungsfindung auseinander zu setzen, sie zu hinterfragen. Dabei spielen die

Grundlagen der Motivationsforschung eine wichtige Rolle. Ebenso die Beschäftigung mit meinen eigenen Motivationstreibern und der Frage, welche Dinge für mich reizvoll sind und welche weniger.

Mit dem Zürcher Ressourcenmodell® habe ich eine Methode kennengelernt, die mich zum einen darin unterstützt hat, Antworten auf meine persönlichen Fragen zu finden. Zum anderen ist es eine Methode, die zu meiner persönlichen, prozess- und ressourcenorientierten Arbeitsweise mit Klienten sehr gut passt, weil sie die Beteiligung der Klienten am Prozess fördert. Sowohl als Teilnehmender wie auch als Leitender von Workshops habe ich die Erfahrungen gemacht, dass die Methode sehr stark motivationsfördernd wirkt und dieser motivierte Zustand auch lange über den Workshop hinaus anhält. Dieses Modell habe ich in verschiedenen Workshops, besonders mit Studenten, erprobt und an die Bedürfnisse und die zum Beispiel oben genannten Fragestellungen der Zielgruppe angepasst mit dem Ziel, den Teilnehmenden eine Basis für eine kluge Entscheidung in ihrer individuellen Fragestellung, z.B. nach der beruflichen Entwicklung, anzubieten.

3. Theoretische Grundlagen

Besonders im wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Umfeld steht die Akzeptanz von Methoden in Trainings häufig in unmittelbarem Zusammenhang mit deren wissenschaftlichem Ansatz und dem Nachweis der Wirksamkeit über Studien und vergleichbare Ansätze. Das Zürcher Ressourcenmodell® baut auf wissenschaftlich gesicherten Erkenntnissen aus der Hirnforschung, der Neurobiologie und der Psychologie auf. Es stellt eine fundierte Grundlage für eine Vielzahl von Anwendungsmöglichkeiten dar. Die Akzeptanz von Teilnehmenden an Trainings, bei denen Elemente des ZRM® verwendet werden, ist entsprechend hoch und ebenfalls durch Untersuchungen belegt. (www.zrm.ch)

3.1 Das Zürcher Ressourcen Modell®

Das Zürcher Ressourcen Modell (ZRM®) ist ein psychoedukatives Selbstmanagement-Training. Es wurde von Maja Storch und Frank Krause in den 1990er-Jahren für die Universität Zürich entwickelt. Es basiert auf neurowissenschaftlichen Erkenntnissen zum menschlichen Lernen und Handeln und integriert zusätzlich Erkenntnisse aus der Motivationspsychologie und der Psychoanalyse.

Das ZRM® ist als Training konzipiert. Es wurde in wissenschaftlichen Studien auf seine Wirksamkeit hin untersucht und bestätigt. Der interessierte Leser findet ausführliche Informationen und Kurzberichte auf der Website www.zrm.ch unter dem Link „Wirksamkeitsstudien“. Dieser wissenschaftlich fundierte Ansatz erzeugt Akzeptanz insbesondere auch in Umgebungen, in denen große Skepsis gegenüber Methoden mit psychologischem Hintergrund herrscht oder in denen nicht rationale Arbeitsweisen abseits von PowerPoint und analysierenden Charts belächelt und als kindisch abgetan werden. Somit kann die Arbeit mit dem ZRM® sogar als Türöffner auch für weitere Methoden genutzt werden.

3.2 Ressourcenorientierung versus Problemperspektive

Das Zürcher Ressourcen Modell® verfolgt einen ressourcenorientierten Ansatz. Es wird davon ausgegangen, dass der Mensch die meisten Ressourcen, die zur Lösung seiner

Probleme benötigt werden, selbst in sich trägt. Die Ressourcenorientierung sieht also die wesentliche Grundlage für Veränderungen beim Klienten, der die Veränderung in Interaktion mit einem Anstöße gebenden und unterstützenden Prozessbegleiter, beispielsweise einem Counselor, einem Coach oder Therapeuten, selbst herbeiführt. (Grawe, 1998, S.96) Grawe bezeichnet die Ressourcenaktivierung als eine wesentliche Grundlage für erfolgreiche Psychotherapie, was auf andere Formen der beratenden Arbeit mit Klienten übertragbar ist. Der Gegensatz zur Ressourcenorientierung ist die Problem- oder Defizitorientierung, die davon ausgeht, dass der Patient ein Problem oder ein Defizit hat, das zu behandeln oder zu beseitigen ist.

