



Coaching mit dem Zürcher Ressourcen Modell ZRM®

Veränderungen kommen von innen

Das Zürcher Ressourcen Modell ZRM® ist eine transparente Bedienungsanleitung für Ihr Gehirn, mit welchem Sie auf lustvolle und kreative Art neue Verhaltensweisen ins Leben bringen. Unser Beispiel zeigt exemplarisch auf, wie ein solcher Coachingprozess abläuft.

Von Urs Eisenbart

Peter ist seit Jahren verantwortlicher Geschäftsführer und Inhaber einer grösseren Schreinerei mit annähernd 40 Mitarbeitenden. Er hat grosse Freude an seinem Geschäft und fühlt sich sehr für die Menschen in seiner Firma verantwortlich. Schon länger macht ihm jedoch die hohe Arbeitsbelastung zu schaffen. Dabei beklagt er sich auch über seine Belegschaft. Die Mitarbeitenden übernehmen keine Verantwortung, oft müsse er für sie sogar Materialbestellungen machen. «Workshops für die Mitarbeitenden zu organisieren, in denen man Selbstverantwortung lernt und übernimmt» war seine Idee, als Peter zum ersten Mal mit dem Coach in Kontakt trat.

Der Coach konnte Peter diese Intervention als ersten Schritt ausreden und ihn zu einem ZRM®-Coaching (mit ca. 4–6 Terminen) für sich selber motivieren. Als Kopf des Unternehmens muss er den Startschuss für die erwünschte Verhaltensveränderung sein. Im Folgenden wird erklärt, was das Zürcher Ressourcen Modell ZRM® ist, und es werden einige Situationen aus dem Coaching mit dem Geschäftsführer eingeflochten.

Neurowissenschaftlich fundiert

Das Zürcher Ressourcen Modell orientiert sich konsequent an den Vorgängen im Gehirn. Weil sämtliches Lernen ein Aufbauen, Umbauen, Erweitern oder Abbauen von neuronalen Netzen ist und dies den Klienten auch transparent gemacht wird, ist die Methode eine transparente «Bedienungsanleitung für das Gehirn». Dabei lernen die Coachees, wie sie das neue neuronale Netz ihres Lernvorhabens lustvoll erweitern und Erfolge und Misserfolge im Alltag gehirngerecht und somit lerneffizient reflektieren können.



Nach ZRM® ergeben sich gute Entscheide und Bewertungsprozesse nur durch ein Zusammenspiel von Verstand und Unbewusstem. Karten mit Bildmotiven wie dem Adler unterstützen dabei die Arbeit mit dem Unbewussten.

Für Peter waren die verschiedenen kurzen Impulse sehr hilfreich und auch Neuland. Er hat schlussendlich richtig Freude gehabt, und ihm ist auch bewusst geworden, dass später auch alle Mitarbeitenden einen solchen Prozess des Umlernens durchmachen müssen.

Der Rubikon-Prozess: Eine klare Struktur sorgt für Orientierung

Entlang des Motivationsmodells «Rubikon-Prozess» kann konsequent eruiert werden, wo ein Klient in seinem Vorhaben steht: Dabei geht es um die Abfolge zwischen «Ich möchte (Motiv)» – «Ich will (Intention)» – «Ich tue (Handlung)».

Im Kopf war es Peter klar, dass er Verantwortung delegieren sollte. Aber wie bei Neujahrsvorsätzen spielen auch hier noch andere Komponenten eine Rolle. Er wird gerne gebraucht und geliebt. Und dass er dann auch weniger Kontrolle hätte ... Diese «Wenn» und «Aber» machen klar, dass das Vorhaben motivational noch nicht in Umsetzung gelangen konnte. Der Schritt vom «Ich möchte ja schon»

zum «Ich will jetzt wirklich» braucht Unterstützung.

