



Herausragende Masterarbeiten

am Distance and Independent Studies Center

Studiengang:

Nachhaltige Entwicklungszusammenarbeit, M.A.

Studie zum Einsatz des Zürcher Ressourcen Modells (ZRM®)
in der Entwicklungszusammenarbeit im außereuropäischen Kontext

Masterarbeitstitel:

Autor*in:

Stefanie Busch

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	i
Glossar	ii
Aufbau der Studie	iv
1 Einleitung	1
1.1 Relevanz des Themas	2
1.2 Aufbau und Zielsetzung der Arbeit	3
1.3 Methodisches Vorgehen	4
2 Empowerment unter neurowissenschaftlichen Gesichtspunkten	4
2.1 Allgemeine Erwägungen	5
2.2 Grundlagen der Motivationspsychologie	7
2.2.1 Zwei Bewertungssysteme	8
2.2.2 Implizite versus explizite Motive.....	10
2.3 Grundlagen der Zielpychologie	11
2.3.1 Das Zielkonzept.....	12
2.3.2 Die Entscheidungsfindung	13
3 Beschäftigungsförderung in der Entwicklungszusammenarbeit	14
3.1 Berücksichtigung des Ownership-Prinzips der Paris Declaration on Aid Effectiveness	15
3.2 Orientierung an der Agenda 2030	16
3.3 Hemmnisse bei der Arbeitssuche unter kulturellen Gesichtspunkten	17
3.3.1 Auffassungen von Kultur.....	19
3.3.2 Identifikation mit den Zielen	21
3.3.3 Selbstwert und Selbstwirksamkeit.....	22
3.3.4 Sprache und Bilder	23
3.4 New Work / Neue Arbeit.....	24
3.4.1 Psychologische Sicherheit.....	26
3.4.2 Lebenslanges Lernen	27

4	Das Zürcher Ressourcen Modell (ZRM)	28
4.1	Das Rubikonmodell der Handlungsphasen	28
4.1.1	Die vier Phasen des Rubikonmodells	28
4.1.2	Erweiterung um die Bedürfnisphase	29
4.2	Die Phasen des ZRM-Modells	29
4.2.1	Das Bedürfnis	29
4.2.2	Das Motiv	31
4.2.3	Die Intention	32
4.2.4	Die präaktionale Vorbereitung.....	33
4.2.5	Die Handlung.....	35
5	Konzeption und Durchführung des ZRM-Online-Workshops	36
5.1	Einführung in die Thematik	38
5.2	Durchlauf der fünf Phasen des ZRM	39
5.3	Nachbereitung mit den Teilnehmerinnen	40
6	Konzeption und Durchführung der Interviews nach Mayring	41
6.1	Auswahl der Interviewpartner*innen	42
6.1.1	Die Expert*innen.....	42
6.1.2	Die ghanaischen Workshop-Teilnehmerinnen	43
6.2	Aufbau und Inhalt des Interviewleitfadens anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring	43
6.3	Deskription der Interviews.....	44
7	Auswertung und Diskussion der Forschungsergebnisse	61
7.1	Wirkfaktoren des Empowerments	62
7.2	Rückschlüsse für die Anpassung des Tools an den Kontext.....	66
8	Empfehlungen für den Einsatz des ZRM im außereuropäischen Kontext	68
9	Fazit und Ausblick	69
	Literaturverzeichnis	71
	Anhang	87
	Eigenständigkeitserklärung	274

Abkürzungsverzeichnis

BMZ	<i>Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung</i>
DAC	<i>Ausschuss für Entwicklungshilfe (Development Assistance Committee)</i>
EZ	<i>Entwicklungszusammenarbeit</i>
GIZ	<i>Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit</i>
IDV	<i>Individualität/Kollektivitäts-Index</i>
ILO	<i>International Labour Organization</i>
LEAP	<i>Livelihood Empowerment Against Poverty</i>
LMICs	<i>Low-and Middle-Income-Countries</i>
LS	<i>Limbisches System</i>
LTO	<i>Long-Term-Orientation vs. Short-Term-Orientation-Index</i>
NGO	<i>Non-Governmental-Organization</i>
OECD	<i>Organisation for Economic Co-operation & Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)</i>
PD	<i>Paris Declaration on Aid Effectiveness</i>
PDI	<i>Power Distance Index</i>
PFC	<i>Präfrontaler Cortex</i>
SDG	<i>Sustainable Development Goal</i>
UNDP	<i>United Nations Development Program</i>
UNDAF	<i>United Nations Development Assistance Framework</i>
ZRM®	<i>Zürcher Ressourcen Modell</i>

Glossar

Affekt	[engl. affect; lat. affectus Stimmung, Leidenschaft, Begierde], [...], meist versteht man unter Affekt ein intensives, relativ kurz dauerndes Gefühl. (Wirtz, 2022)
Empowerment	[engl. Selbstbefähigung, Ermächtigung], [...] Empowerment zielt darauf ab, dass Menschen die Fähigkeit entwickeln und verbessern, ihre soziale Lebenswelt und ihr Leben selbst zu gestalten und sich nicht gestalten zu lassen. [Es zielt darauf ab], alle Bedingungen zu schaffen, die eine „Bemächtigung“ der Betroffenen fördern, und es ihnen ermöglichen, ein eigenverantwortliches und selbstbestimmtes Leben zu führen. (Wirtz, 2022)
Limbisches System	[engl. limbic system; lat. limbus Saum], [...], Grenzsystem zu den beiden großen, blasenförmigen Ausstülpungen des Neokortex (Gehirn). Es besteht aus zwei ineinander gelagerten, ringartig verknüpften Systemen: innerer Ring (Allokortex) und äußerer Ring (Mesokortex). Die Strukturen des Limbischen Systems sind in multiplen Erregungskreisen organisiert und als neuronales Substrat der Emotionen und der Bildung des Gedächtnisses von Bedeutung. (Wirtz, 2022)
Resilienz	[engl. resilience; lat. resiliere abprallen, sich zus.ziehen], [...] bez. die Widerstandsfähigkeit eines Individuums, sich trotz ungünstiger Lebensumstände und kritischer Lebensereignisse [...] erfolgreich zu entwickeln. (Wirtz, 2022)
Selbstkongruenz	[engl. self-congruence; lat. congruentia Übereinstimmung]; Echtheit. (Wirtz, 2022)
Selbstkontrolle	Selbstkontrolle ist eine Form willentlicher Steuerung, bei der eine Absicht (kognitive Präferenz) gegen konkurrierende Impulse, Bedürfnisse und Wünsche aus dem Selbst (emotionale Präferenzen) abgeschirmt wird. Selbstkontrolle gleicht einer „inneren Diktatur“, weil alle Stimmen, die nicht unmittelbar hilfreich für die Zielverfolgung sind, unterdrückt werden. Sie beruht auf bewussten, sprachnahen und sequentiell-analytischen Verarbeitungsprozessen. (Baumann & Kuhl, 2013, S. 264)

Selbstregulation	Bei der Selbstregulation geht es darum, selbstkongruente Ziele zu bilden und umsichtig umzusetzen. Selbstregulation gleicht einer „inneren Demokratie“ bei der viele Stimmen zu eigenen und fremden Bedürfnissen, Gefühlen und Werten bei Entscheidungen gleichzeitig berücksichtigt und integriert werden. Ziele werden flexibel und kreativ umgesetzt, indem widerstrebende Stimmen aus dem Selbst überzeugt statt unterdrückt werden. Selbstregulation fördert die Selbstbestimmung, das heißt die Fähigkeit, in Übereinstimmung mit eigenen Bedürfnissen und Überzeugungen zu handeln. (Baumann & Kuhl, 2013, S. 266)
somatisch	[engl. somatic; gr. σῶμα (soma) Körper], körperlich, auf den Körper bezogen, im Ggs. zu psychisch. (Wirtz, 2022)
Volition	Volition bezeichnet den Prozess der Willensbildung. (Stangl, 2022)
Zielablösezyklus	[engl. goal-disengagement cycle], [EM], besteht nach Klinger (1977) aus vier Phasen, die dann einsetzen, wenn ein Hindernis zur Zielerreichung (Ziele) unüberwindbar erscheint: (1) Bekräftigung der Zielverfolgung, (2) Ärger und Aggression, (3) Enttäuschung und Entmutigung bis hin zu Depression und (4) Erholung. [...] Wird es aber endgültig nicht erreicht, beginnt ein komplizierter Vorgang der Zielablösung. (Wirtz, 2022)
Zielbindung	[engl. goal commitment], beinhaltet das Ausmaß, in dem eine Person sich einem Ziel gegenüber verpflichtet fühlt, es tatsächlich auch erreichen will und die Zielverfolgung selbst angesichts von Rückschlägen und Widerständen nicht aufgibt (Handlungen, Ziele). (Amstetter, 2022)

Aufbau der Studie

Einleitung
<p>Das Zürcher Ressourcen Modell (ZRM®) ist ein psycho-edukatives Selbstmanagement-Instrument und wird in dieser Studie als Intervention in der Entwicklungszusammenarbeit eingesetzt und auf seine Eignung im außereuropäischen Kontext hin untersucht. Die Studie versteht sich als Grassroot-Recherche.</p>
Theorie - Ebene
<p>Kapitel 2: Empowerment unter neurowissenschaftlichen Gesichtspunkten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einbettung in die theoretischen Hintergründe der Motivations- und Zielpsychologie aus neuropsychologischer Sicht <p>Kapitel 3: Beschäftigungsförderung in der Entwicklungszusammenarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> - Literaturarbeit zu Interventionen zur Beschäftigungsförderung in der Entwicklungszusammenarbeit unter Berücksichtigung spezifischer Hemmnisse durch kulturelle Gegebenheiten - Einfluss des Ownership-Prinzips der Paris Declaration on Aid Effectiveness - Einbezug ausgewählter nachhaltiger Entwicklungsziele der Agenda 2030 <p>Kapitel 4: Das Zürcher Ressourcen Modell</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vorstellung des ZRM-Prozesses
Empirie - Ebene
<p>Kapitel 5: Konzeption und Durchführung des Online-Workshops</p> <ul style="list-style-type: none"> - Darlegung des Workshop-Aufbaus - Beobachtung der Reaktionen <p>Kapitel 6: Konzeption und Durchführung der Expert*inneninterviews</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring auf Basis von Interviews mit ZRM-Expert*innen aus Forschung, Wirtschaft und einer NGO sowie ZRM-Teilnehmerinnen des Workshops <p>Kapitel 7: Auswertung und Diskussion der Forschungsergebnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auswertung von Literaturrecherche, Interviews und des Workshop-Angebots - Gegenüberstellung der Expert*innenaussagen - Einbeziehung der Erfahrung der ghanaischen Teilnehmerinnen
Implikations - Ebene
<p>Kapitel 8: Empfehlungen für den Einsatz des ZRM im außereuropäischen Kontext</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anpassungsvorschläge für den Einsatz im außereuropäischen Kontext - Vor- und Nachbereitung unter lokalen Aspekten
Fazit und Ausblick
<p>Das ZRM ist als Empowerment-Instrument in der Entwicklungszusammenarbeit generell geeignet. Eine erneute Konzeption der Intervention unter Berücksichtigung der Erkenntnisse könnte die Basis einer Langzeitstudie bieten. Weitere Forschung und die Beobachtung, inwiefern die Prozesse nachhaltig wirken, sind erforderlich.</p>

1 Einleitung

Die Agenda 2030 der Vereinten Nationen bildet mit ihren 17 nachhaltigen Entwicklungszielen (Sustainable Development Goals, SDGs) die globale Basis für die Weltgemeinschaft, um Armut zu bekämpfen, Ungleichheiten zu reduzieren, ökologische Ressourcen zu schützen und Frieden zu sichern (UN, 2021). Seit der Verabschiedung der Ziele im Jahr 2015 arbeitet die internationale Staatengemeinschaft an einer Einbindung dieser Ziele in ihren jeweiligen nationalen Nachhaltigkeitsstrategien und Entwicklungsplänen.

Der Bottom-up-Prozess, also das Berücksichtigen sämtlicher Akteure bei der Entwicklung der SDGs, zeigt, dass der Kritikpunkt „fehlendes Ownership“ aus der Paris Declaration on Aid Effectiveness von 2005 sehr ernst genommen wurde. Es war eine Kernfrage in Paris, wer welche Verpflichtungen übernehmen sollte. Die starre Zweiteilung zwischen Industrie- und Entwicklungsländern galt es aufzuheben. Die Verantwortlichkeiten sollten nicht mehr ausschließlich bei den Industrieländern liegen, sondern an die veränderten weltwirtschaftlichen Verhältnisse angepasst werden (BMU, 2017).

Es bedarf einer interessierten, starken und selbstbestimmten Zivilgesellschaft, um Entscheidungen für das Gemeinwohl, die Ressourcenschonung, letztendlich für die Erreichung der Entwicklungsziele zu treffen (Meyer & Scholz, 2017). Dies gilt ebenso für Entscheidungen, die unmittelbare Lebensumstände betreffen, wie Arbeitssuche, Verbleiben an einer Arbeitsstelle oder den Aufbau eines Unternehmens. Die vorliegende Arbeit nimmt sich der Hemmnisse in Bezug auf eine Arbeitsaufnahme an und zeigt, dass diese häufig mit Persönlichkeitszügen zusammenhängen. Mangelnder Selbstwert, aber auch Überschätzung von Fähigkeiten, spezifische Glaubenssätze oder schädliche Gewohnheiten, können zu Einschränkungen oder negativen Erfahrungen führen (Aibana, Barofsky, Datta, Jean-Francois & Martin, 2020). Eine Möglichkeit, Menschen zu unterstützen, Selbstwirksamkeit zu erfahren, ist der Einsatz von Instrumenten oder Methoden, welche sie ermächtigen, selbstbestimmt zu agieren.

Beim Zürcher Ressourcen Modell (ZRM^{®1}) handelt es sich um ein psychoedukatives Selbstmanagement-Instrument, das Menschen unterstützt, ihre Bedürfnisse zu erkennen und so durch die Einbeziehung des Unbewussten nachhaltige Entscheidungen zu treffen. Es wurde als allgemeinspsychologisches Modell mit einem entsprechenden Training entwickelt, das in zahlreichen Zweigen, von klinischer Psychologie über Bera-

¹ ZRM[®] ist ein eingetragener Markenname. In dieser Studie wird die Kennzeichnung nicht weiter verwendet.

tung, bis hin zum Sport eingesetzt wird. Ziel der Intervention ist es, Menschen zu eigenverantwortlichem Handeln zu befähigen (Storch & Krause, 2017).

Es wird der Frage nachgegangen, ob sich das ZRM eignet, im außereuropäischen Kontext als Empowerment-Instrument in der Beschäftigungsförderung eingesetzt zu werden. Anhand eines interaktiven Workshops zum ZRM durchlaufen vier ghanaische Frauen einmal das vollständige Training. Die Verfasserin hatte die Absicht, im Anschluss an diesen Workshop Interviews mit den Teilnehmerinnen durchzuführen. Aufgrund der hohen Belastung dieser, kamen diese Gespräche nicht zustande. Alle Teilnehmerinnen schickten jedoch eine Sprachnachricht, in welcher sie ihre Eindrücke aus den Wochen nach dem Workshop skizzierten. Diese kurzen Impulse werden in die Arbeit eingearbeitet, zusätzlich werden noch Auszüge aus Interviews aus einer nicht veröffentlichten Studie eines Forschungsaufenthalts der Verfasserin in Ghana aus dem Februar 2021 verwendet.

1.1 Relevanz des Themas

Immer häufiger werden in der Entwicklungszusammenarbeit Methoden aus der Verhaltensforschung eingesetzt, denn es hat sich gezeigt, dass speziell die komplexen Prozesse der Entscheidungsfindung adäquat berücksichtigt werden müssen, um erfolgreiche Interventionen durchführen zu können (Broughton et al., 2019; Campos et al., 2017; Dalton, Ruschenpohler, Burak & Zia, 2019; Drexler, Fischer & Schoar, 2014).

Spätestens seitdem Kahnemann im Jahr 2002 und Thaler im Jahr 2017 als Psychologen, die sich mit Entscheidungsfindung befassen, den Nobelpreis für Wirtschaft erhalten haben, ist die Verhaltensforschung, Motivations- und Zielpsychoogie auch in den internationalen Entwicklungsgesellschaften angekommen (Hempel, 2020).

Duflo (2012) hob bereits vor 10 Jahren hervor, dass die Fehlertoleranz, Entscheidungen betreffend, in reichen Ländern deutlich höher ausfallen darf, als dies für arme Länder gilt.

„The richer you are, the less responsibility you need to take for the basic constituents of your life (retirement savings, clean water, immunizations) because everything is taken care of for you. [...] For most of the poor, if they do nothing they are on the wrong track.“
(Duflo, 2012, S. 24)

Insbesondere auf Länder niedrigen und mittleren Einkommens (LMICs) bezogen zeigt sich eine Dominanz von Mikrounternehmen, kleinen und Kleinstfirmen und eine weitverbreitete Präsenz selbständiger, häufig prekärer und informeller Arbeit (Aibana et al., 2020). Diese Voraussetzungen betonen die Relevanz der Berücksichtigung verhaltenswissenschaftlicher Faktoren bei Entscheidungen von Studierenden, Arbeitssu-

chenden, Arbeitenden und Unternehmen (Ross, White, Wright & Knapp, 2013).

1.2 Aufbau und Zielsetzung der Arbeit

Nach einer kurzen Einführung in das Thema und dessen Relevanz wird im zweiten Kapitel *Empowerment* als Konzept und dessen Repräsentation im Gehirn eingeführt. Relevante Theorien aus der Motivations- und Zielpsychologie werden kurz beleuchtet und der Prozess der Entscheidungsfindung dargestellt. Auf Basis dieser Grundlagen wird im dritten Kapitel die Beschäftigungsförderung unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten in der Entwicklungszusammenarbeit verankert. Es wird eine Einbettung in die Agenda 2030 anhand ausgewählter Entwicklungsziele vorgenommen sowie eine kritische Beleuchtung des Ownership-Gedankens aus der Paris Declaration on Aid Effectiveness dargelegt. Schließlich werden spezifische Hemmnisse bei der Arbeitssuche vor ihrem kulturellen Hintergrund betrachtet und ein Versuch unternommen, die Konzepte des „New Work“ auf ihre Anwendung in der Fragestellung vorliegender Arbeit zu untersuchen. Kapitel vier führt dann in das ZRM ein, unterteilt nach seinen Prozessphasen.

In der Folge widmet sich Kapitel fünf der Konzeption und Durchführung des Workshops. Kapitel sechs geht auf den methodischen Hintergrund zur qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring ein. Es werden die geführten Expert*inneninterviews deskribiert und auf Basis der Literaturrecherche interpretiert.

Eine Zusammenschau und Diskussion der Ergebnisse findet sich in Kapitel sieben, gefolgt von einer Empfehlung zum Einsatz des ZRM im außereuropäischen Kontext in Kapitel acht und einem abschließenden Fazit.

Die Forschungsfrage lautet: Ist das ZRM geeignet, als Empowerment-Instrument in der Beschäftigungsförderung im außereuropäischen Kontext in der Entwicklungszusammenarbeit eingesetzt zu werden? Das Augenmerk liegt auf der Übertragbarkeit des Modells und den sich ergebenden Anpassungen.

Die Studie versteht sich als Grassroot-Recherche. Es werden keine Strategien für Institutionen oder politisch Verantwortliche entwickelt, sondern direkt bei den Teilnehmenden, in diesem Fall Ghanaerinnen aus Agona Swedru, angesetzt. Wagner (2016) definiert als den Kern von Grassroot-Projekten, dass grundsätzlich langfristige und nachhaltige Prozesse in Gang gesetzt werden sollen, welche die Menschen befähigen, sich selbst zu helfen, und hebt die Freiwilligkeit der Mitarbeit hervor.

1.3 Methodisches Vorgehen

Als theoretischer Hintergrund für das methodische Vorgehen dienen die Nachhaltigen Entwicklungsziele der Agenda 2030, die Forderungen aus der Paris Declaration on Aid Effectiveness sowie die Erkenntnisse aus zahlreichen neuropsychologischen Studien zur Entscheidungsfindung. Es erfolgt eine Quellenrecherche zu Prinzipien aus der Motivations- und Zielpsychologie und deren Implikation auf Konzepte der „New Work“ und der psychologischen Sicherheit. Diese werden beleuchtet und in den Kontext von Interventionsmethoden in der Beschäftigungsförderung einbezogen.

Abgeleitet aus den theoretischen Überlegungen werden folgende Kriterien entwickelt, anhand derer die Eignung des ZRM als Empowerment-Instrument im außereuropäischen Kontext untersucht wird: Wirkfaktoren des Empowerments, Anwendung des Ownership-Gedankens, Grundlagen menschenwürdiger Arbeit, lebenslanges Lernen und sich ergebende Anpassungen an den außereuropäischen Kontext.

Die Forschungsfrage wird zum einen anhand von drei leitfadengestützten Expert*inneninterviews untersucht. Zum anderen wird das Erleben der Teilnehmerinnen einbezogen, welche in einem Workshop die Phasen des ZRM durchlaufen haben. Die Interviews werden transkribiert und einer qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring unterzogen (Kapitel 6).

2 Empowerment unter neurowissenschaftlichen Gesichtspunkten

Übersetzt werden kann Empowerment mit Selbst-Bemächtigung oder sinngemäß der Stärkung von Autonomie und Selbstbestimmung. Es handelt sich um „Entwicklungsprozesse in der Dimension der Zeit, in deren Verlauf Menschen die Kraft gewinnen, derer sie bedürfen, um ein nach eigenen Maßstäben buchstabiertes besseres Leben zu leben.“ (Herriger, 2014, S. 13)

In obiger Sichtweise wird das „Expertentum“ der Betroffenen hervorgehoben, d. h. es ist ausschlaggebend, was die Betroffenen unter *besserem Leben* verstehen, nicht der/diejenige, der/die unterstützt (Ehlers, 2009, S. 4). Das Ziel Letzterer sollte sein, „Menschen vielfältige Vorräte von Ressourcen für ein gelingendes Lebensmanagement zur Verfügung zu stellen, auf die diese ‚bei Bedarf‘ zurückgreifen können, um Lebensstärke und Kompetenz zur Selbstgestaltung der Lebenswelt zu gewinnen.“ (Herriger, 2014, S. 17)

Herriger (2014) spricht bei personalen und sozialen Ressourcen auch von Schutzfaktoren, die in ihrer Kombination ein festes Kapital der Person bilden. Widerstandsfähigkeit zeigt sich in einem Gleichgewicht von belastenden Lebensumständen und eben diesen

Schutzfaktoren. Gelingt es im Verlauf von Empowerment-Prozessen diese Schutzfaktoren, respektive Ressourcen zu stärken, verhilft man dem Individuum zu einer „Elefantenhaut für die Seele“ (Herriger, 2014, S. 192). Empowerment wird als Rezept gegen den Defizit-Blickwinkel verstanden. Der Blick solle auf die Eigenressourcen der Adressat*innen gerichtet werden. Er beschreibt den Kern des Empowerment-Konzepts als ein „verändertes, optimistisch gestricktes Menschenbild“, das die unterstützende Arbeit anleiten sollte (Herriger, 2014, S. 72). Auch das ZRM lenkt die Aufmerksamkeit auf die Stärken und legt einen Schwerpunkt auf die Eigenständigkeit der Teilnehmer*innen. Es lässt den Anleitenden nur eine prozessbegleitende Rolle zukommen (Storch & Krause, 2017).

Den Wegbegleiter*innen sollte immer bewusst sein, dass die „Empowerten“ Entscheidungen treffen können, mit denen sie in ihrer unterstützenden Funktion gegebenenfalls nicht gerechnet haben (Harell & Lam, 2019, S. 100). Die Bewertungsfreiheit stellt in jedem begleiteten Prozess ein fundamentales Prinzip dar.

2.1 Allgemeine Erwägungen

Es scheint ein universelles Streben nach einem guten Leben oder allgemein nach Glück über alle Kulturen hinweg gegeben zu sein, so dass es bereits Anregungen gibt, über Glück als Entwicklungsziel nachzudenken (Dallmer, 2018). Das Englische kennt zwei Ausdrücke für Glück: *Happiness*, definiert als ein Zustand von Wohlbefinden und Zufriedenheit und *luck*, was mit glücklichem Zufall oder glücklicher Fügung übersetzt werden kann und auf das kein Einfluss von außen genommen werden kann. Im Zusammenhang mit Empowerment sollen Menschen in einen glücklicheren (im Sinne von happiness) Zustand gebracht werden. Im wissenschaftlichen Sinne soll hier von der Schaffung positiver Affekte gesprochen werden. Positive Affekte sind deutlich stärker mit der allgemeinen Einschätzung eines glücklichen Lebens korreliert, als die Erfüllung konkreter Wünsche (Veenhoven, 2010). Der Ausdruck dieser Emotionen scheint über zahlreiche Kulturkreise identisch zu sein (Ekman, 1993; Russell, 1994). Interessant für vorliegende Studie ist, dass es experimentelle Nachweise gibt, dass eine glückliche Stimmung die Aufnahmefähigkeit und die Kreativität fördert und dass diese Entdeckung mit hoher Wahrscheinlichkeit ebenfalls universell ist (Veenhoven, 2010). Kulturübergreifend fühlen sich Menschen glücklicher, wenn sie sozial respektiert werden und in eine Gemeinschaft eingebunden sind (Veenhoven, 2010). Insbesondere bei Erwerbslosen fallen einige triviale Faktoren von Erwerbstätigkeit weg, namentlich Zeitstruktur, Sozialkontakt, Status, Aktivität und kollektive Zielsetzung (Paul & Moser, 2019).

Es soll hier klar abgegrenzt werden, dass es sich beim ZRM-Training nicht um ein Umprogrammieren zum Glücklichein handelt. Es geht darum, den Fokus auf die Gegebenheiten zu richten, die sich im eigenen Zugriff befinden, die innere Widerstandsfähigkeit durch die Aktivierung von Ressourcen zu stärken. Es konnte in zahlreichen Studien zum ZRM nachgewiesen werden, dass der Umgang mit Stress, mit negativen Gefühlen und komplexen Problemsituationen erleichtert werden kann (Felder, 2015; Rohe, Funke, Storch & Weber, 2016; Schumacher, 2015; Temme, 2013; Weber, 2013). Es geht also um Selbstregulation, bei welcher selbstkongruente Ziele gebildet und umsichtig umgesetzt werden (Baumann & Kuhl, 2013).

In der vorliegenden Arbeit wird das ZRM u. a. auf Wirkfaktoren hin untersucht, die dabei unterstützen, Ziele zu verfolgen und zu erreichen, schlechte Gewohnheiten abzulegen, neue Verhaltensweisen zu erlernen, eine positive Haltung zu entwickeln, aber auch Wissen zu erlangen und zu verarbeiten.

Psychologisches Empowerment ist zahlreich evaluiert und führt, wie in einer Meta-Analyse nachgewiesen werden konnte, zu erhöhter Arbeitszufriedenheit, subjektivem Wohlbefinden, aber auch Innovationsverhalten und Leistung (Seibert, Wang & Courtright, 2011). Seibert et al. (2011) konnten nachweisen, dass die Facetten Bedeutsamkeit, Selbstbestimmung, Kompetenz und Einfluss sich sowohl auf Haltung als auch Verhalten auswirken. So erhöht sich nicht nur die Zufriedenheit bei der Arbeit und das innere Engagement bei den Tätigkeiten, wenn diese Bedürfnisse erfüllt sind, sondern die Tätigkeit selbst wird auch besser ausgeführt und es werden innovative Lösungen gefunden (Seibert et al. 2011).

Um Autonomie zu leben, müssen Menschen ihre ureigenen Ziele definieren, sich ihrer Motivation bewusst sein und befähigt werden, diese Ziele auch zu erreichen. Die hier untersuchte Interventionsmaßnahme legt einen Schwerpunkt auf die Ressourcenaktivierung. Storch & Krause definieren Ressourcen als „neuronale Erregungsmuster [...], die im Hinblick auf die Absichten, welche die KlientInnen im Laufe ihrer Entwicklung verfolgen, unterstützend wirken können“ (2017, S. 26). Sie nutzen demnach einen neurobiologisch fundierten Ressourcenbegriff. Im ZRM-Training wird systematisch darauf geachtet, dass individuelle Maßnahmen erarbeitet werden, welche den Transfer in den Alltag sichern, um den Entwicklungsprozess nicht zu gefährden (Storch & Krause, 2017). Ziel ist es, dass sich die Trainer*innen „selbst überflüssig“ machen und die Coaches bereits während des Trainings die Erfahrung machen, dass sie sich gegenseitig coachen können (Storch & Krause, 2017, S. 28).

Grawe et al. (1994) nennen Selbstwirksamkeitserwartung bzw. Kompetenzerwartung,

die beim Klienten evoziert wird, als stärkste Faktoren für eine erfolgreiche Intervention. Um diese zu unterstützen, nennt Grawe (2004) den Wirkfaktor der Ressourcenaktivierung. Ein Zustand aktivierter Ressourcen bedeutet, dass die Klient*innen gerade eine „selbstwerterhöhende oder positive Kontrollerfahrung“ machen (Grawe, 2004, S. 392).

