

Januar 2017

# ACC NEWSLETTER

VERNETZT / INFORMIERT / NEWS

Association of Christian Counsellors  
Verband für christliche Seelsorge und Beratung der Deutschschweiz

## Inhalt:

<a href="#">500 Jahre wiederentdeckte Gnade</a>	(S. 1)
<a href="#">Neuerungen für Re-Akkreditierungen</a>	(S. 2)
<a href="#">Nützliche Links</a>	(S. 2)
<a href="#">Aus der ‚NW-/Inner-Schweiz‘ (Region 2)</a>	(S. 3)
<a href="#">Aus der ‚Mitte-Ostschweiz‘ (Region 3)</a>	(S. 4)
<a href="#">Mediation – die Suppe vom Herd nehmen, bevor sie überkocht</a>	(S. 5)
<a href="#">Fachartikel: Emotional herausfordernde Situationen erfolgreich und ressourcenorientiert meistern mit dem Zürcher Ressourcenmodell (ZRM)</a>	(S. 8)

Liebe Leserinnen und Leser, liebe ACC Mitglieder

Die Arbeit von ACC-Mitgliedern kann noch vielen Menschen in der Schweiz zum Gewinn werden. Ein kleiner Teil dieses Potentials wird in diesem Newsletter sichtbar. Ich wünsche Ihnen deshalb kurz und knapp: eine spannende Lektüre und weiterhin viel Freude in der Begleitung von Ratsuchenden.

David Gysel, Redaktor

## 500 Jahre wiederentdeckte Gnade



500 Jahre ist es her, dass die Botschaft der Reformatoren die kirchliche Landschaft und damit auch die Menschheit aufrüttelte und veränderte. Der Glaubenskampf von Martin Luther über den gerechten Gott endete in der Erfahrung, dass

es die Gnade ist, die den Menschen in das Bild Gottes verändert. Es war, als fiel ein ganzes Felsmassiv von seinen Schultern. Der Kampf richtig zu sein, sich zu kasteien und zu quälen, um diesem Gott zu gefallen, endete in der Erfahrung, dass der Vater im Himmel grösser ist als die Schuld, die ihn dauernd anklagte. Am 31. Oktober 1517 hat Martin Luther seine Botschaft in Form der 95 Thesen an die Schlosskirche in Wittenberg genagelt. Die Botschaft der Reformation gründet auf den vier „Soli“.

- sola scriptura – allein die Schrift ist die Grundlage des christlichen Glaubens (nicht die Tradition)
- sola fide – allein durch den Glauben wird der Mensch gerechtfertigt (nicht durch sein Tun)
- sola gratia – allein durch die Gnade Gottes wird der Mensch errettet (nicht durch sein eigenes Handeln)
- solus Christus – allein Christus hat Autorität über Gläubige (nicht die Kirche)

Heute blicken wir zurück und uns ist diese Botschaft sonnenklar. Es ist nicht unser eigenes Tun und Wirken, es ist Gottes Liebe, die uns verändert und treibt. Vom Kopf her ist es klar, aber ist es nicht auch die Thematik, mit der wir in unseren Gesprächszimmern

Januar 2017

# ACC NEWSLETTER

VERNETZT / INFORMIERT / NEWS

Association of Christian Counsellors

Verband für christliche Seelsorge und Beratung der Deutschschweiz

kämpfen? Ja vielleicht sogar in unseren eigenen vier Wänden, in unseren Gedanken, in unserer Arbeit? Wir sind gefragt ein makelloses Leben zu führen, möglichst ohne Fehler durchzukommen. Und passiert dennoch irgendein blöder Lapsus, ist die Strategie der Schuldverschiebung sehr nahe.

Ich ermutige mich und Dich, der Reformationsbotschaft neues Gehör zu verschaffen, sie zu verinnerlichen und zu leben. Was in meinem eigenen Leben gilt, wird sich auch in meinem Gesprächszimmer multiplizieren. Es gibt eine neue Atmosphäre. Da fallen ganze Bollwerke in sich zusammen – selbst dann, wenn die Situation sich noch nicht verändert hat. Allein die veränderte Blickrichtung wirkt Wunder.

In diesem Sinne ein gutes neues Jahr mit diesen vier Soli: Allein die Schrift, allein durch Glauben, allein durch Gnade, Christus allein!

Rolf Germann, Präsident ACC Deutschschweiz

## Neuerungen für Re-Akkreditierungen

Der ACC-Vorstand beschloss, dass Re-Akkreditierungen von Fachmitgliedern nicht mehr nach jeweils 5 Jahren, sondern *bereits nach jeweils 3 Jahren* eingereicht werden müssen. Dieser kürzere Rhythmus soll unter anderem die Dokumentation der besuchten Weiterbildungen und der Supervisionen erleichtern. Die im Jahr 2017 betroffenen Fachmitglieder werden vom ACC-Sekretariat separat angeschrieben.

Ausserdem entschied der Vorstand, *Re-Akkreditierungsgebühren in den Jahren 2017 bis 2019 zu erlassen*. Damit kommen sämtliche Fachmitglieder in den Genuss einer kostenlosen Re-Akkreditierung.

