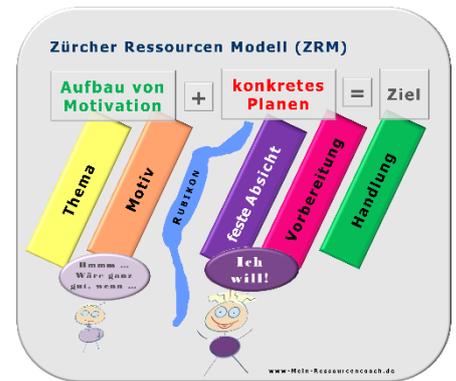


## ZRM-Forschung

Da das [Zürcher Ressourcen Modell](#) einen universitären Hintergrund hat, wird die Wirksamkeit des ZRM-Trainings auch durch wissenschaftliche Studien erforscht. In den letzten Jahren setzte diesbezüglich eine Forschungstätigkeit ein, die sich auf randomisierte kontrollierte Studien mit verschiedenen Populationen und zu verschiedenen Themen bezieht. Dabei wird das ZRM-Training oder Teile daraus auf seine Wirksamkeit in den verschiedenen Bereichen untersucht. Im Folgenden wird ein kurzer Überblick zum Stand der Forschung gegeben. Zuerst werden die bereits durchgeführten und abgeschlossenen Studien vorgestellt und im Anschluss Studien beschrieben, die derzeit durchgeführt werden oder in Planung sind.



## ÜBERBLICK

### Abgeschlossene Studien

	Seite
ZRM und Stress	2
Führungskräfte-Studie	2
Stress Management-Studie	2
Motto-Ziele	3
Zielbindung bei unangenehmem Firmenziel	3
Gesunde Zielablösung	4
Unangenehme Pflichten	4
Erhöhung von Motivkongruenz	5
Asthma-Studie	5
ZRM und Essstörungen	5
ZRM und Gesundheitsförderung	5
Präventionsprogramm der Deutschen Rentenversicherung	6

### Geplante und aktuell durchgeführte Studien

ZRM für Eltern an Muskeldystrophie erkrankter Kinder	8
ZRM und Lampenfieber bei Musikern	8
ZRM und Diabetes mellitus Typ 1 und Typ 2	8
ZRM und Verkauf	8
ZRM und komplexes Problemlösen	8
ZRM und Krebs	9
ZRM und Lebensqualität bei Menschen mit HIV / AIDS	9
Motto-Ziele, unangenehme Pflichten und Vitalität	9

### Wenn-Dann-Plan-Forschung

Wenn-dann-Pläne - ein effektives Planungsinstrument u. a. auch bei ADHS	12
--	----

#### Hartmut Neusitzer

Selbstmanagement-Trainer, Ressourcencoach, PSI-Kompetenzberater und autorisierter Berater des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales unternehmensWert:Mensch  
Mobil: 0160 – 975 46 221 E-Mail: Hartmut.Neusitzer@Mein-Ressourcencoach.de

## Abgeschlossene Studien

Julia Weber

### ZRM und Stress

2007 untersuchten Storch, Gaab, Küttel, Stüssi und Fend die Wirksamkeit der ZRM-Trainingsmethode auf den Umgang mit Stress. 53 männliche Studenten wurden randomisiert der Kontroll- oder Interventionsgruppe zugeteilt. Beide Gruppen machten den Trierer Social Stress Test (TSST), die Interventionsgruppe erhielt drei Monate vor der Versuchsdurchführung das ZRM-Training, die Kontrollgruppe danach. Als objektives Maß des individuellen Stresses wurde vor, während und nach dem Stresstest der

Cortisolwert der Probanden gemessen. Die Probanden der Interventionsgruppe hatten signifikant niedrigere Cortisolwerte als die Probanden der Kontrollgruppe. Das Ergebnis zeigt, dass das ZRM-Training in einer Belastungssituation die akute Stressreaktion zu vermindern vermag.

#### QUELLE

Storch, M., Gaab, J., Küttel, Y., Stüssi, A. & Fend, H. (2007). Psychoneuroendocrine effects of resource-activating stress management training. *Health Psychology, 26*, 456–463.

### Führungskräfte-Studie

Die Führungskräfte-Studie untersuchte, ob eine bestimmte Komponente der Leadership, nämlich die Ausstrahlung auf andere Menschen, mit dem ZRM-Training verbessert werden kann. 45 Führungskräfte wurden nach einem Zufallsverfahren in eine Trainingsgruppe und eine Wartekontrollgruppe eingeteilt. Jede Führungskraft wurde von 3 Mitarbeitenden über vier Monate hinweg beobachtet und mittels eines standardisierten Fragebogens (Multifactor Leadership Questionnaire) eingeschätzt. Die Ergebnisse

zeigen, dass es den trainierten Führungskräften signifikant besser gelingt als den nichttrainierten Führungskräften, in der Wahrnehmung ihrer Mitarbeitenden eine Atmosphäre von Stärke und Vertrauen zu entfalten. Gleichzeitig steigt in der Selbstwahrnehmung der trainierten Führungskräfte ihre eigene Führungsmotivation.

#### LITERATUR

Storch, M., Grob, U. Klaiss, C. (paper in preparation). Getting courageous and strong. A randomised controlled trial of the effects of ZRM training in leadership.