Ein wesentliches Kennzeichen des Menschen im Vergleich zum Tier ist seine Fähigkeit zum bewussten Nachdenken, welches ihm intentionales Handeln ermöglicht (Grawe, 2004).

Seit es bildgebende Verfahren gibt, ist auch bekannt, dass sich diese der Entscheidungsfindung dienenden Hirnareale im präfrontalen Cortex (PFC) verorten lassen. Dieser umfasst beim Menschen 29% der Gehirnmasse, während er bei Kleintieren (z. B. einer Katze) nur ca. 3%, selbst beim Schimpansen nur 17% beträgt. Diese Entdeckung führt zu der Vermutung, „dass dieser Teil des Gehirns besonders viel mit spezifisch menschlichen Qualitäten zu tun hat“ (Grawe, 2004, S. 110), vgl. auch Kapitel 2.3.2.

2.2 Grundlagen der Motivationspsychologie

Motivation kann definiert werden als „Zustand einer Person, der sie dazu veranlasst, eine bestimmte Handlungsalternative auszuwählen, um ein bestimmtes Ergebnis zu erreichen und der dafür sorgt, dass diese Person ihr Verhalten hinsichtlich Richtung und Intensität beibehält.“ (Maier, 2022 o. S.)

Es stellt sich die Frage, wie dieser Zustand, der zur Handlung führt, erreicht wird, bzw. ob er willentlich beeinflusst werden kann.

Der Mensch strebt im Allgemeinen danach, sich möglichst gut zu fühlen und Zustände zu vermeiden, die mit negativen Emotionen verbunden sind. Motivationspsychologisch ausgedrückt strebt er eine „Affektoptimierung“ an und bewegt sich zwischen den Polen „Appetenz“ (Streben nach Positivem) und „Aversion“ (Vermeiden von Negativem) (Roth, 2011a, S. 81). Diese affektiven Zustände – Lust, Unlust, Freude, Angst etc. – werden gemeinsam mit der Wahrnehmung des Ereignisses oder der Ausführung einer Handlung im emotionalen Gedächtnis abgespeichert. Bei erneutem Eintreten einer entsprechenden Situation wird der emotional-affektive Zustand wieder abgerufen und bildet die Grundlage von Motivation. Diese „beruht also auf einer Voraussage oder Vorerwartung der positiven oder negativen Konsequenzen zukünftigen Verhaltens und setzt ein zentralnervöses Bewertungssystem voraus.“ (Roth, 2011b, S. 8)

2.2.1 Zwei Bewertungssysteme

Wir verfügen über zwei Bewertungssysteme. Kahnemann (2017) nennt sie System 1 und 2, das ZRM spricht von emotionalem Gedächtnis und Verstand (Storch & Krause, 2017), landläufig werden Entscheidungen aus dem Bauch heraus oder mit dem Kopf getroffen.

Neben den biologischen Bedürfnissen, wie Luft zum Atmen, genügend Nahrung, eine bestimmte Körpertemperatur und Schlaf, hat der Mensch weitere Bedürfnisse, die erfüllt sein müssen, damit er psychisch gesund leben kann (Grawe, 2004). Nicht als eigentliches Grundbedürfnis, jedoch als Bedingung für eine gute Befriedigung der Grundbedürfnisse, nennt Grawe die „Konsistenz“, welche den Zustand des Organismus beschreibt, in dem „Vereinbarkeit der gleichzeitig ablaufenden neuronalen/psychischen Prozesse“ besteht (Grawe, 2004, S. 186). Das psychische System arbeitet effizienter, wenn „Bewertung und Verhaltensausrichtung konsistent miteinander sind“, während sich bei Inkonsistenz die ablaufenden Prozesse gegenseitig hemmen und somit die „Effizienz des Systems bei der Bewältigung von Anforderungen“ beeinträchtigen (Grawe, 2004, S. 267). Sich bei ablehnender innerer Haltung einem Ziel zu nähern, erfordert deutlich mehr Energie, als wenn positive Emotionen erzeugt werden. Ideal ist es, wenn ein Zusammenspiel von Vernunft und Emotionen erreicht wird (Roth, 2018). Denn als Trägern von Motivation, kommen Emotionen eine Schlüsselrolle zu.

Als theoretische naturwissenschaftliche Konzeption dient hier die Theorie der somatischen Marker² von Damasio (1997). Als solche bezeichnet er ein durch Erfahrung entstandenes Bewertungssystem des Körpers. Die körperlichen Zustände, die vergangene Ereignisse mit hoher affektiver Bedeutung ausgelöst haben, werden im Gedächtnis gespeichert, so dass das Ereignis einen somatischen Marker als „Label“ zugewiesen bekommt. Aufgrund früherer Erfahrungen kann nun intuitiv, gewissermaßen „aus dem Bauch heraus“ eine Entscheidung getroffen werden (Grawe, 2004, S. 100).

Der Körper speichert folglich Erfahrungen als *gut*, also zum Wiederholen geeignet oder als *schlecht*, also besser zu meiden. Kommt der Mensch nun in eine Situation, die er kennt, entscheidet er innerhalb von 200 Millisekunden „*mag ich* oder *mag ich nicht*“ (Krause & Storch, 2006, S. 23). Für gewöhnlich wird dann von Bauchgefühl gesprochen. Diese somatischen Marker spielen in Entscheidungssituationen eine zentrale Rolle und geben als Körpersignal oder Emotion in Motivationsprozessen das ausschlaggebende „Stop“- oder „Go“-Signal (Krause & Storch, 2006, S. 33). Kuhl & Strehlau sprechen von intuitiver Verhaltenssteuerung, die durch den positiven Affekt „ich

² soma griechisch für Körper und Marker im Sinne von kenntlich machen/kennzeichnen

fühle mich gut und sicher“ aktiviert wird (2014, S. 10).

Mit den somatischen Markern wurde das körperliche Signalsystem eingeführt und auf die Bedeutung von Emotionen bei der Bewertung von Erfahrungen hingewiesen. Das ZRM spricht vom emotionalen Gedächtnis.

Den Emotionen, die wir subjektiv als Gefühle erfahren, steht der Begriff der Kognition gegenüber. Dieser zielt stärker auf gedankliche Operationen im Gehirn im Sinne der Informationsverarbeitung ab (Draguhn, 2013). Kognitive Prozesse sind scheinbar rational, während Emotionen als subjektiv akzeptiert werden.

Es kann davon ausgegangen werden, dass Gefühle und Verstand eng miteinander verwoben sind. Bei der Erzeugung von Emotionen spielt das limbische System eine entscheidende Rolle. Dieser Funktionseinheit des Gehirns wird einerseits die Verarbeitung von Emotionen zugeschrieben, andererseits ist hier auch die intellektuelle Leistung verortet (Roth, 1995).

Bei ihrer Unterscheidung in emotionales Gedächtnis und Verstand als Bewertungssysteme, welche im ZRM genutzt werden, beziehen sich Storch und Krause (2017) auf die von Roth (2008) unterschiedenen Ebenen des limbischen Systems, die hier vereinfacht als die kortikale und die subkortikale Ebene beschrieben werden sollen. Die Unterscheidung ist komplexer und umfasst noch Übergangsbereiche, doch für diese Arbeit soll mit der plakativen Formulierung der obersten, bewusstseinsfähigen Ebene (kortikal) und der unteren Ebene der emotionalen Konditionierung (subkortikal) gearbeitet werden. Der Verstand, also die kortikale Ebene, spielt immer dann eine ausschlaggebende Rolle, wenn es im emotionalen Gedächtnis noch keine Erfahrungswerte gibt, auf die zurückgegriffen werden kann. Hier setzt dann „das Nachdenken über möglicherweise eintretende Ereignisse und Verhaltensweisen“ ein (Roth, 2018, S. 376). Schließlich kommt der kortikalen Ebene noch eine starke Bedeutung bei Planungsprozessen zu, wenn zahlreiche Erfahrungen miteinander kombiniert werden müssen (Roth, 2018).

Sämtliche Verstandesprozesse sind jedoch über die somatischen Marker mit dem emotionalen Erfahrungsgedächtnis verbunden. Es bedarf also immer beider Systeme, um vom Abwägen zu einem Entschluss zu kommen. Roth (2018) stellt fest, dass die bewusste Kontrolle von oben nach unten weniger stark ausgeprägt ist, als in umgekehrter Richtung die Beherrschung des Verstandes durch die Gefühle. Da es sich bei unseren Gefühlen um „konzertierte Lebenserfahrung“ handelt, hält er dieses Ungleichgewicht jedoch für positiv (Roth, 2018, S. 375). Beiden Systemen kann das Aufmerksamkeits-system zugeordnet werden, das den Blick, wie ein „Scheinwerfer“ auf das lenkt, was dem Gehirn wichtig erscheint (Roth, 2018, S. 377). So zeigt die Forschung, dass opti-

mistische Menschen keineswegs alles um sie herum als positiv wahrnehmen, doch wenden sie bevorzugt ihre Aufmerksamkeit dem Positiven zu. Der „Scheinwerfer“ pessimistisch eingestellter Personen hebt aus den Ereignissen, die geschehen, die negativen hervor (Roth, 2018). Wie in Kapitel 3.4.2 noch gezeigt wird, kann der Mensch lebenslang lernen, die Vorgänge in der subkortikalen – dem Bewusstsein unzugänglichen – Ebene benötigen nur mehr Zeit. Für die Befriedigung von Bedürfnissen und der Umsetzung von Zielen bedarf es Motiven. Motive können als Kräfte, die unserem Handeln Richtung geben, beschrieben werden.

2.2.2 Implizite versus explizite Motive

Es wird in implizite und explizite Motive unterschieden. Erstere beeinflussen das Verhalten automatisch, weil sie früh erlernt wurden. Sie können nicht verbalisiert werden und gelten als unbewusst. Explizite Motive hingegen können willentlich gesteuert werden. So kann z. B. ein der Konvention entsprechendes Verhalten gezeigt werden, auch wenn es dem aktuellen inneren Bedürfnis entgegensteht (Gollwitzer & Schmitt, 2019, S. 246), etwa wenn eine Person aus Höflichkeit nicht gähnt, obwohl sie stark gelangweilt ist.

Gemäß Grawe (2004) laufen implizite Prozesse unabhängig von der Kapazitätsbeschränkung des Arbeitsspeichers ab, d. h. es sind mehrere gleichzeitig möglich. Auch laufen sie schnell und mühelos und haben eine geringe Fehleranfälligkeit. Sie brauchen keine Bewusstheit und sind schlecht willentlich kontrollierbar. Wenn überhaupt etwas von den impliziten Prozessen bewusst wird, dann nur grob und unscharf, d. h. sie können nicht im Detail sprachlich berichtet werden und wurden darum ursprünglich als „nicht-deklarative“ Prozesse bezeichnet (Grawe, 2004, S. 124).

Um implizite Prozesse in den expliziten Funktionsmodus zu überführen, muss eine Verbindung zu den Hirnarealen hergestellt werden, in welchen bewusste Wahrnehmung stattfindet. Das kann u. a. dadurch erreicht werden, dass die Aufmerksamkeit gezielt auf den Prozess gelenkt wird (Grawe, 2004). Die Funktionen laufen dann mit Beteiligung des Bewusstseins ab, d. h. mit willentlicher Kontrolle und dem Gefühl, „dass man selbst es ist, der das jetzt erlebt“ (Grawe, 2004, S. 124). Brunstein (2018) schreibt impliziten Motiven eine energetisierende und expliziten Motiven eher eine lenkende Funktion in der Verhaltensregulation zu.

In der humanistischen Motivationspsychologie wird „die Gesamtheit der Motive, die der Verwirklichung von Lebens-, Bedeutungs- und Sinnwerten dienen und damit die Thematik des individuellen Lebens enthalten“ als Motivation bezeichnet (Wirtz, 2022 o. S.).

Diese Motivation kann durch intrinsische Motive ausgelöst werden, d. h. es handelt sich um Motive, die eine Person von sich aus hat. Als Prototyp für die intrinsische Motivation kann die Neugiermotivation genannt werden (Gollwitzer & Schmitt, 2019, S. 246). Wenn ein Mensch ein so starkes Interesse an einem Thema hat, dass er sich freiwillig damit beschäftigt, sprechen wir von intrinsischer Motivation. Diese ist in Lernprozessen „prägender, angenehmer und leistungsfördernder als eine extrinsische Motivation“ (Bernet, 2012, S. 48) und sollte als „kostbare Ressource“ geschützt werden (Bernet, 2012, S. 50).

Menschen, die sich mit ihrer Arbeit identifizieren, weil diese für sie bedeutsam ist oder als sehr sinnvoll empfunden wird, sind ebenfalls häufig intrinsisch motiviert.

Hingegen stellen „Annäherung an langfristige Ziele, die Selbst- und Fremdbewertung und materielle Belohnungen“ extrinsische Handlungsanreize dar (Heckhausen & Heckhausen, 2018, S. 6). Die Stärke extrinsischer Motive hängt davon ab, wie sehr das motivierte Verhalten belohnt oder sanktioniert wird (Gollwitzer & Schmitt, 2019, S. 246).

Im Allgemeinen treten Verhaltensweisen, die extrinsisch motiviert sind, nicht spontan auf, sondern werden durch Aufforderungen initiiert. „Extrinsische Motivation unterminiert das Gefühl der Selbstbestimmung.“ (Bernet, 2012, S. 49) Sprenger (2007) führt diesen Gedanken noch weiter, indem er sagt, dass Menschen grundsätzlich motiviert *sind* und nicht motiviert werden müssen.

2.3 Grundlagen der Zielpsychologie

„Ziele sind kognitive Repräsentationen erwünschter Zustände.“ (Brandstätter, Schüler, Puca & Lozo, 2018, S. 130)

Forschungsfragen der Zielpsychologie lauten: „Wie sind Ziele kognitiv repräsentiert? [...] Welche Zielmerkmale fördern Leistung und Wohlbefinden? [...] Wie ist es zu erklären, dass manchmal unser ‚Wille versagt‘ [...]“ (Brandstätter et al., 2018, S. 130), d. h. gute Vorsätze verworfen werden?

Der Unterschied zu Wünschen liegt in deren Verbindlichkeit. Ziele sind mit einer Intention, einem „definitiven Handlungsentschluss“ verbunden, während Wünsche eine phantastische Komponente enthalten können (Brandstätter et al., 2018, S. 130).

Intentionale Handlung beginnt damit, dass zwischen möglichen Zielen unter Berücksichtigung von Wünschen und Befürchtungen abgewogen wird. Die Beendigung des Abwägens und Wählens stellt dann die Intentionsbildung dar.

Grawe beschreibt dies mit dem „Übergang vom Wählen zum Wollen“ (2004, S. 116) gefolgt von planenden Aktivitäten, welche auf die Realisierung des Entschlusses aus-

gerichtet ist. In der Folge kommt es zur Handlungsausführung. Ist der Entschluss erstmal gefasst, kommt es nun zu einer Abschirmung der gebildeten Intention gegenüber konkurrierenden Intentionen. Schließlich endet der Vorgang mit einer Bewertung der ausgeführten Handlung im Hinblick auf das erwünschte Ziel (Grawe, 2004).

2.3.1 Das Zielkonzept

„Das Zielkonzept integriert kognitive, affektive und verhaltensbezogene Prozesse.“
(Brandstätter et al., 2018, S. 130)

Es führt also Verstand, Gefühl und die resultierende Handlung zusammen.

Von zielgerichtetem Verhalten sprachen die Behavioristen³, wenn es bei der Verfolgung des Ziels zu persistentem, also ausdauerndem Verhalten kommt. Allein die Persistenz sehen Oettingen und Gollwitzer (2002) nicht als ausreichend, um von zielgerichtetem Handeln zu sprechen. In der heutigen Zieltheorie wird das gesetzte Ziel in Relation zu einem Bezugspunkt definiert. Dieser ist das internale subjektive Ziel, d. h. ein Ziel, demgegenüber sich eine Person verpflichtet fühlt (Oettingen & Gollwitzer, 2002).

Es kann in Ziele, die von außen kommen und von einer Person eher unbewusst übernommen werden (z. B. ein Berufswunsch der Eltern für das Kind) und Ziele, die von der Person selbst gebildet werden, unterschieden werden (Kuhl & Strehlau, 2014).

Ein bekanntes Zielkonzept differenziert in Annäherungs- und Vermeidungsziele (Brandstätter et al., 2018). Bereits die Formulierung eines Ziels aktiviert bestimmte Regionen im Gehirn. Annäherung und Vermeidung sind zwei getrennte Motivationssysteme. Etwas kann als gut und schlecht gleichzeitig empfunden werden, d. h. die in vielen psychologischen Modellen gewählte bipolare Dimension (entweder gut oder schlecht), hält einer Überprüfung nicht stand, denn beide Systeme können getrennt voneinander aktiviert werden (Grawe, 2004, S. 268). Auf diesen Punkt wird nochmals in Kapitel 4.2.2 bei der Beschäftigung mit der Affektbilanz Bezug genommen.

Im Wesentlichen sind die zur Verfügung stehenden Ressourcen dafür zuständig, ob es gelingt, die motivationalen Ziele auch zu realisieren. Wenn Grawe von Ressourcen spricht, sind die Fähigkeiten, welche die Personen als Mittel zur Realisierung des Ziels einzusetzen vermag, gemeint. Auch spielt die „objektive Beschaffenheit der Umgebung“ eine Rolle (Grawe, 2004, S. 275).

³ Behaviorismus: Schule in der Psychologie, die vollständig auf Inhalte, die durch Introspektion (Denken, Kognition, Emotionen, Motivation) gegeben sind, verzichten wollte. Es sollte „objektiv“ mit messbaren Verfahren an sämtliche Fragestellungen in der Psychologie herangegangen werden. (Wirtz, 2022 o. S.)

2.3.2 Die Entscheidungsfindung

Die Erfindung der Computer-Tomographie (CT) sorgt seit den 1970er Jahren für revolutionäre Erkenntnisse in den Neurowissenschaften. Diese Bildgebungstechnik ermöglichte es nun, Gehirnaktivität in Echtzeit am lebenden Menschen zu messen und Theorien und Hypothesen zum Themengebiet des Unbewussten wissenschaftlich zu falsifizieren. Zuvor war eine systematische Untersuchung zur Erforschung des Unbewussten nicht möglich und wurde gerne in den spekulativen, gar esoterischen Bereich geschoben (Storch & Krause, 2017).

Aufgrund der bildgebenden Verfahren konnte nachgewiesen werden, dass die Aktivierung des rechten präfrontalen Cortex (PFC) mit negativen emotionalen Zuständen und Vermeidungsvorgängen einhergeht, während der linksseitigen PFC bei häufiger Aktivierung dafür sorgt, dass Ziele aktiv verfolgt und positive Gefühle erlebt werden können (Davidson, 2004; Grawe, 2004). Die Aktivierung der betroffenen Hirnareale muss jedoch nicht bewusst wahrgenommen werden.

Der Grund, aus dem die Menschen eine Entscheidung treffen, bzw. sich verhalten, wie sie sich verhalten, spielt bei der interkulturellen Zusammenarbeit unabdinglich eine Rolle. Verhaltensforschung befasst sich u. a. mit der Erforschung von Entscheidungsfindung, die nicht, wie traditionell gerne angenommen, „rational“ erfolgt (Hempel, 2020, S. 4), sondern ein komplexer Vorgang ist. Die generelle Auffassung ist, dass alle zur Verfügung stehenden Informationen berücksichtigt, dann nach einem Kosten-Nutzen-Schema abgewogen werden und die Option, die für den Entscheider am günstigsten ist, gewählt wird. Es wird vom Prinzip des homo oeconomicus gesprochen. Kahnemann und Tversky (1979) konnten zeigen, dass es den „homo oeconomicus“, der stets zu seinem Vorteil durchdachte Entscheidungen trifft, in seiner Reinform nicht gibt. Selbst, wenn die Entscheider*innen „das Richtige“ tun wollen, gelingt nicht immer dessen Umsetzung, sei es aufgrund von fehlender Willensstärke, die viel mit der Sicht der eigenen Person zu tun hat oder der falschen Motivation, beispielsweise durch Fremdbestimmung oder Gruppenzwang (Hempel, 2020, S. 15).

So ruft das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) in einem Strategiepapier von 2018 aktiv zu einer Erweiterung der Berücksichtigung von Verhaltensforschung in der internationalen Zusammenarbeit auf (BMZ, 2018).

Hempel (2020) schließt, dass die bestausgearbeiteten Trainings nicht fruchten können, wenn das Vertrauen in die Durchführenden nicht gegeben ist, welches schnell geschieht, wenn sich die Teilnehmenden nicht verstanden fühlen.

„Hence, we must pay sufficient attention to understanding our target groups and the ways they make decisions to design effective policies and programmes that match people’s actual psychology “. (Hempel, 2020, S. 15)

Weltbank, Vereinte Nationen (UN), GIZ und zahlreiche internationale Nicht-Regierungs-Organisationen (NGOs) nutzen die komplementären Perspektiven der Verhaltensforschung, um ihre Projekte erfolgreich umzusetzen (Hempel, 2020). So entwickelten Dalton et al. (2019) nach dem Prinzip „learning from peers“, mittels zahlreicher Interviews mit Geschäftsleuten, Handbücher zu Best-Practice-Methoden, die sie an neue Entrepreneur*innen verteilten. Drexler et al. (2014) nutzen den Grundsatz „keep it simple“ und lehrten junge Unternehmensgründer*innen nicht die Grundlagen der doppelten Buchführung, sondern empfahlen einfache Faustregeln, wie z. B. das Geld in zwei unterschiedlichen Schubladen aufzubewahren. Campos et al. (2017) setzen mit Erfolg Methoden ein, welche nicht die ökonomische Ausbildung der Unternehmer*innen, sondern die ihrer psychologischen Fähigkeiten im Fokus haben: Statt Buchhaltung wird Zukunfts-Orientierung, Ausdauer und vorausschauendes Denken gelehrt.

Das ZRM als psychoedukatives Selbstmanagement-Instrument mit seiner humanistischen Sicht auf den Menschen bezieht zahlreiche Erkenntnisse aus Verhaltensforschung und Neurobiologie ein.

3 Beschäftigungsförderung in der Entwicklungszusammenarbeit

“How people think and behave strongly influences their employment trajectories. Choosing and completing relevant education, finding, and keeping a job, or starting and growing a business all require countless decisions [...]. [The] ability to follow-through [...] are crucial [...] in determining their employment outcomes throughout their lives.” (Hempel, 2020, S. 5)

Hempel (2020) macht deutlich, dass Glaubenssätze, Umgang mit Hindernissen, die Art, wie Menschen Entscheidungen treffen sowie deren Durchhaltevermögen, eine entscheidende Rolle in ihrer Lebensplanung spielen. Wie in Kapitel 2 gezeigt, sind die Hintergründe dieser Verhaltensweisen bekannt.

Auf diesem Wissen baut das ZRM auf und bietet aktive Hilfe zur Selbsthilfe.

Essenziell für jede Art von Intervention in der Entwicklungszusammenarbeit ist es, dass zu keiner Zeit ein Fremdkonzept aufgezwungen wird. Nur Maßnahmen, mit denen sich die Teilnehmer*innen identifizieren können, haben eine Chance auf eine nachhaltige Umsetzung in der Gesellschaft.

3.1 Berücksichtigung des Ownership-Prinzips der Paris Declaration on Aid Effectiveness

Wachsende Kritik an der mangelnden Wirksamkeit der Entwicklungszusammenarbeit führte im Jahr 2005 zur Paris Declaration on Aid Effectiveness, welche von den „für die Förderung der Entwicklung zuständigen Ministerinnen und Minister aus Industriestaaten und Entwicklungsländern sowie Leiterinnen und Leiter multilateraler und bilateraler Entwicklungsinstitutionen“ (High Level Forum, 2005, S. 3) erstellt wurde. Diese fordern einhellig eine Intensivierung der Anstrengungen für eine wirksame Entwicklungszusammenarbeit und führen einige Kritikpunkte an. Für vorliegende Arbeit ist besonders die Anerkennung der Eigenverantwortung (Ownership) der Partnerländer, d. h. deren Recht auf Selbstbestimmung, aber auch ihre Pflicht zu Eigenverantwortung relevant. Six et al. (2007) merken an, dass die Übersetzung des englischen Begriffs Ownership mit „Eigenverantwortung“ nicht ganz der englischen Wortbedeutung entspricht. Diese beziehe sich eher auf „die tatsächliche Eigentümerschaft am Entwicklungsprozess“ und spricht „gerade nicht von Verantwortung, die die Geber unbedingt mit einzuschließen hat“ (Six et al., 2007, S. 10) Six et al. beziehen sich auf eine Definition von Killick et al. (1998), in welcher er Ownership als am stärksten beschreibt, wenn Führende und deren Berater eine breite Unterstützung in der Zivilgesellschaft erfahren und entscheiden, ob und welche Veränderungen wünschenswert sind und zu welchem Zeitpunkt diese eingeführt werden sollen. Auch sollten eingeführte Änderungen in politischen Konzepten oder administrativen Prozessen generell erwünscht sein (Six et al., 2007, S. 10).

In diesem Sinne soll „Ownership“ auch in dieser Studie genutzt werden und wird im Folgenden entweder gar nicht oder mit Eigentümerschaft am Prozess übersetzt.

Auch eine Studie des United Nations Development Programs (UNDP), welche 2008 die Implementierung der PD untersucht hat, stellt heraus, dass Ownership nicht nur auf dem strategischen Level relevant ist, sondern in jedem Stadium der Planung, Implementierung, des Monitoring und der Evaluation (UNDP, 2011, S. 8). Aus diesem Grund sollte es auch bereits an der Basis der Bevölkerung berücksichtigt werden.

Das ZRM basiert auf dem Hebammen- oder Wegbegleitungs-Prinzip, d. h. den Teilnehmer*innen wird über kurze Impulsreferate und anschauliche Beispiele der Prozess verständlich gemacht. Den Prozess hingegen durchlaufen sie komplett eigenständig und können ihn im Nachgang wiederholen, ohne von einer begleitenden Person abhängig zu sein. „Auf diese Art wird ein Training oder ein Coaching mit dem größten Respekt vor der Individualität des einzelnen Menschen durchgeführt.“ (Storch & Möller, 2018, S. 143) Dies ist die Grundlage des Ownership-Gedankens.

3.2 Orientierung an der Agenda 2030

Die UN-Vollversammlung verabschiedete am 25. September 2015 die Agenda 2030 für Nachhaltige Entwicklung, in deren Mittelpunkt 17 nachhaltige Entwicklungsziele stehen. (BMZ, 2022) (Anhang V). Sie definieren ökologische Grenzen und kritische Schwellenwerte für den Erhalt der lebenswichtigen natürlichen Ressourcen, erkennen jedoch an, dass die wirtschaftliche Entwicklung gefördert werden muss, um Armut zu bekämpfen (Rieckmann, 2018). Die nachhaltigen Entwicklungsziele nehmen sich der Themen Bildung, Gesundheit, soziale Absicherung und Beschäftigungsmöglichkeiten an und behalten dabei Bewältigungsstrategien für den Klimawandel und Umweltschutz im Blick (Rieckmann, 2018). Damit die Ziele erreicht werden können, sind von Regierung und Privatwirtschaft (z.B. Böning, Möller & Giernalczyk, 2021; Munar, Juana-Espinosa, Martínez-Buelvas, Abarca & Tirado, 2020) über Bildungsinstitutionen (z. B. Bertschy, Künzli & Lehmann, 2013; Brandt, 2021; Richter-Beuschel & Bögeholz, 2020) bis zu jedem Einzelnen, die Menschen gefragt, einen aktiven Beitrag zu leisten.

Rieckmann (2018) spricht von Nachhaltigkeitskompetenzen, welche die Individuen befähigen sollen, ihre Handlungen zu reflektieren, gegebenenfalls eine neue Richtung einzuschlagen und sich an gesellschaftspolitischen Prozessen zu beteiligen.

Die vorliegende Studie legt dar, dass die Arbeit mit dem ZRM auf der Grassroot-Ebene, d. h. im direkten Kontakt mit der Zivilbevölkerung, Kompetenzen wie Kreativität, Unternehmertum und Innovation fördern kann. Zudem werden Ungleichheiten abgebaut, indem die Menschen zu Selbstbestimmung befähigt werden. Ein Engagement auf der Ebene der Zivilbevölkerung, insbesondere die Förderung von Frauen, macht diese zu Treibern für Veränderung (OECD, 2009).

Das Menschenbild des ZRM unterstützt die Wertschätzung kultureller Vielfalt. Die gelebten Werte des Modells machen Diskriminierung unmöglich. Im Rahmen der vorliegenden Forschungsarbeit soll neben dem für diese Erhebung offensichtlichen Ziel „Gute Arbeitsplätze und wirtschaftliches Wachstum“ (SDG 8) zudem auf „Hochwertige Bildung“ (SDG 4), „Gleichstellung der Geschlechter“ (SDG 5) und „Ungleichheiten in und zwischen Ländern verringern“ (SDG 10) eingegangen werden. Kapitel 6 beleuchtet die Erkenntnisse aus den Interviews zu den genannten Punkten.