Maya Ruosch, Präsidentin  
der Akkreditierungskommission

## Nützliche Links

„Ich hatte einen schwarzen Hund. Sein Name war Depression.“

[www.youtube.com/watch?v=34WB5Jb\\_1ME](http://www.youtube.com/watch?v=34WB5Jb_1ME)

Verein Cara (Interessenvereinigung zur Aufklärung und Vernetzung gegen Rituellen Missbrauch und Organisierte Gewalt)

[www.verein-cara.ch](http://www.verein-cara.ch)

Januar 2017

# ACC NEWSLETTER

VERNETZT / INFORMIERT / NEWS

Association of Christian Counsellors  
Verband für christliche Seelsorge und Beratung der Deutschschweiz

## Aus der ‚NW-/Inner-Schweiz‘ (Region 2)



*Bericht vom Regio-Treffen in Liestal (30. Nov. 2016)*

Ende November ist offensichtlich schwierig für Termine – trotzdem kamen 12 Personen zu unserem Regio-Treff. Belohnt wurden die Teilnehmenden mit dem Besuch des Präsidenten des ACC Verbandes,

Rolf Germann (RG), der den Mitgliedern gerne Red und Antwort stand. Beeindruckt hat seine mit Überzeugung vorgetragene These, dass der ACC attraktiv genug ist, dass christliche Beratungspersonen Mitglied werden bzw. bleiben. Dies, um die Wichtigkeit eines christlichen Fachverbandes zu dokumentieren und der Stimme des ACC in den therapeutischen Fachkreisen Gewicht zu verleihen. Selbstverständlich schliesst das Mitgliedschaften in weiteren Fachverbänden nicht aus.

Zu einem Highlight entwickelte sich der Workshop zum Thema Ethikkodex des ACC. RG forderte uns auf, nach dem Lesen der Präambel und des ersten Teils des Artikels 1 das Verstandene in ein Bild umzusetzen: imaginieren und dann zeichnen. Erstaunlich, wie aus Wissen als Stückwerk des Einzelnen durch die Beteiligung von allen ein deutlich klareres Verständnis zum Inhalt der Ethik in der Beratung entstand: die Präambel und Teil 1 sind die Grundlage (im Bild: der gute Boden, Wurzel, Stamm, Halt, ...) für den Teil 2, die konkrete Beziehung zum Klienten, woraus die Ergebnisse der Beratung entstehen (im Bild Früchte, Lebenswasser, Brunnen, Netz, ...).

Einige Stimmen von begeisterten Teilnehmenden: es war hilfreich, den trockenen Kodex in Bilder umzusetzen / Infos über Kodex helfen, die Qualität meines Seelsorgeteams zu verbessern / Ich bin sensibilisierter meinen eigenen unerfüllten Bedürfnissen gegenüber / Ich habe neue Sicherheit und Freude für die Beratungstätigkeit erhalten.

### *Supervisionsgruppe*

Das Motivieren von Level I-Mitgliedern und Seelsorgenden aus den Gemeinden bleibt eine permanente Aufgabe. Interessierte mögen sich bei mir melden ([peter.a.weber@sunrise.ch](mailto:peter.a.weber@sunrise.ch)). Danke, dass Ihr dran bleibt.

*Die nächsten Treffs der ACC-Regio 2 (Nordwest- und Inner-Schweiz) finden an den folgenden Terminen statt:*

30. Mai und 25. Oktober 2017 – jeweils von 19 bis 21 Uhr/open end.

Ort: Liestal, Rosengasse 1 (ref. Kirchgemeindehaus bei der Kirche), Liestal.

Bringen Sie auch Beratende und Seelsorgende mit, die nicht ACC Mitglieder sind, denen aber die christlichen Werte auch wichtig sind zur gegenseitigen Stärkung und Ermutigung.

Wir freuen uns auf unsere nächste Austauschrunde 2017.

Peter A. Weber

Januar 2017

# ACC NEWSLETTER

VERNETZT / INFORMIERT / NEWS

Association of Christian Counsellors  
Verband für christliche Seelsorge und Beratung der Deutschschweiz

## Aus der ‚Mitte-Ostschweiz‘ (Region 3)



Ethikkodex – das tönt nach „trockener“ Materie. Hat-ten sich vielleicht deshalb nur rund 10 Mitglieder der Region 3 ans *Regiotreffen* in

Winterthur am 2. November 2016 gewagt?

Der Referent, unser ACC-Präsident Rolf Germann, belehrte uns aber eines Besseren.

Auf sehr kreative Weise führte er uns an die Inhalte des ACC-Ethikkodexes heran. Die Basis für die Beratung liegt immer in der eigenen Persönlichkeit mit ihren Möglichkeiten, aber auch mit ihren Grenzen. So mussten wir uns ein Bild suchen, das sowohl das biblische Fundament, die persönliche Gesundheit, die fachliche Kompetenz, aber auch die eigenen Begrenzungen umfasste. Wie ein Puzzle sich aus „zerbrochenen“ Einzelteilen zusammensetzt, so gehört auch das Zerbrochene zu unserem Leben, kann aber auch zur „Autorität aus Wunden“ führen. Selbst der Adler braucht Aufwind, um seine souveränen Runden zu drehen, ein Boot hat seine eng abgesteckten Grenzen und auch ein Baum bringt nur eine Art Frucht und nicht verschiedene Arten, und ist deshalb begrenzt.

Ein wertvoller Hinweis war für uns eine Präzisierung zur Dokumentationspflicht. So ist es im Extremfall denkbar, dass ein Klient alle über seinen Fall dokumentierte Unterlagen einziehen kann. Diese können und dürfen ihm aber nur ausgehändigt

werden, wenn er im Gegenzug mit seiner Unterschrift bestätigt, dauerhaft auf alle Rechtsansprüche zu verzichten. Anders würde es sich im Fall von Kopien handeln, auf die ein Anspruch besteht ohne Aufgabe der Rechtsansprüche.