### Stress Management-Studie

60 männliche Studierende der ETH Zürich wurden durch ein Zufallsverfahren in zwei Gruppen eingeteilt. Gruppe 1 erhielt ein ZRM-Training, Gruppe 2 nicht. Anschließend wurden beide Gruppen in einer standardisierten Laborsituation, dem Trierer Sozialen Stress Test. (TSST), sozialem Stress ausgesetzt. Gemessen wurde mittels Salivetten der Gehalt des Stresshormons Cortisol im Speichel der Probanden. Die trainierten Studenten hatten signifikant weniger Cortisol im

Speichel als die Studenten, die kein Training absolviert haben. Das Ergebnis zeigt, dass das ZRM-Training in einer Belastungssituation die akute Stressreaktion zu vermindern vermag.

#### LITERATUR

Storch, M., Gaab, J., Küttel, Y., Stüssi, A-Ch., Fend, H. (2007). Psychoneuroendocrine effects of resource-activating stress management training. *Health Psychology, 26* (3).

In den Jahren 2012/2013 wurden Forschungsarbeiten zu einem speziellen Bereich des ZRM begonnen: den Motto-Zielen. Untersuchungsgegenstand ist die Wirkung von Motto-Zielen, die mit anderen Interventionen oder Zieltypen (z. B. SMART-Zielen) verglichen werden. Die Wirksamkeit der Motto-Ziele wurde bis zum jetzigen Zeitpunkt in vier Studien erforscht.

### Motto-Ziele

Das herausragende Kriterium eines ZRM-Workshops/ -Coachings ist, dass die Teilnehmenden sich (zunächst) ein Haltungsziel bzw. ein Motto-Ziel „erarbeiten“.

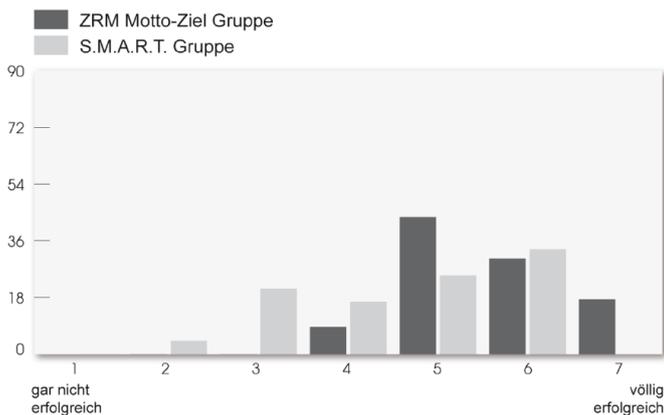
Motto-Ziele sind Identitätsziele. Nachdem sie gebildet wurden, „erlauben“ sie sofort, spontan und situativ adäquates zielrealisierendes Handeln.

Zu der Wirksamkeit von Motto-Zielen existiert eine Studie von Bruggmann (2003), in der eine Gruppe von 23 Personen, die Motto-Ziele gebildet hatte, verglichen wurde mit einer Gruppe von 24 Personen, die S.M.A.R.T.-Ziele gebildet hatten. 1,5 Jahre

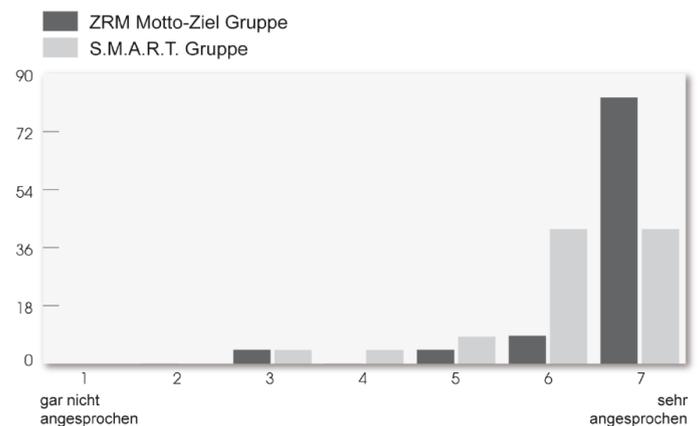
nach erfolgter Zielbildung wurden die beiden Gruppen hinsichtlich verschiedener zielrelevanter Parameter befragt. Die Gruppen unterschieden sich im Mann-Whitney-U-Test signifikant hinsichtlich der Zielerreichung ( $p=0.019$ ) und der persönlichen Identifikation mit dem Ziel ( $p=0.009$ ).

#### QUELLE

- Maja Storch Motto - Ziele, S.M.A.R.T.-Ziele und Motivation
- Birgmeier, Bernd (Hrsg.): Coachingwissen. Denn sie wissen nicht, was sie tun?
- VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH
- MbO-Zielvereinbarungsgespräche, explorative Studie in einer Bankengruppe Bachelorarbeit; Rouven Huwyler 2009



Wie erfolgreich waren Sie bis jetzt bei der Verwirklichung Ihres Zieltes?



Wie persönlich fühlen oder fühlten Sie sich von diesem Ziel angesprochen?

