

Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik Zürich
Studienhang Sonderpädagogik
Masterarbeit

**Mögliche Reduktion von Berufsbelastungen
schulischer Heilpädagoginnen und
Heilpädagogen durch
Selbstmanagementstrategien des Zürcher
Ressourcen Modells**

eingereicht von: Lara Gretener

Begleitung: Susanna Häuselmann lic. phil.

Datum der Abgabe: 23.06.2021

Dank

Mein Dank gilt in erster Linie den schulischen Heilpädagoginnen, welche am online Selbstmanagement Training nach ZRM teilnahmen und sich für die Interviews bereit erklärt haben. Das Vertrauen und die Bereitschaft, sich auf die gestellten Fragen einzulassen, haben diese Masterarbeit mit interessanten Erkenntnissen bereichert.

Einen grossen Dank möchte ich an Susanna Häuselmann richten, für die Betreuung während der Erstellung der Masterarbeit. Die wertschätzende und motivierende Begleitung ihrerseits hat mich im Prozess der Erstellung dieser Masterarbeit sehr unterstützt.

Ich möchte mich bei meiner Mutter Marina Gretener bedanken, welche meine Masterarbeit sorgfältig durchgelesen hat und somit einen wesentlichen Teil zum Lektorat beigetragen hat. Auch Maria Emma Behrens danke ich herzlich für das Formatieren der Arbeit.

Ein grosses Dankeschön geht an meinen Partner Pascal Steiger. Danke für deine Unterstützung während dieser intensiven Zeit und für das Durchlesen meiner Arbeit.

Abstract

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wurde mit sechs schulischen Heilpädagoginnen ein verkürztes online Selbstmanagementtraining nach dem Zürcher Ressourcen Modell (Storch und Krause, 2017) durchgeführt. Die vorliegende Forschungsarbeit zeigt auf, inwiefern die schulischen Heilpädagoginnen das Training nach ZRM als förderlich für die Reduktion eigener Berufsbelastungen einschätzen und wie ein Training konzipiert sein muss, damit Transfereffizienz nach Storch und Krause (2017) gelingt. Es wurden sechs Leitfadeninterviews mit der Methode der inhaltlichen Strukturierung nach Mayring (2010) analysiert sowie eine Prä- und Posttestung mit dem FERUS (Jack, 2007= vorgenommen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass das Selbstmanagement Training nach ZRM von den teilnehmenden Personen als mehrheitlich förderlich eingestuft wird. Ob langfristige positive Effekte bestehen bleiben, kann nicht beantwortet werden. Transfereffizienz gelingt, wenn eine hinreichende Expertenunabhängigkeit bei den Teilnehmenden erfolgt.

Abkürzungen

FERUS	Fragebogen zur Erfassung von Ressourcen und Selbstmanagementfähigkeiten
LCH	Lehrerinnen- und Lehrer Dachverband
ZRM	Zürcher Ressourcen Modell

Inhalt

1. Einleitung	7
1.1. Ausgangslage und Aufbau der Arbeit	7
1.2. Begründung der Themenwahl aus heilpädagogischer Sicht	9
1.3. Fragestellung	10
2. Forschungsstand	11
2.1. Belastungen im Berufsfeld schulische Heilpädagogik	11
2.1.1. Umweltbedingte Belastungen	12
2.1.2. Personenbedingte Belastungen	15
2.2. Bewältigung von Belastungen im Berufsfeld schulische Heilpädagogik	16
2.2.1. Umweltbedingte Bewältigung	16
2.2.2. Personenbedingte Bewältigung	18
2.3. Interventionen zur Förderung der Lehrgesundheit von schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen	20
3. Theorie	21
3.1. Stressmodelle	21
3.1.1. Stressmodell nach Lazarus	22
3.1.2. Neurobiologie des Umgangs mit Belastung und Stress	23
Exkurs: Die Rolle des Unbewussten in Stresssituationen	24
3.2. Ressourcen	25
3.2.1. Klassifikation und Definition von Ressourcen	25
3.2.2. Interne Ressourcen	26
3.2.3. Die Theorie der Ressourcenerhaltung (COR-Theorie)	27
3.2.4. Neurobiologie der Ressourcenorientierung	28
3.3. Selbstmanagement	29
3.4. Zürcher Ressourcen Modell	29
3.4.1. Der Rubikon-Prozess	30
3.4.2. Phasen des ZRM-Trainings	33
3.4.3. Transfereffizienz	40
4. Herleitung der Fragestellungen	44
5. Forschungsmethodik	45
5.1. Begründung qualitatives Vorgehen	45
5.2. Durchführung eines online Selbstmanagement Trainings nach ZRM	45
5.3. Datenerhebung	46
5.3.1. FERUS Prä- Posttestung	46
5.3.2. Leitfadeninterview	47
5.4. Datenaufbereitung	49
5.5. Datenanalyse	49

5.5.1	Qualitative Inhaltsanalyse.....	49
5.5.2.	Inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse.....	50
6.	Darstellung der Ergebnisse	53
6.1.	Resultate FERUS Prä- und Posttest Teilnehmerinnen	53
6.2.	Ergebnisse der qualitativen Inhaltsanalyse.....	54
6.2.1.	Motivation.....	54
6.2.2.	Ressourcen.....	56
6.2.3.	Expertenunabhängigkeit.....	57
6.2.4.	Neue Automatismen.....	60
7.	Diskussion.....	63
7.1.	Beantwortung der Hauptfragestellung	63
7.2.	Ausblick Berufspraxis und weitere Forschung	72
8.	Verzeichnisse.....	73
8.1.	Literaturverzeichnis	73
8.2.	Abbildungsverzeichnis.....	78
8.3.	Internetquellen	78

1. Einleitung

1.1. Ausgangslage und Aufbau der Arbeit

Der Lehrberuf ist ein Beruf, welcher mit psychischen Belastungen einhergeht und es ist unbestritten, dass sich in den letzten Jahren eine Zuspitzung dieser Belastungssituation abzeichnet. Dies wird unterstrichen durch alarmierende Zahlen über Dienstunfähigkeit sowie vorgezogenem Ruhestand. Dafür werden vorwiegend psychisch bzw. physisch verursachte Beeinträchtigungen und Beschwerden verantwortlich gemacht (Schaarschmidt & Kieschke, 2013, S. 82). Eine vom Lehrerinnen- und Lehrer Dachverband 2016 in Auftrag gegebene Studie zeigte ebenfalls, dass der Lehrberuf eine Vielzahl von psychosozialen Belastungen aufweist. Dazu gehört unter anderem die intensive, multidimensionale Auseinandersetzung mit den Schülerinnen und Schülern sowie die Kommunikation mit vielen verschiedene Ansprechpartnern, von welchen vor allem die Eltern ein sehr starkes Interesse an der Kompetenz, dem Engagement und der Professionalität der Lehrperson haben. Zudem bestehen viele verschiedene Aufgaben und Verpflichtungen neben dem Kerngeschäft des Unterrichtes und es besteht eine Verschmelzung der Grenzen zwischen Freizeit und Arbeit. Anhand der Untersuchungsergebnisse der genannten Studie ist zudem zu betonen, dass die Arbeitsplätze von Lehrpersonen oft von der Norm abweichen und in Bezug auf Belüftung, Beleuchtung und Raumgrösse mehrheitlich unzureichend sind. Grundsätzlich kann zusammenfassend gesagt werden, dass das Berufsbild der Lehrperson hohe Anforderungen an die individuelle Stressbewältigungskompetenz stellt. Eine weitere Studie welche als Teilprojekt vom LCH veröffentlicht wurde und vom Büro für Arbeits- und sozialpolitische Studien BASS Aargau durchgeführt wurde berichtet davon, dass Lehrpersonen eher kürzere gesundheitsbedingte Absenzen aufweisen, dem gegenüber jedoch 25% aller Lehrkräfte angeben, bei der Arbeit emotional verbraucht zu werden. Insbesondere schulische Heilpädagogen fühlen sich stärker durch die Heterogenität in der Klasse und die Einführung der integrativen Förderung belastet als Regellehrpersonen (Landert & Brägger 2009, S 50). Die Lehrergesundheit ist sehr eng verbunden mit dem Niveau der schulischen Arbeit. Dies bedeutet, dass eine hohe Qualität des Lernens und Lehrens auf Dauer nur gelingt, wenn Lehrpersonen psychisch gesund sind und Zufriedenheit, Engagement und Widerstand gegen die berufsspezifischen Belastungen aufweisen (Schaarschmidt & Kieschke, 2013, S. 82). Um mit den beschriebenen steigenden Anforderungen professionell umzugehen, bedarf es neben Fach- und Sozialkompetenz auch Selbstkompetenz seitens der schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen. Darunter wird die Fähigkeit verstanden, mit den eigenen Ressourcen systematisch umzugehen sowie grundlegende Techniken der Emotionsregulation und des Handelns unter Druck zu kennen und zu beherrschen. Von Maja Storch und Frank Krause wurde das Zürcher Ressourcen Modell entwickelt, um Lehrpersonen

beim persönlichen Selbstmanagement lustvoll und nachhaltig zu unterstützen. Basierend auf dem theoretischen Rahmen des ZRM wurde ein manualisiertes Training entwickelt. Das ZRM- Training wurde 2002 erstmals publiziert und seit daher mehrfach neu aufgelegt (Storch, Krause & Küttel, 2013, S. 273).

Diese empirische Arbeit, welche im Rahmen des Masterstudiums an der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik in Zürich entstand, beschäftigt sich damit, ob ein von der Autorin konzipiertes verkürztes online Selbstmanagement Training von schulischen Heilpädagoginnen als förderlich in Bezug auf die Reduktion von Berufsbelastungen eingeschätzt wird. Ziel dieser Arbeit ist es zudem zu analysieren, wie ein Training nach ZRM in Kurzform konzipiert sein muss, damit der Transfer in den Berufsalltag gelingt. Zu Beginn der Arbeit wird im Kapitel Forschungsstand aufgezeigt, welche konkreten Belastungen in der Berufspraxis von schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen wirken können. Da die Lehrgesundheitsforschung bis anhin noch wenige Daten vorweist, die sich explizit auf die Fachpersonen der schulischen Heilpädagogik beziehen, werden auch theoretische Aspekte aus der allgemeinen Lehrerbelastungsforschung aufgegriffen. Im theoretischen Teil wird das Stressmodell nach Lazarus sowie die Theorie der Ressourcenerhaltung nach Hobfoll vorgestellt. Ebenso wird das Zürcher Ressourcen Modell mit seinen Grundlagen zum ressourcenorientierten Selbstmanagement ausgeführt. Im Anschluss an Forschungsstand und Theorie erfolgt die präzisierte Fragestellung, welche aus den bis dahin erläuterten Inhalten hervorgeht. Unter dem Kapitel Forschungsmethodik werden die Datenaufbereitung sowie die Datenanalyse erläutert und begründet. Zum Schluss werden die Ergebnisse dargestellt und diskutiert und es erfolgt ein Ausblick und mögliche Konsequenzen für die Praxis sowie ein Ausblick für die weitere Forschung.

1.2. Begründung der Themenwahl aus heilpädagogischer Sicht

Wie bereits in der Einleitung beschrieben, stellt der Beruf der schulischen Heilpädagogin oder des schulischen Heilpädagogen komplexe Anforderungen, welche wie die genannten Studien zeigen, zu Stresserleben führen können. Aus heilpädagogischer Perspektive ist es hochrelevant Möglichkeiten zu finden, wie innerhalb der eigenen Berufsgruppe Ressourcen aktiviert und generiert werden können. Hillert, Koch und Lehr (2013, S.98) betonen, dass unter anderem die soziale Unterstützung eine wichtige Form der Bewältigung von Stresserleben darstellt im heilpädagogischen Berufsfeld. Für die anspruchsvolle Berufsausübung der Fachperson für schulische Heilpädagogik bedarf es dem Wissen nach gezielten Methoden im niederschweligen Bereich, welche auch innerhalb eines Fachteams in Form eines gegenseitigen Coachings oder Trainings angewandt werden können, um Berufsstress zu reduzieren oder prophylaktisch darauf zu reagieren. Der Umgang mit den eigenen Ressourcen ist Teil der heilpädagogischen Professionalität und wirkt sich wiederum auf die Qualität des Unterrichtes aus, wie diese Arbeit noch zeigen wird. In der vorliegenden Forschungsarbeit wird erprobt, ob sich auch ein verkürztes online Selbstmanagement Training nach ZRM (Storch & Krause, 2017) dazu eignet, die Reduktion von Berufsbelastungen positiv zu beeinflussen. Die in dieser Arbeit gewonnenen Erkenntnisse können Heilpädagoginnen und Heilpädagogen Informationen darüber an die Hand geben, wie mit dem Zürcher Ressourcen Modell beispielsweise in der kollegialen Beratung oder in Supervisionsformaten im Fachteam Unterstützung geboten werden kann.

1.3. Fragestellung

Die folgenden Fragestellungen sind Ausgangspunkt für die vorliegende Forschungsarbeit. Die Fragestellungen werden durch die Erkenntnisse aus der qualitativen Inhaltsanalyse, den Resultaten aus einem eingesetzten normierten Test und anhand theoretischer Aspekte bearbeitet.

Fragestellung: *Wird das für die vorliegende Arbeit konzipierte online Selbstmanagement Training nach dem Zürcher Ressourcen Modell von schulischen Heilpädagogen und Heilpädagoginnen in Bezug auf die Reduktion von Berufsbelastungen in der eigenen Praxis als förderlich eingestuft?*

Unterfrage: *Wie muss ein verkürztes online Selbstmanagement Training für schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen konzipiert sein, damit die Transfereffizienz gelingt?*

2. Forschungsstand

In diesem Kapitel werden die Belastungen, welche schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen in der Berufspraxis erleben dargestellt. Auch wird aufgezeigt, welche Bewältigungsformen diesbezüglich eine Rolle spielen. Dabei werden umweltbedingte und personenbedingte Berufsbelastungen aufgeführt sowie umweltbedingte und personenbedingte Bewältigungsformen, welche sich der wissenschaftlichen Literatur zum Thema finden, hervorgehoben.

2.1. Belastungen im Berufsfeld schulische Heilpädagogik

Hedderich und Hecker (2009, S.15) berichten, dass innerhalb der Burnout- Forschung die lehrerbezogene Belastungsforschung stets eine exponierte Stellung hatte. Viele Untersuchungen zielen darauf ab, Burnout-Ursachen innerhalb des Lehrerberufes zu definieren. Krause und Dorsemagen (2007, S.52-80) zeigen auf, dass die bisherig stattgefundene Lehrerbelastungsforschung von unterschiedlichen Argumentationsmustern ausging. Im Wesentlichen zeigten sich bisher folgende fünf Paradigmen der Lehrerbelastungsforschung:

- *Gesellschaftliche Veränderungen:* Dazu zählen der Autoritätsverlust sowie die fehlende Wertschätzung des Lehrberufes sowie der Medienkonsum der Kinder und Jugendlichen.
- *Merkmale des Lehrerberufs:* Merkmale, welche sich auf die Tätigkeit und Gesundheit auswirken, wie beispielsweise Gratifikationskrisen in Bezug auf die Balance zwischen Anforderungen und Belohnung.
- *Arbeitssituation des Schultyps:* Beispielsweise unterschiedliche Teilzeitregelungen für unterschiedliche Schultypen.
- *Arbeitssituation an der Schule:* Konkrete Bedingungen können auch innerhalb eines Schultyps divergieren.
- *Bedeutung der Persönlichkeit:* identische Belastungen können zu unterschiedlichen Beanspruchungen führen. Als Ursache gelten Persönlichkeitsmerkmale und zeitlich stabile individuelle Bewältigungsstrategien.

Für alle fünf Paradigmen sind in der bisherigen Lehrerbelastungsforschung Belege gefunden worden. Jedoch ist ein Vergleich beziehungsweise eine systematische Einordnung kaum möglich, auch Metaanalysen konnten bisher keine Hauptfaktoren für die Belastungen von Lehrkräften herausarbeiten. Vielmehr sollen diese fünf Paradigmen nach Hedderich und

Hecker (2009, S. 20) als eine Möglichkeit zur Einordnung bestehender Forschungsarbeiten verstanden werden. Hedderich (2014, S. 9) betont, dass der Fokus der Lehrergesundheit in bildungspolitischen Diskursen in letzter Zeit wieder vermehrt ins Zentrum gerückt ist, der wissenschaftliche Fokus jedoch nur sehr selten auf Lehrkräften der Sonderpädagogik in der integrativen Schule gerichtet wird. In ihrer Studie von 2009 haben Hedderich und Hecker erforscht, welche Belastungen bei Heil- und Sonderpädagogen im integrativen Unterricht auftreten. Bei der Analyse zeigte sich, dass sich eine Unterscheidung in personen- und umweltbedingte Belastungen bewährt und somit auch an die von Krause und Dorsemagen (2007) definierten Paradigmen angelehnt werden kann.

Im Folgenden werden nun theoretische Erkenntnisse der pädagogischen und sonderpädagogischen Lehrerbelastungsforschung anhand der beiden Aspekte der personen- und umweltbedingten Perspektive dargelegt. Danach wird aufgezeigt, welche Formen der umweltbedingten und personenbedingten Bewältigung dieser Belastungen genannt werden können.

2.1.1. Umweltbedingte Belastungen

Politische Rahmenbedingungen

Hedderich und Hecker (2009) beschreiben in ihrer Studie, dass Sonderpädagogen häufig zu wenig Zeit und Geld als Faktor angeben, welcher zu Belastungserfahrungen beiträgt. Dies bezieht sich auf Umstände, wie die erschwerte Umsetzbarkeit von integrativer Beschulung im alltäglichen Schulleben aufgrund von Zeit- und Geldmangel sowie zu grossen Klassen. Die Rahmenbedingungen für die Integration werden von Sonderpädagogen an staatlichen Schulen deutlich schlechter eingeschätzt als von denjenigen an privaten. Vor allem in Bezug auf zeitliche Rahmenbedingungen werden begrenzte Stundenzuschreibungen als erschwerend für Integration, Arbeit und Engagement empfunden. Zudem nennen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen die Arbeitswege als zusätzliche Belastung, da der Einsatz teilweise an mehreren Schulen erfolgt. Auch wurde beschrieben, dass Förderlehrpersonen sich als «Einzelkämpfende für die Integration» empfinden, wobei ein Bedarf neuer Konzepte für den integrativen Unterricht bestehe.

Arbeitsumfang

In der Studie von Hedderich und Hecker (2009, S.86) berichten Sonderpädagogen häufig von einer Disproportion von Arbeit und Zeit. Genannt werden erhöhte organisatorische Anforderungen, Erstellung von Gutachten, welche nicht in die reguläre Arbeitszeit fallen, sowie ein hoher Arbeitsaufwand, welcher sich bis ins Privatleben erstreckt. Die Mehrheit der Befragten in der Studie gaben an, dass die zeitlichen Rahmenbedingungen als ungünstig

eingeschätzt werden und die qualitative Erfüllung der beruflichen Aufgaben behindern sowie die Möglichkeit zur sozialen Interaktion mit Kollegen erschweren.

Auch Zusatzaufgaben wie zusätzliche Beratungen und Besprechungen, welche neben der integrativen Tätigkeit absolviert werden müssen und der erhöhte Dokumentationsbedarf wurde als Hindernis für die praktische Arbeit empfunden.

Arbeitsorganisation

Hierbei sind insbesondere Belastungen hervorzuheben, welche durch Stosszeiten entstehen. Vor allem zum Schuljahresende, aber auch in der Schuljahresmitte finden diese statt, da sich Zeugnis- und Gutachten Erstellungen, oft unter Zeitdruck, häufen. Ein weiterer belastender Faktor stellt der erhöhte Interaktionsaufwand dar, welcher ein Erfordernis des Unterrichts im integrativen Team ist. Auch mangelnde Interaktion im Team scheint von Heil- und Sonderpädagogen als problematisch erlebt zu werden (Hedderich & Hecker, 2009, S. 87). Der Rollen und Aufgabenmix von heilpädagogisch tätigen Lehrpersonen scheint Stresserleben auslösen zu können. Hillert, Koch & Lehr (2013) berichten diesbezüglich davon, dass eine vage und dadurch konflikträchtige Definition davon, was zu den typischen Aufgaben einer Lehrperson gehört als Risikofaktor betrachtet werden kann. Eine potenzielle Ressource, nämlich der hohe Handlungs- und Entscheidungsspielraum kann demnach Belastungen auslösen. Unklarheit in Bezug auf die Aufgaben geht einher mit Unsicherheit darüber, welchen Erwartungen entsprochen werden sollte und was die Kriterien für beispielsweise einen angemessenen Arbeitseinsatz und für Erfolg der eigenen Tätigkeit sind. (Hillert, Koch & Lehr, 2013, S. 91). Auch Widmer-Wolf (2016, S.11) betont, dass die Profession der schulischen Heilpädagogin beziehungsweise des schulischen Heilpädagogen zwar ein Berufsstand mit eigener Fraktion und eigener Website ist. Jedoch kann sich die Profession aufgrund ihres Arbeitsfeldes nicht ausschliesslich auf eindeutige Arbeiten beziehen. Die Professionalität konstituiert sich immer in konkreten Situationen und muss sich im interaktiven Geschehen bewähren.

Kollegium

Eine der wichtigsten Nennungen in der Studie von Hedderich und Hecker (2009, S.87-88) war das Kollegium, welches auf unterschiedlichen Ebenen als Belastungsquelle in der integrativen sonderpädagogischen Arbeit beschrieben wurde. Dabei spielen vor allem zwischenmenschliche Schwierigkeiten eine Rolle und ebenso die häufigen Diskussionen und notwendigen Absprachen im integrativen Unterricht. Die Rolle als Heilpädagogin oder Heilpädagoge kann zudem einhergehen mit fehlender Akzeptanz und wahrgenommener Ablehnung von Seiten der Regelschullehrperson. Dabei spielen vor allem wahrgenommene Unterschiede zwischen den Sonder- und Regelschulpädagogen eine Rolle. Unterschiedliche

Herangehensweisen zwischen den beiden Lehrergruppen können sich als konfliktreich erweisen. Teilweise lassen sich die Arbeitsstile manchmal auch nur schwer zusammenführen. Auch Unterschiede in Bezug auf das Menschenbild zwischen Regellehrperson und schulischer Heilpädagogin oder schulischem Heilpädagogen werden der Studie von Hedderich und Hecker (2009) zufolge als belastend wahrgenommen.

Schüler und Eltern

In Bezug auf die Schülerinnen und Schüler scheint vor allem schwieriges Verhalten ein Faktor zu sein, welcher sich belastend auf Sonderpädagoginnen und Sonderpädagogen auswirkt. Hillert, Koch und Lehr (2013) betonen, dass ein potenziell gesundheitsgefährdendes Merkmal des Lehrberufes die störanfällige und sehr hohe Interaktionsdichte in der Unterrichtssituation darstellt. Innerhalb jeder Unterrichtsstunde sind viele Entscheidungen darüber zu treffen, ob eine Reaktion gezeigt wird oder nicht (Hillert, Koch & Lehr, 2013, S. 91). Auch die Elternarbeit wird von heilpädagogisch tätigen Lehrkräften als mögliche Belastungsquelle angegeben. Diesbezüglich scheinen sich vor allem Elternberatungen sowie der wahrgenommene Erziehungsstil oder auch die Anforderungen der Eltern an die Lehrpersonen eine Rolle zu spielen (Hedderich und Hecker 2009, S. 88).

Gesellschaftlicher Status

Hillert, Koch und Lehr (2013) betonen, dass die Tatsache, dass Lehrpersonen zuweilen einen Teil ihrer Arbeit zuhause verrichten als Risikofaktor angesehen werden kann. Für Aussenstehende bleibt dadurch unklar, wieviel Zeit Lehrpersonen in ihren Beruf investieren, so dass die Berufstätigkeit der Lehrperson zuweilen in der Öffentlichkeit als «Halbtagesjob» geringgeschätzt wird. Auch in der Studie von Hedderich und Hecker (2009) berichteten Heilpädagoginnen und Heilpädagogen davon, dass ein Widerspruch besteht zwischen der öffentlichen Wahrnehmung und der Realität des Lehrerberufes, was dazu führt, dass eigene Belastungen kaum angesprochen werden. Seibt, Galle und Dutschke (2004, S. 231) berichten, dass das berufliche Aufwands-Anerkennungsverhältnis ein relevantes Merkmal für das Ausmass der psychischen Lehrergesundheit darstellt. In einer Studie wurde festgestellt, dass nur 5% der psychisch stabilen Lehrpersonen von einer Gratifikationskrise berichten, während der Anteil bei den psychisch belasteten bei 25 % lag. Auch verweisen die Autoren darauf, dass die objektiven Merkmale im Vergleich zu den personenbezogenen Merkmalen einen geringeren Einfluss auf die psychische Gesundheit von Lehrpersonen zu haben scheinen.

2.1.2. Personenbedingte Belastungen

Kompetenz

Hierbei wurden vor allem die Konfliktfähigkeit und Eigenreflexion genannt, welche den Teilnehmenden der Studie von Hedderich & Hecker (2009) zufolge wesentliche Faktoren sind, die sich auf das Erleben von Berufsbelastungen auswirken. Dabei spielen vor allem als Ablehnung interpretierte Verhaltensweisen von Schülerinnen und Schülern eine Rolle, wenn diese auf die eigene Person bezogen werden und als Abwertung gedeutet werden. Auch die fehlende Durchsetzungsfähigkeit von eigenen Bedürfnissen wurde als relevant angegeben. Wenn Supervision und Beratungsangebote fehlen, dann kann dies in Stress verursachen, da die Eigenreflexion dadurch eingeschränkt ist.

Arbeitsengagement

Schaarschmidt (2003) hat die Tätigkeit von Lehrpersonen als besonders Burnout gefährdend eingeschätzt. Die Autoren Schaarschmidt und Fischer (1996, 2000, 2003) haben personale Ressourcen definiert, welche als positive oder negative Einflussfaktoren auf das Beanspruchungserleben wirken können. Dabei werden die personalen Ressourcen mittels des Arbeitsengagements, der Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen und berufsbegleitenden Emotionen charakterisiert. Schaarschmidt (2003) entwickelte vier Lehrer-Belastungstypen: *Gesundheitstyp*, *Schontyp*, *Risikotyp A* und *Risikotyp B*.

Der *Gesundheitstyp* weist Eigenschaften auf wie ein hohes Arbeitsengagement, eine hohe Widerstandsfähigkeit und eine positive Wahrnehmung berufsbegleitender Emotionen. Der *Schontyp* lässt sich charakterisieren durch eine geringe Ausprägung von Arbeitsengagement, eine hohe Widerstandsfähigkeit und eine positive Wahrnehmung berufsbegleitender Emotionen. Der *Risikotyp B* zeigt ein überhöhtes Arbeitsengagement und eine niedrige Widerstandsfähigkeit sowie ein geringes Wohlbefinden. Der *Risikotyp A* verfügt über eine geringe Ausprägung von Arbeitsengagement, Widerstandsfähigkeit sowie Wohlbefinden. Nach Schaarschmidt, Kieschke und Fischer (1999, S. 250) werden die Charakteristika des Risikotyps B als wesentliche Kriterien des Burnoutsyndroms bezeichnet. Klusmann, Kunter und Trautwein (2009) untersuchten, in einer Längsschnittstudie inwieweit die von Schaarschmidt und Fischer (1996, 2000, 2003) definierten beruflichen Verhaltensstile von Lehrpersonen tatsächlich als Risiko- oder Schutzfaktor in Bezug auf das Beanspruchungserleben fungieren. Insgesamt konnte die Arbeit von Klusmann et al. (2009) den Zusammenhang zwischen den Verhaltensstilen von Lehrkräften und dem Beanspruchungserleben bestätigen (Morgenroth, 2015, S.59-61).

2.2. Bewältigung von Belastungen im Berufsfeld schulische Heilpädagogik

Coping beziehungsweise Stressbewältigung lässt sich allgemein als der Umgang mit stressreichen Situationen bezeichnen. Somit wird der Begriff unabhängig von erfolgreicher oder erfolgloser Stressbewältigung verwendet. Morgenroth (2015, S. 100) spricht davon, dass Coping beziehungsweise Stressbewältigungsstrategien von allgemeinem Verhalten abgegrenzt werden und als Strategie in Bezug auf die Problemlösung definiert werden können. Eine besondere Bedeutung scheint im Hinblick auf das Coping dem Einfluss der persönlichen Bewältigungsmechanismen zuzukommen. Hillert, Koch & Lehr (2013) zeigen auf, dass Merkmale wie beispielsweise die Klassengrösse oder der Anteil von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund statistisch keinen bedeutenden Einfluss auf die psychische Gesundheit von Lehrkräften haben. Jedoch scheinen die personalen Faktoren, wie das Ausmass der Distanzierungsfähigkeit, der Umgang mit beruflichen Misserfolgen sowie die Fähigkeit aus dem eigenen sozialen Netz Unterstützung zu mobilisieren wichtige Einflussstärken zu sein, welche die Lehrgesundheit prägen (Hillert, Koch & Lehr, 2013, S.93). In den nachfolgenden Ausführungen werden Copingstrategien aus dem Kontext der schulischen Heilpädagogik aufgezeigt, welche im Hinblick auf umweltbedingte und personenbedingte Bewältigung beleuchtet werden.

2.2.1. Umweltbedingte Bewältigung

Kollegium

Diese Kategorie fiel in der Studie von Hedderich und Hecker (2009, S. 93) bei Nennungen in Bezug auf umweltbezogene Aspekte von Bewältigung besonders häufig auf. Die Zusammenarbeit mit anderen Pädagogen wird als besonders unterstützend angesehen. Der Erfahrungsaustausch sowie die Entlastung durch geteilte Vorbereitung, welche sich aus der doppelten Besetzung einer Klasse ergeben, wurden diesbezüglich genannt. Teilnehmenden der Studie entsprechend, kommt der Kooperation in der integrativen heilpädagogischen Arbeit eine wichtige Schutzfunktion zu. Diesbezüglich wird auch eine regelmässige Kommunikation innerhalb des Teams als Möglichkeit genutzt, eine grössere Akzeptanz bei Regelschullehrpersonen zu erreichen. Bezüglich der sozialen Unterstützung nennen Hillert, Koch & Lehr (2013, S.98) drei Aspekte, welche zentral sind. Diese setzen sich zusammen aus *informationeller Unterstützung* (hilfreiche Informationen, Instruktionen, Ratschläge, welche direkt zur Problembewältigung beitragen), Formen der *instrumentellen Unterstützung* (Übernahme von Aufgaben durch andere, Aufgabenteilung, Mithilfe, Bereitstellung finanzieller oder materieller Ressourcen) sowie Formen der *emotionalen Unterstützung*, welche das Gefühl von Zugehörigkeit und Bindung verstärken (Herstellung von positivem Kontakt durch Zuwendung, Trost, Mitgefühl, Verständnis etc.). Auch Rothland (2013, S. 246) betont, dass die

Bedeutung kollegialer Beziehungen als Entlastungs- und Schutzfaktor wirkt und eine direkte sowie indirekte Wirkung auf das Wohlbefinden von Lehrpersonen hat.

Rahmenbedingungen

Vor dem Hintergrund des Forschungsstandes, welcher Lehrer als eine eher belastete Berufsgruppe beschreibt ist es überraschend, dass die befragten Probanden der Studie von Hedderich & Hecker (2009) viele umweltbedingte Entlastungsfaktoren benannten in ihrer Arbeitsumgebung, also dementsprechend häufig auf hilfreiche Rahmenbedingungen stossen. Vor allem Unterstützungsprogramme wie Weiterbildungen in methodisch-didaktischen Fragen zur Umsetzung des Integrationsgedankens wurde von den Probanden als Schutzfaktor genannt. Auch die selbstbestimmte Fortbildung sowie gezielte Weiterbildungen für das Kollegium im Hinblick auf die integrative Zusammenarbeit scheinen entlastend zu wirken. Des Weiteren die Möglichkeit zur Psychohygiene durch Supervision und Beratung, welche einerseits als Pflicht sowie andererseits als bedarfsbezogene Unterstützung herangezogen werden kann, minimiert den Probandenaussagen entsprechend Belastungen im integrativen Setting. Die Möglichkeit zur Vernetzung zwischen Heilpädagogen und Heilpädagoginnen wird zudem als positiv empfunden, da dadurch ein interkollegialer Austausch über die eigene, als besonders erlebte Rolle stattfinden kann (Hedderich & Hecker, 2009, S.95).

Arbeitsorganisation

In Bezug auf die Dimension der Arbeitsorganisation zeigte sich, dass sonderpädagogisch tätige Lehrkräfte angaben, dass Teamteaching sowie die Möglichkeit zur Einzel- und Kleingruppenförderung als Entlastung empfunden werden. Durch das Mehr-Pädagogen-System können Austausch- und Reflexionsmöglichkeiten geschaffen werden. Auch berichteten die Teilnehmenden der Studie von Hedderich und Hecker (2009) davon, dass sich durch das gemeinsame Unterrichten mehr Möglichkeiten bieten, sich als Integrationslehrkraft in den Klassenunterricht einzubringen. Eine geschickte Aufgabenverteilung erweist sich ebenfalls als entlastender Faktor. Dabei ist insbesondere die Teilung der Unterrichtsvorbereitung sowie das Nutzen von Vorbereitungen von Kolleginnen und Kollegen hervorzuheben (Hedderich & Hecker, 2009, S.98).

Schulleitung

Die Unterstützung der Schulleitung wird in der psychologischen Burnout- Forschung als eine zentrale Instanz für soziale Unterstützung diskutiert. Erwartungsgemäss berichteten heilpädagogisch tätige Lehrpersonen in der Studie von Hedderich und Hecker (2009, S.98-99) davon, dass die Unterstützung der Schulleitung eine Entlastung darstellt. Dabei spielt die

Anerkennung der eigenen Arbeit durch die Schulleitung eine entscheidende Rolle. Auch die Schaffung entsprechender Weiterbildungsmöglichkeiten in Bezug auf die Bewältigung integrationspezifischer Belastungen scheint zentral. Auch Rothland (2013) betont, dass in diversen Studien gezeigt werden konnte, dass Lehrpersonen, welche sich von ihren Schulleitungen unterstützt fühlten, weniger Anfälligkeit für Stress und Burnout aufwiesen als Lehrkräfte, die sich nicht unterstützt fühlten. Die Autoren benennen in der Zusammenfassung verschiedener theoretischer Erkenntnisse die Unterstützung der Schulleitung sogar als bedeutendsten gesundheitsrelevanten Faktor im Feld der sozialen Unterstützung (Rothland, 2013, S.240-241).

2.2.2. Personenbedingte Bewältigung

Dückers-Klichowski (2005, S. 113, S. 291) weist in Anlehnung an ihre Befunde darauf hin, dass günstige arbeitsplatzbezogene Bedingungen nicht unbedingt die Burnout Entwicklung hemmen. Die Autorin unterstützt vielmehr die Annahme von Schaarschmidt et al. (1999), dass es Persönlichkeiten gibt, die Burnout gefährdet sind. Dückers- Klichowski betont dabei, dass äussere Umstände wie finanzielle oder personelle Ressourcen oft nicht beeinflusst werden können, wenn dazu die Mittel fehlen. Zudem ist es kaum möglich, andere Menschen zu beeinflussen, wenn beim Gegenüber dazu die Bereitschaft fehlt. Der erfolgversprechendste Ansatz eine Veränderung herbeizuführen ist es ist es also, die eigene Person zu verändern und an sich selbst zu arbeiten (Dückers-Klichowski 2005, S. 302). Damit spricht die Autorin der Selbstwirksamkeit von Lehrpersonen eine zentrale Bedeutung im Hinblick auf die Stressbewältigung zu. In Anlehnung an die theoretischen Überlegungen der COR-Theorie und des multiaxialen Copingmodells fordert die Autorin, dass Stresserleben und Burnout bei Lehrkräften unter den Aspekten von mangelnden Ressourcen sowie dysfunktionalem Coping betrachtet werden sollen.

Kompetenzen

Die Wissenserweiterung scheint der Studie von Hedderich & Hecker entsprechend (2009, S. 101) die wichtigste Variable zu sein, welche sich auf die Kompetenz auswirkt. Die Wissenserweiterung wirkt dabei den Teilnehmenden der Studie entsprechend als Puffer vor Belastungen. Die Teamfähigkeit, Kooperationsfähigkeit sowie die Kommunikationsfähigkeiten wurden zudem als wichtige Kompetenzen genannt, welche Berufsbelastungen minimieren. Auch Flexibilität, also die Bereitschaft dazu, bereits vorgefertigte Planungen unter Umständen schnell ändern zu können, wurde als wichtige Voraussetzung genannt, um nicht auszubrennen.

Emotionen

Die Freude darüber, wie sich Kinder unter integrativen Bedingungen entwickeln und die persönliche Auffassung, dass die Integration eine lohnende Sache ist, wurde von Probanden als personenbezogene Bewältigung in Bezug auf die Emotionen genannt. Auch die Abwechslung sowie die damit verbundene Herausforderung werden von Teilnehmenden der Studie von Hedderich und Hecker (2009, S.103) positiv empfunden. Ein gelingendes Selbstmanagement wurde zudem als wichtige Voraussetzung genannt, um den anfallenden Anforderungen gerecht zu werden.

Widerstandskraft

Hedderich und Hecker (2009) berichten, dass die Probanden ihrer Studie mehrheitlich die Fähigkeit zur Distanzierung genannt haben, welche sie bei der Bewältigung von Belastungen unterstützt. Auch bei hohem Arbeitsaufwand hilft die Kenntnis eigener Ressourcen und Prioritäten bei der Bewältigung von Berufsstress. Dabei scheint die Abgrenzung eine zentrale Rolle zu spielen, dies im Sinne einer Balance zwischen Privatleben und beruflichem Einsatz. Auch eine offensive Problembewältigung scheint zentral im Hinblick auf die Widerstandskraft gegenüber Belastungen. Von einer Probandin der Studie der beiden Autoren wurde diesbezüglich beschrieben, dass Ehrgeiz, Optimismus sowie eine grundsätzliche Offenheit für die Probleme anderer eine gute Grundlage für den Beruf der schulischen Heilpädagogin oder des schulischen Heilpädagogen darstellen (Hedderich & Hecker, 2009, S. 103).

Fazit:

Es zeigt sich, dass unterschiedliche umwelt- sowie personenbedingte Belastungen wirken können im Praxisalltag einer schulischen Heilpädagogin oder eines schulischen Heilpädagogen. Die umweltbezogenen Faktoren beziehen sich auf Aspekte wie mangelnde zeitliche oder finanzielle Ressourcen, Probleme im Umgang mit Schülern, fehlendes Gesellschaftliches Ansehen, einen hohen Arbeitsumfang sowie die teilweise unklare Rolle der SHP. Das Kollegium ist als eine der wichtigsten Nennungen im Hinblick auf mögliche Belastungsquellen genannt worden. Interessanterweise fällt dieses aber auch bei den Nennungen berufsbezogener Bewältigungsformen auf. Verläuft die Zusammenarbeit im Kollegium konstruktiv, so kann dieses also als Ressource betrachtet werden. Es kann geschlussfolgert werden, dass personenbedingte Bewältigungsformen hierbei eventuell einen positiven Effekt auf die Qualität der Zusammenarbeit oder auch auf das Belastungserleben dieser haben können. Bei den personenbedingten Bewältigungsformen sind insbesondere die vorhandenen Kompetenzen, positive Emotionen sowie die vorhandene Widerstandskraft genannt worden.

2.3. Interventionen zur Förderung der Lehrergesundheit von schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen

Das Burnout Modell nach Kernen (1997, S.34) versteht Burnout als Folge eines Ungleichgewichtes zwischen Ressourcen und Beanspruchung, resultierend aus ressourcenabbauenden Transaktionen eines Individuums innerhalb seiner psychischen, physischen und externen Ressourcenfelder. Statt lediglich Symptome zu bekämpfen, baut Kernen (1997) auf Ressourcenförderung. Es hat sich gezeigt, dass mit zunehmender Stärke der internen und externen Ressourcen eine Abnahme berufsbedingter Belastungen einhergeht.

Das Zürcher Ressourcen Modell Selbstmanagement Training von Maja Storch und Frank Krause zielt auf Ressourcenförderung ab und eignet sich dementsprechend zur Burnout- und Berufsstress Prophylaxe (Storch, Krause und Küttel, 2013, S.282). Gestützt wird dies durch Buchenwald und Hobfoll (2004), sie stellen Burnout in ihrer «*Theorie der Ressourcenerhaltung*» (Conservation of Resources Theory, COR) als einen kontinuierlichen Prozess dar, von welchem die Ursache das andauernde und schleichende Schwinden von Ressourcen ist. Den Autoren zufolge entspricht die Entwicklung von Burnout einer Ressourcen spirale, welche ihre Dynamik durch das Zusammenwirken von Arbeitsstressoren und der erfolglosen Bewältigung deren erlangt. Dabei werden bestehende Ressourcen durch eine permanente berufliche Belastung schneller aufgebraucht, als sie ersetzt werden können. (Buchenwald & Hobfoll, 2004, S. 249). Storch, Krause & Küttel (2013, S. 282) beschreiben das Zürcher Ressourcen Modell als ein ressourcenorientiertes Selbstmanagement-Training, welches Lehrpersonen dabei unterstützt, sich über Ressourcenaktivierung selbst zu helfen. Fähigkeiten wie ein systematischer Umgang mit den eigenen Ressourcen sowie grundlegende Techniken der Emotionsregulation und des Handelns unter Druck können Lehrkräften dabei helfen mit beruflichen Belastungen und Beanspruchungen so umzugehen, dass die Gesundheit erhalten bleibt oder sogar gefördert wird. Im ZRM-Training können Lehrpersonen ihre Ressourcen entdecken und entwickeln was zu einem Ressourcengewinn führt und Ressourcenverlusten entgegenwirkt. Dementsprechend kann das Zürcher Ressourcen Modell als eine mögliche Intervention betrachtet werden, welche schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen unterstützt im Umgang mit umwelt- sowie personenbezogenen Belastungen.

3.Theorie

Wie dem Forschungsstand entnommen werden kann, sind Fachpersonen der schulischen Heilpädagogik in ihrem Praxisalltag mit verschiedensten umwelt- und personenbezogenen Belastungen konfrontiert (Hedderich & Hecker, 2009). Im Folgenden werden relevante theoretische Modelle und Grundlagen zu den Themen Stress und Ressourcen aufgeführt, welche dabei helfen die Wirkung von Belastungen und Stress aber auch von Bewältigungsmechanismen und Ressourcen auf das psychische System zu verstehen. Daraufhin wird das Zürcher Ressourcen Modell, als eine Möglichkeit zur Stressreduktion und zum Ressourcengewinn vorgestellt.

3.1. Stressmodelle

Rothland (2013, S.36) spricht davon, dass die Charakteristika der Lehrtätigkeit und die Bedingungen der Berufsausübung ein vergleichsweise breites Spektrum an berufsspezifischen negativen Belastungen mit sich bringen.

Barthold und Schütz (2010, S.22-26) beschreiben, angelehnt an das Deutsche Institut für Normierung (1987), dass psychische Belastungen als die Gesamtheit der erfassbaren Einflüsse, welche von Ausserhalb auf einen Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken betrachtet werden können. Greif (1991) definiert dabei Stress wie folgt: *«Unter Stress verstehen wir einen subjektiv intensiv unangenehmen Spannungszustand, der aus der Befürchtung entsteht, dass eine starke aversive, subjektiv zeitlich nahe (oder bereits eingetretene) und subjektiv lange andauernde Situation sehr wahrscheinlich nicht kontrollierbar ist, deren Vermeidung aber subjektiv wichtig erscheint»* (Greif 1991, S. 13).

Es ist zu betonen, dass Stress eine höchst individuelle Angelegenheit ist, insofern die Bedingungen, welche Stress auslösen, nicht bei jedem Menschen zu einem Belastungserleben führen.

Die Autoren Barthold und Schütz (2010) weisen darauf hin, dass bestimmte Situationen, welche bei einer grossen Anzahl von Menschen eine Stressreaktion hervorrufen, als Stressoren bezeichnet werden können. Dementsprechend ist aufgrund der Erkenntnisse aus der Lehrgesundheitsforschung zu interpretieren, dass in der Berufspraxis schulischer Heilpädagoginnen und Heilpädagogen verschiedenste Stressoren wirken welche sich potenziell belastend auswirken können.

In den folgenden Abschnitten wird Stress anhand des Stressmodells nach Lazarus (1991) diskutiert sowie die Rolle des Unbewussten beim Stresserleben und die Neurobiologie von Stress vorgestellt.

3.1.1. Stressmodell nach Lazarus

Dem transaktionalen Stressmodell nach Lazarus (1991) entsprechend können Stresssituationen als komplexe Wechselwirkungsprozesse zwischen den Anforderungen der Situation und der handelnden Person betrachtet werden. Lazarus geht davon aus, dass die kognitive Verarbeitung von Stress für die Stressreaktion von Bedeutung ist, nicht aber die Beschaffenheit der Reize oder Situationen. Die Entstehung von Stress bezieht sich dementsprechend weniger auf die Ereignisse und mehr auf die Bewertung. Jeder Mensch bewertet die Bedrohlichkeit und Belastung einer Situation unterschiedlich. Von Lazarus werden diesbezüglich drei Bewertungsstufen unterschieden:

Primäre Bewertung:

Nach Lazarus können Situationen als positiv, irrelevant oder potenziell gefährlich eingestuft werden. Nach Morgenroth (2015, S. 27) wird einer Situation Irrelevanz zugesprochen, wenn sie dem Individuum nichts bedeutet und somit keine weitere Auseinandersetzung mit der Situation nötig ist. Eine positive Einschätzung findet dann statt, wenn die persönlichen Kompetenzen den vorhandenen Anforderungen gegenüber als überlegen angesehen werden. Eine Situation wird dann als stressrelevant bewertet, wenn der Bewältigung derer eine hohe persönliche Bedeutung zugesprochen wird und es für das Individuum unklar ist, ob die vorhandenen Bewältigungsmöglichkeiten ausreichen für den Umgang mit den gestellten Anforderungen. Bernhard und Wermuth (2011, S. 35) sowie Morgenroth (2015, S. 25) betonen dabei, dass nach Lazarus und Folkmann (1984) sowie Jerusalem (1990) die Bewertung einer als stressend erlebten Situation in drei verschiedenen Abstufungen erfolgen kann: Als Herausforderung, als Bedrohung oder als Schädigung/Verlust. Wird eine Situation in der primären Einschätzung als stressrelevant eingestuft und somit als herausfordernd, bedrohlich oder schädigend bewertet, tritt die sekundäre Einschätzung in Kraft. Dabei werden die vom Individuum zur Bewältigung verfügbaren Ressourcen bewertet. Die Ressourcen können dabei körperlicher, psychischer, sozialer oder materieller Art sein (Morgenroth, 2015, S. 25-26).

Sekundäre Bewertung:

Die Bezeichnung sekundär bedeutet nach Morgenroth (2015, S.26) nicht, dass diese Einschätzung nach der primären Einschätzung erfolgt oder von weniger Wichtigkeit ist. Lazarus (Lazarus & Folkmann, 1984, 1978) betont, dass sich die Bewertungsprozesse überschneiden oder sogar gemeinsam auftreten können.

Bei der sekundären Bewertung wird überprüft, ob die Situation mit den von einer Person verfügbaren Ressourcen bewältigt werden kann. Nur bei nicht ausreichenden Ressourcen wird eine Stressreaktion ausgelöst. Abhängig von der Person, der Persönlichkeit sowie der

kognitiven Struktur einer Person wird eine Bewältigungsstrategie entworfen. Der Umgang mit einer als bedrohlich erlebten Situation wird Coping genannt. Unter anderem sind mögliche Verhaltensweisen Angriff oder Flucht, Verhaltensalternativen, Änderung der Bedingungen oder Verleugnung der Situation.

Neubewertung:

Morgenroth (2015, S. 26) spricht davon, dass es sich um einen von den ersten beiden Phasen zeitlich unabhängigen Prozess handelt. Es handelt sich bei der Neubewertung um eine inhaltliche Wiederholung des kognitiven Bewältigungsprozesses auf Grundlage der neuen Informationslage. Abhängig von Erfolg oder Misserfolg einer Bewältigungsstrategie wird eine Neubewertung der Situation durchgeführt. Im positiven Fall werden Bedrohungen nun als Herausforderungen erlebt und Probleme adäquat gelöst. (Bernhard & Wermuth 2011, S.35)



Abbildung 1: Transaktionales Stressmodell nach Lazarus (1991).

3.1.2. Neurobiologie des Umgangs mit Belastung und Stress

Mentha (2003, S.107) beschreibt, dass das biologische Furcht- und Stresssystem von allen Emotionssystemen dasjenige ist, welches am besten erforscht ist. Jedoch weiss man mehr über die Neurobiologie der Annäherungsmotivation als über diejenige der Vermeidungsmotivation. Stress stellt die körperliche und psychische Reaktion auf Ereignisse dar, welche mit vermuteter oder verifizierter Gefahr einhergehen. Dementsprechend kann der

Ressourcenaspekt der Stressreaktion hervorgehoben werden. Dieser zeigt sich dann, wenn die Stressreaktion kurzfristig erfolgt und zu einer kontrollierbaren Reaktion und Bewältigung des herausfordernden Gefahrenreizes führt. Diesbezüglich kann auch von einer kontrollierbaren Stressreaktion gesprochen werden (Hüther, 2005, S.34). Allerdings ist die biologische Stressreaktion auch als zentraler pathogener Mechanismus für viele psychiatrische Störungsbilder erkannt worden. Dazu zählen unter anderem Depressionen und Angststörungen sowie psychosomatische und somatische Erkrankungen. Hierbei spielt lang andauernder und oft unkontrollierbarer Stress eine wichtige Rolle. Das biologische Stresssystem kann also sowohl als Ressource dienen, wie auch eine Mitursache von Krankheiten darstellen. Hormone werden in endokrinen Drüsen synthetisiert und in den Blutkreislauf ausgeschüttet. Dabei wirken sie auf die Funktion von Organen, manchmal auf Hirnfunktionen. Grundsätzlich kann gesagt werden, dass die Stressreaktion der Bewältigung von Gefahren dient. Daher stellt sie eine wichtige biologische Ressource dar. Unter Stress werden neuronale, endokrine und somatische Prozesse auf die Aufgabe der Bewältigung von Stress in bestimmten Situationen fokussiert. Langzeitprojekte oder kurzzeitig Verzichtbares wie beispielsweise Sexualität, Verdauung, immunologische Vorgänge, aber auch präfrontales Abwägen und Planen sowie kortikales Lernen werden abgeschaltet oder gehemmt. Wenn die belastende Situation nachlässt, fährt das System die Stressreaktion herunter, sofern die dazu benötigten Feedbackmechanismen in den ersten Lebensmonaten installiert werden konnten. Es kann unterschieden werden zwischen kontrollierbarer kurzzeitiger Stressreaktion mit Ressourcencharakter und unkontrollierbaren Stressreaktionen, die durch traumatische Ereignisse oder durch andauernd erhöhte Blutspiegel von Stresshormonen eine pathogene Wirkung haben können (Mentha, 2003, S. 107-108)

Exkurs: Die Rolle des Unbewussten in Stresssituationen

Dickerson und Kemeney (2004) zeigten in einer metaanalytischen Studie, dass in der heutigen Zeit die Bedrohung des sozialen Selbst in den Vordergrund gerückt ist. Aus der psychologischen Forschung ist bekannt, dass ein zentraler Faktor von psychischer Gesundheit darin besteht, sich selbst als wertvoll und relevant zu erleben. Diesbezüglich ist auch soziale Anerkennung von hoher Wichtigkeit. Wenn das soziale Selbst bedroht wird, reagiert der Körper ebenso mit Stress, wie wenn das physische Selbst bedroht wird. Die Entscheidung darüber, ob in einer Situation das soziale Selbst bedroht ist, wird stark durch unbewusst verlaufende Vorgänge beeinflusst. Das verantwortliche Bewertungssystem des Unbewussten arbeitet mit somatischen Markern. Das unbewusste Bewertungssystem hat sich genauso wie die Stressreaktion im Laufe der Evolution im Hinblick des Dienstes für das Überleben ausgebildet. Basierend auf gemachten Erfahrungen können mit dem Unbewussten neue Situationen schnellstmöglich eingeschätzt werden und somit den Organismus reaktionsfähig machen. Die

Bewertungsreaktion, welche die Ausschüttung des Stresshormons Cortisol verursacht, muss zur Reduktion von Stress dementsprechend reguliert werden. Da diese Reaktion jedoch weitgehend unbewusst verläuft, kann die Stressreduktion nicht über den Verstand reguliert werden. Vielmehr bedarf es Techniken, welche erlauben die unbewusst verlaufende Situationsbewertung zu beeinflussen (Storch, Krause & Küttel, 2013, S.284-285).