Das Unbewusste wird konsequent ins Boot geholt

Während des ganzen Prozesses wird darauf geachtet, dass das Unbewusste bei der Entscheidungsfindung mitbeteiligt und somit integriert ist. Im ZRM® wird konsequent davon ausgegangen, dass gute Entscheide und der Bewertungsprozess nur in Zusammenarbeit von Verstand und Unbewusstem zustande kommen. Für die Arbeit mit dem Unbewussten eignen sich Bilder besonders gut. Das ZRM® verwendet dabei eine Kartei mit über 60 aussagekräftigen Bildern.

«Welches Bild könnte dir dabei helfen, im Betrieb mehr Verantwortung abzugeben?»

Welches Bild gibt dir ein Lächeln? Wo spürst du allenfalls eine Erleichterung?» Mit dieser Frage bittet der Coach Peter, sich von einem Bild auswählen zu lassen.

Die Auswahl passiert ziemlich schnell. «Das Bild des Adlers hat mich magisch angezogen», meint Peter. Der Coach spiegelt Peter Folgendes zurück. «So, wie du das formulierst, hat wirklich dein Unbewusstes und nicht der Verstand gewählt. Das ist in dieser Phase besonders wichtig.»

Jetzt werden Ideen gesammelt, warum denn der Adler diese positive Resonanz erzeugt. Peter übersetzt seine Gefühle in Sprache: «Ich spüre sofort grosse Freiheit und Erleichterung. Zudem habe ich das Gefühl, dass ich ja die Übersicht habe oder behalten kann. Und sobald Adlerküken genügend alt sind, können sie selber fliegen. Und viele meiner Mitarbeitenden sind schon so lange im Betrieb, dass sie meine Hilfe nicht mehr bräuchten. Ich spüre auch Wind, das belebt. Und das gemeinsame Nest kann ja bestehen bleiben.»

Bewusste und unbewusste Motive werden synchronisiert und in Einklang gebracht

Für den Übergang vom Motiv zur Intention wird mit Haltungszielen gearbeitet, welche im ZRM® Motto-Ziele genannt werden. Der Umweg vom Ergebnisziel über das Motto-Ziel, welches in bildhafter Sprache formuliert ist, ermöglicht die Integration von unbewussten Motiven und erhöht nachweislich den Umsetzungserfolg.

Aus den Lieblingsideen von Peter wird jetzt ein Motto-Ziel formuliert. Dieses soll die erwünschte Haltung von Peter (Entlastung durch Abgabe von Kontrolle und Verantwortung) auf bildhafte, für Verstand und Körper nützliche Art ausdrücken. «Das ist es, genau!» Nach einigen Formulierungsversuchen ist Peter von diesem Satz angetan: «Ich fliege ruhig meine Kurven, überblicke freundlich und zufrieden meine Adlerküken und geniesse den Wind in meinen Federn. Notfalls greife ich im Sturzflug ein.» An seiner Stimme und an der Körperaufrichtung merkt der Coach, dass ebenso der Körper Ja zu dieser Formulierung sagt.

Für den Ressourcenpool stehen verschiedene Lernpräferenzen Varianten bereit

Mit der Bildung des Motto-Ziels wird ein neues neuronales Netz für die erwünsch-

te Haltung initiiert. Je schneller dieses jetzt aufgebaut wird, desto eher kann es im Alltag gegenüber alten Automatismen handlungswirksam werden. Dazu ist einerseits eine möglichst vielfältige Abspeicherung – man nennt dies Multicodierung – und zweitens eine häufige Aktivierung nötig. Der Ressourcenpool unterstützt den Klienten auf dem Schritt vom «Ich will (Intention)» zum «Ich tue (Handlung)» bzw. zur Handlungsumsetzung im Alltag.

Der Coach stellt Peter verschiedene Möglichkeiten vor, wie er das neue neuronale Netz aktivieren und somit stärken kann, die sogenannten Ressourcen: Zum Adlerbild und zum Motto-Zielsatz kommen weitere Aktivierungsmöglichkeiten dazu: Eine Körperhaltung wird erarbeitet, welche Peter in die Adlerhaltung bringt. Innere Bilder werden speziell für seine Situation gesucht, welche ihn beim Loslassen unterstützen. Auch wird beraten, welche Menschen in seinem Umfeld eingesetzt werden können, sein Motto-Ziel-Netz anzuregen.