In dem Report „Time to act“ der International Labour Organisation (ILO) von 2019 wird auf die dynamische Vernetzung der SDGs untereinander verwiesen. Maßnahmen für den Arbeitsmarkt müssen umfassend und ganzheitlich geplant werden. Die internationale Gemeinschaft muss zügig auf dem Weg in Richtung menschenwürdiger Arbeit, nachhaltigem Wachstum und ökologischer Unversehrtheit vorankommen (ILO, 2019a).

3.3 Hemmnisse bei der Arbeitssuche unter kulturellen Gesichtspunkten

Hemmnisse bei der Arbeitsaufnahme können geprägt sein von Voreingenommenheit, den Weg der Arbeitssuche betreffend. Irrtümliche Annahmen können zu einer Paralyisierung führen, so dass z. B. die notwendigen Schritte nicht in Angriff genommen werden (Darling et al., 2017). Aus Verhaltens- oder Denkmustern wie Selbstzweifel, Ungeduld oder fehlender Willensstärke können ungewünschte Ergebnisse resultieren.

In einer Theorie Hollands (1997), die er bereits 1959 entwickelte und die seitdem kaum angepasst wurde, argumentiert er, dass die Berufswahl als Ausdruck der Persönlichkeit angesehen werden könne. Diese Annahme führt dazu, dass er die berufliche Leistung, berufliche Zufriedenheit und Laufbahnstabilität direkt mit der Kongruenz zwischen der eigenen Persönlichkeit und der Arbeitsumgebung korreliert sieht (Holland, 1997).

Im Kontext vorliegender Arbeit ist eben diese wichtige Voraussetzung zur Zufriedenheit und Stabilität nicht gegeben. Länder geringen oder mittleren Einkommens (LMICs) sind mit einer hohen Arbeitslosigkeit in der Bevölkerung konfrontiert. Prekäre Arbeitsverhältnisse, schlechte Arbeitsbedingungen, eine geringe Produktivität und niedrige Löhne sind die Regel. Aufgrund eines nicht existenten oder sehr eingeschränkten sozialen Sicherungssystems mündet dies häufig darin, dass informelle, schlecht bezahlte Arbeiten angenommen werden, um die Familie zu ernähren. In LMICs liegt deren Anteil bei 84% der Arbeitnehmer*innen (Hempel, 2020, S. 14). Ungefähr 50% der Arbeitnehmer*innen sind selbständig; werden Mikrounternehmen (< 10 Mitarbeiter*innen) eingerechnet, dann machen diese zusammen einen Anteil von 80 – 90% der Arbeitnehmer*innen aus (ILO, 2019b). Besonders betroffen sind Jugendliche, Frauen und benachteiligte Gruppen, wie Minderheiten oder Menschen mit einer körperlichen oder psychischen Einschränkung (Hempel, 2020, S. 14).

Es kommt häufig zu einem Engagement in mehreren Jobs parallel. Petty trade, d. h. der Handel mit dem, was gerade zur Verfügung steht, ist sehr verbreitet. So hat die Verfasserin dieser Studie bei einem Forschungsaufenthalt in Ghana eine junge Frau kennengelernt, die beim ersten Treffen Mangos verkaufte, beim zweiten Popcorn und bei der dritten Begegnung Kühltaschen. Es kann davon ausgegangen werden, dass sie auch einer vollkommen anderen Tätigkeit nachgehen würde, wenn ihr diese das tägliche Überleben sicherte.

Auch wenn die Treiber für Entscheidungsfindung universell sind, so haben sie eine besondere Bedeutung in LMICs, weil Menschen in diesen Ländern (dies gilt ebenfalls für Arme in hochentwickelten Ländern) zusätzlichen Herausforderungen ausgesetzt sind. Armut und schwache Institutionen können in Stress, Unsicherheiten, Sorgen

münden und somit die Entscheidungsfindung beeinflussen. Mani et al. (2013) sprechen von *cognitive load* und beziehen sich auf den Teil des Arbeitsgedächtnis, der benötigt wird, um eine Aufgabe zu erledigen. Steht nicht mehr ausreichend mentale Bandbreite zur Verfügung, kommt es zu kognitiver Überlastung. Um zu planen, müssen mentale Kapazitäten verfügbar sein, ansonsten tun Menschen das, was aktuell ansteht. Dadurch werden sie kurzsichtig und risikoscheu (Daminger, Hayes, Barrows & Wright, 2015). Eine weitere Gefahr hinsichtlich langfristiger Planung stellt der *present bias* dar, also die Bevorzugung der umgehenden Befriedigung eines Bedürfnisses im Vergleich zu einer Investition in die Zukunft (Kremer, Rao & Schilbach, 2019). Diese Neigung findet sich über alle Kulturen, nur kommt in LMCI erschwerend hinzu, dass geschäftliche Risiken in der Regel nur eingegangen werden können, wenn ein gewisses finanzielles Polster vorhanden ist, welches eine minimale Fehlertoleranz zulässt (Hempel, 2020). Selbstkontrolle, d. h. eine Situation, in welcher eine Person, die Vernunft (kognitive Präferenz) gegenüber konkurrierenden Impulsen und Bedürfnissen aus dem Selbst (emotionale Präferenz) wählt (Baumann & Kuhl, 2013), ist somit auch ein Luxus, den sich wohlhabende Menschen deutlich leichter leisten können. Osei und Lambon-Quayefio (2021) untersuchten das Programm Livelihood Empowerment Against Poverty (LEAP) in Ghana, in dem Teilnehmer*innen bedürftiger Haushalte eine finanzielle Unterstützung und kostenfreie Krankenversicherung erhalten. Entgegen der häufig geäußerten Gefahr des „dependency syndroms“, also einer entwickelten Abhängigkeit vom Geldgeber (Meyer, 2002), konnten sie zeigen, dass es Menschen gelingt, sich von diesen zu emanzipieren. Die nun zur Verfügung stehende Liquidität der Haushalte ermöglichte es den Partizipierenden, eine bezahlte Arbeit aufzunehmen (Osei & Lambon-Quayefio, 2021).

Schließlich sollen hier noch die sozialen Dynamiken hervorgehoben werden. So werden z. B. Gewinne eher an die Familie ausgeschüttet als reinvestiert. Es werden Familienmitglieder eingestellt, auch wenn sie ungeeignet für die anfallende Arbeit sind, also die Voraussetzung der Kongruenz zwischen Persönlichkeit und Arbeitsumfeld (Hogan & Blake, 1999) nicht erfüllen. Schlecht arbeitende Familienmitglieder oder entfernte Verwandte können aufgrund sozialen Drucks nicht wieder entlassen werden (Hempel, 2020). Bei der Berücksichtigung von möglichen Hemmnissen spielen kulturelle Gegebenheiten also eine große Rolle.

3.3.1 Auffassungen von Kultur

„Die Kultur kann in ihrem weitesten Sinne als die Gesamtheit der einzigartigen geistigen, materiellen, intellektuellen und emotionalen Aspekte angesehen werden, die eine Gesellschaft oder eine soziale Gruppe kennzeichnen. Dies schließt nicht nur Kunst und Literatur ein, sondern auch Lebensformen, die Grundrechte des Menschen, Wertssysteme, Traditionen und Glaubensrichtungen.“ (Bundesamt für Kultur 1982: 1)

Rathje spricht sich bereits 2009 für eine Aktualisierung eines Kulturbegriffes aus, der traditionell von Inhaltskohärenz als Grundlage von Stabilität ausgeht. Menschen sind gleichzeitig Teil unterschiedlicher Kollektive. Kulturen „durchdringen, verweben und befruchten sich“. (Rathje, 2009, S. 97) Grenzen können sich auflösen oder verwischen. Kollektivgrenzen hingegen verwischen nicht. In der interkulturellen Begegnung kommt es zum Zusammentreffen von Eigenkultur und Fremdkultur, also einer anders wahrgenommenen Identifizierung.

Für Barmeyer ist eine interkulturelle Begegnung ein „Austausch- und Interaktionsprozess“ zwischen Menschen unterschiedlicher kultureller Hintergründe (2011, S. 47). Aufgrund der verschiedenen Bedeutungshintergründe kann es zu Nicht-Verstehen oder Fehlinterpretationen kommen. So müssen die eigenen Interpretations- und Deutungsmuster hinterfragt sowie diejenigen der Interaktionspartner*innen berücksichtigt werden (Mecheril, 2013). Die Erwartungen der Akteure beeinflussen das Miteinander. Es handelt sich um einen „Verständigungsprozess von Personen, die verschiedenen Kulturen zugehörig sind und insofern nicht über dieselben Wertorientierungen, Bedeutungssysteme und Wissensbestände verfügen.“ (Barmeyer, 2011, S. 37)

Renn und Rohrmann (2000) merken diesbezüglich an, dass sich Menschen, die einer Gruppe zugehörig sind, ganz gleich in welcher Umgebung, sich stärker ähneln, als sie ihren Landsleuten gleicher Werteorientierung ähneln.

„One could even claim that that the banker or feminist around the world have more in common than the individual bankers or feminist with their own children belonging to another cultural or professional group.“ (Renn & Rohrmann, 2000, S. 217)

Das Zitat bestätigt, dass der Kulturbegriff offen, durchlässig und flexibel gehalten werden sollte. Der Begriff „interkulturell“ darf hier losgelöst von "international" verstanden werden. Nicht nur die Zugehörigkeit zu einer Staatsangehörigkeit oder dem Geburtsland spielt eine Rolle. Die Identifizierung mit einer Gruppe, einem Kollektiv (Rathje, 2009, S. 95), die etwa im Beruf, in der gesellschaftlichen Schicht oder einer Situation, in der sich das Individuum befindet (z. B. Arbeitslosigkeit), begründet ist, ist ausschlaggebend für die Wahrnehmung des „Fremden“. Ist der Mensch mit der Lage vertraut, empfindet er sie als weniger fremd.

Csikszentmihalyi definiert Kultur als „jene Teile unseres Selbst, die wir aus unserer

Umwelt übernehmen“ (2021, S. 451). Soll nun das ZRM aus dem europäischen Kontext heraus übertragen werden, muss sich notwendigerweise mit der Kultur der Menschen, welche mit dem ZRM arbeiten möchten, auseinandergesetzt werden. Ein sehr großer Vorteil des ZRM ist es, dass es mit Bildern arbeitet. Es werden keine Vorkenntnisse verlangt, es muss keine Literatur und kein geschichtlicher Hintergrund bekannt sein.

Zu Besonderheiten und Anpassungen wird im empirischen Teil der Arbeit Stellung genommen.

Hofstede et al. (2010) nutzen sechs Dimensions-Indices, um eine Kultur unter bestimmten Gesichtspunkten zu beschreiben. Für diese Studie soll auf drei dieser Indices eingegangen werden.

Der Machtindex – oder Power Distance Index (PDI) – gibt den Umgang mit Hierarchiestufen an. Menschen in Ländern mit hohem PDI akzeptieren Autoritätspersonen als Respektspersonen mit Macht, erwarten jedoch auch Führung von ihnen, so dass es zu Abhängigkeitsverhältnissen kommen kann. Auch spielt das Alter hier eine Rolle, denn mit höherem Alter wird ein höheres Ansehen in diesen Kulturkreisen erreicht. Ein geringer PDI bedeutet eine geringe Machtdistanz, d. h. die Kommunikation ist kollegial und unabhängig von der Hierarchiestufe, auf der sich eine Person befindet (Hofstede et al., 2010). Ghana hat einen sehr hohen PDI von 77 auf einer Skala, die von 0 bis 100 reicht; im Vergleich hat Deutschland einen PDI von 35 (Berthold, 2011). In Ghana herrscht eine hohe Obrigkeitshörigkeit. Autoritäten erfahren großen Respekt und werden kaum hinterfragt. Bei der Durchführung von Interventionen muss dies berücksichtigt werden. Die Trainer*innen oder Präsentierenden können nicht davon ausgehen, dass sich Teilnehmende bei Verständnisschwierigkeiten bemerkbar machen.

Der Individualismus/Kollektivismus Index (IDV) beschreibt den Status des Individuums in einer Gruppe. Loyalität, Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft sind bei niedrigem IDV wichtig, während gleichzeitig die direkte Konfrontation vermieden wird. Kulturen mit einem hohen IDV zeichnen sich durch den Wunsch nach Selbstverwirklichung aus.

Ghana wird mit einem sehr geringen IDV-Wert von 20 angegeben (Deutschland mit 67) (Berthold, 2011), d. h. es steht nicht die individuelle Leistung im Vordergrund, sondern die Identität eines Individuums ist in seiner Gruppenzugehörigkeit begründet (Hofstede & Hofstede, 2011).

Persönlichen Bedürfnissen oder Wünschen wird wenig Bedeutung beigemessen. Auch in den Interviews wird sich zeigen, dass es wichtiger ist, dass sich die Menschen in der Umgebung wohlfühlen, als den eigenen Bedürfnissen Ausdruck zu verleihen.

Schließlich spielt noch die Langzeit-Orientierung (LTO), bzw. deren Fehlen eine Rolle. Für Ghana steht dieser Index noch nicht zur Verfügung, es ist jedoch davon auszugehen, dass er gering ausfallen würde, d. h. die Menschen sind prinzipiell eher kurzzeitorientiert und denken weniger langfristig. Gervedink Nijhuis et al. (2013) untersuchten den Einfluss der Polytime-Monotime-Dimension auf ghanaische Lehrpläne. Diese Dimension beschreibt die Ausprägung, zu welcher sich Individuen an Deadlines gebunden fühlen, sich an Pläne halten und wie stark sie intensive soziale Beziehungen benötigen, um ihre Arbeit zu erledigen. Bereits Hall (1976) sprach von polychron oder monochron. In einer polychronen Gesellschaft werden mehrere Aufgaben gleichzeitig erledigt, in monochronen werden Aufgaben strukturiert nacheinander abgearbeitet. Ghana zählt zu den polychronen Kulturen, die Zeit wird nicht als Zeitstrahl wahrgenommen, sondern als wiederkehrend (Hall, 1976). Für Europäer, welche monochron orientiert sind, kann es irritierend sein, wenn z. B. während eines Interviews weiter gekocht wird oder während des Workshops Babys betreut werden.

Eine vollständige Übersicht aller Indices findet sich bei Hofstede et al. (2010) bzw. bei Hall (1976). Hier soll angemerkt werden, dass die persönliche Beziehung und die Individualität von Menschen gleich welcher Kultur beachtet werden müssen. Bolten (2012) warnt vor Generalisierung oder Stereotypenbildung. Die angesprochenen Indices oder Einordnungen dienen ausschließlich einer Orientierung.

Kochhar-Lindgren (2015) hält eine kollektive kulturelle Überprüfung von Projekten mit dem Fokus auf Kommunikation für unabdingbar, um regionale Transformationen voranzutreiben. Sie legt das Augenmerk darauf, dass Gesellschaften wirksame Werkzeuge für Empowerment, bürgerliches Engagement und verschiedene Formen von Diplomatie sowie neue Modi künstlerischer Ausdruckweisen nutzen, welche das Wachsen einer Zivilgesellschaft erhalten und unterstützen. Sie selbst arbeitet mit Methoden aus den bildenden Künsten und dem Tanz, hält jedoch viele alternative, kreative Ausdrucksformen für wichtig, um sensibel für die lokalen Besonderheiten zu bleiben. Kultur und Nachhaltigkeit sieht sie eng verwoben und plädiert für einen grenzübergreifenden künstlerischen und kulturellen Austausch, neue Formen sozialen und kulturellen Unternehmertums und Transformationen in der Bildungslandschaft, um die lokalen Inspirationen auf ein globales Level zu heben (Kochhar-Lindgren, 2015).

3.3.2 Identifikation mit den Zielen

Um eigene Wünsche zu identifizieren und daraus Ziele abzuleiten, müssen die zugrundeliegenden Bedürfnisse berücksichtigt werden. Im Kapitel 4 wird gesondert auf die Zielfindung und die Art der anschließenden Formulierung eingegangen.

Wofür Menschen ihre Energie einsetzen, ist vorerst unabhängig von der Beschäftigung mit der Suche nach Arbeit. Doch wenn bekannt ist, was den Menschen antreibt, wird sowohl die Lebens- als auch die Arbeitsplanung klarer. Rübner und Glöckner (2014) sprechen von Werteexploration. Wenn die Zielsetzungen nicht anschlussfähig an das Wertesystem sind, kommt es zu Blockaden oder Hemmnissen. Es findet keine Identifizierung mit dem Ziel statt. Roth nennt die Werte und Ziele, nach welchen ein Mensch strebt, einen „direkten Ausdruck der Persönlichkeit“ und damit so „unterschiedlich, wie die Personen selbst“ (2011a, S. 85). Werte können in unterschiedlichen Kulturen unterschiedlich geprägt sein. Losgelöst von der Kultur sind die subjektive Erfolgsaussicht und der individuelle Wert des zu erreichenden Ziels eng mit der aufgebrauchten Energie, bzw. Motivation gekoppelt (Roth, 2011a). Wenn die Einschätzung besteht, selbst keinen Einfluss auf den Ausgang der Bemühungen zu haben, kann es zu Blockaden kommen, welche einer erfolgreichen Zielerreichung im Weg stehen.

Auch durch die Arbeit mit dem ZRM kann das Unbewusste nicht manipuliert werden. Wenn das Ziel als nicht stimmig empfunden wird, kommt es zu einem Abwenden von diesem; es kommt zur Zielablösung (Temme, 2013). Zwar ist die Bindung an Ziele wichtig, doch wenn sich ein Ziel als unerreichbar oder nicht mehr wert erweist, bildet das Loslassen, d. h. das Ablösung von Zielen, die „zweite Facette erfolgreicher Selbstregulation“ (Ghassemi & Brandstätter, 2019, S. 91). Die Zielbindung wird aufgelöst, und so werden negative Auswirkungen auf den Selbstwert abgewendet (Heckhausen, Wrosch & Schulz, 2010).

3.3.3 Selbstwert und Selbstwirksamkeit

„People want to feel good about themselves. They want to believe that they are competent, worthy, and loved by others.“ ((Brown, 1993, S. 117) zitiert in (Grawe, 2004, S. 250))

Grawe (2004) erläutert, dass sich Selbstbild und Selbstwertgefühl ohne die Fähigkeit zum reflexiven Denken und ein Bewusstsein seiner selbst als Individuum nicht entwickeln können. Im Gegensatz zu Bindung, Lustgewinn und Kontrollbedürfnis, welches auch bei Tieren nachgewiesen werden konnte, ist das Bedürfnis nach Selbstwerterhöhung humanspezifisch. Er setzt eine selbstwerterhöhende Erfahrung mit einer aktivierten Ressource gleich (Grawe, 2004). Seibert et al. (2011) betonen, dass eine positive Selbsteinschätzung einen stärkeren Einfluss auf die Wahrnehmung von psychologischer Ermächtigung hat als Variablen, wie Alter, Ausbildung, Position oder Geschlecht. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass eine Methode, die Menschen zu einer positiven Einschätzung ihrer selbst und einer engeren Verbindung zu ihren Gefühlen führt, un-

abhängig von diesen Ausprägungen eingeführt werden sollte. Sowohl Arbeitgeber*innen als auch Arbeitnehmer*innen profitieren von Ansätzen, welche Unterstützung im Hinblick auf Motivation und Zielverfolgung bieten.

Nicht nur in LMICs, in welchen es aufgrund von instabilen Arbeitsverhältnissen wesentlich häufiger zu einem Wechsel zwischen Arbeitslosigkeit und Arbeit kommt, zehren schlechte Erfahrungen und Zeiten der Arbeitslosigkeit am Selbstwert. Auch Job-Unsicherheit, definiert als „Sorge um die Existenz des Arbeitsplatzes in der Zukunft“, gilt als Quelle für vermindertes Wohlbefinden (De Witte, 1999, S. 156). Der Zusammenhang zwischen Unsicherheit und Unwohlsein konnte als „robust“ beschrieben werden, da auch er unabhängig von Alter, Geschlecht und spezifischer Job-Charakteristika besteht (De Witte, 1999, S. 172). Auch die psychische Gesundheit von Langzeitarbeitslosen leidet, wenn es z. B. zu finanziellen Schwierigkeiten kommt, aber auch, wenn das Leben nicht mehr autonom nach den eigenen Wertvorstellungen gestaltet werden kann (Paul & Moser, 2019). Es kommt zu Entmutigung und Rückzug, d. h. eine aktive Weiterverfolgung von Zielen oder Veränderung bleibt aus und es kommt zu eingefahrenen Handlungsmustern, welche eine Entwicklung hindern (Hempel, 2020). Es ist das Ziel, diesen Verlust des Selbstwirksamkeitserlebens langsam über Ressourcenaktivierung wieder auszugleichen.

Das ZRM stützt sich „theoretisch und praktisch auf neurowissenschaftliche Ergebnisse zur Entstehung und zur handlungssteuernden Funktion von unbewusst verlaufenen Automatismen“ (Storch & Krause, 2017, S. 29). Zudem nimmt es sich der beschriebenen Hemmnisse an, indem alte Muster nachhaltig durch zielgerichtetes Handeln ersetzt werden. Wie in Kapitel 4 noch ausführlich erläutert wird, fördert das ZRM-Training das Selbstvertrauen, deckt unbewusste Bedürfnisse und Blockaden auf, sorgt für eine Zielabschirmung (Verfolgung des Ziels, auch wenn Hindernisse auftreten) und hilft den Teilnehmer*innen, selbstkongruente Ziele zu definieren und ihren individuellen Weg zu gehen.

3.3.4 Sprache und Bilder

„Die Macht der Worte beruht darauf, daß sie das Leben bereichern, weil sie die Grenzen der individuellen Erfahrung erweitern.“ (Csikszentmihalyi, 2021, S. 338)

Befragt nach der Bedeutung von Intellekt und Intuition antwortete ein nicht namentlich genannter Wissenschaftler:

„Das Beste ist, wenn Intellekt und Intuition beide beteiligt sind.“ (Csikszentmihalyi, 2021, S. 339)

Dieselbe Frage beantwortete die Schriftstellerin Madeleine L'Engle folgendermaßen:

„Deine Intuition und dein Intellekt sollten zusammenarbeiten ... miteinander schlafen. So funktioniert es am besten.“ (Csikszentmihalyi, 2021, S. 339)

Csikszentmihalyi (2021) stellt diese Aussagen gegenüber und fragt, welche der Stellungnahmen wohl stärkere Emotionen im Leser auslöst. Er kommt zu dem Schluss, dass die Metapher der Vereinigung viel tiefer wirkt (Csikszentmihalyi, 2021, S. 339). Das bedeutet, dass durch die bildliche Veranschaulichung von Sachverhalten, eine tiefere Einsicht erwirkt werden kann. Die kreative Beschreibung „stark wie ein Baum“, „wie der schlaue Fuchs“, „im bedächtigen Schildkrötentempo“, „frei wie ein Vogel“ etc. erzeugen sofort ein Bild im Kopf und häufig eine körperliche Reaktion im Unbewussten und sprechen unser Selbst direkt an.

Die Welt ohne Kreativität wäre eine Welt ohne Sprache, ohne Lieder und nach Csikszentmihalyi auch eine Welt ohne „Ideale wie Liebe, Freiheit oder Demokratie“ (2021, S. 451). Über die Sprache wird das Bedürfnis dem Verstand zur Verfügung gestellt.

Hüther (2014) beschreibt, wie innere Bilder unser Denken, Fühlen und Handeln bestimmen. Erfahrungen, die sich als innere Überzeugung im Frontalhirn verankern konnten, liefern tief „eingeprägte“ Bilder. Diese können jedoch durch neue Sinnesdaten die bereits angelegten Wahrnehmungsbilder ergänzen und erweitern. Die Bedeutung des ständigen Abgleichs der inneren Erwartungsbilder mit neuen Sinneseindrücken ist zentral (Hüther, 2014, S. 78ff).

Bilder können auch für ganze Unternehmen Kreativität freisetzen. So ist das Leitbild eines Unternehmens „die Vision“, die Entwicklungsprozesse anstößt (Schuh & Dölle, 2021, S. 143).

3.4 New Work / Neue Arbeit

„Neue Arbeit ist die Utopie von einer Gesellschaft, in der Arbeit den Menschen nicht mehr belastet, sondern ihm Freude und Bedürfnis ist [...], eine Art zu arbeiten, die Kreativität und Produktivität wieder freisetzt.“ (Bergmann & Friedland, 2007, S. 15).

Der österreichisch-amerikanische Philosoph Frithjof Bergmann prägte bereits in den 80er Jahren des letzten Jahrhunderts den Begriff „New Work“, welcher 2004 in der deutschsprachigen Literatur noch „Neue Arbeit“ lautet. Er konstatiert, dass die tayloristischen⁴ und fordistischen⁵ Arbeitsorganisationen eher als ein lebenserschwerender Umstand, der hingenommen werden muss, gesehen wird (Bergmann & Friedland, 2007). Bergmann führte den Begriff der „Armut der Begierde“ ein und meinte damit,

⁴ Angelehnt an Frederick Winslow Taylor (1856–1915), der das Prinzip einer Prozesssteuerung mit starren Produktionsabläufen und weitgehendem Gleichtakt der Handlungen begründete (Kroll, 2018)

⁵ Angelehnt an die von Henry Ford (1863 – 1947) eingeführte Fließbandarbeit (Kroll, 2018)

dass Menschen auf die spontane Frage, nach dem, was sie wirklich wollten, häufig mit Schulterzucken reagieren (Bergmann, 2004). Sie sind sich ihrer ursprünglichen Bedürfnisse nicht mehr bewusst und damit beschreibt er nicht nur Langzeitarbeitslose oder Straßenkinder. Über letztere sagt er, dass ihnen die Fähigkeit „zu wollen“ genommen wurde. Er spricht ganz plastisch von einem „Organ“, das verletzt, sogar „amputiert“ wurde (Bergmann, 2004, S. 137). Diese Menschen sind nicht mehr imstande, einen Wunsch zu formulieren und diesen zu einer Vorstellung in ihren Gedanken werden zu lassen, um dann eine Abfolge von Handlungen auszuführen, welche zur Erfüllung derselben führt (Bergmann, 2004). Er verfißt jedoch die Ansicht, dass Arbeit dem Menschen und nicht der Mensch der Arbeit dienen soll. Neue Arbeit kann durch das Mantra des „wirklich, wirklich Wollen“ beschrieben werden (Bergmann & Friedland, 2007, S. 7).

In den Projekten der Neuen Arbeit geht es darum den Zustand des „nicht zu wissen, was man will“ zu überwinden (Bergmann & Friedland, 2007, S. 48). Bergmann erfindet hierfür eigens das Wort „Selbstunkenntnis“ (Bergmann & Friedland, 2007, S. 72). Angelehnt an Sigmund Freud geht er davon aus, „dass das Unterbewusste das Bewusstsein durch Verdrängung vor Erkenntnissen schützt, die schmerzhaft und bedrohlich sein könnten“ (Bergmann & Friedland, 2007, S. 72), und dass die Bereiche der Lebensplanung oder Selbstverwirklichung häufig betroffen sind.

Schermuly (2019a) nimmt diesen Gedanken auf und hält ihn im Zuge der zunehmenden Digitalisierung für aktueller denn je. Sinnhaftigkeit, Selbstbestimmung und Kompetenzerwerb stehen im Vordergrund von Bergmanns Philosophie (Schermuly, 2019b).

Der Begriff New Work wird heute eher inflationär genutzt und für zahlreiche Neuerungen in Organisationen, wie der Einführung flacher Hierarchien, digital leadership, Methoden agiler Projektarbeit, crowdworking (Schermuly, 2021, S. 51) oder auch der Ausstattung der Mitarbeiter mit mobilen Technologien, als Buzz-Word verwendet, so dass die Bedeutung des Wortes den kapitalismuskritischen Charakter verloren hat (Schermuly, 2019a, S. 176 f). Schermuly kritisiert, dass sich der *strukturelle Empowerment-Ansatz* auf die Strukturen eines Unternehmens und nicht auf die Menschen bezieht und sieht darin sein vielfaches Scheitern begründet (2021, S. 58). Der *psychologische Empowerment-Ansatz* beleuchtet hingegen die Wahrnehmungsebenen Kompetenz, Bedeutsamkeit, Selbstbestimmung und Einfluss (Spreitzer 1995 zitiert in Schermuly, 2019c, S. 176). Munar et al. (2020) konnten zeigen, dass „organizational happiness“, damit meinen sie das „Sich-wohl-fühlen“ im Arbeitsumfeld, einen entscheidenden Beitrag zur Implementierung nachhaltiger Entwicklungspraktiken leisten kann. Positive

Emotionen steigern die Performanz und Kreativität der Teilnehmer*innen (Munar et al., 2020). Fühlen Arbeitnehmer*innen die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes gefährdet, resultieren daraus häufig psychosomatische Symptome bei den Einzelnen und die Effektivität der Organisation wird herabgesetzt (De Witte, 1999). Autonomie und direkter Einfluss auf Entscheidungen hingegen steigern die Zufriedenheit im Arbeitsumfeld (van der Meer, 2019). De Witte konnte bereits 1999 zeigen, dass ein Gefühl von Sicherheit subjektiv ist, d. h. auch in Firmen, welche keinerlei Probleme haben, gibt es Mitarbeiter*innen, die ihren Arbeitsplatz gefährdet sehen. Demnach ist es in allen Unternehmen wichtig, auf soziale Nachhaltigkeit, d. h. Förderung der Beschäftigten zu achten, da dies in der Regel auch eine positive ökonomische Konsequenz mit sich bringt (De Witte, 1999; Mazza, Sukowski & Herb, 2020).