Abbildung 5: Zielerreichung

Abbildung 6: persönliche Identifikation mit dem Ziel

### Zielbindung bei unangenehmem Firmenziel

Im Zentrum dieser Studie steht die Frage, wie die Zielbindung bei unangenehmen Firmenzielen gesteigert werden kann. Basierend auf der Annahme, dass Selbstmanagement ein geeignetes Mittel dazu ist, wurden zwei Gruppen mit zwei verschiedenen Selbstmanagement-Methoden, dem Selbstmanagement mit SMART-Zielen und dem Selbstmanagement mit Motto-Zielen, trainiert. Die Auswirkungen der Interventionen wurden mittels sechs verschiedener Testverfahren festgehalten und statistisch

ausgewertet. Die Versuchspersonen ( $N=62$ ;  $w=36$ ,  $m=25$ ) wurden in zwei Gruppen randomisiert. Die Probanden der einen Gruppe bildeten ein Motto-Ziel zum vorgegebenen unangenehmen Firmenziel. Die Probanden der anderen Gruppe formulierten ein spezifisches Verhaltensziel (SMART-Ziel). Das Hauptergebnis dieser Studie betrifft die Zielbindung der Probanden zum unangenehmen Firmenziel. Diese konnte in der Gruppe mit den Motto-Zielen signifikant gesteigert werden. Bei der SMART-Gruppe zeigte sich

hingegen eine gegenläufige Entwicklung: Die Zielbindung sank. Somit zeigten SMART-Ziele in dieser Studie eine kontraproduktive Wirkung auf die Zielbindung bei einem unangenehmen Firmenziel. Ein weiteres Ergebnis war, dass die Probanden mit Motto-Zielen das unangenehme Firmenziel hochsignifikant ernster nehmen und sich darüber hinaus der Zielverfolgung gegenüber (innerlich)

### Gesunde Zielablösung

Das Ziel dieser Studie war der Vergleich der Wirksamkeit zweier Zieltypen, Motto-Ziele und SMART-Ziele (hohe spezifische Verhaltensziele), in der Anwendung auf ein einheitliches vorgegebenes eher schwieriges /unangenehmes Ziel in einer Organisation. Probanden waren 70 Polizeistudenten einer deutschen Hochschule. Das vorgegebene Ziel war die aktive Beteiligung der Studenten an Verwaltungsaufgaben, die unbezahlt ausgeführt werden sollten. Dazu zählen beispielsweise regelmäßige, unentgeltliche Arbeiten in der Bibliothek. Es wurden zwei Gruppen gebildet. Die Probanden der einen Gruppe bildeten ein Motto-Ziel, die Probanden der anderen Gruppe ein SMART-Ziel. In dieser Studie lag das Hauptinteresse bei der Veränderung der Zielbindung gegenüber dem Ziel. Bei beiden Zieltypen hat die Ausarbeitung des Ziels im Training insgesamt zu einer verringerten Zielbindung geführt, was als Zielablösung interpretiert werden kann. Die Gründe sind jedoch unterschiedlich. Bei den SMART-Probanden sank die Bereitschaft, aktiv zu werden, verbunden mit der geringeren Wahrnehmung von Anregungen,

### Unangenehme Pflichten

In dieser kontrollierten randomisierten Wirksamkeitsstudie (n=67) wurden Motto-Ziele, hohe spezifische Ziele nach Locke und Latham (SMART-Ziele) und das Schwelgen in positiven Zukunftsfantasien nach Oettingen auf ihre Wirksamkeit bei selbst gewählten unangenehmen Pflichten verglichen. Die Auswertungen zeigen, dass Motto-Ziele das Unbewusste aktivieren und dadurch zu einer gedämpften negativen und aktivierten positiven Affektlage führen. Des Weiteren führt dieser Zieltyp zu Selbstregulation und erhöht die Handlungsorientierung der Probanden. Motto-Ziele haben im Vergleich mit den hohen spezifischen Zielen eine signifikant niedrigere Rate der Selbstinfiltration. Dies bedeutet, dass die Motto-Ziele den Abgleich mit und die Integration ins Selbst

verpflichteter fühlen als die Probanden mit SMART-Zielen. Das Ergebnis dieser Studie zeigt, dass Motto-Ziele bei einem unangenehmen Firmenziel die Zielbindung steigern.

#### QUELLE

Huwylar, R. (2012)

#### Steigerung von Zielbindung bei unangenehmen Firmenzielen durch Selbstmanagement.

Masterarbeit an der Universität St. Gallen.

im Alltag zielrealisierend zu handeln. Des Weiteren ist die Zielablösung bei den SMART-Probanden mit einer signifikanten Verschlechterung der Affektlage verbunden, was potenziell negative Auswirkungen auf Wohlbefinden und Gesundheit hat. Im Unterschied dazu kam die Zielablösung bei den Motto-Ziel-Probanden dadurch zustande, weil keine ausreichende Unterstützung des Ziels durch das Unbewusste vorhanden war. Im Vergleich mit den SMART-Probanden war bei den Probanden mit Motto-Zielen eine signifikant höhere positive Affektlage nachweisbar. Das Ergebnis der Studie zeigt auf, dass die Arbeit mit Motto-Zielen nicht für jedes beliebige vorgegebene Ziel funktioniert. Das Unbewusste ist nicht manipulierbar. Findet das Unbewusste an einem Ziel nichts Erstrebenswertes, so veranlasst es eine Zielablösung, mit gutem Gefühl.

#### QUELLE

Temme, L. (2013). **Zielwirksamkeit als Herausforderung für Personalentwicklung** – eine empirische Studie zu Motto-Zielen und hohen spezifischen Zielen. Masterarbeit, Technische Universität Kaiserslautern.

ermöglichen. Die Zielbindung ist bei den Motto-Zielen signifikant höher als in den beiden anderen Gruppen. Überdies führen Motto-Ziele zur Veränderung von Persönlichkeitswerten. Probanden, die sich zu ihrer unangenehmen Pflicht ein Motto-Ziel erarbeitet haben, sind nach der Intervention signifikant lebenswürdiger und optimistischer. Auch steigt bei diesen Probanden die positive Emotionalität (Extraversion). Motto-Ziele führen zu einer höchst signifikanten subjektiven Veränderung im Erleben und Verhalten, insbesondere zu mehr Entspannung, Gelassenheit und Optimismus.