Als Counselor verfolge ich den ressourcenorientierten Ansatz. Ich unterstütze meine Klienten darin, die notwendigen Ressourcen in sich zu entdecken und zu entwickeln. Ich belasse die Verantwortung für Veränderungen beim Klienten, während meine Rolle als Counselor die eines Wegbegleiters oder Prozesshelfers ist. Diesen Ansatz verfolge ich grundsätzlich, unabhängig von Auftrag und Fragestellung, also auch in den Trainings nach dem ZRM[®].

3.3 Transfereffizienz und Nachhaltigkeit der Lernerfahrung

Wesentliche Voraussetzung für die Umsetzung von Erlerntem ist die Motivation. Dem wird in der Arbeit mit dem Zürcher Ressourcenmodell[®] Rechnung getragen, indem stets darauf geachtet wird, dass Lern- und Entwicklungsprozesse als lustvoll und belohnend erlebt werden. Daneben muss die Person, die den Transfer vollziehen will, auch über die notwendigen Ressourcen verfügen. Diese Ressourcen, mit denen später gearbeitet werden sollen, werden im ZRM[®] systematisch so angelegt, dass sie leicht zugänglich sind.

Ein Aspekt für die Umsetzung des Erlernten ist die Akzeptanz und Unterstützung des sozialen Umfelds. Dieser Aspekt verdient insbesondere dann große Aufmerksamkeit, wenn es sich um eine Veränderung der Persönlichkeit handelt. Denn solche Veränderungen wirken sich auch unmittelbar auf die Menschen im Umfeld aus und können bei ihnen Widerstände hervorrufen. Deswegen ist es wichtig in den Trainings darauf zu achten, von Anfang an Maßnahmen zu integrieren, die die Unterstützung durch das soziale Umfeld sichern.

Als weiterer Aspekt ist die Unabhängigkeit vom Experten bzw. Trainer anzustreben. Die Teilnehmenden an Trainings sollten möglichst früh die Erfahrung machen, dass sie sich bei den wesentlichen Schritten des Trainings selbst oder im Austausch mit anderen Menschen, z.B. Teilnehmenden am Training, gegenseitig coachen können. Der Trainer sollte eine entsprechende Haltung haben und sich selbst möglichst bald überflüssig machen wollen. Die einmal erlernte und erprobte Methode kann jederzeit wieder angewandt werden.

3.4 Emotionales Erfahrungsgedächtnis

Insbesondere die Arbeiten von Roth (1996) und Damasio (1994) haben sich intensiv mit der Frage der Verarbeitung und Speicherung von Informationen und Erfahrungen im Gedächtnis beschäftigt. Die Ergebnisse dieser Arbeiten bilden einen wichtigen Baustein des Zürcher Ressourcenmodells[®] und fließen unmittelbar in die Arbeit mit dem ZRM[®] ein.

Das Gehirn ist ein selbstorganisierendes System. Sein primäres Ziel ist der Erhalt bzw. die Wiederherstellung der psychobiologischen Gesundheit. Das wird erreicht, indem alles, was seinem Besitzer widerfährt, bewertet wird im Hinblick darauf, ob es dem Wohlbefinden zuträglich oder abträglich war. Dieses Wissen wird gespeichert und kann sowohl spontan zur Bewertung einer aktuellen Situation, als auch zur nicht spontanen Planung von Handlungen wieder abgerufen und eingesetzt werden. (Roth, 1996, S.198).

Die Basis für diese selbstorganisierenden Prozesse im Gehirn sind Erfahrungen. Zum einen gibt es Erfahrungen, die in vorherigen Generationen gemacht und genetisch weitergegeben wurden. Diese werden als Ahnenschatz bezeichnet. Andere Erfahrungen werden von Individuum selber gemacht und im Gehirn verankert (Hüther, 2001, S. 112). Beide Arten Erfahrungen sind auf die gleiche Weise abrufbar und können auf Grund ihres Wirkens nicht unterschieden werden. Das Gehirn organisiert sich und sein Verhalten also anhand seiner eigenen und der Biografie seiner Ahnen.

3.5 Emotionales Bewertungssystem

Neben der Speicherung von Informationen bedarf es auch eines Bewertungssystems, um das Gespeicherte zur Organisation des individuellen Verhaltens nutzen zu können. Diese Bewertung erfolgt anhand des Bestrebens nach größtmöglichem psychobiologischem Wohlbefinden. Sie wird in den zwei einfachen Kategorien „gut“ und „schlecht“ (Damasio 2001) getroffen. Der Vorgang des Bewertens erfolgt im limbischen System, einem entwicklungsbiologisch älteren Teil des Gehirns. „Das Wirken des limbischen Systems erleben wir als begleitende Gefühle, die uns entweder vor bestimmten Handlungen warnen oder unsere Handlungsplanungen in bestimmte Richtungen lenken. Nach Roth sind somit Gefühle konzentrierte Erfahrungen. Ohne sie ist vernünftiges Handeln unmöglich (Roth, 1996, S. 209).