Schermuly spricht vom „Zusammenwirken der Empowerment-Facetten auf proaktive Handlungen“ (2021, S. 69). Menschen, die sich in der Lage fühlen, ihren Aufgaben gerecht zu werden („ich kann“), die eine sinnvolle Betätigung in ihrer Arbeit sehen („ich will“) und autonom („ich darf“) arbeiten und die durch ihre Arbeit einen Beitrag leisten („ich verändere“), sind befähigt proaktiv zu handeln (Schermuly, 2021, S. 69). Ihnen fällt es wesentlich leichter, eine intrinsische Motivation aufrecht zu erhalten und die Arbeitszufriedenheit steigt. Diese Sichtweise stellt den Menschen in den Vordergrund (Schermuly, 2021). Sprenger (2007) schreibt allen Menschen eine kreative Energie zu, die nach Entfaltung drängt. Dieses Aktionspotenzial versteht er als Fähigkeit und „Bereitschaft zu arbeiten“ (Sprenger, 2007, S. 189).

„Mit psychologischem Empowerment wird das Thema New Work wieder zu seinen bergmannschen Wurzeln zurückgeführt.“ (Schermuly, 2019a, S. 188)

3.4.1 Psychologische Sicherheit

Voraussetzungen für erfolgreiche Veränderungsfähigkeit ist es, „gefahrlos interpersonelle Risiken“ eingehen zu können (Bachmann & Möller, 2021, S. 299). Kritik muss gewollt sein, abweichende Meinungen dürfen nicht belächelt werden und ungewöhnliche Ideen sollten angehört werden (Mazza et al., 2020). Unterstützung von anderen anzunehmen, darf nicht als Schwäche ausgelegt werden (Bachmann & Möller, 2021). In Kapitel 4 wird beleuchtet, wie wichtig diese allgemeinen Bedingungen für Veränderungsfähigkeit auch für die Durchführung von ZRM-Interventionen sind.

Menschen, die keine Fehler machen dürfen, befinden sich in permanenter Angst. Herrscht in einer Umgebung (Unternehmen/Workshop/Schule) eine Atmosphäre der Angst, weil z. B. die Konsequenz aus Fehlern eine persönliche Schuldzuweisung ist, werden die Umstände, die zu diesen Fehlern führten, außer Acht gelassen oder sogar

ein anderer Schuldiger/eine andere Schuldige gesucht (Schermuly, 2019b, S. 227). Wenn die Persönlichkeit der Arbeitnehmer*innen als Ursache für Fehler identifiziert wird, werden die Kompetenz- und die Einflussdimension schwer beeinträchtigt. Denn auf Umstände kann eingewirkt werden, häufig sogar augenblicklich. Eine Persönlichkeit zu ändern, ist jedoch schwierig (Schermuly, 2019b). Für eine persönliche Weiterentwicklung bedarf es einer offenen Fehlerkultur, wenn nicht gar einer Fehlerfreundlichkeit, welche von Toleranz und konstruktivem Umgang mit Fehlern geprägt ist. Misserfolge dürfen nicht sanktioniert werden (Meyer et al., 2018, S. 195). Aus Fehlern sollte gelernt werden. Herrscht eine offene Fehlerkultur verbunden mit einem Wissensmanagementsystem, muss ein und derselbe Fehler nicht wiederholt werden. Eine aktive Lernkultur ist folglich direkt an eine offene Fehlerkultur gekoppelt (Wehner, Mehl & Dieckmann, 2010).

Liegt keine Bedrohung vor, dann lernen alle Beteiligten durch Fehler und gewinnen an Souveränität und Selbstvertrauen (Meyer et al., 2018). Zudem fördert der zwischenmenschliche Austausch das Lernen und verleiht dem Handeln eine Bedeutung (Schermuly, 2019a, S. 137).

3.4.2 Lebenslanges Lernen

„Was Hänschen nicht lern, lernt Hans nimmermehr.“ (Deutsches Sprichwort)

Dieses Sprichwort verdeutlicht die jahrelang vertretene Ansicht, dass der Mensch im Alter nicht mehr dazulernen kann. Zahlreiche Hirnforscher und Psychologen konnten dies widerlegen, indem sie die Plastizität des Gehirns nachwiesen (Grawe et al., 1994; Hüther, 2015; Roth, 2011a; Roth, Heinz & Walter, 2019; Storch, Cantieni, Hüther & Tschacher, 2015).

Nervenzellen im Gehirn können mit Muskeln verglichen werden. „Synapsen vermehren sich und werden stärker, wenn sie sehr oft aktiviert werden, und werden schwächer, wenn sie eine längere Zeit lang nicht mehr aktiviert werden [...]“ (Grawe, 2004, S. 33)

Der Reiz, die Nervenzellen („Muskeln“) in Bewegung zu setzen muss jedoch von außen kommen, sie können nicht wie tatsächliche Muskeln mit dem Willen an- und abgeschaltet werden (Grawe, 2004).

Diese Formbarkeit des Gehirns wird als „neuronalen Plastizität“ bezeichnet. Das bedeutet, dass durch ausreichend intensive Einflüsse das Gehirn so verändert werden kann, dass „selbsttragende neue Strukturen“ entstehen, welche die „Grundlage für dauerhaft verändertes Erleben und Verhalten sein können“ (Grawe, 2004, S. 139). Dieses Erkenntnis bildet die Basis des ZRM.

4 Das Zürcher Ressourcen Modell (ZRM)

Das ZRM wurde als psycho-edukatives Selbstmanagement-Training von Maja Storch und Frank Krause an der Universität Zürich Ende der 90er-Jahre entwickelt. Für die vorliegende Arbeit ist von Relevanz, dass es Elemente aus der Motivationspsychologie, der Lernpsychologie und den Verhaltenswissenschaften, gestützt durch die Erkenntnisse der Neurobiologie, verknüpft (Storch & Krause, 2017). Menschen müssen tagtäglich zahlreiche Entscheidungen treffen, sie setzen sich Ziele und streben noch vor Gesundheit und weit vor Reichtum an, glücklich zu sein (Oishi, Diener & Lucas, 2007). Unabhängig von Kultur und Faktoren wie Alter oder Geschlecht, ist die subjektive Lebenszufriedenheit immer mit der Erreichung von Zielen gekoppelt (Diener, Helliwell & Kahneman, 2010). Einen solchen Zielerreichungsprozess stellt der Rubikon-Prozess dar.

4.1 Das Rubikonmodell der Handlungsphasen

Mit der Entwicklung des Rubikonmodells der Handlungsphasen von Heckhausen et al. (1987) sollten Auswahl und Realisation von Zielen unterschieden werden. Diese Unterscheidung wurde in traditionellen Motivationstheorien nicht vorgenommen. Das Rubikonmodell beschreibt vier Phasen von der Absichtserklärung bis zur Durchführung einer Handlung. Es werden die Fragen gestellt „Wie wählt die handelnde Person ihr Ziel aus? Wie plant sie deren Realisierung? Wie führt sie diese Pläne durch und wie wertet sie die Ergebnisse ihrer Handlungen?“ (Achtziger & Gollwitzer, 2009, S. 150). Mit dem Bild der Überschreitung des Rubikons⁶ wird zum Ausdruck gebracht, „dass das verbindliche Setzen eines Ziels dem Abwägen der Vor- und Nachteile verschiedener Handlungen in Richtung Zielerreichung ein Ende setzt“ (Achtziger & Gollwitzer, 2009, S. 151f). Das Ziel wird nun nicht mehr in Frage gestellt, und es kann mit der konkreten Umsetzung begonnen werden.

4.1.1 Die vier Phasen des Rubikonmodells

Die vier Phasen werden bei Achtziger und Gollwitzer (2009) wie folgt beschrieben:

In der prädeziSIONalen Phase, also der Phase, welche der Entscheidung vorangeht, wird abgewogen, Vor- und Nachteile werden durchdacht, die Erreichbarkeit des Ziels analysiert. Sie wird auch als motivationale Phase bezeichnet.

⁶ Die Metapher geht auf die Überquerung des Flusses Rubikon von Julius Cäsar zurück, der sich nach langem Abwägen entschied, diese Grenze zu überschreiten und damit unwiderruflich den römischen Bürgerkrieg auslöste.

Zwischen prä- und postdeziptionaler Phase kommt es zur Zielintention. Die Entscheidung ist gefallen. Die postdeziptionale Phase ist der Entscheidung, ein Ziel zu verfolgen, direkt nachgeschaltet. Sie ist wunschgeleitet und wird als volitional bezeichnet. Hier geht es um Gelegenheit und Mittel, die der Realisierung des Ziels dienen sollen. Es wird über das Wann, Wo und Wie entschieden.

Im Anschluss stellt die aktionale Phase den Handlungsbeginn dar. Hier wird die vorab geplante Gelegenheit gesucht und es werden die Mittel genutzt, um die Handlungen durchzuführen, die zur Erreichung des Ziels führen sollen. Auch diese Phase wird als volitional bezeichnet.

In der postaktionalen Phase kommt es schließlich zu einer Bewertung der Handlungsergebnisse. Es wird analysiert, ob die durchgeführten Schritte zum gewünschten Ergebnis geführt haben. Ist dies nicht der Fall, wird angepasst. Die Phase wird wieder als motivational bezeichnet.

4.1.2 Erweiterung um die Bedürfnisphase

Grawe (1998) kritisierte an diesem Modell der Handlungsphasen, dass es bereits bei den Motiven ansetzt, also über die Herkunft der Wünsche und Befürchtungen keine Aussagen macht und schlägt vor, es um eine solche zu erweitern. Angelehnt an diesen Vorschlag schalten Storch und Krause (2017) den vier Phasen des Modells die Bedürfnisphase vor. Somit gibt es im ZRM fünf Prozessschritte. Um diesen Unterschied hervorzuheben, nennen die Autoren diese nun den Rubikon-Prozess und sprechen von den fünf Phasen des ZRM-Modells (Krause & Storch, 2006).

4.2 Die Phasen des ZRM-Modells

Ziel des Durchlaufens der Trainingsphasen des Modells ist es, zusätzlich zu dem bewusst wahrgenommenen Wissen über die aktuellen Lebensthemen, auch unbewusste Bedürfnisse in die weitere Arbeit miteinzubeziehen (Storch & Krause, 2017).

4.2.1 Das Bedürfnis

Die erste Phase des Modells beschäftigt sich mit der Exploration eines Bedürfnisses, welches hier als Differenz zwischen einem Soll- und einem Istwert definiert ist (Storch & Krause, 2017). Um ihre innerpsychische Wirksamkeit zu entfalten, müssen weder Soll- noch Ist-Wert dem Bewusstsein zugänglich sein.

Die Teilnehmer*innen sehen sich 21 Fotografien an und wählen „aus dem Bauch heraus“ diejenige, die sie am meisten anspricht. In der theoretischen Einführung werden sie darauf hingewiesen, dass sie sich ausschließlich auf ihr Gefühl verlassen sollen.

Sie suchen ein Bild aus, das einen positiven somatischen Marker hervorruft (vgl. Kapitel 0). Sie achten folglich auf ihre körperliche Reaktion: „Bringt mich das Bild zum Lächeln, zum erleichterten Aufseufzen, spüre ich ein warmes Gefühl im Magen, Schmetterlinge im Bauch?“ Nicht der Kopf soll die Wahl treffen, sondern der Bauch.

Der Bilderkatalog des ZRM besteht im Original aus 64 Bildern, der für das offizielle ZRM-Online-Tool (www.zrm.ch) auf 21 Bilder reduziert wurde (Anhang I 1 und 2). Alle Fotos sind danach ausgesucht, dass sie ausschließlich positive Gefühle hervorrufen sollen. Es werden Motive verwendet, in welchen sich Ruhe, Entspannung, Gelassenheit, Freude, Energie, Spaß, Schönheit, Zufriedenheit, Wärme, Zugehörigkeit, Harmonie, Bewegung, Entwicklung, Veränderung, etc. widerspiegeln.

Für die ghanaischen Teilnehmerinnen wurde der Bilderkatalog modifiziert. Der Ursprungsgedanke bei der Abwandlung des Katalogs war zum einen ein pragmatischer, nämlich die Sicherstellung der Rechte an den Bildern. Alle Bilder stammten entweder von Fotografen, die Ihre Bilder für dieses Projekt zur Verfügung gestellt haben oder von der Plattform <https://pixabay.com/>, welche lizenzfreie Bilder bereitstellt. Zum anderen sollte, um das Ownership-Prinzip zu berücksichtigen, den Teilnehmer*innen kein fertiges europäisches Konzept aufgezwungen werden. Der Bilderkatalog wurde an die Umweltbedingungen der Teilnehmer*innen angepasst. Dazu wurde der Standard-Katalog nach bestimmten Kriterien, wie Anzahl der Pflanzen, Tiere, Landschaften, Menschen, Anteil an Schwarz-Weiß-Fotographien etc. ausgewertet. Diese Gewichtung wurde grob beibehalten, doch wurde z. B. die weiße Fußballerin durch einen schwarzen Athleten ersetzt, die alte Eiche durch einen Baobab-Baum. Die endgültige Fassung des Bilderkatalogs beinhaltet sieben Bilder aus dem ZRM-Online-Tool, acht Bilder befreundeter Fotografen und sechs Bilder von pixabay.

Der verwendete Katalog ist vollumfänglich im Anhang abgebildet (Anhang I 3).

Eine kritische Diskussion dieser Anpassung folgt in Kapitel 7.2.

Nachdem die Teilnehmer*innen ihr Bild ausgesucht haben, wird für jede individuell eine Sammlung von Assoziationen zu ihrem Bild erstellt. Die Person, deren Bild besprochen wird, ist still und schreibt für sich alles auf, was der Rest der Gruppe an Gedanken zu dem ausgewählten Bild hat. Dies können einzelne Worte wie „Gelassenheit“, „Stille“ oder „grün“, aber auch ganze Sätze oder Satzfragmente wie „Ich darf stolz sein“, „im Mittelpunkt stehen“, „mich zum Himmel ausstrecken“ sein. Die Assoziationen sollten möglichst blumig formuliert sein, um ihrerseits Bilder im Kopf entstehen zu lassen. Diese Versprachlichung des unbewussten Bedürfnisses ist wichtig, um die aus dem unbewussten, impliziten Gedächtnissystem stammenden Informationen, dem Bewusst-

sein zur Verfügung zu stellen. Der unbewusste Inhalt erhält so eine sprachliche Form und „ist für das strategische Planen im Sinne des Selbstmanagements verfügbar“. (Storch & Krause, 2017, S. 124)

4.2.2 Das Motiv

Sämtliche Ideen sind nun protokolliert, so dass jede/r Teilnehmer*in eine Liste von Gedanken zu ihrem Bild hat, die sie um die eigenen Assoziationen, falls diese noch nicht gefallen sind, ergänzt. Es gibt weder richtig noch falsch noch objektiv. In der Gruppenarbeit geht es einzig darum, möglichst viel Material für den Ideenkorb der „Bildwählerin“ zu finden.

Um diese Liste auszuwerten, sehen sich die Teilnehmenden nun ihre Worte, Fragmente oder ganzen Sätze an und fühlen in sich hinein. Spüren sie ein ausschließlich positives Gefühl zu dem niedergeschriebenen Gedanken, dann wird dieser übernommen. Kommt es auch nur ansatzweise zu einem negativen Gefühl, weil beispielsweise „perfekt“ zwar eine wunderschöne Beschreibung einer Blume ist, jedoch bei der betreffenden Person ein Gefühl von Druck auslöst, dann wird das Wort gestrichen. Angelehnt an das Annäherungs- und Vermeidungssystem (Grawe, 2004) werden hier zwei Skalen verwendet, eine, welche die Intensität des negativen Affektes und eine, die die positive Affektstärke misst. Storch und Krause (2017) sprechen von der Affektbilanz, die sehr stark positiv ausfallen sollte und keinerlei negativen Affekt enthalten darf. Zum Schluss der Diskussion haben die Teilnehmer*innen einige Worte auf ihrer „Lieblingsideenliste“ und sie haben, was ebenfalls ein wichtiger Beitrag zu einem ressourcenorientierten Einstieg in die Entwicklungsarbeit ist, Wertschätzung und Empathie in ihrer Gruppe erfahren (Storch & Krause, 2017).

Am Ende der ersten Phase haben alle ihr Thema grob für sich definiert, doch im Gegensatz zu einer klassischen Problemanalyse, werden hier nicht Schwierigkeiten aufgelistet, sondern es wird die Ressourcenperspektive eingenommen. So wird zu Beginn „ein neuronales Netz aktiviert, das den erwünschten Zustand repräsentiert“ (Storch & Krause, 2017, S. 139). Dies bedeutet nicht, dass sich im ZRM der Probleme nicht angenommen wird, sie stehen nur nicht am Anfang, sondern am Ende des Prozesses (Storch & Krause, 2017). Das unbewusste Bedürfnis ist nun zu einem, dem Verstand zugänglich gemachten Motiv herangereift.

Im Folgenden soll nun das bewusste Motiv in eine Intention umgesetzt werden, bzw. ein Ziel, welches „in hohem Maße handlungsleitende und handlungsstimulierende Qualität aufweist“ (Storch & Krause, 2017, S. 237). Dies ist der Schritt, der zur Überquerung des Rubikons führt. Es entsteht ein Entschlossenheitsgefühl.

4.2.3 Die Intention

Am rechten Ufer des Rubikons liegt das, was die Person tun möchte, in einem neuen „Reifestadium“ vor (Storch & Krause, 2017, S. 96). Es findet eine Zielabschirmung statt. Informationen werden nun „parteiisch“ wahrgenommen, sodass „absichtsgefährdende Informationen durch selektive Nichtbeachtung [...] ausgeblendet werden“ (Storch & Krause, 2017, S. 96), vgl. auch Kapitel 2.3.

Oettingen und Gollwitzer (2002) heben die personenspezifischen Parameter Wünschbarkeit und Machbarkeit hervor. Die Wünschbarkeit bezieht sich auf die subjektiv eingeschätzten positiven Konsequenzen der Zielerreichung, während die Machbarkeit Bezug auf die Fähigkeiten bzw. Kompetenzen nimmt, die sich eine Person zuschreibt, um das Ziel erreichen zu können, ihre Selbstwirksamkeit (Oettingen & Gollwitzer, 2002). Letztere kann gefördert werden, wenn die Wahrnehmung der Person auf diejenigen Elemente der Intention gerichtet wird, deren Veränderung sie beeinflussen kann (Storch & Krause, 2017).

Meist werden Coachees angehalten, möglichst konkrete Ziele, sogenannte SMART⁷-Ziele zu formulieren, z. B. „Ab heute werde ich montags, mittwochs und samstags 6 km Joggen“. Bei mangelnder Kongruenz zwischen Verstand und emotionalem Gedächtnis kann es jedoch sein, dass die Person sich zu wenig mit ihrem Ziel identifiziert, als dass es handlungswirksam werden kann (Mühlberger, Büche & Jonas, 2018).

Ziele können auf der Haltungsebene oder der Verhaltensebene formuliert werden. Die Haltungsebene umfasst allgemein formulierte Ziele. Sie sind nicht an eine bestimmte Situation gebunden und weisen auf eine innere Verfassung hin. Sie können Verhaltensweisen zur Folge haben, diese sind jedoch nicht thematisiert. „Ich bin die Ruhe selbst“ wäre ein solches Ziel (Storch & Krause, 2017, S. 144).

„Wenn ich wütend werde, dann zähle ich bis 10, bevor ich antworte“ wäre ein Ziel auf der Verhaltensebene. Es ist situationsspezifisch und stellt „eine mögliche Konkretisierung des zuvor genannten Ziels auf der Haltungsebene dar“ (Storch & Krause, 2017, S. 144).

Beim ZRM wird darum mit einem anderen Zieltypus gearbeitet, bei welchem das Ziel gerade nicht konkret, sondern allgemein formuliert wird. Storch und Krause (2017) nennen es das Motto-Ziel. Neurobiologisch gesehen, handelt es sich beim Motto-Ziel um eine Ressource, da das erwünschte Zielverhalten ein neuronales Erregungsmuster

⁷ SMART ist eine Abkürzung für specific (spezifisch), measurable (messbar), accepted (im Deutschen meist mit attraktiv übersetzt), realistic (realistisch) und time-bound (terminiert) (Locke & Latham, 2002).

aktiviert (Morgenegg, 2018), es entsteht ein Haltungsziel.

Bei Haltungszielen wird auch von Identitätszielen gesprochen (Storch & Krause, 2017, S. 142). Sie sollten immer im Präsens, als Annäherungsziel und, wie bereits die Assoziationen, sehr bildreich formuliert sein. Zudem sollte das Ziel unabhängig von äußeren Gegebenheiten sein (Storch & Krause, 2017). Um diese Ziele möglichst frei und persönlich formulieren zu können, sollten diese in der Muttersprache der Teilnehmenden verfasst werden. Formulierungshilfen zu den Kernkriterien des Motto-Ziels werden an die Hand gegeben.

Annäherungsziele ermöglichen zu erfahren, ob man dem Ziel näherkommt. Die Annäherung an sich erzeugt schon positive Emotionen. Der Weg dorthin kann in kleine Schritte unterteilt werden, so dass schon das Erreichen von Zwischenzielen als Erfolg erlebt wird und somit die Motivation beflügelt und das Ziel festigt. Die Aufmerksamkeit ist nun auf erfolgs- und verbesserungsrelevante Informationen gerichtet (Grawe, 2004, S. 278).

Vermeidungsziele hingegen verbrauchen deutlich mehr Energie, da sie dauernde Kontrolle erfordern und die Aufmerksamkeit binden, welche dann für die Bewältigung positiver Anforderungen fehlt. Sie wird verteilt statt fokussiert. Vermeidungsziele ermöglichen keine effiziente Zielverfolgung und ihre Aktivierung ist wesentlich von negativen Emotionen begleitet (Grawe, 2004, S. 278f).

Die Erstellung eines Motto-Ziels zielt genau auf den Umstand ab, dass „das Unterbewusste das Bewusstsein [...] schützt“ (Bergmann & Friedland, 2007, S. 73) und fragt nach den eigenen Wünschen, durch welche, beziehungsweise auf die Beschäftigungsförderung, die von Bergmann postulierte „Sinnhaftigkeit von Arbeit“ erlebt werden kann (s. auch Kapitel 3.4).

4.2.4 Die präaktionale Vorbereitung

Wie bereits in Kapitel 2.1 eingeführt, wird als Definition für Ressource hier jedes neuronale Erregungsmuster verstanden, welches entwicklungsunterstützend wirkt (Storch & Krause, 2017). In der präaktionalen Phase bauen sich die Teilnehmer*innen ihre persönliche Sammlung an Ressourcen, ihren „Ressourcenpool“ auf (Storch et al., 2015). Dieser kann aus unterschiedlichen Quellen gespeist werden.

Wenn erreicht werden soll, dass sich Menschen neuen, bisher vermiedenen Erfahrungen aussetzen, dann muss dafür ein möglichst förderlicher motivationaler und emotionaler Kontext im impliziten Funktionsmodus geschaffen werden (Grawe, 2004, S. 127f). In Bezug auf Ziele kann es zu Inkongruenzsignalen der Lust/Unlust-Bewertung kom-

men. Wie in Kapitel 0 beschrieben werden Reize automatisch positiv oder negativ bewertet und lösen Annährungs- oder Vermeidungstendenzen aus. Ist eine Reaktion schon vorgebahnt, quasi vorbereitet, dann wird von motivationalem Priming gesprochen. Die Reaktion auf einen überraschenden Knall fällt z. B. deutlich intensiver aus, wenn zuvor ein Horrorfilm gesehen wurde. Durch diesen ist die Reaktion auf den Knall „vorgebahnt“ (Grawe, 2004, S. 266).

Dieses motivationale Priming kann auch positiv genutzt werden, indem Erinnerungshilfen gefunden werden, welche die gewünschten Reaktionen auf eine Situation „vorbahnen“, indem sich die Teilnehmer*innen beim Wahrnehmen der Primes an ihr Bild erinnern und das damit verbundene Motto-Ziel im Unbewussten wecken. Diese Erinnerungshilfen können Gegenstände, Worte, Musik oder Gerüche sein, alles, was das neuronale Muster aktiviert (Morgenegg, 2018). Zudem können Bewegung und Körperhaltung als Primes dienen, welche dann als Embodiment bezeichnet werden.

Embodiment kann als Verkörperung von Wissen, bzw. explizit dem Anteil der Informationsverarbeitung, der über den Körper geschieht, verstanden werden (Storch et al., 2015).

In Kapitel 0 wurden die Bewertungssysteme Verstand und emotionales Gedächtnis eingeführt. Der Verstand arbeitet mit symbolischer Informationsverarbeitung, welche die Ausprägung „symbolisch verbal“, wie Buchstaben und Worte, und „symbolisch non-verbal“, wie Bilder, hat (Storch et al., 2015, S. 130). Die vorsymbolische Informationsverarbeitung hingegen kommt ohne Symbole aus und bezieht sich einzig auf körperliche Empfindungen. Zu diesen gehören beispielsweise Töne oder Gerüche.

Bucci (2002) spricht von unterschiedlichen „codes“ bei der Verarbeitung von Information und nennt ihre daraus entwickelte These die „Multiple Code Theory“.

Wenn vorher Ziele aus einer gewünschten Geisteshaltung heraus definiert wurden, wird nun das Wort *Haltung* in seiner zweiten Bedeutung, nämlich als Körperhaltung verstanden. Körper und Geist sind in einer Wechselwirkung miteinander verknüpft. So beeinflusst der Geist den Körper, aber auch der Körper den Geist. Eine Körperhaltung bringt auch häufig ein Gefühl mit sich. So ist es z. B. schwer, mit hängendem Kopf, nach vorn fallenden Schultern und zusammengekniffenen Lippen überzeugend Fröhlichkeit zu empfinden. Es wird von „postural feedback“, also Haltungs-Feedback, gesprochen (Strack & Deutsch, 2004, S. 233). Studien, wie sich z. B. die Körperhaltung auf die Emotion „Stolz“ auswirkt, finden sich bei Stepper (Stepper, 1992).

Embodiment beinhaltet jedoch weit mehr, als eine „Powerpose“ anzutrainieren. Die Teilnehmer*innen entwickeln in einem Prozess ihre ureigene Bewegung oder Körper-

haltung, die sie in ein starkes positives Gefühl versetzt. Zu einer Handlungsabsicht gehören eine entsprechende Gefühlslage, ein Denkstil sowie ein passender Körperausdruck, welche aus Sicht der Hirnforschung zu „ein und demselben neuronalen Netzwerk“ gehören (Storch et al., 2015, S. 136). Diese Erkenntnis macht sich das Embodiment zunutze, um eine zusätzliche körperliche Ressource zu aktivieren und die Handlungsabsicht zu unterstützen. Im Rahmen des ZRM wird eine Makroversion einer Bewegung entwickelt, die z. B. für das Motto-Ziel „Ich blühe auf und zeige mich“ so aussehen könnte, dass die Teilnehmerin beide Arme nach oben streckt, einen großen Schritt nach vorne macht und dann nach oben blickend, breitbeinig stehenbleibt. Wenn sie diese Bewegung ausführt, spürt sie die Kraft, die sie gefühlt hat als sie sich das Bild einer „Blume“ ausgesucht hatte. Nun ist es nicht immer möglich oder angebracht, eine solch große Bewegung auszuführen, wenn die Ressource aktiviert werden soll. Aus diesem Grund wird auch immer ein „Micro-Movement“, also die kleine Version der Bewegung erarbeitet, die dann auch versteckt ausgeführt werden kann (Storch et al., 2015). Zu obigem Beispiel könnte als Micro-Movement das langsame Öffnen der Hand als Bewegung für das „Aufblühen“ genutzt werden.

Schließlich können noch soziale Ressourcen aktiviert werden, dies ist z. B. ein soziales Netz, das die Veränderungsbemühungen unterstützt (Storch & Krause, 2017).

4.2.5 Die Handlung

Ist die Intention gebildet und hat eine handlungsunterstützende Vorbereitung, z. B. über Priming, stattgefunden, kommt es verstärkt zur Zielrealisation (Storch & Krause, 2017). Situationen sind jedoch komplex und unter Umständen gelingt die Handlungsausführung nicht. Zu diesen Rückschlägen kommt es beispielsweise, wenn eine Situation als nicht vorhersehbar wahrgenommen wird oder die Person unter starkem Druck steht und sie infolgedessen nicht ihre volle Problemlösungskompetenz ausschöpfen kann. Wissen und Handeln stehen hier nicht mehr im Einklang (Wahl, 1991). Menschen, die auf eine neue Art handeln möchten, müssen über einen langen Zeitraum einen Automatismus erzeugen, der sie auch unter schwierigen Voraussetzungen befähigt, die gewünschte Handlung zu vollziehen. Im ZRM wird der Transfer in den Alltag dadurch unterstützt, dass unterschiedliche Situationen analysiert werden.