Soweit soll es aber gar nie kommen. Ein respektvoller Umgang, gerade auch mit Verschiedenartigkeit und Befremdlichem wird die Grundlage für ein erfolgreiches Arbeitsbündnis und eine gelingende Beratung sein. Der Ethikkodex gibt dafür hilfreiche Richtlinien.

### *Supervisionsgruppe nimmt noch Mitglieder auf*

Im vergangenen Jahr ist eine Supervisionsgruppe entstanden, die von Ursula Schilling und Christoph Stebler gemeinsam geleitet wird. Weitere ACC-Mitglieder können auf Anfrage gerne dazu stossen.

*Die nächsten Termine der Regionalgruppe 3 sind die folgenden:*

- Mittwoch, 3. Mai 2017, 19-21 Uhr mit Ruth Mauz zum Thema „Ritueller Missbrauch“
- Mittwoch, 25. Oktober 2017, 19-21 Uhr mit Schwerpunkt auf dem persönlichen Austausch

Beide Treffen finden in der Schleife Winterthur statt, ab 18 Uhr gibt es die Möglichkeit zum persönlichen Austausch beim Essen des selbst mitgebrachten Picknicks.

Wir freuen uns auf gelingende Begegnungen auf der regionalen Ebene im 2017!

Ursula Schilling, Christoph Stebler

# ACC NEWSLETTER

VERNETZT / INFORMIERT / NEWS

Association of Christian Counsellors  
Verband für christliche Seelsorge und Beratung der Deutschschweiz

## Mediation – die Suppe vom Herd nehmen, bevor sie überkocht



Ich nehme es gleich vorweg: Ich habe gar nicht gern Konflikte. Niemand hat daran Freude, ich weiss, aber ich überhaupt nicht.

Persönlichkeitstests verschiedenster Art, länger oder kürzer zurückliegend, haben immer wieder Resultate ergeben in Richtung: „harmoniebedürftig“ vom Typ „mach es allen recht“. Immerhin ist es schon mal gut, wenn man diese Veranlagung kennt. Es gelingt mir doch häufiger als auch schon „nein“ zu sagen oder jemandem ein kritisches Feedback zu geben.

### *Der Konflikt*

Letztlich habe ich innerhalb eines Teams vorsätzlich die Aufgabe übernommen, einem ehrenamtlich sehr engagierten Gemeindeglied mitzuteilen, dass es bei der Arbeit in der Kirchen-Küche nicht mit verschwitzt aussehenden Sportkleidern tätig sein kann, ... tätig sein darf oder tätig sein soll. Eben ja, wie sag ich es nur, um die liebenswürdige Person nicht zu vergraulen, so dass sie am Ende noch den Bettel (noch schlimmer die Pfannen) hinschmeisst. Kann ich fordern oder doch nur wünschen? Und übrigens: so jemanden findet man nicht so schnell. Es haben eigentlich nur drei Gemeindeglieder auf das unangemessene Outfit reagiert, und eine hat es ihm direkt

gesagt. Es hat nicht gefruchtet. „Er möchte vermutlich zeigen, dass er, entgegen seiner Figur, sehr sportlich ist“, sagte eine andere Frau. Das darf er doch, aber was denken die Leute, die nicht so eine wertvolle psychologische Erklärung haben?

Nach mehreren stillen Formulierungsvarianten des ersten Satzes für die kommende Begegnung mit besagtem Gemeindeglied, bat ich ihn um einen Termin. Zum Glück(!) hatte ich ohnehin noch etwas Organisatorisches mit ihm zu besprechen, welches ich als Grund für unser Zusammentreffen vorschob.

Mit erhobenem Haupt und mutigen Schritten läutete ich an seiner Wohnungstüre. Ich erinnerte mich an die mal irgendwo gelesene „Sandwich-Methode“: Die schwierige Botschaft einpacken zwischen zwei positiven, wertschätzenden Aussagen.

Ob das Ansprechen einer Küchenhilfe mit dem Sandwich vor Augen geholfen hat, weiss ich nicht, aber die Person kam nächstes Mal in passablen Kleidern zu ihrem freiwilligen Küchendienst. Es gibt nichts mehr zu reklamieren, sofern es auch in Zukunft so bleibt ...

Ein Erfolgserlebnis, dessen Ausgangspunkt auch schnell hätte anbrennen können. (siehe Mani Matters „Zündhölzli“): Hätte der freiwillige Helfer sich widersetzt, hätte es unzählige Diskussionen abgesetzt. Die Forderung nach einer Amtsenthebung wäre ausgesprochen worden. Der harte Kern der Kirche wäre in Aufruhr geraten. Es hätte sich eine Fraktion gebildet, die sich für den lieben Menschen eingesetzt hätte und eine andere für die Hygienevorschriften. Beide hätten Sätze gesagt mit dem genau gleichen Anfang: „Man kann doch nicht ...“. Stopp!