3.2. Ressourcen

Im Kapitel Forschungsstand wurde aufgezeigt, dass schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen von Bewältigungsfaktoren berichten, welche den Umgang mit Berufsbelastungen erleichtern. Verschiedene umweltbezogene und personenbezogene Faktoren, wirken dementsprechend als Ressource (Hedderich & Hecker, S. 117- 118). Storch und Krause (2017, S.23-24) weisen darauf hin, dass Badura (1981) den Begriff «Ressource» eingeführt hat und für eine Abkehr von der Belastungsforschung plädierte und stattdessen Ressourcenforschung forderte. Im Zuge der Entstehung der Gesundheitspsychologie befasst sich die heutige Forschung mehr und mehr mit den Ursachen von Gesundheit im Hinblick auf den Präventionsgedanken. Die Perspektive verschiebt sich dementsprechend von der Pathogenese zur Salutogenese, wo die positive Psychologie, welche unter anderem von Seligman (2005) geprägt wurde, ihren Schwerpunkt ansetzt (Storch & Krause, 2017, S.23-24).

3.2.1. Klassifikation und Definition von Ressourcen

Laux und Schütz (1996) sprechen davon, dass das Stresserleben massgeblich von den Ressourcen beeinflusst wird, welche zur Verfügung stehen. Dabei ist zwischen internen und externen Ressourcen zu unterscheiden. Interne oder auch personale Ressourcen genannt sind diejenigen, über die eine Person selbst verfügt (z.B. berufliche Qualifikation, soziale Kompetenzen, breites Repertoire von Stressbewältigungskompetenzen). Externe Ressourcen sind dabei durch die Arbeitssituation gegeben. Dabei zählen zu den wichtigsten externen Ressourcen soziale Unterstützung sowie Kontrolle und Handlungsspielraum, wie bereits im Kapitel des Forschungsstandes aufgezeigt wurde. Im Stressprozess können Ressourcen direkt, indirekt oder als Puffer wirken. In ihrer negativen Ausprägung können Ressourcen selbst zum Stressor werden (Barthold & Schütz 2010, S. 89-90).

Nestmann (1996) kritisiert die Vagheit des Begriffes der Ressource und schlägt folgende Definition vor: *«Letztlich alles, was von einer bestimmten Person in einer bestimmten Situation wertschätzt wird oder als hilfreich erlebt wird, kann als eine Ressource betrachtet werden»* Nestmann, 1996, S. 362). Zudem spricht Nestmann (1996) die funktionale Ebene von Ressourcen an: Dementsprechend stellen Ressourcen Werkzeuge für bestimmte Aufgaben dar. Im Folgenden wird näher auf den Aspekt der internen Ressourcen eingegangen, da dieser für die vorliegende Arbeit zentral ist.

3.2.2. Interne Ressourcen

Schuster, Haun und Hiller (2011, S. 57) beschrieben, welche Ressourcen sich in Anlehnung an Stressbewältigungsstrategien nach Lazarus zuordnen lassen. Zudem sind die von den Autoren vorgestellten internen Ressourcen dahingehend wissenschaftlich überprüft, ob sie tatsächlich zur Verhinderung oder Unterbrechung eines Stress Prozesses beitragen und sich trainieren lassen. Interne Ressourcen lassen sich in die beiden Kategorien «Handlungsorientiert und «Intrapsychisch» unterteilen, wobei der Fokus entweder auf problemorientierten oder emotionsorientierten Stressbewältigungsstrategien im Sinne von Ressourcengewinn liegen kann. Es kann den Autoren zufolge davon ausgegangen werden, dass die Ressource der «Problemlösekompetenz» zentral ist für den Einsatz anderer Ressourcen. Auch betonten die Autoren, dass der Umgang mit Stress am leichtesten gelingt über den Aufbau von Kompetenzen im Umgang mit der Stressreaktion.

	Problemorientiert	Emotionsorientiert
Handlungsorientiert	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Problemlösekompetenz 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Erholungskompetenz
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Zeitmanagementkompetenz ▶ Konfliktmanagementkompetenz ▶ Kommunikative Kompetenz ▶ Proaktivität 	
Intra-psychisch	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Akzeptanz von Unveränderlichem ▶ Bewertungskompetenz 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Achtsamkeit

Abbildung 2: Zuordnung der internen Ressourcen zu den Stressbewältigungskategorien (S.57).

Problemorientiert

Lazarus versteht unter problemorientierter Bewältigung, dass ein Individuum durch Informationssuche, direkte Handlungen oder auch durch Unterlassen von Handlungen Problemsituationen zu überwinden versucht oder sich gegebenenfalls anpasst. Der langfristige Einsatz von problemorientierter Bewältigung scheint sehr effektiv, da die schädigende Wirkung von Stressoren verringert werden kann. Die problemorientierte Bewältigung findet vor allem dann statt, wenn die Überzeugung vorhanden ist, dass eine schwierige Situation grundsätzlich kontrollierbar ist (Schuster, Haun und Hiller, 2011, S. 52).

Emotionsorientiert

Diese Bewältigungsform zielt darauf ab, die eigene emotionale Befindlichkeit zu verbessern. Dies kann sich durch manifestes Verhalten zeigen oder auf kognitiver Ebene bleiben. Die emotionsorientierte Bewältigung umfasst Strategien, bei denen eine Person die belastende Situation selbst nicht verändert, sondern die durch die Situation ausgelösten Emotionen reguliert (Schuster, Haun und Hiller, 2011, S. 53).

3.2.3. Die Theorie der Ressourcenerhaltung (COR-Theorie)

Gemäss Morgenroth (2015, S.30-31) wird die Theorie der Ressourcenerhaltung, definiert durch Stevan Hobfoll (1988;1989;1998), als eine Weiterentwicklung und moderne Alternative zum transaktionalen Stressmodell bezeichnet. Die Theorie der Ressourcenerhaltung (Conservation of Resources Theory, abgekürzt COR-Theorie) geht über die theoretische Modellentwicklung der Arbeitsgruppe von Lazarus hinaus, ohne jedoch deren zentralen Inhalte zu ignorieren (Buchwald, 2002, S.46). Wie die transaktionale Theorie von Lazarus basiert die Theorie der Ressourcenerhaltung ebenso auf einem kognitionspsychologischen Ansatz. Sie geht ebenfalls davon aus, dass Stress, Bewältigung und Handlungsmotivation erklärt werden können. Die COR-Theorie beschränkt sich auf die zentrale Motivation des Menschen Ressourcen zu erwerben, zu vermehren und sich vor Ressourceneinbussen zu schützen (Hobfoll, 1998, S. 54). Insgesamt können Ressourcen als adaptive Kapazitäten bezeichnet werden, welche einerseits die Stressbewältigung erleichtern sowie andererseits präventiv vor schädigenden Stresseffekten schützen sollen (Buchwald, 2002). Morgenroth (2015, S.32) beschreibt, wie Hobfoll betonte (Hobfoll & Lilly, 1993), dass jeder Mensch individuell entscheidet, welche Ressourcen für ihn wertvoll und erhaltenswert sind. Zudem sei zu erwähnen, dass nach Hobfoll ein rein psychologisches Verständnis von Stress zu kurz greift. Dies resultierend daraus, dass auch biologische, soziale und kulturelle Komponenten den Stress beeinflussen. Die ausschliessliche Fokussierung auf die individuelle Wahrnehmung ohne die Berücksichtigung von objektiv gegebenen Umweltbedingungen lässt dabei wesentliche stressreiche Umweltanforderungen unbemerkt. Nach Hobfoll (1998, S.55) ist psychologischer Stress unter folgenden Umständen gegeben: (a) Wenn der Verlust von Ressourcen droht, (b) Ressourcen verloren gegangen sind oder (c) Gewinne ausbleiben, weil andere Ressourcen fehlinvestiert wurden. Unter stressreichen Situationen werden eher kritische Lebensereignisse als alltägliche Stressoren verstanden. Lazarus und Folkmann (1984) beschreiben, dass alltägliche Stressoren für das Verständnis von Stressentstehung bedeutsamer sind als externe Umweltereignisse oder Katastrophen. Nach Lazarus (1995) werden stressige Situationen von kognitiven Bewertungen wie Verlust, Bedrohung oder Herausforderung begleitet. Hobfoll unterscheidet diesbezüglich in Gewinn- beziehungsweise

Verlustressourcen. Es lässt sich zusammenfassen, dass sich Hobfolls Theorie (1998) nicht grundsätzlich von Lazarus` Ansatz unterscheidet. Die COR-Theorie besitzt lediglich eine andere Akzentuierung und kann als wertvolle Weiterentwicklung betrachtet werden (Morgenroth, 2015, S.32).

3.2.4. Neurobiologie der Ressourcenorientierung

Das Gehirn sorgt dafür, dass Dinge, welche einem Individuum widerfahren, bewertet werden in Bezug darauf, ob sie dem Wohlbefinden zuträglich oder abträglich waren. Dieses Wissen wird gespeichert und situationsbedingt entweder ad hoc oder zur Handlungsplanung eingesetzt (Storch und Krause, 2017, S. 36). Roth betont dazu:

«Jedes Lebewesen, auch ein einfaches, benötigt in seinem Nervensystem dafür eine Instanz, welche dasjenige, was der Organismus tut, nach seinen Konsequenzen für den Organismus bewertet. Das Resultat dieser Bewertung wird dann im Gedächtnis festgehalten und für das weitere Verhalten benutzt» (Roth, 1996, S.198).

Dementsprechend werden Erfahrungen gesammelt und stehen im impliziten und expliziten Gedächtnissystem als Ressourcen für die Problemlösung- oder Bewältigung zur Verfügung. Eine wichtige Rolle in Bezug auf Ressourcen spielt das affektive Bewertungssystem. Ein Individuum benötigt gespeicherte Erfahrungen, um sich so zu verhalten, dass ein möglichst grosses Ausmass an psychobiologischem Wohlbefinden erreicht werden kann. Um die gespeicherten Informationen nutzen zu können bedarf es einer Art Bewertungssystem. Damasio (2001) geht davon aus, dass das Bewertungssystem nur zwei Kategorien kennt: Gut oder schlecht. Dieses Phänomen wird von ihm *«Dualität»* genannt (Damasio, 2001, S.101). Roth (1996, S. 212) beschreibt, dass bei der Bewertung einer Erfahrung als *«schädlich»* oder *«angenehm»* die Bewertung von primärer Unlust und Lust bis hin zu subtilem Ärger und Vergnügen reichen kann. Diese emotionalen Konditionierungen sind uns nach Roth (2011) nicht oder erst nachträglich bewusst. Bestimmte Geschehnisse sowie unsere eigenen Handlungen werden im limbischen Gedächtnis mit positiven oder negativen Gefühlen fest verbunden. Sie erhalten eine Bewertung, welche zur Entscheidung beiträgt, etwas noch einmal zu tun oder zu lassen (Roth 2011, S.117). Gefühle können somit als *«konzentrierte Erfahrung»* angesehen werden, welche unabdingbar sind für vernünftiges Handeln (Roth 1996, S.212)

3.3. Selbstmanagement

Nach Kanfer, Reinecker und Schmelzer (2006) kann Selbstmanagement als umfassender Oberbegriff verstanden werden. Vor allem im englisch-amerikanischen Raum ist Selbstmanagement zu einem Sammelbegriff für Therapieansätze geworden, die alle gemeinsam haben, Klienten zu besserer Selbststeuerung anzuleiten sowie möglichst zu einer eigenständigen Problemlösung zu aktivieren. Wenn dieser systematische Lern- und Veränderungsprozess erfolgreich abläuft, dann sind Klienten in der Lage ihr Leben ohne externe professionelle Unterstützung in Einklang mit ihren Zielen gestalten. Die beschriebene Sichtweise ist eng verbunden mit Ansätzen der sozialen Lerntheorie, der Selbstkontrolle und Selbstregulation sowie der kognitiven Verhaltenstherapien (Kanfer, Reinecker & Schmelzer, 2006, S.5).

3.4. Zürcher Ressourcen Modell

Das Zürcher Ressourcen Modell wurde von Maja Storch und Frank Krause für die Universität Zürich entwickelt und versteht sich als Selbstmanagement Training im Sinne zur Anleitung für die Hilfe zur Selbsthilfe. In Anbetracht einer gestuften Prävention, auch Stepped Care genannt (Bower & Gilbody, 2005), kann das ZRM-Training auf der niederschweligen Eingangsstufe angesiedelt werden. Das Zürcher Ressourcen Modell verfolgt, wie bereits im Namen angedeutet, einen Ressourcenansatz. Die Ressourcenperspektive in der Psychotherapie, in der Beratung und im Coaching hat ihre Wurzeln in der humanistischen Psychologie, wobei der feste Glaube an das positive Veränderungspotenzial im Menschen, wie es bereits Alfred Adler und Carl Rogers betonten, im Zentrum steht. Das Konzept geht davon aus, dass der Mensch die meisten Ressourcen, welche er zur Lösung seiner Probleme benötigt, selbst in sich trägt. Berater helfen lediglich dabei, die vorhandenen Ressourcen zu entdecken und weiterzuentwickeln. Ressourcenaktivierung gilt als einer der wesentlichen Wirkfaktoren erfolgreicher Therapie und Beratung (Grawe, 1998, 2004). Im Zürcher Ressourcen Modell wird ein neurobiologischer Ressourcenbegriff verwendet. Als Ressource gilt alles, was gesundheitsfördernde neuronale Netze aktiviert und dementsprechend hilft Ziele zu fördern (Storch & Krause, 2017, S. 19-20).

3.4.1. Der Rubikon-Prozess

Der Ablauf des ZRM-Trainings orientiert sich an einer Erweiterung des von Heckhausen (1998) und Gollwitzer (1990) entwickelten Rubikon-Modells, wie es Grawe (1998) vorgeschlagen hat. Beim Rubikon-Modell in der ursprünglichen Form handelt es sich um ein motivationspsychologisches Prozessmodell in Bezug auf zielrealisierendes Handeln. Das Modell erlaubt ein Handlungsziel einer Person zu begleiten. Das Modell gibt einen Überblick über die verschiedenen «Reifungsstadien», die ein Wunsch, sobald er ins Bewusstsein gerückt ist, durchlaufen muss, bis es soweit ist, dass der betreffende Mensch so weit mobilisiert, motiviert und aktiviert ist, dass der Wunsch zum Ziel wird und in Handlung umgesetzt werden kann. Ziele können sich hinsichtlich des Rubikon-Prozesses in unterschiedlichen Reifungsstadien befinden. Ziele können auch im Widerstreit miteinander liegen, wobei die Psychologie von Motivkonflikt spricht.

Beim ursprünglichen Rubikon-Modell handelt es sich um ein vierphasiges Modell. Grawe (1998) schlägt vor, das Modell um eine Phase zu erweitern, da es erst bei bewusst wahrgenommenen Wünschen, Motiven und Befürchtungen ansetzt und keinerlei Aussagen darüber macht, wo diese Wünsche und Befürchtungen herkommen. Nach Grawe soll der ersten Phase des bewusst gewordenen Motivs eine solche vorgeschaltet werden, welche die unbewussten Bedürfnisse beinhaltet. Der Rubikon-Prozess unterscheidet zwischen Bedürfnis, Motiv, Intention, präaktionaler Vorbereitungsphase und Handlung. Die Modifikation des Rubikon Modells zum Rubikon Prozess verdeutlicht, dass im Rahmen des ZRM-Trainings ein systematisch angelegter Prozess durchlaufen wird (Storch & Krause, 2017, S.87-90). Nachfolgend werden die einzelnen Phasen des Rubikon-Prozesses kurz erläutert.

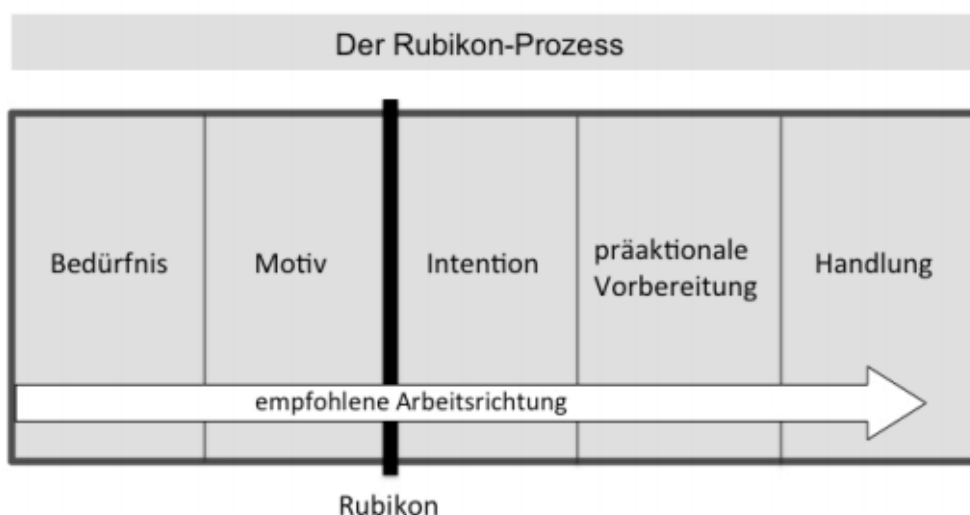


Abbildung 3: Der Rubikon-Prozess (Storch & Krause, 2017)

Das Bedürfnis

Storch und Krause (2017, S. 90) betonen, dass im ersten Stadium des Rubikon-Prozesses Wünsche und Bedürfnisse noch nicht ausreichend bewusst sind. Bevor Wünsche in Handlungen umgesetzt werden können, muss daher sorgfältig exploriert werden, ob und welche Bedürfnisse auf unbewusster Ebene vorhanden sind. Storch und Kuhl (2013, S.90) weisen darauf hin, dass ein Bedürfnis die Diskrepanz zwischen einem Sollwert und einem Istwert darstellt. Vor allem bei zwei Formen von Problemstellungen von Teilnehmenden eines ZRM-Trainings oder einer Beratung ist es sinnvoll, das erste Reifestadium des Rubikon-Modells ausführlich zu bearbeiten. Es gibt Menschen, welche über bewusste Motive verfügen, diese aber aus ihnen unerklärlichen Gründen nicht in Handlung umsetzen können. Ein möglicher Grund dafür kann darin bestehen, dass ein bisher noch unbewusstes Bedürfnis die Umsetzung des bewussten Motives verhindert. Oft steht das unbewusste Bedürfnis im Gegensatz zum bewussten Motiv, wodurch ein Motivkonflikt entsteht. Die zweite Problemstellung entsteht dadurch, dass eine Person gar nicht genau vermitteln kann, was ihr eigentliches Problem darstellt. KlientInnen berichten dann oft über «schlechte Gefühle» oder ein «generelles Unbehagen» ohne jedoch präzise erläutern zu können, womit diese zusammenhängen. In diesem Fall muss das Bedürfnis erst fassbar gemacht werden, damit die Lebensgestaltung danach ausgerichtet werden kann (Storch und Krause, 2017, S. 92).

Das Motiv

Wenn das erste Reifestadium erfolgreich durchlaufen wurde, dann hat sich das Bedürfnis zum Motiv entwickelt. Das bedeutet, dass ein Handlungsziel nun bewusst kommuniziert werden kann. Sind die Motive aus unbewussten Bedürfnissen heraus entstanden, welche miteinander harmonieren, kann schnell zum nächsten Stadium übergegangen werden. Stehen Motive im Konflikt zueinander, so müssen diese zuerst in irgendeiner Form gegeneinander auf- und abgewogen werden. Der Übergang vom Motiv zur Intention hat dem ursprünglichen Rubikon-Modell seinen Namen gegeben. Dies entspricht nun dem Schritt über den psychologischen Rubikon (Storch und Krause, 2017, S. 92-94).

Intention

Nach der Überschreitung des Rubikons wurde eine Intention gebildet. Jetzt geht es darum, das gewählte Ziel konsequent zu verfolgen. Ein wichtiger Effekt besteht im Goal-shielding, der Zielabschirmung, welche wissenschaftlich vielfach untersucht wurde. Durch selektive Nichtbeachtung werden absichtsgefährdende Informationen ausgeblendet, wodurch eine einmal getroffene Entscheidung bestätigt und stabilisiert wird. Eine hohe Volitionsstärke hilft dabei, Intentionen besonders handlungswirksam zu machen. Eine Beratung oder ein Training muss also dafür sorgen, dass eine möglichst hohe Willensstärke bei den Teilnehmenden

erreicht wird. Je attraktiver ein Ziel erscheint und je höher die Wahrscheinlichkeit ist, dass dieses Ziel durch eigenes Handeln realisiert werden kann, desto stärker ausgeprägt ist der Wille zur Umsetzung. Zudem spielen die Einschätzung langfristiger Folgen (Anreize) sowie die Realisierbarkeit der Intention eine Rolle bei der Bildung von Volition (Storch und Krause, 2017, S. 96-97).

Die präaktionale Vorbereitung

In denjenigen Fällen, in welchen die Handlungssteuerung trotz erfolgreicher Intentionsbildung noch nicht gelingt, kommt die präaktionale Vorbereitung zum Zug. Es werden Massnahmen getroffen, welche die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass die Intention auch unter Druck und Stress in Handlung umgesetzt werden kann. Der Grund für die mangelnde Umsetzung einer neuen Intention kann darin liegen, dass noch keine genügend gebahnten Automatismen vorliegen. Durch den Aufbau von impliziten Prozessen, kann auch in kritischen Situationen die Handlungssteuerung sichergestellt werden, da implizites Wissen keine Aufmerksamkeit benötigt. Im ZRM-Training werden drei Wege unterschieden, wie unbewusste Automatismen aufgebaut werden können. Die bewussten Wiederholungen, das Priming, welches eine Form von unbewusstem Lernen darstellt sowie der Einsatz von strategischen Plänen (Gollwitzer & Oettingen, 2013), den sogenannten Wenn-Dann-Plänen. Zudem wird in der präaktionalen Phase noch mit Embodiment gearbeitet. Darunter versteht man den Ansatz, welcher davon ausgeht, dass die Menschliche Psyche in einer ständigen Wechselwirkung mit dem Körper und der Umwelt steht (Storch & Krause, 2017, S. 98-100).

Die Handlung

Wenn eine Person die vorangegangenen Phasen des Rubikon-Modells durchlaufen hat, sollte sie in der Lage sein nun endgültig mit dem zielrealisierenden Handeln zu beginnen. Oft berichten Menschen, dass spätestens nach der präaktionalen Phase deutlich wahrnehmbare Erfolge zu verzeichnen sind. Jedoch kann es trotzdem passieren, dass in überraschenden und unvorhergesehenen Situationen die gewünschte Handlung nicht gelingt. Die als nicht vorhersehbar erlebten Situationen sind dann besonders riskant, wenn diese mit negativen emotionalen Zuständen, interpersonellen Konflikten oder sozialem Druck einhergehen (Kanfer, Reinecker & Schmelzer, 2006, S. 307). Wie im vorigen Abschnitt angesprochen, muss auch für schwierige Situationen der Erwerb von implizitem Wissen und dementsprechenden Automatismen erfolgen, damit auch in überraschenden Situationen die Handlungssteuerung greifen kann. Zu betonen ist, dass von neu gebildeten Intentionen nicht erwartet werden kann, dass diese bei Handeln unter Druck nachhaltig wirken. Dazu bedarf es nach Kanfer et al. (2006, S. 309) zwischen drei und neun Monaten, bis der neue Automatismus aufgebaut wird (Storch & Krause, 2017)

3.4.2. Phasen des ZRM-Trainings

ZRM-Phase 1: Das aktuelle Thema klären

Das aktuelle Thema klären

Ideenkorb

Auswertung des Ideenkorbes mit der Affektbilanz

Thema klären mit Verstand und Unbewusstem

Gleich zu Beginn sollen die Ressourcen der Teilnehmenden aktiviert werden. Nach Kanfer, Reinecker und Schmelzer (2006, S.61ff.) kann dadurch Änderungsmotivation aufgebaut werden. Die erste Phase entspricht gemäss dem Rubikon-Prozess dem Übergang vom Bedürfnis zum Motiv. Bedürfnisse unterscheiden sich von Motiven in Bezug auf das Ausmass ihrer Bewusstheit, wobei Bedürfnisse dabei die unbewusst vorhandenen Antriebe und Wünsche darstellen. Von einem Motiv wird dann gesprochen, wenn eine Person das vorher unbewusste Bedürfnis bereits bewusst zur Kenntnis genommen hat und es sich selbst gegenüber sowie seiner Umwelt kommunizieren kann. In Phase 1 des ZRM-Trainings werden die allfälligen vorhandenen und unbewussten Bedürfnisse bewusst gemacht und als Wunsch formuliert (Stoch & Krause, 2017, S. 114). Im ZRM erfolgt die Exploration des eigenen Unbewussten über die Arbeit mit ressourcenaktivierenden Bildern (Krause & Storch 2010). Nach Schultheiss und Strasser (2012, S.39-62) kann der Verstand über die Sprache gut erreicht werden, für den Kontakt zum Unbewussten bedarf es einer Bildsprache oder Bildern. Die Auswahl eines Bildes erfolgt nicht mit dem Verstand, sondern durch somatische Marker, welche das Signalsystem des Unbewussten darstellen. Die Auswertung der gewählten Bilder findet anschliessend mit dem Ideenkorbverfahren statt. Dieses Gruppenverfahren wurde für das ZRM-Training entwickelt, um die Exploration des Unbewussten Experten unabhängig zu ermöglichen. Das gewählte Bild wird anhand des Ideenkorbverfahrens mit Assoziationen von anderen Gruppenmitgliedern angereichert. Somit können Bildbesitzende aus sprachlich verfügbarem Material mittels somatischer Marker diejenigen Assoziationen auswählen, welche als passend erlebt werden. Nach der Bildauswahl sowie der Gruppenarbeit mit dem Ideenkorb haben sich Teilnehmende eines ZRM-Trainings eine erste sprachliche Rohfassung ihres Themas erarbeitet (Storch und Krause, 2017, S. 123-125). Alternativ zur Vorgehensweise des Ideenkorbs zur Auswahl der Assoziationen zum gewählten Bild kann auch das Online-Tool eingesetzt werden, welches auf der Website des ZRMs gratis zur Verfügung steht (www.zrm.ch/ZRM Online Tool deutsch - ZRM | Zürcher Ressourcen Modell).

ZRM-Phase 2: Vom Wunsch zum Motto Ziel

Ziele auf der Haltungsebene formulieren

Optimierung des Motto-Ziels mit den ZRM-Kernkriterien

In der zweiten Phase des ZRM-Trainings soll die Durchquerung des Rubikons stattfinden.

Im ZRM-Training wird nicht mit hohen spezifischen Zielen gearbeitet, welche von Locke und Latham (2013) anhand ihrer Zielsetzungstheorie beschrieben werden. Der Grund dafür besteht darin, dass konkrete, spezifische Ziele nur dann sinnvoll sind, wenn bereits eine Zielbindung vorhanden ist. Um eine Zielbindung herzustellen, eignen sie sich jedoch nicht. Wenn eine Person sich noch vor dem Rubikon befindet, so kann mit konkreten Zielen nicht geholfen werden. Deshalb wird im Zürcher Ressourcen Modell mit einem anderen Zieltypus gearbeitet, den «Motto Zielen». Mit dem Begriff soll aufgezeigt werden, dass dieser Zieltypus das Handeln der Person, welche ihn einsetzt unter ein Motto stellt. Dabei geht es darum, die innere Haltung des Handelnden in die gewünschte Richtung zu lenken (Storch & Krause, 2017, S.140-142). Kuhl (2010) definiert dabei allgemeine Ziele wie folgt:

«Wir können uns allgemeine Ziele als eine Art Netzwerk akzeptabler Handlungsergebnisse vorstellen, das eine Vielzahl von realistischen Handlungsalternativen enthält., so dass bei Nichterreichen eines Ziels ohne weiteres Nachdenken eine andere Handlung abgerufen werden kann» (Kuhl, 2010, S. 336).

Der allgemeine Zieltypus des «Motto Ziels» wurde im Rahmen der Forschung und Entwicklung zum ZRM- Training untersucht und weiterentwickelt. Studien haben gezeigt, dass «Motto Ziele» auch das Unbewusste ansprechen und mehr Optimismus als konkrete Ziele sowie mehr Widerstandsfähigkeit bei Misserfolg erzeugen. Somit erhöhen sie die Selbstmotivierungsfähigkeit sowie das Gefühl Selbstbestimmt zu sein. Die Wirkungsweise des «Motto Ziels» gelingt dadurch, dass bei erfolgreicher Überquerung über den Rubikon unbewusste und bewusste Inhalte des psychischen Systems synchronisiert werden. Dazu ist ein Zugriff auf das Unbewusste jedoch unerlässlich (Storch & Krause, 2017, 142-143).

Motto- Ziele werden, wie bereits darauf hingewiesen, auf der Haltungsebene formuliert. Im ZRM werden Teilnehmende dazu ermuntert, so lange auf der Haltungsebene zu bleiben, bis der Rubikon überschritten ist. Die Überquerung des Rubikons kann mit konkreten Zielen nicht gelingen, das erklärt das funktionsanalytische PSI-Modell des Motivationspsychologen Kuhl (2001). Vor allem schwierige konkrete Ziele aktivieren im Gehirn ein System, welches den positiven Affekt herabsetzt. Kuhl (2001) nennt dieses System Absichtsgedächtnis. Dieses ist an einen rationalen und denkbetonten Funktionsmodus gekoppelt. In der Alltagssprache wird dieser Funktionsmodus oft «Verstand» genannt. Zur Erzeugung von intrinsischer Motivation bedarf es jedoch starker positiver Gefühle. Diese entspringt jedoch nicht dem Verstand, sondern dem Extensionsgedächtnis, welches unbewusst arbeitet. Dieses System wird durch

bildhafte und metaphorische Formulierungen eher angeregt als durch konkrete Vorsätze. Bei der Formulierung von handlungswirksamen Motto-Zielen ist dabei auf folgende drei Kernkriterien zu achten:

1. Ein handlungswirksames Motto-Ziel ist als Annäherungsziel formuliert.

Die Formulierung soll in Richtung des gewünschten Sollzustandes, dem sich eine Person annähern möchte, vorgenommen werden. Auf Vermeidungsaspekte wird dementsprechend verzichtet. Motto-Ziele werden zwar sprachlich formuliert, jedoch werden diese Worte so gewählt, dass nur Worte enthalten sind, welche Bilder erzeugen, die Teilnehmende für die neue Haltung haben wollen. Auf Worte, welche negativen Effekt auslösen wie beispielsweise «Stress» wird in der Formulierung verzichtet (Storch & Krause, 2017, S. 243).

2. Ein Motto-Ziel muss zu 100 Prozent unter eigener Kontrolle sein.

Die Zielerreichung muss ausschliesslich und allein durch die betreffende Person ausgeführt werden. Konkret bedeutet diese, dass das Ziel nicht davon abhängig sein darf, dass jemand anderer sich ändert oder zuerst ändert. Dadurch wird Selbstwirksamkeitserleben gewährleistet und den Teilnehmenden wird zudem ermöglicht, dass sie die Erfahrung machen, dass sie selbst etwas verändern und bewirken können. Auch schützt diese Herangehensweise vor Überlastung und unzutreffenden Misserfolgzuschreibungen, da keine Verantwortung übernommen wird für Dinge und Ereignisse, welche nicht im persönlichen Handlungsspielraum liegen (Storch & Krause, 2017, S. 244-245).

3. Ein Motto-Ziel muss eine Affektbilanz von -0 und mindestens +70 aufweisen.

Mit dieser Überprüfung wird festgestellt, ob eine Synchronisation von Verstand und Gefühl hergestellt werden konnte. Eine entsprechende Affektbilanz bedeutet, dass das Motto-Ziel vorwiegend positiven Affekt auslöst, was von Teilnehmenden über die von Damasio (1994) beschriebenen «somatischen Marker» wahrgenommen wird. Die körperliche Reaktion auf das Motto-Ziel muss also überwiegend mit der Bewertung günstig/anziehend erfolgen (Storch & Krause, 2017, S. 245-246).

ZRM-Phase 3: Vom Motto-Ziel zum Ressourcenpool

Bild und Motto-Ziel als Ressource

Erinnerungshilfen

Das Motto-Ziel in den Körper bringen mit Embodiment

Makro- und Micro-Movement

In der dritten Phase des ZRM Trainings werden nach Storch und Krause (2017, S. 151-152) ausgehend vom entwickelten Motto-Ziel Ressourcen entwickelt, welche zur Erreichung des neu gebildeten Haltungsziel beitragen. Die Ressourcen werden dabei bewusst vielfältig

angelegt und in einem «Ressourcenpool» zusammengetragen. Für den Aufbau des «Ressourcenpools» stehen persönliche und in der Person angesiedelte Ressourcen im Vordergrund. In der Terminologie des Rubikons-Prozesses erfolgt in Phase 3 des ZRM-Trainings die präaktionale Vorbereitung (Storch & Krause, 2017, S.158).

Um erfolgreiches zielrealisierendes Handeln zu unterstützen, benötigen Menschen bei gewissen Themen noch mehr Unterstützung, als durch das Bild und das Motto-Ziel gegeben ist. Dies trifft auf Situationen zu, in welchen maladaptive neuronale Netze sich auf bestimmte auslösende Stimuli aktivieren und dazu führen, dass eine Person in alte unerwünschte Verhaltensroutinen zurückfällt. Dementsprechend müssen alte Automatismen abgebaut und neue erwünschte Automatismen aufgebaut werden (Storch & Krause, 2017, S. 253). Die präaktionale Vorbereitung stellt sich vor allem dann als sehr wichtig dar, wenn lange gelernte, starke Automatismen bestehen, welche schnell anspringen, wie dies beispielsweise bei Stressauslösern der Fall ist. Diesbezüglich ist zu betonen, dass der Automatisierung des Motto-Ziels im Unbewussten ein hoher Stellenwert zukommt. Damit lässt sich gewährleisten, dass das Motto-Ziel auch in schwierigen Situationen zuverlässig anspringt und handlungsleitend wirksam werden kann (Storch & Krause, 2017, S. 159).

Um das neuronale Netz, welches das Motto-Ziel konstituiert häufig zu aktivieren kann einerseits die zugehörige Handlungssequenz vollzogen werden, jedoch ist es auch möglich die Aktivierung der neuronalen Verknüpfung lediglich mental zu durchlaufen. Dies geschieht im ZRM mittels Erinnerungshilfen. Die Erinnerungshilfen stehen im ZRM stellvertretend für alle Arten von Gegenständen, welche Assoziationen zum Motto-Ziel wecken. Die Erinnerungshilfen können dabei auf zwei Arten verwendet werden: auf der bewussten Ebene als Zielauslöser oder auf der unbewussten Ebene als Primes. Ein Zielauslöser wird dann eingesetzt, wenn der Betreffende in einer Situation bewusst das Motto-Ziel und dadurch das neue Handeln aktivieren möchte. Prime bezeichnet eine Erinnerungshilfe, die unbewusst und ohne dass dazu bewusste Aufmerksamkeit benötigt wird, das gewünschte neuronale Netz aktiviert. Im ZRM-Training werden die Teilnehmenden dazu angeregt Erinnerungshilfen zu installieren, welche auf das eigene Motto-Ziel primen. Die Varianten sind dabei sehr breit gefächert und reichen von spezieller Musikauswahl hin zu Gerüchen bzw. Parfüms, Einsatz von Farben in der Kleiderwahl bis hin zu Elementen in der Wohnungs- oder Büroeinrichtung. Auch Pflanzen können als Primes dienen ebenso wie Schmuckstücke, Schlüsselanhänger, Bildschirmhintergründe oder Passwörter. Zu beachten ist, dass ein Zusammenhang mit dem zu realisierenden Motto-Ziel besteht.

Die Vorgehensweise beim Priming beruht auf den neurowissenschaftlich und gedächtnistheoretisch bekannten Grundlagen zum Erwerb impliziten Wissens. Reeve und Lee (2012, S. 370) definieren Priming folgendermassen:

«Priming ist das Verfahren, das eine unbewusste (implizite) Reaktion eines Individuums auf einen Stimulus hervorruft, der ausserhalb der bewussten Wahrnehmung ist.»

Chartrand und Bargh (2002, S.281) kommen aufgrund von gut abgesicherten experimentellen Studien zum Schluss, dass unbewusste Zielverfolgung sämtliche Merkmale von willentlich und bewusst gesteuerter Zielverfolgung aufweist. Storch und Krause (2017, S. 163- 164) nennen zwei Gründe dafür, Priming im Rahmen von Selbstmanagement- Training einzusetzen. Zum einen scheitern viele Vorsätze daran, dass die Zeit zum Üben und Trainieren fehlt, um Automatismen zu erzeugen und Lernprozesse im Gehirn anzuregen. Der Vorteil von Priming liegt darin, dass das Umfeld einer Person lediglich in einem einmaligen Akt mit den entsprechenden Gegenständen, den sogenannten Primes, ausgestattet werden muss. Danach laufen die Lernprozesse unterhalb der Bewusstseinschwelle ab. Der zweite Grund, weshalb Priming einer viel stärkeren Betrachtung unterliegen sollte, liegt in der Funktionsweise des Gehirns in schwierigen Situationen. Parks-Stamm und Gollwitzer (2009, S. 362-391) betonen, dass durch geschicktes Priming das Gehirn in herausfordernden Situationen auf Autopiloten schalten kann und die Zielerreichung somit gesichert wird. Unbewusste Zielverfolgung ist dementsprechend sehr effektiv, denn sie verbraucht keine kognitiven Ressourcen. Es wurde gezeigt, dass Personen mit unbewusst aktivierten Zielen vigilant auf zielrelevante Informationen in ihrer Umgebung achten (Gollwitzer & Moskowitz, 1996, S.361-399). Präaktional ist es also empfehlenswert, dass in entscheidenden Situationen das Motto-Ziel aktiviert werden kann durch Priming Prozesse. Im ZRM-Training wird, wie bereits erwähnt, neben den Primes auch mit Zielauslösern gearbeitet. Ein Gegenstand kann sowohl als Prime wie auch als Zielauslöser wirken. Der Unterschied besteht darin, dass Primes implizit das Motto-Ziel aktivieren, während Zielauslöser in schwierigen Situationen bewusst zur Stabilisierung einer psychisch instabilen Situation genutzt werden können (Storch & Krause, 2017, S. 165-168).

Eine weitere, sehr wirksame Ressource für die Multicodierung des neuen neuronalen Netzes besteht in der Körperarbeit. Unter dem Konzept Embodiment versteht man, dass der Geist (Verstand, Denken, das kognitive System, die Psyche) mitsamt seinem Organ dem Gehirn, immer in Bezug zum gesamten Körper steht (Storch, 2017, S.15) Eine zentrale Annahme ist diejenige, dass eine Wechselwirkung zwischen körperlichem und psychischem Geschehen besteht. Somit können Ziele besser gelingen, wenn parallel dazu auch eine Körperhaltung erarbeitet wird, welche diese innere Haltung unterstützt (Storch & Krause, S. 168-174).

Da die Arbeit mit dem Körper für viele Menschen unbekanntes Terrain bedeutet, werden die Teilnehmenden im ZRM-Training anhand sachlicher, wissenschaftlicher Referate auf intellektueller Ebene und durch einfache Selbsterfahrungsübungen an das Thema herangeführt.

Die *Makroversion* des Embodiments ist nach Storch (2017, S.137-138). als eine Art «Privatgymnastik» zu verstehen, welche nicht für die Anwendung in der Öffentlichkeit gedacht ist. Es handelt sich dabei um eine Abfolge von Bewegungen, welche mit Yoga oder Tai-Chi-Übungen vergleichbar ist. Mithilfe der Makroversion kann das Motto-Ziel und sein zugehöriges neuronales Netz aktiviert und die erwünschte Affektlage hergestellt werden. Im Selbstmanagement Training nach ZRM wird die Makroversion des Embodiments passend zum Motto-Ziel gebildet. Aus der entworfenen Makroversion kann dann ein *Micro-Movement* entwickelt werden, welches situativ passend sowie unbemerkt in der Öffentlichkeit ausgeführt werden kann und das zielrealisierende Handeln unterstützt (Storch & Krause, S.267-268).

ZRM-Phase 4: Mit meinen Ressourcen zielgerichtet handeln

Situationstyp ABC

Wenn-Dann Pläne

Im vierten Trainingsschritt liegt das Augenmerk auf drei Situationstypen, welche Teilnehmenden in ihrem Alltag im Hinblick auf ihr Motto-Ziel begegnen können. Im ZRM spricht man dabei von Situationstypen-ABC. Für jeden Situationstyp gibt es im Zürcher Ressourcen Modell entsprechende Massnahmen, welche dabei helfen mit dem entsprechenden Situationstyp optimal umzugehen. A-Situationen stellen solche dar, bei welchen das Handeln nach dem Motto-Ziel einfach und automatisch gelingt. Die Teilnehmenden sollen darauf hingewiesen werden, dass die Aufmerksamkeit auf Erfolge in Bezug auf das Motto-Ziel gerichtet werden soll. Dies hilft dabei, das neu entwickelte Motto-Ziel mit dem ihm zugrunde liegenden neuronalen Netz zu stärken sowie das Selbstwirksamkeits- und Kontrollerlebnis zu unterstützen. B-Situationen sind vorhergesehene und daher planbare Situationen, «Vorhergesehen» bezieht sich dabei auf einerseits auf den zeitlichen Faktor (vor einem liegender Elternabend oder Teamsitzung) sowie auf bestimmte Situationen, welche zwar zeitlich nicht exakt zu bestimmen sind, man jedoch weiss, dass sie immer wieder auftreten und für die man sich mit Ressourcen vorbereiten will. Die Teilnehmenden des ZRM- Trainings überlegen sich fünf B-Situationen, in welchen sie ihr Motto-Ziel aktivieren wollen und dementsprechend neu handeln möchten. Es ist zentral, dass die B-Situationen im Hinblick auf ihren Schwierigkeitsgrad eingeschätzt werden, wobei ein bis zwei Situationen im schwierigen Bereich, ein bis zwei Situationen im mittleren Bereich und zwei Situationen im unteren Bereich liegen sollen. Es ist zudem wichtig, dass die Teilnehmenden fünf Situationen aufschreiben, welche in nächster Zeit auf sie zukommen werden. Die Teilnehmenden wählen nun eine passende B-Situation, mit welcher weitergearbeitet wird. Es ist darauf zu achten, dass diese zwischen einem Schwierigkeitsgrad von 40 und 60 liegt, denn Situationen überhalb dieser Werte sind noch zu schwierig für das momentane neuronale Netz. Im nächsten Schritt wird die gewählte Situation möglichst konkret hinsichtlich einiger Merkmale beschrieben. Beteiligte

Personen, wichtige Rahmenbedingungen und das bisherige Befinden stellen solche Merkmale dar. Gollwitzer (1993, 2006) spricht davon, dass durch die mentale Beschäftigung mit der Situation diese später beim realen Auftreten zum Auslösereiz für die Aktivierung des Motto-Ziels sowie der dazugehörigen Ausführungsintentionen und Ressourcen wird (Storch & Krause, 2017 S.273-279).

Im nächsten Schritt wird für die gewählte B-Situation ein Schutz vor unerwünschten Automatismen erarbeitet. In Bezug auf den Rubikon Prozess kann davon gesprochen werden, dass nun Ausführungsintentionen gebildet werden. Es konnte wissenschaftlich gezeigt werden, dass sich Ausführungsintentionen förderlich auf die Umsetzung von Zielen auswirken. Der Begriff der Ausführungsintentionen stammt von Gollwitzer (1993, 1999). Dabei unterscheidet er zwischen Zielintentionen und Ausführungsintentionen. Letztere sind wesentlich präziser in ihrer Planung als die Zielintentionen. Dadurch, dass Ausführungsintentionen in die sprachliche Form «Wenn..., dann...» bringt («Wenn Situation Y eintritt, dann tue ich X»). ermöglicht man dem Unbewussten einen situativen Hinweisreiz direkt mit einer Handlung zu koppeln und somit automatisch zu reagieren. Dies ist der Grund, weshalb mit Wenn-Dann Plänen Sofort-Automatismen erzeugt werden können (Storch & Krause, 2017, S.179). Für die geplante B-Situation wird nun ein Wenn-Dann-Plan erstellt. Zu den Situationstypen-C gehören überraschend eintretende schwierige Situationen, in welchen die Verwirklichung des Motto-Ziels missglückt. Die Planung des Ressourceneinsatzes ist für C-Situationen nicht möglich, da keine Vorhersehbarkeit vorhanden ist. Ein Merkmal von solchen Situationen ist es, dass sie von Betroffenen als sehr belastend und einhergehend mit negativen Gefühlen erlebt wird. C-Situationen können direkt nach dem Ende des ZRM-Trainings noch nicht bewältigt werden, da die Automatisierung des erwünschten Motto-Ziels noch nicht so weit fortgeschritten ist. Kanfer, Schmelzer und Reinecker (2006, S.309) sprechen von drei bis sechs Monaten, die man diesbezüglich einrechnen sollte.

ZRM-Phase 5: Transfer, Integration und Abschluss

Den Transfer sichern

Integration: Mein Prozess im ZRM-Training

Ausblick und Abschluss

In der letzten Phase des ZRM-Trainings liegt der Fokus darauf, den Transfer in den Alltag zu sichern. Danach wird der komplexe Prozess, welcher die teilnehmenden Personen durchlaufen haben reflektiert. Die Teilnehmenden haben nun zum Ende des Trainings viele Anregungen und Erfahrungen gesammelt, intensive persönliche Prozesse durchlaufen und wertvolle Ressourcen erarbeitet. Da die Teilnehmenden sich in Bezug darauf, wie sie die Integration der Erkenntnisse umsetzen möchten sehr voneinander unterscheiden, bietet es

sich an, diesen Integrationsschritt als «open space» anzukündigen. Mögliche Vorgehensweisen bestehen darin, dass beispielsweise ein Bild gemalt werden kann, das den eigenen Kursprozess verarbeitet oder auch eine sorgfältige Reflexion in Einzelarbeit erfolgt. Auch besteht die Möglichkeit, den letzten Arbeitsschritt in einer frei gewählten Zweierkonstellation vorzunehmen.

Der Abschluss ist auf den Übergang in den privaten und beruflichen Alltag der Teilnehmenden hin ausgerichtet. Auf die «Zeit danach» folgt auch der Hinweis, dass die Trainingsleitung die Möglichkeit zu einer Follow-up-Veranstaltung eröffnet. Falls diese zustande kommt, sollte sie innerhalb der nächsten zwei bis sechs Monate stattfinden und einen Tag umfassen. Bei einem solchen Treffen können bis dahin gemachte Erfahrungen ausgetauscht werden sowie Erfolge verstärkt und der persönliche Entwicklungsprozess optimiert werden (Storch & Krause, 2017, S. 297-299).

3.4.3. Transfereffizienz

Der Begriff «Transfer» bezeichnet die Übertragung dessen, was im Rahmen einer Massnahme der Erwachsenenbildung erworben wurde, auf die berufliche und/oder private Alltagssituation bezogen. Storch und Krause (2017, S. 26-27) sprechend davon, wie viele Untersuchungen belegen, dass in vielen Aus- und Fortbildungen eine geringe Transfereffizienz besteht (Wahl 2001). Die Fortbildungsbemühungen scheinen auch dann geringe Effekte zu haben, wenn die Teilnehmenden am Ende der Veranstaltung zufrieden sind und äussern, dass sie das Gelernte im privaten oder beruflichen Alltag umsetzen möchten und können. Dementsprechend betonen die Autoren, dass es bei der Thematik des Transfers um eine hochkomplexe und anspruchsvolle Aufgabe geht. Das ZRM Selbstmanagement Training möchte eine hohe Transfereffizienz gewährleisten und widmet deshalb den nachfolgenden Punkten besondere Aufmerksamkeit.

Motivation

Eine zentrale Bedingung dafür, dass Menschen anwenden, was sie im Training erfahren haben, ist ihre Motivation. In verschiedenen Trainings und auch in zahlreichen Psychotherapieformen sind Verhaltensvorsätze ein wichtiges Instrument der Transferplanung. Jedoch tritt oft das Phänomen auf, dass Klientinnen die Aufgaben, welche zuhause nach den Trainings- oder Beratungseinheiten anfallen, nicht ausführen. Ein Grund dafür kann sein, dass die Verhaltensvorsätze zwar vernünftig sind, in der Umsetzung jedoch keinen Spass machen. Aus psychologischer Perspektive mangelt es in diesen Fällen an Motivation. Sowohl auf der theoretischen wie auch auf der praktischen Ebene des Zürcher Ressourcen Modells wird aus diesem Grund sorgfältig darauf geachtet, dass am Anfang eine grösstmögliche Motivation bei den Teilnehmenden hergestellt werden kann. Somit können Lern- und Entwicklungsprozesse

als lustvoll und belohnend erlebt werden und nicht als eine beschwerliche Prozedur, welche nur mit Disziplin zum erfolgreichen Abschluss gebracht werden kann (Storch & Krause, 2017, S. 26-27). Kanfer, Reinecker und Schmelzer (2006, S. 56-57) betonen diesbezüglich, dass die Therapiemotivation positiv beeinflusst werden kann, wenn Klienten und Klientinnen die in Aussicht gestellten Anreize oder Verstärker geeignet erscheinen, um die aktuell erlebten Belastungen zu reduzieren. Zudem wirkt es sich motivierend aus, wenn die positiven Effekte der eingesetzten Methoden unmittelbar in Erfahrung gebracht werden können. Ein weiterer zentraler Punkt in Bezug auf die Motivation besteht darin, dass es sich förderlich auf diese auswirkt, wenn Teilnehmende zur subjektiven Überzeugung gelangen, dass die notwendigen Schritte auf dem Weg zum Zielzustand auch tatsächlich ausgeführt werden können.

Ressourcen

Ein wesentlicher Faktor für das Gelingen des Transfers von im Training entwickelten Ideen ins berufliche oder private Leben besteht darin, dass die Person, welche den Transfer vollziehen soll über die entsprechenden Ressourcen zur Verfügung hat. Neben der Handlungsbereitschaft bedarf es der Verfügbarkeit über weitere Ressourcen, welche für das gewünschte Handeln notwendig sind. Im ZRM-Training werden die Ressourcen mit den Teilnehmenden deshalb so angelegt, dass diese leicht zugänglich sind. Dies kann daraus resultieren, dass die Teilnehmenden bereits über diese Ressourcen verfügen oder weil sie diese problemlos erwerben können (Storch & Krause, 2017, S. 27).

