

# So geht's MIR gut!

Ressourcenaktivierendes Selbstmanagement  
mit dem Zürcher Ressourcen Modell für Pflegekräfte

Daniel Oster

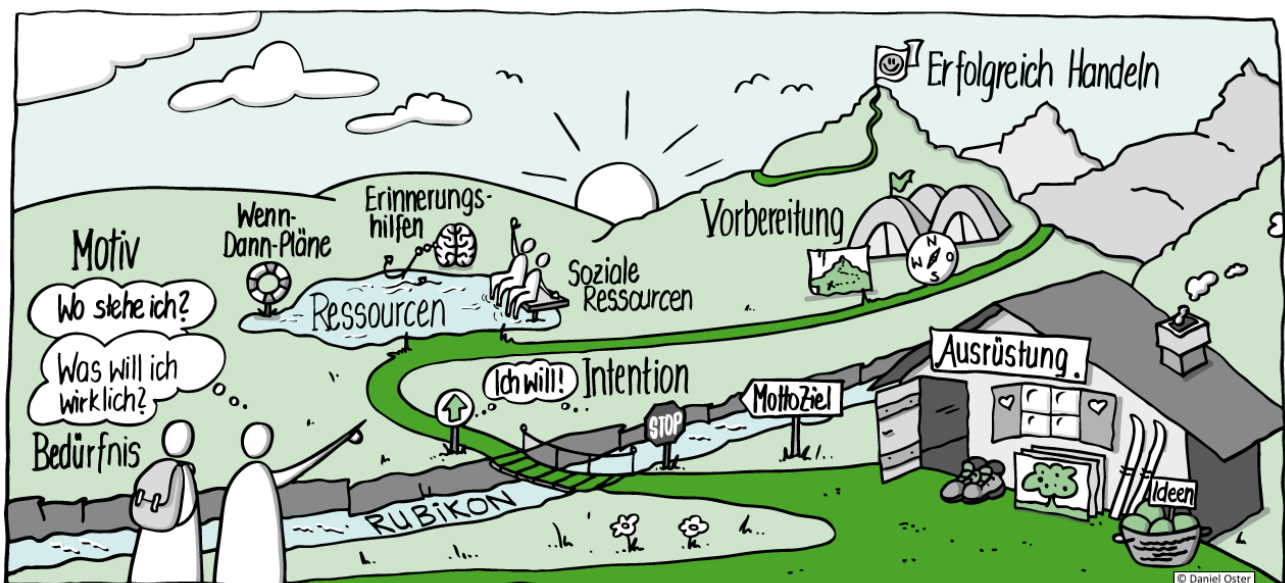


## Das Zürcher Ressourcen Modell (ZRM®) im Pflegeberuf

Das Zürcher Ressourcen Modell ZRM® ist ein Selbstmanagement-Training und wurde von Dr. Frank Krause und Dr. Maja Storch an der Universität Zürich entwickelt.

ZRM® für Pflegeberufe – ‚So geht’s MIR gut!‘ wurde von Daniel Oster speziell für die Anforderungen und Herausforderungen, für Menschen die in der Pflege arbeiten konzipiert und angepasst.

Es wird laufend durch wissenschaftliche Begleitung auf seine nachhaltige Wirkung hin überprüft. ZRM® beruht auf neuesten neurowissenschaftlichen Erkenntnissen zum menschlichen Lernen und Handeln. Es bezieht systematisch kognitive, emotive und physiologische Elemente in den Entwicklungsprozess mit ein. Durch eine abwechslungsreiche Folge von systemischen Analysen, Coaching, theoretischen Impulsreferaten und interaktiven Selbsthilfetechniken entwickeln und erweitern die Teilnehmenden ihre Selbstmanagementkompetenzen um mehr Lebensqualität, Wohlbefinden, Souveränität und Motivation im Berufsalltag zu erreichen.



## Beispiel: 2 Tages Kurs

### Tag 1:

9.30h –12.30h

- Begrüßungsrunde/Einstieg: Was ist das Zürcher Ressourcen Modell?
- Kursziele, Kursverlauf, Regeln
- Impuls-Referat: Der Rubikon-Prozess in 5 Phasen (Storch/Krause; Heckhausen/Gollwitzer)
- Übung: Mein aktuelles Thema klären, anhand der Bilderwahl
- Vorstellungsrunde mit gewähltem Bild
- Impuls-Referat: Die Theorie des Emotionalen Erfahrungsgedächtnisses und der Somatischen Marker (Damasio)
- Übung: Der Ideenkorb
- Impuls-Referat: Affektbilanz