Januar 2017

# ACC NEWSLETTER

VERNETZT / INFORMIERT / NEWS

**Association of Christian Counsellors**

**Verband für christliche Seelsorge und Beratung der Deutschschweiz**

Selbstverständlich hätte unsere weise Gemeindeleitung bei ersten Anzeichen einer Eskalation eine Mediation eingesetzt. Mit Hilfe von Wikipedia hätten sie sich fachkundig gemacht:

Mediation (lateinisch „Vermittlung“) ist ein strukturiertes, freiwilliges Verfahren zur konstruktiven Beilegung eines Konfliktes, bei dem unabhängige „allparteiliche“ Dritte die Konfliktparteien in ihrem Lösungsprozess begleiten. Die Konfliktparteien, auch Medianten oder Medianden genannt, versuchen dabei, zu einer gemeinsamen Vereinbarung zu gelangen, die ihren Bedürfnissen und Interessen entspricht.

Das ist doch wirklich eine gute Sache: Wir finden keine Lösung und brauchen Hilfe von aussen. Anstatt einander in die Haare zu geraten und daran zu ziehen, zieht man eine neutrale Person bei. Eine Vermittlungsperson. Diese Rolle kann natürlich auch mal einem ACC-Mitglied zufallen. Wenn es mich inhaltlich nicht betrifft, gefällt mir diese Aufgabe.

Der allparteiliche Dritte (ein Mediator oder ein Mediatoren-Team in Co-Mediation) trifft keine eigenen Entscheidungen bezüglich des Konflikts, sondern ist lediglich für das Verfahren verantwortlich. Ob und in welcher Form ein Mediator selbst überhaupt inhaltliche Lösungsvorschläge macht, ist je nach Ausrichtung der Mediation unterschiedlich.

Ich bin nur für den Prozess verantwortlich, nicht für den Inhalt. Meine Meinung ist nicht gefragt, sondern meine Ressourcen auf dem Weg zur Lösungsfindung. Wenn am Schluss alle Parteien zufrieden sind, dann konnte ich meinen Antreiber „mach es allen recht“ wenigstens in diesem Fall für einmal positiv einsetzen.

## *Mediation beim ACC*

Beim ACC gibt es eine Beschwerdestelle. Bis vor Kurzem gab es nur ein Ablaufschema für die eigentliche Beschwerde (schriftlich eingeben, Anhörungsrecht, schriftliche Stellungnahme, usw., bis zum schriftlichen Entscheid der Kommission).

Es wurde uns bewusst, dass nicht alle Konflikte zwischen ratsuchender und der beratenden Person gleich ein schriftliches Beschwerdeverfahren benötigen. Vorher das Gespräch suchen und eine Mediation einsetzen ist wohl nie falsch. Eine Drittperson, die hilft den Konflikt einvernehmlich zu lösen. Sollte das nicht gelingen, ist eine Beschwerde immer noch möglich.

Nun haben wir diesen Weg vorangestellt. Auch schon konnten Spannungen und Fragen sogar schon am Telefon gelöst werden. Eine eigentliche Beschwerde gab es meines Wissens seit der Gründung von ACC-Schweiz noch nie.

## *Nichts Neues*

Bei uns hat man den Eindruck Mediation sei die neue Konfliktlösungsmethode, die mal wieder vor Jahren aus den USA kommend in Europa Heil verspricht. Eigentlich ist es nur der Name, den man früher noch nicht kannte, die Methode sehr wohl.

Es gibt Hinweise, dass bereits in der Antike solche Gesprächsmethoden unter Zuhilfenahme einer Drittperson angewandt wurden.

Die Bibel kennt dieses Verfahren auch schon sehr lange: Zuerst sollen die Betroffenen das Problem selber lösen. Geht das nicht, ist eine Person von aussen

# ACC NEWSLETTER

VERNETZT / INFORMIERT / NEWS

**Association of Christian Counsellors  
Verband für christliche Seelsorge und Beratung der Deutschschweiz**

beizuziehen und erst dann eine Instanz, welche Kraft ihres Amtes entscheiden kann.

„Diese Männer konnten dem Volk nun jederzeit Recht sprechen. Mit den schwierigen Streitfällen kamen sie zu Mose, die einfachen schlichteten sie selbst.“ (2. Mose 18,26)

»Wenn dein Bruder Schuld auf sich geladen hat, dann geh zu ihm und sag ihm, was er falsch gemacht hat. Wenn er auf dich hört, hast du deinen Bruder zurückgewonnen. Will er davon nichts wissen, nimm einen oder zwei andere mit, denn durch die Aussage von zwei oder drei Zeugen wird die Sache eindeutig bestätigt. Wenn dein Bruder auch dann nicht hören will, bring den Fall vor die Gemeinde. (Matthäus 18,15-17)

Der erste Schritt soll das direkte Gespräch zwischen den Streithähnen sein. Im zweiten Eskalationsschritt sollte eine Schlichtung angegangen werden und erst dann der „gerichtliche“ Weg.

Es war schon immer gut, nicht so lange zuzuwarten, bis die Suppe über den Pfannenrand hinauskoht. Lieber vor der Überhitzung die Sache von der Hitzequelle wegnehmen und dann gemeinsam die Suppe auslöffeln.

*Möglicher Ablauf eines Mediationsgespräches:*

- 1) *Der Mediator* eröffnet die Sitzung und bittet die Konfliktsituation zu beschreiben.
- 2) *Person 1* schildert ihre Sicht des Problems; *Person 2* soll mit andern, eigenen Worten das von 1 Gesagte wiedergeben; *Person 1* bestätigt, ergänzt, korrigiert.