#### QUELLE

Weber, J. (2013). **Turning Duty into Joy!** Optimierung der Selbstregulation durch Motto-Ziele. Dissertation, Lehrstuhl für Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung, Universität Osnabrück.

## Erhöhung von Motivkongruenz

In dieser longitudinalen Studie wurde der Zusammenhang zwischen Motivkongruenz und OCB (Organizational Citizenship Behavior) an 104 Probanden untersucht. OCB ist ein Begriff aus der Arbeits- und Organisationspsychologie und beschreibt eine Form von freiwilligem Verhalten in Form von zusätzlichem Engagement innerhalb der Organisation, in der eine Person arbeitet. Motivkongruenz beschreibt die Passung von unbewussten Bedürfnissen und bewussten Zielen. Die Untersuchung fand mittels eines neuen Online-Tools statt, bei dem die Probanden individuell zu einer unangenehmen Pflicht eine Vorform eines Motto-Ziels formulierten.

## Asthma-Studie

60 Asthmapatientinnen und Asthmapatienten der Pneumologischen Abteilung des UniversitätsSpitals Zürich wurden in einer randomisierten, kontrollierten Studie unter anderem daraufhin untersucht, ob das ZRM-Training das Selbstwirksamkeitserleben im Umgang mit der chronischen Erkrankung zu steigern vermag. Die Ergebnisse zeigen,

## ZRM und Essstörungen

In Zusammenarbeit mit der Kinder- und Jugendpsychiatrischen Abteilung der Universität Ulm sowie der Poliklinik für Essstörungen der Universität Zürich wurde eine Sonderform des ZRM-Trainings entwickelt, die speziell darauf abzielt, die Affektregulation bei Patientinnen und Patienten mit Essstörungen zu verbessern. In einer kontrollierten, randomisierten Pilotstudie wurde die Wirksamkeit dieses Spezialtrainings (ZRM ED) untersucht. Zu Beginn der Studie wurden vor der Intervention der Grad der Essstörung, die Gefühlswahrnehmungsfähigkeit und die Affektregulationskompetenz gemessen. Menschen mit Essstörungen leiden zu einem großen Teil an einer Störung der Gefühlswahrnehmung, die als Alexithymie bezeichnet wird. Das Wahrnehmen, Benennen und Identifizieren von Gefühlen fällt schwer. Die generell hohe Rate der Alexithymie bei

In dieser Studie konnte unter anderem gezeigt werden, dass bereits online gebildete Vorformen von Motto-Zielen die Motivkongruenz erhöhen.

### QUELLE

Pinsdorf, K. (2013). **How Striving for Your Goal Benefits Others: Directional Motive Incongruence Predicts Organizational Citizenship Behavior as Explained by Self-Determined Motivation.** Research Master's Psychology Thesis, University of Amsterdam.

Siehe auch die vier [sozialen Grundbedürfnisse](#) in meinem Glossar.

dass in der trainierten Gruppe über den Untersuchungszeitraum das Selbstwirksamkeitserleben signifikant ansteigt.

### LITERATUR:

Stey, c., Storch, M., Puhan, M., Steffen, B., Benz, S., Hobi, B. (paper in preparation). Effect of the ZRM teaching module on adherence to selfmonitoring and to the written action plan in patients with asthma. A randomised controlled trial.

den Probanden (82,35 %) spiegelt sich auch in der nicht vorhandenen oder erschwerten Fähigkeit wider, die Gefühle selbst gesteuert zu regulieren. Im Vergleich mit einer Kontrollgruppe, die ein Arbeitstraining erhalten hatte, zeigten die Probanden, die das ZRM-Training als Intervention durchlaufen hatten, Veränderungen auf den untersuchten Ebenen. Sie verbesserten sich bezüglich der Gefühlswahrnehmung, der Affektregulationskompetenz und es konnten Verbesserungen im Essverhalten nachgewiesen werden. Diese Veränderungen waren in der Kontrollgruppe nicht messbar.

### QUELLE

Storch, M., Keller, F., Weber, J., Spindler, A. & Milos, G. (2011). **Psychoeducation in Affect Regulation for Patients with Eating Disorders: A Randomized Controlled Feasibility Study.** *American Journal of Psychotherapy*, 65(1), 81–93.

## ZRM und Gesundheitsförderung

Storch und Olbrich (2011) untersuchten die Wirkung des ZRM-Trainings und der Motto-Ziele im Rahmen des GUSI (Gesundheitsförderung und Selbstregulation durch individuelle Zielanalyse) **Präventionsprogramms der Deutschen Rentenversicherung**. Das GUSI ist ein Modellprojekt zur Implementierung von präventiven Leistungen für aktiv rentenversicherte Beschäftigte. Das Programm beinhaltet drei Bausteine: das ZRM-Training, progressive Muskelentspannung, in die die individuellen Motto-Ziele eingebettet werden, sowie Bewegungstherapie und Förderung der Körperwahrnehmung. Es eignet sich für Beschäftigte mit beruflichen oder privaten Risikofaktoren, durch die ihre Erwerbsfähigkeit ungünstig beeinflusst wird, die jedoch noch nicht manifest erkrankt sind, sodass keine Indikatoren für Akutbehandlung oder Rehabilitation gegeben sind. In der Studie wurde die GUSI-Gruppe mit psychosomatischen Rehapatienten verglichen. Bei der GUSI-Gruppe zeigten sich deutliche Verbesserungen bei den folgenden Punkten:

Verbesserung der Affektregulationskompetenz,  
Steigerung des bewussten gesundheitsförderlichen Verhaltens mit vermehrter Bewegungsaktivität und verbesserter Stressbewältigung und damit einhergehend erwünschte gesundheitsförderliche Nebeneffekte (z. B. Gewichtsreduktion).