13.30h –16.30h

- Impuls-Referat: Umwandlung und Weiterentwicklung des Themas in ein Motto-Ziel
- Ziele handlungswirksam formulieren: Mein Bild, Mein Wunsch, Mein Motto-Ziel
- Gruppenarbeit: Zielformulierung und Ziel systematisch optimieren
- Impuls-Referat: Neuronale Plastizität
- Ressourcenpool aufbauen: Erinnerungshilfen; Zielauslöser und Primes

### Tag 2:

9.30h –12.30h

- Einstiegsrunde: Rückblick und Ausblick
- Impuls-Referat: Die Rolle des Körpers für Selbstmanagement
- Übung „Embodiment“

13.30h –16.00h

- Impuls-Referat: Situationstypen ABC
- Umsetzung im Alltag: A-Situationen
- Transfer vorbereiten für B-Situationen: Wenn-Dann-Pläne erstellen (Gollwitzer)
- Impuls-Referat: Auch den ganz schwierigen C-Situationen gewachsen sein
- Mein Haupthindernis
- Abschlussrunde mit Ergebnisgalerie

## Inhalte

- Aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse über die Möglichkeiten der Gestaltung und Veränderung psychischer Prozesse und persönlicher Handlungsmuster.
- Motivierende und lustvolle Vorgehensweisen in Bezug auf Handlungsabläufe.
- Vertiefung der Theorie durch Selbsterfahrung (Einzel- und Gruppenarbeit).
- Ganzheitliche Arbeitsweise, die neben der kognitiven auch die emotionale und die physiologische Ebene mit einbezieht.

## Ziele

- In einer Standortbestimmung klären Sie, was in Ihrer aktuellen Lebenslage besonders wichtig ist und was Sie **wirklich** wollen.
- Sie lernen Ziele zu formulieren die hoch motivierend sind, sodass Sie Ihre Ziele erfolgreich und selbstreguliert umsetzen können. Denn nur „gesunde“ Absichten haben eine echte Chance verwirklicht zu werden.
- Sie lernen eigene Stärken und Möglichkeiten als Ressourcen zu erkennen und Motivation aufzubauen, um diese auch in schwierigen Situationen erfolgreich und langfristig zu nutzen.
- Erweiterung des persönlichen Handlungsrepertoires.

## Organisatorisches

- Am Vor- und Nachmittag wird eine „Kaffee“-Pause eingelegt. Am Mittag gibt es eine ca. 90-minütige Mittagspause
- Die Teilnehmenden erhalten während des Seminars, Seminarunterlagen und ein Manuskript. Ein Fotoprotokoll darf gerne erstellt werden.
- Kursleitung: Daniel Oster
- Gruppengröße: max. 25 TeilnehmerInnen
- Ort: nach Vereinbarung

Weiterführende Informationen über ZRM® und ‚Ganzheitliches Wohlbefinden im Pflegeberuf‘ finden Sie auf meiner Homepage ( [www.daniel-oster.com](http://www.daniel-oster.com) ) oder direkt und unverbindlich per Mail oder Telefon.

Ich freue mich auf Ihre Anregungen, Fragen und Wünsche.

Herzliche Grüße

Daniel Oster

## Gut zu wissen...

Weil eine gute Pflegekraft sich selbst ressourcenorientiert pflegt

### Nutzen für die Pflege-Kräfte

Die Bedeutung eines Selbstmanagement-Seminars wird in einer Geschichte von Jorge Bucay mit einem sehr schönen Bild erklärt. Ein junger Holzfäller fällt an seinem ersten Arbeitstag achtzehn Bäume. An den folgenden Tagen werden es immer weniger Bäume, aber der Holzfäller kann sich nicht erklären warum. Er arbeitet so fleißig und gewissenhaft wie zuvor. Dennoch schafft er nach ein paar Tagen nicht mal mehr einen einzigen Baum am Tag. Als sein Chef ihn fragt, wann er denn zuletzt seine Säge geschärft habe, antwortete der Holzfäller – gar nicht. Denn dafür hatte er keine Zeit, er musste schließlich Bäume fällen.