- 3) *Person 2* schildert ihre Sicht des Problems; *Person 1* soll mit andern, eigenen Worten das von 2 Gesagte wiedergeben; *Person 2* bestätigt, ergänzt, korrigiert.
- 4) *Mediator* fragt *Person 2*: „Wie geht es dir dabei“, „Wie fühlst du dich?“; dann fragt der *Mediator* *Person 1*.
- 5) *Mediator* fragt *Person 1*: „Welches sind jetzt deine Bedürfnisse“; dann fragt der *Mediator* *Person 2*.
- 6) *Mediator*: „Wer kann einen Lösungsvorschlag machen, der beide Bedürfnisse berücksichtigt?“. Der *Mediator* spiegelt die verschiedenen Varianten und führt zu einer gemeinsamen Lösung.

Martin Schelker, Geschäftsleiter von  
Novizonte-Sozialwerk, Emmenbrücke und  
Mitglied der ACC-Beschwerdekommision

Januar 2017

# ACC NEWSLETTER

VERNETZT / INFORMIERT / NEWS

Association of Christian Counsellors  
Verband für christliche Seelsorge und Beratung der Deutschschweiz

## *Fachartikel*

### **Emotional herausfordernde Situationen erfolgreich und ressourcenorientiert meistern mit dem Zürcher Ressourcenmodell (ZRM)**

Das Zürcher Ressourcenmodell ist eine Selbstmanagementmethode, die in den 90er Jahren von Dr. Maja Storch und Dr. Frank Krause im Auftrag der Universität Zürich entwickelt wurde.

Sie verbindet verschiedene psychologische Ansätze sowie neuste Erkenntnisse der Neuro-wissenschaften in einem Modell, welches Ziele oder Veränderungswünsche Schritt für Schritt bis zur Umsetzung begleitet.

#### ***Emotional herausfordernde Situationen***

Emotional herausfordernde Situationen begegnen uns im Alltag zur Genüge.

Das kann bereits vor dem Aufstehen beginnen, wenn jemand den Wecker nicht gehört hat, verschläft und dann den Bus zur Arbeit verpasst, oder wenn ich das Portemonnaie mit dem Generalabonnement zu Hause vergesse. Natürlich werden die Fahrgäste genau an diesem Tag kontrolliert. Oder aber der Lieblingspullover, der bei einer wichtigen Sitzung getragen werden sollte, ist nicht gewaschen. Solche mehr oder weniger stressvollen Situationen erleben wir andauernd.

Meistens funktioniert unser Selbstmanagement bestens und wir meistern diese Herausforderungen mit Bravour. Das heisst, dass wir den Stresspegel regulieren können, ohne dass es uns allzu viel Kraft und Nerven kostet. Die meisten Menschen haben dazu im Verlaufe ihres Lebens ein Repertoire an Strategien aufgebaut, auf die sie zur Bewältigung von belastenden Situationen zurückgreifen können.

Was aber, wenn die täglichen Belastungen Überhand nehmen, Probleme am Arbeitsplatz, in der Gemeinde oder in der Familie auftreten?

Stellen wir uns den folgenden Fall vor: Anna ist im Büro alltäglich störendem Lärm ausgesetzt. Andauernd klingelt das Telefon, alle wollen Unterstützung von ihr, dies und das ist noch zu erledigen. Sie hat zudem mehrere Nächte hintereinander schlecht geschlafen. Die To-Do-Liste wird immer länger. Am Nachmittag kommt eine Kollegin ins Büro und bemängelt eine Kleinigkeit in einem nicht gerade ermutigenden Ton. Das bringt das Fass zum überlaufen, Anna geht an die Decke. Allerdings nur innerlich, aber sie kocht und es kostet sie viel Kraft, sich einigermaßen im Griff zu haben. Der Vorfall beschäftigt sie noch ein paar Tage. Das kostet zusätzlich viel Kraft. So etwas ist nicht zum ersten Mal passiert. Die Spirale dreht sich. Anna kann sich selbst nicht aus diesem Kreislauf katapultieren. Zwar hat sie schon viel ausprobiert, aber wirklich geändert hat sich nicht viel. Vor allem das viele Grübeln macht ihr sehr zu schaffen. So kann es nicht weitergehen. Was nun? Die Arbeitsstelle wechseln? Ein Coaching in Anspruch nehmen?

Anna entscheidet sich für einen Workshop mit dem Zürcher Ressourcenmodell.



Januar 2017

# ACC NEWSLETTER

VERNETZT / INFORMIERT / NEWS

Association of Christian Counsellors  
Verband für christliche Seelsorge und Beratung der Deutschschweiz

## ***Mit dem Zürcher Ressourcenmodell emotionale Situationen erfolgreich meistern und neue Handlungsoptionen erarbeiten.***

Das Zürcher Ressourcenmodell orientiert sich am Rubikonprozess der Handlungsphasen (Gollwitzer und Heckhausen). Ursprünglich bestand das Rubikonmodell aus vier Phasen: Dem Motiv, der Intention, der präaktionalen Vorbereitung und der Handlung. Storch und Krause haben es um die Phase des Bedürfnisses erweitert und den ganzen Prozess stark vereinfacht. Das so entstandene Modell beschreibt nun Schritt für Schritt den Weg, den ein Wunsch (oder ein Ziel) durchläuft, bis er in der Handlung umgesetzt wird.

Der Name des Rubikonprozesses lehnt sich an Julius Cäsars historische Überquerung des gleichnamigen Flusses an. Er musste gründlich abwägen, welche Konsequenzen die Überquerung mit sich bringen würde und ob er sich diesen stellen wollte. Mit den berühmten Worten „der Würfel ist gefallen“ überschritt er den Rubikon, löste einen Krieg aus und wurde später römischer Kaiser.