Nach Storch und Krause (2017) arbeitet das Zürcher Ressourcen Modell mit der Strategie, dass Teilnehmende sich ein Meta-Know-how aneignen, mit welchem sie ihre vorhandenen Potenziale situationsangepasst und zielbezogen einsetzen lernen und somit auch schwierige Situationen bewältigen können. Das Ziel besteht darin in Situationen, in welchen dies notwendig ist, die entsprechenden Ressourcen zu aktivieren, um gemäss dem Motto-Ziel spontan und flexibel zu agieren und reagieren.

Expertenunabhängigkeit

Storch und Krause (2017, S.28) betonen, dass im ZRM-Training von Anfang an auf grösstmögliche Expertenunabhängigkeit der Teilnehmenden geachtet wird. Ausschliesslich diese Haltung eröffnet die Möglichkeit Hilfe zur Selbsthilfe zu garantieren, ganz im Sinne des Selbstmanagementansatzes, welcher auf von Kanfer, Reinecker und Schmelzer (2006) betont wird.

Um bei Teilnehmenden des Selbstmanagementtrainings nach ZRM Expertenunabhängigkeit zu erreichen, muss einerseits die Trainerin oder der Trainer eine Haltung aufweisen, welche die eigentliche Aufgabe darin sieht, sich selbst überflüssig zu machen. Im ZRM Training

besteht ein wesentlicher Teil daraus, dass die Teilnehmenden selbst in Besitz von Expertenwissen gelangen. Aus diesem Grund besteht das ZRM-Training nicht nur aus einer Abfolge von Übungen, sondern auch aus zahlreichen Impulsreferaten und Lehrbeispielen.

Im Selbstmanagementansatz findet ein Grossteil des Lernens über das selbstständige Erarbeiten in Form von (Haus-) Aufgaben statt. Die Bedeutsamkeit dieser, kann durch die aktuelle Therapieforschung unterstrichen werden. Durch die aktive Rolle, welche Teilnehmende durch die Arbeit an Aufgaben übernehmen, sind sie zunehmend in der Lage problematische Situationen eigenständig zu analysieren und zu bewältigen (Kanfer, Reinecker und Schmelzer, 2006, S.139-141)

Neue Automatismen

Auch wenn alle bereits vorangehend angesprochenen Punkte zur Sicherung der Transfereffizienz im ZRM sorgfältig beachtet werden, so kann es sich trotzdem ereignen, dass Menschen in alte Muster geraten und es in gewissen Situationen nicht schaffen, ihr neues Wissen zielgerichtet in Handlung umzusetzen. Solche Erlebnisse können nach Storch und Krause (2017, S. 29) mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit auftreten und können im schlimmsten Fall dazu führen, dass Teilnehmende eines Trainings nach ZRM durch die grosse Enttäuschung über das vermeintliche Versagen die weitere persönliche Entwicklung stoppen. Im Zürcher Ressourcen Modell wird angestrebt, dass alte Muster nachhaltig durch zielgerichtetes Handeln ersetzt werden können. Dazu stützt sich das ZRM theoretisch und praktisch auf neurowissenschaftliche Ergebnisse, welche Aufschluss über die handlungssteuernde Funktion von unbewusst verlaufenden Automatismen geben. Kanfer, Reinecker und Schmelzer (2006, S. 299) betonen hierbei, dass es nach Beendigung einer Selbstmanagementtherapie oder eines Trainings darauf ankommt, die in der Regel noch sehr instabilen Veränderungen gezielt zu festigen. Den Autoren zufolge bedarf es in dieser Phase zur Konsolidierung des neuen Verhaltens ein Lernen über das «erste Beherrschen» hinaus, so dass die neuen Haltungen und Verhaltensweisen stabilisiert und «eingeschliffen werden». Im Selbstmanagementtraining nach ZRM wird die Konsolidierung neuer Automatismen bereits von Anbeginn und aus seiner Grundkonzeption berücksichtigt.

Das Abstrahieren von Regeln («rule learning») spielt im Transferprozess eine wichtige Rolle. Sobald eine teilnehmende Person günstige Erfahrungen gemacht und Verhaltensänderungen vollzogen hat, kann versucht werden die Klientin oder den Klienten darauf hinzuwirken Bewältigungsregeln zu abstrahieren und später in anderen Situationen anzuwenden (Kanfer, Reinecker & Schmelzer, 2009, S 300-301).

Umsetzung von gelingender Transfereffizienz

Damit der Transfer von Inhalten aus Trainings, Beratung und Coaching gelingt, bedarf es einer gezielten Planung und aktiven Förderung von Transfereffizienz (Kanfer, Reinecker & Schmelzer, 2009, S. 299). Wahl (2001, S.157) spricht in Bezug auf die Lehrerweiterbildung davon, dass immer noch das Phänomen vorherrscht, dass Lehrpersonen nach Fortbildung enttäuschend wenig Veränderung im Lehrerhandeln erleben. Der Autor erklärt dies anhand der hochgradig stabilen handlungssteuernden Strukturen, welche das Agieren von Lehrkräften bestimmen. Soll das Handeln von Lehrpersonen nachhaltig verändert werden, so müssen mitgebrachte, handlungsleitende subjektive Theorien in einem ersten Lernschritt erst einmal bearbeitbar gemacht werden, in einem zweiten Lernschritt mit Expertenwissen angereichert werden und im dritten Schritt in neue handlungssteuernde Strukturen überführt werden. Für das Gelingen spricht Wahl (2001) davon, dass in den (Um)Lernprozessen Phasen der individuellen Aneignung eingeschoben werden müssen. Dies bedeutet, dass zwischen den eher theoretischen Teilen von Fortbildungen solche eingeschoben werden müssen, die den Transfer in den Schulalltag erlauben. Lehrpersonen müssen in ihrem Lernprozess durch geeignete Massnahmen kontinuierlich begleitet werden, damit nachhaltiges (Um)Lernen stattfinden kann. Der Autor betont, dass empirische Ergebnisse darauf hinweisen, dass durch dieses Vorgehen die «Kluft zwischen Wissen und Handeln» erfolgreich überwunden werden kann.

4. Herleitung der Fragestellungen

Aufgrund der Erkenntnisse aus den Kapiteln Forschungsstand und Theorie kann davon ausgegangen werden, dass schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen in ihrer Berufspraxis mit verschiedenen umweltbedingten und personenbedingten Belastungen konfrontiert sind. Die Theorie zeigt jedoch auch, dass verschiedene Bewältigungsformen das Stresserleben minimieren können und somit die Lehrgesundheit von Sonderpädagoginnen und Sonderpädagogen fördern. Ein bewährter Ansatz zur Reduktion von Berufsbelastungen im schulischen Kontext stellt das Selbstmanagement des Zürcher Ressourcen Modells dar (Storch & Krause, 2017). Da heilpädagogische Lehrpersonen in Bezug auf umweltbedingte Belastungen von fehlenden zeitlichen Ressourcen berichten, andererseits aber Supervision und Weiterbildung als entlastenden Bewältigungsfaktor ansehen (Hedderich & Hecker, 2009), soll in dieser Forschungsarbeit untersucht werden, ob ein verkürztes online Selbstmanagement Training einen positiven Effekt auf die Bewältigung und Reduktion von Berufsbelastungen schulischer Heilpädagoginnen und Heilpädagogen hat. Um die Hauptfragestellung zu beantworten, wird ein von der Autorin zusammengestelltes Selbstmanagement Training mit sechs teilnehmenden schulischen Heilpädagoginnen durchgeführt. Mithilfe der Unterfrage wird evaluiert, wie ein verkürztes online Selbstmanagementtraining nach ZRM konzipiert sein muss, damit der Transfer für die berufliche Praxis der Teilnehmenden gelingt.

Fragestellung: *Wird das für die vorliegende Arbeit konzipierte online Selbstmanagement Training nach dem Zürcher Ressourcen Modell von schulischen Heilpädagogen und Heilpädagoginnen in Bezug auf die Reduktion von Berufsbelastungen in der eigenen Praxis als förderlich eingestuft?*

Unterfrage: *Wie muss ein verkürztes online Selbstmanagement Training für schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen konzipiert sein, damit die Transfereffizienz gelingt?*

Empirischer Teil

5. Forschungsmethodik

Im nachfolgenden Kapitel wird das forschungsmethodische Vorgehen der vorliegenden Arbeit beschrieben. Zuerst wird dargestellt aus welchen Gründen ein qualitatives Vorgehen gewählt wurde. Nachfolgend wird das Vorgehen der Datenerhebung beschrieben. Die Datenaufbereitung wird im darauffolgenden Kapitel dargestellt.

5.1. Begründung qualitatives Vorgehen

In der bisherigen Forschung besteht Konsens darüber, dass die Arbeitsbelastung von Lehrpersonen und schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen hoch sind und zu psychischen sowie psychosomatischen Beschwerden führen können. Das Zürcher Ressourcen Modell von Maja Storch und Frank Krause stellt eine wissenschaftlich fundierte Methode zur Förderung von Selbstmanagementfähigkeiten dar, welche die Widerstandsfähigkeit gegenüber Berufsbelastung durch ressourcenorientiertes Training steigern. Daher hat diese Forschungsarbeit das Interesse, die subjektiv eingeschätzte Wirksamkeit eines verkürzten Selbstmanagement Trainings in Onlineversion nach ZRM durch die Analyse qualitativer Interviews zu messen. Aufgrund der Forschungsfrage, welche darauf zielt zu analysieren, inwiefern das Training nach ZRM von einer Teilnehmergruppe schulischer Heilpädagoginnen als förderlich eingestuft wird, soll das gewonnene Material aus Interviews mit den Teilnehmenden emotionale und kognitive Befindlichkeiten sowie Verhaltensweisen und Handlungen interpretierend auswerten (Lamnek & Krell, 2005, S. 454).

5.2. Durchführung eines online Selbstmanagement Trainings nach ZRM

Für die Beantwortung der Forschungsfrage wird mit sechs schulischen Heilpädagoginnen ein verkürztes online Selbstmanagement Training nach ZRM durchgeführt. Dieses ist so aufgebaut, dass die Teilnehmerinnen über vier Wochen je eine Mail pro Woche bekommen mit Anregungen, Artikeln und Inhalten zum Zürcher Ressourcen Modell. Die Teilnehmenden werden zudem angeleitet, über das Online-Tool des ZRM (<https://zrm.ch/zrm-online-tool-deutsch>) eine Bildwahl zu treffen sowie ein erstes Motto-Ziel zu bilden, mit welchem dann weitergearbeitet wird. Nach dem E-Mail Coaching findet ein Webinar über Zoom statt, bei welchem Aspekte aus dem E-Mails sowie neue Inhalte zum ZRM aufgegriffen werden. Da es sich um ein verkürztes online Selbstmanagement Training handelt beschränken sich die Inhalte auf die *Bildwahl*, die *Bildung des Motto-Ziels*, *Priming*, das *Micro- Movement* sowie die

Erstellung eines *Wenn-Dann Plans*. Die Inhalte des E-Mail Coachings sowie der genaue Ablauf des Webinars sind im Anhang einzusehen.

5.3. Datenerhebung

5.3.1. FERUS Prä- Posttestung

Mit dem Fragebogen zur Erfassung von Ressourcen und Selbstmanagementfähigkeiten (Jack, 2007) können gesundheitsrelevante Ressourcen und Selbstmanagementfähigkeiten erfasst werden. Bei der Testentwicklung fanden folgende Skalen Berücksichtigung: *Veränderungsmotivation, Coping, Selbstbeobachtung, Selbstwirksamkeit, Selbstverbalisation, Hoffnung und soziale Unterstützung*. Nach Jack (2007, S.4) setzen sich die theoretischen Grundlagen zusammen aus dem salutogenetischen Modell nach Antonovsky (1997,1987), dem Selbstmanagementkonzept nach Kanfer, Reinecker und Schmelzer (1996), der Theorie der Selbstwirksamkeit nach Bandura (1997) der Selbstinstruktionstechniken nach Meichenbaum (1977), der Depressionstheorie nach A.T. Beck (1986) sowie aus den Ausführungen zur sozialen Unterstützung von Sommer und Frydlich (1989).

Der FERUS besteht aus 7 Skalen sowie einem Gesamtwert. Der Test umfasst insgesamt 66 Items, welche auf einer fünfstufigen Antwortskala (1=stimmt, 2=stimmt wenig, 3=stimmt mittelmässig, 4=stimmt ziemlich, 5=stimmt sehr) zu beantworten sind. Der FERUS Fragebogen gibt Informationen darüber, welche Ressourcen und Selbstmanagementfähigkeiten bei einer Person vorliegen. Zudem gibt der Test auch Auskunft darüber, welche noch unentwickelten Ressourcen oder Selbstmanagementfähigkeiten vorliegen, die noch aufgebaut werden müssen. Die Testkonstruktion orientiert sich an den Kriterien der klassischen Testtheorie und gewährleistet Reliabilität und Validität. Alle Skalen weisen eine befriedigende bis gute Retestreliaibilität auf und eine gute bis sehr gute interne Konsistenz. Alle Skalen sind valide und wurden diesbezüglich überprüft.

Die Teilnehmenden der vorliegenden Studie werden vor dem Selbstmanagement Training nach ZRM sowie nach Beendigung einen FERUS Fragebogen ausfüllen. Dadurch soll ein Einblick in die vorhandenen Selbstmanagementfähigkeiten sowie bereits bestehende Ressourcen erhalten werden. Die gewonnenen Daten ergänzen die Erkenntnisse aus der qualitativen Inhaltsanalyse und helfen dabei, diese zu interpretieren.

5.3.2. Leitfadeninterview

Die Datenerhebung erfolgt mittels qualitativer Leitfadeninterviews. Lamnek und Krell (2005, S. 328) charakterisieren qualitative Interviews nach den folgenden Kriterien:

- Qualitative Befragungen finden überwiegend mündlich statt in Form eines Interviews.
- Im Gespräch werden ausschliesslich offene Fragen gestellt.
- Weicher bis neutraler Interviewstil.
- Es handelt sich um vermittelnde und ermittelnde Interviews.
- Qualitative Interviews finden aufgrund häufiger persönlicher und intimer Themen in Einzelbefragung statt.

Alle Daten der Untersuchung werden mit der Technik des *Problemzentrierten Interviews*, welches als solches von Witzel (1982, 1985) geprägt wurde, gewonnen. Nach Mayring (2016, S.67-69) werden darunter alle Formen der offenen, halbstrukturierten Befragungen zusammengefasst. Die Form des Interviews lässt den Befragten möglichst frei zu Wort kommen. Dabei ist das Gespräch jedoch zentriert auf eine bestimmte Problemstellung, welche vom Interviewer eingeführt wird und auf welche immer wieder zurückgekommen wird. Vom Interviewer werden im Vorfeld bestimmte Aspekte erarbeitet und in einem Interviewleitfaden zusammengestellt. Beim Vorgehen mit dem genannten Erhebungsverfahren werden von Witzel (1982, S.72) drei vorrangige Prinzipien genannt. Die *Problemzentrierung* meint, dass der Forscher an gesellschaftlichen Problemstellungen ansetzt, wobei die wesentlichen objektiven Aspekte bereits vor dem Interview erarbeitet wurden. Die *Gegenstandsorientierung* beschreibt, dass die konkrete Gestaltung auf den spezifischen Gegenstand bezogen sein muss und nicht bereits fertige Instrumente übernommen werden können. Die *Prozessorientierung* meint, die flexible Analyse des wissenschaftlichen Problemfeldes, eine schrittweise Gewinnung und Prüfung von Daten, wobei der Zusammenhang sowie die Beschaffenheit der einzelnen Elemente sich erst langsam und in ständigem reflexivem Bezug auf die dabei verwandten Methoden herauschälen (Witzel, 1982, S.72). Bei dem Verfahren des Problemzentrierten Interviews soll im Besonderen darauf geachtet werden, dass die Interviewten zwar durch den Interviewleitfaden auf bestimmte Fragestellungen hingelenkt werden, jedoch offen und ohne Antwortvorgaben darauf reagieren. Kruse (2014) betont diesbezüglich, dass die Fragen des Leitfadens nicht den Gesprächsfluss des Gegenübers stören sollen oder zu einer Interviewsituation führen, in welcher der Interviewte eine Frage nach der anderen beantwortet (Kruse, 2014, S.284).

Konstruktion des Leitfadens

Lamnek und Krell (2016, S.345) beschreiben, dass die Vorgehensweise des problemzentrierten Interviews darin besteht, dass zwar die Konzeptgenerierung durch den Befragten immer noch im Vordergrund steht, jedoch wird ein bereits bestehendes wissenschaftliches Konzept durch die Äusserungen des Erzählenden eventuell modifiziert. Beim problemzentrierten Interview wird dementsprechend mittels einer Kombination aus Induktion und Deduktion gearbeitet. Der Forscher oder die Forscherin bereitet sich auf die Interviewsituation vor durch Literaturstudium, eigene Erkundungen im Untersuchungsfeld, Ermittlung von Fachwissen und Weiterem. Aus den gesammelten Informationen werden für die Studie relevante Aspekte des Problembereichs herausgefiltert, verknüpft und verdichtet zu einem theoretischen Konzept. Der Leitfaden des Interviews für die vorliegende Arbeit wird dementsprechend auf Grundlage theoretischer Erkenntnisse in Bezug auf Stressmodelle, Selbstmanagement und wissenschaftlicher Grundlagen des Zürcher Ressourcen Modells strukturiert. Die Fragen werden nach Lamnek und Krell völlig offen formuliert, es wird lediglich der Problembereich eingegrenzt und ein erzählgenerierender Stimulus angeboten. Man stellt dem Interviewten lediglich «*a blank page to be filled in by the interviewee*» (Merton & Kendall, 1956, S. 15) zur Verfügung. Der Leitfaden des Interviews wurde gemäss den vier zentralen Arbeitsprozessen des SPSS-Verfahrens nach Helfferich (2009) erstellt. Nach Helfferich (2011, S. 178) gehört der Interviewleitfaden zu den wichtigsten vorab zu leistenden Arbeiten für ein qualitatives Interview. Helfferich (2011, S.185) beschreibt, dass bei der Konstruktion des Leitfadens mehrere Spalten zusammengestellt werden. Dabei soll die erste der Fragen einen Erzählimpuls auslösen, wodurch so viele Fragen wie möglich von selbst angesprochen werden. Bei der Konstruktion des Interviewleitfadens für die vorliegende Forschungsarbeit ergaben sich fünf Erzählimpulse. Die Fragen sind nach vier Dimensionen strukturiert, welche von Storch & Krause (2017, S.26) unter dem Begriff *Transfereffizienz* zusammengefasst werden. Die Dimensionen beziehen sich auf die Kategorien *Motivation, Ressourcen, Expertenunabhängigkeit* sowie *Automatismen*.

Samplingstrategie

Lamnek und Krell (2005, S. 249) beschreiben das *theoretical sampling* als eine Stichprobe, welche sich durch gezielte Auswahl auszeichnet. Die Qualitative Forschung bevorzugt diese Form der Stichprobe, da der Forscher oder die Forscherin weiss, worauf die Aufmerksamkeit zu richten ist und dementsprechend die Versuchspersonen wählt. Für die vorliegende Forschungsarbeit wurden repräsentative Fälle von schulischen Heilpädagoginnen gewählt, welche geeignet erscheinen, um die Forschungsfrage zu beantworten. Die Ausschreibung zur Teilnahme am Selbstmanagement Trainings nach ZRM in Form der vorliegenden Masterarbeit wurde an verschiedene schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen verschickt. Es

meldeten sich sechs Teilnehmerinnen, welche aufgrund aktueller Berufsbelastungen in der sonderpädagogischen Praxis Interesse hatten, an der Studie teilzunehmen. Die Grenze des theoretical samplings besteht darin, dass die gezielte Auswahl auch immer willkürlich ist. Die forschende Person kann dementsprechend nicht ausschliessen, dass eine selektive und verzerrte Auswahl vorgenommen wurde.

5.4. Datenaufbereitung

Interviewtranskription

Die geführten Interviews wurden gefilmt und mithilfe des Transkriptionsprogramms f4 verschriftlicht. Bei der Verschriftlichung der Audioaufnahmen wurde mittels einfachen und schnell erlernbaren Transkriptionsregeln nach Kuckartz (2010, S. 33-34) gearbeitet. Diese zeichnen sich im Wesentlichen dadurch aus, dass wörtlich transkribiert wird und vorhandene Dialekte möglichst genau ins Hochdeutsche übersetzt werden. Sprache und Interpunktion werden geglättet, d.h. an das Schriftdeutsch angenähert. Deutliche und längere Pausen werden durch in Klammer gesetzte Auslassungspunkte (...) angedeutet. Die Anonymität der Teilnehmenden ist dadurch gewährleistet, dass die Absätze der interviewenden Person mit I abgekürzt werden und diejenigen der befragten Person durch ein eindeutiges Kürzel gekennzeichnet wird. Die Interview Transkripte bilden die Grundlage für die weiteren Auswertungs- und Analyseschritte. Zum Zwecke einer besseren Übersicht werden alle Interview Transkripte zu einem Dokument zusammengefügt. Das Dokument ist im Anhang einzusehen.

5.5. Datenanalyse

5.5.1 Qualitative Inhaltsanalyse

Die qualitative Inhaltsanalyse von Philipp Mayring kann als eine in den Sozialwissenschaften gut etablierte Forschungsmethode bezeichnet werden. Das Ziel der Inhaltsanalyse ist nach Knapp (2008, S. 20) Kommunikationsinhalte, die in Form von Texten vorliegen, wissenschaftlich zu analysieren. Mayring (2010a, S.13) gibt keine allgemeine Definition der Ziele an, sondern benennt sechs Spezifika der Methode, welche sich folgendermassen zusammenfassen lassen:

- Kommunikation analysieren
- Fixierte Kommunikation analysieren
- Dabei systematisch vorgehen
- Dabei also regelgeleitet vorgehen
- Dabei auch theoriegeleitet vorgehen

- Das Ziel verfolgen, Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte der Kommunikation zu ziehen.

Von Mayring (2016, S 65) werden drei Grundformen des Interpretierens der qualitativen Inhaltsanalyse unterschieden. Die *Zusammenfassung*, die *Explikation* und die *Strukturierung*. Es handelt sich dabei um drei voneinander unabhängigen Analysetechniken, welche nicht als nacheinander ablaufende Schritte zu verstehen sind. Das Vorgehen besteht darin, abhängig von der Forschungsfrage und dem Material die geeignete Analysetechnik auszuwählen. Die *Strukturierung* als deduktive Kategorienanwendungen kann nach formalen, inhaltlichen, typisierenden oder skalierenden aufgebaut sein. Alle zu analysierenden Daten der vorliegenden empirischen Arbeit werden anhand der formal strukturierenden Inhaltsanalyse nach Mayring (2016, S.94) ausgewertet.

5.5.2. Inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse

Für die vorliegende Forschungsarbeit wird das Vorgehen anhand der Strukturierung genutzt, da diese Form der Inhaltsanalyse als einzige deduktiv vorgeht. Bei der strukturierenden Inhaltsanalyse werden bestimmte Aspekte aus dem Material herausgefiltert und aufgrund vorab festgelegter Kriterien eingeschätzt werden (Mayring, 2010, S.65-66). Die Strukturierungsform der Inhaltsanalyse besteht in dieser Arbeit aus einer inhaltlichen Strukturierung. Diese Form scheint passend, da sie das Datenmaterial zu bestimmten Themen und Inhaltsbereichen extrahiert und zusammenfasst (Mayring, 2010, S.92). Der Ablauf der Analyse nach Mayring (2010) in Bezug auf die vorliegende Forschungsarbeit wird im Folgenden dargestellt.

Ablauf der inhaltlich strukturierenden Analyse

Mayring (2010, S. 92) betont in Bezug auf die strukturierende Inhaltsanalyse, dass das Verfahren sich darauf stützt, dass die grundsätzlichen Strukturierungsdimensionen zu Beginn genau bestimmt werden müssen und sich aus der Fragestellung ableiten sowie theoretisch begründet werden müssen. Bezüglich der Vorgehensweise beim Erstellen des Kategoriensystems und Kodierleitfadens hat sich ein dreistufiges Verfahren bewährt.

1. **Definition der Kategorien** (genaue Definition dessen, was unter eine Kategorie fällt).
2. **Ankerbeispiele** (Aufführen von konkreten Textstellen, die unter eine Kategorie fallen und als Beispiel für diese gelten).
3. **Kodierregeln** (Dort, wo Abgrenzungsprobleme zwischen Kategorien bestehen, werden Regeln für eine eindeutige Zuordnung festgelegt).

Für die vorliegende Arbeit wurde die Strukturierung anhand der vier Dimensionen der Transfereffizienz nach Storch und Krause (2017, S 26-29.), welche sich zusammensetzen aus

Motivation, Ressourcen, Expertenunabhängigkeit und neue Automatismen vorgenommen. Nach Mayring (2010) werden die Strukturierungsdimensionen dann weiter differenziert und in einzelne Ausprägungen aufgespaltet. Für diese Arbeit wurde dies realisiert, indem die beschriebenen Teilbereiche der Transfereffizienz durch weitere theoretische Inhalte verschiedener Autoren ergänzt und differenziert wurden. Die vorliegenden Dimensionen und Ausprägungen wurden dann zu einem Kategoriensystem zusammengestellt, welches im Anhang einsehbar ist. Nach Mayring (2010, S. 59) werden diese Kategorien entwickelt, durch ein Wechselverhältnis zwischen Theorie und dem konkreten Material. Wann ein Materialbestand unter ein Kategoriensystem fällt, muss genau definiert werden. Dies kann durch Ankerbeispiele und Kodierregeln gewährleistet werden. Als Ankerbeispiele werden konkrete Textstellen angegeben, welche unter eine Kategorie fallen und als Beispiel für diese gelten. Die Kodierregeln werden dort formuliert, wo Abgrenzungsprobleme zwischen Kategorien bestehen, so dass eine eindeutige Zuordnung ermöglicht wird (Mayring, 2010, S. 92). Die Ankerbeispiele sowie die Kodierregeln sind für die vorliegende Arbeiten im Kodierleitfaden ersichtlich.

Mayring spricht davon, dass die Präzision der Inhaltsanalyse erhöht werden kann, indem Analyseeinheiten festgelegt werden. Die Kodiereinheit legt dabei fest, welches der kleinste Materialbestandteil ist, der ausgewertet werden darf. Demzufolge wird definiert, was der minimale Textteil ist, welcher unter eine Kategorie fallen kann (Mayring, 2010, S. 61). In der vorliegenden Arbeit bestehen die relevanten Aussagen aus Abschnitten der Interview Transkripte der Teilnehmenden des Selbstmanagementtrainings nach ZRM. Als kleinster Materialbestandteil wird mindestens ein Satz definiert, welcher, wenn ein genügendes inhaltliches Verständnis dessen vorhanden ist, auch unvollständig sein kann. Die Kontexteinheit legt nach Mayring (2010) den grössten Textbestandteil fest, welcher unter eine Kategorie fallen kann. Für diese Forschungsarbeit besteht diese Einheit aus einer ganzen Antwort auf eine Frage aus dem Interview. Dementsprechend kann es sich um einen längeren Abschnitt mit mehreren Sätzen handeln. Mit der Auswertungseinheit wird festgelegt, welche Textteile jeweils nacheinander ausgewertet werden. Für diese Arbeit wird das Vorgehen gewählt, dass die Inhalte anhand des Kategoriensystems nach Haupt- und Unterkategorien strukturiert werden und dann jeder einzelne Bereich der Dimensionen der Transfereffizienz des ZRM Trainings nach Storch und Krause (2017) analysiert werden.

In einem ersten Materialdurchgang soll dann nach Mayring (2010, S.92) erprobt werden, ob die Kategorien greifen und ob die festgelegten Definitionen, Ankerbeispiele und Kodierregeln eine eindeutige Zuordnung ermöglichen. Der Probedurchgang gestaltet sich genauso wie der Hauptdurchgang in zwei Arbeitsschritten. Zuerst werden Textstellen im Material bezeichnet, in welchen bestimmte Kategorien angesprochen werden. Diese sogenannten «Fundstellen» können beispielsweise durch verschiedenfarbige Unterstreichungen im Text bezeichnet

werden. In einem zweiten Schritt wird das so gekennzeichnete Material bearbeitet und der Strukturierung entsprechend aus dem Text herausgeschrieben. Mayring () spricht davon, dass sich nach dem Probedurchlauf teilweise eine Überarbeitung der Kategoriensysteme sowie der Definitionen ergibt, was auch im Fall der vorliegenden Arbeit nötig war. Nach dem Probedurchlauf kann dann der Hauptdurchlauf beginnen, wobei die Ergebnisse dieses Durchlaufs dann je nach Art der Strukturierung zusammengefasst und aufgearbeitet werden müssen. Aufgrund der überschaubaren Datenmenge wird in dieser Arbeit auf eine Zusammenfassung verzichtet. Schliesslich werden die Ergebnisse in Richtung der Hauptfragestellung interpretiert. Zum Schluss wird die Aussagekraft der der Analyse anhand der inhaltsanalytischen Gütekriterien eingeschätzt.

Gütekriterien qualitativer Forschung

Nach Mayring (2002, S. 144-148) setzten sich die Gütekriterien qualitativer Forschung wie folgt zusammen:

- 1) Verfahrensdokumentation
- 2) Argumentative Interpretationsabsicherung
- 3) Regelgeleitetheit
- 4) Nähe zum Gegenstand
- 5) Kommunikative Validierung
- 6) Triangulation

Bezüglich der genannten Gütekriterien werden in dieser Arbeit besonders diejenige der Verfahrensdokumentation, der Regelgeleitetheit der Nähe zum Gegenstand sowie der Triangulation berücksichtigt.

In der vorliegenden Forschungsarbeit ist die Verfahrensdokumentation sorgfältig aufbereitet. Interviewleitfaden, Kategorienraster, Kodierleitfaden sowie alle transkribierten Interviews sind im Anhang einzusehen. Bei der Analyse der Daten wird darauf geachtet, dass systematisch von einer Einheit zur nächsten vorgegangen wurde. Die Nähe zum Forschungsgegenstand herzustellen, gelingt in dieser Arbeit dadurch, dass die Autorin selbst das Selbstmanagement Training nach ZRM konzipiert und durchführt, somit also selbst ins «Feld» geht. Die Triangulation wird sichergestellt, indem das qualitative Vorgehen mit der quantitativen Analyse eines normierten Tests angereichert wird, wodurch ein Vergleich der Ergebnisse stattfinden kann.

6. Darstellung der Ergebnisse

6.1. Resultate FERUS Prä- und Posttest Teilnehmerinnen

Teilnehmerin	Erhöhte Werte	Gleichbleibende Werte	Niedrigere Werte	Rohwerte gesamt	Tendenz Veränderung Skalenwerte nach Training
1	C, SW	SB, SV, H, SU	VM	erhöht	<i>Gleichbleibende bis höhere Werte</i>
2	C, H	SU	VM, SB, SW, SV	gleich	<i>Niedrigere Werte</i>
3	C, SB, SW, SV, H, SU		VM	erhöht	<i>Höhere Werte</i>
4	VM, H, SU	SV	C, SB, SW	erhöht	<i>Gleichviele sinkende wie steigende Werte</i>
5	VM, C, SW	SU, SB	SV	erhöht	<i>Gleichbleibende bis höhere Werte</i>
6	SB, SW, SV		VM, H, SU, C	erhöht	<i>Gleichviele sinkende wie steigende Werte</i>

C: Coping, SW: Selbstwirksamkeit, SB: Selbstbeobachtung, SV: Selbstverbalisation
H: Hoffnung, SU: Soziale Unterstützung, VM: Veränderungsmotivation

Bei der Ersten Erhebung mit dem Fragebogen zur Erfassung von Ressourcen und Selbstmanagementfähigkeiten (Jack, 2007) zeigte sich, dass alle Teilnehmenden unauffällige Werte im Durchschnittsbereich mit einigen Ausschlägen in den unterdurchschnittlichen und überdurchschnittlichen Bereich aufweisen. Beim Vergleich der FERUS der beiden Messungszeitpunkte vor und nach dem Training zeigte sich folgendes Bild. Eine Teilnehmerin weist klar höhere Werte bei der Messung nach dem Selbstmanagementtraining auf als zuvor. Zwei Teilnehmerinnen zeigen gleichviele sinkende Werte wie steigende. Eine Teilnehmerin hat tendenziell eher gleichbleibende bis erhöhte Werte nach dem Training und bei einer teilnehmenden Person sind niedrigere Werte zu verzeichnen. Bei der Betrachtung der Daten fällt auf, dass bei vier von sechs Teilnehmerinnen erhöhte Werte in Bezug auf das Coping zu beobachten sind. Auch in Bezug auf die Selbstwirksamkeit zeigen sich bei vier Teilnehmerinnen erhöhte Werte nach dem Selbstmanagementtraining nach ZRM. Tiefere Werte zeigen sich bei drei Teilnehmenden bei der Verhaltensmotivation. Die Gesamtwerte der Teilnehmenden sind im Vergleich der Prä- und Posttestung leicht angestiegen.

6.2. Ergebnisse der qualitativen Inhaltsanalyse

In diesem Unterkapitel werden die Ergebnisse der mit dem Kategorienraster und Kodierleitfaden analysierten Interview Transkripte aufgeführt. Die Interview Transkripte umfassen um die 40 Seiten. Es können nicht alle extrahierten Ergebnisse präsentiert werden, deshalb wird eine Zusammenstellung der wichtigsten Ergebnisse erfolgen. Die Darstellung der gewonnenen Erkenntnisse durch die inhaltliche Strukturierung nach Mayring (2010) wird dargestellt anhand der Hauptkategorien und jeweiligen Unterkategorien. Um bestimmte Aspekte der gewonnenen Erkenntnisse zu betonen, werden relevante Aussagen aus den Interviews zitiert und somit hervorgehoben (Strauss, 1994, S.275).

6.2.1. Motivation

In Bezug auf die Unterkategorie *Erleben von positivem Affekt und Motivation während des Selbstmanagement Trainings* hat die Inhaltsanalyse ergeben, dass die Teilnehmenden der Studie überwiegend von positiven Affekten während des Selbstmanagementtrainings zu berichten hatten. In anderen Worten: Alle Teilnehmenden schätzten den Inhalt und die Durchführung des Trainings als ein positives Erlebnis ein. Motivierend wurden einerseits die vermittelten und eingesetzten Selbstmanagement Techniken eingeschätzt:

«Was ich motivierend fand war die ähm... Sache mit dem ähm... Wie heisst es noch Self-Priming oder so... Mit dem wo man sich selbst eben ähm... Sachen überlegt, die einen unterstützen können.»

«Ja genau und ich dachte mir auch gleich: Ah toll, das muss ich direkt machen (Affektbilanz)! Also keine Ahnung, aber das fand ich jetzt auch eine ganz gute Idee. Dieses Pro und Contra kennt man ja irgendwie, dass man auflistet, so ok, was spricht dafür was dagegen. Aber dass man die Dinge aufwiegt, gegeneinander und sich überlegt ok, wie viel muss passieren, damit ich da wirklich runterkomme und was genau mache ich dagegen.»

«Ähm, ja und das Bild mit dem Wurm, das finde ich irgendwie eine lustige Idee, das kannst du auch mit Kindern voll gut machen.»

«Ja, das finde ich hat, also hat mich recht angesprochen (Online Tool), obwohl die Bilder nicht die neusten sind. (lacht). Aber trotzdem finde ich so, es ist alles vertreten irgendwie und ich glaube das Unterbewusstsein findet sich dann dort drin schon.»

Die Teilnehmenden betonten in Bezug auf das Erleben von Motivation und positivem Affekt mehrfach, dass die vermittelten Selbstmanagement Strategien aus dem Zürcher Ressourcen Modell beim Einsatz für die persönliche Stressreduktion Spass machten und Freude erzeugten. Der Aufbau und die (didaktische) Vorgehensweise sowie der zeitliche Aufwand des Selbstmanagement Trainings nach ZRM wurde zudem von einigen Teilnehmenden als motivierende Komponente genannt.

«Also ich fand die Idee mit den, also das, wo wir uns einmal alle zusammen gesehen haben und du diesen Ablauf mit uns gemacht hast, mit diesem.... Diesem Spruch und diesem Leitsatz, den man im Kopf hat und diesem Bild dazu. Das war irgendwie eindrücklich für mich. Das habe ich dann auch direkt versucht umzusetzen, weil das war so praktisch. Also ich habe auch die Sachen gelesen und ich fand auch von diesem Link, den du mal geschickt

hast von der Maja, als sie das erklärt hat mit ihrer Nervosität, das fand ich dann auch irgendwie lustig. Ich habe das dann auch einigen Leuten weitergeschickt, weil ja, weil es halt die Maja ist. Weil ich dann direkt dachte: Ah sehr schön.»

«Was ich toll gefunden habe war, dass es eigentlich nicht viel Erklärung brauchte von deiner Seite, so dass man es also trotzdem gut verstanden hat, habe ich das Gefühl gehabt. Und dass es wirklich praktisch orientiert ist. Ja, auch die Sachen, waren so zurechtgelegt, so, dass das wirklich in der Praxis gut umsetzbar ist. Eigentlich das, das ist es, was ich am besten gefunden habe.»

«Ich finde du hast es sehr gut begleitet, es war nicht zu viel, nicht zu wenig. Für mich war das ein angemessener Rahmen. Weisst du, auch der ganze Zeitaufwand blöd gesagt, war sehr angenehm. Also auch das Arbeitstempo und die verschiedenen Termine und immer mal wieder etwas zu lesen, da hat es das, da haben wir ein Zoom Meeting...Das habe ich sehr angenehm gefunden.»

Des Weiteren haben mehrere Teilnehmenden geäußert, dass sie die grundlegenden Konzepte und Inhalte des Zürcher Ressourcen Modells und die diesbezüglich vermittelten Leitgedanken als motivierenden und positiven Anstoss empfunden haben.

«Und es ist natürlich die Idee, dass man sich selbst, dass man mit seinen Ressourcen besser umgeht. Ich denke, das ist natürlich der grösste Motivator. Denn ich denke, das geht den meisten Lehrern so. Einfach nicht besonders ressourcenschonend zu arbeiten, auf jeden Fall geht mir das so.»

«Ja dann auch zu sagen, nein das mach ich jetzt nicht oder das will ich jetzt machen. So wie die Maja Storch das mit dem Strudelwurm zeigt, also würg den Wurm oder so. Oder dass man einfach... So dieses es, ist auch mal ok das zu machen oder nein zu sagen oder andere Wege dann zu gehen. Also und wie gesagt einfach etwas kennenzulernen, dass mir dann dabei hilft das umzusetzen. Das fand ich auch motivierend.»

Bei der Analyse der Unterkategorie *unmittelbares Erfahren positiver Effekte der eingesetzten Methoden* zeigte sich, dass zwar nicht alle Teilnehmenden des Selbstmanagement Trainings von unmittelbar positiven Effekten nach dem Einsetzen der Strategien berichten konnten, jedoch hat keine Teilnehmende Person negative Effekte angesprochen.

«Also etwas Positives habe ich beispielsweise die Artikel gefunden, welche du geschickt hast. Diese habe ich motivierend gefunden, um einmal Fünfe gerade sein zu lassen, das ist so ein wenig mein Ziel gewesen. Ähm... nicht so streng mit mir selbst sein, das hat mir dann eben geholfen.»

«Aber mir hat es wirklich geholfen, die Erinnerungen, dass man sich etwas vornimmt und bewusst ein Ziel setzt, und es dann einbaut und verknüpft mit Bewegung und Erinnerungen. Mir hat das geholfen. Und dass man es dann auch umsetzen will. Also sonst hat man sich auch sehr viele Ziele gesetzt, aber wenn man es dann noch verknüpft mit Bewegung und immer wieder mit Erinnerungen, die überall sind, unterwegs, in der Schule, zuhause...»

Die meisten positiven Effekte der eingesetzten Methoden lösten bei den Teilnehmenden der Studie das Priming, die Bildwahl und das Motto-Ziel aus.

Die dritte Unterkategorie der Kategorie Motivation hatte die Absicht Interviewaussagen zu extrahieren, welche aussagen, ob die Teilnehmenden *überzeugt davon waren, mit den ZRM Methoden ihre persönlichen Ziele erreichen zu können*. Die meisten Teilnehmenden nannten diesbezüglich positive Erwartungen, ihre Ziele mit den vermittelten Strategien nach ZRM erreichen zu können. Einige Aussagen haben einen eher neutralen Charakter und von einer

teilnehmenden Person wurde eine negative Erwartungshaltung in Bezug auf die Zielerreichung mit dem ZRM genannt.

«Schon sehr. Ich bin, nein wirklich, ich habe gedacht, so vor allem... Ich habe gedacht, wenn ich pflichtbewusst dahinter gehe und mir die Sache merke und mich aufmerksam darauf mache, dann hat es auch eine Wirkung. Und eben auch durch die Vorlektüre und so, die du uns geschickt hast, habe ich schon gedacht, ja, das macht Sinn, das möchte ich ausprobieren. Ich habe gedacht, das klappt.»

«Ich denke, ich würde sagen eher so mittig. Also ich war jetzt weder skeptisch noch war ich völlig überzeugt, ob das geht oder wie das klappt, sondern nein ja... Mal gucken, ich bin jetzt mal gespannt.»

«Ja ich glaube ich war nicht wahnsinnig optimistisch eingestellt. Ich habe gedacht ich probiere es mal aus, aber ich habe nicht gedacht, dass es extrem viel verändern wird... Bis jetzt habe ich eben viel die Erfahrung gemacht, dass solche Methoden bei mir nicht so viel bringen.»

Die positiven Erwartungshaltungen in Bezug auf die Wirksamkeit der vermittelten und eingesetzten Selbstmanagementstrategien nach ZRM stützten sich auf theoretisches Wissen aus dem E-Mail Coaching oder persönliches Vorwissen zum ZRM. Auch die Aussicht darauf, dass sich ein subjektiv befriedigender Zustand einstellen könnte, durch das Selbstmanagement nach ZRM stellte einen positiven Erwartungszustand bei den Teilnehmenden her. Diejenigen Personen, welche angegeben hatten, ohne konkrete Erwartungen in das Training gestartet zu sein oder gemischte Gedanken und Gefühle diesbezüglich zu haben erwähnten, dass sie vor allem neugierig auf das Selbstmanagement nach ZRM waren. Die teilnehmende Person, welche keine subjektive Überzeugung hatte, dass die Strategien nach dem Zürcher Ressourcen Modell sie in ihrer Zielerreichung unterstütze betont, dass diese Sichtweise mit vergangenen negativen Erfahrungen zusammenhängt.

Zusammenfassend zeigt sich, dass in Bezug auf die Ausprägung der Motivation der Teilnehmenden im Training nach ZRM positive Berichte überwiegen. Die Motivation wird vor allem durch die Art der Vermittlung, das Erleben von positivem Affekt im Umgang mit den Selbstmanagementstrategien nach ZRM sowie durch positive Effekte nach der Anwendung der Strategien in Bezug auf die belastenden Situationen gefördert.

6.2.2. Ressourcen

In Bezug auf die *Gewinnung neuer Ressourcen für die problemorientierte Stressbewältigung* haben die Teilnehmenden von Aspekten des Zeitmanagements, Kommunikativen Kompetenzen sowie von Bewertungskompetenzen und Proaktivität berichtet.

«Da fällt mir jetzt einfach ein, aus einem Artikel von Maja Storch glaube ich, wo sie gesagt hat, man soll das machen, was man will oder mag machen... Und nur zu einem Drittel den Wurm würgen. Einfach das ist etwas, was mir so geblieben ist im Positiven.»

«Und jetzt habe ich aber in letzter Zeit eben öfter mehr Kontakt mit meinen Kollegen und man merkt: Aha der und der schafft so und der und der schafft so und da denke ich so wow, so etwas würde ich mir gerne abschneiden.»

Und das hat damit zu tun, dass du dir Zeit nimmst Strukturen zu schaffen und dann ist die Arbeit einfach bereichernder.»

«Ja also um ein bisschen mehr Struktur und das was ich ja eben erwartet habe so... Dass ich diese, dass ich meine Arbeit anders plane oder mich auch selbst besser manage, ich glaube dazu brauche ich mehr Ruhe. Dazu muss ich an diesem Ort sein, wo ich arbeite, beziehungsweise zuhause sein, wo ich arbeite. Und genau, das habe ich jetzt angefangen mehr zu machen.»

Im Hinblick auf den Ressourcengewinn für die emotionsorientierte Stressbewältigung finden sich weniger Aussagen der teilnehmenden Personen. Bei den Äusserungen wurde hier vor allem der Aspekt der Achtsamkeit betont.

«Einerseits so die Geduld mit mir selbst zu haben, dass etwas entstehen kann, auch wenn ich jetzt nicht auf Knopfdruck etwas abrufe. Und ja das ist schon eine Ressource, die ich eigentlich habe.»

«Also ich habe da im Schulzimmer einen Balkon, ich kann da raus. Und ich habe da einfach gedacht, ja super, das hat ja auch nicht jeder, diese Ressource, dann soll man sie auch nutzen. Und es ist jetzt einfach so, wenn es mir ein wenig... Eben gerade beim Vorbereiten, wenn ich das Gefühl habe, es ist mir jetzt genug, dann gehe ich entweder hier raus und schnappe frische Luft. Oder ich atme zehn Mal tief ein und aus. Oder sonst halt nach draussen kurz spazieren gehen, durchs Quartier oder so.»

Auch berichteten drei Teilnehmende davon, dass sie alte, bereits vorhandene Ressourcen wieder aktivieren konnten. Diese bezogen sich auf eher problemorientierte Bewältigungsstrategien, wie die Strukturierung und gezielte Ausrichtung sowie das Einholen sozialer Unterstützung aus dem Kollegium.

«Oder vielleicht wie eher wieder hervorgeholt. Denn es ist nicht so, dass ich das neu gelernt habe. Es ist so gewesen, dass ich mich ein wenig verloren habe eine Zeit lang.»

«Alte Ressourcen habe ich wiederentdeckt. Sich mehr austauschen... Ähm... Vielleicht auch eben gerade im beruflichen Bereich, dass ich das nicht allein tragen muss. Dass ich auch wirklich aktiv um Hilfe fragen kann. Und das hat mir schon wirklich geholfen. Sich auch wirklich... Mein Ziel war ja auch erholter und gelassener zu sein sozusagen. Und wirklich Ressourcen holen und auch bei Kolleginnen Unterstützung einfordern. Damit ich auch gelassener und erholter beispielsweise in Gespräche gehen kann. Und ja ich glaube das sind eher so alte Ressourcen, die ich aber wieder neu entdeckt habe.»

Aus der Analyse der Interviewaussagen lässt sich schlussfolgern, dass verschiedene Ressourcen durch das Selbstmanagement Training nach ZRM neu gewonnen oder auch wiederentdeckt wurden. Jedoch fällt auch auf, dass die Frage nach den erworbenen Ressourcen von den Teilnehmenden teilweise schwer beantwortet werden konnte.

6.2.3. Expertenunabhängigkeit

Bei der Unterkategorie *Verwirklichung von Übungs- und Anwendungsvorschlägen* lassen sich Aussagen zusammenfassen, welche Auskunft darüber geben, ob die Übungen und Aufgaben, welche die teilnehmenden Personen selbstständig ausführen sollten, wie beispielsweise die Bildung des Motto-Ziels, in der Umsetzung gelingend angewendet werden konnten oder ob diesbezüglich Schwierigkeiten auftauchten. Die meisten Teilnehmenden haben von positiven

Erfahrungen berichtet, welche untermauern, dass die Ausführung der Aufgaben und Anwendungen im Selbstmanagementtraining nach ZRM als gelingend eingestuft wurden.

«...das waren auch die, die ich am meisten benutzt habe (Micro-Movement) eigentlich, weil es einfach so einfach ist. Eben gerade die Handbewegung, die kannst du einfach unter dem Tisch machen und niemand bekommt das mit.»

«Und wir hatten ja dann das alles online noch ein zweites Mal bearbeitet, da wo wir dann das Ziel zusammen noch verfeinert haben. Und das hat mir viel mehr gebracht.»

«Und, ähm, ich habe dort, wo ich die Bilderauswahl gemacht habe, da konnte man so die Begriffe oder Aussagen, die einen gleich ansprechen anklicken, oder? Und das eine war dort: frische Luft. Und nachher habe ich auch das beim Wenn-Dann Plan genommen.»

Einige der teilnehmenden Personen haben auch angegeben, dass sich die Verwirklichung der Anwendungsvorschläge teilweise schwierig gestaltete, dies wurde berichtet in Bezug auf das Priming.

«Aber am Anfang hat es schon etwas gebraucht, um sich immer wieder daran zu erinnern. Gerade das Priming und so, so ah ja stimmt. Ah ja, jetzt könnte ich ja das machen. Am Anfang war es noch recht frisch und es war vielleicht gerade so oder so eine stressige Zeit und man war mit allem so beladen und dann habe ich wirklich durch das Priming gedacht: Stimmt. Ich habe auch meine Handbewegung, ich habe auch meinen Schlüsselanhänger und dann habe ich es wieder aktiver gemacht. Also einfach so das Bewusstsein auch, ich habe ja eigentlich ein Tool, was mir helfen könnte. Und das ist vielleicht etwas das Schwierige gewesen»

«So Alternativen (Wenn-Dann Pläne) finden. Das ist mir jetzt einfacher gefallen als Erinnerungen, also als diese Erinnerungshilfen.»

«Und nachher, ja da habe ich eigentlich auch bis jetzt immer noch Lücken, das habe ich sehr schwierig gefunden die festpostierten Erinnerungen und mobilen...(zögert). Da habe ich mega gehadert und ich hadere immer noch. Und ich denke dann so, weisst du, ja, kann ich denn auch etwas nehmen, was in dem Sinn nichts mit dem zu tun hat, aber ich einfach mit dem verbinde, weil ich es so wähle?»

In Bezug auf die Anwendung der Affektbilanz wurde von Teilnehmenden berichtet, dass sich die Anwendung dieser nicht umsetzen liess. Dies aus Gründen mangelnden Verständnisses für den Einsatz der Technik bei hohen Belastungen und bei Situationen, welche einhergehen mit hohem negativem Affekt.

«...was ich schwieriger fand, also das habe ich jetzt nicht angewendet, aber wo ich gedacht habe: Oh, ich glaube das würde mir schwierig fallen ist das Letzte, was du geschickt hast, diese Affektbilanz. Wo ich denke, wenn ich zu irgendwas keine Lust habe und mir dann was zu überlegen, eben ja... Wie ich dann doch dazu komme. Also ähm... Wie ich das dann doch schaffe...»

«Ähm und da habe ich jetzt diese Affektbilanz nicht angewendet, also auf der einen Seite, weil ich im Augenblick einfach weiss, ich bin gestresst durch das Studium, was ich vorhin so erzählt habe, die da aktuell sind. Und dann würde ich manchmal liebend gerne raus gehen und spazieren gehen. Ähm und muss dann aber gleich noch eben was arbeiten. Und wenn ich dann anfangs Affektbilanz, dann denke ich so... Oh also ja... Dann fallen mir wahrscheinlich ganz viele Sachen ein, warum ich aufhören sollte.»

In Bezug auf die Unterkategorie *Abstrahieren von Regeln* hat sich bei der Analyse gezeigt, dass dies bei den teilnehmenden schulischen Heilpädagoginnen vor allem in Bezug auf den

eigenen Unterricht stattgefunden hat. Neu erworbene Techniken und Wissen wurden bei einzelnen Schülern oder in der integrativen Arbeit mit der Klasse eingesetzt.

«...ich habe auch mal versucht das mit tatsächlich dann mal mit Kindern so ein wenig umzusetzen. Also eben was könnte, also eben ähm, mit einem Schüler, mit dem ich arbeite und ihm eben... Was könnte dich jetzt eben motivieren, oder was könnten wir jetzt, gibt es irgendetwas, das dich daran erinnert, dass du dieses Ziel erreichst?»