Bemerkenswert ist, dass die Affektregulationskompetenz der Probanden kontinuierlich erhöht wurde. Bei der Analyse der medizinischen Basisdaten fand sich ein weiterer unerwarteter Effekt:

Obwohl im GUSI-Präventionsprogramm keine spezifisch auf die Ernährung bezogenen Elemente mit enthalten waren, zeigte sich eine kontinuierliche Reduktion des Durchschnittsgewichts der Teilnehmer: bei einem initialen Durchschnittsgewicht von 76,3 kg war dies nach drei Monaten auf 72,5 kg und nach zwölf Monaten auf 72,2 kg zurückgegangen.

Nachfolgend ein kleiner Auszug aus den Ergebnissen:

### QUELLE

Storch, M. & Olbrich, D. (2011). **Das GUSI-Programm als Beispiel für Gesundheitspädagogik in Präventionsleistungen der Deutschen Rentenversicherung**.

In: Knörzer, W. & Rupp, R. (Hrsg.).

Gesundheit ist nicht alles – was ist sie dann? Gesundheitspädagogische *Antworten* (S. 111–126). Baltmannsweiler: Schneider Verlag.

Die Reha-Kliniken arbeiteten für eine Langzeitstudie (drei Jahre) eng mit 68 Unternehmen und 26 Betriebsmedizinern zusammen.

Die 157 Teilnehmenden waren Beschäftigte mit Risikofaktoren, durch die deren Erwerbsfähigkeit ungünstig beeinflusst war.

Die Langzeitstudie kommt unter anderem zu dem Ergebnis, dass dank der Maßnahme der Anteil an Mitarbeitern, die mit einer großen Wahrscheinlichkeit bis zur altersbedingten Berentung im Erwerbsleben verbleiben, von durchschnittlich 50% auf rund 90% deutlich gesteigert werden konnte.

Und auch hier wurde erst über die Haltung im ZRM-Training das Gesundheitsziel mit den Bedürfnissen und Wünschen der Teilnehmer in Einklang gebracht. Mit dieser inneren Haltung wurden dann Angebote wie z.B. Entspannungs- und Bewegungstraining zur Förderung von Achtsamkeit und Körperwahrnehmung umgesetzt. Unerwarteter, positiver Nebeneffekt im Durchschnitt haben die Teilnehmenden um ca. 10 kg abgenommen.

Prof. Gerald Hüther (Neurobiologe, Uni Göttingen) hat anlässlich einer Tagung des Berufsverbandes Deutscher Betriebs- und Werksärzte (VDBW) formuliert:

„Das Üben einzelner Lernschritte führe zu nichts. Wenn sich etwas ändern sollte, müsse es „unter die Haut gehen. Das Hirn wird so, wie man es mit Freude und Begeisterung nutzt.“

Die beeindruckende Langzeitstudie liegt mir vor. Ich habe die Erlaubnis, diese Studie zu versenden. Mailen Sie mich hierzu gern an.

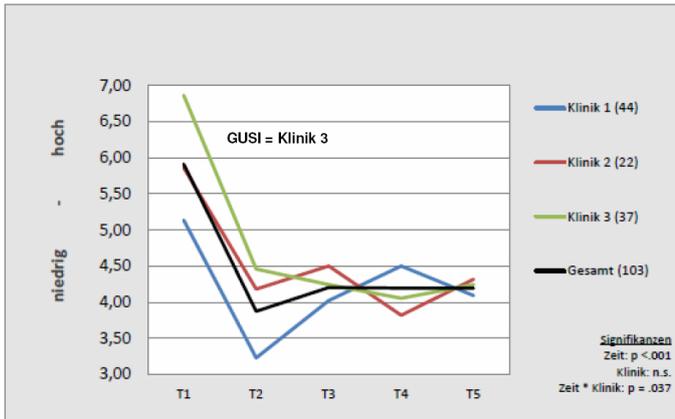


Abbildung 30: Depressivität im zeitlichen Verlauf (niedrig = 0 – hoch = 21)

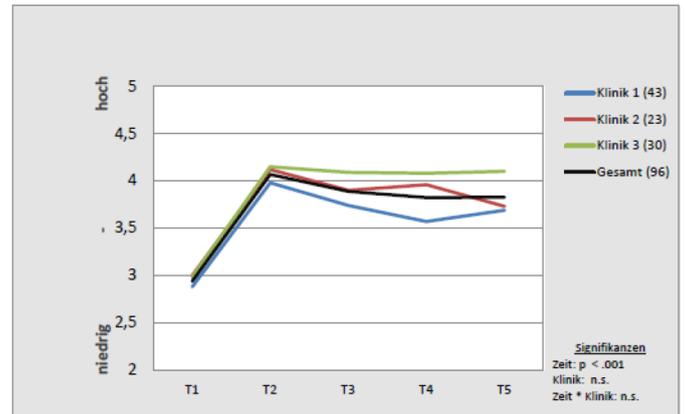


Abbildung 34: Veränderungsbereitschaft: Handlung im zeitlichen Verlauf (niedrig = 1 – hoch = 5)

Höchste Effektstärke (SES=1,19) für anhaltende Veränderungsbereitschaft gesundheitsförderlichen Verhaltens bei GUSI – Teilnehmern!