Damasio beschreibt es so: „Das menschliche Gehirn und der restliche Körper bilden einen unauflösbaren Organismus, integriert durch wechselseitig aufeinander einwirkende biochemische und neuronale Regelkreise, zu denen unter anderem das Hormon-, das Immun- und das autonome Nervensystem gehören“ (1994, S.18). Der Kanal, über den sich Affekte ebenso wie Gefühle äußern, ist der Körper.

Alle Erfahrungen, die ein Organismus im Verlauf seines Daseins mit einem Objekt oder einer Situation gemacht hat, hinterlassen einen somatischen Marker, der eine Bewertung dieser Begegnung im emotionalen Erfahrungsgedächtnis speichert. Die Bewertung erfolgt in den Kategorien: „Gut gewesen – mehr davon“ oder „Schlecht gewesen – besser meiden“. Befindet sich der Organismus später in einer vergleichbaren Situation oder in einem vorausschauenden Prozess, der eine solche Situation beinhaltet, wird er über die somatischen Marker blitzschnell über die bisherigen Erfahrungen informiert. Bei der Vorstellung verschiedener Handlungsalternativen geben die somatischen Marker also eine durch bisherige Erfahrungen bestimmte Rückmeldung, die dem im Entscheidungsprozess befindlichen Menschen helfen, indem sie zunächst alle emotional nicht tragbaren Handlungsmöglichkeiten ausschließen. Die Vernunft, die bei Entscheidungsprozessen auch zum Einsatz kommt, wird zu einem deutlich späteren Zeitpunkt im Prozess hinzugerufen.

Die somatischen Marker, umgangssprachlich häufig als Bauchgefühl bezeichnet, sind also ein automatisches, körpereigenes System zur Bewertung von Vorhersagen. Sie wirken oft unbewusst als „Alarmglocke“ oder Startsignal, nehmen einem aber

prinzipiell nicht das Denken ab, sondern helfen beim Denken, indem sie Alternativen, die – aufgrund individueller Erfahrung – als günstig oder gefährlich zu bewerten sind, als solche erscheinen lassen. Für einen anstehenden Entscheidungsprozess kommt den somatischen Markern somit eine zentrale Rolle zu, sie geben die Ja oder Nein Botschaft, das Stop und Go-Signal in einem Motivationsprozess.

4. Das Zürcher Ressourcenmodell® im Counseling

Das Zürcher Ressourcenmodell® wurde anfangs zur Entwicklung und Vertiefung der Fähigkeit zum Selbstmanagement konzipiert. Daraus hat sich eine Vielzahl weiterer Möglichkeiten abgeleitet, die wiederum zu verschiedenen Trainings konzipiert wurden. Ein besonderes Merkmal der Trainings nach dem ZRM® ist, dass sie die Teilnehmenden systematisch auf der körperlichen, der emotionalen und der kognitiven Ebene ansprechen. Die Trainings bedienen sich unterschiedlicher methodischer Elemente wie beispielsweise dem Coaching, Selbsthilfetechniken für die Arbeit in Gruppen, der systemischen Analyse oder Methoden der Wissensvermittlung.

Da das ZRM® als Open Source Modell ausgestaltet ist, gibt es nicht nur von den Entwicklern, sondern auch von unterschiedlichen Nutzern eine umfassende Sammlung von Trainings und anderer Anwendungen aus sehr verschiedenen Bereichen. Eine Auflistung erscheint mir nicht hilfreich, ich beschränke mich auf exemplarische Nennungen.

4.1 Bezug zum Counseling

Das Zürcher Ressourcenmodell® eignet sich hervorragend als Methode im Rahmen von Counseling. Sowohl seine ressourcenorientierte Ausrichtung, als auch die Ziele, die in ZRM® Trainings verfolgt werden, lassen sich ideal mit den Grundgedanken von Counseling verknüpfen.

Trainings, auf Basis des ZRM® durchgeführt, unterstützen die Teilnehmenden durch die Verknüpfung des Bewussten mit dem Unbewussten darin, sich über eigene (Lebens-) Themen klar zu werden und Ziele zu entwickeln, eigene Ressourcen und Fähigkeiten zu entdecken, zu entwickeln und zu aktivieren, um die Zielorientierung im Handeln zu stärken.