Der Rubikon dient im Modell als Metapher für die Prozesse des Abwägens, die einer Entscheidung vorausgehen. Erst wenn er überquert worden ist, können wir mit einem guten Gefühl auf die Handlung zuschreiten.

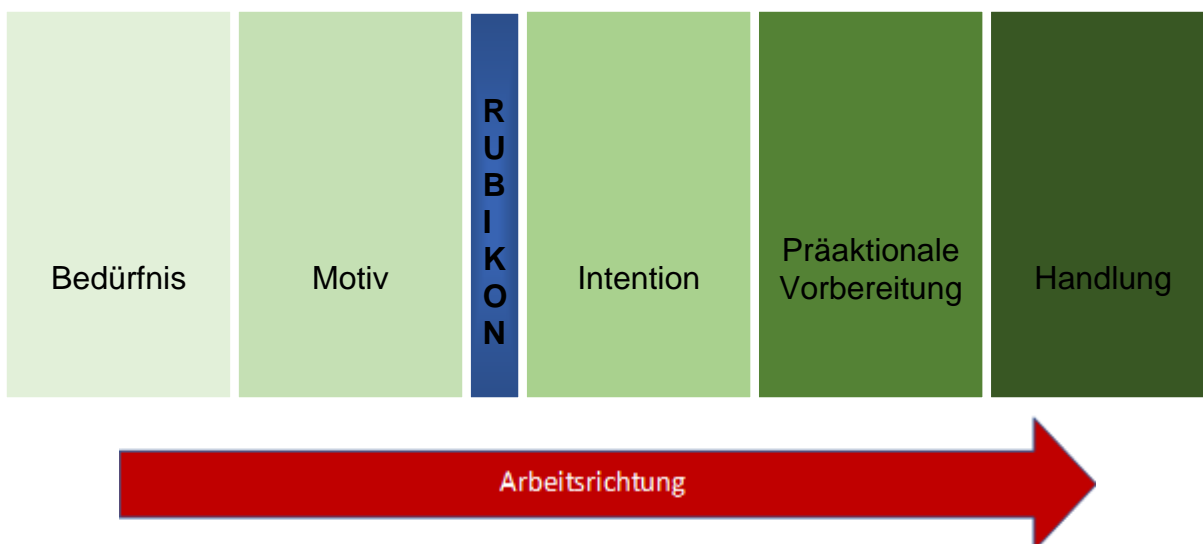


Bild: Der Rubikonprozess

Januar 2017

# ACC NEWSLETTER

VERNETZT / INFORMIERT / NEWS

Association of Christian Counsellors  
Verband für christliche Seelsorge und Beratung der Deutschschweiz

## **Das Bedürfnis**

Die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcenmodell (ZRM) beginnt mit der Evaluation des Unbewussten. Das Übergehen der unbewussten Bedürfnisse kann ein Ziel schon von Anfang an zum Scheitern verurteilen, deshalb ist es wichtig, herauszufinden, welches unbewusste Bedürfnis dem Wunsch zur Handlung vorausgeht. Im ZRM passiert dies in einem projektiven Verfahren mithilfe der Auswahl eines ansprechenden Bildes.

Anna aus unserem Beispiel sucht sich also aus ganz unterschiedlichen Bildern dasjenige aus, welches sie am meisten anspricht. Es soll ein Bild sein, das ihr vom Gefühl her hilft, runterzufahren, das sie lächeln lässt. Bei der Wahl des passenden Bildes wird ihr richtig wohl ums Herz. Die Wahl sollte nicht mit dem Verstand getroffen werden, sondern allein mit diesem guten Gefühl. Dadurch, dass sie das Bild ohne den Verstand auswählt, lässt sie sich auf einer emotionalen, unbewussten Ebene ansprechen. Dieses intuitive gute Gefühl beim Betrachten des Bildes ist ein wichtiger Ausgangspunkt für die Arbeit mit dem ZRM. Ihre Wahl ist auf ein Naturbild gefallen, es zeigt ein Feld mit wilden Baumwollblumen.



© Daniel Beck

Januar 2017

# ACC NEWSLETTER

VERNETZT / INFORMIERT / NEWS

**Association of Christian Counsellors  
Verband für christliche Seelsorge und Beratung der Deutschschweiz**

## **Zwei Systeme**

Das Zürcher Ressourcenmodell ist so konzipiert, dass die beiden verschiedenen Systeme, die wir nutzen, um zu handeln, nämlich der Verstand und das emotionale Erfahrungsgedächtnis, im Einklang sind. Denn nur wenn beide Systeme eingesetzt und zu Rate gezogen werden, sind wir optimal handlungsfähig, dann können Ziele handlungswirksam realisiert werden.

Die beiden Systeme arbeiten unterschiedlich.

Der Verstand ist langsam, arbeitet bewusst, nimmt die Sprache zur Hilfe, arbeitet seriell und bewertet in den Kategorien richtig und falsch.

Das emotionale Erfahrungsgedächtnis arbeitet unbewusst, schnell und parallel. Es bewertet mit Empfindungen („mag ich“ / „mag ich nicht“) und mit somatischen Markern, also mit Signalen, die das Unbewusste an den Körper sendet. Das kann ein flaves Gefühl im Magen sein, Trauer, ein strahlendes Lächeln, ein erhöhter Puls, ein sich Aufrichten oder plötzliches Bleichwerden, oder natürlich eine tief empfundene Freude.