«Was noch interessant ist, ich habe wie das Schritt für Schritt auch auf die Schüler übertragen. Weiss du so das Entschleunigen ein wenig und wirklich auch ähm, das Vorbereiten ist eigentlich wie auch in der Thematik drin. Ich überlege ich mir auch einzelne Schritte viel genauer. Im Sinne von, was brauchen die Schüler, damit sie...»

Auch wurde von zwei Teilnehmenden berichtet, dass die Selbstmanagementstrategien in anderen Bereichen wie beispielsweise privat oder im Studium angewandt wurden.

«Aber auch für den privaten Alltag habe ich das auch schon benutzt oder dann auch allenfalls jemand anderem versucht zu sagen: Da, schau mal, gute Lektüre! (lacht).»

«Und das habe ich halt auch einmal zuhause angewendet, als ich am Arbeit schreiben war und wirklich gedacht habe: Wow, ich sehe es überhaupt nicht mehr.»

Diejenigen, welche die neu erworbenen Selbstmanagement Techniken nach ZRM in anderen Feldern, wie beispielsweise im Privatleben nicht angewendet und dementsprechend nicht in neue Situationen abstrahiert haben, gaben dafür an, aktuell keine Notwendigkeit diesbezüglich aufzuweisen.

«Also im Privaten ist jetzt im Augenblick nicht etwas Konkretes, dass ich weiss als Ziel.»

«Aber ähm... Sonst also ich habe es nicht privat angewendet, könnte es mir aber durchaus vorstellen das privat auch zu gebrauchen»

Bei der Erfragung bezüglich des vorhandenen *Expertenwissens* (Meta-Know-How) nach dem Training nach ZRM war auffallend, dass die meisten Teilnehmenden nicht unmittelbar antworten konnten oder äusserten, dass sie gar nicht mehr alles präsent hatten. Mehrere Teilnehmende gaben an, dass zwar nun ein Einblick besteht in die Thematik, das Wissen jedoch noch mehrheitlich oberflächlich und vage zu sein scheint.

«Da müsste ich mich nochmals genauer informieren, wie dass dann so mit dem... Dass man sich dann entscheidet, gut das ja schon. Aber eben, ja wenn man da, so ein paar Sachen, da müsste ich nochmals genauer hinschauen. Habe ich so das Gefühl, dass mein Verständnis noch nicht so gefestigt ist.»

«Jetzt abgesehen, von dem, was ich gerade gesagt habe, mit dem Artikel, fällt mir jetzt nicht gerade etwas ein.»

Auffallend war jedoch, dass diejenigen Personen, welche einen wichtigen Aspekt von neu erworbenem Expertenwissen benennen konnten, haben oft das Konzept des Unbewussten und unbewusster Bedürfnisse angesprochen.

«Ich habe das Gefühl, ich würge den Wurm ziemlich oft. Also, vielleicht auch zu viel (lacht). Ich glaube wir wissen alle, wie es ist. Und, dass das einem einfach bewusst ist. Ich glaube, es ist das... Also ich finde das wirklich am wichtigsten. Und weisst du, eben halt so, oder... Mach was du willst, sagt sie ja. Mach was du willst, dass man es wie in einem Mass hat. Dass man das wirklich bewusst wahrnimmt, wann macht es Sinn mal zu würgen und wann muss es aber auch nicht sein. Ich finde das... Ja, das finde ich das Zentrale für mich.»

«Und, ja, irgendwie hat es mich sofort angesprochen und ich habe gedacht und angefangen nachzudenken und habe mich gefragt, warum? Und ich habe dann gemerkt irgendwie bin ich überhaupt nicht so Schritt für Schritt unterwegs, sondern eher so ein Hüpfen. Dann überall und keine Ahnung (lacht). Und das hat mich auch oftmals so gestresst. Und nachher habe ich eben noch den Text vom Wurm genau durchgelesen und so und dann habe ich wirklich gemerkt, da würg ich mich brutal, also den Wurm. Ja und das hängt sicher auch alles zusammen.»

Zusammenfassend fällt in Bezug auf das Expertenwissen der teilnehmenden Personen nach dem Selbstmanagementtraining nach ZRM auf, dass eher wenige Kenntnisse über zentrale theoretische Grundlagen des Zürcher Ressourcen Modells und der damit einhergehenden Strategien besteht. Auch ist anhand der Analyse der Aussagen zu schlussfolgern, dass zum Teil auch unzureichende Vorstellungen von der Wirkweise einzelner Selbstmanagementstrategien und deren fachlichem Hintergrund vorhanden waren. Insgesamt kann davon ausgegangen werden, dass das Expertenwissen nach dem Training sich nur auf einige wenige Dimensionen bezieht.

6.2.4. Neue Automatismen

In Bezug auf *erlebte Veränderungen* in Bezug auf berufsspezifische Belastungen zeigt sich bei der Analyse der Interviewaussagen die Tendenz, dass die Teilnehmenden von erlebten Veränderungen berichten.

«Ja, absolut. Also ich merke auch ähm... Gerade mit meinem Ziel, das ich hatte. Ich konnte mehr entlastet sein und gelassener eigentlich sein, wenn ich nach Hause kam. So gut wie es geht (lacht). Je nachdem wie schwierig gerade der Tag war oder so, aber ich habe wirklich das Gefühl es hat mir geholfen. Oder auch, weisst du auch beim Unterrichten. Mit meinem lieben Sonderschüler, der eigentlich noch keiner ist. Ähm... Einfach auch dort gelassener sein. Und einfach meine Bewegung gemacht und dann war es auch wieder gut. Also mir hat es sicher etwas gebracht.»

Die Ausprägung der erlebten Veränderung ist sehr individuell und wird je nach teilnehmender Person entweder als sehr stark, wie aus obenstehendem Interviewabschnitt hervorgeht oder eher als vage erlebt, was die folgenden Beispiele zeigen.

«...ich weiss einfach noch nicht, wie nachhaltig, dass es ist.»

«Also ich kann jetzt nicht sagen, dass sich eben mein Verhalten 150 Grad oder, dass ich mein Ziel bislang schon erreicht habe. Aber wie ich gesagt habe, einfach dieses... Für mich war einfach, dass man das Ziel nicht aus den Augen verliert. Ich habe einfach vor Jahren schon aufgehört, mir am 1. Januar irgendwelche Vorsätze zu nehmen. Spätestens am 1. Januar habe ich das vergessen. Und ich habe dann gesagt ich lasse das, es funktioniert sowieso nicht. Und ich fand das jetzt schön, wie gesagt, mit diesen Primes, einfach. Mich da immer wieder daran zu erinnern oder dann eben auch immer mal wieder, weil wie gesagt, am Computer Bildschirm ist es dann immer so: Ach jetzt lese ich da noch so einen Artikel, was war denn da noch? Einfach, um das so im Hinterkopf zu behalten. Also jetzt so, das Ganze mit dem Rubikon Prozess.»

Eine teilnehmende Person berichtet davon, dass nach persönlicher Einschätzung die erlebte Veränderung nicht mit den eingesetzten Selbstmanagementstrategien zusammenhängt, sich jedoch die Einstellung zu einer belastenden Situation durch neues Expertenwissen verändert hat.

«Ganz minim vielleicht. Aber eben zusammenhängend mit den Artikeln, dass sich grundsätzlich meine Einstellung verändert hat. Aber nicht, ich glaube nicht wegen dem Mott-Ziel oder so.»

Bei der Unterkategorie, welche die Anwendung der erworbenen ZRM Tools im Berufsalltag der schulischen Heilpädagoginnen analysiert fällt auf, dass eher wenige Teilnehmende davon berichten, dass die Strategien nach ZRM nun zu einem etablierten Bestandteil des Selbstmanagements im Beruf geworden sind. Es wurde diesbezüglich eher davon berichtet, dass einige Bestandteile des Trainings nach ZRM unbewusst weiterwirken und dadurch handlungsleitend sein können.

«Ja, ich weiss irgendwie auch nicht, dieses «Schritt für Schritt», das habe ich jetzt immer in meinem Kopf drin. Und es begleitet mich wahrscheinlich auch unbewusst häufig, habe ich das Gefühl.»

«Und dieses Bild ist schon etwas Persönliches, was man mitnimmt, ja.»

In Bezug auf den *zukünftigen Einsatz* der erworbenen ZRM Selbstmanagementstrategien wurde von fast allen teilnehmenden Personen betont, dass sie die erworbenen Strategien wieder einsetzen würden. Diesbezüglich wurden auch konkrete berufliche Situationen angesprochen, in welchen die Strategien zukünftig angewendet werden könnten. Diese Situationen beziehen sich auf die Schülerebene, die Beratung von Lehrpersonen, schwierige zwischenmenschliche Situationen und die Abgrenzung gegenüber Kolleginnen und Kollegen.

«Also es ist etwas, wo ich mir, wo ich definitiv oder wo ich eben auch mit, nicht allen Kollegen, aber so einer bestimmten Kollegin, wo ich mir das vorstellen kann, ihr das eben auch vorzuschlagen. Wenn sie eben auch so gestresst ist oder so, da mal zu sagen, überleg doch mal selbst. Oder im Sinne von dem ganzen Beratungsmodul. Wenn man eine Beratung macht, das dann auch als Möglichkeit vorzuschlagen, dass sie vielleicht auch da mal guckt, was sie machen kann.»

«Und ähm, eben Wenn-Dann Pläne finde ich eigentlich gut. Und ich könnte mir auch vorstellen, Wenn-Dann Pläne vielleicht auch mit den Schülern, also ich habe 5./6. Klasse und gerade irgendwie lustigerweise, überhaupt nicht lustig, aber einige, welche in letzter Zeit sagen, sie seien so nervös vor Prüfungen und haben Prüfungsangst. Dass man es so wie vielleicht dort reinfließen lassen könnte. Weil mit 5/6. Klasse denke ich kann man sicher gut auch über so Sachen nachdenken.»

«Ja die werde ich sicher wieder einmal brauchen. Genau, ich glaube gerade in schwierigen, vor allem zwischenmenschlichen Situationen überlege ich mir das viel (Wenn-Dann Pläne).»

Es fällt auf, dass die meisten Teilnehmenden die Wenn-Dann Pläne und das Priming ansprechen, im Zusammenhang mit einem zukünftigen Einsatz der Selbstmanagement Strategien nach ZRM.

«Also ich würde es wieder einsetzen, ähm... Also sicher das mit den Erinnerungshilfen aber auch Wenn-Dann Pläne eigentlich.»

«Also Wenn-Dann Pläne hatten wir ja sowieso, aber auch mit Erinnerungshilfen arbeiten. Also ich habe sicherlich etwas mitgenommen, nicht nur für mich, sondern auch für die Klasse oder für einzelne Kinder.»

Es kann geschlussfolgert werden, dass die Bildung neuer Automatismen stattgefunden hat, wobei die Intensität der neuen Automatismen individuell variiert und von sehr starken Veränderungen bis zu fast keinen Veränderungen reicht. Im Berufsalltag der teilnehmenden schulischen Heilpädagoginnen haben sich, entsprechend den Interviewaussagen, die Strategien nach ZRM noch nicht etabliert. Jedoch fällt auf, dass die teilnehmenden Personen davon berichten, dass sie zukünftig vor allem Wenn-Dann Pläne sowie das Priming wieder einsetzen würden, dies in verschiedenen beruflichen Facetten.

7. Diskussion

7.1. Beantwortung der Hauptfragestellung

Die Teilnehmenden des Selbstmanagement Trainings nach ZRM sind in unterschiedlichen integrativen Settings als schulische Heilpädagoginnen tätig. Wie unter anderem die Autoren Hedderich und Hecker (2009), Rothland (2013) sowie Morgenroth (2015) aufzeigen, stellt die Berufspraxis Anforderungen, welche zu einem Belastungserleben führen können. Den teilnehmenden Personen der Studie wurde in Aussicht gestellt, mit einem kurzen online Selbstmanagement Training nach ZRM vorhandene Berufsbelastungen reduzieren zu können. Das Zürcher Ressourcen Modell hat einen universitären Hintergrund und beruht auf wissenschaftlich abgesicherter Theoriebildung (Storch, 2017, S. 129). Die Wirksamkeit des ZRM-Trainings wird laufend erforscht, wobei sich die Forschungstätigkeit seit den letzten Jahren auf randomisierte und kontrollierte Studien mit verschiedenen Populationen und zu verschiedenen Themen bezieht (Storch & Krause, 2017, S.310). Das Trainingsmanual ist ein wissenschaftlich fundiertes, evaluiertes und vielfach erprobtes Manual, welches ein breites Anwendungsfeld hat und sich für einen unbegrenzten Adressatenkreis eignet. Storch und Krause (2017, S. 2017) betonen, dass das Manual klar strukturiert aber zugleich variabel ist und an unterschiedliche Zielsetzungen und Rahmenbedingungen angepasst werden kann. Mit der Hauptforschungsfrage wird untersucht, ob ein verkürztes online Selbstmanagementtraining nach ZRM von schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen als förderlich zur Belastungsreduktion in der eigenen Praxis eingeschätzt wird. Das durchgeführte Selbstmanagement Training setzte sich zusammen aus allen fünf Phasen entsprechend dem klassischen Ablauf des Trainings. Die Reihenfolge wurde, wie von den Autoren des Manuals empfohlen, eingehalten (Storch & Krause, 2017, S. 209). Es wurden jedoch die Inhalte der einzelnen Phasen auf ein Minimum gekürzt. Die Hauptfragestellung wird durch die qualitative Inhaltsanalyse der Interviews mit den Teilnehmenden, den Resultaten der Pots- und Prätestung mit dem FERUS sowie aufgrund theoretischer Erkenntnisse beantwortet.

Wird das für die vorliegende Arbeit konzipierte online Selbstmanagement Training nach dem Zürcher Ressourcen Modell von schulischen Heilpädagogen und Heilpädagoginnen in Bezug auf die Reduktion von Berufsbelastungen in der eigenen Praxis als förderlich eingeschätzt?

Im Hinblick darauf, wie motivierend das Selbstmanagementtraining von den Teilnehmenden wahrgenommen wurde ist zu sagen, dass alle schulischen Heilpädagoginnen davon

berichteten, überwiegend positiven Affekt und Motivation während des Selbstmanagement Trainings verspürt zu haben. Die eingesetzten Selbstmanagementstrategien des ZRM wurden von den teilnehmenden Personen als motivierend in Bezug auf die Ausführung und Anwendung eingeschätzt. Auch der Aufbau sowie der zeitliche Aufwand des Trainings nach ZRM wurden als motivierende Komponenten genannt. Kanfer, Reinecker und Schmelzer (2006, S.166) unterstreichen diese Erkenntnis, indem sie betonen, dass bereits durch die Grundbedingungen des Selbstmanagement Konzepts Motivation hergestellt werden kann. Vor allem Aspekte wie Eigenverantwortung, Entscheidungsfreiheit, das Ausmass persönlicher Kontrolle sowie das selbstständige setzen von Zielen wirken diesbezüglich förderlich.

Mehrere Teilnehmende haben geäußert, dass sie die grundlegenden Konzepte und Inhalte des Zürcher Ressourcen Modells und die diesbezüglich vermittelten Leitgedanken als motivierenden und positiven Anstoss empfunden haben. Die Teilnehmeraussagen, dass das Selbstmanagement Training grundsätzlich mit Spass und Freude verbunden war und somit positiven Affekt ausgelöst hat lässt schliessen, dass der Aufbau von Motivation im verkürzten online Selbstmanagement Training gelungen ist und somit die Reduktion von Berufsbelastungen unterstützt. Storch und Krause (2017, S.59-60) betonen diesbezüglich, dass das affektive System durch positive somatische Marker dabei hilft, Motivation und Willenskraft auszulösen. Somit kann das Erleben von positiven somatischen Markern als direkte Unterstützung für Absichten und Pläne von Teilnehmenden eines Selbstmanagement Trainings betrachtet werden.

Kanfer, Reinecker und Schmelzer (2006, S. 56) weisen darauf hin, dass es für die Motivation und den Erfolg eines Trainings oder einer Beratung zentral ist, dass Klientinnen und Klienten unmittelbar positive Effekte der eingesetzten Techniken erfahren. Es zeigte sich, dass nicht alle Teilnehmenden des Selbstmanagementtrainings von diesen unmittelbaren positiven Effekten nach dem Einsatz der ZRM Strategien berichten konnten. Es ist jedoch hervorzuheben, dass keine teilnehmende Person von negativen Effekten berichtet hat. Die meisten positiven Effekte lösten bei den Teilnehmerinnen der Studie das Priming, die Bildwahl und das Motto-Ziel aus.

Für die Motivation ist es zentral, dass Teilnehmende eines Selbstmanagement Trainings die Erwartung hegen, mit den eingesetzten Methoden und Techniken ihre persönlichen Ziele zu erreichen (Kanfer, Reinecker und Schmelzer 2006, S. 57). Die meisten Teilnehmenden konnten von positiven Erwartungen in Bezug auf die persönliche Zielerreichung mithilfe der Strategien nach ZRM berichten. Die positiven Erwartungshaltungen resultierten aus dem neu aufgebauten theoretischen Wissen durch das E-Mail Coaching oder persönliches Vorwissen zum ZRM. Auch die Aussicht darauf, dass sich ein subjektiv befriedigender Zustand einstellen könnte, durch das Selbstmanagement nach ZRM stellte einen positiven Erwartungszustand bei den Teilnehmenden her.

Es finden sich auch neutrale Aussagen sowie eine Teilnehmerin, welche von einer negativen Erwartungshaltung in Bezug auf die Zielerreichung berichtet. Dies hat nach ihren eigenen Aussagen mit vorangegangenen Erfahrungen bezüglich Selbstmanagementmethoden zu tun. In Bezug auf die Motivation ist also zu schlussfolgern, dass die Teilnehmenden davon berichten, das verkürzte Selbstmanagementtraining nach ZRM als motivierend wahrgenommen zu haben und die Herstellung von positivem Affekt gut gelungen ist. Im Hinblick auf die Reduktion von Berufsbelastungen ist die Komponente der Motivation im durchgeführten Training als förderlich zu erachten.

Bei der Gewinnung neuer Ressourcen haben die Teilnehmenden davon berichtet, dass vor allem neue problemorientierte Ressourcen aufgebaut oder wiederaktiviert werden konnten. Dabei wurden Aspekte des Zeitmanagements, kommunikative Kompetenzen, Strukturierung, das Einholen von sozialer Unterstützung sowie Bewertungskompetenzen und Proaktivität genannt. Im Hinblick auf den Ressourcengewinn für die emotionsorientierte Stressbewältigung finden sich weniger Aussagen der teilnehmenden Personen. Bei den Äusserungen zeigen sich hier einige wenige Bezüge zu einem achtsameren Umgang mit sich selbst. Dies wirft die Frage auf, in welchem Zusammenhang dies betrachtet werden soll. Schuster, Haun und Hiller (2011, S. 52-53) betonen, dass die Ressource der Problemlösekompetenz als zentral angesehen wird, für den Einsatz und Erwerb weiterer Ressourcen. Achtsamkeit und Erholungskompetenz sind den Autoren zufolge Ressourcen, welche sich erst nach der Etablierung von problemorientierten Ressourcen wie beispielsweise der Zeitmanagementkompetenz entwickeln lassen. Sehr schön verdeutlicht diesen Zusammenhang eine Aussage einer Teilnehmerin:

«Und da musste ich dann aber trotzdem eben sagen, nein da muss ich jetzt weitermachen. Ähm, weil mir das dann auch eigentlich eher Ruhe gegeben hat. Weil es mich dann eigentlich eher beunruhigt, wenn ich nicht arbeite. Also bei mir ist es dann eher so, wenn mein Mann dann fragt: «Wollen wir eine Runde spazieren gehen», dass ich dann denke: Oh nein ich habe jetzt echt diese zwei Stunden keine Zeit. Aber gut, die nehme ich mir dann manchmal auch (...) Wo ich dann sage, dann kriege ich frische Luft und bin ein bisschen an der Sonne und habe Zeit mit meinem Mann und das ist ja dann auch so alles... Also so gesehen ja.»

Die Aussage zeigt auf, dass zuerst zeitliche Ressourcen gewonnen werden müssen, damit emotionsorientierte Ressourcen eingesetzt werden können. Demzufolge kann interpretiert werden, dass die Teilnehmenden zwar einige Ressourcen gewinnen konnten, um jedoch auch vermehrt auf emotionsorientierte Ressourcen aufbauen zu können, muss der problemorientierte Ressourcenaufbau erst adäquat stattfinden.

Bei der Betrachtung aller Teilnehmeraussagen besteht der Eindruck, dass der Ressourcengewinn weniger stark ausfällt als erwartet. Diese Annahme gründet in der Tatsache, dass es für die Teilnehmenden eher schwierig schien, zu beantworten welche

neuen Ressourcen sie generiert hätten. Die Resultate des FERUS deuten jedoch daraufhin, dass einige neue Ressourcen aktiviert wurden, da alle Teilnehmenden leicht erhöhte Werte bei den Gesamtergebnissen aufwiesen. Eine mögliche Erklärung dieses Phänomens könnte darin liegen, dass es aufgrund fehlender Expertenunabhängigkeit schwierig für die Teilnehmenden zu beschreiben war, welche Ressourcen sie gewonnen haben, da ihnen nicht hinreichend bewusst war, was alles als Ressource gilt. Die Vagheit des Begriffes der Ressource ist eine bekannte Tatsache. Nestmann (1996, S. 362) schlägt deshalb vor, dass alles, was von einer Person in einer bestimmten Situation als hilfreich erlebt wird, als Ressource betrachtet werden kann. Möglicherweise konnte diese Definition von Ressource den Teilnehmenden zu wenig vermittelt werden. Somit war es eventuell nicht möglich konkreter von Ressourcengewinnen zu berichten.

Storch und Krause (2017, S.28) weisen darauf hin, dass das ZRM-Training von Anfang an darauf abzielt, eine grösstmögliche Expertenunabhängigkeit bei den Teilnehmenden herzustellen. Dazu gehört, dass Teilnehmenden die Erfahrung machen sollen, dass sie sich mithilfe der erworbenen ZRM-Techniken selbst coachen können und nach Abschluss des Trainings konkretes Wissen über psychologische Vorgänge erworben haben, welches ihnen dabei hilft, problematische Situationen in Zukunft eigenständig zu analysieren und zu bewältigen. In Bezug auf die unabhängige Anwendung der Selbstmanagement Strategien nach ZRM ist zu sagen, dass dies den Teilnehmeraussagen entsprechend weitgehend gelang. Die meisten Teilnehmenden berichteten davon, dass die Ausführung der Übungs- und Anwendungsvorschläge gut zu bewältigen war. Die durch das E-Mail Coaching und Webinar neu erworbenen Techniken und Strategien nach ZRM wurden von einigen teilnehmenden Personen im integrativen Unterricht eingesetzt. Zwei Teilnehmerinnen haben die erworbenen Selbstmanagement Strategien auch im privaten Umfeld angewandt, einige teilnehmende Personen sahen aktuell keine Notwendigkeit für einen Einsatz im Privatleben. Kanfer, Reinecker und Schmelzer (2006, S. 410) sprechen davon, dass für eine adäquate Unabhängigkeit nach dem Training das Abstrahieren von Regeln auf die natürliche Alltagsumgebung erfolgen muss. Diesbezüglich zeigen die Aussagen einiger Teilnehmerinnen, dass das Abstrahieren der Inhalte auf neue Situationen gelungen ist, woraus geschlossen werden kann, dass die Expertenunabhängigkeit, zumindest in Bezug auf die praktische Anwendung, hergestellt werden konnte. Bezüglich theoretischer Kenntnisse nach dem Selbstmanagementtraining fällt auf, dass die meisten Teilnehmenden eher wenig Wissen über zentrale theoretische Grundlagen des Zürcher Ressourcen Modells und der damit einhergehenden Strategien besitzen, wie dies bereits im oberen Abschnitt bezüglich der Vorstellung der Teilnehmenden, was eine Ressource sein kann, hervorging. Für eine umfassende Expertenunabhängigkeit in Bezug auf das Zürcher Ressourcen Modell und die damit einhergehenden Strategien und Tools, bedarf es gemäss den Autoren Storch und

Krause (2017) praktisches sowie theoretisches Wissen. Letzterer Aspekt konnte also durch das Training nicht vollends hergestellt werden, was in Bezug auf die Eignung des verkürzten online Selbstmanagementtrainings als kritisch zu betrachten ist. Eine unzureichende Expertenunabhängigkeit, kann die Bildung neuer Automatismen beeinflussen.

Nach Hüther (2012) werden synaptische Verbindungen zwischen Nervenzellen durch häufige Benutzung verstärkt, wobei man in den Neurowissenschaften von «Bahnung» spricht. In bildlicher Vorstellung bedeutet dies, dass ein Weg gebahnt wird, welcher bei häufiger Nutzung laufend breiter wird. Nach vielen Jahren entsteht aus dem anfänglich schmalen Weg dann eine breite Autobahn. Oder in den Worten des Neurowissenschaftlers LeDoux (2001): «*Lernen besteht in der Verstärkung synaptischer Verbindungen zwischen den Neuronen*» (S.229).

Aufgrund der Aussagen der Teilnehmenden kann geschlossen werden, dass ein Lernprozess stattgefunden hat, welcher zur Bildung neuer Automatismen führte. Die Ausprägung dieser neuen Automatismen variiert von sehr starken Veränderungen hin zu fast keinen Veränderungen. Die meisten schulischen Heilpädagoginnen berichteten davon, dass die erworbenen Strategien nach ZRM im Berufsalltag noch nicht verankert wurden. Es wird von einigen teilnehmenden Personen jedoch davon berichtet, dass sie zukünftig vor allem Wenn-Dann Pläne sowie das Priming wieder einsetzen würden. Diese Aussagen deuten darauf hin, dass trotz eventueller unzureichender Expertenunabhängigkeit das Selbstmanagement Training von den Teilnehmerinnen als förderlich eingestuft wird. Kanfer, Reinecker und Schmelzer (2006, S. 299) betonen, dass es nach Beendigung einer Selbstmanagementtherapie oder eines Trainings darauf ankommt, die in der Regel noch sehr instabilen Veränderungen gezielt zu festigen. Die Aussagen der Teilnehmenden deuten darauf hin, dass die neuen Automatismen noch als instabile Veränderung wahrgenommen werden und gemäss der neurowissenschaftlichen Perspektive die neuen synaptischen Verbindungen weiterhin verstärkt werden müssten, damit sich nachhaltige förderliche Effekte auf die Reduktion von Berufsbelastungen einstellen.

Auffallend ist, dass diejenigen Teilnehmerinnen, welche zu Beginn von eher neutralen bis hin zu negativen Erwartungen in Bezug auf die Wirkung der Selbstmanagement Strategien auf die persönliche Zielerreichung berichteten, auch weniger starke neue Automatismen zu verzeichnen hatten. Auch zeigte sich, dass je ausgeprägter die Expertenunabhängigkeit bei einer teilnehmenden Person ist, desto grösser scheint die Automatisierung neuer Verhaltensweisen und Haltungen zu sein.

Die Dimensionen, welche Storch und Krause (2017) in ihrem ZRM-Manual unter dem Begriff der Transfereffizienz beschreiben, wurden zur Beantwortung der Hauptfragestellung im Hinblick daraufhin diskutiert, ob die Aussagen der Teilnehmenden des Trainings nach ZRM von förderlichen Prozessen berichten. Die Fragestellung kann damit beantwortet werden, dass in der Zusammenfassung aller analysierten Daten das Selbstmanagement Training nach ZRM

von den Teilnehmenden grundsätzlich als förderlich für die Reduktion von Berufsbelastungen in der eigenen Praxis eingeschätzt wird. Begründen lässt sich dies damit, dass bei der Dimension der Motivation sehr viele positive Aussagen vorliegen und die Mehrheit der Teilnehmenden vom Erwerb von Ressourcen, neuem Expertenwissen und Veränderungen berichtet hat. Auch die FERUS Resultate zeigen, dass eine leichte Tendenz in Richtung Ressourcengewinn und erhöhte Selbstmanagementfähigkeiten besteht, dies am ehesten in den Bereichen Coping, Selbstwirksamkeit und Hoffnung. Jedoch muss auch betont werden, dass die Werte bei der Prätistung bereits im durchschnittlichen Bereich waren. Was sich nicht darlegen lässt und eher kritisch betrachtet werden muss ist, ob die Automatisierung der neuen Haltungen und Verhaltensweisen nachhaltig ist. Roth (2003) spricht davon, dass eine beabsichtigte Reaktions- oder Verhaltensänderung ein neues neuronales Netz darstellt, welches so stark gebahnt werden muss, dass es als neuer Automatismus den alten unerwünschten ersetzt. Das bedeutet, dass das erwünschte neuronale Erregungsmuster aus dem expliziten Modus in den impliziten Modus überführt werden muss, damit es dort zuverlässig und störungsfrei ablaufen kann (Storch und Krause, 2017, S. 67). Ob eine solch starke Bahnung der neu erlernten Selbstmanagementstrategien bei den Teilnehmenden erfolgt ist, muss kritisch hinterfragt werden. Es kann dementsprechend nicht beantwortet werden, ob die Effekte des Selbstmanagementtrainings langfristig als förderlich von den schulischen Heilpädagoginnen eingeschätzt werden. Bei der Beantwortung der Unterfrage wird nun darauf eingegangen, wie die Wirksamkeit des verkürzten online Selbstmanagementtrainings noch verstärkt werden könnte.

Unterfrage: *Wie muss ein verkürztes online Selbstmanagement Training für schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen konzipiert sein, damit die Transfereffizienz gelingt?*

Die Beantwortung der Hauptfragestellung hat gezeigt, dass die Herstellung von Motivation und damit einhergehend positivem Affekt in der Umsetzung des Selbstmanagementtrainings gut gelungen ist. Ein wichtiger Punkt besteht darin, dass die Teilnehmenden davon berichtet haben, dass sie mehrheitlich überzeugt oder zumindest neutral eingestellt waren bezüglich der Zielerreichung mit den Strategien nach ZRM. Da die Einschätzung der Realisierbarkeit eines Ziels zur Volitionsstärke beiträgt (Gollwitzer & Oettinger, 2012) ist es im Hinblick auf die Transfereffizienz als förderlich zu erachten, wenn das Training nach ZRM darauf abzielt die Willenskraft bei der Bildung der Intention zu stärken. Im verkürzten online Selbstmanagement Training wurde dies gewährleistet durch die gemeinsame Überprüfung im Rahmen des Webinars, ob das gebildete Motto-Ziel den Kernkriterien entspricht. Dabei spielt insbesondere der Aspekt, dass dieses zu 100% unter eigener Kontrolle stehen muss eine Rolle (Storch & Krause, 2017, S.244). Die Optimierung des Motto-Ziels nach der selbstständigen Formulierung

durch die Teilnehmenden muss also beibehalten werden. Die Teilnehmerinnen berichteten davon, dass die Bildwahl, das Priming sowie die Arbeit mit den Motto-Zielen am meisten Motivation ausgelöst haben. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass die genannten Methoden im Training beibehalten werden sollen und eventuell sogar inhaltlich erweitert werden können, da diese den Teilnehmenden in der Umsetzung Spass gemacht haben und eventuell sogar als neue Ressourcen betrachtet werden können. Die didaktischen Anpassungen, welche in Bezug auf die Vermittlung der Selbstmanagementstrategien nach ZRM vorgenommen werden müssen, werden weiter untenstehend ausgeführt. Der zeitliche Rahmen sowie der Aufbau des Trainings wurden von einigen Teilnehmenden als positiv bewertet. Aus diesem Grund kann die Schlussfolgerung gezogen werden, dass eine kurze und auf das Wesentliche reduzierte online Veranstaltung Motivation auslöst. In Bezug auf die Ausführung der Übungs- und Anwendungsvorschläge äusserten die meisten Teilnehmenden, dass diese gut zu bewältigen waren. Das Priming löste in der Umsetzung bei einigen teilnehmenden Personen Schwierigkeiten aus. Den Interviewaussagen entsprechend hatte dies damit zu tun, dass den betreffenden Teilnehmerinnen nicht hinreichend klar war, wie sie beim Installieren von Primes vorgehen müssen. Die Affektbilanz stiess bei den Heilpädagoginnen zwar auf Interesse, jedoch wurde diese von keiner Teilnehmerin umgesetzt oder im Praxisalltag angewandt. Es ist zu betonen, dass die Affektbilanz die letzte Selbstmanagementstrategie war, welche eingeführt wurde. Die Affektbilanz wurde zudem nur über das E-Mail Coaching thematisiert und im Webinar nicht angesprochen. Dementsprechend kann interpretiert werden, dass für eine gelingende Transfereffizienz sichergestellt werden muss, dass die teilnehmenden Personen hinreichendes prozedurales Know-how sowie theoretisches Wissen durch die E-Mails und das Webinar erwerben (Storch & Krause, 2017, S. 213).

Wie bereits in der Beantwortung der Hauptforschungsfrage angesprochen, zeigt sich nach Beendigung des Selbstmanagement Trainings bei den Teilnehmerinnen eher wenig Expertenwissen in Bezug auf Kenntnisse über zentrale theoretische Grundlagen des ZRMs. Damit Transfereffizienz gelingt, betonen Storch und Krause (2017, S. 213), dass der Theoriebildung ein zentraler Stellenwert beigemessen werden muss. Das prozedurale Know-how kann durch theoretisches Wissen unterstützt werden und stärkt damit Teilnehmende dahingehend, dass sie sich als «Experten in eigener Sache» erleben können. Die Autoren empfehlen, dass jedes Element des Trainings von einem kurzen Impulsreferat begleitet werden soll. Da es sich in der vorliegenden Arbeit um eine verkürzte online Version eines Selbstmanagements Trainings handelt, wurden die theoretischen Aspekte in Form eines einstündigen Webinars präsentiert und mit der Anwendung konkreter Strategien nach ZRM verbunden. Einige, jedoch nicht alle Aspekte der theoretischen Inputs, wurden bereits in einem E-Mail Coaching in den Wochen vor dem Webinar aufgegriffen. Um den Teilnehmenden mehr Zugang und Kompetenzen in Bezug auf das Expertenwissen zum ZRM zu ermöglichen, wäre

es hinsichtlich einer gelingenden Transfereffizienz sinnvoll, alle theoretischen Grundlagen sowie eine erste Anleitung für alle Strategien nach ZRM zuvor in das E-Mail Coaching einfließen zu lassen. Wahl (2001, S. 161) betont in diesem Zusammenhang, dass zwischen Seminaren oder Vorlesungen mehrwöchige Transferphasen geschoben werden sollen, damit Teilnehmende sich in dieser Zeit selbst beobachten können, selbst Lösungen erproben und das Alltagshandeln in der täglichen Praxis verändern können. Nach diesem Konzept wäre es also förderlich für die Transfereffizienz, wenn alle Teilnehmerinnen bereits zuvor Erfahrungen mit den im Webinar geplanten Inhalten sammeln könnten.

Auffällig war in der Analyse der Daten, dass das Embodiment praktisch nie genannt wurde, Hier lässt sich nur vermuten, dass die Körperarbeit in einer online Version schwieriger zu vermitteln ist oder aber auch dass der knappe Austausch unter den Teilnehmenden aufgrund der online Durchführung sich negativ ausgewirkt hat.

In der Beantwortung der Hauptfragestellung hat sich gezeigt, dass die Bildung neuer Automatismen stattgefunden hat. Die Teilnehmerinnen berichten jedoch von sehr unterschiedlichen Ausprägungen der neuen Veränderungen, wobei wenige Teilnehmende auch betonen, dass bei ihnen sehr wenige neue Automatismen vorhanden sind nach dem Training. Für eine gelingende Transfereffizienz ist es zentral, dass neue Automatismen aufgebaut werden und die instabilen neuen neuronalen Netze verstärkt werden, so dass sich nachhaltige und langanhaltende Veränderungen einstellen. Storch und Krause (2017, S. 253) sprechen davon, dass einige Menschen zum erfolgreichen zielrealisierenden Handeln noch mehr Unterstützung brauchen, als durch das Bild und das Ziel gegeben ist. Vor allem dann, wenn sich hartnäckig alte unerwünschte Automatismen einschalten und eine Person dadurch in eine alte unerwünschte Verhaltensroutine zurückfällt. Um das neuronale Netz eines frisch gebildeten Motto-Ziels zu stärken eignen sich die Arbeit mit dem Priming ausgezeichnet, da dadurch unbewusstes Lernen stattfindet. Es wurde bereits angesprochen, dass einige Teilnehmende in Bezug auf die Expertenunabhängigkeit davon berichteten, dass sie mit der Methode des Primings Schwierigkeiten beim theoretischen Verständnis und bei der Umsetzung hatten. Diesbezüglich ist zu interpretieren, dass die Transfereffizienz in Bezug auf die Stabilisierung neuer neuronaler Netze besser gelingt, wenn dem Priming bei der Präsentation und Vermittlung ein grösserer Wert beigemessen wird. Dies hätte, wie bereits obenstehend beschrieben, auch positive Effekte auf die Expertenunabhängigkeit. Durch geschicktes Priming kann das Gehirn nach Parks-Stamm und Gollwitzer (2009, S. 362-391) auf Autopiloten schalten und die Zielerreichung wird dadurch gesichert. Unbewusste Zielerreichung ist sehr effektiv, da sie keine kognitiven Ressourcen verbraucht. Aus den Interviews geht hervor, dass dieser theoretische Zusammenhang von den meisten Teilnehmerinnen nicht ganz verstanden wurde. Einige Teilnehmerinnen haben geäußert, dass sie sich anfangs immer wieder bewusst an ihr Ziel und Bild erinnern mussten, oder dass

die ausgewählten Primes Stress auslösten, weil sie einen gewissen Aufforderungscharakter aufwiesen.

Ein weiterer zentraler Punkt besteht darin, dass zu vermuten ist, dass Teilnehmende allenfalls durch unvorhergesehene schwierige Situationen Misserfolge in Bezug auf das zielrealisierende Handeln mit dem ZRM erlebt haben. Solche C-Situationen müssen im Webinar dementsprechend aktiv behandelt werden, damit die Teilnehmenden auch angesichts von Misserfolgen und Rückschlägen das Selbstwirksamkeitserleben aufrechterhalten können (Storch & Krause, 2017, S. 104).

Aus den diskutierten Ergebnissen im Hinblick auf die Unterfrage lässt sich zusammenfassen, dass die didaktische Aufbereitung des verkürzten Selbstmanagement Trainings nach ZRM einiger Anpassungen bedarf, damit Transfereffizienz gelingt. Die Anpassungen beziehen sich darauf, dass alle geplanten Inhalte des Trainings vorab an die Teilnehmerinnen per E-Mail Coaching versendet werden, damit die Möglichkeit besteht erste Erfahrungen in der Praxis mit den Selbstmanagementstrategien zu sammeln. Die Vertiefung und Erweiterung sowie der Austausch findet dann im Webinar statt. Auch hat sich gezeigt, dass für die nachhaltige Bildung neuer Automatismen dem Priming erhöhte Aufmerksamkeit geschenkt werden soll, da dieses von den Teilnehmerinnen zwar einerseits als motivierend eingestuft wurde, andererseits in der Umsetzung teilweise mit Schwierigkeiten verbunden war. Auch soll das Phänomen der Handlungskrise, also dem letzten Reifestadium des Rubikon-Prozesses Aufmerksamkeit gewidmet werden in der Durchführung. Beibehalten werden sollen diejenigen Komponenten, welche Motivation ausgelöst haben. Diesbezüglich sind die eingesetzten Methoden Priming, Wenn-Dann-Pläne, Motto-Ziele, der zeitliche Rahmen sowie die Begleitung der Bildung des Motto-Ziels zu nennen.

7.2. Ausblick Berufspraxis und weitere Forschung

Die berufliche Aufgabe der schulischen Heilpädagogin oder des schulischen Heilpädagogen ist eine anspruchsvolle und wichtige Tätigkeit. Wie auch andere Lehrpersonen stehen Fachpersonen der schulischen Heilpädagogik unter Berufsbelastungen, welche sich negativ auf die Gesundheit auswirken können. Schaarschmidt und Fischer (1996, 2000, 2003) zeigen, dass personale Ressourcen wie die Widerstandsfähigkeit gegenüber Berufsbelastungen als Schutzfaktor wirken können. Wenn Lehrpersonen über genügend Ressourcen verfügen, so geht dies auch einher mit einem hohen Arbeitsengagement, wie der Verhaltensstil des Gesundheitstyps zeigt. In dieser Arbeit wird deutlich, dass Bedarf besteht nach Angeboten, welche schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen darin unterstützt, ressourcenorientiert ihrer Tätigkeit nachzugehen. Dies wirkt sich schlussendlich auch positiv aus auf den integrativen Unterricht.

Es wird vorgeschlagen, dass die zukünftige Forschung in Bezug auf die Lehrergesundheit sich spezifischer der Gruppe der schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen widmen soll, da wie Hedderich (2014) betont, der wissenschaftliche Fokus bis anhin nur sehr selten auf Lehrkräften der Sonderpädagogik in integrativen Schulen gerichtet wird. Es erscheint sinnvoll, dass der Blick in Richtung Salutogenese gelenkt wird, ganz im Sinne der positiven Psychologie (Seligman 2005). Methoden wie diejenigen aus dem Zürcher Ressourcen Modell helfen dabei, niederschwellig Stresserleben zu reduzieren und eignen sich sehr gut für den Einsatz bei schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen. Die Wirksamkeit, insbesondere von adaptierten oder verkürzten Trainings, wie eines durch diese Arbeit vorgestellt wurde, bedürfen noch weiterer Forschung. Zudem müssten weitere Arbeiten erfolgen, bei denen ZRM Interventionen mit heilpädagogischen Lehrpersonen hinsichtlich der Wirksamkeit evaluiert werden, beispielsweise in doppelblind randomisiertem Setting.

Für die Berufspraxis soll diese Forschungsarbeit dazu beitragen, dass Möglichkeiten erkannt werden, wie Heilpädagoginnen und Heilpädagogen in ihrer Beratungsfunktion sich gegenseitig in Bezug auf den Umgang mit Berufsbelastungen unterstützen und coachen können und somit die Lehrergesundheit der eigenen Berufsgruppe erhalten und fördern.

8. Verzeichnisse

8.1. Literaturverzeichnis

- Barthold, L. & Schütz, A. (2010). *Stress im Arbeitskontext. Ursachen, Bewältigung und Prävention*. Weinheim: Beltz Verlag.
- Bernhard, H. & Wermuth, J. (2011). *Stressprävention und Stressabbau. Praxisbuch für Beratung, Coaching und Psychotherapie*. Weinheim: Beltz Verlag.
- Bower, P. & Gilbody, S. (2005). *Stepped care in psychological therapies. Access, effectiveness and efficiency*. *British Journal of Psychiatry*, 186, 1, 11-17.
- Buchhaupt, F. & Schallenkammer, N. (2016). *Theorie und Praxis der qualitativen Inhaltsanalyse*. In D. Katzenbach (Hrsg.), *Qualitative Forschungsmethoden in der Sonderpädagogik*. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.
- Buchwald, P. (2002). *Dyadisches Coping in mündlichen Prüfungen*. Göttingen: Hogrefe.
- Chatrand, T. & Bargh, J.A. (2002). *Nonconscious motivations. Their activation, operation, and consequences*. In A. Tesser, D.A. Stapel & J.W. Wood (Hrsg.), *Self and Motivation. Emerging Psychological Perspectives* (S.13-41). Washington, D.C. : APA.
- Damasio, A. (2001). *Ich fühle, also bin ich. Die Entschlüsselung des Bewusstseins*. München: List.
- Dickerson, S.S. & Kemeny, M.E. (2004). *Acute stressors and cortisol responses: a theoretical integration and synthesis of laboratory research*. *Psychological Bulletin*, 130, 355-391.
- Dückers-Klichowski, S. (2005). *Burnout bei Lehramtsanwärtern im Primarbereich*. Dissertation Universität Düsseldorf. Berlin: Logos Verlag.
- Gollwitzer, P.M. & Moskowitz, G. (1996). *Goal effects on action and cognition*. In E. Higgins & A. Kruglanski (Hrsg.), *Social Psychology. Handbook of Basic Principles* (S. 361-399). New York : Springer.
- Gollwitzer, P.M., & Oettinger, G. (2013). *Implementation intentions*. In M. Gellman & J.R. Turner (Hrsg.). *Encyclopedia of Behavioral Medicine*.
- Grawe, K. (1998). *Psychologische Psychotherapie*. Göttingen: Hogrefe.
- Grawe, K. (2004). *Neuropsychotherapie*. Göttingen: Hogrefe.
- Greif, S. (1991). *Stress in der Arbeit- Einführung und Grundbegriffe*. In: S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), *Psychischer Stress am Arbeitsplatz* (S.1-28). Göttingen: Hogrefe.

- Hedderich, I. (2014). *Das Burnout-Syndrom: Theorie, Forschung, Intervention*. Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik.
- Hedderich, I. & Hecker, A. (2009). *Belastung und Bewältigung in integrativen Schulen. Eine empirische Pilotstudie bei Lehrer/innen für Förderpädagogik*. o.O.: Verlag Julius Klinkhardt.
- Helfferich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hillert, A. (2013). *Psychische und psychosomatische Erkrankungen von Lehrerinnen und Lehrern. Konzepte, Diagnosen, Präventions- und Behandlungsansätze*. In M. Rothland (Hrsg.), *Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf* (S. 140-159). Wiesbaden: Springer Verlag.
- Hobfoll, S.E. (1998). *Stress, culture and community. The psychology and philosophy of stress*. New York : Plenum Press.
- Hüther, G. (2005/2012). *Biologie der Angst: Wie aus Stress Gefühle werden*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Jack, M. (2007). *FERUS. Fragebogen zur Erfassung von Ressourcen und Selbstmanagementfähigkeiten*. Göttingen: Hogrefe.
- Kanfer, F.H., Reinecker, H., & Schmelzer, D. (2006). *Selbstmanagement-Therapie*. Berlin: Springer Verlag.
- Kernen, H. (1997). *Burnout-Prophylaxe im Management. Erfolgreich individuelles und institutionelles Ressourcenmanagement*. Bern: Haupt.
- Klusmann, U., Kunter, M. & Trautwein, U. (2009). *Die Entwicklung des Beanspruchungserlebens bei Lehrerinnen und Lehrern in Abhängigkeit beruflicher Verhaltensstile*. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 56 (3), 200–212.
- Krause, A. & Dorsemagen, C. (2007). *Ergebnisse der Lehrerbelastrungsforschung. Orientierung im Forschungsdschungel*. In M. Rothland (Hrsg.) *Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf. Modell, Befunden und Interventionen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kruse, J. (2014). *Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Kuckartz, Udo (2010). *Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten*. Wiesbaden: VS, Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kuhl, J. (2001). *Motivation und Persönlichkeit. Interaktionen psychischer Systeme*. Göttingen: Hogrefe.
- Kuhl, J. (2010). *Lehrbuch der Persönlichkeitspsychologie. Motivation, Emotion und Selbststeuerung*. Hogrefe: Göttingen.

- Kuhl J. & Kazén M. (2003). *Handlungs- und Lageorientierung: Wie lernt man, seine Gefühle zu steuern?* In Stiensmeier-Pelster & F. Rheinberg (Hrsg.). *Diagnostik von Motivation und Selbstkonzept. Tests und Trends. Jahrbuch der pädagogischen-psychologischen Diagnostik* (S.202). Göttingen: Hogrefe
- Künzi K. & Oesch T. (2016). *Berufsbedingte Krankheitskosten der Lehrpersonen. Teilprojekt des LCH im Rahmen des Projekts Gesundheit der Lehrpersonen*. Bern: Büro für Arbeits und sozialpolitische Studien BASS AG.
- Landert, C. & Brägger, M. (2009). *LCH Arbeitszeiterhebung 2009. Bericht zur Erhebung bei 5'000 Lehrpersonen im Zeitraum Oktober 2008- September 2009*. Zürich: Dachverband Lehrerinnen und Lehrer der Schweiz.
- Le Doux, J. (2001). *Das Netz der Gefühle. Wie Emotionen entstehen*. München: Deutscher Taschenbuchverlag.
- Locke, E. & Latham, G. (2013). *New developments in goal setting and task performance*. New York: Rourledge.
- Mayring, P. (2002). *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. Weinheim und Basel: Beltz.
- Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Mentha, D. (2013). *Zur Neurobiologie der Ressourcenorientierung*. In J. Schaller und H. Schemmel (Hrsg.), *Ressourcen...Ein Hand- und Lesebuch* (S.87- 127). Tübingen: dgtv-Verlag.
- Merton, R.K. & Kendall, P. (1956). *The focussed interview*. Glencoe: Free Press.
- Nestmann, F. (1996). *Psychosoziale Beratung- ein ressourcentheoretischer Entwurf. Verhaltenstherapie & Psychosoziale Praxis*. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.
- Parks-Stamm, E. & Gollwitzer, P.M. (2009). *Goal implementation: The benefits an costs of if-then- planning*. In G. Moskowitz & H. Grant (Hrsg.), *The Psychology of Goals* (S.362- 391). New York: Guilford Press.
- Reeve, J. & Lee, W. (2012). *Neuroscience and human motivation*. In R. Ryan (Hrsg.), *The Oxford handbook of Human Motivation* (S.365-380). Oxford: Oxford University Press.
- Roth, G. (1996). *Das Gehirn und seine Wirklichkeit. Kognitive Neurobiologie und ihre philosophischen Konsequenzen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Roth, G. (2011). *Bildung braucht Persönlichkeit. Wie Lernen gelingt*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Rothland, M. (2013). Soziale Unterstützung. Bedeutung und Bedingungen im Lehrerberuf. In M. Rothland (Hrsg.), *Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf. Modell, Befunden und Interventionen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schaarschmidt, U. (2004). *Die Beanspruchungssituation von Lehrern aus differenzial-psychologischer Perspektive*. In A. Hillert & E. Schmitz (Hrsg.), *Psychosomatische Erkrankungen von Lehrerinnen und Lehrern* (S. 97-1112). Stuttgart: Schattauer
- Schaarschmidt, U., Kieschke, U. & Fischer, A.W. (1999). *Beanspruchungsmuster im Lehrerberuf. Patterns of teachers Occupational Stress*. Psychologie in Erziehung und Unterricht.
- Schultheiss, O. & Strasser, A. (2012). *Referential processing and competence as determinants of congruence between implicit and explicit motives*. In S. Vazire & T.D. Wilson (Hrsg.), *Handbook of Self-Knowledge* (S.39-62) New York: Guilford.
- Schuster, N., Haun, S. & Hiller, W. (2011). *Psychische Belastungen im Arbeitsalltag. Trainingsmanual zur Stärkung persönlicher Ressourcen*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Schwarzer, R. (2000). *Stress, Angst und Handlungsregulation*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Seibt, R., Galle, M., Dutschke, D. (2007). Psychische Gesundheit im Lehrerberuf. In: *Prävention und Gesundheitsförderung*, 2.Jh., H.4, S. 228-234.
- Sidler, C. & Hunziker, P. (2016). *Die Belastung von Lehrpersonen aus arbeitsmedizinischer und -psychologischer Sicht eine deskriptive Beobachtungsstudie Ifa*. Baden: Institut für Arbeitsmedizin in Auftrag des LCH Schweiz
- Storch, M. (2017). *Wie Embodiment in der Psychologie erforscht wurde*. In M. Storch, B. Cantieni, G. Hüther & W. Tschacher (Hrsg.), *Embodiment. Die Wechselwirkung von Körper und Psyche verstehen und nutzen* (S. 35-70). Bern: Hogrefe.
- Storch, M. & Krause, F. (2017). *Selbstmanagement-ressourcenorientiert. Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM)*. Bern: Hogrefe.
- Storch, M., Krause, F., Küttel, Y. (2013). *Ressourcenorientiertes Selbstmanagement für Lehrkräfte. Das Zürcher Ressourcen Modell ZRM*. In: M. Rothland (Hrsg.), *Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf. Modelle, Befunde, Interventionen* (S.273- 287). Wiesbaden: Springer.
- Storch, M. & Kuhl, J. (2013). *Die Kraft aus dem Selbst. Sieben Psychogymns für das Unbewusste*. Bern: Huber.