Neben der Verwendung in Trainings und Workshops integriere ich das ZRM® auch an anderen Stellen in meine Arbeit als Counselor. Sowohl in der Arbeit mit Einzelkunden als auch mit Gruppen und Teams habe ich gute Erfahrungen damit gemacht. Ich beobachte, dass die Klienten mehr Klarheit bezüglich ihrer (Lebens-) Situation, eine klarere Vorstellung ihres Ziels und der nächsten Schritte zum Erreichen des Ziels entwickelt hatten und eine hohe Motivation zur Umsetzung vorhanden ist. Diese Beobachtung wurde mir von meinen Klienten ebenso bestätigt wie die Nachhaltigkeit, also die lang andauernde Wirkung, die auch nach einem Jahr noch von den Klienten wahrgenommen wurde.

4.2 Klientennutzen

Der aus meiner Sicht entscheidende Nutzen liegt in der ganzheitlichen Herangehensweise, die die körperliche, die emotionale und die kognitive Ebene gleichermaßen in die Arbeit einzubeziehen und anzusprechen. Das stellt sicher, dass

Entscheidungen ausgewogen, also weder kopf- noch bauchlastig getroffen werden, dass es kluge Entscheidungen sind.

Daneben können sich durch die Anwendung des Zürcher Ressourcenmodells® Effekte zeigen, die nicht im unmittelbaren Zusammenhang mit einem Training stehen, aber durch Veränderungen in der inneren Einstellung und Haltung des Klienten erzielt werden. Solche Effekte betreffen beispielsweise das seelische Gleichgewicht, das gestärkt werden kann, oder den Grad der Selbstbestimmtheit, hervorgerufen durch größere Klarheit und Sicherheit im Umgang mit den eigenen Themen. Das kann sich wiederum auch auf die Gesundheit begünstigend auswirken.

4.3 Perspektiven

Elemente des ZRM® binde ich in verschiedene Arbeitszusammenhänge und Prozesse, in denen es um die Entwicklung von Visionen, Zukunftsplänen und Ähnlichem geht, ein. Das können Innovationsprozesse sein, ebenso wie die Entwicklung von Geschäftsmodellen oder Prozesse zur Erschließung von Zukunftsmärkten.

Ein weiteres großes Feld für die Arbeit mit Mitteln aus dem ZRM® ist der Bereich des Coaching und des Selbstcoachings. Auch für das therapeutische Arbeiten mit dem ZRM® gibt es in der Literatur von Storch/Krause erfolgreiche Beispiele (www.zrm.ch).

5. Der Workshop

Ich beschreibe hier exemplarisch einen von mehreren Workshops, die ich in dieser oder ähnlicher Form angeboten habe. Erlebnisse von Teilnehmenden, die ich zur Verdeutlichung in die Beschreibung einfließen lasse, können auch aus einer der anderen Veranstaltungen sein.

„Von der Vision zum kraftvollen Handeln“ ist der Titel eines Workshops, in dem es darum geht eine Methode zu erlernen, mit der sich Ziele so formulieren lassen, dass sie leichter umgesetzt werden. Der Workshop findet in den Räumlichkeiten eines Business Campus statt, der an eine Hochschule angegliedert ist. Die Teilnehmenden sind mehrheitlich männliche Studierende aus verschiedenen Fachrichtungen. Der Workshop dauert vier Stunden.

Im Folgenden beschreibe ich zunächst den kompletten Ablauf des Workshops. Im Anschluss daran stelle ich an Hand exemplarischer Beschreibungen den konkreten Prozess zweier Teilnehmender vor.

5.1 Auftakt des Workshops

Für die bevorstehende Arbeit ist es günstig, die Teilnehmenden ins Hier und Jetzt zu bringen, ihnen das Loslassen vom Alltag, aus dem sie gerade gekommen sind, zu erleichtern. Dazu bieten sich beispielsweise Achtsamkeitsübungen, achtsames Bewegen im Raum oder eine Fantasiereise an. Diese Einstimmung lässt sich gleichzeitig sowohl dazu nutzen, die Aufmerksamkeit auf den Körper zu lenken, wodurch der Ansatz des ZRM®, die körperliche, die emotionale und die kognitive Ebene gleichermaßen anzusprechen, unterstützt wird, als auch zur Erinnerung an das mitgebrachte Thema der Teilnehmenden, das in ihrem Unbewussten gespeichert und verankert ist. So wird

sichergestellt, dass die Teilnehmenden ganz bei sich und für das Bevorstehende offen sind, bevor die Arbeit mit den Kernelementen des Workshops beginnt.