„Wie schätzen Sie die Wirksamkeit bei den von Ihnen rekrutierten Versicherten ein?“

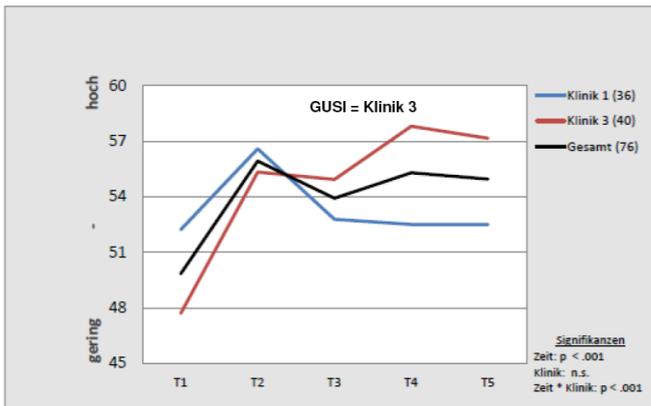


Abbildung 44: Selbstwirksamkeit zur sportlichen Aktivität im zeitlichen Verlauf (gering = 12 – hoch = 84)

Großer Effekt (SES=0,83) hinsichtlich der Selbstwirksamkeitserwartung für sportliche Aktivitäten bei GUSI Teilnehmern!

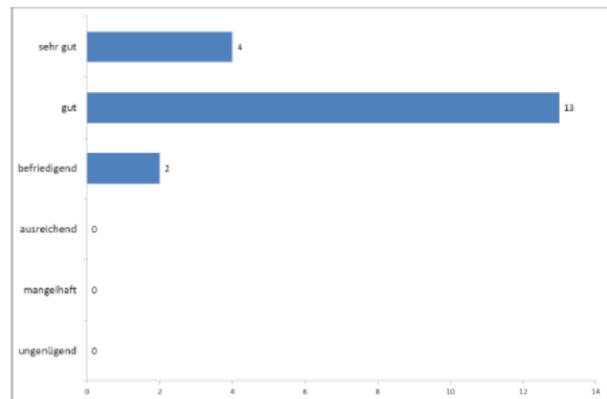


Abbildung 51: Wirksamkeit von Betsi aus Sicht der Betriebsärzte Anhand von Schulnoten (Häufigkeiten, N = 19)

## Geplante und aktuell durchgeführte Studien

Folgende Studien werden derzeit durchgeführt oder sind in Planung, Kooperationspartner bei den Studien ist das Institut für Selbstmanagement und Motivation Zürich ISMZ, ein Spin Off der Universität Zürich, das sich bei der Planung, Durchführung und Auswertung der Studien beteiligt:

### ZRM für Eltern an Muskeldystrophie erkrankter Kinder

In Zusammenarbeit mit dem Kinderspital Zürich ist eine Studie in Planung, in der es um den Einsatz des ZRM-Trainings für Eltern von an Muskeldystrophie erkrankten Kindern geht. Bei dieser Krankheit handelt es sich um eine Muskelerkrankung, die mit einem

starken Muskelschwund einhergeht und tödlich endet. In der Studie soll untersucht werden, inwieweit das ZRM für die Eltern eine Unterstützung sein kann. Geplant ist eine Langzeitstudie.

### ZRM und Lampenfieber bei Musikern

In Zusammenarbeit mit der Universität Salzburg und der Universität Mozarteum Salzburg ist eine Lampenfieberstudie für professionelle Musiker geplant. Professionelle Musiker leiden zu einem großen Teil an starkem

Lampenfieber, das sie bisher in Selbstmedikation mit Tabletten und Alkohol versuchen in den Griff zu bekommen. In dieser Studie wird die Wirksamkeit des ZRM in der Gruppe der Musiker untersucht.

### ZRM und Diabetes mellitus Typ 1 und Typ 2

In Bezug auf das Selbstmanagement bei Diabetes mellitus gibt es zwei große Themenwelten: Die eine betrifft vor allem Menschen mit Typ 1 Diabetes, aber durchaus auch Menschen mit anderen Diabetesformen. Dabei geht es schwerpunktmäßig um die unangenehmen Pflichten der notwendigen, regelmäßigen, mehrfach täglichen Blutzuckermessungen, der korrekten Insulindosisanpassung unter Berücksichtigung der Vielzahl, beeinflussenden Faktoren selbst sowie der persönlichen Akzeptanz der Krankheit. Die andere große Themenwelt, in der sich

vor allem Menschen mit Typ 2 Diabetes bewegen (auch diejenigen, die gar kein Insulin spritzen oder orale Antidiabetika einnehmen), ist die Welt der «lifestyle»-Veränderung, dem Schwerpunkt der gesunden Ernährung und regelmäßigen Bewegung, vielfach auch dem fragwürdigen Ziel einer Gewichtsabnahme. Für beide Bereiche soll die Wirksamkeit des ZRM untersucht werden. Geplant ist eine Langzeitstudie, die die Veränderungen bei den Patienten über längere Zeit untersucht.