Storch und Krause (2017) sprechen vom Situations-ABC. A-Situationen bedürfen keiner weiteren Übung, sie funktionieren im Alltag. Sind sie wie gewünscht verlaufen, wird dies anerkannt und eventuell schriftlich festgehalten. Handelt es sich um Situationen, die geplant werden können (B-Situationen), wird sich im Vorfeld bewusst gemacht, welche Ressourcen zum Einsatz kommen können und wie z. B. das Priming verstärkt

werden kann. Schließlich werden Situationen, in denen die gewünschte Verhaltensweise noch nicht erfolgt, weil sie z. B. überraschend oder unter Druck vorkommen (C-Situationen) analysiert. Es wird den Teilnehmer*innen verdeutlicht, dass dies immer wieder vorkommen wird, sie sich jedoch nicht entmutigen lassen sollten, da es einiger Zeit bedarf, eine Handlung einzuschleifen (Storch & Krause, 2017).

Schließlich wird das Handeln bewertet. Es wird geprüft, welche Handlungen gegebenenfalls noch auszuführen sind, um das endgültige Ziel zu erreichen. Im ZRM gibt es die postaktionale Phase nicht als eigenen Entwicklungsabschnitt. Vielmehr ist es hier so, dass zwischen Vorbereitungs- und Handlungsphase immer wieder rückgekoppelt wird. Die Situationen, für die Menschen eine neue Haltung finden wollen, werden immer wieder analysiert und auf ihr Gelingen überprüft. So werden bei jeder Analyse die Ressourcen aktiviert und gestärkt, so dass ein Erfolg beim nächsten Mal wahrscheinlicher wird.

5 Konzeption und Durchführung des ZRM-Online-Workshops

Das ursprüngliche Ziel, nach Ghana zu reisen, um den Workshop durchzuführen, wurde aufgrund der andauernden Covid19-Pandemie verworfen. Der Workshop wurde online unter Verwendung der Software Zoom durchgeführt. Vorab wurden alle technischen Voraussetzungen geklärt.

Die Einladung zum Workshop wurde so formuliert, dass die Teilnehmerinnen entscheiden können, ob sie die beschriebene Methode für ihre aktuelle Lebenssituation als hilfreich empfinden (Anhang IV 2). Die Freiwilligkeit der Teilnahme wird noch in der Auswertung der Interviews thematisiert.

Es wurde vereinbart, dass sich vier Frauen an ihrem jeweiligen Rechner einwählen werden. Am Tag des Workshops, waren es fünf Frauen, die sich alle vor *einem* Bildschirm versammelt hatten. Eine Teilnehmerin wollte zusehen. Ein zweiter Rechner war organisiert worden, doch weil die Geräte nebeneinanderstanden, gab es Schwierigkeiten mit der Rückkoppelung der Mikrophone. Das Ausschalten jeweils eines Mikrophons funktionierte nicht, so dass nur ein Rechner genutzt wurde. Dies hatte den Nachteil, dass die Trainerin immer maximal zwei Teilnehmer*innen sehen konnte und so Körpersprache und Mimik nahezu vollständig wegfielen.

Der Workshop begann mit einer Stunde Verspätung, und es waren zu Beginn noch zwei schreiende Babys anwesend. Das konnte nach Aussage der Teilnehmerinnen nicht anders organisiert werden. Alle Teilnehmerinnen schienen jedoch sehr interessiert und wollten unbedingt mit dem „Test“ beginnen. Diese Einstellung des Bewertetwer-

dens hielt sich fast durchgehend. Auch wiederholtes Versichern von Seiten der Trainerin, dass es keine falschen Antworten gebe, dass es ausschließlich auf ihr Gefühl ankomme und dass es keine falschen Gefühle gebe, führte erst relativ spät dazu, dass sich die Teilnehmerinnen etwas entspannten. Damit sich die Teilnehmerinnen wohlfühlen, sollten die Diskussionen auf Twi, in ihrer Muttersprache stattfinden. Doch auch die vertraute Sprache schien zu Beginn kaum Entspannung zu bringen. Jeder neue Prozessschritt, z. B. die Erstellung des Ideenkorbs, wurde als Test verstanden und gefragt, ob auch alles richtig gemacht worden sei. Die Trainerin hat beschlossen, sich noch weiter zurückzuziehen als sie es normalerweise tut. Die Teilnehmerinnen wurden gebeten, in ihrer Muttersprache zu diskutieren und die Ergebnisse ihrer Zusammenstellungen, ihrer Ideen oder Ziele zu übersetzen, wenn sie diese kommunizieren wollen. In dieser Zeit stand die Trainerin zwar für Rückfragen zur Verfügung, hielt sich ansonsten vollständig im Hintergrund. Es wurde viel diskutiert und gelacht.

Die theoretischen Hintergrundinformationen wurden in möglichst einfacher Sprache gehalten und vielfach illustriert dargeboten, mit dem Ziel, ein höchstmögliches Verständnis zu erreichen (Anhang IV 1). Die Teilnehmerinnen erhielten reichlich Gelegenheit, Rückfragen zu stellen. Mr. Germain war als gut Englisch sprechender Vertrauter anwesend und übersetzte durchgehend. Der Trainerin war es nicht möglich, nachzuziehen, wie ihre Erläuterungen auf Twi wiedergegeben wurden.

Die Vorteile des Online-Coachings konnten kaum ausgeschöpft werden. So fielen zwar auf Seiten der Trainerin Reisezeit und -kosten weg, doch dadurch, dass die Teilnehmerinnen sich alle an einem Ort versammelten, befanden sie sich nicht an ihrem eigenen vertrauten Rechner. Berninger-Schäfer et al. (2018) sprechen aufgrund der vertrauten Umgebung bei Online-Veranstaltungen von einer kürzeren Eingewöhnungsphase, da sich die Teilnehmerinnen sicher fühlen. Dies konnte nicht beobachtet werden.

Hingegen fielen die Nachteile einer Online-Sitzung ziemlich schnell ins Gewicht. Aufgrund der nicht immer stabilen Internetverbindung kam es von Zeit zu Zeit zu Abbrüchen. Diese wurden jedoch von Seiten der Ghanaerinnen offensichtlich nicht als störend empfunden. Es kam weder Unruhe noch Ungehaltenheit auf. Für die Trainerin zeigte sich der größte Nachteil im nicht direkten Kontakt mit den Teilnehmerinnen. Berninger-Schäfer et al. (2018) heben als Nachteile hervor, dass es sich beim Augenkontakt nur um eine Illusion handelt und Emotionen schwer wahrzunehmen sind. Der fehlende Augenkontakt stellte tatsächlich eine Schwierigkeit dar. Für die Trainerin waren auch die Ablenkungen, zu denen es immer wieder kam, nicht zu sehen, sondern ausschließlich zu hören. Das Arbeitsumfeld war nicht professionell, schien die Teilneh-

merinnen jedoch auch nicht in einen sicheren Wohlfühlmodus zu versetzen. Trotz stetigen Rückversicherns kam es immer wieder zu Missverständnissen, die dann recht zeitintensiv aufgeklärt wurden.

Schermuly (2019c) hebt die Klient*innenvariablen hervor, die ein Coaching erfolgversprechender machen, namentlich Offenheit für neue Erfahrungen, Toleranz sowie eine gewisse Kontaktfreudigkeit. Die Offenheit war sicher gegeben, doch aufgrund der starken Schüchternheit zweier Teilnehmerinnen, war es schwierig, zu diesen Kontakt aufzunehmen. Sie hielten sich die überwiegende Zeit außerhalb des sichtbaren Bildausschnittes auf. Auch die direkte Ansprache der beiden Frauen veranlasste diese nicht, sich zu zeigen.

Interventionen können nur erfolgreich sein, wenn sie die an die Bedürfnisse der Teilnehmenden angepasst werden. So stellt Hempel (2020) eine einfache und klare Sprache in den Vordergrund. Der Aufwand für die Partizipierenden sollte so gering wie möglich gehalten werden, Beschränkungen vermieden werden, Selbstvertrauen und Selbstwirksamkeit müssen gestärkt werden. Im Anschluss an eine Intervention sollte über Erinnerungen das Engagement im Projekt am Leben erhalten werden (Hempel, 2020). Die Verfasserin hat sich in Person der Trainerin an all diese Empfehlungen gehalten.

5.1 Einführung in die Thematik

Der Grundgedanke des ZRM wurde erläutert, wobei auf Fachtermini verzichtet wurde. So wurde beispielsweise nicht von psycho-educative self management tool gesprochen, sondern von empowerment tool. Auch die Geschichte Cäsars wurde nicht vorausgesetzt, sondern es wurde davon gesprochen, dass es leichter sei, eine Handlung auch tatsächlich auszuführen, wenn Kopf und Herz zusammenarbeiten. Im ghanaischen Kontext wurde explizit nicht von Kopf und Bauch gesprochen, da hier Entscheidungen, in welchen somatische Marker eine Rolle spielen, vom Herzen getroffen werden.

Vor jeder neuen Phase wurde ein kurzes Impulsreferat gehalten, das anschaulich die nächsten Schritte erläutert. Es durfte jederzeit zwischengefragt werden, so dass auch dies eher ein Dialog als ein Vortrag war. Der Dolmetscher wiederholte immer nach kurzer Diskussion und gab eine Zusammenfassung.

5.2 Durchlauf der fünf Phasen des ZRM

Die Teilnehmerinnen durchliefen die fünf Phasen des ZRM, beginnend mit der Bildwahl. Direkt im Anschluss hatten sie viel Zeit, sich untereinander auszutauschen und sich im zweiten Schritt, Ideen zu ihren Bildern zu geben (Versprachlichung – Bewusstmachung des Bedürfnisses). Diese Diskussionen fanden vollumfänglich in ihrer Muttersprache statt. Für die Trainerin ist es nicht erforderlich zu verstehen, um welche Inhalte es im Detail geht. Einer der Grundgedanken hinter dem ZRM ist das „Hebammenprinzip“, d. h. die Trainerin stellt ausschließlich eine Begleitung in einem höchsteigenen Prozess dar (Krause & Storch, 2006, S. 33). Hier war die Selbstverantwortung der Teilnehmerinnen gefragt. Um den Prozess zu initiieren, wurden einfache Beispiele für mögliche Assoziationen genannt. Dies unterstützte den Gedanken der Hilfe zur Selbsthilfe, welche erfolgreicher Entwicklungszusammenarbeit zugrunde liegen sollte. Noch interessanter ist in diesem Zusammenhang das ZRM als Methode einer ressourcenorientierten Intervention. Es wird nicht das Defizit in den Vordergrund gestellt, sondern nach vorhandenen Stärken gesucht. Die Wurzeln dieser Sichtweise liegen in der humanistischen Psychologie „mit ihrem festen Glauben an das positive Veränderungspotential im Menschen“ (Krause & Storch, 2006, S. 32).

Im Workshop verlief die Bildwahl der Teilnehmerinnen reibungslos. Sie setzten sich nacheinander vor den Bildschirm, so dass es mehrere Durchläufe gab, aber die Wahl erfolgte spontan und ohne Entscheidungsschwierigkeiten. Die gewählten Bilder incl. einer vollständigen Beschreibung der Ideenkörbe finden sich im Anhang (Anhang I 5).

Bei der Wahl des Bildes mit den Händen schien ausschlaggebend zu sein, dass sie als Schwarz wahrgenommen wurden. Während der Sammlung der Assoziationen sagte eine Ideengeberin: „The hands are black and she is black, that is why she automatically chose it“. Für eine Europäerin würden die Hände eher nicht mit einer Hautfarbe in Verbindung gebracht werden, sondern als Bronzeskulptur erkannt werden.

Zu der Formulierung der Motto-Ziele wurden Hilfestellungen und Beispiele an die Hand gegeben. Trotz des bereits fortgeschrittenen Workshops schien immer noch eine Atmosphäre der „Angst vor Fehlern“ vorzuherrschen. Vorgeschlagene Sätze wurden sehr verunsichert vorgetragen. Wiederholtes Loben der Ideen und die Bestätigung, dass die Aufgabe vollständig richtig verstanden wurde, ließ die Teilnehmerinnen dann schließlich lebhaft diskutieren. Sie halfen sich gegenseitig. Die gesamte Diskussion fand in Twi statt. Die Ergebnisse wurden dann aufgeschrieben und für die Trainerin übersetzt.

Sie wurden alle im Präsens formuliert, alle positiv und unabhängig von anderen.

Die vier entwickelten Motto-Ziele lauteten:

- C.: Relaxed like the sea with a calm mind I live my life full of hope and warmly welcome everyone. (Bild des Sandstrands)
- L.: Strong and beautiful like the eagle, I soar through my life with a positive and a clear view. (Bild des Greifvogels)
- S.: Abundant like the water, I live my life freely and happily. (Bild der Hände)
- M.: Beautifully like a flower, I live my life attracting and inspiring others with my humbleness. (Bild der Blume)

M. wurde gefragt, ob sie Demut (humbleness) als ein ausschließlich positives Gefühl empfinde. Sie war überrascht und bejahte es. Theoretisch hätte ihr Satz noch leicht abgewandelt werden müssen, weil sie sich wünschte, „Andere“ anzuziehen und zu inspirieren, doch war für sie klar, dass die blumenhafte Schönheit von ihr ausgeht.

Interessant war die Tatsache, dass das Embodiment, auf das europäische Teilnehmer*innen häufig vorsichtig eingestimmt werden müssen und es meist einiger Überwindung bedarf, große Gesten zu finden, für die Ghanaerinnen keine Hürde darstellte. Sie fanden sofort ausladende Bewegungen, die ihr Ziel unterstützten. So breitete die junge Frau, die den Greifvogel gewählt hatte, ihre Arme aus und „flog umher“. Auch konnten die Teilnehmerinnen sofort etwas mit der vorbereitenden Imaginationsübung anfangen, welche die Macht der Vorstellungskraft unter Beweis stellt. (zu finden unter <https://sport-mentaltraining.com/daumenuebung/>).

5.3 Nachbereitung mit den Teilnehmerinnen

Am Schluss des Workshops wurde vorgeschlagen, dass sich die Teilnehmerinnen zu Tandems zusammenfinden und sich gegenseitig unterstützen. Sie hatten zum Beispiel die Aufgabe, eine Erinnerungshilfe zu finden und diese an die Trainerin als Foto oder Beschreibung zu schicken, wenn sie diese gerne teilen möchten. Zudem war ein Vorschlag, dass sich die Teilnehmerinnen gegenseitig erzählen, wie es ihnen in den vorgestellten Situationen gegangen ist. Sie sollten sich für eine gelungene Situation, d. h. eine Begebenheit, in der sie ihre Ressourcen aktivieren wollten und dies auch getan haben (A-Situation), gegenseitig loben und sie einmal aktiv erzählen oder dokumentieren. Auf B-Situationen, also die Begebenheiten, auf die sich vorbereiten können, sollten sie versuchen, gemeinsam einen Plan zu entwickeln, wie am besten die Situation gemeistert werden kann. C-Situationen können nur analysiert werden. Wichtig war hier, deutlich zu machen, dass es keine Schande ist, hier eventuell Rückschläge zu erleben, d. h. in bisherige Verhaltensweisen zurückzufallen. Das Registrieren und die Analyse dieser Situationen sind im wissenschaftlichen Sinne die Schritte, welche auf

C-Situationen folgen sollten. Für die Ghanaerinnen wurde das weniger akademisch ausgedrückt: „Don't worry and try again.“

In regelmäßigen Abständen haben die Teilnehmerinnen nach Beendigung des Workshops eine Erinnerung per WhatsApp erhalten und wurden gefragt, ob sie Fragen haben, die sie gerne stellen dürfen.

6 Konzeption und Durchführung der Interviews nach Mayring

Mit der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring wird eine Forschungsmethode genutzt, welche im ersten Schritt qualitativ-interpretativ bleibt und somit erlaubt, dass auch latente Sinngehalte erfasst werden können (Mayring & Fenzl, 2019). Den Textpassagen werden definierte Kategorien zugeordnet, welche entweder induktiv am Material entwickelt oder vorab theoriegeleitet-deduktiv ermittelt wurden. Für vorliegende Arbeit ist die Verfasserin zunächst deduktiv vorgegangen, indem – abgeleitet aus der Literaturrecherche, persönlicher Hypothesenbildung zur Forschungsfrage und den Themenblöcken des Interviewleitfadens – Hauptkategorien gebildet wurden. Anschließend wurden induktiv, direkt aus dem Interviewmaterial Subkategorien gewonnen. Die Ergebnisse werden vom jeweiligen Theoriehintergrund her interpretiert, jeder einzelne Analyseschritt wird von theoretischen Überlegungen geleitet (Mayring, 2015). Auf diese Weise ermöglicht die Festlegung von Kategorien, bestimmte Aspekte im Text auf ihren Kern zu reduzieren (Mayring, 2019).

Für die Auswertung sind die Gemeinsamkeiten von Interessen, also die Einigkeit in der Einschätzung des Untersuchungsfeldes wird hervorgehoben (Ullrich, 2006). Das bedeutet nicht, dass das Individuelle als spezifisch-komplexe Ausprägung nicht auch berücksichtigt wird. Wenn immer angebracht, werden abweichende Meinungen gegenübergestellt und kritisch diskutiert. Die Analyse des Textmaterials erfolgt über Auswertungs-Masken, die im Wesentlichen aus Tabellen bestehen, in welchen relevante Zitate unabhängig von der Chronologie des Interviews den Kategorien zugeordnet werden. Sie sind vergleichbar mit einem halboffenen Fragenbogen, bei dem keine Antwortmöglichkeit vorgegeben ist (Ullrich, 2006). Den Kategorien werden Ankerbeispiele aus den Interviewtranskripten zugeordnet. Bei diesen handelt es sich um typische Zitate, die zur Verdeutlichung beitragen. Eine vollständige Übersicht über die Kodierregeln findet sich im Anhang (Anhang III 2). Dadurch, dass die Methode streng regelgeleitet ist, ermöglicht sie eine intersubjektive Überprüfbarkeit, d. h. eine von einer weiteren Person durchgeführten Analyse sollte die identischen Zuordnungen ergeben (Mayring & Fenzl, 2019). Für diese Studie konnte eine Assistentin gewonnen werden, die das gesamte

Material ein zweites Mal kodiert hat. Als Gütekriterium, um die Interkoderübereinstimmung zu bewerten, wurde Cohen's Kappa (κ) genutzt, bei welchem das Verhältnis der tatsächlich beobachteten Übereinstimmung zu der bei Zufall erwarteten Übereinstimmung berücksichtigt wird (Wirtz & Caspar, 2002, S. 55). Angelehnt an Wirtz und Caspar (2002) bedeutet ein κ -Wert von 0,4 – 0,6 eine akzeptable, 0,6 – 0,75 eine gute und ein κ -Wert ab 0,75 eine ausgezeichnete Übereinstimmung. Die Auswertung der Übereinstimmung ergab einen κ -Wert von 0,89 bei ursprünglich 215 kodierten Textpassagen. Diese Reliabilitätsprüfung macht die wissenschaftliche Qualität der Methode aus.

6.1 Auswahl der Interviewpartner*innen

Die erste Gruppe der Expert*innen wurden so gewählt, dass sie unterschiedliche Blickwinkel beleuchten. Von ihnen erwartete sich die Verfasserin Beiträge und Anregungen aus deren Erfahrungsschatz. Den Interviewpartner*innen ist gemeinsam, dass sie nicht ausschließlich von außen auf das Thema sehen, sondern mit dem ZRM arbeiten oder gegebenenfalls arbeiten werden.

Die zweite Gruppe von Befragten besteht aus den Teilnehmerinnen des ZRM-Workshops, die von ihren dort gemachten Erfahrungen berichten.

6.1.1 Die Expert*innen

Dr. Julia Weber ist Geschäftsführerin des Instituts für Selbstmanagement und Motivation Zürich (ISMZ), eines Spin-off der Universität Zürich. Sie nutzt das ZRM aktiv, hat ihre Dissertation über unterschiedliche Zieltheorien geschrieben, u. a. über das Motto-Ziel. Frau Dr. Weber ist Deutsche, die in der Schweiz lebt.

Arnulf Krandick ist als studierter Philosoph und Theologe seit vielen Jahren in der Unternehmensberatung, in Transfergesellschaften und im Changemanagement tätig. Er ist zertifizierter ZRM-Trainer und war Ausbilder der Verfasserin. Aus diesem Grund wird im Interview geduzt. Herr Krandick ist Deutscher und lebt in Frankfurt.

Gilbert Germain ist Gründer und Leiter der „Young and Lonely Foundation“, einer NGO in Agona Swedru, Ghana. Diese hat sich zum Ziel gesetzt, Frauen in schwierigen Situationen zu unterstützen. Diese Unterstützung reicht von der Organisation von Kinderbetreuung über Coaching bis zu juristischem Beistand. Herr Germain ist Ghanaer, Sohn eines Chiefs und lebt und arbeitet in Agona Swedru. Er hat sich als Dolmetscher für den Workshop zur Verfügung gestellt. Vorab hat er das ZRM-Online-Tool einmal durchlaufen. Er denkt darüber nach, es systematisch als Empowerment-Tool zu implementieren. Alle Interviewpartner*innen erklärten sich vor dem Interview mit einer Auf-

zeichnung einverstanden, die Einverständniserklärungen können eingesehen werden (Anhang II 6).

6.1.2 Die ghanaischen Workshop-Teilnehmerinnen

Während die Expert*innen, als von außen auf den Prozess blickend, Stellung zum Handlungsfeld nehmen, sind im Sinne von Meuser und Nagel auch die Ghanaischen Teilnehmerinnen als Expertinnen ihrer Situation zu verstehen, da sie „selbst Teil des Handlungsfeldes sind, das den Forschungsgegenstand ausmacht“ (Meuser & Nagel, 1991, S. 443). Sie werden in Folgenden jedoch zur Unterscheidung weiterhin Teilnehmerinnen genannt.

Am Workshop haben vier ghanaische Frauen teilgenommen. Davon ist eine Studentin an der Universität Accra, die bereits ein Auslandssemester in Dänemark verbracht hatte und sehr gut Englisch spricht. Eine Teilnehmerin ist Lehrerin an einer Dorfschule und spricht ebenfalls gut Englisch. Die beiden weiteren Teilnehmerinnen sprechen kaum oder gar kein Englisch. Eine von ihnen ist dabei, sich einen Ausbildungsplatz zu suchen und die andere ist Analphabetin und wohnt auf dem Gelände der Young and Lonely Foundation. Sie ist Hausfrau und Mutter von vier Kindern. Die vier Frauen meldeten sich auf die Einladung zum Workshop.

6.2 *Aufbau und Inhalt des Interviewleitfadens anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring*

Um zu gewährleisten, dass die inhaltlichen Schwerpunkte der Interviews für die Interviewpartner*innen gleich ausfallen, wurde ein Leitfaden konzipiert (Anhang III 3). Dort finden sich die Hauptfragen, welche offen formuliert einen Erzählimpuls bieten sollen. Hinzu kommen Fragen, die zum Einsatz kommen können, wenn der Erzählfluss stockt oder die Frage in den Augen der Verfasserin noch nicht beantwortet wurde. Die Verfasserin hält sich während der Erzählphase sehr zurück und gibt nur hin und wieder Zeichen der Zustimmung, bzw. Verwunderung und sorgt dafür, dass sich die Interviewpartner ihrer Aufmerksamkeit sicher sind. Da die Interviews über Zoom stattfinden, ist der Bildkontakt gegeben, so dass die Zeichen nicht verbal sein mussten. In den Themenblöcken finden sich die Kategorien wieder, welche im weiteren Vorgehen für die qualitative Auswertung genutzt werden. Themenfelder sind Wirkfaktoren des Empowerments, Ownership, Lebenslanges Lernen, Arbeit (im Sinne von New Work und Beschäftigungsförderung) und Kontext (individuelle oder kulturelle Besonderheiten). Im Anschluss werden diese grundlegenden Qualitäten in einen Bezug zur Agenda 2030 mit ihren nachhaltigen Entwicklungszielen und dem Ownership-Gedanken der Paris

Declaration on Aid Effectiveness gesetzt. Zur Vorbereitung hat die Verfasserin den Interviewpartner*innen ihr Verständnis zu Ownership bzw. Eigentümerschaft und einige ausgesuchte nachhaltige Entwicklungsziele (SDGs: 8.3, 10.2, 4.7, 5.1) als Beispiele zukommen lassen, um sicher zu stellen, dass alle von dem gleichen Verständnis ausgehen, bzw. sich die Entwicklungsziele noch einmal ins Gedächtnis rufen können (Anhang II 5). Abschließend wurden alle Expert*innen gefragt, ob sie noch etwas hinzufügen möchten, um zu vermeiden, dass vielleicht eine, nach Meinung der Expert*innen relevante Frage nicht gestellt wurde.

Die Interviews wurden mit Unterstützung der Software f4x wörtlich transkribiert und bereits bei der Durcharbeitung der Verschriftlichung um Wortredundanzen, Pausen, Wiederholungen, Geräusche etc. reduziert. Um die Interviews und deren Zitierung einheitlich zu halten, wurden die transkribierten Interviews mit Zeilennummern versehen. Die Software f4x schreibt zeitliche Textmarkierungen vor, doch war das ghanaische Englisch nicht automatisiert transkribierbar, so dass diese Audiodateien manuell in Text übertragen wurden. Die Transkriptionsregeln sind angelehnt an Dresing und Pehl (2018, S. 21 ff) und im Anhang einzusehen (Anhang III 1). Die Analyse wurde anhand der von Mayring entwickelten open source Software QCMap (www.qcmap.org) vorgenommen. Die vollständigen Interviews sind in Anhang II 1 und II 2 einzusehen.

Ebenso wie bei dem Workshop wurde aufgrund der Pandemie-Situation auf Reisen nach Zürich, Frankfurt und Agona Swedru verzichtet. Die Interviews mit Frau Dr. Weber und Herrn Krandick fanden als Zoom-Sitzungen statt. Mr. Germain bat um freie Zeiteinteilung zur Beantwortung der Fragen, so dass er seine Antworten zu ihm passenden Zeitpunkten per Sprachnachricht übermittelte.

6.3 *Deskription der Interviews*

In den folgenden Deskriptionen der Interviews wird eine Interpretation des Textmaterials vorgenommen, welche immer wieder in Bezug zur Literatur gebracht wird und den Annahmen, die im Vorfeld getroffen wurden, gegenübergestellt wird (Mayring, 2019). Alle Interviews finden sich in Anhang II und werden für die Expert*innen mit Nachnamen und Zeilennummern angegeben.

Deskription Dr. Julia Weber

Die Eingangsfrage an Frau Dr. Weber lautete, inwiefern sie das ZRM als Empowerment-Instrument beschreiben würde. Sie sieht die Wurzeln in der Neurobiologie und Psychologie als das entscheidende Charakteristikum.

[...] ein Spezifikum, ist ganz klar, dass das wissenschaftlich basiert ist und auch auf

Theorien aus der Psychologie, Neurobiologie und so weiter basiert und was [...] ein Alleinstellungsmerkmal [ist] (Weber 21-23)

Im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit wird immer wieder beanstandet, dass den Teilnehmer*innen mit gutgemeinten Interventionen ein Konzept aufgezwungen wird, bei dem sie in ihrer Entscheidungsfreiheit eingeschränkt werden (vgl. auch Kapitel 0). In Bezug auf die Frage des Ownerships, also der Eigentümerschaft der Teilnehmer*innen am Prozess, hat Frau Dr. Weber keinerlei Befürchtungen, dass durch das ZRM etwas aufgedrängt wird.

Wir haben im ZRM das Hebammenprinzip [...]. Trainer, Trainerinnen sind Prozessbegleiter, die Leute arbeiten selber [...] der Trainer, der Coach, der kümmert sich nicht um die Inhalte, sondern leitet nur den Prozess an. [...] ich [...] als Trainer [...] erkläre ihnen wie's geht, zeig ihnen, wie man's macht. Und dann machen die das selber, [...] (Weber 293-299)

Aus genau diesem Merkmal des ZRM ergibt sich das Empowerment und die Eigenständigkeit der Teilnehmer*innen. Sie werden in die Lage versetzt, völlig unabhängig von Coaches oder Trainer*innen zu agieren.

Es wird keine Abhängigkeit geschaffen und die Personen, wenn Sie [...] diese Methode [gelernt haben], können das dann auch wieder wiederholen für andere Themen in ihrem Leben. Also sie sind da wirklich selbständig in der Anwendung dieses Trainings, dieser Methode und brauchen niemanden mehr dazu. Und das ist, glaube ich mal so, der wichtigste Punkt für das Thema Empowerment, dass ich wirklich selbständig bin und unabhängig. (Weber 33-39)

Im Theorieteil der Studie wurde herausgestellt, dass es sich um die Vermittlung psychologischer Fähigkeiten handelt, welche die am ZRM-Training Teilnehmenden in die Lage versetzt, Entschlüsse zu fassen, d. h. Entscheidungen zu treffen, hinter welchen sie mit Verstand und Gefühl stehen. Dies ist eine Voraussetzung, um im Anschluss auch tatsächlich in die Handlung zu kommen, welche Frau Dr. Weber stark unterstreicht. Diese zwei Systeme in Einklang zu bringen, führt zu einem Empfinden von Selbstwirksamkeit und setzt Kreativität frei.

[...] auch Kreativität – oder für Selbstwirksamkeit, für generell das große Thema Selbstmanagement, wenn Menschen etwas machen wollen, ist es wichtig, dass diese beiden Systeme miteinander synchronisiert werden, also dass sie im Einklang sind und nicht der Verstand das Unbewusste unterdrückt [...] ein gutes Leben und auch Gesundheit entsteht, wenn die beiden Systeme miteinander in Einklang gebracht werden, synchronisiert werden. [...] Und das lernen die Menschen im ZRM wie das geht.