5.2 Arbeit mit Bildkarten

Als nächstes werden Bildkarten im Raum verteilt und die Teilnehmenden eingeladen, an den Karten vorbei im Raum herumzugehen und sich die Karten in Ruhe anzusehen. Dabei mögen sie hinspüren, welche der Karten sie am stärksten anspricht oder emotional berührt. Diese bleibt jeder ganz bei sich, es wird weder Kontakt zu anderen Teilnehmenden aufgebaut noch gesprochen, um die Ratio in dieser Phase möglichst wenig und das Unbewusste möglichst stark einzubeziehen. Die Karten sollen zunächst liegenbleiben, bis sich alle Teilnehmenden für ein Motiv entschieden haben. Dadurch können die Teilnehmenden ganz in Ruhe, ohne Zeitdruck und in ihrem eigenen Tempo die Karten anschauen und sich entscheiden.

Ich verwende hierfür die Bildkartei von Frank Krause und Maja Storch (Krause, Storch, 2010). Die Karten zeigen viele Aufnahmen in der Natur, mit Blumen, Tieren, Bäumen, Wäldern, Obst und ähnlichem, teils in einem stimmungsvollen Licht wie einem Sonnenaufgang oder -untergang. Dann gibt es einige Bilder mit Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen und in sehr verschiedenen Situationen, am Strand, beim Wandern, beim Arbeiten, in spirituellen Umgebungen oder bei anderen Aktivitäten. Als dritten Block lassen sich noch Bilder von einigen Gegenständen zusammenfassen, wie beispielsweise einem Motorrad, einem Oldtimer, Gebäuden, einem Obstkorb, einen Sektkorken oder einem Schachspiel. Die verschiedenen Elemente sind innerhalb der einzelnen Karten noch miteinander kombiniert. Die Bilder sind so zusammengestellt und in ihren Darstellungen kombiniert, dass eine sehr umfassende Auswahl vorliegt.

Es lassen sich auch andere Bilder für diese Arbeit verwenden. Hilfreich erscheint bei der Bildauswahl darauf zu achten, dass die Bilder vorrangig das Unterbewusste ansprechen und die Absicht haben, ausschließlich positive emotionale Reaktionen hervorzurufen, und dass ebenfalls eine weitreichende Auswahl gegeben ist, um für jeden Teilnehmenden etwas dabei zu haben und ihn oder sie mit den Bildern zu erreichen.

Wenn alle Teilnehmenden eine Bildkarte ausgesucht haben werden sie eingeladen, sich vor ihre ausgesuchte Karte zu stellen und diese, falls es keine weiteren Interessenten an der Karte gibt, zu ihrem Platz mitzunehmen. Sollten mehrere Personen die gleiche Karte gewählt haben kann diese beispielsweise als Kopie mehrfach verteilt werden, oder sie wird für die Arbeit untereinander ausgetauscht. Es kommt vor, dass sich Teilnehmende zwischen zwei Karten nicht entscheiden können. Dann kann die Auswahl unterstützt werden, indem die Person dem ersten Impuls vertraut oder durch abwechselndes auf die Karten stellen diejenige findet, die sie stärker anspricht.

5.3 Ideenkorb

Im Ideenkorb wird das Unbewusste, das bei der Auswahl der Bildkarte im Fokus steht, über die Sprache mit dem Bewusstsein verknüpft. Alle Ideen bzw. Begriffe, die den Teilnehmenden beim Betrachten des eigenen Bildes in den Sinn kommen, werden im Ideenkorb gesammelt. Alle spontanen, positiven Assoziationen, die mit dem Bild verbunden sind und ausschließlich angenehme Gefühle hervorrufen, werden in Stichworten aufgeschrieben. Es empfiehlt sich, diesen Abschnitt sorgsam anzuleiten

und darauf zu achten, dass wirklich nur positiv besetzte Assoziationen entstehen und im Ideenkorb gesammelt werden. Negativformulierungen sind zu vermeiden.