Chronisches Aktivieren des neuen Netzwerkes durch Priming

Während die oben aufgezählten Ressourcen jeweils aktiv eingesetzt werden, gibt es mit dem Priming eine Aktivierungsmöglichkeit, welche – einmal installiert – für Peter auf unbewusster Ebene immer wirkt. Dazu werden zum Motto-Ziel und für Peter passende Gegenstände gesucht, die er in seinem Wahrnehmungsfeld platziert. Diese aktivieren dann unbewusst und dauernd sein neuronales Adlernetz.

Der Adler als Bildschirmhintergrund, eine Feder fürs Auto. Eine neue Uhr braucht er sowieso. Im Büro wird er ein passendes Bild aufhängen, ein Bergpanorama aus den Ferien. Eine schöne Füllfeder würde ihm auch gefallen. Peter hat die Methode schnell verstanden. «Mit den Kugelschreibern und den anderen Werbegeschenken

ZRM® selber ausprobieren? Vielleicht hat der Artikel Lust gemacht, die Methodik für ein eigenes Thema gleich auszutesten. Der Autor bietet eine einfache Form an, bequem online von zu Hause aus: http://www.urseisenbart.ch/ARCHIV/2020_Grundkurs_ZRM_Online.pdf

wollen wir ja auch, dass sich die Kunden an uns erinnern. Und jetzt nutze ich das gleiche Vorgehen für mein Selbstmanagement.»

Gehirngerecht Alltagssituationen planen und mit Erfolgen und Misserfolgen umgehen

Weil Gehirne Erfolg und gute Gefühle lieben, gibt es im ZRM® verschiedene Vorgehensweisen – das sogenannte Situationstypen ABC –, wie mit Alltagssituationen «gehirngerecht und somit lernfreundlich» umgegangen werden kann. Die Coachees lernen das Sichern von Erfolgen (Typ A), das situative Planen (Typ B), aber auch den klugen Umgang mit dem Scheitern (Typ C).

Peter ist zufrieden, wie er mit diesen Methoden seinen Wunsch in den Alltag bringen kann. Er fühlt sich sofort handlungsfähiger und traut sich zu, die eigenen Muster zu verändern und seinen «Pappenheimern» anders zu begegnen.

Wissenschaftlichkeit und lustvolles Arbeiten in einem

Auch wenn die ZRM®-Methode auf viel Wissenschaftlichkeit basiert, ist die Arbeit für den Klienten – auch bei schwierigen Themen – lustvoll und kreativ. Es wird immer wieder mit Bildern, Metaphern und kerniger Sprache gearbeitet, weil dadurch bewusste und unbewusste Anteile abgeholt und integriert werden können. Ausschliesslich verstandesorientiert zu arbeiten, wird im ZRM® als wenig nützlich angesehen.

Literaturhinweis

Johannes Storch, Corinne Morgenegg, Maja Storch & Julius Kuhl (2016): Ich blick's – Verstehe dich und handle gezielt. Bern, Hogrefe, ISBN: 9783456855745

René Meier, Julia Weber, Urs Eisenbart, Annette Diedrich & Tanya Faude (erscheint im Herbst 2020): Ressourcenorientiertes Einzelcoaching nach ZRM®, Bern, Hogrefe



Urs Eisenbart (St. Gallen) ist Supervisor und Coach BSO in eigener Praxis und seit über 20 Jahren als zertifizierter ZRM® Trainer und Coach unterwegs. Seine Kernthemen sind Führung, Potenzialentfaltung und Selbstmanagement. Sein aktuelles Lieblingsthema ist es, Menschen vom Gehorsam in die (Eigen-)Verantwortung zu begleiten. Mehr unter: www.urseisenbart.ch