(Weber 103-114)

Diese psychologischen Fähigkeiten werden für wichtige Lebensprozesse benötigt. So wird im SDG 8 („Gute Arbeitsplätze und wirtschaftliches Wachstum“) als Unterziel (8.3) die Förderung von Unternehmertum, Kreativität und Innovation gefordert (BMZ, 2022).

[...] in Bezug auf Kreativität – Kreativität wird im Unbewussten gemacht, auch kreative Lösungen, weil das unbewusste System ist in der Lage, Sowohl-Als-Auch-Lösungen zu produzieren. (Weber 91-93)

Wie vielfach dargelegt befinden sich im Besonderen Frauen in LMICs häufig in prekären Arbeitsstationen. Viele Frauen versuchen, sich aus der Abhängigkeit zu befreien, indem sie sich mit einem eigenen Unternehmen selbständig machen. An ihre ureigene Kreativität heranzukommen, kann hier sicher unterstützend wirken. Lösungen unter widrigen Umständen zu finden, erfordert viel Kreativität. Doch auch das Selbstbewusstsein aufzubauen, „Nein“ sagen zu können, ist essenziell. Dr. Weber macht deutlich, dass es sich auch beim Erlernen psychologischer Fähigkeiten um herkömmliches Lernen handelt.

[...] dank der Neurowissenschaften weiß man ja heutzutage, dass Lernen nichts anderes ist, als dass sich Nervenzellen im Gehirn neu miteinander verbinden. Wenn man lernen will, „Nein“ zu sagen, mit gutem Gefühl, anders mit Stress umzugehen und so weiter, dann verbinden sich dementsprechend Nervenzellen miteinander zu einem neuen neuronalen Netz. [...] für jede Kompetenz [...] haben Sie ein [...] Netz, [...] Und was ganz wichtig ist, auch psychische Kompetenzen, wie Umgang mit Veränderungen, Auf-mich-achten, Neinsagen, Umgang mit Stress und so Sachen. Psychische Kompetenzen sind vom Lernprozess nichts anderes wie die anderen Kompetenzen auch. (Weber 174-186)

Diese neurobiologische Struktur ist bei allen Menschen identisch. Es werden dieselben Areale im Hirn angeregt. Was sich jedoch stark unterscheidet, ist der Umgang mit angebotenen Material bzw. die praktische Umsetzung beim Erlernen von Neuem. So fordert die Agenda 2030 beispielsweise in SDG 4, dass inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleistet werden muss und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle gefördert werden sollen. Das Unterziel 4.7 verlangt die Sicherstellung, dass die Lernenden die notwendigen Kenntnisse und Qualifikationen zur Förderung nachhaltiger Entwicklung erwerben (BMZ, 2022). Dazu gehört das selbstverantwortliche Reflektieren der eigenen Situation, selbständiges Denken. Es wird aber auch die Wertschätzung kultureller Vielfalt explizit genannt. Kulturelle Werte und Normen, welche durch Erziehung vermittelt wurden, dürfen nicht vernachlässigt werden. Dr. Weber hebt hier eher die durch Erziehung beeinflusste Verstandesebene als gegebenenfalls limitierenden Faktor hervor. Die emotionalen Marker sieht sie als kulturübergreifend.

Der Verstand bewertet nach „Was ist richtig und was ist falsch“. Da spielt ganz viel Erziehung eine Rolle und auch soziale Normen, kulturelle Normen, ja, gesellschaftliche Normen. [...] Also der Verstand hat ganz viel mit Erziehung zu tun, und das Unbewusste ist davon eigentlich [...] unabhängig, das sagt: „Ist diese Erfahrung [...] gut für mich und mein Wohlbefinden, für meinen Organismus, mag ich oder mag ich nicht [...] Das ist eher was Universelles. (Weber 458-469)

Eng verknüpft mit dem Ziel des lebenslangen Lernens ist auch das nachhaltige Entwicklungsziel „Ungleichheiten in und zwischen Ländern zu verringern“. SDG 10 hebt in Unterziel 10.2 hervor, dass alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem und sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigt werden müssen (BMZ, 2022).

[...] es ist wichtig, dass die Leute lernen: Selbstbestimmung, was will ich eigentlich wirklich? Dass die das auch spüren, ja, was will ich wirklich und nicht, was sind irgendwelche von außen vorgegebenem Ziele, die ich irgendwann mal im Laufe meines Lebens übernommen hab, die aber gar nicht mit meinen inneren Werten übereinstimmen. (Weber 149-153)

Wie in Kapitel 3.3 ausgeführt, hat die angenommene Arbeit häufig nicht viel mit Kompetenzen oder gar Wünschen der Arbeitenden zu tun. Die Frage „Was will ich wirklich?“, die auch Bergmann für sein Konzept der Neuen Arbeit für immanent hält, wird nicht gestellt. Es ist jedoch belegt (vgl. Kapitel 3.4), dass Arbeitnehmer*innen, die ihre Arbeit gerne tun, diese auch besser erledigen, seltener krank sind und sich mit eigenen Ideen einbringen (Bachmann & Quispe Bravo, 2021; Meyer et al., 2018).

Es ist natürlich schon auch wichtig, Geld zu verdienen und auch Gewinn zu haben und so weiter, aber langfristig gesehen ist es halt besser möglich, wenn die Menschen – die Arbeitnehmer – sich wohlfühlen, wenn sie sich ernst genommen fühlen und wenn Sie auch gesund sind, ja gesund bleiben können. (Weber 134-138)

Für die Beschäftigungsförderung müssen beide Ebenen bedient werden. Sowohl die Aneignung psychologischer als auch berufsbezogener Kompetenzen.

Also sich diese psychische Kompetenz [anzueignen], wo das herausgearbeitet wird, im ZRM, was im Moment am stärksten gebraucht wird für die jetzige Lebenssituation. [...] es ist ganz sicher wichtig und sinnvoll im Rahmen von einem Jobcoaching, die anderen Ebenen auch zu bedienen [...]. Ja, in Kombination. (Weber 728-733)

Eine spezielle Ausrichtung auf das Arbeitsziel sieht sie nicht als Notwendigkeit an, merkt jedoch an, dass ein Thema zum Vorschein kommen kann, das gar nichts mit der Arbeitswelt zu tun hat, z. B. die Sehnsucht nach einem Partner oder einer Partnerin.

Das kann passieren. [...] oftmals ist es so, dass bei der offenen Bildwahl mehr so größere Themen wie „besser auf meine Bedürfnisse achten“, „Selbstbewusstsein“, „An-sich-selbst-glauben“, „nicht so selbstkritisch sein“, also negative Gefühle runterregulieren, „Angst“, „Stress“, solche Sachen kommen [...] Aber es kann auch passieren, dass durch die offene Bildwahl was rauskommt, mit dem niemand gerechnet hat. (Weber 747- 753)

Oettinger und Gollwitzer (2002) sehen in dem Produkt von Wünschbarkeit und Machbarkeit die Volitionsstärke, also die Willensstärke, die entwickelt werden kann. Auf die Frage, ob es zu Schwierigkeiten führt, wenn die Realisierbarkeit eines Wunsches kaum

gegeben ist, merkt Frau Dr. Weber an, dass das ZRM auch in diesen Situationen unterstützen kann, da negative Affekte herunterreguliert werden können.

[...] also, wenn man [...] in einer Situation ist, wo man nicht raus kann, [...] geht es dann darum, die negativen Gefühle zu reduzieren. [...] da wird dann gefragt, was brauchst du für die Situation, damit es nicht ganz so schlimm ist... (Weber 801-807)

Die angestrebte Geschlechtergleichstellung in SDG 5 und das Unterziel 5.1, sämtliche Formen von Diskriminierung gegen Frauen und Mädchen zu beenden, sieht Frau Dr. Weber vornehmlich in der Stärkung der Frauen, aber auch in der allgemeinen Förderung der Toleranz, wenn mit dem ZRM gearbeitet wird. In ihrer Dissertation bekräftigt sie, dass Menschen, die mit dem ZRM arbeiten, liebenswürdiger werden (Weber, 2013).

Aber da ist so dieses Thema Toleranz, was man wirklich auch in so einem Training merkt, dass die Leute [...] offener sind und da dann auch merken: „Okay, ich... es geht um mich, ja, und wie ich gut leben kann, ohne dass ich jetzt andere beschneide in ihrer Freiheit. (Weber 160-163)

Die Frage, ob sich dies auch auf die bessere Behandlung der Umwelt, also die ökologische Säule der Nachhaltigkeit auswirken könne, bejaht sie.

Und liebenswürdiger ist ja so ein Konträr von egoistisch, nur an sich denken. [...] in [diese] Richtung könnte man vielleicht denken. Also, dass man weniger egoistisch ist und dass man mehr auch das große Ganze sieht. Und dazu können zählen, andere Menschen, aber auch die Natur, Tiere... (Weber 1026-1030)

Schließlich wurde noch über mögliche Anpassungen des Modells an den außereuropäischen Kontext gesprochen. Dazu gehören die Sprache, die Art der Präsentation, die Bilder sowie die Herausstellungen kultureller Besonderheiten, welche im Umgang mit den Teilnehmenden eine Anpassung erfordern könnten. Was die Sprache angeht hält Frau Dr. Weber es für selbstwirksamkeitsfördernd, wenn die Ziele in der Muttersprache formuliert werden. Die Trainerin muss deren Inhalt nicht unbedingt kennen.

[...] ich habe das Gefühl, dass bei diesen vier Frauen, wenn die das in einer ganz anderen Sprache, dann den ganzen Prozess durchmachen, also in ihrer Sprache durchmachen, dass die dann halt viel selbstständiger noch sind von Ihnen, wie es eh schon eigentlich im ZRM angeleitet werden sollte. (Weber 403-406)

Im Hinblick auf die Präsentation sollten sämtliche Erläuterungen in einfacher Sprache gehalten und viele Beispiele gegeben werden.

[Sie] müssen [...] sehr sorgsam sein, dass das wirklich gut verstanden wird, dass Sie das in einfacher Sprache alles erklären, auch die Theorien und so möglichst viele, viele Beispiele, wo sie andocken. (Weber 380-382)

Die Anpassung des Bilderkatalogs betreffend ist Frau Dr. Weber der Ansicht, dass hier keine Änderung erfolgen sollte, dass der Katalog evaluiert sei, viel Forschung in die

Bilder geflossen sei und sie nicht geändert werden sollten. Sie räumte ein, dass ein oder zwei Bilder schwarzer Personen hinzugefügt werden könnten.

Also ich [...] bin halt nicht so der Meinung, dass da afrikanische Bilder kommen müssen. (Weber 541-542) In der Regel wird das ZRM mit der ZRM- Bildkartei durchgeführt. (Weber 613-614) Oder tun Sie das vielleicht noch um zwei, drei erweitern, wo sie sagen, da kamen extrem gute Resonanzen bei der Evaluation diese Bilder, die sind mir wichtig, dann tun Sie die noch mit reinmischen. Aber ich würde jetzt nicht eine ganz neue machen. (Weber 625-627)

Frau Dr. Weber merkt an, dass sie sich durchaus vorstellen könne, dass der Zugang zum Unbewussten für die ghanaischen Frauen deutlich einfacher sei als für die Europäer*innen, und dass sie bei Ersteren eher eine Nachschulung des kognitiven Systems sieht, während sie die Erfahrung gemacht hat, dass in den westlichen Kulturen eher Schwierigkeiten bei der Körperwahrnehmung herrschen.

Ich habe aber auch die Vermutung, dass die ghanaischen Frauen, [...] vielleicht gar nicht so Mühe haben, da auf dieser Bilderwelt und auf der Haltungsebene zu arbeiten. [...] dass die eher eine Nähe haben zum Unbewussten, als jetzt wir von der Aufklärung befleckten Menschen da verkopft wurden. (Weber 416-420)

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Frau Dr. Weber das ZRM in seiner Originalform in den außereuropäischen Kontext für übertragbar hält und dessen Eignung als Empowerment-Instrument unterstreicht.

Deskription Arnulf Krandick

Das Interview mit Herrn Krandick beginnt ebenfalls mit der Einstiegsfrage, inwiefern er das ZRM als ein Empowerment-Werkzeug beschreiben würde. Er bestätigt, dass die Bezeichnung gut passt, hebt die Ressourcenorientierung des Modells hervor sowie die Unabhängigkeit von anderen Meinungen oder sozialer Erwünschtheit.

Es ist ja eine ressourcenorientierte Vorgehensweise, das heißt, man kommt [...] an seine inneren Kraftquellen, [...] auch dahingehend, weil man so zu dem kommt, was man so wirklich, wirklich will im Leben, [...] unabhängig, [...] dessen, was man sich so kognitiv alles vornehmen kann, was angesagt ist, was [...] sozial erwünscht wäre, mehr so zu den eigenen Bedürfnissen. (Krandick 20-24)

Wenn eine Person sich ihrer Bedürfnisse bewusst wird, hat sie die Chance, diese mit dem Verstand zu verknüpfen. Beide Systeme arbeiten dann zusammen. Das Gehirn strebt energieeffiziente Entscheidungen an. Ideal ist das Zusammenspiel von Verstand und Emotionen (vgl. auch Kapitel 2.2). Herr Krandick hebt die Persistenz hervor, mit der Ziele verfolgt werden, wenn eine innere Motivation erlangt werden kann.

Und dadurch entsteht ebenso eine intrinsische Motivation, die ja eine stärkere innere Robustheit hat, das heißt, die sich auch unter Druck und Stress realisiert und automatisch so dazu verhilft, dass man dranbleibt an dem Thema, auch wenn man durch äu-

ßere Umstände ein paar Monate rausgeworfen wird. Aber man setzt es fort und bleibt dran. (Krandick 24-28)

Schließlich betont er, dass auch Personen mit einem stark reduzierten Selbstwertgefühl, z. B. aufgrund langanhaltender Arbeitslosigkeit, besonders profitieren können.

[...] auch in diesem Kontext find ich das Zürcher Ressourcen Modell, [...] sehr gut, weil es eben auch Leute empowert, in eine gute Verfassung zu kommen, obwohl ihr Selbstbewusstsein gerade angekratzt ist. (Krandick 46-48)

Die Gefahr des Aufzwingens eines europäischen Konzeptes sieht er differenziert. Das ZRM ist individualistisch ausgelegt. Er sieht eine Gefahr, wenn keine unterstützenswerte Ziele vorhanden sind, da diese theoretisch ebenfalls durch das ZRM leichter erreicht werden könnten. Auch sieht er das Hervorbringen des individuellen Bedürfnisses insofern als kritisch, als eine Person in einer kollektivistisch geprägten Gesellschaft vorerst hervorstechen und unter Umständen negative Reaktion hervorrufen könne. Für ihn ist es eine Frage, in welcher Kultur das ZRM zum Einsatz kommen soll.

[...] dieses Sprichwort, „der Nagel, der aussteht, muss reingehaut werden.“ [...] ich glaub aus Japan, [...] wo ein sehr viel stärkeres kollektives Bewusstsein ist. Also man [...] entscheidet so als Gruppe. Und das ZRM ist sehr individualistisch, auf die eigenen Bedürfnisse, die auszuleben und die Gesellschaft so zu formen. Und das ist eben so ein Wechselspiel, dass [...] die eigene Entwicklung kompatibel mit der Gesellschaft ist [...] Und da könnte es Schwierigkeiten geben, wenn [...] die Selbstverwirklichung, die auch dabei ist, eben in der Gesellschaft nicht so hoch geschätzt wird wie in Europa. (Krandick 148-155)

Auf diesen Punkt kommt er nochmal zurück als er die vorherrschenden Werte einer Kultur herausstreicht.

[...] das Motto-Ziel ist auf Werteebene und da ist [...] die Frage, wie [...] die individuellen persönlichen Werte [...], was [...] die Selbstverwirklichung betrifft, inwieweit das mit der Umgebungskultur zusammenpasst. [...] wenn ich individuell irgendwie ein Bedürfnis spüre, was so abweicht davon, könnte [es] einen Konflikt herbeiführen. (Krandick 231-236)

Das Übertragungspotential ins außereuropäische Ausland sieht er jedoch gegeben. Auch er hebt die Prozesstheorie der zwei Systeme aus der Neurobiologie hervor, welche kulturübergreifend existiert. Er ist überzeugt, dass jeder Mensch vom Wissen über dieses Prinzip nur profitieren kann, auch wenn Verstand und emotionales Gedächtnis unterschiedlich ausgeprägt sein können.

[...] das ZRM beruht ja auf den zwei Prozesstheorien aus der Neurobiologie [...] Und das, denke ich, ist eine anthropologische Sache, also die Grundkonstitution des Menschen, dass es so zwei Systeme gibt, die gleichzeitig arbeiten [...] für mich [...] ist es so das Betriebssystem [...] des Menschen [...]. Und das, aus meiner Sicht, sollte jeder im Leben mal gehört haben, weil, egal in welcher Kultur, gibt es diese [...] zwei Systeme... auch, wenn sie anders gewichtet sind [...] [Im] Umgang mit sich selbst, ist es auf

jeden Fall sehr erhellend. (Krandick 168-176)

Die Eignung des Werkzeugs im Hinblick auf das SDG 10 („Ungleichheiten in und zwischen den Ländern verringern“) und hier speziell Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung zu befähigen, bestätigt Herr Krandick, ebenso wie seine unterstützende Wirkung in Bezug auf Gleichstellung (SDG 5).

[...] weil es alle diese potenziellen Randgruppen empowert, also in ihre Kraft bringt und damit auch den Selbsta Ausdruck befördert. (Krandick 68-69)

Auch für das SDG 4 („Hochwertige Bildung“) mit seinem Ziel, lebenslanges Lernen zu fördern, kann das ZRM einen Beitrag leisten. Hier sieht er den Schwerpunkt in der Wahrnehmung der Bedürfnisveränderung im Laufe des Lebens.

Vor allem wenn ich so die Erfahrung [...] gemacht habe, dass etwas Neues aufgetaucht ist und es mich glücklicher macht. [...] Ich habe es in Transfergesellschaften auch sehr oft gehört, wenn Leute dann so nach nem Dreivierteljahr ne neue Stelle gefunden hatten, wie begeistert sie waren, dass sie sagten „Also die letzten zehn Jahre sind rumgegangen wir nichts, ne? Und jetzt, also es macht Spaß. Ich lerne was Neues und werde nochmal ganz anders angesprochen und gefordert, [...] ich habe wieder mehr vom Leben. Nur sonst wären die nächsten 15 auch noch so rumgegangen, aber es hätt sich so nichts getan.“ Und diese Aufgeschlossenheit und Neugier [...] wird ja auch dann dadurch gefördert. (Krandick 79-89)

SDG 8 („Menschenwürde Arbeit“) und sein Unterziel Unternehmertum, Kreativität und Innovation zu fördern, sieht Herr Krandick in den bergmann'schen Wurzeln (Bergmann, 2004) des „wirklich, wirklich Wollens“ unterstützt.

[...] daher habe ich auch [...] diese Formulierung. Ich habe ja auch drei Jahre in Transfergesellschaften geleitet und auch in diesem Kontext find ich das Zürcher Ressourcen Modell [...] sehr gut [...] der Selbstwert steht in Frage und dann in ein Vorstellungsgespräch zu gehen, wo man Selbstvertrauen ausstrahlen soll. Das ist so ein Spagat [...]. (Krandick 45-51)

Im Wesentlichen sieht er die Wirkfaktoren des ZRM in der Ressourcenaktivierung, aus welcher sich eine Zielsetzungskompetenz ableitet.

[...] die Ressourcenaktivierung, also das Schaffen so einer intrinsischen Motivation, das heißt auch tatsächlich, diese Umsetzungskompetenz zu bekommen. Also ne Zielsetzungskompetenz [...] ist es das, was du wirklich willst? [...] Und diese Verbindung, also von innerer intrinsischer Motivation [zu] konkreten Schritten [...] (Krandick 331-336)

Auf diese Kompetenzen wird gesetzt. Dass das Hirn plastisch ist und bis ins hohe Alter neue Synapsen geknüpft werden können, ist wissenschaftlich längst belegt (z. B. Graue et al., 1994). Ob der Wunsch entsteht, tatsächlich Neues lernen zu wollen, hängt von der Motivation ab. Diese wiederum sieht Herr Krandick häufig bereits in den natur-

gegebenen Talenten begründet.

[...] wie sagen die Preußen: Man kanns Vieh zur Tränke treiben, aber, ob sie trinken? Wenn der Durst da ist, dann lässt sich alles vermitteln. Und wenn jemand sagt, ich habe zwei linke Hände, wird er sich auch nicht um Handwerk bemühen. [...], da passt dann schon Bedürfnis\ ...gibt eben ne Richtung, wo auch so die naturgegebenen Talente liegen. Und dann hilft das ZRM [...] alles, was so im Gesamtpaket drin ist, eben mitzuerwerben. (Krandick 356-360)

Herr Krandick ist auch der Ansicht, dass die Bildwahl offen, ohne das vorgegebene Thema „Arbeit“, angelegt sein sollte. Er ist überzeugt, dass sich das wichtigste Thema zeigen wird und wenn sich dieses Themas angenommen wird, auch der Bereich Arbeitssuche zum Positiven entwickeln kann.

[...] das Unbewusste findet so den Flaschenhals, also den bottleneck, so die schwierigste Stelle [...] im ganzen System. Und wenn ich da eine Verbesserung schaffe, dann lösen sich andere Probleme auch leichter auf [...] Wenn jemand [...] die Ressourcen hat, um jetzt die demente Mutter zu pflegen und damit besser zurechtkommt, dann steht auch mehr Energie zur Verfügung, das mit den Bewerbungen weiterzutreiben. (Krandick 382-390)

Gefragt nach dem Umgang mit der Tatsache, dass Wünschbarkeit nicht gleich Realisierbarkeit ist (Oettingen & Gollwitzer, 2002), hebt er hervor, dass es um Ressourcen geht, die in den jeweiligen Situationen, in die jemand gerät, aktiviert werden können. Also die Ansteuerung eines Gefühls, das in dieser Situation hilfreich ist. Herringer nutzt dafür den Begriff „Elefantenhaut für die Seele.“ (2014, S. 192) Herr Krandick spricht vom Hautschutzmantel.

Ja, und das ist eben das, was so die Resilienz ausmacht, wie widrig die Umstände auch immer sind. Aber dass ich das, was man so umgangssprachlich, [...] Gottvertrauen nennen kann, dass das erhalten bleibt, dass ich da so einen Schutz habe, wie so einen bestimmten pH-Wert auf der Haut, dieser sogenannte Hautschutzmantel, so dass [...] es nicht voll durchschlägt [...] auf mich. Und das ist dann unabhängig [...] oder unabhängiger von den objektiven Gegebenheiten. (Krandick 446-451)

Die Verantwortung einer Stärkung der Bevölkerung sieht Herr Krandick in der Gesellschaft und unterstreicht, dass die größten Probleme in der Schere zwischen Arm und Reich liegen, da diese zu weit auseinanderklafft. In der Theorie beschreibt er die Lösung als Umverteilung von Gütern, bzw. Reinvestition von angehäuftem Reichtum in Bildung und charakterisiert damit den Kerngedanken des SDG5.

Es ist [...] eine gesellschaftliche Verantwortung. Also, ich bin kein Freund so neoliberaler Ansichten, „Jeder muss sehen, wo er bleibt.“ Und wie sagte Maggie Thatcher: „Ich kenne keine Gesellschaft, sondern nur einzelne Menschen“, [...] das führt so zum Hauen und Stechen. [...] Für eine Gesellschaft ist es wichtig, eine möglichst größere Homogenität zu bekommen, dass nicht zu große Unterschiede sind. [...] Der Reichtum, der angehäuft wird, sollte aus meiner Sicht investiert werden, um auch unteren Schichten Bildung zu ermöglichen und Weiterentwicklung zu ermöglichen, weil es die Gesell-

schaft als Ganze eben auch weiterbringt und fördert. (Krandick 586-595)

Die Eigenverantwortung eines jeden Einzelnen und die Offenheit, Gelegenheiten, die sich bieten, auch zu nutzen, betont er gesondert. Im Hinblick auf die Beschäftigungsförderung sieht er hier die Verpflichtung des Individuums bereits vor Erreichung des Optimums zu beginnen, Schritte in Richtung Beitrag zur Gesellschaft zu gehen.

Was nicht ausschließt, dass jeder auch eine Eigenverantwortung hat. Also eben auch für sich kümmern muss und ja eben auch Möglichkeiten ergreifen muss, etwas zu tun. Also auch, wenn es nicht der Traumjob ist, aber mal anzufangen und sich weiterzuentwickeln. Und das darf eben auch ne Gesellschaft einfordern. (Krandick 595-599)

Als einen besonderen Pluspunkt des ZRM streicht er heraus, dass die Arbeit mit dem ZRM die Menschen zufriedener und, wie schon bei Dr. Weber festgehalten, liebenswürdiger macht.

Genau, das ist so auch diese Souveränität. Nur wenn ich zufrieden bin, dann komme ich auch damit zurecht, wenn andere anders sind, und Hauptsache, die sind auch zufrieden. [...] weil ja auch so die Forschung sagt: „der Mensch ist von der Evolution her auf Kooperation angelegt, nicht survival of the fittest, sondern die Kooperation ist das, was so das Überleben ermöglicht. Und ja diese [...] Offenheit, diese Ansprechbarkeit, [...] Nicht-bedroht-werden [...]. Das macht einfach sympathisch. (Krandick 619-631)

Die Herangehensweise, die Teilnehmerinnen einzelne Prozessschritte des Workshops in ihrer Muttersprache durchführen zu lassen, begrüßte Herr Krandick. Die Kriterien des Motto-Ziels (Annäherungsziel, im Präsens formuliert, unabhängig von anderen) sollten überprüft werden, damit dieses seine Wirkung entfalten könne. Er sah eher einen Punkt in der Vertrautheit mit Sprache an sich und bringt ein Beispiel eines ZRM-Workshops mit Menschen mit Migrationshintergrund.

[...] dass es einfach schwierig war, woran Muttersprachler Freude haben, bei der Entwicklung des Motto-Ziels, das Spiel mit den Wörtern, mit der Sprache. Wenn man in der Sprache nicht so sicher ist, bleibt es so sehr grob. Und man hat die Gefahr, dass es nicht so wirklich wirksam wird [...]. (Krandick 192-195)

Stärker als die sprachlichen Einschränkungen schätzt er die Hemmnisse durch den Bildungshintergrund ein. Er hebt also einerseits den kulturellen Hintergrund im Sinne von gesellschaftlichen Gepflogenheiten hervor (s.o.), andererseits aber auch die Zugehörigkeit zu einem kulturellen Kollektiv, hier einer Bildungsschicht, hervor.

[...] so eine Rückmeldung war, [...] von Altenpflegern [...], die einfaches Qualifikationsniveau haben und unter Umständen schlechte Bildungserfahrung, also in der Schule immer alles falsch gemacht [haben] [...], dass da eben auch so eine Sperre ist [...] „Ja, Motto-Ziel, was ist jetzt richtig, falsch? Was sagen oder lachen dann andere, also dass da Schüchternheit und ne Scheu war. (Krandick 195-200)

Die Anpassung des Bilderkatalogs betreffend ist Herr Krandick anderer Meinung als

Frau Dr. Weber. Er hält die Anpassungen für gut und notwendig, um den Teilnehmerinnen eine bessere Verbindung zu den Bildern zu ermöglichen.

Würde ich auf jeden Fall sagen, Ja. Also, ich habe auch gesehen, also von den Pflanzen, die da wachsen, die Blüten [...] was in Afrika ja auch sehr präsent ist. [...] das Meerbild, der schwarze Sprinter, also der Starter in den Blöcken, auch die Landschaft dabei. Also, ich würde die Anpassung ja auf jeden Fall machen, und ich glaub, die ist sehr gut. (Krandick 278-284)

Er räumt jedoch auch ein, dass die Wahrnehmung eines Bildes immer sehr individuell ist. Ein Europäer mag mit einem Bild von Strandhütten etwas Paradiesisches verbinden, während ein Afrikaner, diesen Ort gerne schnellstmöglich verlassen möchte. Er spricht von Projektionen, die in die Bilder gelegt werden.

[...] umgekehrt denke ich, [...] könnte in dem Kanon der Bilder auch was sein, was so afrikanische Projektionen von Europa sind, wo wir sagen, das stimmt gar nicht so, aber irgendwie diese Ressourcenkraft, ist was Wechselseitiges [...]. (Krandick 313-315)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Herr Krandick das ZRM als Empowerment-Instrument generell für ein geeignetes Werkzeug auch speziell in der Beschäftigungsförderung hält. Er sieht jedoch in der Übertragung in den außereuropäischen Kontext auch Tücken, wie z. B. die kulturbedingte Nicht-Akzeptanz des Auslebens von Individualität, die gegebenenfalls durch Anpassungen aufgefangen werden müssen.