Nach dem Sammeln der eigenen Assoziationen zum eigenen Bild im Ideenkorb können noch Fremdgehirne angezapft werden. Dazu finden sich die Teilnehmenden in Kleingruppen zu dritt oder zu viert zusammen. Die Rollen sind folgendermaßen verteilt: Ein Mitglied der Kleingruppe, die Hauptperson, stellt ihr Bild vor und hört den anderen zu, ausschließlich positiven Assoziationen und ressourcenorientierten Ideen, die sie zum Bild haben. Diese werden von einem weiteren Teilnehmer protokolliert. Daneben gibt es einen Hüter der Zeit. Die Ideen werden nur gesammelt und nicht diskutiert. Die jeweilige Arbeit zu einem Bild sollte kurz sein, damit die ersten spontanen Impulse und keine Gedanken im Vordergrund stehen. So wird für alle Teilnehmenden ein ergänzter Ideenkorb gebildet.

Die Impulse der anderen Teilnehmenden stellen eine Erweiterung des Ideenkorbes dar. Die Person, deren Bild besprochen wird, lässt die Äußerungen auf sich wirken und überprüft die spontanen Körperreaktionen bei sich. Die Unterstützung durch Fremdgehirne ist hilfreich, weil die einzelne Person manchmal in eine bestimmte Richtung orientiert sein kann und dann auch für eigene Wahrnehmungen nicht immer offen ist. So können die Ergänzungen durchaus zu hilfreichen neuen Perspektiven führen. Ideen der Fremdgehirne, die nicht anklingen, können verworfen werden.

5.4 Gefühlsbilanz erstellen

Das emotionale Erfahrungsgedächtnis kann in einer einzelnen Situation oder zu einem Erlebnis oft auf mehrere Informationen zurückgreifen. Geht es darum, gute Entscheidungen zu treffen, so ist es wichtig darauf zu achten, dass der mit einer Wahrnehmung verbundene somatische Marker mit einem möglichst starken positiven Gefühl und keinem negativen Gefühl verbunden wird. Dies wird in der Gefühlsbilanz zum kompletten, durch die Fremdhirne erweiterten Ideenkorb erreicht. Die Teilnehmenden markieren die Begriffe, die sie spontan ansprechen und arbeiten nur noch mit diesen Begriffen weiter. Jeder ausgewählte Begriff wird darauf hin bewertet, wie stark die positive Reaktion ist. Ist sie auf einer Skala von Eins bis Zehn mindestens sieben oder größer, wird überprüft, ob es auch eine negative Reaktion gibt. Sowohl die positive wie auch die negative Reaktion werden festgehalten. Diejenigen Begriffe, für die die positive Bilanz zwischen Sieben und Zehn, die negative bei Null liegt, kommen für die weitere Arbeit in Betracht. Sollten das noch viele Begriffe sein, werden die drei bis fünf am stärksten resonierenden ausgewählt.

5.5 Das Motto bilden

Aus den drei bis fünf am stärksten anklingenden Begriffen bilden die Teilnehmenden nun durch Kombination und Aneinanderfügen der Worte ein Motto. Das Motto sollte möglichst die Emotionalität der Assoziationen zum Bild widerspiegeln. Es muss nicht logisch oder vernünftig klingen, es darf unlogisch, schräg, verrückt sein. Wichtig ist, dass es in uns anklingt, resoniert. Beispiele für ein Motto sind: „Ich genieße lustvoll leidenschaftlich“, „Die Nordsee wogt in mir“, „Ich stehe dynamisch fest“, „Ich tanke leckere Ruhe“. Das sind Beispiele, die sich in verschiedenen Workshops bei den Teilnehmenden ergeben haben und sollen hier verdeutlichen, worum es bei der Bildung des Mottos geht.

Es kommt darauf an, dass die Teilnehmenden ein Motto finden, das sie wirklich anspricht, das für sie saftig ist. Die ganze Emotionalität, die bei der Wahl des Bildes bis zum Zusammenstellen des Ideenkorbs entwickelt wurde, sollte in dem Motto vereint sein. Um dies zu überprüfen bietet es sich an, sich das Motto selber laut zu sagen und die Körperreaktion darauf wahrzunehmen.

5.6 Das eigene Motto pimpen

Um das Motto noch etwas treffender und prägnanter zu formulieren können sich die Teilnehmenden noch einmal der Fremdgerichte bedienen. Dazu bilden sie wieder Kleingruppen zur gegenseitigen Unterstützung. Im Gegensatz zur Ergänzung des Ideenkorbs ist es hierbei wichtig, dass die Mottoinhaber mitteilen, wie dieses Ideen und die damit verbundenen Veränderungen des Mottos auf sie wirken und welche Impulse aus der Gruppe ansprechend wirken. Die Gruppe kann somit ein Gefühl dafür entwickeln, in welche Richtung die Ideen gehen sollten und den jeweiligen Mottoinhaber kreativ und empathisch unterstützen. Hilfreich ist es, wenn ein Kleingruppenmitglied diejenigen Entwürfe, die am stärksten beim Mottoinhaber resonieren, mitschreibt, damit sie auch nach der Kleingruppenarbeit für die individuelle Weiterarbeit zur Verfügung stehen.