### ZRM und Verkauf

Mauro Minelli und Mitarbeiter von der Universität Neuchâtel untersuchen in einer Studie die Wirksamkeit des ZRM im Bereich des Verkaufs. Ein Schwerpunkt dieser Studie

liegt auf der Untersuchung der Wirksamkeit des ZRM auf die Handlungsorientierung und Verkaufsleistung der Probanden.

### ZRM und komplexes Problemlösen

Diese Studie, die in Zusammenarbeit mit der Universität Heidelberg durchgeführt wird, beschäftigt sich mit der Wirksamkeit von Motto-Zielen und SMART-Zielen auf einfaches und komplexes Problemlösen. Die

beiden Zieltypen werden zusätzlich mit einer Gruppe verglichen, die bei den Problemlöseaufgaben einfach nur «ihr Bestes geben» sollen.

## ZRM und Krebs

In Zusammenarbeit mit der Ludwig-Maximilian-Universität in München wird der Einsatz des ZRM-Trainings bei Krebspatienten nach einer Chemotherapie untersucht. Hierbei

liegt der Schwerpunkt auf dem Wohlbefinden und der Erholung der Patienten. Ein besonderes Augenmerk wird in dieser Studie auf das Thema Priming gelegt.

## ZRM und Lebensqualität bei Menschen mit HIV / AIDS

An der Universität Duisburg / Essen wird die Wirkung des ZRM bei an HIV / AIDS erkrankter Menschen untersucht.

Schwerpunkte dieser Arbeit sind die Betrachtung der Selbstwirksamkeit und Lebensqualität dieser Personengruppe.

## Motto-Ziele, unangenehme Pflichten und Vitalität

Unangenehme Pflichten hängen selten mit dem Gefühl von Vitalität und positivem Affekt zusammen. Thomas Dyllick und Mitarbeiter von der Universität Mannheim untersuchen in verschiedenen Studien die Wirksamkeit einer kurzen Motto-Ziel Intervention auf unangenehme Pflichten. Erste Studien konnten bereits zeigen, dass die Motto-Ziel Intervention zu höherem positivem Affekt und dem Gefühl von Vitalität führt. In weiteren Studien wird der Schwerpunkt auf der

Untersuchung der Motto-Ziel-Intervention auf eine Einstellungsänderung gegenüber der Pflicht liegen (die Pflicht wird z. B. als sinnvoller erlebt).

### QUELLE

Maja Storch und Frank Krause

**Selbstmanagement – ressourcenorientiert**  
Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM), 5., erweiterte und vollständig überarbeitete Auflage 2014 ©  
Verlag Hans Huber, Hogrefe AG, Bern

## Auszugsweise vertiefende Informationen:

### DIE VIER GRUNDPFEILER DES ZRM



#### Ressourcenorientierung

Bringt Menschen in Kontakt mit ihrem Veränderungspotenzial und Ressourcen und macht sie verfügbar.

#### Ganzheitlichkeit

Mit Verstand, Gefühl und Körper, der in Drucksituationen im Vordergrund steht.

#### Individualität

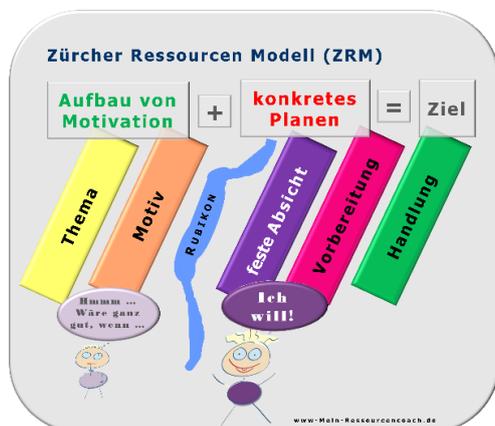
Keine Tricks und Tipps! Selbstkongruenz bei der Nutzung von Ideenkörben.

#### Wirksamkeit

Nutzung der aktuellen Erkenntnisse der Persönlichkeit- und Neurowissenschaften

### DIE FÜNF PHASEN DES RUBIKON-PROZESS

Der sogenannte Rubikon-Prozess beschreibt die verschiedenen Reifestadien die ein Wunsch auf seinem Werdegang bis zur erfolgreichen Umsetzung durchläuft.



## Phase 1

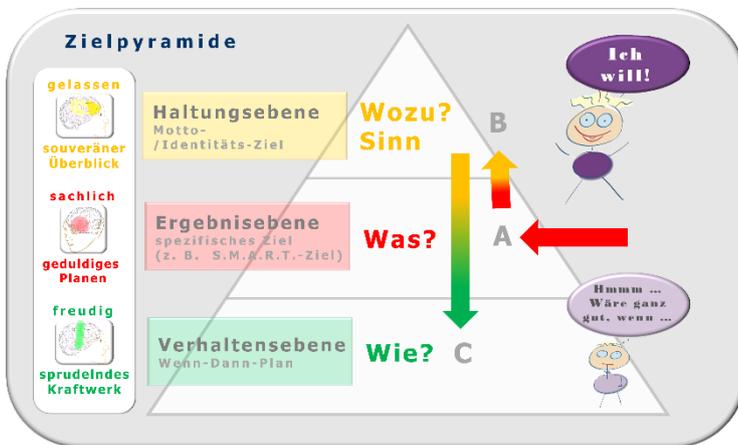
Hier wird das Thema der Teilnehmer ressourcenorientiert betrachtet und untersucht, inwieweit unbewusste Motive dem bewussten Veränderungswunsch entgegenstehen. In dieser Phase „befreien“ sich Teilnehmende von Fremdzielen/inneren Antreibern, was zu folgendem Nebennutzen führt:

Ohne Fremdziele/innere Antreiber kein Burnout und keine Zivilisationskrankheiten!  
Und das muss nicht zum Thema gemacht werden. Es wirkt so oder so!