Deskription Gilbert Germain

Mr. Germain kommt schon direkt bei der ersten Frage nach dem ZRM als Empowerment-Instrument auf die Schwierigkeit der Wissensvermittlung zu sprechen. Er hebt hervor, dass er das Tool an und für sich für geeignet hält, speziell Frauen zu fördern, hätte sich jedoch eine längere Vorbereitungsphase gewünscht. Er erläutert, dass in Ghana ausschließlich durch Nachahmung gelernt wird.

We go through a whole long process before we come to end on these [...] methods. What we do is that we prepare their minds, we give them examples and we show them how people did this, because that is the way our learning methods are. We are like "copy and paste". That is how we learn here. Copy and paste. (Germain 8-12)

Ein Hemmnis bei der Vermittlung des theoretischen Hintergrundes war die Tatsache, dass bei Missverständnissen nicht nachgefragt wird.

They don't think loud. (Germain 23)

Den wissenschaftlichen Hintergrund des Modells empfindet Mr. Germain als schwer zu greifen.

Empowering through this method, you know, in our Ghanaian normal local life, consciousness is not really common. It is only for a few people, who have some exposure

in life, but the [...] typical Ghanaian culture person ... because of the way we are brought up. (Germain 222-225)

Es kommt zu einer erlernten Unselbständigkeit dadurch, dass bereits Kinder keine eigenen Entscheidungen treffen dürfen, da eine falsche Entscheidung das Elternhaus im wahrsten Sinne des Wortes „teuer zu stehen kommen kann“.

You know, we are brought up in a way that decisions are made for us. We are not allowed to make decisions because parents fear that children making decisions on their own and making mistakes will cost them a lot of money. So, to avoid the debts they are taking decisions for their children [...] so we are not given the chance to make mistakes and learn from our mistakes [...]. You [...] break a glass by making your own experiment, we are not ready to buy new glasses [...] So right from our infancy we are not given the chance to do things on our own, we are dictated. (Germain 225-236)

Er unterstreicht die Wichtigkeit des „Fehler-machen-Dürfens“. Ohne aus den eigenen Fehlern lernen zu können, gibt es keine Entwicklung.

So being an entrepreneur here means a lot. And it takes a lot of struggles, a lot of mistakes and correction, mistakes, and correction. (Germain 246-247)

Was die Gleichstellung in Ghana angeht, so sieht er die Hauptschwierigkeit in der Erziehung der jungen Mädchen, welche von Kindheit an darauf eingestellt werden, einen wohlhabenden Mann zu finden, der sich um sie kümmern kann.

[...] when I ask them to tell me their stories, their vision, and their future. How they want their future to be. They are all, like, very similar. "I want to go to school, at least know how to read and write, get married to a well-to-do man, get married to a man that can take care of me, because mommy and daddy... or mommy always tell me "Look for a man who can take care of me". (Germain 94-97)

Auch erlernen viele Frauen ein Metier, das sie sich nicht selbst ausgesucht haben, sondern es „zugewiesen“ erhalten oder Freunde „kopieren“. Meist geben sie dieses nach kürzester Zeit wieder auf. Mr. Germain hebt hervor, dass das ZRM hilfreich sein könne, um als vorgeschalteter Workshop die Menschen in einen Zustand der Selbstreflektion zu bringen. Ganz im Sinne des „New Work“-Gedankens (vgl. Kapitel 3.4) meint er, dass die Frauen, wenn sie wüssten, welchen Beruf sie ausüben möchten, dann diesem auch eher verhaftet wären.

[We need] the workshop you did with us and also the skill training... You know, when even the ladies or young girls are going to learn the skill, they need to go through this kind of workshop to help them identify, what they really want in life before they go in for the skill. Because most of them going for the skill, all because they see their friends doing it and they think, it is good for them. Some of them, they are being forced by their parents to go and do it. [...] But then after they finish learning it, you see them not using it anymore. Then they switch to something else. (Germain 340-348)

Ergänzend zur Identifizierung der eigenen Bedürfnisse könnte eine zusätzliche Kom-

ponente der Kompetenzbilanzierung (Triebel, 2009) oder einer kompetenzorientierten Laufbahnberatung (Wins & Triebel, 2006) eingesetzt werden.

In Bezug auf SDG 8 und das Unterziel, Kreativität und Unternehmertum zu fördern, sieht er die Gefahr in der „überzogenen“ Kreativität der Ghanaer*innen. Er unterstreicht jedoch, dass der Kontakt mit der europäischen Kultur und ihren Werten hier Abhilfe schaffen könnte. So hebt er diejenigen Menschen als privilegiert hervor, welche die Möglichkeit hatten zu reisen oder anderweitig der westlichen Kultur ausgesetzt zu sein.

[...] it is up to some few people who have gotten more exposure [...] they have the consciousness to allow the children or to allow people to explore themselves or to be creative. [...] creativity comes with better entrepreneurship. Because if you are good in creativity, you are also good in exploring and then you can be on your own to be an entrepreneur [...] (Germain 241-245)

[...] the moment you are lifting yourself up to that level, you need to be exposed, you need exposure, you need [an] upgraded mindset. (Germain 497-499)

Das vierte nachhaltige Entwicklungsziel betreffend, in welchem explizit das lebenslange Lernen gefördert werden soll, hält Mr. Germain für ausgesprochen wichtig.

Long life learning is really important. [...] with your method, [...] it helps you to be on your own and learn. And learn continuously, [...] So, one image gives you a lot of diversities. [...] you begin to think you begin to ask yourself questions and something that makes you ask yourself a lot of questions, so I think, it is good. So, it doesn't deprive you of your knowledge or of the ability to think for yourself. (Germain 264-282)

Hinsichtlich des ZRMs sieht er den Gewinn in der Vermittlung von Unabhängigkeit. Er betont immer wieder, wie wichtig es ist, dass die Abhängigkeit von anderen Menschen unterbrochen wird. Es braucht jedoch Vorbilder: Menschen, die Zeugnis geben, die aus dem Workshop bereits gestärkt hervorgegangen sind und erzählen können, wie sie die einzelnen Prozessschritte durchlaufen sind.

[...] this method will help them to depend on themselves, but this has a long way to go to let them understand [...], because you not bring them to the realization until you have made a lot of examples [...] on this that people who went through this have come out like this. They like testimonies, testimonies wake them up to realize themselves. But only this alone, they will do it today, tomorrow they forget it, they go back to their shells where they came from, where their mindset has been glued to. They are reliant on men to survive. (Germain 116-122)

Aus seinen Worten spricht eine gewisse Desillusionierung, weil er bereits viel Erfahrung mit Unterstützungsangeboten gemacht hat. Neben der Erziehung zur Unselbständigkeit junger Frauen, stellt er die Anspruchshaltung als eine kulturelle Besonderheit heraus. Es wird eine Kompensation erwartet, selbst wenn es sich um ein Unterstützungsangebot handelt, da die Teilnehmerinnen in dieser Zeit auch Geld für sich und ihre Familie verdienen können.

When we started, they asked me if I will pay them for coming to listening to me. [...] they don't see the help in what I am bringing and then I realized that they don't have visions [...] they don't have the time to go and sit somewhere just for you to tell them about how to change their mindset, because they have lived with this for their entire lives. So, for you to be bringing them to somewhere without giving them anything, it don't work, because the time you let them sit there, they would have made some income somewhere to feed themselves. (Germain 132-142)

It is not like the developing countries whereby people see this information as very vital, they pay for it. (Germain 157-158)

when you try to engage people from their busy schedule [...] then it means you are blocking them from their daily activities that makes them survive. (Germain 890-891)

Mr. Germain sieht sich zwei Systemen in Ghana gegenüber. Einmal dem traditionellen, lokalen System und dem westlichen System. Solange eine Person in ihrer lokalen Gemeinschaft verbleibt und nur einen einfachen Job anstrebt, kommt sie gut zurecht. Doch sobald sie eine höhere Position anstrebt, muss sie sich mit dem westlichen System auseinandersetzen. An der Universität oder in größeren Unternehmen sind plötzlich Fähigkeiten wie eigenständiges Denken, wohl überlegte Entscheidungen treffen, Selbstreflexion und Transferleistungen gefragt.

[...] in Ghana we have two systems we are living with. We have the local system, and we have the foreign system, we are trying to adapt to the western culture life here. [...] So, it makes it difficult for the poor [...] climbing up [...] when [...] you are raised [...] without the European or the western culture mindset. But the moment you go to university, everybody expects you to behave like a European [...] So, the moment you lift up your level from the lower standard to a higher standard, your culture system changes. (Germain 481-492)

Unter dem Aspekt des Zwiespalts zwischen den kulturellen Systemen sieht Mr. Germain auch die Frage nach der Eigentümerschaft am Prozess. Er nimmt die Art von Workshop, bzw. die Methode durchaus als aufgezwungen wahr, betont jedoch immer wieder, dass eine Auseinandersetzung mit derartigen Werkzeugen für ein Weiterkommen in der Gesellschaft unabdingbar ist.

Whenever we experience workshops or meetings like what we did, it feels like it is being imposing us, because every European life is kind of adaptation here. [...] in Ghana, if something is advanced, then it means it is mixed up with European culture. [...] if you [...] want to progress in life then you have to adhere yourself to western culture activities. As an example, this workshop you introduced to us. It is something we need. (Germain 309-316)

Etwas Neues in den Alltag einzubauen, auch wenn es eine hilfreiche Routine sein könnte, ist schwer zu adaptieren. Dennoch hebt er den Nutzen hervor.

[...] if something is new to you and it [is] not your way of life, in the beginning you feel a bit uncomfortable with it, but then if times goes and you can see the future in that thing, you still want it. [...] So [it] feels like imposed on us, but we need it. It is one of the key areas, that will help us to advance in our lives here. (Germain 320-325)

Mr. Germain legt großen Wert darauf, dass verstanden wird, welchen Widrigkeiten die Menschen an der Basis ausgesetzt sind. Er hat hauptsächlich mit Frauen zu tun, die Schwierigkeiten haben, ist auf der anderen Seite jedoch auch gefragter Mediator, der von Regierungsbeamten zu Schlichtungsterminen gerufen wird. Er kennt also auch die Menschen, die in gehobenen Positionen arbeiten. Ihm war wichtig zu verdeutlichen, dass Menschen mit Macht, diese häufig nicht zum Wohle der Gesellschaft nutzen. Aufgrund seiner negativen Erfahrungen nimmt er das Streben nach Empowerment als zwei Seiten einer Medaille wahr.

[...] when somebody struggles hard and finds means to survive, after they survive, they become selfish, because they are afraid to lose what they have gained, so they don't want to share, they don't want to help the society, they don't want to go through what they went through again. (Germain 635-638)

Mr. Germain zieht das afrikanische Sprichwort heran „It is impossible to look into a bottle with two eyes at the same time“, welches sich vielleicht übersetzen lässt mit „Man kann nicht auf zwei Hochzeiten gleichzeitig tanzen.“

*[...] we want to achieve the higher things in life but then we still want to work with our local culture and at the same time the western culture. (Germain 485-486)
that is the barrier between the local [...] and the higher standard people. (Germain 492-493)
So, I think this [...] methodology you used for your workshop [...] is needed in all kinds [...] of platforms for this kind of women or girls in general. Ya, it helps them [...] to make the right decisions in their lives. (Germain 353-356)*

Fazit ist, dass Mr. Germain das Werkzeug ZRM als Empowerment-Instrument zu schätzen weiß, jedoch deutlich zu verstehen gibt, dass es ein langer Weg hin zu einer Implementierung sowie Akzeptanz bei den Zielgruppen ist.

Deskription Teilnehmerinnen

Keine der Teilnehmerinnen erklärte sich zu einem Interview bereit, alle vier schickten jedoch eine Sprachnachricht bzw. ließen Mr. Germain ihre Eindrücke auf Band sprechen. (Anhang II) In diesen Aufzeichnungen wird deutlich, dass der kulturelle Hintergrund eine große Rolle bei der Wahrnehmung der ZRM-Methode spielt. Nach anfänglichen Verständnisschwierigkeiten scheint der Transfer in den Alltag geglückt. Eine Teilnehmerin nutzt z. B. das Embodiment und hat sich darüber hinaus soziale Ressourcen in Form ihrer Schüler*innen geschaffen.

When I had the opportunity to be with my children in school, I was using my hand to do the sign as a bird or an eagle flying, I explained some parts of the sign that I was doing to them, so I told them, that anytime they see me, they have to do that sign for me and to remind me that I have a task ahead of me to achieve. (L. 7-11)

Auch die anderen Teilnehmerinnen nutzen ihr Bild, um sich in eine glücklichere bzw. friedlichere Verfassung zu bringen.

[...] she is imagining that her life would be full of financial blessings so that she has more abundance to flow over her hand, so that she can even give to those who are around her. (S. 10-12)

She always use that picture to imagine that her future will become more peaceful, like the sea. (C. 37-38)

I chose the flower, [...] I have pictures of it everywhere, [...] it is on the top of my mirror, I see it, when I go out. I look into the mirror when I come back in. (M. 11 – 14)

Es wird aber auch spürbar, dass Ghana eine sehr kollektivistische Kultur ist (vgl. Kapitel 0.). Keine der Teilnehmerinnen möchte für sich etwas erreichen. Sie möchten für die anderen da sein, oder ihren Frieden mit diesen schließen.

And then she'll be able to accept every culture, every individual, every person, every individual like the way the sea, or the ocean accept everyone. (C. 38-40)

Dies kommt noch einmal eindringlich zum Ausdruck, wenn Mr. Germain über eine der Teilnehmerinnen sagt, dass sie immer dafür Sorge, dass sich andere in ihrer Umgebung wohl fühlen. Er liebe diesen Charakterzug, da er genauso sei, zweifelt schließlich jedoch an, ob das tatsächlich eine gute Eigenschaft ist.

You know S., in the way she jokes, [...] even when she is hungry for the whole day and she hasn't been eating, she will turn it into a joke. That is something I like about S., [...] even when she is dying with her last breath [...] she will pretend everything is ok. [...] she does that because she doesn't want to bring people down. She always want to make people feel ok around her. I think I like that idea because I also do the same. Whenever I am even wounded inside, I don't want to affect it with others. Maybe we have to change from that habit. Maybe we have to continue like that. (S.81-89)

Queis (2009) betont, dass Normen und Wertvorstellungen einer Kultur nicht statisch sind. Die Begegnung mit inneren und äußeren Einflüssen führt zu einer ständigen Weiterentwicklung. Stellt sich heraus, dass Vorstellungen nicht mehr zeitgemäß sind, etablieren sich neue Denkwiesen und Verhaltensnormen (Queis, 2009).

Zu der Aussage, dass die oben beschriebene Teilnehmerin generell schwierige Situationen mit Humor nimmt, schreibt Linck (2003), dass die wichtigste Funktion von Humor sei, einen Abstand zu einer als aussichtslos empfundenen Situation zu schaffen. Die in Verbindung mit dem für kollektivistisch geprägte Gesellschaften typischen Empfinden, dass die eigenen Bedürfnisse zurückgestellt werden müssen, damit sich die Umgebung wohl fühlt, kommt hier deutlich zum Ausdruck.

Im Folgenden wird sichtbar, dass neue Impulse als etwas Bereicherndes empfunden werden. So bedanken sich die Teilnehmerinnen, etwas Neuem ausgesetzt gewesen zu sein, und sagen, dass es Spaß gemacht hat.

[...] they really like it and they thank you for exposing them to a new thing, that they never experienced and they never had an idea on. (S./C. 75-77)

Lernen als etwas zu erfahren, das nicht mühsam sein muss, ist einer der Wirkfaktoren des ZRM. Auch L. hatte Spaß während und nach dem Training (Anhang IV 3).

*[...] this model, you just introduced to us, really, I am enjoying it [...] (L. 6)
I really enjoy this model. It is helping me. It is really making me be focused. (L. 27 - 28)
Up to now, she has really enjoyed it and she is using it in her mind, so it is really helping her life. (S. 25-26) [...] she says she enjoys it (C. 34)
So, it was a good thing, I enjoyed it and I look forward to also helping others. (M. 28-29)*

L., Lehrerin an einer Grundschule kann sich vorstellen, das ZRM-Training auch in Schulen einzusetzen.

*[...] it's very good, if all institutions... educational institutions are able to adopt such models or include such models in our resource pack [Lehrerhandbuch] [...] (L. 11-13)
But I believe over there in your country, Germany, if such is been introduced it will take you[r] kids very far in their academic performance and in their living in the future will also be brighter. (L. 30-32)*

Zudem hebt sie hervor, dass die Integration von ZRM-Aspekten bereits innerhalb der Familien wertvoll sein kann, um an individuellen Zielen festzuhalten.

But I believe if we are able to adopt it in our individual homes, it will help us, it is an image that we will create in our mind, in our heart and everywhere where we go. (L. 21-23)

M. betont, dass die Methode nur für aufgeschlossene Menschen geeignet ist und dass die Beispiele für die Erinnerungshilfen der gewohnten Umgebung der Menschen entnommen sein sollten.

... you should get people who are open minded or who are literate before they can understand this. (M. 8-9)

And also, before it's going to be practiced in Ghana, [it should be] based on the local material in Ghana that we use and even... every region has what they can use as a reminder, what is common, let me use that. (M. 16-19)

you have to get someone who is open minded or a literate person to do that. (M. 31-32)

Schließlich zeigte es sich auch praktisch, dass es wichtig ist, die Menschen nicht von ihrer Arbeit abzuhalten. Der Tradition einer polychronen Gesellschaft entsprechend, wird während des gesamten Gesprächs das Kochen nicht unterbrochen (Anhang XII).

Right now, S[.] is preparing Kokontey, [...] one of the best food we eat [...]. (S. 83-84)

Was die Präsentation der Inhalte angeht, sind sich die Teilnehmer*innen einig, dass diese schwer zu verstehen waren und sie mehr Zeit gebraucht hätten. Gleichzeitig war während des Workshops deutlich zu merken, dass sie ganz schnell wieder ihrer Arbeit nachgehen wollten. So wurden angebotene Pausen beispielsweise abgelehnt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Teilnehmerinnen den Workshop als Bereicherung angesehen und nach anfänglichen Unsicherheiten Spaß empfunden haben. Dies ist einer der ausschlaggebenden Wirkfaktoren und es sollte versucht werden, diese Komponente zu betonen, um zukünftigen Teilnehmer*innen den Zugang zu der Methode zu erleichtern. Es wurde deutlich, dass die beiden Teilnehmerinnen mit dem höheren Bildungsniveau, die theoretische Wissensvermittlung als weniger schwierig empfunden haben, jedoch ebenfalls darauf aufmerksam machen, dass es mehr, einfachere und vor allem keine allgemeinen, sondern lokale Beispiele geben sollte. Wie Mr. Germain immer wieder hervorhob, sehen auch die Teilnehmerinnen eine gewisse Weltoffenheit (open-mindedness) und zumindest Lesefähigkeit (literacy) als Voraussetzung für eine erfolgreiche Durchführung an. Markant war die stark altruistische Haltung der Teilnehmerinnen. Sie möchten, dass sich die Menschen in ihrem Beisein wohlfühlen, für andere da sein, sogar die Methode lehren, um ihre Mitmenschen zu stärken. Sollten sie ihre eigenen Bedürfnisse stärker ausleben wollen, würden sie sicher zu Beginn auf Widerstand stoßen. Hier wäre eine nachgeschaltete Begleitung der Teilnehmerinnen obligatorisch.

7 Auswertung und Diskussion der Forschungsergebnisse

Die Hauptkategorien Wirkfaktoren des Empowerments, Ownership, New Work, Lernen und Kontext werden ausgewertet und jeweils in den kulturellen Bezugsrahmen gesetzt, so dass *Kultur* keine eigene Kategorie darstellt, sondern sich durch alle Kategorien gewissermaßen als individuelle Einfärbung durchzieht. Ebenso wird mit der Verknüpfung zu den nachhaltigen Entwicklungszielen vorgegangen.

Menschen kollektiver Kulturen, zu denen Ghana gehört, scheinen in der Regel eher ausgewogene emotionale Erfahrungen machen zu wollen, während Europäer oder Amerikaner ein Maximum an positiver Emotion und ein Minimum an unangenehmen Emotionen anstreben (Tamir, Oishi, Schwartz & Kim, 2017, S. 1449). Das deckt sich mit der Aussage von M., die zu viel Glück als nicht erstrebenswert ansah:

she doesn't prefer too much of happiness, because too much of happiness will make people relax and they don't get serious, but sometimes, when you meet obstacles and a bit tightness, it makes you get serious with life (Anhang II 3, M. 2-4).

Typische Emotionsmuster sind kulturspezifisch, so empfindet beispielsweise eine nordamerikanische Studentin, welche großen Applaus für eine Bestleistung bekommt, Stolz und Zufriedenheit, während die typisch belgische Studentin zusätzlich noch Scham empfinden würde (De Leersnyder, Kim & Mesquita, 2015). Menschen sind glücklicher, wenn sie die wahrgenommene Emotionen als im kulturellen Kontext stim-

mig empfinden (De Leersnyder et al., 2015). Diesem Punkt geht die Verfasserin bei der Auswertung der Interviews nach.

7.1 Wirkfaktoren des Empowerments

Die interviewten Europäer*innen sehen in der wissenschaftlichen Basis und deren Erläuterung für die Teilnehmerinnen das spezifische Potenzial des Tools. Die Eigenständigkeit der Beteiligten wird betont, es wird keine Abhängigkeit geschaffen.

Ein Punkt, der jedoch herausgestellt werden soll, weil er für die Verfasserin unerwartet kam, ist, dass Mr. Germain als Ghanaer hingegen *Empowerment* an sich nicht als ein ausschließlich erstrebenswertes Ziel ansieht. Für die Frauen, die er betreut, wünscht er sich Unabhängigkeit und dass sie entscheidungsfreudiger werden. Er sieht jedoch auch die Gefahr, dass Menschen, die aus sehr widrigen Umständen gehobene Positionen erreichen, ihre Macht missbrauchen. Er erklärt dies damit, dass keine Person wieder in die alten Zustände zurückfallen möchte und somit quasi „vergisst“, wo sie herkommt. In seinen Augen macht gesellschaftlicher Aufstieg egoistisch. Dieser Glaubenssatz scheint tief zu sitzen. Er verträgt sich auch nicht mit dem humanistischen Menschenbild, das dem ZRM zugrunde liegt. Herr Krandick hebt hervor, dass die Forschung längst bewiesen hat, dass der Mensch auf Kooperation angelegt ist (z. B. Bauer, 2007).

Der Grundgedanke in Ghana scheint jedoch ein anderer zu sein. In den Interviews, die die Verfasserin im Februar 2021 vor Ort mit 25 Frauen durchführen konnte (unveröffentlichte Studie, Auszüge im Anhang II 3), bestätigt sich die Einstellung, dass es nicht lohne zu kämpfen, da ohnehin kein Interesse bestehe, die unteren Bevölkerungsschichten zu unterstützen. Als Auswahl sollen hier drei Aussagen angeführt werden.

[...] they just feel like going to see the lawyer...[who] will take money... and then at the end of the day, they don't get the results that they want. So, they feel like... I will not even go, let me just be at my one corner and then just [...] take care of my own kids. (Anhang II 3 L. 4-6)

[...] and then she hears other people saying [...] somebody who accessed the help [...] couldn't get [it] and that is [...] what discourage her from wasting her energy on that. (Anhang II 3 A. 8-10)

[...] if you don't have the strong ability, like education and money, [...] they will discourage you [...] and then she doesn't want to get this kind of embarrassment. (Anhang II 3 S. 2-5)

Die Interviewaussagen legen nahe, dass die Frauen nicht nur *nicht* ermutigt werden, ihre eigenen Wege zu gehen, sondern sogar stark entmutigt werden.

Hier finden auch gleich zwei der nachhaltigen Entwicklungsziele Ausdruck. Die in SDG 5 geforderte Geschlechtergleichstellung muss in Angriff genommen werden.

Ebenso ist die in SDG 10 verlangte bedingungslose Selbstbestimmung des Menschen untrennbar mit dem Empowermentverständnis verknüpft. Wie bereits beschrieben sieht Mr. Germain *Empowerment* nur als erstrebenswert an, wenn es mit einer ethischen Verpflichtung einhergeht, d. h. Menschen, die eine gehobene Position und mehr Macht erreichen, müssen der Gesellschaft einen Dienst erweisen und nicht, wie er häufig erlebt, korrupt und egoistisch werden. Die Auseinandersetzung mit dem Kampf gegen Korruption in den Behörden wäre eine eigene Arbeit und führt hier zu weit. Im Anhang befindet sich jedoch die transkribierte Sprachnachricht eines Erlebnisses, die Mr. Germain teilen wollte (Anhang II: 2 661 – 718 und 774 – 864).

Für ein gelungenes Zusammenleben müssen Menschen Verantwortung übernehmen. Die Arbeit mit dem ZRM kann dazu beitragen, an einen gesunden Egoismus ohne Neid mit einer großen Toleranz gegenüber den Mitmenschen heranzuführen. Mr. Germain sieht hier eine große Herausforderung.

Weber: Aber da ist so dieses Thema Toleranz, was man wirklich auch in so einem Training merkt, dass die Leute [...] offener sind und da dann auch merken: „Okay, [...] es geht um mich, ja, und wie ich gut leben kann, ohne dass ich jetzt andere beschneide in ihrer Freiheit. (160-163)

Krandick: Für eine Gesellschaft ist es wichtig, eine möglichst größere Homogenität zu bekommen, dass nicht zu große Unterschiede sind. [...] Was nicht ausschließt, dass jeder auch eine Eigenverantwortung hat. Also eben auch für sich kümmern muss und ja eben auch Möglichkeiten ergreifen muss, etwas zu tun. (589-597)

Germain: And so, when somebody struggles hard and finds means to survive, after they survive, they become selfish, because they are afraid to lose what they have gained, so they don't want to share, they don't want to help the society, they don't want to go through what they went through again. (635-638)

Echtes Empowerment kann es also nur geben, wenn es mit gesellschaftlicher Verantwortung gepaart ist. Das dies ein schwerer Weg sein wird, zeichnet sich in den Interviews der Ghanaer*innen ab. Als Hauptwirkfaktoren kristallisierten sich die Ressourcenaktivierung durch Primes, die Selbstwirksamkeitserfahrung, eine erhöhte Stressresilienz durch Gefühlsregulation heraus. Ein weiterer Faktor für eine erfolgreiche Intervention ist die Selbstbestimmung bzw. die Entscheidung, an einer Veränderung teilhaben zu wollen.

Die interviewten Expert*innen sehen die Eigentümerschaft am Prozess in der Unabhängigkeit der Teilnehmer*innen von den Trainer*innen. In einer erfolgreichen Annahme des ZRM und dessen unabhängiger Weiterführung sieht Herr Krandick jedoch auch den Spagat zwischen gesellschaftlich erwünschter und individualistischer Entwicklung, so dass Ownership kurzfristig zu Irritationen mit der Umgebung führen kann. Wie bereits erläutert, werden Menschen, die an Anpassung und Eingliederung in eine Gruppe gewöhnt sind, sehr wahrscheinlich auf Reaktionen treffen, die sie als unangenehm

empfinden. Harell und Lam (2019) führen aus, dass die „Empowerten“ eine Entwicklung zeigen können, mit der die Umgebung nicht einverstanden ist. Als Beispiel soll hier die Mutter und Ehefrau dienen, die entgegen dem Wunsch der Familie beschließt, einer Arbeit nachzugehen.

In Bezug auf den Workshop hebt Herr Germain hervor, dass neue Gedanken vorerst immer als aufgezwungen erlebt werden, ihm jedoch bewusst ist, wie wichtig die geförderte Selbstverantwortung für gesellschaftlichen Fortschritt ist.

Weber: [...] wir haben [...] diese Hebammenhaltung, dass der Trainer und auch die die Teilnehmenden [...] sich unterstützten im Prozess, da sind, wenn Ideen gebraucht werden [...], aber ansonsten entscheidet jeder selbst und macht jeder das, was für ihn und sie gut ist. [...] Wenn das so wie es vom ZRM angedacht ist, durchgeführt wird, [...] habe ich keine Sorge. (306-311)

Krandick: ZRM in der Bevölkerung [...] baut Diskriminierung ab und ein größeres Verständnis [auf]. [...] das ZRM ist sehr individualistisch [...] Und das ist [...] so ein Wechselspiel, [...] da könnte es Schwierigkeiten geben, wenn [...] Selbstverwirklichung [...] in der Gesellschaft nicht so hoch geschätzt wird wie in Europa. (142-155)

Germain: in the beginning it feels imposed on us, but as time goes on we feel like “this really helps us” [...] if something is new to you and it [is] not your way of life, in the beginning you feel a bit uncomfortable with it, but then [...] you can see the future in that thing. [...] So [it] feels like imposed on us, but [...] it is one of the key areas that will help us to advance in our lives here. (317-325)

In der Ownership-Definition, welche der Frage zugrunde liegt, geht es der Verfasserin um den Passus, dass „zivilgesellschaftliche Organe nach eigenem Willen entscheiden, dass [...] Veränderungen wünschenswert sind.“ (Six et al., 2007, S. 10)

Die Teilnahme am Workshop, bzw. das Sich-Einlassen auf eine fremde Methode und neue Inhalte, sollte unbedingt von den Teilnehmenden ausgehen. Wird der Sinn oder Nutzen nicht erkannt, gestaltet sich die Zusammenarbeit schwierig. Eine erfolgreiche Einführung dieses Empowerment-Tools an der Bevölkerungsbasis kann nur durch eine breite Akzeptanz und Eigeninitiative erreicht werden. In der Einladung zum Workshop wurden die zu erwartenden Inhalte und deren Nutzeffekt beschrieben. Während des für diese Studie durchgeführten Workshops hatte die Verfasserin den Eindruck, dass mindestens zwei Teilnehmerinnen aus Verpflichtung gegenüber oder Verbundenheit zu Mr. Germain teilnahmen.