Auch hier ist es wichtig darauf zu achten, dass der Prozess beim jeweiligen Motto kurz gehalten wird und die Arbeit stärker auf der emotionalen Ebene und der Körperwahrnehmung bleibt als auf der kognitiven Ebene. Dazu achtet der Mottoinhaber gut darauf, wie die Ideen bei ihm ansprechen, damit es wirklich das eigene Motto bleibt und es nicht durch die Impulse der anderen so verändert wird, dass es von eigenen Erleben weggeht.

5.7 Abschluss

Zum Abschluss des Workshops bietet es sich an, dass die Teilnehmenden ihren Prozess und ihr Motto kurz vorstellen. Das stärkt die Verbundenheit zu den anderen Teilnehmenden, insbesondere zu denjenigen, mit denen man in einer Kleingruppe gearbeitet hatte. Gleichzeitig bietet es den Teilnehmenden die Möglichkeit, bei der Vorstellung in der Gruppe zu überprüfen, wie sehr sie sich mit ihrem Motto identifizieren und wie stimmig es sich für sie anfühlt.

Gut bewährt hat sich auch, die Teilnehmenden zum Abschluss der Arbeit noch einmal mit ihrem Bild in der Hand durch den Raum gehen zu lassen. Wenn sie einander begegnen bleiben beide stehen, stellen sich gegenseitig ihr Motto vor, verabschieden sich und gehen weiter. Auf diese Weise kann das Motto schon verinnerlicht werden. Die Verbindung mit einer Geste oder einer speziellen Haltung kann die Verankerung des Mottos noch bestärken.

5.8 Beispiele von Teilnehmenden an Workshops

Im Folgenden stelle ich aus zwei unterschiedlichen Workshops den Prozess und das Motto von zwei Teilnehmenden vor. Name und Geschlecht der Personen sind aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes frei gewählt, ich nenne sie hier Andrea und Beate.

Andrea:

Bild: Wanderer im Gebirge (aus den Bildkarten, Krause, Storch, 2010))

Ideenkorb: auf dem Weg sein, Verbindung, allein-sein, natur-verbunden, Weite, gut ausgerüstet, fest, ausgerührt, herausgefordert, stark, gesund, ursprünglich, Gipfel

Ergänzungen zum Ideenkorb: Fester Tritt, Der Weg ist das Ziel, Schritt für Schritt, Weite, Duft, Gipfelstürmer, Loch in der Socke, tatkräftig, zielstrebig, aufwärts, vorwärts, Zeit, Ruhe, im Takt, eigener Rhythmus, frische Luft, der nächste Schritt, hier und da, schrittweise, Berge, Höhenrausch, geh mit Gott, blauer Himmel, wolkenlos, Rucksack und Brotzeit, genießen, Wärme, Ausdauer

Auswahl nach Gefühlsbilanz: Schritt für Schritt, vorwärts, ohne Hektik, der nächste Schritt, Zukunft, genießen

Andreas' Motto / erster Entwurf:

In die Zukunft Schritt für Schritt
Den nächsten Schritt genießen - vorwärts ohne Hektik

Motto -Vorschläge der Gruppe:

Wandern für eine gelungene Zukunft
Wer heftet sich an meine Sohlen?
Das Gras unter meinen Füßen geleitet mich
Gipfelstürmer

Andreas' Motto: In die Zukunft Schritt für Schritt!

Beate:

Bild: Sektkorken der mit Sekttropfen zusammen durch die Luft fliegt (aus den Bildkarten, Krause, Storch, 2010))

Ideenkorb: spritzig, prickelig, Lebenslust, überschäumen, sprudelnd, Urlaub, Feuerwerk, feiern, blau, geschafft, Party, Leichtigkeit, Stimmung

Ergänzungen zum Ideenkorb: Knaller, explosiv, Luxus, Spaß, Freude, überschwänglich, gesellig, aufwärts, erleichtert, reich, überschäumend, Leichtigkeit, beschwipst, beschwingt

Auswahl nach Gefühlsbilanz: spritzig, Leichtigkeit, Knaller, explosiv, sprudelnd

Beates Motto / erster Entwurf:

Knaller sind explosiv
mir gehört die Welt
Leichtigkeit macht spritzig

Motto -Vorschläge der Gruppe:

Ich lass den Korken knallen

Spritzige Leichtigkeit mischt mein Leben auf
Ich bin erfüllt von spritziger Leichtigkeit

Beates Motto: Ich bin erfüllt von spritziger Leichtigkeit

5.9 Resümee aus den Workshops

„Früher hat es mich wochenlang Energie gekostet, wenn ich aufräumen musste. Heute fällt es mir leicht“ ist eine Rückmeldung einer Teilnehmerin aus einem Workshop. Andere lauten: „Ich denke immer wieder an den Workshop und spüre, wie die Lebendigkeit von damals wieder in mir aufkommt“ oder „Nachdem mir in dem Workshop klar wurde was ich wirklich will, habe ich ganz leicht einen tollen Job gefunden, in dem ich Alles finde, was mir wichtig ist“. Diese und ähnliche Rückmeldungen bestätigen mich in meiner Arbeit und im Nutzen des ZRM® bei der ressourcenorientierten Arbeit mit Klienten. Einige Teilnehmende an meinen Workshops haben ein bestimmtes Thema, an dem sie arbeiten wollen, andere kommen mit der Motivation, eine Methode kennen zu lernen, die Ihnen ganz allgemein die Umsetzung ihrer Ziele erleichtert. Die überwiegende Zahl berichtet bereits direkt nach dem Workshop über eine gesteigerte Energie und Motivation für die eigene Auseinandersetzung mit ihren Themen. Diese Energie wurde mir bei Rückfragen, die ich in einem Zeitraum von bis zu einem Jahr durchgeführt habe, von den meisten Teilnehmenden als immer noch präsent zurück gemeldet.

Diese Rückmeldungen dokumentieren eindrücklich den Nutzen der Arbeit mit dem ZRM® und insbesondere auch die Nachhaltigkeit der Wirkung bei den Klienten. Das motiviert mich, die Methode weiter in meine Arbeit zu integrieren.

Literaturverzeichnis

- DAMASIO, A. (1994): Descartes‘ Irrtum. Fühlen, Denken und das menschliche Gehirn, München (List).
- DAMASIO, A. (2001): Ich fühle also bin ich, München (List).
- GRAWE, K. (1998): Psychologische Psychotherapie, Göttingen (Hochgrefe).
- HÜTHER, G. (2001): Bedienungsanleitung für ein menschliches Gehirn, Göttingen (Vandenhoeck & Ruprecht).
- KRAUSE, F., STORCH, M. (2010): Ressourcen aktivieren mit dem Unbewussten. Manual und ZRM-Bildkartei, Bern (Huber).
- ROTH, G. (1996): Das Gehirn und seine Wirklichkeit, Frankfurt (Suhrkamp).
- STORCH, M., KRAUSE, F. (2007): Selbstmanagement – ressourcenorientiert, Bern (Huber).

Jochen Krampe

Mach doch was du willst Ressourcenorientiertes Counseling Beispiel für einen Workshop nach dem Zürcher Ressourcen Modell®

Zusammenfassung

Dieser Beitrag beschreibt einen Weg zur ressourcenorientierten Arbeit mit Klienten in kleinen Gruppen. Die Grundlage dieser Arbeit ist das von Maja Storch und Frank Krause entwickelte Zürcher Ressourcenmodell®, das als psychoedukatives Selbstmanagementsystem konzipiert wurde. Neben einer kurzen Beschreibung des Modells wird der Transfer zum Einsatz im Counseling vollzogen. Als konkretes Anwendungsbeispiel wird hier das Konzept eines Workshops vorgestellt, der Studierenden in der Übergangsphase vom Studium in den Beruf Unterstützung bietet, den individuell geeigneten Weg für sich zu finden und kluge Entscheidungen in der Umsetzung zu treffen. Zusätzlich zeigt dieser Beitrag Perspektiven auf für weitere exemplarische Einsatzfelder dieses Modells im Counseling.

Biografische Notiz

Jochen Krampe, Königswinter
Counselor grad. BVPPT Fachrichtung Supervision und Coaching
Diplomphysiker und Mediator BM

Lehrcoaching:

Heinz Sondermann, Herzogenrath
Klaus Wagener, Duisburg

Lehrtrainer der Weiterbildung:

Dagmar Lumma, Eschweiler
Dieter Dicke, Bonn



IHP Bücherdienst * Schubbenweg 4 * 52249 Eschweiler

Tel 02403 4726 * Fax 02403 20447 * eMail office@ihp.de

www.buecherdienst.ihp.de

IHP Manuskript 1312 G * ISSN 0721 7870

2013