Mit dieser tief empfundenen Freude, also einem richtig guten Gefühl, einem positiven somatischen Marker, wird das Bild im ZRM Prozess ausgewählt.

Um genauer herauszufinden, was Anna unbewusst an dem gewählten Bild so gefallen hat, bekommt sie nun zu ihrem Bild von ihren Kolleginnen und Kollegen aus dem Workshop sogenannte Wortspenden in einen metaphorischen Ideenkorb. Wichtig ist, dass die Wörter und Ausdrücke nur positive Assoziationen hervorrufen. Sie ergänzt den Ideenkorb mit ihren eigenen Ideen und wählt dann diejenigen aus, die ihr am besten gefallen. Das sind Worte wie Wachstum, Lebendigkeit, Ruhe, Kraft, Gelassenheit, kraftvolles Grün, weich, geborgen, gemeinsam, im Wind tanzen, frische Luft.

## **Motiv**

In der nächsten Phase des Prozesses, dem Motiv, wird nun bewusst, was jemand erreichen will. Anna möchte gern mehr Ruhe in ihren Alltag bringen und sich nicht mehr so schnell stressen lassen. Schon das Bild anzuschauen verhilft ihr zu Ruhe. Das heisst jedoch nicht, dass es ihr nun gelingt, sich weniger vom vielen Lärm und den hohen Ansprüchen stressen zu lassen. Bis zur Handlung ist es nämlich noch ein weiter Weg. Zuerst muss der innerpsychische Rubikon überquert werden.

## **Überquerung des Rubikons**

In der Phase der Überquerung des innerpsychischen Rubikons wird im ZRM ein Mottoziel gebildet. So nennt Storch ein Ziel auf der Haltungsebene, welches ein richtig gutes Gefühl auslöst, also wiederum mit einem positiven somatischen Marker, einem Signal, das das emotionale Erfahrungsgedächtnis, das Unbewusste, an den Körper sendet. Zielsetzungen auf der Haltungsebene wurden vielfältig erforscht und es ist erwiesen, dass diese Art von Zielen

Januar 2017

# ACC NEWSLETTER

VERNETZT / INFORMIERT / NEWS

**Association of Christian Counsellors  
Verband für christliche Seelsorge und Beratung der Deutschschweiz**

eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit für zielrealisierendes Handeln hat als Zielsetzungen auf der reinen Verhaltensebene. Mottoziele hat jede Person selbst unter Kontrolle, was bedeutet, dass sich nicht zuerst jemand oder etwas verändern muss, bis ich selbst zur Handlung komme. Sie werden als Annäherungsziel formuliert, und zwar ohne negative Markierungen beziehungsweise Vermeidungen wie zum Beispiel „sorglos“ oder „angstfrei“ zu enthalten. Als grammatische Zeit wird das Präsens verwendet. Aus dem Haltungsziel lassen sich viele verschiedene Verhaltensziele erarbeiten.

Anna bildet nun also aus ihren Lieblingsworten ihr persönliches Mottoziel.

**Die Geborgenheit schenkt mir Lebendigkeit und Kraft, gelassen tanze ich im Wind.**

Sie hat nun den Rubikon mit einem richtig guten Gefühl überquert. Sie kann sich vorstellen, dass das Mottoziel ihr hilft, in ihrer optimalen Verfassung zu bleiben und sich nicht mehr so stressen zu lassen.

## ***Intention***

Nun befindet sie sich im Rubikonprozess im Feld der Intention, also der festen Absicht. Das bedeutet, dass sie eine grosse Motivation verspürt, ihr Ziel in Handlung umzusetzen.

Das heisst nun aber noch lange nicht, dass ihr dies auch ohne weiteres gelingt. Zuerst müssen nämlich in der präaktionalen Vorbereitungsphase einerseits alte Verhaltensmuster abtrainiert und neue aufgebaut und gestärkt werden, und andererseits verschiedene konkrete Situationen vorbereitet werden. Erst dann ist Anna bereit für die Umsetzung im Alltag.

Wie kann sie nun ihre neue Haltung auslösen, wie kann diese trainiert werden? Dazu braucht es noch weitere Schritte.

## ***Präaktionale Vorbereitungsphase***

In dieser Phase werden im ZRM einerseits ein Ressourcenpool gefüllt und andererseits die Handlung, also Situationen, in denen das Mottoziel umgesetzt werden soll, vorbereitet.

Der Ressourcenpool beinhaltet verschiedene Ressourcen, auf die dann in der jeweiligen Situation zurückgegriffen werden kann.

Als Ressourcen hat Anna bis jetzt das gewählte Bild und ihr Mottoziel.

Dazu kommen nun Erinnerungshilfen wie Gegenstände, Musik oder Düfte, die sie an das Bild und an das Motto erinnern. Diese können für bewusstes Lernen eingesetzt werden, zum Beispiel im Büro, wenn ein anstrengender Tag bevorsteht. Für das unbewusste Lernen umgibt man sich mit so vielen Erinnerungshilfen wie möglich, die einen dann automatisch immer wieder an das Mottoziel erinnern, ohne dass dafür etwas getan werden muss.

Anna bekommt auch hier wieder einen Ideenkorb mit möglichen Erinnerungshilfen, aus denen sie für sich passende auswählt.