- Strauss, A. (1994). *Grundlagen qualitativer Sozialforschung Datenanalyse und Theorienbildung in der empirischen Soziologie*. München: Fink Verlag.
- Wahl, D. (2001). *Nachhaltige Wege vom Wissen zum Handeln*. In: Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung.
- Weber, J. (2017). *Ich fühle, was ich will! Wie Sie Ihre Gefühle besser wahrnehmen und selbstbestimmt steuern*. Bern: Hogrefe
- Widmer-Wolf, P. (2016). *Selbstwirksamkeit erleben in der Speziellen Förderung. Autonomieverständnis von schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen in der Zusammenarbeit*. Fachhochschule Nordwestschweiz, Pädagogische Hochschule PH FHNW.
- Willutzki, U. (2013). *Ressourcen: Einige Bemerkungen zur Begriffsklärung*. In: J. Schaller & H. Schemmel H. (Hrsg.), *Ressourcen. Ein Hand- und Lesebuch zur psychotherapeutischen Arbeit* (S.61-82). Tübingen: dgvtv- Verlag
- Witzel, A. (1982). *Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen*. Frankfurt am Main: Campus

8.2. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Transaktionales Stressmodell nach Lazarus (1991)	23
Abbildung 2: Zuordnung der internen Ressourcen zu den Stressbewältigungskategorien	26
Abbildung 3: Der Rubikon-Prozess (Storch & Krause, 2017)	30

8.3. Internetquellen

- Stressbewältigung mit Hilfe von Stress- Coping | psychologie und motivation (wordpress.com)
- www.zrm.ch/ZRM Online Tool deutsch - ZRM | Zürcher Ressourcen Modell

Schaffhausen, 23. Juni 2021

Eigenständigkeitserklärung

„Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende schriftliche Arbeit selbstständig und nur unter Zuhilfenahme, der in den Verzeichnissen oder in den Anmerkungen genannten Quellen angefertigt habe. Ich versichere zudem, diese Arbeit nicht anderweitig als Leistungsnachweis verwendet zu haben. Eine Überprüfung der Arbeit auf Plagiate unter Einsatz entsprechender Software darf vorgenommen werden. Ich bin damit einverstanden, dass die Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik zu diesem Zweck entsprechende Dienstleister im In- oder Ausland beauftragen kann, welche von dieser auf Gewährleistung der Datensicherheit kontrolliert werden.“

Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik Zürich
Studienhang Sonderpädagogik
Anhang Masterarbeit

**Mögliche Reduktion von Berufsbelastungen
schulischer Heilpädagoginnen und
Heilpädagogen durch
Selbstmanagementstrategien des Zürcher
Ressourcen Modells**

eingereicht von: Lara Gretener

Begleitung: Susanna Häuselmann lic. phil.

Datum der Abgabe: 23.06.2021

Inhalt

1. E-Mail Coaching	82
2. Ablauf Webinar	86
3. Arbeitsblätter Webinar	92
4. Powerpoint Präsentation Webinar	97
5. Interviewleitfaden	115
6. Kodierleitfaden	117
7. Interview Transkripte	125
7.1. Teilnehmerin 1	125
7.2. Teilnehmerin 2	131
7.3. Teilnehmerin 3	138
7.4. Teilnehmerin 4	142
7.5. Teilnehmerin 5	149
7.6. Teilnehmerin 6	157
8. Interviewaussagen sortiert nach Kategorien	162

1.E-Mail Coaching

E-Mail Coaching 1

Wie bereits angekündigt, melde ich mich bei dir bezüglich des Fragebogens. Im Anhang findest du diesen als Word Dokument. Du kannst den Fragebogen bequem am Computer ausfüllen und mir dann per Mail retournieren, der Zeitaufwand beträgt etwa 15 Minuten.

In den nächsten Wochen wirst du regelmässig Inputs und Inspirationen zum Thema Selbstmanagement nach ZRM von mir per Mail bekommen. Ich werde dich dabei in diesem E-Mail-Format anleiten und dir einige Selbstmanagement Strategien nach dem Zürcher Ressourcen Modell vorstellen, so dass du diese für deinen Berufsalltag umsetzen kannst.

Um euch als gesamte Teilnehmerinnen Gruppe noch einige Selbstmanagement Strategien auf (virtueller) persönlicher Ebene mitzugeben, lade ich euch herzlich zu einem Onlinemeeting über Zoom ein. Dieses wird ungefähr eine Stunde dauern. Bei diesem Treffen werden wir aufbauend auf die Selbstmanagement Tools, die ihr durch das E-Mail Coaching bereits kennt, noch weitere Möglichkeiten kennenlernen, wie wir uns im anspruchsvollen (heil-)pädagogischen Praxisalltag selbst coachen können.

Ich habe auf Doodle eine Terminauswahl bereitgestellt. Falls dir keiner der Termine passt, dann melde dich auf jeden Fall bei mir und wir finden einen anderen Termin.

https://doodle.com/poll/kifneuyki7ickxkp?utm_source=poll&utm_medium=link

E-Mail Coaching 2

Ich möchte dir nachfolgend ein wenig theoretischen Background mitgeben, welcher für die Arbeit mit den Selbstmanagementstrategien nach ZRM zentral ist. Das Zürcher Ressourcen Modell baut auf die Tatsache auf, dass es parallel zu unserem bewussten Erleben weitere, weniger bewusste bis unbewusste Anteile in unserer Persönlichkeit gibt. Jeder Mensch verfügt also über zwei Systeme: Den Verstand und das Unbewusste. Die Begründerin des Zürcher Ressourcen Modells Maja Storch bezeichnet das Unbewusste in ihren populärwissenschaftlichen Veröffentlichungen als «Strudelwurm» Diese Metapher zeigt auf unterhaltsame Weise auf, wie unser Unbewusstes arbeitet unser Handeln und Fühlen beeinflusst. Mehr dazu findest du im Artikel, den ich dir angehängt habe.

Zwei Bewertungssysteme



	Verstand	
Arbeitstempo	langsam	schnell
Kommunikationsmittel	Sprache (präzise Argumente)	Somatische Marker (diffuse Gefühle)
Bewertungskategorie	richtig / falsch	mag ich / mag ich nicht

Machen Sie doch was Sie wollen (Storch 2016)

Die unbewussten Anteile spielen eine wesentliche Rolle bei der Bewertung unserer Umwelt und beim Treffen von Entscheidungen. Unbewusste Anteile treten u.a. über Projektionsvorgänge in Erscheinung, beispielsweise bei der Arbeit mit Bildern. Mit Bildern kann man gut den weniger bewussten Anteilen der Psyche ein Stück weit auf die Spur kommen. Die unbewussten Themen sind wichtig, da sie Hinweise darüber enthalten, was für die betreffende Person derzeit von besonderer Bedeutung ist und was also ein zentrales Thema sein könnte. In der nächsten Mail werde ich euch eine Methode vorstellen, mit welcher die beiden Systeme Verstand und Unbewusstes synchronisiert werden können und uns dabei unterstützen so zu handeln und uns zu fühlen, wie wir es uns wünschen.

E-Mail Coaching 3

In der letzten Mail habe ich bereits angetönt, dass ich euch eine Methode vorstellen möchte, welche dabei hilft, das unbewusste und das bewusste System zu synchronisieren und zielführendes Handeln dadurch zu fördern. Das ZRM Training arbeitet dazu mit «Motto Zielen». Im Unterschied zu den hohen spezifischen Zielen, welche von Locke und Latham (2013) anhand ihrer Zielsetzungstheorie beschrieben werden, stellt der Zieltypus aus dem Zürcher Ressourcen Modell das Handeln der Person, welche ihn einsetzt, unter ein Motto. Dabei geht es darum, die innere Haltung des Handelnden in die gewünschte Richtung zu lenken.

Der allgemeine Zieltypus des «Motto Ziels» wurde im Rahmen der Forschung und Entwicklung zum ZRM- Training untersucht und weiterentwickelt. Studien haben gezeigt, dass «Motto Ziele» auch das Unbewusste ansprechen und mehr Optimismus als konkrete Ziele sowie mehr Widerstandsfähigkeit bei Misserfolg erzeugen. Somit erhöhen sie die Selbstmotivierungsfähigkeit sowie das Gefühl Selbstbestimmt zu sein. Die Wirkungsweise des «Motto Ziels» gelingt dadurch, dass unbewusste und bewusste Inhalte des psychischen Systems synchronisiert werden. Weitere Informationen zu den Motto Zielen findest du im Anhang.

Nun möchte ich dich einladen mittels Bildwahl dein Unbewusstes anzusprechen und ein ganz persönliches Motto Ziel zu bilden, welches dich bei der Verfolgung deiner Ziele im Praxisalltag unterstützt. Dazu gibt es auf der Website des ZRMs ein Online Tool. Die einzelnen Schritte zur Bildung des Motto Ziels werden dort verständlich erklärt und angeleitet.

[ZRM Online Tool deutsch - ZRM | Zürcher Ressourcen Modell](#)

Das gewählte Bild und das persönliche Motto Ziel kannst du nach der Anwendung des Online Tools auf deinem Gerät speichern. Wir werden das Motto Ziel dann an unserem Online Treffen nochmals aufgreifen und ich werde euch eine Methode vorstellen, wie die Wirksamkeit des Motto Ziels noch intensiviert werden kann. Unser Meeting wird am **18. Februar stattfinden, von 18:00 bis ca. 19:00.**

Nun wünsche ich dir viel Freude beim Ausprobieren des Online Tools.

E- Mail Coaching 4

Diese Woche ist es so weit, wir treffen uns am Donnerstag dem 18. Februar um 18:00 auf Zoom. Den Link dazu findest du untenstehend, ich freue mich auf ein spannendes Webinar.

Zoom-Meeting beitreten:

<https://us02web.zoom.us/j/9331420685?pwd=Mm5kU3dzL0JxVUtRQk5CZXdyUHVWQT09>

Falls du möchtest, kannst du dir im Vorfeld einen Videoabschnitt eines Vortrags von Maja Storch zum ZRM Selbstmanagement anschauen. In ihrer Präsentation zeigt Maja Storch unterhaltsam auf, wie sie die Strategien des Zürcher Ressourcen Modell in ihrem Leben nutz- ganz alltagspraktisch.

Den Link dazu findest du nachfolgend, der empfohlene Ausschnitt beginnt bei Minute 46:00 und endet nach etwa 10 Minuten.

[Maja Storch: Embodiment in Aktion - YouTube](#)

Im Anhang findest du zusätzlich den Ablauf des Webinars sowie die Arbeitsmaterialien, welche wir dann ganz konkret nutzen werden. Es ist nicht notwendig, dass du die Unterlagen vorab sichtigst, du kannst sie dir einfach (digital oder ausgedruckt) bereithalten für den Donnerstagabend.

E-Mail Coaching 5

Ich hoffe du bist gut unterwegs in Richtung Frühling mit deinen Selbstmanagement Tools aus dem ZRM. Wie bereits angekündigt, werde ich noch einen kurzen Impuls zur Affektbilanz geben, welche eine gute Hilfe zur Entscheidungsfindung darstellt. Dazu habe ich dir ein Dokument in den Anhang gelegt, welchem du die Informationen und die Vorgehensweise zur Affektbilanz entnehmen kannst.

Um die ZRM Selbstmanagement Techniken im Einsatz in der (heil)pädagogischen Arbeit zu evaluieren, werde ich im April mit allen Teilnehmerinnen ein etwa 15-minütiges Interview führen. Im Anhang findest du Terminvorschläge dazu. Ich möchte dich einladen drei mögliche Termine zu markieren und mir das Dokument dann zurückzuschicken. Sobald ich alle Terminwünsche zusammen habe, werde ich dir dann einen fixen Termin zukommen lassen. Das Interview wird über Zoom stattfinden.

Ich freue mich darauf dich bald fürs (online) Interview zu treffen und mich mit dir auszutauschen.

2. Ablauf Webinar

Zeit	Phasen	Inhalt	Material
5min	Einstieg und Begrüssung	<p>Kurzer repetitiver Überblick über das Zürcher Ressourcen Modell:</p> <p><i>Selbstmanagementtraining, konzipiert von Maja Storch und Frank Krause an der Universität Zürich. Das ZRM ist wissenschaftlich gut geprüft und beruht auf den neuesten neurowissenschaftlichen Erkenntnissen zum menschlichen Lernen und Handeln.</i></p> <p><i>Allgemeinpsychologisches Modell und Training mit Einsatzgebieten in der klinischen Psychologie, Beratungsarbeit, Erwachsenenbildung und Pädagogik.</i></p> <p><i>Die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell versteht sich als Psychoedukation → Hilfe zur Selbsthilfe.</i></p> <p>Ablauf Vorstellungsrunde Angebot Einzelcoaching</p>	Begrüßungsfolie Folien 2-4
Fallbeispiel «Fiona» erster Teil			
5 min	Repetition zwei Systeme: Impulsreferat	<p>Nun erfolgt ein kurzes Impulsreferat, welches den Teilnehmenden den zugrunde liegenden psychologischen Mechanismus der Bildwahl durch das Unbewusste erläutert:</p> <p><i>Parallel zu unserem bewussten Erleben gibt es weitere, weniger bewusste bis unbewusste Anteile in unserer Persönlichkeit. Jeder Mensch verfügt über zwei Systeme. Diese arbeiten unterschiedlich und bringen Bewertungen und Handlungen hervor.</i></p> <p><i>Unbewusste Anteile spielen eine wesentliche Rolle bei der Bewertung unserer Umwelt und beim Treffen von Entscheidungen.</i></p>	Folie 13

		<p><i>Unbewusste Anteile treten u.a. über Projektionsvorgänge in Erscheinung, beispielsweise bei der Arbeit mit Bildern. Das Ziel dabei ist es, auch den weniger bewussten Anteilen der Psyche ein Stück weit auf die Spur zu kommen. Diese unbewussten Themen sind wichtig, da sie Hinweise darüber enthalten, was für die betreffende Person derzeit von besonderer Bedeutung ist und was also ein zentrales Thema sein könnte. Dadurch, dass wir entspannt sind und in uns kehren können unbewusst verlaufende Entscheidungen und Bewertungen anhand von somatischen Markern beobachtet werden. Das Konzept der «somatischen Marker» des Neurowissenschaftlers Damasio (1994) besagt, dass jeder Mensch über ein affektives Bewertungssystem verfügt, das unterhalb der Bewusstseinschwelle arbeitet. Es äussert sich über die so genannten «somatischen Marker». Diese objektiv messbaren körperlichen Signale werden vom Menschen als Körperempfindungen und/oder starkes Gefühl wahrgenommen. «Somatische Marker» steuern die spontane Auswahl der Bilder und erleichtern den Zugang zum Selbsterleben eines Menschen.</i></p>	
5 min	Klärung des Themas	<p>Die Teilnehmenden werden nun aufgefordert, sich ihr mitgebrachtes Thema nochmals kurz vor Augen zu führen und zu reflektieren, warum das Unbewusste auf das gewählte Bild reagiert (In Bezug auf den Praxisalltag).</p>	Folie 13 Arbeitsblatt 1
5 min	Anpassung Motto-Ziel: Impulsreferat	<p><i>Ziele können unter anderem danach unterschieden werden, ob sie die Verhaltensebene («Ich möchte dreimal 30 Minuten Sport in der Woche machen») oder die Haltungsebene betreffen («Ich möchte entspannt leben»).</i></p>	Folie 14

		<p><i>Wissenschaftliche Befunde zeigen, dass Ziele auf der Haltungsebene geeigneter und motivational kraftvoller sind, um den Schritt vom Wünschen zum klaren Entschlossen sein zu vollziehen. Dies aufgrund dessen, da Haltungsziele einerseits mit stärkeren Gefühlen/somatischen Markern einhergehen und andererseits, da sie enger mit der eigenen Person und Identität verbunden erlebt werden.</i></p> <p><i>Für die Haltungsebene wurde im ZRM daher der neue Ziel Typ des sogenannten Motto-Ziels entwickelt. Motto-Ziele sind Ziele, welche sich auf eine innere Verfassung beziehen. Sie beschreiben die innere Einstellung und Haltung. Motto-Ziele erlauben unmittelbar nach deren Bildung spontan und situativ adäquat zielrealisierendes Handeln. Aus der Haltung, die durch das Motto Ziel hervorgeht, können verschiedene Verhaltensformen, die der Erreichung des Ziels dienlich sind, resultieren. Motto Ziele sind im Präsens formuliert und bedienen sich einer bildhaften und metaphorischen Sprache.</i></p>	
Fallbeispiel «Fiona» zweiter Teil			
5 min	Motto-Ziel optimieren	<p>Die Teilnehmenden bekommen nun Beispiele von Motto-Zielen mit entsprechenden Bildern, damit sie sich vorstellen können, wie diese gebildet werden. Die Beispiele entstammen dem Buch «Ich fühle, was ich will» von Julia Weber.</p> <p>Die Teilnehmenden bilden ihr eigenes Motto-Ziel unter Berücksichtigung der Kriterien zur Handlungswirksamkeit ihr persönlichen Motto Ziel:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Annäherungsziel 2. So, dass es 100% unter eigener Kontrolle steht 	Folien 15-23 AB 2

		3. Mit einer Affektbilanz von 0 minus und mindestens 70 plus	
5 min	Neuronale Plastizität: Impulsreferat	<p><i>Neuronale Plastizität ermöglicht, dass sich eine Person stets anpassen kann auf die Anforderungen aus der Umwelt. Sobald etwas Neues gelernt wird, verbinden sich Nervenzellen im Gehirn. Je mehr und je öfter die Verbindung genutzt wird, desto stärker wird sie und desto einfacher kann darauf zurückgegriffen werden. Diesen Vorgang kann man sich ähnlich wie beim Muskeltraining vorstellen. Je öfter man einen Muskel benutzt, desto stärker wird er.</i></p> <p><i>Das neu gebildete Motto-Ziel kann neurobiologisch als neue Verschaltung zwischen mehreren Nervenzellen im Gehirn verstanden werden. Nun geht es darum, dieses neue neuronale Netz zu stärken. Nur wenn das Motto-Ziel gut gelernt und effizient aktiviert werden kann, hat es eine Chance das Handeln mitzusteuern.</i></p> <p><i>Bildhaft gesprochen: Aus schmalen neuronalen Pfaden müssen breite Autobahnen werden.</i></p>	Folie 24
	Fragen	Die Teilnehmenden können Fragen stellen, welche sich bis anhin beim Verlaufe des Webinars ergeben haben. Es besteht auch die Gelegenheit sich auszutauschen.	
5 min	Erinnerungshilfen/Primes: Impulsreferat	Die Teilnehmer werden darüber informiert, dass die Aktivierung des neuronalen Netzes, welches das Motto-Ziel konstituiert verschieden erfolgen kann. Zum einen erfolgt die Aktivierung dann, wenn die zugehörige Handlungssequenz real vollzogen wird. Zum anderen jedoch auch dann, wenn die entsprechenden neuronalen Verknüpfungen mental genutzt werden. Dazu kann ein In-	Folie 26-27

		<p>Erinnerung-Rufen des Motto-Ziels oder eines anderen assoziativen Elements genutzt werden. Durch Erinnerungshilfen (Gegenstände) in der eigenen Umgebung wird das Unbewusste laufend erinnert und somit das neuronale Netz des Motto-Ziels gestärkt (Priming).</p> <p>Den Teilnehmenden wird ein Beispiel von möglichen Erinnerungshilfen/Primes gezeigt.</p>	
5 min	Mobile und stationäre Erinnerungshilfen/Primes festlegen	<p>Die Teilnehmenden halten nun mögliche Erinnerungshilfen/Primes für ihr Motto-Ziel fest.</p> <p>Es besteht Gelegenheit zu Fragen und einem kurzen Austausch.</p>	Folie 28 AB 3
5 min	Micro-Movement: Impulsreferat	<p><i>Das Konzept des Embodiments geht davon aus, dass eine Wechselwirkung zwischen Körper und Psyche besteht. Unsere Körperhaltung beeinflusst also auch unsere innere Haltung</i></p> <p><i>Das Micro-Movement ist eine Ressource für zielrealisierendes Handeln in der Öffentlichkeit.</i></p> <p><i>Das Micro Movement kann im Sitzen, Stehen oder in Bewegung erarbeitet werden</i></p> <p><i>Ziel ist es, das erwünschte neuronale Netz zu aktivieren und die gewünschte Stimmungslage herzustellen, ohne dass dies von anderen Menschen beobachtet werden kann.</i></p>	Folie 29
5 min	Micro-Movement festlegen	<p>Als weitere Erinnerungshilfe wird ein Micro-Movement aufgebaut. Dieses soll so konzipiert sein, dass es im Sitzen, Stehen oder in Bewegung eingesetzt werden kann. Ziel des Micro-Movement ist es, das neue neuronale Netz zu aktivieren und die gewünschte Stimmung herzustellen.</p>	AB 4 Folie 30
5 min	Wenn-Dann-Pläne: Impulsreferat	<p><i>Wenn-Dann Pläne wurden in über 200 Studien vom Psychologen Peter Gollwitzer</i></p>	Folie 31-32

		<p><i>und seinen Mitarbeitern erforscht. Wenn-Dann Pläne sind Vorsätze, welche sich dadurch auszeichnen, dass sie die sprachliche Struktur aufweisen: «Wenn X passiert, dann werde ich Y tun.» Durch einen solchen sprachlichen Plan ist es möglich, direkt auf unbewusste Automatismen zuzugreifen. Dadurch können Wenn-Dann Pläne in Situationen, welche kritisch sind, weil sie alte Automatismen aktivieren zielführendes Verhalten eher aktivieren. Wenn-Dann Pläne eignen sich immer dann, wenn es gilt, alte Automatismen zu umgehen und neue erwünschte Automatismen zu etablieren</i></p>	
5 min	Wenn-Dann-Plan zu einer kritischen Situation	<p>Die Teilnehmenden werden aufgefordert, sich Situationen zu überlegen, in welchen es ihnen schwerfallen könnte, nach ihrem Motto- Ziel zu handeln (B-Situationen). Dabei wird je ein ressourcenaktivierender und ein verhaltensaktivierender Wenn-Dann Plan erstellt. Es werden nun Beispiele genannt zu möglichen Wenn-Dann Plänen:</p> <p><u>Ressourcenaktivierend:</u> Wenn... ...dann aktiviere ich mein Motto-Ziel. ...dann mache ich mein Micro-Move. ...dann fasse ich meinen Bärenschlüsselanhänger an. ...dann rufe ich meine soziale Ressource Tina an.</p> <p><u>Verhaltensaktivierend:</u> Wenn... ...dann atme ich tief durch. ...dann verlasse ich den Raum. ...dann sage ich «Moment!». ...dann stelle ich eine Frage.</p>	AB 5 Folie 33
5-10 min	Abschluss	Ideenkorb zu einem aktuellen Thema aus der Praxis Weiteres Material zum ZRM	Folien 34-36

3.Arbeitsblätter Webinar

Arbeitsblatt 1

Mein Thema klären mit Verstand und Unbewusstem

Selbstreflexion

Warum reagiert mein Unbewusstes so positiv auf das ausgewählte Bild und die dazu gehörenden Assoziationen (Erstfassung Motto Ziel)? Mit welchen Situationen aus meinem Praxisalltag könnte dies zu tun haben?

- ..
- ..
- ..
- ..
- ..
- ..
- ..
- ..

Mein Wunsch

Formuliere deinen Wunsch aufgrund des gewählten Bildes und Motto Ziels und nutze dabei die Erkenntnisse aus der Selbstreflexion.

Beispiele:

Ich möchte mir regelmässig Pausen gönnen im Praxisalltag und dadurch energievoll bleiben.

Ich möchte meinen Standpunkt bei meiner Kollegin platzieren können, auch wenn sie anderer Meinung ist.

Ich möchte mit Unterrichtsstörungen gelassen umgehen können.

Arbeitsblatt 2

Motto-Ziel anpassen

Mein Motto-Ziel in der aktuellen Fassung:

Das Motto-Ziel soll formuliert sein...

- 1. als Annäherungsziel**
- 2. So, dass es 100% unter eigener Kontrolle steht**
- 3. Einhergehend mit einem höchstmöglichen positiven Affekt.**

Mein Motto-Ziel:

Arbeitsblatt 3

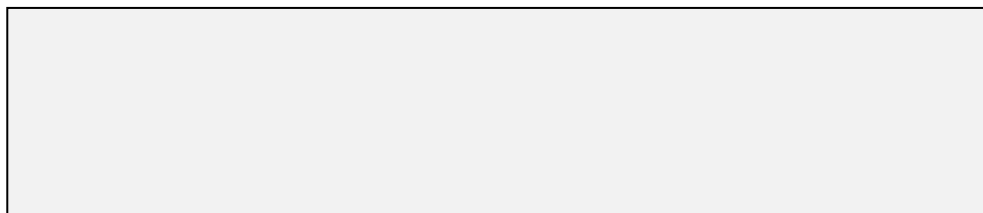
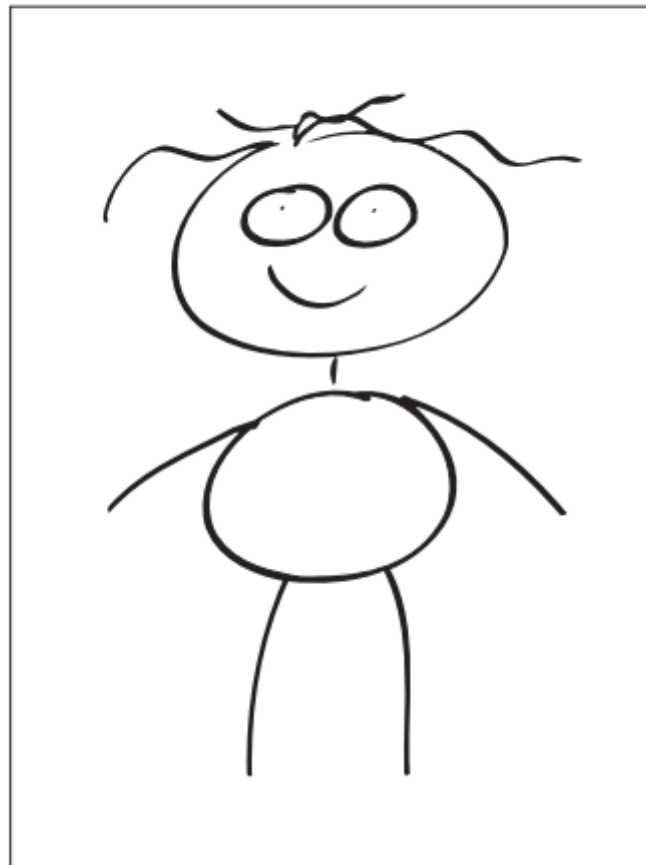
Erinnerungshilfen/Primes

Lege 5 stationäre und 5 mobile Erinnerungshilfen fest, die dir dabei helfen, dein neues neuronales Netz möglichst häufig zu aktivieren.

Mein Motto Ziel:



Mein Micro-Movement



Arbeitsblatt 5

Wenn-Dann Pläne

Überlege dir eine kritische Situation, in welchen dein Motto-Ziel gefährdet sein könnte. Achte dabei auf einen angemessenen Schwierigkeitsgrad.

Situation: Schwieriges Elterngespräch, Konfliktgespräch mit Kollegin, offen «gegen den Strom schwimmen», Teamsitzung etc.

Mein bisheriges Verhalten/Befinden in dieser Situation:

Mein Wenn-Dann-Plan für die ausgewählte Situation:

4. Powerpoint Präsentation Webinar

Folie 2

HfH Interkantonale Hochschule
für Heilpädagogik

Ablauf

- Vorstellungsründli, Infos, Einstieg
- Thema Klären mit Verstand und Unbewusstem
- Motto-Ziel anpassen
- Impulsreferat neuronale Plastizität
- Selbstmanagement Tools
 - Erinnerungshilfen/Primes
 - Micro Movement
 - Wenn-Dann Plan
- Ideenkorb für aktuelle Themen
- Ausblick

Folie 3

ZRM – Regeln

- Für alle Anwesenden gilt Schweigepflicht, bezüglich Informationen über andere Kursteilnehmende.
- ZRM ist auf aktive Mitarbeit angelegt.
- Die TrainerInnen sind ProzessbegleiterInnen.
- Jede(r) sorgt gut für sich selber.
- Das "Hebammen-Prinzip" wird beachtet.

Folie 4

Ründli

Vorstellung Webinar Leitung

Vorstellung Teilnehmerinnen

Name und Wohnort

Berufliche Tätigkeit



Folie 5

Angebot Einzelcoaching

Bei Fragen, Anliegen, Wunsch nach 1:1 Begleitung etc.

Folie 6



Fallbeispiel Fiona

Fiona ist Lehrerin und hat ihre
Haltungsänderung noch vor sich. Sie hat
überhaupt immer etwas vor sich, so gut wie
nie eine freie Minute. Für ihre Schulkinder will
sie die Beste sein, sie ist es seit 22 Jahren und
das will sie auch für ihre Familie.


Folie 7




Also folgt auf die Schule gleich das nächste
Programm und auf der Fahrt plant sie meist
schon das übernächste.

Folie 8

Wenn es irgendwie geht, möchte sie für ihre pflegebedürftige Mutter da sein. Deshalb schiebt sie gern den Rollstuhl durch den Park und freut sich, dass ihrer Mama die persönliche Zuwendung sichtlich gut tut. Und beim Spaziergang hinterm Rollstuhl läuft im Kopf schon der nächste Film...

The illustration is divided into two circular scenes. The top scene shows a woman with blonde hair pushing a wheelchair with an elderly woman inside. The bottom scene shows a picnic table with a cake, bread, and a woman's head in the foreground. A yellow dashed line connects the two scenes.

Folie 9

The illustration shows a woman with blonde hair taking a shower, with water spraying from a showerhead onto her head. The scene is framed by a blue circular border with water splashes.

Manchmal sind ein paar Minuten unter der Dusche die letzte Zuflucht. Ein Augenblick, den Fiona ganz für sich alleine hat...
«Fiona!»
..leider zu kurz.

Folie 10



Wenn alle zufrieden sind, ist Fiona es auch. Sie weiss sich geliebt und geachtet. Deshalb kann sie schwer nein sagen und das wird immer mehr zum Problem. Sie hat einfach zu viel um die Ohren. Alle lieben Fiona. Da wird jedes Nein zum Problem.

Folie 11



Nachts türmen sich dann die vielen Ja's, die sie am Tag gegeben hat zu immer mehr und mehr Plänen und Aufgaben, zu schweren Gedanken. Der Schlaf bleibt aus, der Wecker nicht.

Folie 12



The diagram illustrates a psychological process flow. It consists of five colored arrows pointing to the right, labeled from left to right: 'Bedürfnis' (yellow), 'Motiv' (orange), 'Rubikon' (blue), 'Intention' (red), and 'Handlung' (green). A lightning bolt symbol is positioned between the 'Bedürfnis' and 'Motiv' arrows, indicating a conflict or tension. Above the 'Bedürfnis' arrow is a silhouette of a person, and above the 'Motiv' arrow is a cartoon girl with a clock, representing time pressure.


Fiona hat zwar durchaus ein bewusstes Motiv. Sie möchte mehr Zeit für sich, sich wieder einmal richtig abgrenzen. Sie hat aber auch ein unbewusstes Bedürfnis, das nach dem Rubikon Modell sogar dem bewussten Motiv vorausläuft. Es ist das Bedürfnis geliebt zu werden. Dieses unbewusste Bedürfnis steht im Widerspruch zum Motiv sich abzugrenzen, was zu einem Konflikt zwischen Bedürfnis und Motiv führt. Wie kommt Fiona aus so einer Zwickmühle heraus?

Folie 13

Thema Klären mit Verstand und Unbewusstem

Meine Hypothese
 Warum reagiert mein Unbewusstes so positiv auf das gewählte Bild und die zugehörigen Assoziationen? Mit welchen Situationen aus meinem Praxisalltag könnte das zu tun haben?

Selbstreflexion auf Arbeitsblatt 1 ca. 5 min

Zwei Bewertungssysteme		Verstand	
Arbeitstempo		langsam	schnell
Kommunikationsmittel		Sprache (präzise Argumente)	Somatische Marker (diffuse Gefühle)
Bewertungskategorie		richtig/falsch	mag ich / mag ich nicht

Folie 14

Motto-Ziel anpassen

1. als Annäherungsziel

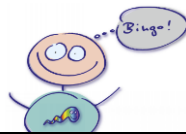
Achtung, versteckte Vermeidungsziele: «Ich gehe sorgenfrei meinen Weg».

2. So, dass es 100% unter eigener Kontrolle steht

Das Ziel kann nicht davon abhängig sein, dass irgendetwas anderes oder irgendjemand sich ändert oder zuerst ändert (Walter & Peller, 1994, S.78)

3. Einhergehend mit einem höchstmöglichen positiven Affekt.

Hinweise durch somatische Marker

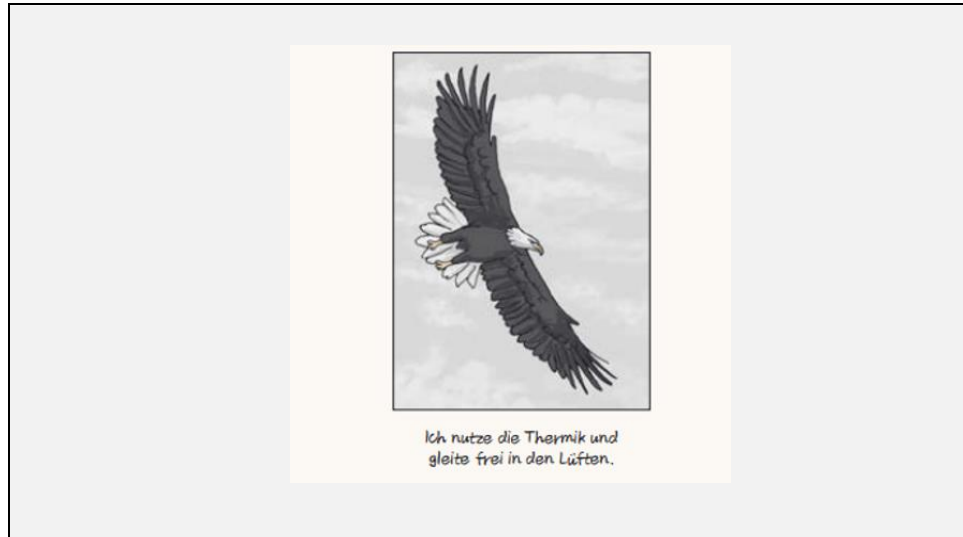


Folie 15



Instinktiv achte ich auf meine Bedürfnisse
und vertraue auf meine Wolfsnase.

Folie 16



Folie 17




Folie 18



Ruhig und gelassen gehe ich neue Wege und habe aufmerksam ein Auge auf meine Umgebung.

The illustration shows a person's legs from the knees down, wearing light-colored trousers and dark brown boots. The person is standing on a rocky, uneven ground. In the background, there are grey, jagged rock formations under a pale sky. The entire scene is framed within a light yellow rectangular area.

Folie 19



Schritt für Schritt klettere ich in luftige Höhen, atme durch und habe den Rundumblick.

The illustration depicts a person standing on the very top of a tall, brown, rocky peak. The person is small in comparison to the height of the rock. The background shows a vast, open landscape with rolling hills and a sky filled with soft, white clouds. The scene is framed within a light yellow rectangular area.

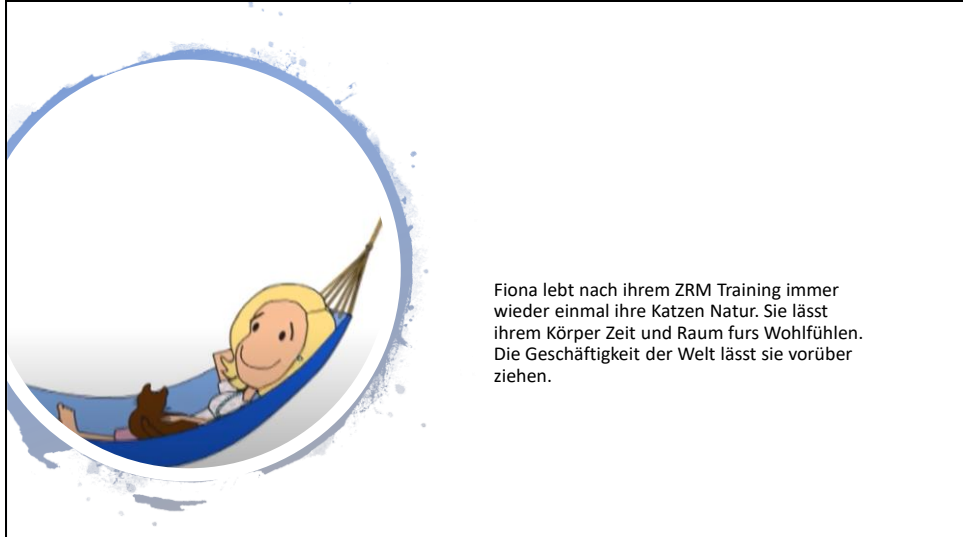
Folie 20



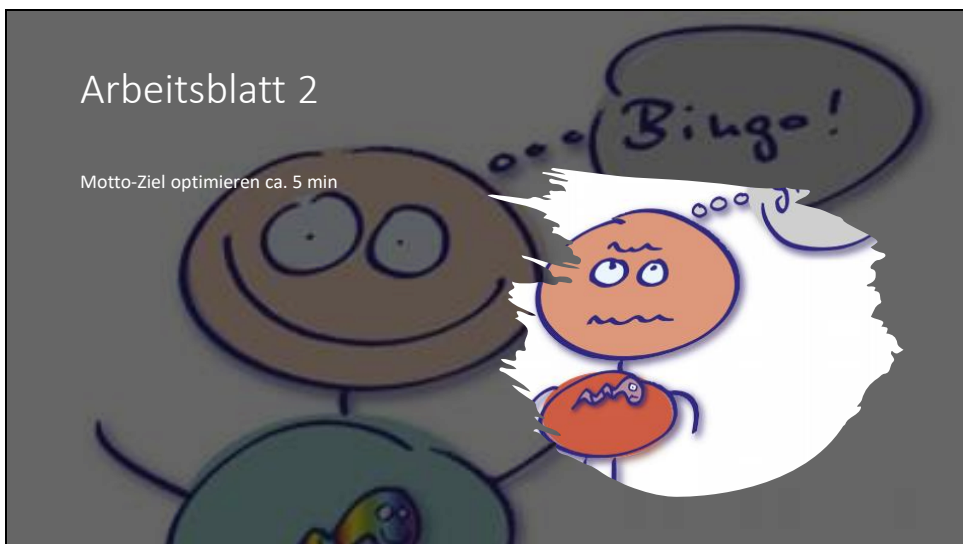
Folie 21



Folie 22



Folie 23



Neuronale Plastizität

- Das ZRM verwendet einen neurobiologischen Ressourcenbegriff
- Erwünschte neuronale Erregungsmuster sollen aktiviert oder verstärkt werden
- Aufbau eines Ressourcenpools
- Gedächtnispsychologisch: Neuronales Netz, welches Motto-Ziel repräsentiert wird «multicodiert»
- Das ZRM bietet eine möglichst breite Palette von Möglichkeiten an, damit jede/r die für sich optimale Ressource finden kann.

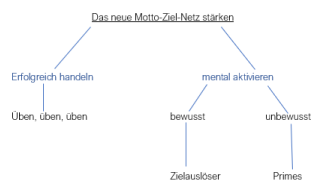


Selbstmanagement Tools

- Erinnerungshilfen/Primes
- Micro Movement
- Wenn-Dann-Plan

Erinnerungshilfen/Primes

- Das Motto-Ziel kann aktiviert werden, wenn die entsprechende neuronale Verknüpfung mental durchlaufen wird.
- Dazu genügt ein «In-Erinnerung-Rufen» des Motto-Ziels oder eines assoziativ mit ihm verknüpften Elements. Dies kann unbewusst geschehen.
- Das neu gebildete Motto-Ziel wird im ZRM mittels Erinnerungshilfen gestärkt.



Mobile Erinnerungshilfen

- Klingelton mit Waldkräuschen
- Holz-Schlüsselanhänger
- grün: Schmuck, Handhülle, Strumpfhosen

Stationäre Erinnerungshilfen

- grüne Flipflops für zu Hause
- saisonale Früchte am Arbeitsplatz
- Autoduft: Waldluft
- Waldboden-Moos-Deko-Schale
- Bonsai

Arbeitsblatt 3

Mobile und stationäre Erinnerungshilfen festlegen ca. 5 min
Kurzer Austausch von Ideen

Micro Movement

- Dient als Ressource für zielrealisierendes Handeln in der Öffentlichkeit
- Das Micro Movement kann im Sitzen, Stehen oder in Bewegung erarbeitet werden
- Ziel ist es, das erwünschte neuronale Netz zu aktivieren und die gewünschte Stimmungslage herzustellen, ohne dass dies von anderen Menschen beobachtet werden kann.

Beispiel:

Abenteuerlich frei fische ich mir mein Glück- Kleine Schnappbewegung mit der Hand

Arbeitsblatt 4

Überlege dir ein Micro Movement und halte es auf dem AB 4 schriftlich fest ca. 5 min

Kurzer Austausch

Wenn-Dann Plan

- Wenn-Dann-Pläne wurden in über 200 wissenschaftlichen Studien vom Psychologen Peter Gollwitzer und seinen Mitarbeitenden erforscht (Überblick bei Gollwitzer und Sheeran, 2006).
- Wenn-Dann-Pläne sind Vorsätze, welche eine besondere sprachliche Struktur aufweisen: **«Wenn X passiert, dann werde ich Y tun»**
- Wenn-Dann-Pläne können in kritischen/gefährlichen Situationen, weil sie alte Automatismen aktivieren und die Umsetzung des Mott-Ziel gefährden das Unbewusste mit dem zielführenden Verhalten verbinden.

Beispiel: *Wenn mir eine Kollegin einen unerwünschten Ratschlag gibt, gehe ich in eine aufrechte Haltung und sage: «Danke für dein Mitdenken, aber ich mache es so & so.»*

Folie 32



Meine Wenn-Dann-Pläne

1. Situation, in der ich mich und meine **Erstreaktion** schützen möchte:

Mein dazu passender Wenn-Dann-Plan:

Wenn Manuel mal wieder genervt die Augen verdreht, wenn ich eine kleine Veränderung will,

Dann sage ich: «Kein Problem, ich schreib's dir auf und schick's dir per Mail.»



Wenn  **Dann** 

2. Situation, in der ich meine **Zweitreaktion** zeigen möchte:

Mein dazu passender Wenn-Dann-Plan:

Wenn ich euphorisch werde,

Dann sage ich mir: «Ruhig bleiben und darüber nachdenken!»

Wenn  **Dann** 

Folie 33

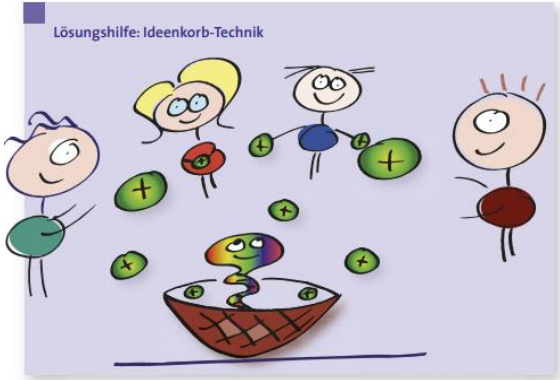
Arbeitsblatt 5

Überlege dir eine kritische Situation aus deinem Berufsalltag und beschreibe diese kurz.

Beschreibe dein Befinden und überlege dir einen Wenn-Dann-Plan ca. 5 min

Kurzer Austausch

Ideenkorb zu euren Themen



Zu guter Letzt...



Mehr zum ZRM...

Machen Sie doch, was Sie wollen!
Hugo Brecht
hogrefe

Lieben Sie doch, wie Sie wollen!
Hugo Brecht
hogrefe

Die Mañana-Kompetenz
Günter Frank / Maja Storch
Auch Powermenschen brauchen Pausen
hogrefe

Burn-out, ade
Günter Frank
Wie ein Strudelbaum den Weg aus der Stressfalle zeigt
hogrefe

Ich packs!
ZRM-Praxiswerkstatt Gefühlskompetenz
Die Transparenz der Resilienzentwicklung mit Jugendlichen
hogrefe

Embodiment
Die Hochsensibilität von Körper und Psyche verstehen und nutzen
hogrefe

Ich blicks
Verstehe dich und handle gezielt
ZRM
hogrefe

Die Kraft aus dem Selbst
Sieben Psychoskizzen für das unbewusste
hogrefe

Oder auf www.zrm.ch

ISMZ GmbH
Institut für Selbstmanagement und Motivation Zürich
Ein Spin-off der Universität Zürich

5. Interviewleitfaden

Interviewleitfaden		
Erzählaufforderung	Aufrechterhaltungsfragen	Konkrete Fragen
Motivation		
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Was hat dich am ZRM Selbstmanagement Training besonders motiviert?</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Was meinst du damit? • Kannst du ein Beispiel in Bezug auf deinen Berufsalltag dazu machen? • Habe ich das jetzt so richtig verstanden (paraphrasieren) 	<ul style="list-style-type: none"> • Wie waren deine Erwartungen zu Beginn des ZRM Selbstmanagement Trainings? • Welche positiven Erlebnisse/ negativen Erlebnisse hast du nach der Anwendung einzelner Selbstmanagementstrategien gehabt? • Wie überzeugt warst du davon, dass das Selbstmanagementtraining dir dabei helfen kann, deine persönlich gesetzten Ziele zu erreichen?
Ressourcen		
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Welche neuen Ressourcen hast du durch das ZRM Selbstmanagement Training entdeckt oder welche Ressourcen hast du vielleicht auch wiederentdeckt?</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Was meinst du genau damit? • Kannst du ein Beispiel dazu sagen? • Welche Auswirkungen hatte das auf deine Berufspraxis und dein Belastungserleben? 	<ul style="list-style-type: none"> • Wie genau hast du diese Ressource umgesetzt?
Expertenunabhängigkeit		
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Welchen Umgang hast du im Berufsalltag mit den ZRM-Strategien gefunden?</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Was meinst du damit? • Was bedeutet das für deine Berufspraxis als Heilpädagogin? 	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Tools stehen dir vom ZRM nun zur Verfügung?

	<ul style="list-style-type: none"> Habe ich das jetzt so richtig verstanden (paraphrasieren). 	<ul style="list-style-type: none"> Welches Wissen zum Thema Selbstmanagement und ZRM erscheint dir persönlich wichtig? Hast du die ZRM Selbstmanagementstrategien auch in anderen Bereichen deines Lebens angewendet oder könntest du dir das vorstellen?
Neue Automatismen		
<ul style="list-style-type: none"> <i>Kannst du davon berichten, inwiefern du erlebt hast, dass unerwünschte alte Verhaltensmuster durch neue und erwünschte ersetzt wurden?</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Was meinst du damit? In welchen Situationen in Bezug auf deinen heilpädagogischen Berufsalltag hast du das erlebt? Habe ich das jetzt so richtig verstanden (paraphrasieren). 	<ul style="list-style-type: none"> Wenn du zurückschaust, kannst du dann von Veränderungen berichten, die du in Bezug auf Berufsbelastungen erlebt hast durch das ZMR? Woran würdest du erkennen, ob sich etwas geändert hat an der herausfordernden Situation? Wie hilfreich und umsetzbar hast du das Priming (Gegenstände etc.) erlebt? Wie hilfreich waren die Wenn-Dann Pläne in Bezug auf dein Motto-Ziel? Würdest du die kennengelernten Tools in Zukunft wieder einsetzen?

6. Kodierleitfaden

Hauptkategorie	Unterkategorien 1. Stufe	Unterkategorien 2. Stufe	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregeln
1. Motivation	1.1. Erleben von positivem Affekt und Motivation während des Selbstmanagement Trainings		Aussagen darüber, ob und welche Inhalte des Selbstmanagement Trainings beim Erwerb und der Umsetzung der Strategien nach ZRM subjektiv Freude und Motivation ausgelöst haben.	« <i>Aber ich fand eben, wie gesagt, für mich war wirklich positiv eben, dieses immer wieder dran erinnert zu werden. Und nicht auf so eine du musst jetzt Art, sondern auf eine ganz nette Art. Das fand ich das Schöne. Nicht dass mir da jemand sagt, du hast da aber noch nichts gemacht. Sondern wenn ich da das Bild sehe, dass mich dann daran erinnert. Das ich da nochmal an meinem Ziel weiterarbeite.</i> »	Es werden Äusserungen erfasst, in welchen die Teilnehmenden davon berichten, dass sie während des Selbstmanagementtrainings Motivation oder positiven Affekt empfunden haben.
	1.2. Unmittelbares Erfahren positiver Effekte der eingesetzten Methoden		Aussagen darüber, welche positiven Erfahrungen nach Anwendung der ZRM Tools (anhand von konkreten Situationen) gemacht wurden.	« <i>Also etwas Positives habe ich beispielsweise die Artikel gefunden, welche du geschickt hast. Diese habe ich motivierend gefunden, um einmal Fünfe gerade sein zu lassen, das ist so ein wenig mein Ziel gewesen.</i> »	Es werden Äusserungen erfasst, welche vom Einsatz konkreter Strategien nach ZRM berichten, die einen positiven Effekt nach sich gezogen haben. Allgemein gehaltene Äusserungen zu positivem Affekt werden in dieser Kategorie nicht berücksichtigt.

	1.3. Subjektive Überzeugung in Bezug auf die zukünftige Erreichung des persönlich gewünschten Zielzustandes.		Aussagen über die Ausprägung der Überzeugung zu Beginn des Selbstmanagement Trainings, persönliche Ziele und Veränderungen mithilfe der erworbenen Strategien erreichen zu können.	<i>Ja ich glaube ich war nicht wahnsinnig optimistisch eingestellt. Ich habe gedacht ich probiere es mal aus, aber ich habe nicht gedacht, dass es extrem viel verändern wird... Bis jetzt habe ich eben viel die Erfahrung gemacht, dass solche Methoden bei mir nicht so viel bringen.</i>	Aussagen, welche sich entweder positiv, negativ oder neutral gegenüber den Erwartungen bezüglich der persönlichen Zielerreichung mit den kennengelernten Strategien nach ZRM beziehen.
--	--	--	--	--	--

Hauptkategorie	Unterkategorien 1. Stufe	Unterkategorien 2. Stufe	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregeln
2. Interner Ressourcengewinn	2.1. Gewinn neuer Ressourcen für die problemorientierte Stressbewältigung		Aussagen darüber, welche Ressourcen gewonnen wurden im Hinblick auf problemorientierte Stressbewältigung.	<i>Also, was ich wirklich sagen kann, ist, dass ich besser strukturiert habe, wie ich jetzt beispielsweise an eine Sequenz rangehe, die ich zum Vorbereiten vorgesehen habe. Also, ein Zeitfenster. Oder wenn ich jetzt weiss, ich habe bis um 15:20 Schule und</i>	Aussagen, welche von konkreten Ressourcen berichten, die der problemorientierten Stressbewältigung zugeordnet werden können (beispielsweise Problemlösekompetenz, Zeitmanagementkompetenz, kommunikative Kompetenz, Bewertungskompetenz etc.).