Durch ein Seminar mit dem Zürcher Ressourcen Modell erleben die Teilnehmenden, welche Ressourcen, Potenziale und Stärken sie besitzen. Sie klären zuerst auf individueller Ebene, was für sie als Pflegefachkraft besonders wichtig ist, und lernen eine neue, ressourcenorientierte Art des Selbstmanagements kennen. Dadurch fokussieren sie ihre Bedürfnisse, um weiterhin mit Energie, Leidenschaft und Motivation im Beruf agieren zu können. Durch die Entwicklung eines persönlichen Motto-Ziels erkennen die Teilnehmenden die Wichtigkeit, Ziele mit der inneren Haltung – mit ihrem persönlichen Warum – abzustimmen und den inneren Schweinehund mit ins Boot zu nehmen, um ihre Ziele auch langfristig zu erreichen. Heißt, die Teilnehmenden formulieren ihr Ziel so, dass dieses von ihrer Gesamtpersönlichkeit getragen wird. Durch die konkrete Planung von Strategien im Arbeitsalltag erweitern die Teilnehmenden ihr Handlungs- und Entscheidungsrepertoire, das besonders in belastenden und stressigen Situationen genutzt werden kann. Menschen, die regelmäßig Aufgaben meistern, steigern den Glauben an sich selbst und die eigene Lösungskompetenz. Dadurch erhöht sich ihre Resilienz (vgl. Purps-Pardigol 2015, S. 156). Durch die Transfersicherung im Seminar sind die Teilnehmenden gut vorbereitet, so dass die Umsetzung des Motto-Ziels in den Alltag gewährleistet ist.

### Nutzen für die Einrichtung

Das Zürcher Ressourcen Modell wird in verschiedenen Varianten angeboten. Neben einem klassischen offenen Seminarangebot werden auch Inhouse-Veranstaltungen durchgeführt. So kann sich der Seminarleiter/die Seminarleiterin an die spezifischen Herausforderungen und Aufgaben im Haus anpassen und darauf eingehen. Es werden Selbstmanagement-Seminare angeboten, in denen jeder einzelne Teilnehmende ein individuelles Motto-Ziel erarbeiten kann. Außerdem gibt es Seminarangebote zum Thema Team-Training mit dem Zürcher Ressourcen Modell. Dabei liegt das Ziel immer auf der Verbesserung des Wir-Gefühls. Die Teilnehmenden arbeiten offen an einem gemeinsamen Dialog und Thema, von dem aus der Mitarbeitende und die Vorgesetzten eine gemeinsame Richtung einschlagen. Ähnlich wie in Management by Prozessen, beispielsweise im Management by Objectives-Modell, werden Ziele der Mitarbeitenden mit den

Zielen des Unternehmens auf der Haltungsebene formuliert und verbunden. Zielvereinbarungen der Mitarbeitenden führen zu mehr Motivation – aber auch zu Demotivation, wenn die Ziele eben nicht mit der inneren Haltung abgestimmt sind.

In den Seminaren des Zürcher Ressourcen Modells besteht die Möglichkeit, Entscheidungen, die nicht rational schlüssig dargelegt werden können, zu bestärken. Das Erlernen einer lustvollen Methode, um gemeinsame Ziele zu erarbeiten und schließlich auch zu erreichen, ist für viele Unternehmen und Mitarbeitende eine neue Erfahrung und eine Bereicherung. In den Seminaren setzten sich die Teilnehmenden mit den eigenen bewussten und unbewussten Bedürfnissen auseinander und entwickeln ihre eigenen Ressourcen zur ihrem Thema. Durch die Bewusstmachung auch von unbewussten Bedürfnissen, die Erarbeitung einer Zielorientierung und die Formulierung eines Motto-Ziels erhöht sich die Motivation (intrinsisch wie extrinsisch), dieses Ziel erreichen zu wollen. Das Goal-Commitment ist um ein vielfaches höher (vgl. Storch 2011, S. 185-207). Durch die Vorbereitung bevorstehender Situationen und die Erarbeitung einer Strategie können die Ergebnisse im Alltag erfolgreich und konkret umgesetzt und gegebenenfalls mit SMART-Zielen oder Aktionsplänen festgehalten werden. Zusätzliche Personalkosten für Rekrutierung wegen Fluktuation von Mitarbeitenden können eingespart werden, da die Mitarbeitenden eine größere Wertschätzung durch den Arbeitgeber erfahren, was wiederum zu einer erhöhten Verbundenheit mit der Einrichtung führt. Das Risiko, gute Mitarbeitende wegen Unzufriedenheit zu verlieren, nimmt ebenfalls ab (vgl. Diedrichs 2012, S. 67f). Mitarbeitende, die in ihrer Einrichtung ihre eigenen Interessen und Ziele mitgestalten können, entwickeln ihre Fähigkeiten stetig weiter. Durch das Vertrauen in die eigenen Mitarbeitenden wächst deren Kompetenz und Stressresilienz. Einrichtungen, die Verantwortung an ihre Mitarbeitenden abgeben und sie selbstständig das tun lassen, was sie wirklich wollen, haben ein größeres Vertrauen in sie. Das wiederum wird von den Mitarbeitenden wertgeschätzt und trägt zu deren Zufriedenheit bei (vgl. Purps-Pardigol 2015, S. 93f).