Januar 2017

# ACC NEWSLETTER

VERNETZT / INFORMIERT / NEWS

**Association of Christian Counsellors**  
**Verband für christliche Seelsorge und Beratung der Deutschschweiz**

Sie kauft eine neue Pflanze fürs Büro, ändert das Hintergrundbild ihres Handys und das des Computers, trinkt Kaffee aus einer grünen Tasse, nutzt grüne Post-it-Zettel und kauft ausserdem einen neuen Stift, einen Schlüsselanhänger, einen Schal und lustige grüne Socken mit weissen Punkten. Hinzu kommen ein passender Klingelton und ein grünes Haargummi. So hat sie einige Erinnerungshilfen, die sie im Büro platzieren kann, aber auch welche für unterwegs und Zuhause.

Zum Schluss erarbeitet Anna sich ihr persönliches Embodiment zu ihrem Mottoziel, also eine Bewegung, mit der sie ihr frisch gebildetes neuronales Netz ganz schnell aktivieren kann. Ihre Bewegung ist ein leichtes Tanzen mit schwingenden Armen. Daraus leitet sie eine „Minibewegung“ ab, die für andere nicht sichtbar ist: Sie streckt den Arm ganz leicht aus.

Nun ist der Ressourcenpool gut gefüllt und Anna kann je nach Vorliebe und den Umständen entsprechend auf die passenden Ressourcen zurückgreifen und diese einsetzen.

In einem nächsten Schritt werden Situationen vorbereitet, in denen sie das Mottoziel einsetzen will.

Anna weiss, dass immer am Montagvormittag besonders viel Arbeit ansteht, das Telefon oft klingelt und viele Mitarbeitende ihre Unterstützung brauchen. Wenn sie sich schon vom Gedanken daran stressen lässt, wird die ganze Woche schwierig. Sie möchte den nächsten Montagmorgen ruhiger angehen.

Um gut vorbereitet zu sein, schaut sie bereits Zuhause ihr Bild an und führt dazu ihr Embodiment aus, tanzt also mit schwingenden Armen durchs Zimmer. Danach trinkt sie eine Tasse Tee aus ihrer speziellen Mottozieltasse. Ihre Haare bindet sie mit dem neuen Haargummi zusammen und dazu trägt sie ihre grün-weissen Socken.

Im Büro erinnern sie ihr Hintergrundbild am PC sowie die grüne Mausmatte an ihr Motto und das gute Gefühl. Zudem schreibt sie mit ihrem grünen Stift auf die grünen Post-it-Zettel. Auf dem Fensterbrett steht die neue Pflanze.

Die erste vorbereitete Situation kann Anna mit Erfolg meistern. Ihr neues Mottoziel und die vielen eingesetzten Ressourcen helfen ihr dabei, in ihrer optimalen Verfassung zu bleiben und nicht in ihr stressiges altes Verhalten zurückzufallen.

Sie bereitet mehrere Situationen vor, in denen sie ihr Mottoziel umsetzen möchte, damit sie möglichst viele Erfolge feiern kann, damit ihr neues, positives neuronales Netz optimal gestärkt wird und das alte verkümmert.

Anna hat grosse Freude an ihren Erfolgen. Sie hätte nicht gedacht, dass sie mit einer neuen Haltung, ihrem Motto und einem Bild ihre Situation nachhaltig ändern und verbessern kann.

Auch ein halbes Jahr nach dem Workshop ist sie viel weniger gestresst und kann ihren Arbeitsalltag ruhiger und mit weniger Kraftaufwand bewältigen. Zudem konnte sie mit ihren Mitarbeitenden Zeiten vereinbaren, an denen



Januar 2017

# ACC NEWSLETTER

VERNETZT / INFORMIERT / NEWS

Association of Christian Counsellors  
Verband für christliche Seelsorge und Beratung der Deutschschweiz

sie nicht zur Verfügung steht, sodass sie ihre Pendenzen in Ruhe abarbeiten kann und nicht immer gestört wird. Dadurch wird der Stresspegel zusätzlich reduziert.

### **Vorgehen der Mottozielbildung mit dem ZRM in Kürze:**

- Bild mit einem guten Gefühl wählen
- Ideenkorb mit positiven Ideen zum Bild füllen
- Aus dem Ideenkorb ein Mottoziel, also ein Haltungsziel, formulieren
- Ressourcenpool zusätzlich zum Bild und Mottoziel mit Erinnerungshilfen und Embodiment füllen
- Situationen vorbereiten
- Erfolge feiern

Quelle: Frank Krause / Maja Storch, Selbstmanagement – ressourcenorientiert  
Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM)  
Leseprobe auf: [http://majastorch.de/download/leseprobe\\_zrm.pdf](http://majastorch.de/download/leseprobe_zrm.pdf)

### **Zur Autorin**



Cornelia Beck-Corradi ist Supervisorin und Coach bso, Ausbilderin FA, zertifizierte ZRM Trainee. Weitere Angaben finden Sie auf ihrer Website [www.cornelia-beck.ch](http://www.cornelia-beck.ch).  
Zu den nächsten von Cornelia Beck-Conradi angebotenen Seminaren finden Sie die Details [hier](#).

### **Impressum:**

ACC-Sekretariat, Dachslernstrasse 67, 8048 Zürich  
[www.acc-ch.ch](http://www.acc-ch.ch), [redaktion@acc-ch.ch](mailto:redaktion@acc-ch.ch)  
Fotos: Autoren / ACC