				<i>nachher will ich vorbereiten, dann habe ich jetzt das strukturierter aufgeleitet.</i>	
	2.2. Gewinn neuer Ressourcen für die emotionsorientierte Stressbewältigung		Aussagen darüber, welche Ressourcen gewonnen wurden im Hinblick auf emotionsorientierte Stressbewältigung.	<i>Also ich habe da im Schulzimmer einen Balkon, ich kann da raus. Und ich habe da einfach gedacht, ja super, das hat ja auch nicht jeder, diese Ressource, dann soll man sie auch nutzen. Und es ist jetzt einfach so, wenn es mir ein wenig... Eben gerade beim Vorbereiten, wenn ich das Gefühl habe, es ist mir jetzt genug, dann gehe ich entweder hier raus und schnappe frische Luft. Oder ich atme zehn Mal tief ein und aus. Oder sonst halt</i>	Aussagen, welche von konkreten Ressourcen berichten, die der emotionalen Stressbewältigung zugeordnet werden können (beispielsweise Erholungskompetenz und Achtsamkeit).

				<i>nach draussen kurz spazieren gehen, durchs Quartier oder so.</i>	
	2.3. Reaktivierung bereits vorhandener Ressourcen		Aussagen darüber, welche Ressourcen bereits früher vorhanden waren und nun wieder neu entdeckt wurden.	<i>Alte Ressourcen habe ich wiederentdeckt. Sich mehr austauschen... Ähm... Vielleicht auch eben gerade im beruflichen Bereich, dass ich das nicht allein tragen muss. Dass ich auch wirklich aktiv um Hilfe fragen kann. Und das hat mir schon wirklich geholfen.</i>	Aussagen, welche davon berichten, dass in der Vergangenheit bereits bestimmte Ressourcen vorhanden waren und durch das Selbstmanagementtraining nach ZRM wieder aktiviert wurden.

Hauptkategorie	Unterkategorien 1. Stufe	Unterkategorie n 2. Stufe	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregeln
3. Expertenunabhängigkeit	3.1. Verwirklichung von Übungs- und Anwendungsvorschlägen		Aussagen darüber, ob und wie die vermittelten ZRM Selbstmanagement Strategien integriert und umgesetzt werden konnten.	<i>Das habe ich etwas, ja das hat mir nicht so viel gebracht (Online-Tool). Weil ich wie gar nicht verstanden habe... Weil es keine Erklärung hatte, zu was genau man ein Ziel nehmen soll. Ich wusste dann gar nicht so genau, ob ich jetzt ein berufliches oder ein privates Ziel oder zwischenmenschlich es nehmen soll.</i>	Aussagen darüber, ob das Verständnis und die Anwendung (spezifischer) Aufgaben gut/erschwert/gar nicht ausgeführt werden konnte.
	3.2. Abstrahieren von Regeln		Berichte darüber, ob die angeeigneten Techniken des ZRMs auch in anderen Lebensbereichen angewendet werden.	<i>Was noch interessant ist, ich habe wie das Schritt für Schritt auch auf die Schüler übertragen. Weiss du so das Entschleunigen ein wenig und wirklich auch ähm, das Vorbereiten ist eigentlich wie auch in der Thematik drin. Ich überlege ich mir auch einzelne Schritte viel genauer. Im Sinne</i>	Aussagen darüber, ob Inhalte aus dem Training in anderen Lebensbereichen angewandt worden sind oder nicht.

				von, was brauchen die Schüler, damit sie...	
	3.3. Erlernen von Selbstmanagementprozessen		Informationen darüber, welches Wissen in Bezug auf Selbstmanagement nun vorhanden ist und wie dies auf die eigenen beruflichen Situationen reflektiert wird.	<i>Da müsste ich mich nochmals genauer informieren, wie dass dann so mit dem... Dass man sich dann entscheidet, gut das ja schon. Aber eben, ja wenn man da, so ein paar Sachen, da müsste ich nochmals genauer hinschauen. Habe ich so das Gefühl, dass mein Verständnis noch nicht so gefestigt ist.</i>	Aussagen darüber, welches Wissen zum Selbstmanagement nach ZRM nach dem Training vorhanden ist oder welche Wissenslücken noch bestehen.

Hauptkategorie	Unterkategorien 1. Stufe	Unterkategorien 2. Stufe	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregeln
4. Neue Automatismen	4.1. Erlebte Veränderungen in Bezug auf berufliche Belastungen		Berichte darüber, in welchen Situationen sich Berufsbelastungen verringert haben und subjektiv weniger Stresserleben besteht.	<i>Also und vor zwei Wochen, da hatte ich mal einen Mittag, an dem ich vom Arbeiten zurückgekommen bin, so wie ein normaler Mensch. Ich hatte dann um fünf Uhr Feierabend und war dann in meiner Wohnung und habe dann irgendwie noch Zeug gerichtet und voll ruhig und entspannt meine Sachen neu gepackt, ausgepackt, eingeräumt. Also, wo ich gedacht habe: Aha, also so wäre es wahrscheinlich einfacher. So fühlt es sich auch gut an, wenn man einfach Zeit hat für die Arbeit.</i>	Aussagen darüber, was sich verändert hat im Verlaufe des Trainings aber auch Aussagen, die darüber berichten, dass sich nichts verändert hat.
	4.2. Umgang mit den erworbenen Tools im Berufsalltag.		Informationen darüber, wie der Umgang mit Priming, Wenn-Dann Plänen, Affektbilanz und Mottozielen in der Umsetzung gelingt.	<i>Ja, ich weiss irgendwie auch nicht, dieses «Schritt für Schritt», das habe ich jetzt immer in meinem Kopf drin. Und es begleitet mich wahrscheinlich auch</i>	Aussagen darüber, welche Strategien im Berufsalltag nun angewendet werden.

				<i>unbewusst häufig, habe ich das Gefühl.</i>	
	4.3. Zukünftiger Einsatz der erworbenen ZMR Selbstmanagement Strategien		Aussagen darüber, ob die erworbenen Selbstmanagement Strategien in Zukunft wieder eingesetzt werden würden.	<i>Also ich würde es wieder einsetzen, ähm... Also sicher das mit den Erinnerungshilfen aber auch Wenn-Dann Pläne eigentlich.</i>	Aussagen darüber, ob die Strategien nach ZRM zukünftig wieder eingesetzt würden. Konkrete Aussagen dazu, welche Strategien und in welchem Rahmen.

7. Interview Transkripte

7.1. Teilnehmerin 1

A: *Du hast ja mitgemacht, bei der Studie zum ZRM Selbstmanagement für Heilpädagogen und meine erste Frage wäre: Was hat dich an diesem Training besonders motiviert? Also gibt es etwas, wovon du sagen würdest, dass du es als sehr motivierend empfunden hast?*

Motivation: B: Mhm... Also ich bin jemand, der Mühe hat sich selbst zu strukturieren, oder ich brauche es stark, um Arbeiten zu erledigen. Die Aussicht darauf, dass mir das besser gelingt, hat mich motiviert.

A: *Also so in Richtung Ziel zu denken? Könnte man das so zusammenfassen?*

B: Ja.

A: *Was waren deine Erwartungen, als du mit dem Selbstmanagement- Training gestartet hast, oder auch bevor wir gestartet haben?*

Motivation: B: Ja, also ich habe ja zugesagt, dass ich mitmache, bevor ich gewusst habe, um was es wirklich geht oder bevor ich mir etwas ganz Konkretes darunter vorstellen konnte. Ähm... Ja und dadurch, dass im ZRM Ressourcen vorkommt, habe ich mir vorgestellt, dass ich lernen kann, besser auf meine Ressourcen zurückzugreifen.

A: *Ok. Ähm.. Wenn du zurückschaust, auf den ganzen Prozess von Anfang bis ähm des Trainings bis jetzt. Welche positiven oder vielleicht auch negativen Erlebnisse hast du gehabt mit diesen Strategien, die du kennengelernt hast?*

Motivation: B: Mhm... Also etwas Positives habe ich beispielsweise die Artikel gefunden, welche du geschickt hast. Diese habe ich motivierend gefunden, um einmal Fünfe gerade sein zu lassen, das ist so ein wenig mein Ziel gewesen. Ähm... nicht so streng mit mir selbst sein, dss hat mir dann eben geholfen. Aber dann bei diesem Test, den wir machen konnten...

A: *Also das Online- Tool meinst du?*

Expertenunabhängigkeit B: Ja genau. Ähm... Das habe ich etwas, ja das hat mir nicht so viel gebracht. Weil ich wie gar nicht verstanden habe... Weil es keine Erklärung hatte, zu was genau man ein Ziel nehmen soll. Ich wusste dann gar nicht so genau, ob ich jetzt ein berufliches oder ein privates Ziel oder zwischenmenschliches nehmen soll.

A: *Also der Einstieg ins Tool sozusagen ist für dich wie etwas zu kurz gegriffen gewesen?*

Expertenunabhängigkeit B: Genau. Und wir hatten ja dann das alles online noch ein zweites Mal bearbeitet, da wo wir dann das Ziel zusammen noch verfeinert haben. Und das hat mir viel mehr gebracht.

A: *Ok, ja.*

Expertenunabhängigkeit B: Und was ich noch gemerkt habe, ich habe mir als Erinnerung einen Hintergrund auf dem Handy geändert, mit dem Bild. Und dort habe ich gemerkt, dass wenn ich so in Phasen bin, in denen ich gestresst bin und in welchen mir so das Strukturieren dann schwerfällt, dass es mich wie noch zusätzlich etwas gestresst hat. So dass ich dann dachte: Ah ja genau, an das sollte ich jetzt noch denken.

A: *Mhm.*

Expertenunabhängigkeit B: Ja, dass es wie fast eher eine Belastung noch gewesen ist zusätzlich anstatt einer Entlastung.

A: *Ok, also so mit dem Gedanken, wenn du das Bild gesehen hast, ähm: Oh das sollte ich jetzt auch noch machen, oder was ist so der Gedanke gewesen, so in diese Richtung?*

B: Ja, genau in diese Richtung.

A: *Ok. Mhm.*

Expertenunabhängigkeit B: Dass ich wie so gedacht habe, wenn ich jetzt die Energie hätte, dann würde ich das ja schon machen.

A: *Mhm. Ok. Ähm, ja, wenn du dir den Zeitpunkt vor Augen führst, an welchem du eigentlich gewusst hast, in welche Richtung es für dich gehen wird mit dem Training, sprich welches Ziel oder welche Haltung du gerne möchtest erreichen, wie überzeugt warst du davon, dass du eben diese Ziele mit dem ZRM überhaupt erreichen kannst?*

Motivation: B: *Mhm... Ja ich glaube ich war nicht wahnsinnig optimistisch eingestellt. Ich habe gedacht ich probiere es mal aus, aber ich habe nicht gedacht, dass es extrem viel verändern wird.*

A: *Ok. Ja, also eher kritisch.*

B: Ja.

A: *Kannst du vielleicht noch berichten, woran das gelegen hat? Hast du das Gefühl gehabt, es hatte mit der Methode zu tun, welche das ZRM umschliesst oder ähm, ja, ich weiss nicht, mit was könnte das zu tun gehabt haben?*

Motivation: B: Eher mit meiner persönlichen Erfahrung, wie ich selbst funktioniere. Weil ich weiss, wie schwer es mir fällt mich zu strukturieren.

A: Also, dass das Ziel sehr anspruchsvoll war für dich, sozusagen?

Motivation: B: Nein, eher bis jetzt habe ich eben viel die Erfahrung gemacht, dass solche Methoden bei mir nicht so viel bringen.

A: Ok, also erfahrungsgemäss. Ok, ähm, du hast vorher angesprochen, dass damals, als du dir überlegt hast mitzumachen, da hat dich das Wort Ressourcen motiviert, oder angesprochen. Jetzt würde es mich interessieren, welche neuen Ressourcen hast du entdeckt, oder gibt es vielleicht Ressourcen, welche du wieder entdeckt hast, was gibt es da so aus deiner Sicht dazu?

Ressourcen: B: Da fällt mir jetzt einfach ein, aus einem Artikel von Maja Storch glaube ich, wo sie gesagt hat, man soll das machen, was man will oder mag machen... Und nur zu einem Drittel den Wurm würgen. Einfach das ist etwas, was mir so geblieben ist im Positiven.

A: Mhm, ok. Also aus dem Artikel so diese Hintergrund Infos, ähm ja, welche dich begleitet hat.

B: Genau.

A: Gut, ähm. Vielleicht noch gerade dazu. Hast du das angefangen umzusetzen oder war es mehr ein Gedanke, den du mitgenommen hast? Oder hast du in gewissen Bereichen gefunden, ok ich probiere jetzt irgendetwas aus, das in Richtung dieses Konzepts geht?

B: Also ich habe mein Motto versucht umzusetzen.

A: Genau, ja, sorry ich habe die Frage etwas blöd gestellt. Eben, weil du angesprochen hast, mit einem Drittel gewürgtem Wurm, zwei Drittel freier Wurm. Ob du jetzt genau dieses Konzept irgendwo noch einfließen lassen hast in gewisse Situationen in deinem Berufsalltag oder ob du es mehr gedanklich mitgenommen hast?

Ressourcen: B: Also, dass ich jetzt genau zwei Drittel freier Wurm ein Drittel gewürgter Wurm umsetzen probiert habe, das natürlich nicht. Aber so von einer Expertin zu hören, dass eigentlich der grössere Teil ein freier Wurm ist, das hat mir einfach gutgetan. Denn bei mir ist sicher mehr als die Hälfte gewürgter Wurm. Und das ist sicher auch etwas gewesen, wovon ich mit Hilfe des Motto-Ziels wegkommen wollte. In diesem Sinne habe ich es schon versucht umzusetzen.

A: *Ok, also so die Verbindung mit dem Motto-Ziel mit dem, genau, ok. Ähm, ja, so meine nächste Frage geht in die Richtung welchen Umgang du im Berufsalltag mit den ZRM Strategien gefunden hast. Da wäre es noch interessant zu wissen, ähm... Was hast du das Gefühl für dich persönlich, welches Wissen, das du jetzt hast zum Thema ZRM ist wichtig? Oder was scheint dir zentral zu sein, wo du jetzt einfach mitgenommen hast aus diesem ganzen Sammelsurium von Sachen?*

Expertenunabhängigkeit: B: *Mhm... Jetzt abgesehen, von dem, was ich gerade gesagt habe, mit dem Artikel, fällt mir jetzt nicht gerade etwas ein.*

A: *Aber vielleicht wäre es dann auch wirklich das... Also könntest du jetzt sagen, dass dir das am meisten hängen geblieben ist von allem?*

B: *Sicher, ja.*

A: *Ok, gut. Ähm gut. Also wenn du zurückschaust auf das ganze Programm von A bis Z und vergleichst. Dort wo du gestartet bist und dort wo du jetzt heute stehst. Salopp gesagt, ist die Frage: Hat es etwas gebracht? Also hast du das Gefühl, dass du in gewissen Situationen, in welchen du gerne etwas verändern willst, dass sich dort auch wirklich etwas getan hat?*

Neue Automatismen: B: *Ganz minim vielleicht. Aber eben zusammenhängend mit den Artikeln, dass sich grundsätzlich meine Einstellung verändert hat. Aber nicht, ich glaube nicht wegen dem Mott-Ziel oder so.*

A: *Ok. Also ist es wie so, ähm, könnte das wie so sagen, eine mentale Veränderung? Also eigentlich so auf gedanklicher Ebene?*

Neue Automatismen: B: *Ja, ich habe das Gefühl, das hat stattgefunden.*

A: *Ok, also, du musst mich korrigieren, wenn es nicht stimmt, ich versuche einfach so ein wenig zusammenzufassen. Ähm, du hast nicht das Gefühl, dass jetzt wirklich im Berufsalltag sich etwas verändert hat, es ist wirklich mehr gedanklich? Oder auf Einstellungsebene, dass sich etwas verändert hat?*

B: *Ja, aber ich hatte mein Ziel auch nicht auf die Berufssituation bezogen.*

A: *Ok, ja. Oder einfach in dieser Situation, auf welche du es bezogen hattest, hat sich jetzt nicht so äusserlich etwas verändert?*

Neue Automatismen: B: Nein, aber dort hat sich definitiv in meiner Einstellung etwas verändert.

A: *Ok, gut. Jetzt möchte ich gerne konkret auf zwei Tools eingehen, auf das Priming und auf die Wenn-Dann Pläne. Erst mal zum Priming. Wie hilfreich und auch umsetzbar hast du das Priming erlebt? Also das waren die mobilen oder stationären Erinnerungshilfen.*

Expertenunabhängigkeit: B: Mhm... Ja eben, ich habe es nicht als wahnsinnig hilfreich empfunden, weil es mich teilweise wirklich zusätzlich gestresst hat. Weil das, an was ich eigentlich gerne arbeiten würde, kann ich eh besser umsetzen, wenn es mir gerade gut geht und wenn ich nicht gestresst bin. Und in diesen Momenten, in welchen es mir eher schwerfällt, mich an das zu halten, an das ich mich halten möchte, hat dann das Priming wie zusätzlich Stress gebracht.

A: *Ja, ok. Also das Priming würdest du jetzt als weniger hilfreich einschätzen für dich?*

B: Für mich persönlich. Ich kann mir vorstellen, dass es vielen anderen hilft...

A: *Das ist sehr spannend zu wissen, also ich denke, dass ist auch ziemlich individuell, wer was als hilfreicher empfindet und genau. Ähm, die Wenn-Dann Pläne, wenn du dich an diejenigen zurückerinnerst, welche du dir mal notiert hast und vielleicht dann auch umgesetzt hast, wie würdest du die einschätzen?*

Expertenunabhängigkeit: B: Die empfinde ich als sehr hilfreich, das ist aber auch etwas, dass ich schon angewendet habe, bevor ich hier mitgemacht habe. Mir in schwierigen Situationen Szenarien zu überlegen, wie ich dann mit etwas umgehen möchte.

A: *Ok. Gut, also das wäre jetzt eher etwas, was dich persönlich angesprochen hat und auch als umsetzbar und hilfreich gedünkt hat. Gut, wenn du in die Zukunft schaust und einfach mal überlegst, ähm, würde ich das vielleicht wieder einsetzen? Gewisse Sachen aus dem ZRM, ja oder nein? Und wenn ja, was würdest du vielleicht wieder einsetzen?*

Neue Automatismen: B: Hmm... (überlegt). Ja, ich glaube, mit einem anderen Ziel, also wenn ich nochmals anders dran heran gehen würde, könnte ich mir vorstellen, dass mir das Priming doch helfen könnte. Wenn es also wie eine positive Erinnerung sein könnte und nicht so im Sinne von... Bei mir hat es dann halt wie die Gestalt angenommen, ich muss jetzt daran denken oder ich muss das jetzt umsetzen anstatt einer positiven Erinnerung. Wenn ich mir jetzt vorstelle, zum Beispiel, wie sagt man, Priming...

A: *Erinnerungshilfe?*

B: Ja zum Beispiel eine solche Erinnerungshilfe zu machen für beispielweise daran zu denken, dass ich eben an diese ein Drittel/zwei Drittel freier Wurm denken will, dann kann ich mir vorstellen, dass das einen positiven Effekt haben könnte.

A: *Ja, ok, mhm. Und eben, du hast ja vorher angesprochen, die Wenn-Dann Pläne haben dir sehr gut gefallen und du hast sie auch sehr nützlich gefunden. Würdest du das wieder einmal brauchen in der Zukunft, was hast du das Gefühl?*

Neue Automatismen: B: *Ja die werde ich sicher wieder einmal brauchen. Genau, ich glaube gerade in schwierigen, vor allem zwischenmenschlichen Situationen überlege ich mir das viel.*

A: *Ja, ok. Gut. Eben, ich wäre mit meinen Fragen schon durch, vielleicht gibt es ja noch etwas, dass ich gar nicht gefragt habe, aber dir wäre das sehr wichtig noch zu sagen. Dann wäre jetzt noch offen, wenn du noch eine Anregung oder noch etwas hast, das du wichtig fändest.*

B: Nein, aber ähm, aber ich weiss nicht, ob es für deine Arbeit wichtig ist, aber ich habe ADHS und vielleicht spielt das eine Rolle irgendwie in der Auswertung meiner Antworten oder so.

7.2. Teilnehmerin 2

A: Du hast ja mitgemacht bei dieser Studie zum Selbstmanagement im Berufsfeld schulische Heilpädagogik und meine erste Frage wäre: Was hat dich am ZRM Selbstmanagement Training besonders motiviert? Also gibt es da etwas, wovon du berichten könntest?

Motivation: B: Ähm... (überlegt). Was ich motivierend fand war die ähm... Sache mit dem ähm... Wie heisst es noch Self-Priming oder so... Mit dem wo man sich selbst eben ähm... Sachen überlegt, die einen unterstützen können.

A: Die Erinnerungshilfen?

Motivation: B: Um mein Motto-Ziel so praktisch zu erreichen. So kleine Sachen, die mein Unterbewusstsein ansprechen ähm, dass ich eben um ja, um mein Ziel dann eben zu erreichen. Eben Bilder oder eben auch Gerüche oder wie auch immer. Das fand ich sehr motivierend, denn das war ein ganz anderer Zugang. Nicht einfach nur ein Ziel setzen, weil eben ja... Das mach ich dann und bin dann nicht so erfolgreich. Aber eben das fand ich eine tolle Sache.

A: Ok. Spannend, also eben das Priming war für dich so das motivierende am Ganzen?

Motivation: B: Ja, das war für mich so das Motivierende. Und es ist natürlich die Idee, dass man sich selbst, dass man mit seinen Ressourcen besser umgeht. Ich denke, das ist natürlich der grösste Motivator. Denn ich denke, das geht den meisten Lehrern so. Einfach nicht besonders ressourcenschonend zu arbeiten, auf jeden Fall geht mir das so. Ähm, aber auch schon seit über 20 Jahren und ähm... Einfach da nochmals was kennenlernen oder kennenzulernen, wo eben ähm... Ja dann auch zu sagen, nein das mach ich jetzt nicht oder das will ich jetzt machen. So wie die Maja Storch das mit dem Strudelwurm zeigt, also würg den Wurm oder so. Oder dass man einfach... So dieses es ist auch mal ok das zu machen oder nein zu sagen oder andere Wege dann zu gehen. Also und wie gesagt einfach etwas kennenzulernen, dass mir dann dabei hilft das umzusetzen. Das fand ich auch motivierend.

A: Ok. Ähm, wie ist es so am Anfang gewesen... Als wir gestartet sind mit dem Selbstmanagement Training, hattest du Erwartungen und wenn ja, was waren das für Erwartungen?

Motivation: B: Ähm... Nein. Ich bin eigentlich ohne Erwartung, ohne spezifische Erwartung. Natürlich habe ich erwartet, dass ich etwas darüber erfahre. Ich wusste ja, was das Thema so ungefähr ist, Ressourcen, ein bisschen Selbstmanagement. Aber was genau ich mir dann davon erhofft habe, ausser, das jetzt kennenzulernen, einfach etwas Neues. Das ist eben auch ein Motivator für mich. Einfach etwas Neues kennenzulernen, einfach etwas Neues auszuprobieren. Also denn das ist so ein lebenslanges Lernen, das ist einfach für mich... Ähm, ich hatte eben den Begriff Zürcher Ressourcen Modell gehört, wusste aber gar nichts darüber. Also ich wusste in dem Zusammenhang nur, dass es mit Kindern oder mit Jugendlichen angewandt wird. Ich hatte da mal ähm ein paar Artikel runtergeladen und weil ich das mal gehört habe und gedacht habe, irgendwann habe ich da mal Zeit mich einzuarbeiten. Oder wenn ich es mal brauche, aber in jetzt für mich selbst oder auch mit den jüngeren Schülern, mit denen ich arbeite, hatte ich es noch nicht angewandt. Deshalb bin ich da auch ganz offen dran heran gegangen und habe mich überraschen lassen, worum es dann geht.

A: Ok. Super, gut. Also so ein wenig beides hast du berichtet. Einerseits sehr offen und andererseits ein bisschen Vorwissen, wo du dann schon gedacht hast, dass es in diese Richtung geht. Ja genau, ok. Ähm, gibt es positive oder vielleicht auch negative Erlebnisse, die du hattest mit der Anwendung dieser Selbstmanagement Strategien?

Expertenunabhängigkeit:

Motivation: B: Mhm... Also wie gesagt diese Priming Sachen, die fand ich sehr schön, eben einfach äh.. Weil ich dann wirklich die Ideen genommen habe, die dann in den Artikeln standen. Also ich habe dann meinen Bildschirmhintergrund am Laptop geändert und habe mich dann einfach an dem Bild dann gefreut, wenn ich den Computer hochgefahren habe. So und das ist einfach weisst du... Du machst einfach den Computer an und freust dich dann an dem Bild, dass du dann siehst. Ähm... Und habe mich dann, gut man lädt sich immer irgendeinen Bildschirmhintergrund, an dem man sich freut. Aber einfach, es hat mich dann auch immer nochmal dran erinnert, warum ich dieses Bild jetzt gerade hochgeladen habe. Dass ich mir besser Sorge gebe und dass ich mit Ruhe eben an die Sachen rangehe und so weiter. Und ähm... Also das fand ich eben... Oder dann ja einfach so zu versuchen, dass ich selbst dann gedacht habe, ok ich muss jetzt mal wieder dieses Spray benutzen für meine Hände und das unter die Nase halten, dass ich ruhiger werde. Also das fand ich eben schöne Erfahrungen. Wie gesagt, den Anlass einfach schön finden. Dass mit dem Unterbewussten oder mit allen Sinnen eben gearbeitet wird, mit so kleinen, mit so Kleinigkeiten im Alltag. Einfach, um einen immer wieder daran zu erinnern, was das Ziel ist. Das fand ich ganz eine tolle Sache. Und ähm eben auch, was ich auch positiv fand, war dieser Einstieg mit dem Bild. Ich habe das dann wirklich auch gemacht, diese Website, die du geschickt hat. Und das fand ich auch eine schöne Sache, einfach so diese Bilder anzugucken und zu sagen ja, die finde ich... Und dass dann so hinunterzubrechen und zu sagen, das spricht mich jetzt doch am allermeisten an. Das fand ich ganz positiv. Negativ fand ich jetzt, also negative Erfahrungen habe ich jetzt nicht gemacht. Ähm... was ich schwieriger, also das habe ich jetzt nicht angewendet, aber wo ich gedacht habe: Oh, ich glaube das würde mir schwierig fallen ist das Letzte, was du geschickt hast, diese

Affektbilanz. Wo ich denke, wenn ich zu irgendwas keine Lust habe und mir dann was zu überlegen, eben ja... Wie ich dann doch dazu komme. Also ähm... Wie ich das dann doch schaffe, ähm. Also da habe ich jetzt eben, weil ich da eben noch kein konkretes... So wie dieses Beispiel mit der Hochzeit, das da in dem Artikel... Und, also mein Ziel war eigentlich auch das mit Ruhe... Ich hatte dieses Buddha Bild von der Hand und mein Ziel war dann eben, dass ich in mir Ruhe wie der Buddha und mit ähm... Dass ich in mir Ruhe... Ich weiss jetzt gerade gar nicht wie es genau war, aber ich könnte es nachlesen. Aber ähm, also es war mit in mir Ruhen wie der Buddha eben und offen eben auf alles zugehen oder auf mich zukommen lassen oder Sachen auch mal auf mich zukommen lassen anstatt immer so... Also ich habe nicht geschrieben, statt zu stressen, weil das soll man ja nicht aber dann eben so impliziert. Ähm und da habe ich jetzt diese Affektbilanz nicht angewendet, also auf der einen Seite, weil ich im Augenblick einfach weiss, ich bin gestresst durch das Studium, was ich vorhin so erzählt habe, die da aktuell sind. Und dann würde ich manchmal liebend gerne raus gehen und spazieren gehen. Ähm und muss dann aber gleich noch eben was arbeiten. Und wenn ich dann anfangs Affektbilanz, dann denke ich so... Oh also ja... Dann fallen mir wahrscheinlich ganz viele Sachen ein, warum ich aufhören sollte.

A: Ja...

Motivation: B: Und da musste ich dann aber trotzdem eben sagen, nein da muss ich jetzt weitermachen. Ähm, weil mir das dann auch eigentlich eher Ruhe gegeben hat. Weil es mich dann eigentlich eher beunruhigt, wenn ich nicht arbeite. Also bei mir ist es dann eher so, wenn mein Mann dann fragt: «Wollen wir eine Runde spazieren gehen», dass ich dann denke: Oh nein ich habe jetzt echt diese zwei Stunden keine Zeit. Aber gut, die nehme ich mir dann manchmal auch und ja stimmt, in dem Sinne habe ich dann doch Affektbilanz. Wo ich dann sage, dann kriege ich frische Luft und bin ein bisschen an der Sonne und habe Zeit mit meinem Mann und das ist ja dann auch so alles... Also so gesehen ja.

A: Ok.

B: Also negativ ist mir eigentlich nichts...

A: Ok, ja. Ähm, du hast jetzt vorhin schon angesprochen, du hast es sehr, ähm, motivierend gefunden den Einstieg mit dem Bild. Und nachdem Einstieg mit dem Bild, als du gewusst hast, in welche Richtung es gehen wird für dich, was auch dein Ziel sein wird. Wie würdest du es einschätzen rückblickend... Bist du dort überzeugt gewesen davon, dass du mit diesen Tools, die du kennengelernt hast dein Ziel erreichen kannst oder warst du eher skeptisch? Wie würdest du das einschätzen?

Motivation: B: Ähm... Ich denke, ich würde sagen eher so mittig. Also ich war jetzt weder skeptisch noch war ich völlig überzeugt, ob das geht oder wie das klappt, sondern nein ja... Mal gucken, ich bin jetzt mal gespannt.

A: Also offen einfach?

Motivation: B: Ja. Aber eher wahrscheinlich positiv offen anstatt negativ. Also so nach dem Motto, ich mach das jetzt, aber es wird eh nicht funktionieren. Es war dann eher, ja ich probiere das jetzt und vielleicht funktioniert es ja und vielleicht empfinde ich es... als positiv oder erfolgreich.

A: Ok, super. Ähm... Dann würde es mich interessieren, welche neuen Ressourcen du entdeckt hast durch das Selbstmanagement Training oder vielleicht auch wiederentdeckt hast?

B: Ui. Ähm, jetzt muss ich erst überlegen...

A: Also du hast ja die Primes angesprochen vorhin, die dir sehr gut gefallen haben. Würdest du das jetzt als neue Ressource einschätzen, die du irgendwie installiert oder entdeckt hast? Mit diesen kleinen Sachen vielleicht?

B: Ja das sicherlich.

A: Mhm.

Ressourcen: B: Das sicherlich. Oder eben auch, ähm, nochmals dieses, ich meine das, was man immer wieder, das kam ja auch, das ist ja auch immer beim Ziele setzen. Das kam im Beratungsmodul vor oder auch immer, wenn man Ziele setzt oder Ziele mit Kindern setzt oder selbst wenn man Regeln oder mit den Kindern erarbeitet, dass man eben nicht dieses negative... Nicht ich will nicht mehr das und das machen. Sondern das positiv formulieren, was man stattdessen macht. Also, dass das nochmals ist. Und ähm... Ja auf alle Fälle, dass man eben mit so, diese kleinen Erinnerungen. Das ist definitiv etwas. Also, wo man sich selbst durch kleine Sachen eben immer wieder an das Ziel erinnert. Also selbst wenn man das Ziel wieder irgendwo hinten hat, weil man ja andere Sachen hat dann... Aber dadurch, dass dann das Bild kommt. Oder ich dann dieses Handspray dann benutze, oder irgendwo in meiner Handtasche dann das Bild finde, das ich da reingelegt habe. Das definitiv war etwas, wo ich mir vorstellen kann, ja das werde ich auch machen. Wenn ich Ziele setze, das ist etwas, was man, was einen motiviert. Oder was einen weiterbringt.

A: Ok, super. Also Primes so als Ressource, die du neu entdeckt hast. Ähm, gut. Jetzt noch so konkret auf den Berufsalltag bezogen. Welchen Umgang hast du mit den ZRM Strategien gefunden? Also hast du wie einen gewissen Umgang begonnen zu kultivieren oder wie sieht das genau aus?

B: Was meinst du jetzt, kannst du das nochmals erklären?

A: Genau, also so ganz konkret im Berufsalltag. Wie hast du die ZRM Strategien eingesetzt? Du hast ja vom Priming erzählt. Also hast du beispielweise die Primes am Arbeitsplatz installiert oder hast du vielleicht in gewissen Situation begonnen mit Wenn-Dann Plänen zu arbeiten? Also gibt es da solche Gegebenheiten aus dem Berufsalltag?

Expertenunabhängigkeit: B: Ähm, also ich habe am Arbeitsplatz eben Sachen ja, tatsächlich. Also wie gesagt, mir da auch so Primes dann hingesetzt, um mich daran zu erinnern, eben mal Ruhe walten zu lassen usw. Ähm, und ähm, habe auch mal versucht das mit tatsächlich dann mal mit Kindern so ein wenig umzusetzen. Also eben was könnte, also eben ähm, mit einem Schüler, mit dem ich arbeite und ihm eben. Was könnte dich jetzt eben motivieren, oder was könnten wir jetzt, gibt es irgendetwas, das dich daran erinnert, dass du dieses Ziel erreichst? Wir sind eben zum Beispiel immer dran am Arbeiten, dass er Hausaufgaben selbstständig notiert. Und dann eben, was könnten wir, also gibt es so Sachen, ähm. Gibt es irgendetwas, was dich daran erinnert, ohne dass ich das machen muss. Oder dass du selbst eben auch das Ziel erreichen möchtest. Also etwas, das dich immer wieder daran erinnert, was du machen sollst. Das war allerdings nicht so erfolgreich. Aber es war auch wahrscheinlich einfach so übers Knie gebrochen, nicht gross noch mit viel Hintergrund nachlesen eingeführt. Ich habe das einfach mal ausprobiert. Und das ist denke ich etwas, das ich mitnehme oder das wäre so der Ausblick. Ich würde das eben gerne auch mal mit jüngeren Kindern probieren, ob und wie das geht. Also wie gesagt ich weiss, es gibt dieses «Ich packs». Das ist aber eher so für Jugendliche, soweit ich weiss. Ob so etwas eben auch mit Jüngeren, oder zumindest in der 5. und 6. Klasse eben dann möglich ist.

A: Ok, also die Umsetzung nicht nur im persönlichen Bereich, sondern auch didaktisch und auch auf den Unterricht bezogen.

Neue Automatismen: B: Also es ist etwas, wo ich mir, wo ich definitiv oder wo ich eben auch mit, nicht allen Kollegen, aber so einer bestimmten Kollegin, wo ich mir das vorstellen kann, ihr das eben auch vorzuschlagen. Wenn sie eben auch so gestresst ist oder so, da mal zu sagen, überleg doch mal selbst. Oder im Sinne von dem ganzen Beratungsmodul. Wenn man eine Beratung macht, das dann auch als Möglichkeit vorzuschlagen, dass sie vielleicht auch da mal guckt, was sie machen kann.

A: Ah ok, spannend. Also eine richtige Erweiterung sage ich mal. Vom Nutzen von dir persönlich zum methodischen der verschiedenen Bereiche, in welchen man als SHP tätig ist. Mhm. Gut, ähm, ja vielleicht gerade nochmals so zum Thema, was hast du das Gefühl. Welches Wissen, das du jetzt erworben hast zum ZRM und Selbstmanagement ist für dich am wichtigsten? Oder bringt dir am meisten in der Berufspraxis oder vielleicht auch persönlich?

Expertenunabhängigkeit: B: Ähm... Ich fand so den Hintergrund, das fand ich eigentlich noch spannend. Also von wie Maja Storch eben das selbst, wo so ihre Gedanken herkommen und woraus, was da so ein bisschen aus welcher Richtung sie kommt. Sie hat dann da ja auch, zumindest die Artikel, die du uns gegeben hat. Da war sie, beruft sich auf das und das. Und eben ähm... Also das fand ich noch spannend und wie auch sie selbst, wie das umgesetzt werden kann, wie es unterschiedlich aussehen kann. Das war für mich jetzt eben auch noch interessant zu sehen. Einfach in welche, in die unterschiedliche Richtung. Weil die verschiedenen Artikel, die du geschickt hattest oder so Kopien oder so, da waren immer auch Beispiele. Und es waren immer auch andere Beispiele, das fand ich spannend. Also das dann eben zu sehen.

A: Also mit anderen Beispielen meinst du Beispiele aus anderen Lebensbereichen?

B: Genau, aus anderen Lebensbereichen oder wie Leute das dann eben umsetzen. Also für mich, ich bin so jemand, ich brauche wie ein Beispiel. Das hast du ja mitgekriegt (lacht). Irgendwie, das ist, das gibt mir auch einfach so ein bisschen, ja so einen Anhaltspunkt. Einfach gucken, schwimme ich da so mit jetzt irgendwie? Das fand ich da auch spannend so. Also ohne, dass ich da irgendwas übernehme, aber es ist einfach, dass ich so mir das besser vorstellen kann, in welche Richtung das gehen kann. Und eben auch sehen kann, wie man es dann im Privaten umsetzen kann. Oder dann eben auf der Arbeit, ja.

A: So gut, das ist gerade meine nächste Frage, du hast es gerade angesprochen. Im Privaten/Persönlichen. Hast du auch einige Sachen übernommen oder angewendet oder hat es sich bei dir nun wirklich auf berufliche Themen beschränkt?

Neue Automatismen

Expertenunabhängigkeit: B: Ja. Also im Privaten habe ich da nicht... Also ausser, das, was ich mir als Ziel gesetzt habe, da spielt ganz viel Privates rein. Wenn ich eben dann am Schreibtisch sitze und dann eben stresse, weil ich noch das und das und das machen muss. Und mich selbst einfach mal runterzubringen, das war dann mein Ziel auch einfach. Somit hat das, das hat... Es war einfach so eine Verknüpfung von privat und beruflich. Und es ist einfach ein weitergehendes Ziel (lacht). Bis ich bis Juni, und es dann besser in den Griff kriege. Aber das ist eben, also somit spielt es, also das Ziel, was ich mir da gesetzt habe, da ist wie gesagt, das geht weiter. Es gibt ein anderes Ziel, dass ich auch dann mal, so wo ich denke, ja das wäre aber auch im Beruf eben. Einfach ein bisschen, was du letztes Mal beim Beratungsmodul angesprochen hast. Eben nicht schwierige Gespräche, aber eben vielleicht taucht mal, bei Kollegen nein sagen oder sagen aber ich möchte das jetzt. Also da tue ich mich immer noch schwer. Das war auch so eins, wo ich gedacht habe, da müsste ich jetzt auch mal, was weiss ich, wie ein Löwe auftreten oder wie ein Adler. Also es ist einfach so, wie gesagt, dass ich mir das gut für

den Beruf eben. Also im Privaten ist jetzt im Augenblick nicht etwas Konkretes, dass ich weiss als Ziel. Wo ich aber im Beruf sehe, daran möchte ich noch arbeiten und da schon probieren, dass auch eben. Wie gesagt, und wenn es nur ist, dass ich eben mein Glückspfennig in der Hosentasche halte, wenn ich sage: Nein, das werden wir jetzt nicht machen. Oder ich finde das doof, was du hier gerade gemacht hast.

A: Ok. Die letzte Frage dreht sich eigentlich um en Aspekt der Wirksamkeit oder der neuen Automatismen. Wenn du jetzt zurückschaust, hast du das Gefühl, dass sich wie eine positive Veränderung oder auch eben eine positive neue Verhaltensveränderung eingestellt hat? Also hat es in diesem Sinne etwas gebracht, wie würdest du es einschätzen?

Motivation:

Expertenunabhängigkeit:

Neue Automatismen B: Ähm, ja. Also ich kann jetzt nicht sagen, dass sich eben mein Verhalten 150 Grad oder, dass ich mein Ziel bislang schon erreicht habe. Aber wie ich gesagt habe, einfach dieses... Für mich war einfach, dass man das Ziel nicht aus den Augen verliert. Ich habe einfach vor Jahren schon aufgehört, mir am 1. Januar irgendwelche Vorsätze zu nehmen. Spätestens am 1. Januar habe ich das vergessen. Und ich habe dann gesagt ich lasse das, es funktioniert sowieso nicht. Und ich fand das jetzt schön, wie gesagt, mit diesen Primes, einfach. Mich da immer wieder daran zu erinnern oder dann eben auch immer mal wieder, weil wie gesagt, am Computer Bildschirm ist es dann immer so: Ach jetzt lese ich da noch so einen Artikel, was war denn da noch? Einfach, um das so im Hinterkopf zu behalten. Also jetzt so, das Ganze mit dem Rubikon Prozess. Da müsste ich mich nochmals genauer informieren, wie dass dann so mit dem... Dass man sich dann entscheidet, gut das ja schon. Aber eben, ja wenn man da, so ein paar Sachen, da müsste ich nochmals genauer hinschauen. Habe ich so das Gefühl, dass mein Verständnis noch nicht so gefestigt ist. Aber ich fand eben, wie gesagt, für mich war wirklich positiv eben, dieses immer wieder dran erinnert zu werden. Und nicht auf so eine du musst jetzt Art, sondern auf eine ganz nette Art. Das fand ich das Schöne. Nicht dass mir da jemand sagt, du hast da aber noch nichts gemacht. Sondern wenn ich da das Bild sehe, dass mich dann daran erinnert. Das ich da nochmal an meinem Ziel weiterarbeite.

A: Ok. Gut, ja, dann wären wir schon am Schluss.

7.3. Teilnehmerin 3

A: Du hat ja teilgenommen, am ZRM Selbstmanagement Training für den pädagogischen Bereich oder für den Bereich ähm, Bildung und jetzt würde es mich interessieren: Was hat dich am meisten motiviert am Programm?

Expertenunabhängigkeit

Motivation: B: Das motivierendste war glaube ich... Für mich, dass ich es nicht nur kann für den Beruf sozusagen nehmen, sondern auch für mich persönlich. Und dass ich es wie für mich im privaten Umfeld oder für meine Problemchen, die ich ab und zu hätte, auch nutzen kann. Also ich habe es wie so als einen Mehrwert gesehen. Klar der Schulalltag beschäftigt mich schon sehr und auch nachdem ich nach Hause gehe. Aber auch für den privaten Alltag habe ich das auch schon benutzt oder dann auch allenfalls jemand anderem versucht zu sagen: Da, schau mal, gute Lektüre! (lacht).

A: Ok. Also so, dass du es wie ausgeweitet gebrauchen kannst, für das Private/Persönliche?

B: Genau.

A: Ok. Ähm, hast du Erwartungen gehabt zu Beginn oder was waren deine Erwartungen, als wir gestartet haben mit dem Programm?

Motivation: B: Die Erwartungen waren wirklich, dass ich das aktiv auch nach dem Coaching, also jetzt von dieser Zwischenphase, dass ich das immer wieder benutzen kann. Mir haben auch die Bilder... Bei mir ist es zum Beispiel ein Schlüssel Anhänger.

A: Ah die Primes?

Motivation: B: Ja genau. Die haben mir sehr geholfen. Und ich habe dann immer wieder gedacht, da war doch noch was (lacht). Von dem her meine Erwartungen wurden eigentlich komplett erfüllt. Und ich werde das sicherlich in Zukunft auch noch machen, mit anderen Zielen vielleicht.

A: Ok. Ähm. Ja also jetzt hat das schon ziemlich positiv geklungen, was du da erzählt hast. Meine nächste Frage wäre jetzt, welche positiven oder auch negativen Erlebnisse hattest du schon mit diesen Selbstmanagement Strategien. Ich weiss nicht, gibt es da nochmals etwas oder ist es wirklich so das?

Expertenunabhängigkeit: B: Vielleicht noch, ich würde jetzt nicht gerade sagen negativ... Aber am Anfang hat es schon etwas gebraucht, um sich immer wieder daran zu erinnern. Gerade das Priming und so, so ah ja stimmt. Ah ja, jetzt könnte ich ja das machen.

Am Anfang war es noch recht frisch und es war vielleicht gerade so oder so eine stressige Zeit und man war mit allem so beladen und dann habe ich wirklich durch das Priming gedacht: Stimmt. Ich habe auch meine Handbewegung, ich habe auch meinen Schlüsselanhänger und dann habe ich es wieder aktiver gemacht. Also einfach so das Bewusstsein auch, ich habe ja eigentlich ein Tool, was mir helfen könnte. Und das ist vielleicht etwas das Schwierige gewesen. Aber sonst ich bin völlig begeistert.

A: Ok, also ich sage jetzt mal, es sind so wie Anfangsschwierigkeiten, im Sinne von, dass es einfach so ein wenig mit Hindernissen am Anfang verbunden war, so ja...

B: Genau, ja.

A: Gut. Wenn du zurückdenkst, an diesen Zeitpunkt, an dem du dein Bild gewählt hattest und als du gewusst hast, in welche Richtung es für dich geht... Was würdest du sagen, wie überzeugt bist du gewesen, dass du mit dem ZRM deine Ziele erreichen oder annähern kannst?

Motivation: B: Schon sehr. Ich bin, nein wirklich, ich habe gedacht, so vor allem... Ich habe gedacht, wenn ich pflichtbewusst dahinter gehe und mir die Sache merke und mich aufmerksam darauf mache, dann hat es auch eine Wirkung. Und eben auch durch die Vorlektüre und so, die du uns geschickt hast, habe ich schon gedacht, ja, das macht Sinn, das möchte ich ausprobieren. Ich habe gedacht, das klappt.

A: Ok. Super. Also, eigentlich wirklich positiv eingestellt so auf die Zielerreichung hin... Gut, wir kommen zum Bereich Ressourcen. Und jetzt würde es mich interessieren, welche neuen Ressourcen, dass du entdeckt hast durch das ZRM oder ob du vielleicht auch alte Ressourcen wiederentdeckt hast?

Ressourcen: B: Hmm...(überlegt). Spannend. Alte Ressourcen habe ich wiederentdeckt. Sich mehr austauschen... Ähm... Vielleicht auch eben gerade im beruflichen Bereich, dass ich das nicht allein tragen muss. Dass ich auch wirklich aktiv um Hilfe fragen kann. Und das hat mir schon wirklich geholfen. Sich auch wirklich... Mein Ziel war ja auch erholter und gelassener zu sein sozusagen. Und wirklich Ressourcen holen und auch bei Kolleginnen Unterstützung einfordern. Damit ich auch gelassener und erholter beispielsweise in Gespräche gehen kann. Und ja ich glaube das sind eher so alte Ressourcen, die ich aber wieder neu entdeckt habe.

A: Ok, ja. Also im Beruf oder in der Berufswelt ist es wie so etwas... Kooperative Angelegenheiten?

B: Ja, ja.

A: Ja genau, es ist jetzt eigentlich gerade die Überleitung zur nächsten Frage. Also im Grossen und Ganzen geht es darum, welchen Umgang du im Berufsalltag mit den ZRM Strategien gefunden hast. Und vielleicht, um noch zugespitzter zu fragen: Was findest du für dich persönlich das wichtigste Wissen, das du mitgenommen hast aus dem Ganzen?

B: Hmm... Meine grösste Erkenntnis...

A: Sozusagen, genau.

B: Ich glaube... Das ist gerade sehr schwierig,

A: Es können auch mehrere Sachen sein.

Expertenunabhängigkeit: *B: Ich sage jetzt einfach mal, was mir gerade durch den Kopf schiesst... Das erste ist sicher mal, sich mit sich selbst auseinandersetzen. Also auch wirklich überlegen, was will ich vielleicht ändern in meinem Berufsalltag, in meinem Privaten. Was beschäftigt mich. Wo habe ich noch Lernfelder auch, weisst du. Irgendwie ist es so eben gerade mit aktuellen Themen, von einem Kind. Da werde ich mir auch noch ein neues Ziel machen, wo es auch um Abgrenzen geht. Weil das merke ich jetzt, das ist ein grosses Lernfeld von mir. Und ich glaube die grösste Erkenntnis war, sich mit sich selbst auseinandersetzen. Gerade mit dem Fragebogen und mit den Kreuzen, welche du uns am Anfang geschickt hast. Dort wird einem eigentlich zum ersten Mal bewusst: Aha, es ist eigentlich nicht alles Friede Freude Eierkuchen. Es hat noch etwas Luft oder vor allem in diesen Bereichen, in welchen ich aktiv etwas ändern will. Dass wenn man wirklich selbst auch etwas ändern will, dann schafft man es auch mit diesem Tool.*

A: Ok, also sind es wie so... Hat es dir wie Reflexionsanstösse gegeben in dem Sinne?

B: Über das eigene Handeln nachdenken und wo gibt es Felder, die gut laufen? Und wo gibt es auch Sachen, bei denen man dahinter kann und sagen, hey, so gerade nicht mehr.

A: Du hast ja schon ein wenig angesprochen, dass du dir schon vorgestellt hast, dass du auch in der Zukunft diese Sache des ZRMs wieder anwenden wollen würdest. Ähm... Was wären konkret die Tools, die du wieder anwenden würdest. Wir haben ja verschiedene Sachen kennengelernt. Aber was wären die Sachen, von denen du sagen würdest, das würde ich sicher wieder machen oder benutzen wollen?

Expertenunabhängigkeit: *B: Sicher das Priming, das habe ich sehr gut gefunden. Und ähm... Wie hat es geheissen... Die Mikro-Movements.*

A: Ja. Das Embodiment?

Expertenunabhängigkeit: B: Genau das. Das waren auch die, die ich am meisten benutzt habe eigentlich, weil es einfach so einfach ist. Eben gerade die Handbewegung, die kannst du einfach unter dem Tisch machen und niemand bekommt das mit. Und vielleicht kommt es auch ein wenig auf mein Ziel drauf an. Was mein nächstes Ziel ist und wie ich es umsetzen könnte. Denn ich müsste da nochmals... Vielleicht die gesamten Arbeitsblätter nochmals durchmachen und da schauen, was mir in den Sinn kommt.

A: Und zum Beispiel das Online Tool? Würdest du das wieder verwenden?

B: Ja.

A: Ok, also hast du es jetzt noch ansprechend gefunden, so mit den Bildern?

B: Ja.

A: Ok. Ähm... Ja, jetzt mal so ganz salopp gesagt. Wenn du zurückschaust und deine Situation jetzt mit gewissem Punkt X in der Vergangenheit vergleichst, eigentlich, bevor das gestartet hat. Was würdest du sagen? Hat es etwas gebracht? Also wirklich mit Fokus Wirksamkeit. Hast du das Gefühl es hat sich für dich eine positive Veränderung eingestellt?

Neue Automatismen B: Ja, absolut. Also ich merke auch ähm... Gerade mit meinem Ziel, das ich hatte. Ich konnte mehr entlastet sein und gelassener eigentlich sein, wenn ich nach Hause kam. So gut wie es geht (lacht). Je nachdem wie schwierig gerade der Tag war oder so, aber ich habe wirklich das Gefühl es hat mir geholfen. Oder auch, weisst du auch beim Unterrichten. Mit meinem lieben Sonderschüler, der eigentlich noch keiner ist. Ähm... Einfach auch dort gelassener sein. Und einfach meine Bewegung gemacht und dann war es auch wieder gut. Also mir hat es sicher etwas gebracht.

A: Ok. Gut. Das ist eigentlich schon meine letzte Frage gewesen. Gibt es noch etwas, das ich nicht gefragt habe, dass dir noch wichtig wäre zu betonen oder so?

Motivation: B: Ich möchte einfach dir danke sagen. Ich finde du hast es sehr gut begleitet, es war nicht zu viel, nicht zu wenig. Für mich war das ein angemessener Rahmen. Weisst du, auch der ganze Zeitaufwand blöd gesagt, war sehr angenehm. Also auch das Arbeitstempo und die verschiedenen Termine und immer mal wieder etwas zu lesen, da hat es das, da haben wir ein Zoom Meeting...Das habe ich sehr angenehm gefunden. Einfach als Feedback für dich.