Als eines von vielen [Alleinstellungsmerkmalen](#) wird im Zürcher Ressourcen Modell **erst** die **Haltungsebene-/Identitäts-/SINNebene** entwickelt.

Während im Coaching und einer Verhaltenstherapie, mangels besseren Wissens, vom „**WAS** will ich erreichen?“ direkt auf die **Verhaltensebene** gegangen wird.

Die Sinnfrage wird hier eher beiläufig oder zufällig zum Thema, wenn überhaupt.



Vertiefung per PDF-Download [hier](#).

# Wenn-Dann-Plan - ein effektives Planungsinstrument

Aus hunderten Studien nachfolgend einige wenige Beispiele für die Wirkkraft von **Wenn-Dann-Plänen**

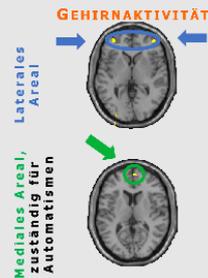
## Sieben von über 200 Studien zu den **Wenn-dann-Plänen**

### Wenn-dann-Pläne

Das Gelernte ohne Anstrengung automatisieren

- a) Häufige Wiederholung, trainieren und üben, üben, üben  
→ Autofahren, jonglieren, schwimmen, Fremdsprache  
... wird meist als sehr mühevoll empfunden
- b) Unbewusstes Lernen (Priming)
- c) Strategie der Wenn-dann-Pläne

} **anstrengungsfrei**



### Studienergebnisse – Wenn-dann-Pläne

- **VERGESSLICHKEIT** minus **57 %**
- **ÄNGSTLICHKEIT & DEPRESSIVITÄT** minus **67 %**
- **LEISTUNG** bei unbeliebten Aufgaben & Pflichten plus **53 %**
- **ZUVERLÄSSIGKEIT** plus **700 %**
- **UMWELTVERTRÄGLICHKEIT** plus **70 %**

### Öffentliche Verkehrsmittel benutzen



Gruppe 1

- „Ich werde öfter den Bus benutzen.“
- 37 % nehmen den Bus

Gruppe 2

- „Wenn ich das Haus verlasse, dann nehme ich den Bus.“
- **63 %** nehmen den Bus

STUDIE:  
Lambert (2000)

### Studenten hatten 10 Minuten Zeit, um sehr schwierige Aufgaben zu lösen



Gruppe 1

„Ich löse so viele Aufgaben richtig wie möglich.“

Gruppe 1 löste im Durchschnitt 2,8 Probleme richtig.

Gruppe 2

„Wenn ich eine neue Aufgabe beginne, dann sage ich mir: Ich kann sie lösen.“

Gruppe 2 löste im Durchschnitt **4,3** Probleme richtig.

**53 % mehr Aufgaben gelöst!**

STUDIE:  
Boys & Galanter (2007)

### Mathematikaufgaben lösen



Gruppe 1

„Mittwoch um 17 Uhr werde ich so viele Mathematikaufgaben lösen wie möglich.“

→ Abweichungen im Durchschnitt von **482,45** Minuten (= 8 Std.).

Gruppe 2

„Wenn es Mittwoch 17 Uhr ist, dann werde ich so viele Mathematikaufgaben lösen wie möglich.“

→ Abweichungen im Durchschnitt von **101,27** Minuten.

STUDIE:  
Uedingsen, König, Galanter (2009)



**Beispiele für weitere Wenn-dann-Plan-Studien**

- tägliche Tabletteneinnahme durchführen
- regelmäßige Screening-Krebsvorsorge
- regelmäßige Krebsvorsorge: Selbstuntersuchung der Brust
- körperlichen Aktivitäten nach Hüftgelenksoperationen wiederaufnehmen
- Kondome benutzen

Umsetzung von Zielen in Handeln z. B. bei

- Opiatabhängigen im Entzug
- schizophrenen Patienten
- frontallhirngeschädigten Personen

53

**Einfaches Ziel oder Plan**

**Höhere Aktivität im lateralen Areal:**

**Automatismen abrufen**

**Höhere Aktivität im medialen Areal - Bildung von Automatismen:**

61

## Wenn-Dann-Pläne

- Handlungen automatisieren, ohne zu trainieren.

**Der Start ist dabei relativ unabhängig davon, ob mir das Handeln und die Art und Weise des Verhaltens Freude macht oder ob es sich um eine unangenehme Pflicht handelt.**

Bei Interesse an der von mir zusammengestellten **Wenn-Dann**-Plan-Sammlung als PDF senden Sie mir gern eine E-Mail.

### Hartmut Neusitzer

Selbstmanagement-Trainer, Ressourcencoach, PSI-Kompetenzberater und autorisierter Berater des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales unternehmensWert:Mensch  
Mobil: 0160 – 975 46 221 E-Mail: Hartmut.Neusitzer@Mein-Ressourcencoach.de