7.4. Teilnehmerin 4

A: Du hast ja mitgemacht, bei meiner Studie zum ZRM, wo es eigentlich darum ging mitzumachen bei einem Selbstmanagement Training für Heilpädagogen. Und jetzt möchte ich wissen, was würdest du sagen, was hast du am motivierendsten gefunden am Programm?

Expertenunabhängigkeit:

Motivation: B: Also ich fand die Idee mit den, also das, wo wir uns einmal alle zusammen gesehen haben und du diesen Ablauf mit uns gemacht hast, mit diesem.... Diesem Spruch und diesem Leitsatz, den man im Kopf hat und diesem Bild dazu. Das war irgendwie eindrücklich für mich. Das habe ich dann auch direkt versucht umzusetzen, weil das war so praktisch. Also ich habe auch die Sachen gelesen und ich fand auch von diesem Link, den du mal geschickt hast von der Maja, als sie das erklärt hat mit ihrer Nervosität, das fand ich dann auch irgendwie lustig. Ich habe das dann auch einigen Leuten weitergeschickt, weil ja, weil es halt die Maja ist. Weil ich dann direkt dachte: Ah sehr cool. Aber das fand ich eigentlich geht ja in das Gleiche, also es geht ja auch um das Bild, das sie da im Kopf hat, welches ihr dann irgendwie hilft, so um die Situation besser zu meistern. Gar nicht nur auf das berufliche bezogen, sondern auch grundsätzlich. Dieser Leitsatz, den ich da hatte, oder das Bild das ich hatte, das ist so ein Ding, das mich überall begleitet. Also es ist ja auch oft so, dass man das berufliche, gerade bei uns, wir haben halt so einen persönlichen Bezug oder, es spielt halt viel von der Person rein in den Beruf, dann ist es etwas, was mich überall begleitet und es war dann schon so, dass ich gleich mein Hintergrundbild auf dem Handy geändert habe. Ich habe dann wirklich versucht es so praktisch umzusetzen. Und das fand ich dann ja... genau irgendwie zentral für mich.

A: Also so die Inhalte, die du angesprochen hast aus dem Webinar, bei welchem wir hier alle zusammen online waren. Ok.

B: Und was ich jetzt noch gelesen habe, ich habe noch deinen Text gelesen, den du in der letzten Mail geschickt hast.

A: Ah Affektbilanz?

Motivation: B: Ja genau und ich dachte mir auch gleich: Ah cool, das muss ich direkt machen! Also keine Ahnung, aber das fand ich jetzt auch eine ganz gute Idee. Dieses Pro und Contra kennt man ja irgendwie, dass man auflistet, so ok, was spricht dafür was dagegen. Aber dass man die Dinge aufwiegt, gegeneinander und sich überlegt ok, wie viel muss passieren, damit ich da wirklich runterkomme und was genau mache ich dagegen. Ich finde es noch speziell und bin gespannt, wie ich es dann umsetze. Denn es ist ja nicht nur abhängig von mir, je nachdem welche Entscheidungen, ist es ja auch abhängig und beeinflusst von aussen, da kann ich ja dann nicht viel machen oder so. Aber ja ich würde es auf jeden Fall gerne ausprobieren, weil es auch viele Sachen gibt, wo ich etwas entscheiden will oder muss.

A: Also gleich aus konkretem Anlass hast du das Gefühl, dass du etwas hast, wo das jetzt gerade passen würde?

B: Mhm.

A: Ah gut, toll. Ähm, ja wenn du zurückschaust. Am Anfang des Trainings, was waren deine Erwartungen, als du dich entschlossen hast mitzumachen, was waren deine Erwartungen?

Motivation: B: (überlegt). Hmm... Ich glaube schon, dass es auch so darum gegangen ist, dass ich mich besser in meiner Arbeit strukturiere und vielleicht auch hmm... Wie kann man das sagen? Vielleicht auch besser organisiere oder so? Ja halt so ein bisschen klarer arbeiten. Es ist schon alles so ein wenig schwammig, heilpädagogisch zu arbeiten ist immer so schwammig. Und ähm, ja, wie könnte man das noch benennen?

A: Also so Organisation, Strukturierung, Arbeitsplanung so in diese Richtung?

B: Ja vielleicht. Aber vielleicht nicht mal so konkret, sondern eher für mich so in meinem Inneren.

A: Ah ok, so eine mentale Strukturierung?

B: Ja.

A: Ah ok.

Motivation: B: Weil ich doch so viel schwimme und so viele Kindergärten habe und überall so ein bisschen bin aber doch nicht so richtig. Und was ich einfach so, oder einfach die Erwartung, dass ich bewusster arbeite. Dass ich das Gefühl habe, ich entscheide mich jetzt einfach wieder dafür, wie will ich eigentlich arbeiten. Wie sieht die Arbeit aus und... Und auch dieses, ja gut das ist halt auch dieser Wurm, wo ich auch schon ein wenig gewusst habe, um was es geht. Was halt ganz oft passiert als Heilpädagoge, dass du Sachen machst, die gar nicht so zu deinem Ding gehören. Zum Beispiel Elterngespräche, bei denen ich dann auch manchmal denke, da braucht es mich jetzt eigentlich gar nicht, wieso bin ich überhaupt dabei? Das geht jetzt gerade so gut ohne mich. Oder ja, Aufgaben, die man halt macht, die man macht, damit alle glücklich sind, aber eigentlich gehört es gar nicht so dazu. Wie geht man damit um? Ja. Und eben, weil dieses *machen sie was sie wollen*, gehört da ja auch dazu. Das mach ich jetzt einfach, das gehört ja eigentlich dazu. Und ja...

A: Ok, also eigentlich so bezogen auf verschiedene Bereiche deiner Arbeit. Ja ok.

Motivation: B: Ziemlich weit gefächert. Aber ich glaube, ich habe das zu dem Zeitpunkt gar nicht so genau definiert, was ich erwarte. Ich habe einfach gedacht: Ah ja cool. Aber im Nachhinein muss ich schon sagen, das habe ich mir darunter vorgestellt. Selbstmanagement oder ja... Wahrscheinlich so etwas in der Art.

A: Ok. Und als du eben diese Vorstellung gehabt hast und vielleicht auch schon wusstest, was sind Themen, bei denen du für dich Ziele setzten willst. Was war dein Eindruck, wie überzeugt warst du, als wir gestartet haben mit den Mails und so. Dass du mit dem ZRM, mit den Sachen, die du kennengelernt hast, diese Ziele erreichen kannst? Wie überzeugt warst du davon?

Motivation: B: Also ich fand erstmal, dass du das ziemlich gut gemacht hast. Also es war halt auch wirklich... Weil ja, es ist immer so eine Sache, wenn man irgendwelche Studien mitmacht oder bei Masterarbeiten Proband ist, ist auch die Frage, ok stimmt es wirklich, dass es so und so viel Zeit in Anspruch nimmt, nachher ist es vielleicht doch mehr oder so? Und also es war wirklich so, dass ich fand, es war ganz konkret und praktisch bezogen. Also so, dass man es auch direkt umsetzen kann. Und es hat mich schon angesprochen und ich hatte schon das Gefühl, dass ich damit etwas anfangen kann. Oder das war die Frage?

A: Genau, also auch die Form fandest du, dass die für dich gestimmt hat? Weisst du, so mit den Mails und dem Webinar.

B: Ja doch.

A: Ok, super. Ähm, ja dann würde ich zum Thema Ressourcen kommen. Das ZRM legt ja den Fokus wirklich auf den Erwerb von Ressourcen. Jetzt würde es mich interessieren, welche Ressourcen hast du entdeckt in dem Training? Oder gibt es Ressourcen, die du wieder entdeckt hast?

Ressourcen: B: (überlegt). Hmm... Ich bin nicht so gut im Ressourcen finden...

A: Vielleicht noch als Ergänzung: Also mit Ressourcen ist einfach alles gemeint, was dir geholfen hat dich deinem Ziel anzunähern. Also das kann ja auch irgendetwas sein.

Ressourcen: B: Also gar nicht unbedingt ich selbst... Hmm... Was mir um mich herum geholfen hat, war also ganz konkret ähm... Was ich gefunden habe, ja nein das ist ja dann etwas anderes... Ähm... Ja also um ein bisschen mehr Struktur und das was ich ja eben erwartet habe so... Dass ich diese, dass ich meine Arbeit anders Plane oder mich auch selbst besser mänge, ich glaube dazu brauche ich mehr Ruhe. Dazu muss ich an diesem Ort sein, wo ich arbeite, beziehungsweise zuhause

sein, wo ich arbeite. Und genau, das habe ich jetzt angefangen mehr zu machen. Aber das ist jetzt keine Ressource von mir.

A: *Ich finde eigentlich schon...*

Ressourcen: B: Ja gut, meine Ressource ist halt, dass ich sehr flexibel sein kann, so im Arbeiten. Ähm, ja, ob ich das jetzt neu entdeckt habe?

A: *Also es kann auch wiederentdeckt sein. Vielleicht ist es, ich weiss nicht, etwas was du wiederentdeckt hat. So mit, du hast angesprochen, in Ruhe arbeiten können. War das etwas, das du früher hattest und dann hat es sich verloren?*

Neue Automatismen

Ressourcen: B: Ja total. Ja, also das habe ich jetzt einige Male gehabt, dass ich hier war. Es liegt auch daran, dass ich einen Wohnungswechsel gemacht habe, ich wohne jetzt wieder in einer WG. Und ähm, ich brauche manchmal andere Leute um mich, die mich dann ein bisschen irgendwie... Oder so gut du machst jetzt mal nichts irgendwie. Als ich allein gewohnt habe, war ich schon auch immer sehr auf halb 8, da noch hin und dort noch hin. Und habe wenig... Und für die Vorbereitung in der heilpädagogischen Arbeit finde ich oft einfach Ruhe und dann entsteht etwas. Ich kann nicht einfach innerhalb einer viertel Stunde mir eine kreative Idee finden. Es entsteht halt und um das umzusetzen, brauche ich ja eben mit mir selbst Geduld und das spielt ja genau in das hinein, in das was ich habe mit diesem Baum und diesem Wachsen und diesem Leitsatz irgendwie. Ja vielleicht war das schon etwas, das ich dadurch neu entdeckt habe. Dass ich einfach Geduld habe, dass dann etwas entsteht. Da habe ich dann zum Beispiel nichts genutzt. Da habe ich letzten Montag gedacht oder letzte Woche gedacht: Am Montag mache ich dann mal etwas richtig Tolles, eine neue Idee. Ich mache ja schon immer ähnliche Sachen und ich habe jetzt auch so Kindergärten, die ähnliche Themen haben. Und dann spricht es die Kinder überall an und das ist ja auch schön. Aber ich merke so, dass ich eigentlich gar keine Lust habe, immer dieselben Sachen zu machen. Ich dachte so, jetzt mache ich mal etwas ganz Neues. Und dann von Samstag auf Sonntag habe ich wirklich ganz schlecht geschlafen, weil ich gedacht habe, mir fällt einfach keine gute Idee ein, wieso fällt mir jetzt nichts ein? Wenn du das ganze Wochenende darüber nachdenkst, das ist, wie wenn du am Studieren bist, du hast nie wirklich Feierabend. Und dann bist du schon gestresst und ich dachte: Jetzt vertrau darauf, dir wird schon etwas einfallen. Und zur Not greifst du halt zurück auf das alte Zeug, wenn halt nichts kommt. Da habe ich tatsächlich meiner Kindergärtnerin geschrieben: Hey ich bin gerade voll ideenlos. Was hast du für ein Thema, wo ich mich daran hängen kann? Und dann war es eigentlich doch ganz einfach und es war ein super toller Morgen. Und das ist einfach etwas, das sich durchzieht, also nicht nur bei der Arbeit, es ist grundsätzlich so. Und ja, das könnte man eigentlich sagen. Also und vor zwei Wochen, da hatte ich mal einen Mittag, an dem ich vom Arbeiten zurückgekommen bin, so wie ein normaler

Mensch. Ich hatte dann um fünf Uhr Feierabend und war dann in meiner Wohnung und habe dann irgendwie noch Zeug gerichtet und voll ruhig und entspannt meine Sachen neu gepackt, ausgepackt, eingeräumt. Also, wo ich gedacht habe: Aha, also so wäre es wahrscheinlich einfacher. So fühlt es sich auch gut an, wenn man einfach Zeit hat für die Arbeit. Einerseits so die Geduld mit mir selbst zu haben, dass etwas entstehen kann, auch wenn ich jetzt nicht auf Knopfdruck etwas abrufe. Und ja das ist schon eine Ressource, die ich eigentlich habe. Und auch einfach diese Zeit sich zu nehmen, ja auch oft am Morgen. Wenn man nur einen Morgen da ist, und du hast das Gefühl, du muss mit dem Kind etwas machen und mit dem Kind wolltest du auch noch was machen. Zu sagen ja gut die Zeit ist jetzt einfach so, ich habe auch nicht mehr Zeit, wenn ich mich beeile.

A: Mhm, ok. Also ich finde es spannend, du hast von der Ressource in Ruhe arbeiten erzählt und irgendwie triffst du dich wieder mit deinem Ziel Strukturieren. Hast du auch das Gefühl, dass es ineinander reinläuft? Vielleicht für dich ja nicht, aber ich hatte es beim Zuhören das Gefühl...

Ressourcen: B: Ja, also ich orientiere mich natürlich an anderen und schaue wie die es so machen und merke, es gibt Leute, da hast du das Gefühl, ok gut du weisst ja auch nicht, was bei denen am Abend hinter den Kulissen abgeht, aber du hast so das Gefühl so, die arbeiten so ganz klar und strukturiert und in Ruhe und machen sich da so ihre Gedanken dazu und es entsteht was und so. Und weil ich jetzt eben, man hat ja wenig Kontakt. Wenn man nicht im Schulhaus arbeitet, hat man ja eigentlich oft gar keine anderen Kollegen um sich. Und jetzt habe ich aber in letzter Zeit eben öfter mehr Kontakt mit meinen Kollegen und man merkt: Aha der und der schafft so und der und der schafft so und da denke ich so wow, so etwas würde ich mir gerne abschneiden. Und das hat damit zu tun, dass du dir Zeit nimmst Strukturen zu schaffen und dann ist die Arbeit einfach bereichernder.

A: Ok, spannend. Ähm, du hast schon ganz vieles angesprochen, welchen Umgang du gefunden hast, auch unter anderem mit den ZRM Strategien im Berufsalltag. Und wenn du jetzt auf alles schaust, was wir gemacht haben in unserem Programm, was ist das, was du findest, ist für dich persönlich das wichtigste? Oder das, was du, was dir am meisten hängen geblieben bist und du mitgenommen hast?

Motivation: B: Hmm... Ich habe gar nicht mehr alles im Kopf, was wir gemacht haben. Also eben eindrücklich fand ich diese Bilder. Ich weiss auch noch genau, wo ich diese Bilder angeschaut habe, ich kann es dir wahrscheinlich sogar noch mit Uhrzeit und Datum sagen. Ich habe irgendwie einen Zug verpasst und stand am Bahnhof herum mit Kopfhörern und habe dann die Bilder durchgeschaut. Und das war dann so irgendwie so... Voll gut, dass war irgendwie zu dem Zeitpunkt genau richtig, weil ich so genervt war von allem und war so: So jetzt kümmere ich mich um mich selbst. Ähm, was haben wir denn sonst noch alle so gehabt?

A: Ähm, also ich kann vielleicht zusammenfassen: Eben ich habe euch einfach die Artikel von Maja Storch geschickt, wo es in die Richtung gegangen ist: Machen sie doch was sie wollen. Dann hatten wir die Motto-Ziele, die Bilder, Wenn-Dann Pläne, das Priming mit den Erinnerungshilfen eben die Affektbilanz, die noch neu dazukam. Ähm... Ja eigentlich so diese Sachen und eben auch noch vom Hintergrund, ich habe euch auch noch das Bild mit dem Wurm gezeigt ein Drittel gewürgter Wurm, zwei Drittel freier Wurm, das hatten wir auch noch gehabt. Ja so diese Sachen.

Motivation: B: Ja. Ja also was ich schon sagen kann, dieses Buch, das ich habe von der Maja, das ich schon etwa sein 8 Jahren habe, keine Ahnung wie lang es das schon gibt oder so... Und ja wahrscheinlich gibt es das schon viel länger. Und ja es steht einfach schon ewig im Regal und ich bin halt echt nicht so ein Fan von diesen ganzen Ratgebern irgendwie, wie ich mich irgendwie ändern soll oder was ich ändern soll. Und ich glaube deswegen habe ich das immer so vor mir her und habe gedacht ja gut, irgendwann schaust du es vielleicht dann mal an. Und ich denke schon, dass es mich jetzt anders anspricht. Also ich habe eigentlich schon vor, dass ich mir das mal durchgucke. Auch mit diesem Wurm, ich fand das noch eine lustige Idee. Und ich fand auch diesen Vortrag von dir, den du mal geschickt hast... Ich fand den irgendwie voll ansprechend irgendwie. Sie hat eine gute Art, wie sie das macht. Ähm, ja und das Bild mit dem Wurm, das finde ich irgendwie eine lustige Idee, das kannst du auch mit Kindern voll gut machen. Das wäre auch irgendwie die Idee, dass man das auch weitergeben kann.

A: Ok, also das Konzept mit dem Wurm ist dir jetzt so noch in Erinnerung?

Motivation: B; Ich meine einfach die Art, wie man, ich meine... Aber die Sache an sich... Also klar ist es beeindruckend 95 Prozent von dem was sie macht, weil sie einfach Bock darauf hat und ich denke mir so hä wie macht sie das? Ich war heute Mittag wieder am Elterngespräch und hatte überhaupt keine Lust darauf und dachte mir so: Hä, wie jetzt 95%? Ich würde da mal sagen also 60% von dem, das ich mache da habe ich wirklich Lust darauf. Ich kann ja nicht nur das machen, wo ich Lust darauf habe. Ich muss sie dann mal fragen, wie das genau gemeint ist. Eben genau, das ist schon etwas, wo du dann sagst: «Krass, cool!» Aber eben, dieses Coaching, dass man da versucht einen Weg zu finden, wie es einen glücklicher macht oder wie man die Arbeit besser machen kann, das heisst es ja schon habe ich das Gefühl. Und das ist ja auch ein Ding unserer Zeit, dass man sich darüber Gedanken machen kann, das ist ja auch ein Luxus. Das konnten die Leute früher nicht. Die konnten sich da, ich sag das jetzt mal blöd, nicht über solche Dinge den Kopf zerbrechen. Wenn das aber halt auch so übermässig... Dann gibt es halt so viel von solchen Ratschlag Büchern, dass du so denkst uff... Und ganz vieles davon ist dann so theoretisch oder nicht gut geschrieben oder so allgemein oder zu genau oder... Es ist einfach sehr viel einfacher, wenn du dann so ein Tier hast oder irgendwie ein... Wie in einer Geschichte, eigentlich wie ein Angebot im Kindergarten, wie ein roter Faden... Also ich glaube die Art, wie sie es macht ist so das, was ich allgemein gedacht habe: Hey, das ist schon ganz cool und das würde sich glaube ich lohnen sich vor allem damit zu beschäftigen.

A: Ok. So die Art der Vermittlung eigentlich?

Neue Automatismen B: Die Art der Vermittlung und ähm, ja. Und dieses Bild ist schon etwas Persönliches, was man mitkann, ja.

A: Super, gut. Ähm, ich komme eigentlich schon zu den letzten paar Fragen oder zum letzten Bereich von Fragen. Und es geht jetzt eigentlich darum zu reflektieren, was hat es gebracht? Also wenn du zurückschaust, kannst du von Veränderungen berichten, welche du in Bezug auf deinen Beruf erlebt hast durch das ZMR? Also hat sich da irgendwie etwas verändert?

Neue Automatismen B: Das ist schwer zu sagen, gell. Weil man sich davor ja nicht sieht... Also es ist so ein bisschen wie beim Studium, man hat danach das Gefühl man weiss so viel wie vorher (lacht). Aber meistens weiss man dann doch irgendwas mehr. Also ich glaube einfach das Bewusstsein ist mehr da. Ich mache mir öfter die Gedanken, einfach auch, weil ich weiss, es gibt Personen, die können das einteilen und die machen was sie wollen und nicht immer nur das, was man muss. Es ist ja erst mal die Frage überhaupt herauszufinden, was man überhaupt will. Also da fängt es ja schon an, irgendwie. Ähm, ich glaube ich habe meine Freiheit in meinem Beruf wieder mehr zu schätzen gelernt jetzt. Dadurch, dass ich sage, ich mache einfach, was ich will. Und das kann ich sogar, das darf ich auch. Denn ich habe keinen, der mich kontrolliert, ja. Im Gegenteil, ich bin ja in meiner Rolle im Kindergarten bin ich ja sogar über denen gestellt, über den Kindergärtnerinnen. Ähm, ich habe die Freiheit bei den Kindern, die ich nehme. Ich habe kein Kind, das ich... Gut ich arbeite integrativ mit einzelnen, aber eigentlich kann ich mit allen Kindern arbeiten, mit denen ich will. Ich kann völlig spontan arbeiten, wenn ich will. Das fordert auch manchmal, aber ich glaube ich habe jetzt, das habe ich nicht mehr so richtig wahrgenommen. Ich habe das jetzt wieder wahrgenommen, weil ich diesen Satz im Kopf hatte, dass ich ja eigentlich machen kann, was ich will. Und habe das dann dadurch vielleicht auch wieder mehr... Wieder so ein bisschen mehr versucht auch auszunutzen. Dass ich ähm, grundsätzlich alle Freiheiten habe. Und gerade jetzt, da die Abklärungen alle durch sind und wir wissen, wer alles in die Schule kommt, nutze ich das irgendwie richtig aus. Ähm, und sonst... Eben es gab so ein paar Schlüsselerlebnisse, eben dieses machen, arbeiten, heimkommen. Weil ich habe dann ja eben auch noch meine Pferde und dann habe ich noch das und dann fahre ich noch überall irgendwo hin schnell. Und dass du einfach wie ein normaler Mensch nach dem arbeiten nach Hause kommst und vielleicht noch eine Runde laufen oder so und dann aber trotzdem vorbereiten und ähm, strukturiert darüber nachdenken, wie der nächste Morgen wird, was ich geplant habe. Solche Sachen, das habe ich gemerkt, wie gut mir das tut, wenn ich das mache und das mache ich viel zu wenig. Und das habe ich glaube ich schon auch Unbewusst vielleicht gemacht, dadurch, dass ich einfach mehr begleitet worden bin, was eigentlich die Idee wäre, hinter meiner Arbeit. Dieses Management, dass ich das einfach besser strukturiere alles. Und eben, dass ich mir dafür einfach die Zeit nehmen kann, oder muss. Gehört ja eigentlich zu meinem Beruf, da kriege ich ja Geld dafür (lacht).

A: Mhm. Ok, ja. Und ähm, eben wir haben ja wie verschiedene Sachen angeschaut, unter anderem die Erinnerungshilfen oder die Wenn-Dann Pläne. Vor allem so diese Sachen. Hast du das so in der Umsetzung, hast du das hilfreich gefunden diese Sachen, oder eher schwierig gefunden das umzusetzen, dass es dir nicht so viel gebracht hat oder eben doch?

B: Also die zwei Sachen jetzt?

A: Mhm..

Expertenunabhängigkeit B: (überlegt). Also das mit der Erinnerungshilfe fand ich eigentlich nicht so schwierig umzusetzen. Ähm, das hatte ich dann ja auch, ich hatte ja ein Foto auf dem Handy. Ähm, ja... Nein, als ich fand das nicht schwierig. Man muss natürlich schon offen dafür sein, aber ich glaub dass ganz vieles unbewusst passiert. Dass man es vielleicht gar nicht so in Worte fassen kann, was wirklich. Ähm, Veränderungsprozesse passieren ja auch allen Ebenen. So das so konkret zu sagen... Aber an sich das zu hören, ich fand es zumindest mal, als du es vorgestellt hast nicht so, dass ich fand: Oh Gott wie soll man das denn machen? Und ich hatte dann während meinem Alltag dieses Bild, das ich ausgesucht habe, das war nicht immer präsent natürlich, aber es war auf jeden Fall davor nicht da. Also habe ich es auf jeden Fall miteinbezogen.

A: Ok, ja. Gut, ähm, die letzte Frage. Würdest du, wenn du in die Zukunft schaust... Würdest du nochmals etwas einsetzen vom ZRM? Vielleicht in neuen beruflichen Situationen oder Herausforderungen oder auch privat?

Neue Automatismen B: Wie gesagt, ich würde es jetzt mal ausprobieren mit dieser Affektbilanz. Ähm und was noch... Ja also wie gesagt, ich werde auf jeden Fall dieses Buch lesen jetzt endlich (lacht). Also und konkret... Du meinst jetzt von diesen Sachen, die wir gemacht haben?

A: Ja genau, von diesen Sachen, die wir im Training konkret gemacht haben.

Neue Automatismen B: Ja. Ähm, genau, die anderen Sachen müsste ich vielleicht nochmals genau anschauen, was das alles war. Es ist eben interessant, dass das, was einen im Moment gerade anspricht, dann auch das Thema ist. Ja. Aber eben grundsätzlich, dieses Thema, das werde ich auf jeden Fall verfolgen. Da nehme ich mir dann auch gerne die Zeit dafür, weil einfach nur gute Resonanz gibt, mit allen, mit denen ich darüber rede und das Buch liegt ja eigentlich im Schrank, ich muss es ja nur rausnehmen und anfangen zu lesen (lacht).

7.5. Teilnehmerin 5

A: Du hast ja mitgemacht beim ZRM Selbstmanagement Training, welches extra für die Berufsgruppe der Heilpädagogen ausgerichtet ist. Jetzt würde es mich sehr interessieren, ob es etwas gibt, oder auch mehrere Sachen an diesem Training, die dich besonders motiviert haben. Oder was hast du, in anderen Worten, extrem toll gefunden?

Motivation: B: Was ich toll gefunden habe war, dass es eigentlich nicht viel Erklärung gebraucht hat von deiner Seite, so dass man es also trotzdem gut verstanden hat, habe ich das Gefühl gehabt. Und dass es wirklich praktisch orientiert ist. Ja, auch die Sachen, waren so zurechtgelegt, so, dass das wirklich in der Praxis gut umsetzbar ist. Eigentlich das, das ist es, was ich am besten gefunden habe.

A: *Hmm, ok.*

Neue Automatismen B: Und dass es auch als Prozess angeschaut wird und weisst du, nicht so als Veränderung zack, jetzt ist alles komplett anders. Und ich habe auch, aber vielleicht nachher dazu auch mehr, ich habe das Gefühl ich bin noch so voll am Anfang, noch nicht so voll drin. Aber ja, ich glaube es ist mal ein Anfang, sicher.

A: *Ok, super. Gut, also eben, wenn ich es richtig verstanden habe, ist es so das prozesshafte, das du positiv gefunden hast. Und dass es eben auch so längerfristig angelegt ist, ja ok. Ähm, was sind denn so deine konkreten Erwartungen gewesen, am Anfang von diesem Selbstmanagement Training oder hast du überhaupt Erwartungen gehabt an das Training?*

Motivation: B: Nein, ich bin eigentlich offen reingegangen.

A: *Mhm, ok.*

Motivation: B: Ich finde solche Sachen jeweils grundsätzlich spannend. So, einfach nur um zu erfahren, was gibt es? Oder um auszuprobieren ist es überhaupt etwas für mich?

A: *Mhm, ok. Ähm, welche positiven Erlebnisse hast du gehabt während dem oder nach dem Selbstmanagement Training? Oder mit den Strategien oder vielleicht auch negative Erlebnisse? Gibt es da etwas, wovon du berichten könntest?*

Expertenunabhängigkeit

Motivation: B: Ähm, also positiv habe ich eigentlich das gefunden, dass man wie auch über das Unbewusste und über die Bilder einsteigen kann und wie weniger über das eigentliche Nachdenken. Das habe ich eigentlich als sehr, ja wie soll ich sagen, angenehmer oder sanfter Einstieg in das Ganze erlebt. Und nachher, ja da habe ich eigentlich auch bis jetzt immer noch Lücken, das habe ich sehr schwierig gefunden die festpostierten Erinnerungen und mobilen...(zögert).

A: *Ah, die Primes?*

Expertenunabhängigkeit B: Ja genau! Um diese zurechtzulegen. Da habe ich mega gehadert und ich hadere immer noch. Und ich denke dann so, weisst du, ja, kann ich denn auch etwas nehmen, was in dem Sinn nichts mit dem zu tun hat, aber ich einfach mit dem verbinde, weil ich es so wähle?

A: Also so inhaltlich meinst du, was sich eignen würde als Prime?

Expertenunabhängigkeit B: Ja, das habe ich recht schwierig gefunden.

A: Ok, ja. Nein das ist spannend zu wissen. Ok gut ja. Ok, ähm ja vielleicht noch so ein wenig, ähm ich sage jetzt mal nach den ersten paar Mails, die ihr bekommen habt, oder die du auch bearbeitet hast, hast du da schon Überzeugungen gehabt, dass du vielleicht persönliche Ziele, die du hast, erreichen kannst mit dem ZRM Training, wie würdest du das einschätzen? Oder wärst du jetzt eher noch so eingestellt, ich lasse es auf mich zukommen und schaue noch, was sich ergibt?

Motivation: B: Ja, also eben grundsätzlich so meine Anfangshaltung ist eigentlich recht offen gewesen. Ich habe gedacht, ich habe mich von dir inspirieren lassen, von diesen ersten paar Texten, die ich recht spannend gefunden habe. Und ich habe eigentlich so grundsätzlich, eben halt, es gibt ja ganz verschiedenes Zeug, wo in dieser Verhaltensveränderung angesiedelt ist. So Sachen finde ich eh mega spannend und ich glaube auch wirklich daran, dass es auch nützt. Darum habe ich schon, eigentlich auch wo ich eben das vom Wurm gelesen habe oder so, und ja das habe ich mir so gedacht. Eigentlich ja, es stimmt. Also weisst du, so oft würgst du ihn und ich habe wirklich das Gefühl, dass man da nur schon durch Achtsamkeit oder eben durch so Motto-Ziele oder einfach so Unterstützungen und Aufmerksamkeit dort hinlenken und dass es dann nur schon allein durch das zu einer Veränderung kommen kann. Weisst du wie ich meine?

A: Ja, ich weiss glaube ich, was du meinst. Wenn ich es richtig verstanden habe, sonst musst du mich korrigieren, falls es anders ist, ähm, hat sich es bei dir so ein wenig, oder ist ins Rollen gekommen wo du diese Konzepte kennengelernt hast vom Wurm oder auch vom Unbewussten, dass du dann wie so mehr gesehen hast, für was ist es im Grunde nützlich und wie kann ich Ziele erreichen damit? Ist es wie so ein wenig wie das gewesen? Umso mehr du kennengelernt hat desto klarer ist es für dich auch geworden?

S: Ja, das auf jeden Fall.

L: Ja, ok. Gut, ähm, jetzt würde es mich Wunder nehmen, welche neuen Ressourcen hast du entdeckt durch das Selbstmanagement Training oder gibt es vielleicht auch alte Ressourcen, die du wiederentdeckt hast?

Ressourcen: S: Also, was ich wirklich sagen kann, ist, dass ich besser strukturiert habe, wie ich jetzt beispielsweise an eine Sequenz rangehe, die ich zum Vorbereiten vorgesehen habe. Also, ein Zeitfenster. Oder wenn ich jetzt weiss, ich habe bis um 15:20 Schule und nachher will ich vorbereiten, dann habe ich jetzt das strukturierter aufgelegt. Weil vorher, ich habe einfach so eine Phase gehabt, wo ich völlig verzettelt im Zeug, dann habe ich das, dann das und bin irgendwie einfach hin und her gespickt und jetzt ist es für mich auf eine Art einfacher zum etwa anfangen und fertig vorbereiten und dann erledigt haben. Und ich weiss, dass ich gut organisieren kann, aber irgendwie, das ist schon etwas, das mehr aufgekomen ist. Dass ich es dort mehr einbringen kann.

L: Ok.

S: Vorher habe ich mich viel so verloren, habe eben alles angefangen und irgendwann gemerkt oh mein Gott ich habe so viel. Und ich habe keinen Durchblick mehr. Und jetzt ist es irgendwie ein wenig klarer.

L: Also die Ressource Organisationstalent sozusagen hast du wiederentdeckt?

S: Mhm.

L: Ok, gut.

S: Eben ich habe mir auch zum Ziel, also das Motto-Ziel war auch, dass ich meine Ziele Schritt für Schritt erreiche. Weil ich eben gemerkt habe... Und mich hat das Bild mega angesprochen.

L: Welches Bild hattest du?

S: Es war das mit den Wanderschuhen.

L: Ah ja, genau.

Expertenunabhängigkeit S: Und, ja, irgendwie hat es mich sofort angesprochen und ich habe gedacht und angefangen nachzudenken und habe mich gefragt, warum? Und ich habe dann gemerkt irgendwie bin ich überhaupt nicht so Schritt für Schritt unterwegs, sondern eher so ein Hüpfen. Dann überall und keine Ahnung (lacht). Und das hat mich auch oftmals so gestresst. Und nachher habe ich eben noch

den Text vom Wurm genau durchgelesen und so und dann habe ich wirklich gemerkt, da würde ich mich brutal, also den Wurm. Ja und das hängt sicher auch alles zusammen.

L: Ok, super. Ja das freut mich zu hören. Also ein kleiner Erfolg für dich, oder? Dass das gelungen ist. Super. Ähm, ja eigentlich, kommen wir schon, die Überleitung ist schon gemacht, zur nächsten Frage. Welchen Umgang hast du im

Berufsalltag mit den ZRM Strategien gefunden, das hast du jetzt ja schon wie beschrieben. Sicher die Strukturierung die du angesprochen hast. Gibt es wie noch andere Sachen, wo du Tools genutzt hast oder wo du gemerkt hast im Berufsalltag hilft mir das eine oder andere?

Expertenunabhängigkeit S: Was imfall noch interessant ist, ich habe wie das Schritt für Schritt auch auf die Schüler übertragen. Weiss du so das Entschleunigen ein wenig und wirklich auch ähm, das Vorbereiten ist eigentlich wie auch in der Thematik drin. Ich überlege ich mir auch einzelne Schritte viel genauer. Im Sinne von, was brauchen die Schüler, damit sie...

L: Ah, didaktisch, sozusagen?

Neue Automatismen S: Ja also das eine ist das Vorbereiten an sich. Oder dass ich wirklich sage, jetzt fange ich mit dem an und mache das fertig. Und nachher kommt das nächste. Aber wenn ich bei dem bin, dann überlege ich mir auch innerhalb von dieser Lektion, was sind denn dort drin diese Schritte, die logisch wären. Oder weisst du, wie ich meine, das überlege ich mir jetzt wie bewusster.

A: OK, das ist aber spannend. Also das hast du dir das wie gar nicht als Ziel gesetzt, das ist wie ein Nebeneffekt?

Neue Automatismen B: Ja, ich weiss irgendwie auch nicht, dieses «Schritt für Schritt», das habe ich jetzt immer in meinem Kopf drin.

A: Ok, ah spannend, gut.

Neue Automatismen B: Und es begleitet mich wahrscheinlich auch unbewusst häufig, habe ich das Gefühl.

A: Mhm, ok. Also in diesem Fall hat es sich wie ausgeweitet, wenn man es so interpretieren würde. Also so auch in anderen Bereichen im Berufsalltag. Dein Schritt für Schritt Motto. Ok... Ähm, ja vielleicht noch so, wenn du jetzt zurückschaust, auf alle diese Sachen, welche ich euch geschickt habe und welche wir auch im Webinar angeschaut haben, was hast du das Gefühl... Welches Wissen, also jetzt wirklich so theoretisches Wissen, zum ZRM, erscheint dir wichtig? Also, wo hast du das Gefühl, dieses Wissen, das bringt mir jetzt auf die eine oder anderer Art etwas, diesen Background zu haben, theoretisch?

Expertenunabhängigkeit B: (lacht) Das ist jetzt schwierig...

A: Also du hast vorher das mit dem Wurm angesprochen, dass du dir das ab und zu überlegt hast.

Expertenunabhängigkeit B: Ja... Es ist schon, ja eigentlich finde ich schon das reicht für mich eigentlich. Weil das habe ich jetzt das Gefühl, gerade so im Studium und noch mit Arbeiten und viel zu tun haben. Ich habe das Gefühl, ich würge den Wurm ziemlich oft. Also, vielleicht auch zu viel (lacht). Ich glaube wir wissen alle, wie es ist. Und, dass das einem einfach bewusst ist.

Ich glaube, es ist das... Also ich finde das wirklich am wichtigsten. Und weisst du, eben halt so, oder... Mach was du willst, sagt sie ja. Mach was du willst, dass man es wie in einem Mass hat. Dass man das wirklich bewusst wahrnimmt, wann macht es Sinn mal zu würgen und wann muss es aber auch nicht sein.

A: *Hmh, ok. Ja.*

Expertenunabhängigkeit B: Ich finde das... Ja, das finde ich das Zentrale für mich.

A: *Ok. Hast du das Konzept vom Wurm, von welchem du sagst sei für dich zentral, auch in anderen Lebensbereich übernehmen können oder weisst du, vielleicht im Privaten oder ich weiss nicht, hat es wie auch einen Einfluss gehabt auf andere Bereiche deines Lebens?*

Expertenunabhängigkeit B: (Überlegt) Hmm... Nein eigentlich nicht gross.

A: *Ok, also wirklich beruflich, im beruflichen Kontext angewendet.*

Expertenunabhängigkeit B: Aber ist eigentlich auch für mich im Moment gerade so der Aspekt, wo ich am meisten eigentlich über meine Bedürfnisse hinweg gehe.

A: *Ja, ja, ja ok. Mhm. Gut, ähm, wir haben es sicher auch schon davon gehabt oder du hast es auch schon angesprochen, meine nächste Frage geht so zum Thema neue Verhaltensweisen. Kannst du ein wenig davon erzählen, ob du jetzt erlebt hast, dass wirklich unerwünschte Verhaltensweisen/Verhaltensmuster durch erwünschte ersetzt worden sind? Eben, du hast das mit der Strukturierung und Arbeitsorganisation angesprochen. Wäre das jetzt zum Beispiel etwas, wo du sagen könntest: Ja, da habe ich etwas Negatives abgelegt und ein neues positives Verhaltensmuster können bilden.*

Ressourcen:

Neue Automatismen B: Ja... Oder vielleicht wie eher wieder hervorgeholt. Weil es ist nicht so, dass ich das neu gelernt habe. Es ist so gewesen, dass ich mich ein wenig verloren habe eine Zeit lang. Und darum, ja es ist darum auch mitunter ein Grund gewesen, warum ich gefunden

habe ich mache da mit. Weil ich mit der Zeit wirklich gemerkt habe, es wächst mir eigentlich alles über den Kopf. So... Und ja, irgendwie habe ich es wieder darauf können zugreifen, sagen wir es so. So auf eine Ressource, die ich gehabt habe. Und ich war mir auch gewöhnt gewesen, dass ich die eigentlich gehabt habe. Aber aus irgendeinem Grund ist es wie so zu viel gewesen und ich konnte gar nicht mehr Durchblicken und habe mich wie verloren, verzettelt und darum würde ich eher sagen ich habe nicht etwas direkt neu gelernt aber wieder den Zugang dazu gefunden.

A: Also Reaktivierung sozusagen (lacht). Genau, von einer vorhandenen Ressource. Ok. Ähm, ja noch etwas, du hast vorher schon angesprochen, das Priming hättest du in der Umsetzung schwierig gefunden oder dich auch gefragt, wie kann man es umsetzen. Jetzt haben wir ja auch noch Wenn-Dann Pläne kennengelernt, wie steht es mit denen? Hast du das Gefühl damit bis du zurechtgekommen oder wie war das?

Expertenunabhängigkeit B: Ja mit denen eigentlich eher.

A: Ok.

Expertenunabhängigkeit B: So Alternativen finden. Das ist mir jetzt einfacher gefallen als Erinnerungen, also diese Erinnerungshilfen.

A: Ok, ok.

Ressourcen:

Expertenunabhängigkeit B: Und, ähm, ich habe dort, wo ich die Bilderauswahl gemacht habe, da konnte man so die Begriffe oder Aussagen, die einen gleich ansprechen anklicken, oder? Und das eine war dort: frische Luft. Und nachher habe ich auch das beim Wenn-Dann Plan genommen. Einfach, dass ich... Also ich habe da im Schulzimmer einen Balkon, ich kann da raus. Und ich habe da einfach gedacht, ja super, das hat ja auch nicht jeder, diese Ressource, dann soll man sie auch nutzen. Und es ist jetzt einfach so, wenn es mir ein wenig... Eben gerade beim Vorbereiten, wenn ich das Gefühl habe, es ist mir jetzt genug, dann gehe ich entweder hier raus und schnappe frische Luft. Oder ich atme zehn Mal tief ein und aus. Oder sonst halt nach draussen kurz spazieren gehen, durchs Quartier oder so.

A: Ok... Und das hast du wirklich über die Wenn-Dann Pläne so umgesetzt, oder zu diesen Sachen Wenn-Dann Pläne gemacht? Eben mit dem Balkon oder mit dem raus gehen?

B: Ja, also das ist so das Dann.

A: Ja, ja ok.

Expertenunabhängigkeit

Motivation: B: Und das habe ich halt auch einmal zuhause angewendet, als ich am Arbeit schreiben war und wirklich gedacht habe: Wow ich sehe es überhaupt nicht mehr. Und dann habe ich einfach gesagt, fertig Schluss, ich gehe einfach raus und laufe eine Runde. Und es hat wirklich mega gutgetan.

A: Mhm.

B: Es sind... Und vorher habe ich da jeweils wie gedacht, ja komm da musst du jetzt durchbeissen. Also weisst du...

A: *Also gewürgt in dem Sinne...*

B: Ja...

A: *Ja.*

B: Gewürgt in der Würigung (lacht).

A: *Ok. Ah spannend, ja.*

Neue Automatismen B: *Das ich wie so eher... Ja, ein wenig feinfühlicher bin. Und wenn ich nicht mehr kann, dass ich jetzt einfach mal eine Pause mache oder so.*

A: *Mhm, ok. Also in dem Fall würdest du jetzt Wenn-Dann Pläne für dich als hilfreicher einschätzen als das Priming?*

Expertenunabhängigkeit B: Ja, also für mich jetzt schon, ja.

A: *Ok. Ja. Ähm, ja, ich komme schon zur letzten Frage. Wenn du jetzt so etwas in die Zukunft schaust, würdest du die Tools vom ZRM, die du jetzt kennengelernt hast, wieder einsetzen in neuen Situationen? Und wenn ja, welche Tools wären das, die du vielleicht wieder mal brauchen würdest?*

Neue Automatismen B: Ja eben, eigentlich sind es so die Bilderwahl, mit den Motto Zielen verbunden, dass man sich sicher konkret ein Ziel macht.

A: *Also das Online Tool meinst du jetzt?*

Neue Automatismen

Motivation: B: *Ja, das finde ich hat, also hat mich recht angesprochen, obwohl die Bilder nicht die neusten sind. (lacht). Aber trotzdem finde ich so, es ist alles vertreten irgendwie und ich glaube das Unterbewusstsein findet sich dann dort drin schon. Und ähm, eben Wenn-Dann Pläne finde ich eigentlich gut. Und ich könnte mir auch vorstellen, Wenn-Dann Pläne vielleicht auch mit den Schülern, also ich habe 5./6. Klasse und gerade irgendwie lustigerweise, überhaupt nicht lustig, aber einige, welche in letzter Zeit sagen, sie seien so nervös vor Prüfungen und haben Prüfungsangst. Dass man es so*

wie vielleicht dort reinfließen lassen könnte. Weil mit 5/6. Klasse denke ich kann man sicher gut auch über so Sachen nachdenken. Ok, wenn ich nervös bin dann... Oder?

A: Ja, ja, ok. Also würdest du es als Möglichkeit sehen, dass du wieder Sachen einsetzen würdest?

B: Ja.

A: Ok.

B: Nicht alles. Eben, weil ich für mich, ja. Das Eine liegt einem eher als das Andere.

A: Ok.

B. Aber das ist ja sicher auch normal...

A: Super. Ja... Ähm, eben, ich wäre durch mit meinen Fragen. Ich weiss nicht, gibt es noch etwas, dass du jetzt ergänzen möchtest, was ich noch nicht gefragt habe, dass dir noch wichtig gewesen wäre zu sagen. Oder ist es für dich ok so?

B: Ähm, nein für mich ist es eigentlich ok.

7.6. Teilnehmerin 6

A: Du hast ja mitgemacht beim ZRM Selbstmanagement für Heilpädagogen. Nun würde es mich interessieren, was hat dich motiviert an diesem Selbstmanagement Training?

Motivation: B: Mit der Belastung von Schule und Studium da habe ich dann gefunden, hey, why not? Es klingt interessant und ja. Also so in dem Sinne, nützt es nichts, schadet es nichts, so nach dem Motto.

A: Mhm, ok. Und, wenn du zurückschaust, zu diesem Zeitpunkt, bevor wir gestartet sind und du dich aber schon angemeldet hast zum Mitmachen, was waren deine Erwartungen? Was hast du erwartet von diesem ZRM Selbstmanagement Training?

Motivation: B: Dass es mir wirklich dabei hilft ein Ziel zu setzen und das ich es auch probieren kann umzusetzen und ähm... Etwas daran zu bleiben und dass ich es vielleicht eher mache in diesem Rahmen, als wenn ich es mir persönlich setze.

A: Mhm, ok. Also...

Motivation: B: Man nimmt sich ja immer irgendwie etwas vor. Und so im Rahmen vom Mitmachen und vom Kennenlernen habe ich gefunden, doch, vielleicht gibt es mir Strategien, dass ich es mir bewusster vornehme und auch etwas umsetze irgendwie.

A: Also schon so in Richtung von Zielerreichung eigentlich?

B: Ja...

A: Ja, ok. Wenn du jetzt, du hast gerade angesprochen, so in Richtung Zielerreichung schaust, wenn du dir so den Moment vor Augen führst als du gewusst hast, in diese Richtung geht es für mich, diese Ziele will ich erreichen oder diese Haltung möchte ich gerne aufbauen. Wie überzeugt warst du davon, dass das ZRM dir dabei hilft, deine persönlichen Ziele zu erreichen?

Expertenunabhängigkeit

Motivation: B: Ich glaube es war mehr so gewesen... Eben wir haben dann wie die Erinnerungen genommen und das hat schlussendlich dann schon auch geholfen. Also ich habe ja wie irgendwie ein Magnet an mein Whiteboard angemacht, ähm, Schlüsselanhänger und noch auf dem Screen vom Handy ein Bild. Und es ist halt wie immer mal wieder, man hat es immer wieder mal angeschaut und man hat es sich wieder einmal mehr vorgenommen und ja... Also dran erinnern, doch es ist immer wieder präsent gewesen. Also mir hat das noch geholfen. Und eben, weil ich mich irgendwie durch das auch darauf einlassen habe, und es auch probieren wollte, mehr zu erreichen.

A: Mhm, ok. Also so deine persönliche Einstellung hat da mitgespielt?

B: Ja

A: Wenn du zurückschaust, hat es positive Erlebnisse gegeben, von denen du berichten kannst oder vielleicht auch negative Erlebnisse im Zusammenhang mit den ZRM Strategien?

B: Ähm, also von den Strategien her...

A: Ja also so der Einsatz von den Strategien, beispielsweise aus der Lektüre aus den Sachen, die ich euch geschickt habe. Gab es da etwas, von dem du gedacht hast, ah das hat zu einem positiven Erlebnis oder Gedanken geführt oder auch zu einem negativen?

Motivation: *B: Also nein, negativ irgendwie nicht. Also ich weiss nicht, ich habe mir wie zum Ziel gesetzt... Ich bin eine die nicht nein sagen kann und ich habe mich immer irgendwie angepasst ans ganze Schulhausumfeld und habe gedacht also mein Ziel ist es jetzt auch mal mein Bedürfnis zu berücksichtigen auch mal nein zu sagen oder mal mich voranstellen und nicht immer alles, von jedem Kind und allem. Und ich habe das dann auch ab und zu wieder einmal gemacht oder ja... Und in Situationen so erlebt. Und mir hat das einfach völlig gut getan irgendwie.*

A: Mhm, ok.

Expertenunabhängigkeit *B: Und eben, diese Erinnerungshilfen haben mir geholfen, oder auch die Bewegung, die wir uns dazu überlegt haben. Um das auch einfach wirklich zu machen.*

A: Ok. Also für dich jetzt eher positiv behaftet, wenn du zurückschaust?

B: Ja

A: Ok. Im ZRM dreht sich ja alles um die Ressourcen. Jetzt würde es mich interessieren, hast du neue Ressourcen entdeckt durch das ZRM Training oder vielleicht auch Ressourcen wiederentdeckt?

Ressourcen: *B: Wiederentdeckt... Ähm also einfach mehr, dass es mir besser gegangen ist.*

A: Also so in die Richtung Fokus auf dich selbst?

B: Ja, also das tönt jetzt mega egoistisch (lacht). Aber so für mich ja... Irgendwie schon.

A: Mhm, also könnte man es so zusammenfassen, wenn es nicht stimmt musst du mich korrigieren, die Ressourcen, welche du siehst, da sind dass du mehr dich in den Mittelpunkt gesetzt hast und auf deine Bedürfnisse gehört hast und diese mehr in die Umsetzung gebracht hast?

Motivation:

Ressourcen: B: Ja genau. Weisst du ich kann dir auch Beispiele nennen. Ich habe einen schwierigen Schüler, der einfach nichts macht. Und er zeigt momentan null Lernbereitschaft und ich versetze ihn dann auch nach den Frühlingsferien, es geht wirklich nicht mehr. Und bei allen Fachlehrkräften, bei allen Lehrern das gleiche, er ist noch zusätzlich bei einer Heilpädagogin, welche noch zusätzlich ein Gefäss anbietet mit Unterstützung. Und ich habe dann immer für ihn noch etwas machen wollen, damit er etwas erreicht und es ihn noch weiterbringt. Und ich habe dann gemerkt, dieses immer ihn motivieren zu müssen und dabei hast du noch so viele andere Kinder, welche deine Hilfe brauchen... Und schlussendlich hat es auch mich immer runtergezogen und dann habe ich mir vorgenommen, schau jetzt kümmerst du dich einfach mal mehr um die anderen und lässt ihn einfach sein. Schlussendlich hat es auch mir gutgetan und mein Bedürfnis war es auch mal den anderen zu helfen und nicht immer nur den Fokus auf ihm zu haben irgendwie. Oder auch wenn Klassenlehrpersonen mich noch um Unterstützung gefragt haben oder noch dieses und jenes von mir gewollt haben zu sagen: Hey ich habe jetzt noch vom Studium das und muss dann schon wieder dort sein und einfach einmal nein zu sagen. Sonst hast du einen Stress und schlussendlich merkst du, dass du nicht mehr magst. Ja... Und ihnen ist es wie nicht bewusst manchmal. Ich habe ihnen wie nie gesagt, dass ich noch so viel habe. Gerade so: Hey, ich habe noch das und mache das lieber nicht... Für das hatten dann die einen schon Verständnis, aber irgendwie... Ja irgendwie so.

A: Also Grenzen setzten, in diese Richtung? Also das bezogen auf Schüler wie auch auf andere Lehrpersonen, oder eben Klassenlehrpersonen in dem Sinne. Ja ok. Schön, solche Beispiele sind sehr spannend, dann merkt man auch, wo es konkret wird. Ich mache jetzt gerade die Überleitung zum Thema Umgang mit den ZRM Strategien im Berufsalltag. Wenn du jetzt einfach auf alles zurückschaust, was wir zum Thema ZRM gemacht haben, was erscheint dir persönlich als am wichtigsten? Also das, was du mitnimmst oder wo dir am meisten hängen geblieben ist.

Motivation: B: Da muss ich schnell überlegen. Ähm, was am meisten hängen geblieben ist... Irgendwie hat es (lacht)... Das ist so blöd. Aber mir hat es wirklich geholfen, die Erinnerungen, dass man sich etwas vornimmt und bewusst ein Ziel setzt, und dann einbaut es verknüpft mit Bewegung und Erinnerungen. Mir hat das geholfen. Und dass man es dann auch umsetzen will. Also sonst hat man sich auch sehr viele Ziele gesetzt, aber wenn man es dann noch verknüpft mit Bewegung und immer wieder mit Erinnerungen, die überall sind, unterwegs, in der Schule, zuhause... Dann macht man es auch viele eher. Also ich weiss nicht, sonst Ziele, hat man schnell wieder verworfen. Und so hat man einfach eines festgelegt und sich vorgenommen, es wirklich zu machen und setzt es dann auch um anstatt einfach hundert Ziele zu haben und ja ich weiss nicht...

A: Also so im Sinne von neue Mittel für Zielerreichung, die du jetzt mitgenommen hast, mit den Erinnerungshilfen und so. Unterstützung beim Erreichen von Zielen?

B: Ja.

A: Ok. Ich weiss nicht, hast du die ZRM Strategien, die du kennengelernt hast für den beruflichen Alltag, auch im privaten Bereich angewendet oder könntest du dir das vorstellen?

Neue Automatismen

Expertenunabhängigkeit B: Ich könnte es mir vorstellen, dass ich es irgendwie... Ja. Aber vielleicht, ich weiss nicht, vielleicht auch mehr beruflich, sozial oder privat... Vielleicht dann, wenn man selbst Familie hat und gründet, so in der Position einer Mutter oder so. Aber ähm... Sonst also ich habe es nicht privat angewendet, könnte es mir aber durchaus vorstellen das privat auch zu gebrauchen.

A: Ok, gut. Ähm, also, wenn du jetzt zurückschaust, auf den Punkt A, wo du gestartet bist mit dem ZRM Programm und das vergleichst mit dem Punkt B, wo du heute stehst. Hast du den Eindruck, dass dir das ZRM etwas gebracht hat? Also zum Beispiel sind die beruflichen Themen, die du gerne verändern wolltest, haben sich die wirklich verändert, hat es etwas gebracht?

Neue Automatismen B: Ja, ich finde schon, ich weiss einfach noch nicht, wie nachhaltig, dass es ist. Vielleicht schon. Vielleicht übernimmt man es und ja... Aber vielleicht habe ich es auch intensiver oder bewusster gemacht beim Mitmachen dieser Masterarbeit. Ich weiss nicht, ob ich es weiterhin noch nutze, ob es vergessen geht oder ob man es dann doch weiterhin übernimmt und weiterhin beibehält.

A: Ok, also du hast das Gefühl bis jetzt war es noch ziemlich bewusst für dich, dass du an diesem Ziel dran bist oder an dieser Veränderung. Und so ein bisschen ungewiss, wenn es dann mit der Zeit verblasst, nicht mehr so bewusst ist, ob es dann immer noch wirkt. Ja, ok.

B: Ob ich es dann auch mache? Also weisst du irgendwie bin ich schon gespannt.

A: Ähm, genau, du hast ja vorher angesprochen, das Priming, das mit den Erinnerungshilfen, hast du sehr gut gefunden und das hat dir viel gebracht für die Zielerreichung. Und wir haben ja auch noch die Wenn-Dann Pläne eingesetzt, wie hilfreich schätzt du diese ein?

Motivation: B: Also ich weiss nicht ob immer, aber ich habe etwas in Richtung tief durchatmen versucht, vor allem dann, wenn wieder etwas gewesen ist. Ich denke es hilft mir in gewissen Situationen schon.

A: Also würdest du sagen, in dem Sinne, du hast sie als hilfreich empfunden, die Wenn-Dann Pläne für die berufliche Situation? Gut, ich komme schon zur letzten Frage und du hattest es auch schon angesprochen. Eben du könntest dir ja auch vorstellen vielleicht im privaten Bereich das ZRM anzuwenden. Wenn du in die Zukunft schaut, eher beruflich gesehen, würdest du die kennengelernten Sachen vom ZRM wieder einsetzen und wenn ja was?

Neue Automatismen B: Also ich würde es wieder einsetzen, ähm... Also sicher das mit den Erinnerungshilfen aber auch Wenn-Dann Pläne eigentlich. Also es hilft immer, dass du wie ein Handlungsmuster hast, was mache ich dann...irgendwie. Und das können ja auch Kleinigkeiten sein, wenn es nur schon ein wenig hilft.

A: Also wirklich die Wenn-Dann Pläne und Erinnerungshilfen, gut. Gibt es noch etwas, das ich nicht gefragt habe, was du aber gerne erzählen möchtest?

Neue Automatismen

Expertenunabhängigkeit B: Also ich finde so, ähm, es nützt eben auch für die Schüler. Es wäre auch etwas, dass man mit den Schülern machen könnte. Also Wenn-Dann Pläne hatten wir ja sowieso, aber auch mit Erinnerungshilfen arbeiten. Also ich habe sicherlich etwas mitgenommen, nicht nur für mich, sondern auch für die Klasse oder für einzelne Kinder.

8. Interviewaussagen sortiert nach Kategorien

Hauptkategorie	Unterkategorien 1. Stufe	Interviewaussagen
----------------	--------------------------	-------------------

<p>1. Motivation</p>	<p>1.1. Erleben von positivem Affekt und Motivation während des Selbstmanagement Trainings</p>	<p>+ Was ich motivierend fand war die ähm... Sache mit dem ähm... Wie heisst es noch Self-Priming oder so... Mit dem wo man sich selbst eben ähm... Sachen überlegt, die einen unterstützen können.</p> <p>+ Um mein Motto-Ziel so praktisch zu erreichen. So kleine Sachen, die mein Unterbewusstsein ansprechen ähm, dass ich eben um ja, um mein Ziel dann eben zu erreichen. Eben Bilder oder eben auch Gerüche oder wie auch immer. Das fand ich sehr motivierend, denn das war ein ganz anderer Zugang. Nicht einfach nur ein Ziel setzen, weil eben ja... Das mach ich dann und bin dann nicht so erfolgreich. Aber eben das fand ich eine tolle Sache.</p> <p>+ Und es ist natürlich die Idee, dass man sich selbst, dass man mit seinen Ressourcen besser umgeht. Ich denke, das ist natürlich der grösste Motivator. Denn ich denke, das geht den meisten Lehrern so. Einfach nicht besonders ressourcenschonend zu arbeiten, auf jeden Fall geht mir das so.</p> <p>+ Ja dann auch zu sagen, nein das mach ich jetzt nicht oder das will ich jetzt machen. So wie die Maja Storch das mit dem Strudelwurm zeigt, also würg den Wurm oder so. Oder dass man einfach... So dieses es ist auch mal ok das zu machen oder nein zu sagen oder andere Wege dann zu gehen. Also und wie gesagt einfach etwas kennenzulernen, dass mir dann dabei hilft das umzusetzen. Das fand ich auch motivierend.</p> <p>+ Das motivierendste war glaube ich... Für mich, dass ich es nicht nur kann für den Beruf sozusagen nehmen, sondern auch für mich persönlich. Und dass ich es wie für mich im privaten Umfeld oder für meine Problemchen, die ich ab und zu hätte, auch nutzen kann. Also ich habe es wie so als einen Mehrwert gesehen. Klar der Schulalltag beschäftigt mich schon sehr und auch nachdem ich nach Hause gehe. Aber auch für den privaten Alltag habe ich das auch schon benutzt oder dann auch allenfalls jemand anderem versucht zu sagen: Da, schau mal, gute Lektüre! (lacht)</p> <p>+ Ich finde du hast es sehr gut begleitet, es war nicht zu viel, nicht zu wenig. Für mich war das ein angemessener Rahmen. Weiss du, auch der ganze Zeitaufwand blöd gesagt, war sehr angenehm. Also auch das Arbeitstempo und die verschiedenen Termine und immer mal wieder etwas zu lesen, da hat es da, da haben wir ein Zoom Meeting... Das habe ich sehr angenehm gefunden.</p>
-----------------------------	--	--

		<p>+ Also ich fand die Idee mit den, also das, wo wir uns einmal alle zusammen gesehen haben und du diesen Ablauf mit uns gemacht hast, mit diesem.... Diesem Spruch und diesem Leitsatz, den man im Kopf hat und diesem Bild dazu. Das war irgendwie eindrücklich für mich. Das habe ich dann auch direkt versucht umzusetzen, weil das war so praktisch. Also ich habe auch die Sachen gelesen und ich fand auch von diesem Link, den du mal geschickt hast von der Maja, als sie das erklärt hat mit ihrer Nervosität, das fand ich dann auch irgendwie lustig. Ich habe das dann auch einigen Leuten weitergeschickt, weil ja, weil es halt die Maja ist. Weil ich dann direkt dachte: Ah sehr schön.</p> <p>+ Ja genau und ich dachte mir auch gleich: Ah toll, das muss ich direkt machen (Affektbilanz)! Also keine Ahnung, aber das fand ich jetzt auch eine ganz gute Idee. Dieses Pro und Contra kennt man ja irgendwie, dass man auflistet, so ok, was spricht dafür was dagegen. Aber dass man die Dinge aufwiegt, gegeneinander und sich überlegt ok, wie viel muss passieren, damit ich da wirklich runterkomme und was genau mache ich dagegen.</p> <p>+ Ähm, ja und das Bild mit dem Wurm, das finde ich irgendwie eine lustige Idee, das kannst du auch mit Kindern voll gut machen.</p> <p>+Dann gibt es halt so viel von solchen Ratschlag Büchern, dass du so denkst uff... Und ganz vieles davon ist dann so theoretisch oder nicht gut geschrieben oder so allgemein oder zu genau oder... Es ist einfach sehr viel einfacher, wenn du dann so ein Tier hast oder irgendwie ein... Wie in einer Geschichte, eigentlich wie ein Angebot im Kindergarten, wie ein roter Faden... Also ich glaube die Art, wie sie es macht ist so das, was ich allgemein gedacht habe: Hey, das ist schon ganz cool und das würde sich glaube ich lohnen sich vor allem damit zu beschäftigen.</p> <p>+ Was ich toll gefunden habe war, dass es eigentlich nicht viel Erklärung gebraucht hat von deiner Seite, so dass man es also trotzdem gut verstanden hat, habe ich das Gefühl gehabt. Und dass es wirklich praktisch orientiert ist. Ja, auch die Sachen, waren so zurechtgelegt, so, dass das wirklich in der Praxis gut umsetzbar ist. Eigentlich das, das ist es, was ich am besten gefunden habe.</p>
--	--	--

		<p>+ Ja, das finde ich hat, also hat mich recht angesprochen (Online Tool), obwohl die Bilder nicht die neusten sind. (lacht). Aber trotzdem finde ich so, es ist alles vertreten irgendwie und ich glaube das Unterbewusstsein findet sich dann dort drin schon.</p> <p>+ Also wie gesagt diese Priming Sachen, die fand ich sehr schön, eben einfach äh.. Weil ich dann wirklich die Ideen genommen habe, die dann in den Artikeln standen. Also ich habe dann meinen Bildschirmhintergrund am Laptop geändert und habe mich dann einfach an dem Bild dann gefreut, wenn ich den Computer hochgefahren habe. So und das ist einfach weisst du... Du machst einfach den Computer an und freust dich dann an dem Bild, dass du dann siehst. Ähm... Und habe mich dann, gut man lädt sich immer irgendeinen Bildschirmhintergrund, an dem man sich freut. Aber einfach, es hat mich dann auch immer nochmal dran erinnert, warum ich dieses Bild jetzt gerade hochgeladen habe. Dass ich mir besser Sorge gebe und dass ich mit Ruhe eben an die Sachen rangehe und so weiter. Und ähm... Also das fand ich eben... Oder dann ja einfach so zu versuchen, dass ich selbst dann gedacht habe, ok ich muss jetzt mal wieder dieses Spray benutzen für meine Hände und das unter die Nase halten, dass ich ruhiger werde. Also das fand ich eben schöne Erfahrungen. Wie gesagt, den Anlass einfach schön finden. Dass mit dem Unterbewussten oder mit allen Sinnen eben gearbeitet wird, mit so kleinen, mit so Kleinigkeiten im Alltag. Einfach, um einen immer wieder daran zu erinnern, was das Ziel ist. Das fand ich ganz eine tolle Sache. Und ähm eben auch, was ich auch positiv fand, war dieser Einstieg mit dem Bild. Ich habe das dann wirklich auch gemacht, diese Website, die du geschickt hat. Und das fand ich auch eine schöne Sache, einfach so diese Bilder anzugucken und zu sagen ja, die finde ich... Und dass dann so hinunterzuberechnen und zu sagen, das spricht mich jetzt doch am allermeisten an. Das fand ich ganz positiv.</p> <p>+Aber ich fand eben, wie gesagt, für mich war wirklich positiv eben, dieses immer wieder dran erinnert zu werden. Und nicht auf so eine du musst jetzt Art, sondern auf eine ganz nette Art. Das fand ich das Schöne. Nicht dass mir da jemand sagt, du hast da aber noch nichts gemacht. Sondern wenn ich da das Bild sehe, dass mich dann daran erinnert. Das ich da nochmal an meinem Ziel weiterarbeite.</p> <p>+ Ähm, also positiv habe ich eigentlich das gefunden, dass man wie auch über das Unbewusste und über die Bilder einsteigen kann und wie weniger über das eigentliche Nachdenken. Das habe ich eigentlich als sehr, ja wie soll ich sagen, angenehmer oder sanfter Einstieg in das Ganze erlebt.</p>
--	--	--

		<p>+ Also ich fand erstmal, dass du das ziemlich gut gemacht hast. Also es war halt auch wirklich... Weil ja, es ist immer so eine Sache, wenn man irgendwelche Studien mitmacht oder bei Masterarbeiten Proband ist, ist auch die Frage, ok stimmt es wirklich, dass es so und so viel Zeit in Anspruch nimmt, nachher ist es vielleicht doch mehr oder so? Und also es war wirklich so, dass ich fand, es war ganz konkret und praktisch bezogen. Also so, dass man es auch direkt umsetzen kann. Und es hat mich schon angesprochen und ich hatte schon das Gefühl, dass ich damit etwas anfangen kann.</p>
	<p>1.1. Unmittelbares Erfahren positiver Effekte der eingesetzten Methoden</p>	<p>+ Also ich fand erstmal, dass du das ziemlich gut gemacht hast. Also es war halt auch wirklich... Weil ja, es ist immer so eine Sache, wenn man irgendwelche Studien mitmacht oder bei Masterarbeiten Proband ist, ist auch die Frage, ok stimmt es wirklich, dass es so und so viel Zeit in Anspruch nimmt, nachher ist es vielleicht doch mehr oder so? Und also es war wirklich so, dass ich fand, es war ganz konkret und praktisch bezogen. Also so, dass man es auch direkt umsetzen kann. Und es hat mich schon angesprochen und ich hatte schon das Gefühl, dass ich damit etwas anfangen kann.</p> <p>+ Also etwas Positives habe ich beispielsweise die Artikel gefunden, welche du geschickt hast. Diese habe ich motivierend gefunden, um einmal Fünfe gerade sein zu lassen, das ist so ein wenig mein Ziel gewesen. Ähm... nicht so streng mit mir selbst sein, das hat mir dann eben geholfen.</p> <p>+ Und dann habe ich einfach gesagt, fertig Schluss, ich gehe einfach raus und laufe eine Runde. Und es hat wirklich mega gutgetan.</p> <p>+ Also ich weiss nicht, ich habe mir wie zum Ziel gesetzt... Ich bin eine die nicht nein sagen kann und ich habe mich immer irgendwie angepasst ans ganze Schulhausumfeld und habe gedacht also mein Ziel ist es jetzt auch mal mein Bedürfnis zu berücksichtigen auch mal nein zu sagen oder mal mich voranstellen und nicht immer alles, von jedem Kind und allem. Und ich habe das dann auch ab und zu wieder einmal gemacht oder ja... Und in Situationen so erlebt. Und mir hat das einfach völlig gut getan irgendwie.</p> <p>+ Aber mir hat es wirklich geholfen, die Erinnerungen, dass man sich etwas vornimmt und bewusst ein Ziel setzt, und dann einbaut es verknüpft mit Bewegung und Erinnerungen. Mir hat das geholfen. Und dass man es dann auch umsetzen will. Also sonst hat man</p>

		<p>sich auch sehr viele Ziele gesetzt, aber wenn man es dann noch verknüpft mit Bewegung und immer wieder mit Erinnerungen, die überall sind, unterwegs, in der Schule, zuhause...</p> <p>+ Also eben eindrücklich fand ich diese Bilder. Ich weiss auch noch genau, wo ich diese Bilder angeschaut habe, ich kann es dir wahrscheinlich sogar noch mit Uhrzeit und Datum sagen. Ich habe irgendwie einen Zug verpasst und stand am Bahnhof herum mit Kopfhörern und habe dann die Bilder durchgeschaut. Und das war dann so irgendwie so... Voll gut, dass war irgendwie zu dem Zeitpunkt genau richtig, weil ich so genervt war von allem und war so: So jetzt kümmerge ich mich um mich selbst.</p>
	<p>1.2. Überzeugung persönliche Ziele mithilfe der ZRM Strategien erreichen zu können.</p>	<p>+ Ja und dadurch, dass im ZRM Ressourcen vorkommt, habe ich mir vorgestellt, dass ich lernen kann, besser auf meine Ressourcen zurückzugreifen.</p> <p>+ Die Erwartungen waren wirklich, dass ich das aktiv, auch nach dem Coaching, also jetzt von dieser Zwischenphase, dass ich das immer wieder benutzen kann.</p> <p>+ Hmm... Ich glaube schon, dass es auch so darum gegangen ist, dass ich mich besser in meiner Arbeit strukturiere und vielleicht auch hmm... Wie kann man das sagen? Vielleicht auch besser organisiere oder so? Ja halt so ein bisschen klarer arbeiten.</p> <p>+Und was ich einfach so, oder einfach die Erwartung, dass ich bewusster arbeite. Dass ich das Gefühl habe, ich entscheide mich jetzt einfach wieder dafür, wie will ich eigentlich arbeiten. Wie sieht die Arbeit aus und... Und auch dieses, ja gut das ist halt auch dieser Wurm, wo ich auch schon ein wenig gewusst habe, um was es geht. Was halt ganz oft passiert als Heilpädagoge, dass du Sachen machst, die gar nicht so zu deinem Ding gehören. Zum Beispiel Elterngespräche, bei denen ich dann auch manchmal denke, da braucht es mich jetzt eigentlich gar nicht, wieso bin ich überhaupt dabei? Das geht jetzt gerade so gut ohne mich. Oder ja, Aufgaben, die man halt macht, die man macht, damit alle glücklich sind, aber eigentlich gehört es gar nicht so dazu. Wie geht man damit um? Ja. Und eben, weil dieses machen sie was sie wollen, gehört da ja auch dazu. Das mach ich jetzt einfach, das gehört ja eigentlich dazu. Und ja...</p> <p>+ Aber ich glaube, ich habe das zu dem Zeitpunkt gar nicht so genau definiert, was ich erwarte. Ich habe einfach gedacht: Ah ja cool. Aber im Nachhinein muss ich schon sagen,</p>

das habe ich mir darunter vorgestellt. Selbstmanagement oder ja... Wahrscheinlich so etwas in der Art.

+ Also ich bin jemand, der Mühe hat sich selbst zu strukturieren, oder ich brauche es stark, um Arbeiten zu erledigen. Die Aussicht darauf, dass mir das besser gelingt, hat mich motiviert.

+ Man nimmt sich ja immer irgendwie etwas vor. Und so im Rahmen vom Mitmachen und vom Kennenlernen habe ich gefunden, doch, vielleicht gibt es mir Strategien, dass ich es mir bewusster vornehme und auch etwas umsetze irgendwie.

- Ja ich glaube ich war nicht wahnsinnig optimistisch eingestellt. Ich habe gedacht ich probiere es mal aus, aber ich habe nicht gedacht, dass es extrem viel verändern wird... Bis jetzt habe ich eben viel die Erfahrung gemacht, dass solche Methoden bei mir nicht so viel bringen.

+/- Ich denke, ich würde sagen eher so mittig. Also ich war jetzt weder skeptisch noch war ich völlig überzeugt, ob das geht oder wie das klappt, sondern nein ja... Mal gucken, ich bin jetzt mal gespannt.

+ Aber eher wahrscheinlich positiv und offen anstatt negativ. Also nicht so nach dem Motto, ich mach das jetzt, aber es wird eh nicht funktionieren. Es war dann eher, ja ich probiere das jetzt und vielleicht funktioniert es ja und vielleicht empfinde ich es... als positiv oder erfolgreich.

+ Schon sehr. Ich bin, nein wirklich, ich habe gedacht, so vor allem... Ich habe gedacht, wenn ich pflichtbewusst dahinter gehe und mir die Sache merke und mich aufmerksam darauf mache, dann hat es auch eine Wirkung. Und eben auch durch die Vorlektüre und so, die du uns geschickt hast, habe ich schon gedacht, ja, das macht Sinn, das möchte ich ausprobieren. Ich habe gedacht, das klappt.

+/- Mit der Belastung von Schule und Studium da habe ich dann gefunden, hey, why not? Es klingt interessant und ja. Also so in dem Sinne, nützt es nichts, schadet es nichts, so nach dem Motto.

		<p>+ Nein. Ich bin eigentlich ohne Erwartung, ohne spezifische Erwartung. Natürlich habe ich erwartet, dass ich etwas darüber erfahre. Ich wusste ja, was das Thema so ungefähr ist, Ressourcen, ein bisschen Selbstmanagement. Aber was genau ich mir dann davon erhofft habe, ausser, das jetzt kennenzulernen, einfach etwas Neues. Das ist eben auch ein Motivator für mich. Einfach etwas Neues kennenzulernen, einfach etwas Neues auszuprobieren. Also denn das ist so ein lebenslanges Lernen, das ist einfach für mich...</p>
--	--	--

Hauptkategorie	Unterkategorien 1. Stufe	Interviewaussagen
----------------	--------------------------	-------------------

<p>2. Interner Ressourcengewinn</p>	<p>2.1. Gewinn neuer Ressourcen für die problemorientierte Stressbewältigung</p>	<p>Da fällt mir jetzt einfach ein, aus einem Artikel von Maja Storch glaube ich, wo sie gesagt hat, man soll das machen, was man will oder mag machen... Und nur zu einem Drittel den Wurm würgen. Einfach das ist etwas, was mir so geblieben ist im Positiven.</p> <p>Also, dass ich jetzt genau zwei Drittel freier Wurm ein Drittel gewürgter Wurm umsetzen probiert habe, das natürlich nicht. Aber so von einer Expertin zu hören, dass eigentlich der grössere Teil ein freier Wurm ist, das hat mir einfach gutgetan. Denn bei mir ist sicher mehr als die Hälfte gewürgter Wurm. Und das ist sicher auch etwas gewesen, wovon ich mit Hilfe des Motto-Ziels wegkommen wollte.</p> <p>Ja auf alle Fälle, dass man eben mit so, diese kleinen Erinnerungen. Das ist definitiv etwas. Also, wo man sich selbst durch kleine Sachen eben immer wieder an das Ziel erinnert. Also selbst wenn man das Ziel wieder irgendwo hinten hat, weil man ja andere Sachen hat, dann... Aber dadurch, dass dann das Bild kommt... Oder ich dann dieses Handspray dann benutze, oder irgendwo in meiner Handtasche dann das Bild finde, das ich da reingelegt habe.</p> <p>Ja also um ein bisschen mehr Struktur und das was ich ja eben erwartet habe so... Dass ich diese, dass ich meine Arbeit anders plane oder mich auch selbst besser manage, ich glaube dazu brauche ich mehr Ruhe. Dazu muss ich an diesem Ort sein, wo ich arbeite, beziehungsweise zuhause sein, wo ich arbeite. Und genau, das habe ich jetzt angefangen mehr zu machen.</p> <p>Und für die Vorbereitung in der heilpädagogischen Arbeit finde ich oft einfach Ruhe und dann entsteht etwas. Ich kann nicht einfach innerhalb einer viertel Stunde mir eine kreative Idee finden. Es entsteht halt und um das umzusetzen, brauche ich ja eben mit mir selbst Geduld und das spielt ja genau in das hinein, in das was ich habe mit diesem Baum und diesem Wachsen und diesem Leitsatz irgendwie. Ja vielleicht war das schon etwas, das ich dadurch neu entdeckt habe. Dass ich einfach Geduld habe, dass dann etwas entsteht.</p> <p>Und jetzt habe ich aber in letzter Zeit eben öfter mehr Kontakt mit meinen Kollegen und man merkt: Aha der und der schafft so und der und der schafft so und da denke ich so wow, so etwas würde ich mir gerne abschneiden. Und das hat damit zu tun, dass du dir Zeit nimmst Strukturen zu schaffen und dann ist die Arbeit einfach bereichernder.</p>
-------------------------------------	--	--

		<p>Also, was ich wirklich sagen kann, ist, dass ich besser strukturiert habe, wie ich jetzt beispielsweise an eine Sequenz rangehe, die ich zum Vorbereiten vorgesehen habe. Also, ein Zeitfenster. Oder wenn ich jetzt weiss, ich habe bis um 15:20 Schule und nachher will ich vorbereiten, dann habe ich jetzt das strukturierter aufgegleist. Weil vorher, ich habe einfach so eine Phase gehabt, wo ich völlig verzettelt im Zeug, dann habe ich das, dann das und bin irgendwie einfach hin und her gespickt und jetzt ist es für mich auf eine Art einfacher zum etwa anfangen und fertig vorbereiten und dann erledigt haben</p>
	<p>2.2. Gewinn neuer Ressourcen für die emotionsorientierte Stressbewältigung</p>	<p>Einerseits so die Geduld mit mir selbst zu haben, dass etwas entstehen kann, auch wenn ich jetzt nicht auf Knopfdruck etwas abrufe. Und ja das ist schon eine Ressource, die ich eigentlich habe.</p> <p>Also ich habe da im Schulzimmer einen Balkon, ich kann da raus. Und ich habe da einfach gedacht, ja super, das hat ja auch nicht jeder, diese Ressource, dann soll man sie auch nutzen. Und es ist jetzt einfach so, wenn es mir ein wenig... Eben gerade beim Vorbereiten, wenn ich das Gefühl habe, es ist mir jetzt genug, dann gehe ich entweder hier raus und schnappe frische Luft. Oder ich atme zehn Mal tief ein und aus. Oder sonst halt nach draussen kurz spazieren gehen, durchs Quartier oder so.</p> <p>Ähm also einfach mehr, dass es mir besser gegangen ist.</p> <p>Und schlussendlich hat es auch mich immer runtergezogen und dann habe ich mir vorgenommen, schau jetzt kümmerst du dich einfach mal mehr um die anderen und lässt ihn einfach sein.</p>
	<p>2.3. Reaktivierung bereits vorhandener Ressourcen</p>	<p>Oder vielleicht wie eher wieder hervorgeholt. Denn es ist nicht so, dass ich das neu gelernt habe. Es ist so gewesen, dass ich mich ein wenig verloren habe eine Zeit lang.</p> <p>Und ja, irgendwie habe ich es wieder darauf können zugreifen, sagen wir es so. So auf eine Ressource, die ich gehabt habe. Und ich war mir auch gewöhnt gewesen, dass ich die eigentlich gehabt habe</p> <p>Alte Ressourcen habe ich wiederentdeckt. Sich mehr austauschen... Ähm... Vielleicht auch eben gerade im beruflichen Bereich, dass ich das nicht allein tragen muss. Dass ich auch wirklich aktiv um Hilfe fragen kann. Und das hat mir schon wirklich geholfen. Sich auch wirklich... Mein Ziel war ja auch erholter und gelassener zu sein sozusagen. Und wirklich Ressourcen holen und auch bei Kolleginnen Unterstützung einfordern. Damit ich</p>

		auch gelassener und erholter beispielsweise in Gespräche gehen kann. Und ja ich glaube das sind eher so alte Ressourcen, die ich aber wieder neu entdeckt habe.
--	--	---

Hauptkategorie	Unterkategorie 1. Stufe	Interviewausagen
3. Expertenunabhängigkeit	3.1. Verwirklichung von Übungs- und Anwendungsvorschlägen	<p>- Das habe ich etwas, ja das hat mir nicht so viel gebracht (Online-Tool). Weil ich wie gar nicht verstanden habe... Weil es keine Erklärung hatte, zu was genau man ein Ziel nehmen soll. Ich wusste dann gar nicht so genau, ob ich jetzt ein berufliches oder ein privates Ziel oder zwischenmenschliches nehmen soll.</p> <p>- Und was ich noch gemerkt habe, ich habe mir als Erinnerung einen Hintergrund auf dem Handy geändert, mit dem Bild. Und dort habe ich gemerkt, dass wenn ich so in Phasen bin, in denen ich gestresst bin und in welchen mir so das Strukturieren dann schwerfällt, dass es mich wie noch zusätzlich etwas gestresst hat. So dass ich dann dachte: Ah ja genau, an das sollte ich jetzt noch denken...Ja, dass es wie fast eher eine Belastung noch gewesen ist zusätzlich anstatt einer Entlastung...Dass ich wie so gedacht habe, wenn ich jetzt die Energie hätte, dann würde ich das ja schon machen.</p> <p>+ Die empfinde ich als sehr hilfreich (Wenn-Dann-Pläne), das ist aber auch etwas, dass ich schon angewendet habe, bevor ich hier mitgemacht habe. Mir in schwierigen Situationen Szenarien zu überlegen, wie ich dann mit etwas umgehen möchte.</p>

		<p>-Ja eben, ich habe es nicht als wahnsinnig hilfreich empfunden, weil es mich teilweise wirklich zusätzlich gestresst hat. Weil das, an was ich eigentlich gerne arbeiten würde, kann ich eh besser umsetzen, wenn es mir gerade gut geht und wenn ich nicht gestresst bin. Und in diesen Momenten, in welchen es mir eher schwerfällt, mich an das zu halten, an das ich mich halten möchte, hat dann das Priming wie zusätzlich Stress gebracht.</p> <p>- Ähm... was ich schwieriger fand, also das habe ich jetzt nicht angewendet, aber wo ich gedacht habe: Oh, ich glaube das würde mir schwierig fallen ist das Letzte, was du geschickt hast, diese Affektbilanz. Wo ich denke, wenn ich zu irgendwas keine Lust habe und mir dann was zu überlegen, eben ja... Wie ich dann doch dazu komme. Also ähm... Wie ich das dann doch schaffe, ähm. Also da habe ich jetzt eben, weil ich da eben noch kein konkretes...</p> <p>- Ähm und da habe ich jetzt diese Affektbilanz nicht angewendet, also auf der einen Seite, weil ich im Augenblick einfach weiss, ich bin gestresst durch das Studium, was ich vorhin so erzählt habe, die da aktuell sind. Und dann würde ich manchmal liebend gerne raus gehen und spazieren gehen. Ähm und muss dann aber gleich noch eben was arbeiten. Und wenn ich dann anfangs Affektbilanz, dann denke ich so... Oh also ja... Dann fallen mir wahrscheinlich ganz viele Sachen ein, warum ich aufhören sollte.</p> <p>+ Ähm, also ich habe am Arbeitsplatz eben Sachen ja, tatsächlich. Also wie gesagt, mir da auch so Primes dann hingesezt, um mich daran zu erinnern, eben mal Ruhe walten zu lassen usw.</p> <p>+/-Aber am Anfang hat es schon etwas gebraucht, um sich immer wieder daran zu erinnern. Gerade das Priming und so, so ah ja stimmt. Ah ja, jetzt könnte ich ja das machen. Am Anfang war es noch recht frisch und es war vielleicht gerade so oder so eine stressige Zeit und man war mit allem so beladen und dann habe ich wirklich durch das Priming gedacht: Stimmt. Ich habe auch meine Handbewegung, ich habe auch meinen Schlüsselanhänger und dann habe ich es wieder aktiver gemacht. Also einfach so das Bewusstsein auch, ich habe ja eigentlich ein Tool, was mir helfen könnte. Und das ist vielleicht etwas das Schwierige gewesen.</p> <p>+ Das waren auch die, die ich am meisten benutzt habe eigentlich, weil es einfach so einfach ist. Eben gerade die Handbewegung, die kannst du einfach unter dem Tisch machen und niemand bekommt das mit.</p>
--	--	---

		<p>+ Dieser Leitsatz, den ich da hatte, oder das Bild das ich hatte, das ist so ein Ding, das mich überall begleitet. Also es ist ja auch oft so, dass man das berufliche, gerade bei uns, wir haben halt so einen persönlichen Bezug oder, es spielt halt viel von der Person rein in den Beruf, dann ist es etwas, was mich überall begleitet und es war dann schon so, dass ich gleich mein Hintergrundbild auf dem Handy geändert habe. Ich habe dann wirklich versucht es so praktisch umzusetzen. Und das fand ich dann ja... genau irgendwie zentral für mich.</p> <p>+/- So Alternativen (Wenn-Dann Pläne) finden. Das ist mir jetzt einfacher gefallen als Erinnerungen, also als diese Erinnerungshilfen.</p> <p>+ Und, ähm, ich habe dort, wo ich die Bilderauswahl gemacht habe, da konnte man so die Begriffe oder Aussagen, die einen gleich ansprechen anklicken, oder? Und das eine war dort: frische Luft. Und nachher habe ich auch das beim Wenn-Dann Plan genommen.</p> <p>+Also ich habe ja wie irgendwie ein Magnet an mein Whiteboard angemacht, ähm, Schlüsselanhänger und noch auf dem Screen vom Handy ein Bild. Und es ist halt wie immer mal wieder, man hat es immer wieder mal angeschaut und man hat es sich wieder einmal mehr vorgenommen und ja... Also dran erinnern, doch es ist immer wieder präsent gewesen</p> <p>+ Und eben, diese Erinnerungshilfen haben mir geholfen, oder auch die Bewegung, die wir uns dazu überlegt haben. Um das auch einfach wirklich zu machen.</p> <p>+ Und wir hatten ja dann das alles online noch ein zweites Mal bearbeitet, da wo wir dann das Ziel zusammen noch verfeinert haben. Und das hat mir viel mehr gebracht.</p> <p>- Und nachher, ja da habe ich eigentlich auch bis jetzt immer noch Lücken, das habe ich sehr schwierig gefunden die festpostierten Erinnerungen und mobilen...(zögert). Da habe ich mega gehadert und ich hadere immer noch. Und ich denke dann so, weisst du, ja, kann ich denn auch etwas nehmen, was in dem Sinn nichts mit dem zu tun hat, aber ich einfach mit dem verbinde, weil ich es so wähle?</p> <p>+ Also das mit der Erinnerungshilfe fand ich eigentlich nicht so schwierig umzusetzen. Ähm, das hatte ich dann ja auch, ich hatte ja ein Foto auf dem Handy. Ähm, ja... Nein, als ich fand das nicht schwierig. Man muss natürlich schon offen dafür sein, aber ich glaub dass ganz vieles unbewusst passiert. Dass man es vielleicht gar nicht so in Worte fassen kann, was wirklich.</p>
--	--	--

		<p>Ähm, Veränderungsprozesse passieren ja auch allen Ebenen. So das so konkret zu sagen... Aber an sich das zu hören, ich fand es zumindest mal, als du es vorgestellt hast nicht so, dass ich fand: Oh Gott wie soll man das denn machen? Und ich hatte dann während meinem Alltag dieses Bild, das ich ausgesucht habe, das war nicht immer präsent natürlich, aber es war auf jeden Fall davor nicht da. Also habe ich es auf jeden Fall miteinbezogen.</p>
	<p>3.2. Abstrahieren von Regeln</p>	<p>+ Ähm, und ähm, habe auch mal versucht das mit tatsächlich dann mal mit Kindern so ein wenig umzusetzen. Also eben was könnte, also eben ähm, mit einem Schüler, mit dem ich arbeite und ihm eben... Was könnte dich jetzt eben motivieren, oder was könnten wir jetzt, gibt es irgendetwas, das dich daran erinnert, dass du dieses Ziel erreichst? Wir sind eben zum Beispiel immer dran am Arbeiten, dass er Hausaufgaben selbstständig notiert. Und dann eben, was könnten wir, also gibt es so Sachen, ähm. Gibt es irgendetwas, was dich daran erinnert, ohne dass ich das machen muss. Oder dass du selbst eben auch das Ziel erreichen möchtest. Also etwas, das dich immer wieder daran erinnert, was du machen sollst. Das war allerdings nicht so erfolgreich. Aber es war auch wahrscheinlich einfach so übers Knie gebrochen, nicht gross noch mit viel Hintergrund nachlesen eingeführt. Ich habe das einfach mal ausprobiert. Und das ist denke ich etwas, das ich mitnehme oder das wäre so der Ausblick. Ich würde das eben gerne auch mal mit jüngeren Kindern probieren, ob und wie das geht. Also wie gesagt ich weiss, es gibt dieses «Ich packs». Das ist aber eher so für Jugendliche, soweit ich weiss. Ob so etwas eben auch mit Jüngeren, oder zumindest in der 5. und 6. Klasse eben dann möglich ist.</p> <p>- Also im Privaten ist jetzt im Augenblick nicht etwas Konkretes, dass ich weiss als Ziel</p> <p>-Nein eigentlich nicht gross.(auf die Frage, ob die ZRM Strategien auch im privaten Bereich angewendet werden).</p> <p>+/- Aber ähm... Sonst also ich habe es nicht privat angewendet, könnte es mir aber durchaus vorstellen das privat auch zu gebrauchen.</p>

		<p>+...es nützt eben auch für die Schüler. Es wäre auch etwas, dass man mit den Schülern machen könnte.</p> <p>+Aber auch für den privaten Alltag habe ich das auch schon benutzt oder dann auch allenfalls jemand anderem versucht zu sagen: Da, schau mal, gute Lektüre! (lacht).</p> <p>+Was noch interessant ist, ich habe wie das Schritt für Schritt auch auf die Schüler übertragen. Weiss du so das Entschleunigen ein wenig und wirklich auch ähm, das Vorbereiten ist eigentlich wie auch in der Thematik drin. Ich überlege ich mir auch einzelne Schritte viel genauer. Im Sinne von, was brauchen die Schüler, damit sie...</p> <p>+Und das habe ich halt auch einmal zuhause angewendet, als ich am Arbeit schreiben war und wirklich gedacht habe: Wow ich sehe es überhaupt nicht mehr.</p>
	<p>3.3. Erlernen von Selbstmanagem entprozessen</p>	<p>- Mhm... Jetzt abgesehen, von dem, was ich gerade gesagt habe, mit dem Artikel, fällt mir jetzt nicht gerade etwas ein.</p> <p>+ Ähm... Ich fand so den Hintergrund, das fand ich eigentlich noch spannend. Also von wie Maja Storch eben das selbst, wo so ihre Gedanken herkommen und woraus, was da so ein bisschen aus welcher Richtung sie kommt. Sie hat dann da ja auch, zumindest die Artikel, die du uns gegeben hat. Da war sie, beruft sich auf das und das. Und eben ähm... Also das fand ich noch spannend und wie auch sie selbst, wie das umgesetzt werden kann, wie es unterschiedlich aussehen kann. Das war für mich jetzt eben auch noch interessant zu sehen. Einfach in welche, in die unterschiedliche Richtung. Weil die verschiedenen Artikel, die du geschickt hattest oder so Kopien oder so, da waren immer auch Beispiele. Und es waren immer auch andere Beispiele, das fand ich spannend. Also das dann eben zu sehen</p> <p>+ Das erste ist sicher mal, sich mit sich selbst auseinandersetzen. Also auch wirklich überlegen, was will ich vielleicht ändern in meinem Berufsalltag, in meinem Privaten. Was beschäftigt mich. Wo habe ich noch Lernfelder auch, weisst du. Irgendwie ist es so eben gerade mit aktuellen Themen, von einem Kind. Da werde ich mir auch noch ein neues Ziel machen, wo es auch um Abgrenzen geht. Weil das merke ich jetzt, das ist ein grosses Lernfeld von mir. Und ich glaube die grösste Erkenntnis war, sich mit sich selbst auseinandersetzen. Gerade mit dem Fragebogen und mit den Kreuzen, welche du uns am Anfang geschickt hast. Dort wird einem eigentlich zum ersten Mal bewusst: Aha, es ist eigentlich nicht alles Friede Freude</p>

Eierkuchen. Es hat noch etwas Luft oder vor allem in diesen Bereichen, in welchen ich aktiv etwas ändern will. Dass wenn man wirklich selbst auch etwas ändern will, dann schafft man es auch mit diesem Tool.

+ Und, ja, irgendwie hat es mich sofort angesprochen und ich habe gedacht und angefangen nachzudenken und habe mich gefragt, warum? Und ich habe dann gemerkt irgendwie bin ich überhaupt nicht so Schritt für Schritt unterwegs, sondern eher so ein Hüpfen. Dann überall und keine Ahnung (lacht). Und das hat mich auch oftmals so gestresst. Und nachher habe ich eben noch den Text vom Wurm genau durchgelesen und so und dann habe ich wirklich gemerkt, da würge ich mich brutal, also den Wurm. Ja und das hängt sicher auch alles zusammen

+ Ich habe das Gefühl, ich würge den Wurm ziemlich oft. Also, vielleicht auch zu viel (lacht). Ich glaube wir wissen alle, wie es ist. Und, dass das einem einfach bewusst ist. Ich glaube, es ist das... Also ich finde das wirklich am wichtigsten. Und weisst du, eben halt so, oder... Mach was du willst, sagt sie ja. Mach was du willst, dass man es wie in einem Mass hat. Dass man das wirklich bewusst wahrnimmt, wann macht es Sinn mal zu würgen und wann muss es aber auch nicht sein. Ich finde das... Ja, das finde ich das Zentrale für mich.

- Da müsste ich mich nochmals genauer informieren, wie dass dann so mit dem... Dass man sich dann entscheidet, gut das ja schon. Aber eben, ja wenn man da, so ein paar Sachen, da müsste ich nochmals genauer hinschauen. Habe ich so das Gefühl, dass mein Verständnis noch nicht so gefestigt ist.

Hauptkategorie	Unterkategorie 1.Stufe	Interviewaussagen
4. Neue Automatismen	4.1. Erlebte Veränderungen in Bezug auf berufliche Belastungen	<p>+/- Ganz minim vielleicht. Aber eben zusammenhängend mit den Artikeln, dass sich grundsätzlich meine Einstellung verändert hat. Aber nicht, ich glaube nicht wegen dem Mott-Ziel oder so.</p> <p>+ Ja, ich habe das Gefühl, das hat stattgefunden (mentale Veränderung).</p> <p>+/-...aber dort hat sich definitiv in meiner Einstellung etwas verändert (in Bezug auf die Situation, an welcher gearbeitet wurde).</p> <p>+/- Ähm, ja. Also ich kann jetzt nicht sagen, dass sich eben mein Verhalten 150 Grad oder, dass ich mein Ziel bislang schon erreicht habe. Aber wie ich gesagt habe, einfach dieses... Für mich war einfach, dass man das Ziel nicht aus den Augen verliert. Ich habe einfach vor Jahren schon aufgehört, mir am 1. Januar irgendwelche Vorsätze zu nehmen. Spätestens am 1. Januar habe ich das vergessen. Und ich habe dann gesagt ich lasse das, es funktioniert sowieso nicht. Und ich fand das jetzt schön, wie gesagt, mit diesen Primes, einfach. Mich da immer wieder daran zu erinnern oder dann eben auch immer mal wieder, weil wie gesagt, am Computer Bildschirm ist es dann immer so: Ach jetzt lese ich da noch so einen Artikel, was war denn da noch? Einfach, um das so im Hinterkopf zu behalten. Also jetzt so, das Ganze mit dem Rubikon Prozess.</p> <p>+ Ja, absolut. Also ich merke auch ähm... Gerade mit meinem Ziel, das ich hatte. Ich konnte mehr entlastet sein und gelassener eigentlich sein, wenn ich nach Hause kam. So gut wie es geht (lacht). Je nachdem wie schwierig gerade der Tag war oder so, aber ich habe wirklich das Gefühl es hat mir geholfen. Oder auch, weisst du auch beim Unterrichten. Mit meinem lieben Sonderschüler, der eigentlich noch keiner ist. Ähm... Einfach auch dort gelassener sein. Und einfach meine Bewegung gemacht und dann war es auch wieder gut. Also mir hat es sicher etwas gebracht.</p> <p>+ Also und vor zwei Wochen, da hatte ich mal einen Mittag, an dem ich vom Arbeiten zurückgekommen bin, so wie ein normaler Mensch. Ich hatte dann um fünf Uhr Feierabend und war dann in meiner Wohnung und habe dann irgendwie noch Zeug gerichtet und voll ruhig und entspannt meine Sachen neu gepackt, ausgepackt, eingeräumt. Also, wo ich gedacht habe: Aha, also so wäre es wahrscheinlich einfacher. So fühlt es sich auch gut an, wenn man einfach Zeit hat für die Arbeit.</p> <p>+ Also ich glaube einfach das Bewusstsein ist mehr da. Ich mache mir öfter die Gedanken, einfach auch, weil ich weiss, es gibt Personen, die können das einteilen und die machen was sie wollen und</p>

		<p>nicht immer nur das, was man muss. Es ist ja erst mal die Frage überhaupt herauszufinden, was man überhaupt will. Also da fängt es ja schon an, irgendwie. Ähm, ich glaube ich habe meine Freiheit in meinem Beruf wieder mehr zu schätzen gelernt jetzt. Dadurch, dass ich sage, ich mache einfach, was ich will. Und das kann ich sogar, das darf ich auch ich habe nicht etwas direkt neu gelernt aber wieder den Zugang dazu gefunden.</p> <p>+Das ich wie so eher... Ja, ein wenig feinfühler bin. Und wenn ich nicht mehr kann, dass ich jetzt einfach mal eine Pause mache oder so.</p> <p>+/-...ich weiss einfach noch nicht, wie nachhaltig, dass es ist.</p>
	<p>4.2. Etablierte Anwendung der erworbenen Tools im Berufsalltag.</p>	<p>+ Und dieses Bild ist schon etwas Persönliches, was man mitnimmt, ja.</p> <p>+ Und das habe ich glaube ich schon auch unbewusst vielleicht gemacht, dadurch, dass ich einfach mehr begleitet worden bin, was eigentlich die Idee wäre, hinter meiner Arbeit. Dieses Management, dass ich das einfach besser strukturiere alles. Und eben, dass ich mir dafür einfach die Zeit nehmen kann, oder muss.</p> <p>+/- Und dass es auch als Prozess angeschaut wird und weisst du, nicht so als Veränderung zack, jetzt ist alles komplett anders. Und ich habe auch, aber vielleicht nachher dazu auch mehr, ich habe das Gefühl ich bin noch so voll am Anfang, noch nicht so voll drin.</p> <p>+ Aber wenn ich bei dem bin, dann überlege ich mir auch innerhalb von dieser Lektion, was sind denn dort drin diese Schritte, die logisch wären. Oder weisst du, wie ich meine, das überlege ich mir jetzt wie bewusster.</p> <p>+ Ja, ich weiss irgendwie auch nicht, dieses «Schritt für Schritt», das habe ich jetzt immer in meinem Kopf drin. Und es begleitet mich wahrscheinlich auch unbewusst häufig, habe ich das Gefühl.</p>
	<p>4.3. Zukünftiger Einsatz der erworbenen ZMR Selbstmanagement Strategien</p>	<p>+ Ja, ich glaube, mit einem anderen Ziel, also wenn ich nochmals anders dran heran gehen würde, könnte ich mir das vorstellen, dass mir das Priming doch helfen könnte. Wenn es also wie eine positive Erinnerung sein könnte und nicht so im Sinne von... Bei mir hat es dann halt wie die Gestalt angenommen, ich muss jetzt daran denken oder ich muss das jetzt umsetzen anstatt einer positiven Erinnerung. Wenn ich mir jetzt vorstelle, zum Beispiel, wie sagt man, Priming...</p>

+ Ja die werde ich sicher wieder einmal brauchen. Genau, ich glaube gerade in schwierigen, vor allem zwischenmenschlichen Situationen überlege ich mir das viel (Wenn-Dann Pläne).

+Also es ist etwas, wo ich mir, wo ich definitiv oder wo ich eben auch mit, nicht allen Kollegen, aber so einer bestimmten Kollegin, wo ich mir das vorstellen kann, ihr das eben auch vorzuschlagen. Wenn sie eben auch so gestresst ist oder so, da mal zu sagen, überleg doch mal selbst. Oder im Sinne von dem ganzen Beratungsmodul. Wenn man eine Beratung macht, das dann auch als Möglichkeit vorzuschlagen, dass sie vielleicht auch da mal guckt, was sie machen kann.

+ Es gibt ein anderes Ziel, dass ich auch dann mal, so wo ich denke, ja das wäre aber auch im Beruf eben. Einfach ein bisschen, was du letztes Mal beim Beratungsmodul angesprochen hast. Eben nicht schwierige Gespräche, aber eben vielleicht taucht mal, bei Kollegen nein sagen oder sagen aber ich möchte das jetzt. Also da tue ich mich immer noch schwer. Das war auch so eins, wo ich gedacht habe, da müsste ich jetzt auch mal, was weiss ich, wie ein Löwe auftreten oder wie ein Adler. Also es ist einfach so, wie gesagt, dass ich mir das gut für den Beruf eben.

+ Wie gesagt, ich würde es jetzt mal ausprobieren mit dieser Affektbilanz. Ähm und was noch... Ja also wie gesagt, ich werde auf jeden Fall dieses Buch lesen jetzt endlich (lacht).

+ Aber eben grundsätzlich, dieses Thema, das werde ich auf jeden Fall verfolgen. Da nehme ich mir dann auch gerne die Zeit dafür, weil einfach nur gute Resonanz gibt, mit allen, mit denen ich darüber rede und das Buch liegt ja eigentlich im Schrank, ich muss es ja nur rausnehmen und anfangen zu lesen (lacht).

+ Und ähm, eben Wenn-Dann Pläne finde ich eigentlich gut. Und ich könnte mir auch vorstellen, Wenn-Dann Pläne vielleicht auch mit den Schülern, also ich habe 5./6. Klasse und gerade irgendwie lustigerweise, überhaupt nicht lustig, aber einige, welche in letzter Zeit sagen, sie seien so nervös vor Prüfungen und haben Prüfungsangst. Dass man es so wie vielleicht dort reinfließen lassen könnte. Weil mit 5/6. Klasse denke ich kann man sicher gut auch über so Sachen nachdenken

+/- Vielleicht dann, wenn man selbst Familie hat und gründet, so in der Position einer Mutter oder so.

+/- Ich weiss nicht, ob ich es weiterhin noch nutze, ob es vergessen geht oder ob man es dann doch weiterhin übernimmt und weiterhin beibehält.

		<p>+ Also ich würde es wieder einsetzen, ähm... Also sicher das mit den Erinnerungshilfen aber auch Wenn-Dann Pläne eigentlich.</p>
--	--	---

+ Also Wenn-Dann Pläne hatten wir ja sowieso, aber auch mit Erinnerungshilfen arbeiten. Also ich habe sicherlich etwas mitgenommen, nicht nur für mich, sondern auch für die Klasse oder für einzelne Kinder.

+ Die Bilderwahl, mit den Motto Zielen verbunden, dass man sich sicher konkret ein Ziel macht (würde wieder eingesetzt werden).