Mr. Germain begleitet mit seiner NGO junge Frauen auf ihrem Weg zu ihren selbstgewählten Zielen. Wie sich gezeigt hat, ist ein Verbindung zu den eigenen Wünschen jedoch häufig sehr schwer zu erreichen. Aus dem Grund sucht er nach einer Methode, die seine Klientinnen erfahren lassen, was sie wirklich wollen, um z. B. zu vermeiden, dass sie eine ungeeignete Ausbildung machen, nur weil die Eltern eine bestimmte Richtung erwarten.

Bergmann (2004) und später auch Schermuly (2021) heben immer wieder die Bedeut-

samkeit des „Wirklich-Wollens“ hervor. Motivation, Zielerreichung und schließlich auch erlebtes Glück hängen davon ab, dass Bedürfnisse erkannt werden und in die Entscheidungsprozesse miteinbezogen werden. Die Interviewpartner*innen sind sich einig, dass sie in diesem Punkt ein großes Potenzial im ZRM sehen.

Weber: Selbstbestimmung, was will ich eigentlich wirklich? Dass die das auch spüren, ja, was will ich wirklich und nicht, was sind irgendwelche von außen vorgegebenen Ziele, die ich irgendwann mal im Laufe meines Lebens übernommen hab, die aber gar nicht mit meinen inneren Werten übereinstimmen. (149-153)

Krandick: Es ist [...] eine ressourcenorientierte Vorgehensweise, das heißt, man kommt so an seine inneren Kraftquellen, da auch dahingehend, weil man so zu dem kommt, was man so wirklich, wirklich will im Leben, [...] unabhängig, [...] dessen, was man sich [...] kognitiv alles vornehmen kann, was angesagt ist, [...] sozial erwünscht wäre, mehr so zu den eigenen Bedürfnissen. (20-24)

Germain: [...] they need to go through this kind of workshop to help them identify, what they really want in life before they go in for the skill. Because most of them going for the skill, all because they see their friends doing it and they think, it is good for them. Some of them, they are being forced by their parents to go and do it. (342-345)

Psychologische Sicherheit (Bachmann & Möller, 2021) ist eine Voraussetzung für Innovation; Kreativität und Innovation sind psychologische Fähigkeiten, die durch das ZRM gefördert werden, da sie des Zusammenspiels von Verstand und Emotion bedürfen.

Weber: [...] aus der Kreativforschung weiß man - deswegen Kreativität und Innovation -, dass Kreativität vom Unbewussten her erzeugt wird. (71-73)

Krandick: Und diese Aufgeschlossenheit und Neugier [...] wird ja auch dann dadurch gefördert. Auch im Sinne, von „sich was Trauen, was Neues anzufangen“. (87-90)

Germain: [...] we are not given the chance to make mistakes and learn from our mistakes, because we fear the debts that incur making mistakes. (230-232)

Frau Dr. Weber betonte mehrfach, dass sich eine psychologische Kompetenz erlernen lässt wie jede andere Kompetenz auch. Sie sieht die Wissensvermittlung als einen starken Wirkfaktor des ZRMs.

Aus Mr. Germain's Äußerung spricht eher eine Überforderung des Theorieanteils in dem Modell. Er beschreibt, dass in der ghanaischen Kultur der Lernprozess über Nachahmung funktioniert und dass Transferleistungen selten gefordert werden. Er unterstreicht jedoch, dass die Methode die Teilnehmenden zum Reflektieren bringt. Durch das Stellen zahlreicher Fragen sieht er den Lernprozess unterstützt. Zudem nimmt er ein Hinführen zu einer erhöhten Selbständigkeit dadurch wahr, dass vermittelt wird, dass zum Lernen kein Nachahmen anderer notwendig ist.

Herr Krandick unterstützt ebenfalls dieses Hinterfragen. Er legt beim lebenslangen Lernen im Gegensatz zu Dr. Weber den Schwerpunkt weniger auf die Plastizität des Gehirns als vielmehr auf die Wahrnehmung der Bedürfnisse, die sich im Laufe des Lebens ändern. Auf diese zu reagieren, macht für ihn das lebenslange Lernen aus.

Weber: Wir haben einen neurobiologischen Lernbegriff. Da wird dann erklärt, was passiert im Gehirn, wenn Menschen etwas Neues lernen. Und dank der Neurowissenschaften weiß man ja heutzutage, dass Lernen nichts anderes ist, als dass sich Nervenzellen im Gehirn neu miteinander verbinden. [...] Und jede Kompetenz, die man gelernt hat [...] oder die man lernen will, [...] die kann man [...] in neuronalen Netzen dann erkennen, sozusagen. (173-180)

Krandick: [...] dass sich meine Bedürfnisse geändert haben. Und wenn ich da eben eine höhere Wahrnehmung habe, dass das so sein kann und dass es sich im Lauf des Lebens ändert, dann unterstützt das ZRM. (77-79)

wenn die Motivation da ist, ... Dinge kann man lernen [...] Wenn der Durst da ist, dann lässt sich alles vermitteln. [...] Und dann hilft das ZRM [...] alles, was so im Gesamtpaket drin ist, eben mitzuerwerben. (355-361)

Germain: Long life learning is really important. And with this method, [...] I am asking myself so many questions and by doing this it will help you to be on your own when you are learning. You don't have to be dependent; you don't have to wait for somebody to say, "Repeat after me, repeat after me." (264-268)

Als ein weiterer häufig genannter Effekt des ZRM, ergab sich der nicht zu vernachlässigende Spaß am Neuen. Wie Veenhoven (2010) zeigen konnte, haben Menschen, die sich wohl fühlen, eine höhere Auffassungsgabe und sind kreativer.

7.2 Rückschlüsse für die Anpassung des Tools an den Kontext

Dass das ZRM als Empowerment-Instrument unterstützend wirken kann, wird von allen Interviewten bestätigt. Die Darbietung des Workshops, d. h. die Vermittlung der Lehre scheint jedoch stärker angepasst werden zu müssen, als ursprünglich vermutet. Trotz starker Simplifizierung der dargebotenen Inhalte durch Bilder, zahlreiche Beispiele und einfache Sprache, wurde der Workshop als sehr theorielastig und eher schwer verständlich wahrgenommen. Broughton et al. (2019), Darling et al. (2017) oder Aibana et al. (2020), zeigen z. B., dass Simplifizierung, die Konzentration auf das Wesentliche oder einfache Faustregeln einen Lösungsansatz bieten, vielbeschäftigte Menschen Handlung zu bringen. Als Konsequenz aus den Kommentaren der Teilnehmerinnen wird die Verfasserin für Folgeprojekte, die Beispiele gemeinsam mit Betroffenen im Vorfeld entwickeln, die Einheiten kürzer halten, dafür aber im Gegenzug häufiger Auffrischungstermine anbieten.

Herr Krandick merkte noch an, dass zumindest die Basiskriterien für die Formulierung eines Motto-Zieles eingehalten werden sollten, um dessen Wirksamkeit nicht zu mindern. Die übersetzten Ergebnisse der Motto-Ziele ließen aber darauf schließen, dass die Kernkriterien verstanden wurden.

Weber: Beispiele bringen. [...] dann müssen Sie sehr sorgsam sein, dass das wirklich gut verstanden wird, dass Sie das in einfacher Sprache alles erklären, auch die Theo-

Krandick: Aus meiner Sicht wäre [...] der Check mit dem Motto-Ziel also Kernkriterien [...] da kann man sich nicht unbedingt darauf verlassen, dass [sich] die Teilnehmer

Germain: We go through a whole long process before we come to end on these [...] methods. What we do is that we prepare their minds, we give them examples and we

rien und so möglichst viele, viele Beispiele, wo sie andocken [können] (380-382)	untereinander korrigieren. [...] das müsste so übersetzt werden oder nachfragen, wie ist das so in der Sprache [...]. Aber ich glaube ein Präsens gibt's immer. (217-224)	show them how people did this, because that is the way our learning methods are. We are like "copy and paste". (8-12)
--	---	---

Was die Anpassung des Bilderkatalogs anging waren sich die Expert*innen uneinig. Frau Dr. Weber riet dazu, eine Anpassung zu vermeiden und sich ausschließlich auf die bereits evaluierten Bilder des Original-ZRM-Kataloges zu beschränken. Herr Krandick hielt die dargebotene Anpassung für sehr gut und auch angebracht, in einem afrikanischen Kontext eher Bilder zu wählen, mit welchen sich die Teilnehmer*innen verbunden fühlen. Mr. Germain sagte, dass es nur darauf ankäme, Schönes zu zeigen, insbesondere seien die Ghanaer*innen stolz auf ihre Natur. Er hob hervor, dass ein ärmlich gekleidetes Kind niemals gewählt werden würde, auch wenn es lächelte.

Weber: Also ich würde Ihnen davon abraten, weil das ist eine eigene Arbeit. Und hinter dieser Bildkartei steckt ganz, ganz viel Arbeit. [...] früher, bevor es die Bildkartei gab - ZRM gibt es ja schon länger - haben wir eigene Börsen gehabt unter uns Trainern, wo wir dann auch gute Bilddateien erstellt haben. Und es braucht wirklich viele Durchgänge, bis man daran merkt. „Okay, welche Bilder funktionieren gut?“ (577-581)

Krandick: Die Anpassung? Würde ich auf jeden Fall sagen, Ja. Also, ich habe auch gesehen, also von den Pflanzen, die da wachsen, die Blüten dabei, [...], was in Afrika ja auch sehr präsent ist. Und auch... ja, das Meerbild, der schwarze Sprinter, also der Starter in den Blöcken, auch die Landschaft dabei. Also, ich würde die Anpassung ja auf jeden Fall machen, und ich glaub, die ist sehr gut. (278-284)

Germain: [...] we like to see the luxury, the nice pictures, the nature we have here, so if you take a picture in nature here, somebody will pick that one, it doesn't matter if it's coming from Africa, Ghana, they will pick it. But if you take a picture of a child, not well dressed, [...] and just smiling, only [...] people with an open mind will pick those pictures, but then the people [...], who are coming from the grassroots, they will not pick those pictures. (434-440)

Prof. Maja Storch (Storch, 2022 pers.) sagte, dass die Bildkartei aus pragmatischen Gründen entwickelt worden sei und ausschließlich als Stimulus-Material diene. Es könne z.B. auch mit Postkarten gearbeitet werden. Die Verfasserin hat Originalbilder des ZRM-Katalogs mit eigenen Bildern kombiniert. Interessant ist, dass keines der gewählten Bilder dem Originalkatalog entstammte und sehr gut mit ihnen gearbeitet wurde.

Ein besonderes Augenmerk sollte auf die vielfach geäußerte Feststellung gelegt werden, dass es im Zusammenhang mit Identitätsarbeit und Selbstverwirklichung zu Konflikten kommen kann. Ghana als kollektivistische Kultur ist im Zusammenleben eher auf Anpassung ausgelegt. Die Frauen müssten im Nachgang weiter unterstützt und ermutigt werden, um die Erfolge des Prozesses nicht zu gefährden.

Kritisch betrachtet werden muss, dass die begrenzte Anzahl der Interviews keine generellen Rückschlüsse zulässt. Die Studie hat einen explorativen Character und führt zu einer Empfehlung, deren Umsetzung durch weitere Studien überprüft werden müsste.

Um fundierte Aussagen über die nachhaltige Wirkung des durchlaufenen ZRM-Prozesses treffen zu können, sollte eine Langzeitstudie angestrebt werden, in welcher in direktem Kontakt mit den Teilnehmenden Folgetermine vereinbart werden.

Trotz des Wegfalls der narrativen Interviews, bestätigen die wenigen Impulse, die es durch die gesendeten Sprachnachrichten gab, einen ersten positiven Eindruck und dienen als Vorbereitung für weitere Arbeiten.

Die im Studiendesign theoretisch nicht zulässige Durchführung des Workshops und der Nachbefragung von ein und derselben Person fällt nun weniger ins Gewicht. Diese Form wurde ausgangs gewählt, da ein Feldzugang anderweitig nicht hätte gewährleistet werden können.

8 Empfehlungen für den Einsatz des ZRM im außereuropäischen Kontext

Aus der Studie ergeben sich folgende Empfehlungen für den Einsatz des ZRM im außereuropäischen Ausland: Wenn nicht alle Teilnehmer*innen vertraut mit der Technik sind und bereits Erfahrung in Online-Veranstaltungen sammeln konnten, sollten die Workshops in Präsenz durchgeführt werden. Es hat sich gezeigt, dass gerade bei einer Kultur, in welcher zu großen Teilen über Nachahmung gelernt wird, der/die Trainer*in die Möglichkeit haben muss, die Teilnehmenden im wahrsten Sinne des Wortes vorerst an die Hand zu nehmen. Der Kontakt muss viel intensiver sein. Die Versicherungen, dass keine Fehler gemacht werden können, dass es keine falschen Gefühle gibt etc. sollte durch alle Sinne unterstützt werden können. Eine vertrauensvolle Basis und ein Klima von psychologischer Sicherheit tragen maßgeblich zum Erfolg bei. Sprachbarrieren haben sich auch als tatsächliche Barrieren herausgestellt. Die Diskussionen in der Muttersprache waren sehr intensiv und haben zu guten Ergebnissen geführt, doch wurde durch die sprachlichen Unsicherheiten eine noch größere Distanz zu der Trainerin geschaffen. Die Verfasserin dieser Studie empfiehlt, Frauen vor Ort auszubilden, welche die Workshops durchführen. Diese sind vertraut mit der Lernkultur ihrer Landsleute und können ganz anders auf diese eingehen. Rückwirkend betrachtet war die Geschwindigkeit, in welcher neue Inhalte vermittelt wurden, sicher deutlich zu schnell. Eine länger angelegte Workshopreihe, jedoch in kürzeren Einheiten, könnte erwogen werden.

Um den Teilnehmer*innen keine zusätzlichen Hürden zu schaffen, sollte das äußere Umfeld gut vorbereitet sein. Es muss sichergestellt werden, dass Kinder während der Workshopzeiten betreut werden können, dass Lohnausfall kompensiert werden kann,

dass die Versorgung der Teilnehmer*innen und deren Familien in der Zeit des Workshops gewährleistet ist. Die Freiwilligkeit der Teilnahme an dem Angebot sollte gewährleistet sein. Ein Vorschlag ist, Informationsveranstaltungen mit persönlichen Testimonials durchzuführen, in deren Anschluss sich interessierte Teilnehmer*innen für das Programm bewerben können. Dies könnte auch für eine höhere Verbindlichkeit sorgen.

Schließlich sollte die Erkenntnis, dass die ghanaischen Teilnehmerinnen besonderen Spaß beim Entwickeln ihres Embodiments hatten, genutzt werden. Workshops könnten beispielsweise mit Bewegungselementen aufgelockert werden. Eventuell ließe sich durch Pausen mit lokalen Elementen wie Tanz, gemeinsamen Essen oder Trommeln, leichter eine Atmosphäre psychologischen Sicherheit schaffen.

Positiv anzumerken ist, dass nahezu keine Mittel notwendig sind, um das ZRM durchzuführen. Es bedarf der Bildkartei, bzw. bei Fehlen geeigneter Bilder könnte mit dem Online-Tool bis zu dem Punkt der Motto-Ziel-Bildung oder mit selbstgewählten Postkarten gearbeitet werden.

Schließlich sollte eine Nachbetreuung der Teilnehmer*innen erfolgen. Diese könnte in Form von Kleingruppen oder Tandems, die sich gegenseitig unterstützen und denen jederzeit Ansprechpartner*innen zur Verfügung stehen, stattfinden.

9 Fazit und Ausblick

Die Forschungsfrage konnte bis zu einem gewissen Grad positiv beantwortet werden.

Es zeichnete sich deutlich ab, dass die europäischen Interviewpartner*innen den kulturellen Kontext als weniger bestimmend für eine gelungene Intervention sahen als es sich dann tatsächlich herausstellte. Einig waren sich alle Interviewpartner*innen in dem Potential des Instruments, Menschen zu ermächtigt, ihre eigenen Entscheidungen zu fällen sowie selbständiger und selbstbewusster zu werden. Es muss jedoch, zumindest für den ghanaischen Kontext, angepasst werden.

Es konnte gezeigt werden, dass mit diesem einen Werkzeug gleich alle Säulen der Nachhaltigkeit bedient werden. Auf der ökonomischen Ebene, z. B. wie hier vielfach dargelegt, in der Beschäftigungsförderung, befähigt die Arbeit mit dem ZRM die Menschen, dem nachzugehen, was sie „wirklich, wirklich wollen“. Umwege über die Ergriffung eines Berufes, der nicht zu der Person passt, könnten vermieden werden. Auch kann es Personen dazu bringen, sich ehrlich zu äußern und z. B. die verbreitete berufliche Bevorzugung von Familienmitgliedern zu unterbinden. Gleichzeitig könnten diese durch Ermutigung dazu geführt werden, ihren eigentlichen Talenten nachzugehen.

Die soziale Säule findet sich im Menschenbild des ZRM eingebunden. Menschen, die sich ihrer Bedürfnisse bewusst sind und sich selbst reflektieren, benötigen weniger Bestätigung von außen und können so in der Regel ihr Leben zufriedener gestalten. Ziele durch die eigene Leistung zu erreichen, sich der eigenen Selbstwirksamkeit bewusst zu werden, fördert das Zusammenleben mit anderen. Gerade in Ghana klafft hier noch eine große Lücke. Es bedarf noch viel Aufwand in Bezug auf die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze sowie Geschlechtergleichstellung und Bildungsinitiativen, um die Ungleichheiten innerhalb des Landes und damit auch im Vergleich zu anderen Ländern zu verringern. Doch wenn Menschen befähigt werden, mutige Entscheidungen treffen und zu diesen stehen, wenn sie sich trauen, kreativ zu werden, ist dies eine gute Basis für Entwicklung.

Die ökologische Säule der Nachhaltigkeit ist eher indirekt betroffen, nämlich dadurch, dass der bewusste freundliche Umgang mit sich selbst und anderen, nach einer Zeit auch den Blick für die Umwelt schärfen kann. Mit sich selbst im Reinen, werden auch mentale Kapazitäten frei, um sich mit komplexeren Themen, die nicht das tägliche Überleben betreffen, zu befassen.

Für die Studie wurde nur auf ausgewählte Entwicklungsziele fokussiert. Es hat sich gezeigt, dass diese sämtlich ineinander verwoben sind. Im Endeffekt sind auch die weiteren nachhaltigen Entwicklungsziele, wie die Reduktion von Armut (SDG 1) bis „Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen“ (SDG 16) und schließlich „Partnerschaften für die Ziele“ (SDG 17) betroffen.

Dies sind große Ziele und selbstverständlich ist der Einsatz der ZRM nur an der Bevölkerungsbasis eingesetzt worden, doch einen kleinen Anfang kann es bieten, wenn die bedürftigsten Menschen ermutigt werden, sich aus Abhängigkeiten zu befreien. Das ZRM kann nur unterstützen und ein kleiner Baustein in der langen Reise von Ermächtigung und Beschäftigungsförderung sein. Es konnte jedoch belegt werden, dass aufgrund der Konzentration auf die Bedürfnisse und seiner Elemente, welche die Selbstregulation fördern, das ZRM als bereichernd wahrgenommen wurde. Das Embodiment als unterstützende Ressource war den ghanaischen Teilnehmerinnen sogar leichter zugänglich als es die Erfahrung mit europäischen Teilnehmenden gezeigt hat.

Abschließend sei gesagt, dass Trauer, Enttäuschung oder Hunger nicht verschwinden, wenn, wie hier, jungen Frauen ein Instrument zur erleichterten Entscheidungsfindung an die Hand gegeben wird. Wie die Studie gezeigt hat, bietet das ZRM das Potential, ein Element in einer Kette wissenschaftlich fundierter Hilfsangebote darzustellen.

Literaturverzeichnis

- Achtziger, A. & Gollwitzer, P. M. (2009). Rubikonmodell der Handlungsphasen. *Handbuch der allgemeinen Psychologie: Motivation und Emotion* (S. 150–156).
- Aibana, K., Barofsky, J., Datta, S., Jean-Francois, J. & Martin, J. (2020). *Better Choices, Decent Work Using Behavioral Design to Improve Labor Market Programs in Low and Middle-Income Countries*.
- Amstetter, S. M. (2022). Goal Commitment. *Psychologielexikon*. Zugriff am 1.7.2022.
Verfügbar unter:
<http://www.psychology48.com/deu/d/zielbindung/zielbindung.htm>
- Bachmann, T. & Möller, H. (2021). Psychologische Sicherheit als Voraussetzung für Innovativität und Flexibilität in Teams und Organisationen. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 28(3), 299–302. Springer Science and Business Media LLC. <https://doi.org/10.1007/s11613-021-00715-6>
- Bachmann, T. & Quispe Bravo, K. (2021). Wie entsteht psychologische Sicherheit und Teamidentifikation? Eine empirische Untersuchung. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 28(3), 319–337. <https://doi.org/10.1007/s11613-021-00717-4>
- Barmeyer, C. (2011). Interkulturalität. In C. Barmeyer, P. Genkova & J. Scheffer (Hrsg.), *Interkulturelle Kommunikation und Kulturwissenschaft. Grundbegriffe, Wissenschaftsdisziplinen, Kulturräume*. (S. 37–77). Passau: Karl Stutz.
- Bauer, J. (2007). *Prinzip Menschlichkeit: warum wir von Natur aus kooperieren* (5. Aufl.). Hamburg: Hoffmann und Campe.
- Baumann, N. & Kuhl, J. (2013). Selbstregulation und Selbstkontrolle. In W. Sarges (Hrsg.), *Management-Diagnostik*. (4. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage., S. 263–270). Göttingen: Hogrefe.
- Bergmann, F. (2004). *Neue Arbeit, Neue Kultur*. Freiamt im Schwarzwald: Arbor Verlag.

- Bergmann, F. & Friedland, S. (2007). *Neue Arbeit kompakt – Vision einer selbstbestimmten Gesellschaft*. Freiamt im Schwarzwald: Arbor Verlag.
- Bernet, F. (2012). *Wie sieht die Pädagogik von morgen aus? Das flow-Prinzip als Grundlage einer ressourcenorientierten Erziehung*. Marburg: Tectum Verlag.
- Berninger-Schäfer, E. R., Meyer, P. & Geißler, H. (2018). *Online-Coaching*. Wiesbaden: Springer.
- Berthold, G. (2011). „*Cultural Web: Wie Kulturen die Webpräsenz beeinflussen*“. Magisterarbeit. (S. 171). Wien: Universität Wien. Zugriff am 22.6.2022. Verfügbar unter: <https://core.ac.uk/download/pdf/11595919.pdf>
- Bertschy, F., Künzli, C. & Lehmann, M. (2013). Teachers' competencies for the implementation of educational offers in the field of education for sustainable development. *Sustainability (Switzerland)*, 5(12), 5067–5080. MDPI. <https://doi.org/10.3390/su5125067>
- BMZ (2018). *Verhaltenswissenschaftliche Ansätze in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit*. Diskussionspapier. Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung.
- BMZ (2022). Agenda 2030. Die globalen Ziele für nachhaltige Entwicklung. *Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung*. Zugriff am 22.4.2022. Verfügbar unter: <https://www.bmz.de/de/agenda-2030>
- Bolten, J. (2012). *Interkulturelle Kompetenz* (Neuauf.). Erfurt: Landeszentrale für Polit. Bildung Thüringen.
- Böning, U., Möller, H. & Giernalczyk, T. (2021). Neuorientierung für das Business-Coaching. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 28(3), 425–443. Springer Science and Business Media LLC. <https://doi.org/10.1007/s11613-021-00713-8>
- Brandstätter, V., Schüler, J., Puca, R. M. & Lozo, L. (2018). *Motivation und Emotion Allgemeine Psychologie für Bachelor* (2. Auflage.). Berlin Heidelberg: Springer.

- Brandt, J.-O. (2021, Januar). *A Matter of Connection Competence Development in Teacher Education for Sustainable Development*. Lüneburg: Leuphana University.
- Broughton, N., Costa, E., Pickering, J., Shakhina, N., Tilleard, R. & Wu, H. (2019). *Boosting businesses: applying behavioural insights to business policy*. Zugriff am 23.3.2022. Verfügbar unter: https://www.bi.team/wp-content/uploads/2019/10/BIT_Boosting-Businesses_Report_Final.pdf
- Brown, J. D. (1993). Motivational Conflict and the Self: The Double-Bind of Low Self-Esteem. In R.F. Baumeister (Hrsg.), *Self-Esteem* (S. 117–130). Boston, MA: Springer US. https://doi.org/10.1007/978-1-4684-8956-9_6
- Brunstein, J. C. (2018). Implizite und explizite Motive (Springer-Lehrbuch). In J. Heckhausen & H. Heckhausen (Hrsg.), *Motivation und Handeln* (S. 269–295). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-53927-9_9
- Bucci, W. (2002). The Referential Process, Consciousness, and the Sense of Self. *Psychoanalytic Inquiry*, 22, 766–793.
- Campos, F., Frese, M., Goldstein, M., Iacovone, L., Johnson, H. C., McKenzie, D. et al. (2017). Teaching personal initiative beats traditional training in boosting small business in West Africa. *Science*, 357(6357), 1287–1290. <https://doi.org/10.1126/science.aan5329>
- Csikszentmihalyi, M. (2021). *Flow und Kreativität: wie Sie Ihre Grenzen überwinden und das Unmögliche schaffen* (5. Auflage.). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Dallmer, J. (2018). Glück als Entwicklungsziel? Idee und Praxis des Bruttonationalglück. *PERIPHERIE – Politik • Ökonomie • Kultur*, 38(2–2018), 317–326. <https://doi.org/10.3224/peripherie.v38i2.11>

- Dalton, P., Ruschenpohler, J., Burak, U. & Zia, B. (2019). *Learning to Grow from Peers Experimental Evidence from Small Retailers in Indonesia*. World Bank Policy Research Working Paper Nr. 8933. Weltbank.
- Damasio, A. R. (1997). *Descartes' Irrtum: Fühlen, Denken und das menschliche Gehirn* (3. Auflage.). München: List.
- Daminger, A., Hayes, J., Barrows, A. & Wright, J. (2015). *Poverty Interrupted Applying Behavioral Science to the Context of Chronic Scarcity*. Zugriff am 23.3.2022. Verfügbar unter: http://www.ideas42.org/wp-content/uploads/2015/05/I42_PovertyWhitePaper_Digital_FINAL-1.pdf
- Darling, M., Lefkowitz, J., Amin, S., Perez-Johnson, I., Chojnacki, G. & Manley, M. (2017). *Practitioner's Playbook for applying behavioral insights to labor market programs*. Zugriff am 23.3.2022. Verfügbar unter: <https://www.ideas42.org/wp-content/uploads/2017/06/7-Practitioner-Playbook-Final-20170517.pdf>
- Davidson, R. J. (2004). Well-being and affective style: neural substrates and biobehavioural correlates. (F.A. Huppert, N. Baylis & B. Keverne, Hrsg.) *Philosophical Transactions of the Royal Society of London. Series B: Biological Sciences*, 359(1449), 1395–1411. <https://doi.org/10.1098/rstb.2004.1510>
- De Leersnyder, J., Kim, H. & Mesquita, B. (2015). Feeling right is feeling good: psychological well-being and emotional fit with culture in autonomy- versus relatedness-promoting situations. *Frontiers in Psychology*, 06. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00630>
- De Witte, H. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177. <https://doi.org/10.1080/135943299398302>

- Diener, E., Helliwell, J. F. & Kahneman, D. (Hrsg.). (2010). *International differences in well-being* (Series in positive psychology). Oxford New York: Oxford University Press.
- Draguhn, A. (2013). Das Verhältnis von Emotion und Kognition aus Sicht der Hirnforschung. In S. Höfling & F. Tretter (Hrsg.), *Homo neurobiologicus: ist der Mensch nur sein Gehirn?* (S. 51–58). München: Hanns-Seidel-Stiftung.
- Dresing, T. & Pehl, T. (2018). *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse: Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende* (8. Auflage.). Marburg: Eigenverlag.
- Drexler, A., Fischer, G. & Schoar, A. (2014). Keeping It Simple: Financial Literacy and Rules of Thumb. *American Economic Journal: Applied Economics*, 6(2), 1–31. <https://doi.org/10.1257/app.6.2.1>
- Duflo, E. (2012). Human values and the design of the fight against poverty. Tanner Lectures, . Zugriff am 25.3.2022. Verfügbar unter: https://www.povertyactionlab.org/sites/default/files/documents/TannerLectures_EstherDuflo_draft.pdf
- Ehlers, A. (2009). *Inklusion, Selbstbestimmung und Partizipation als Qualitätsmerkmale von Bildung*. Dissertation. Koblenz Landau: Universität Koblenz-Landau.
- Ekman, P. (1993). Facial expression and emotion. *American Psychologist*, 48(4), 384–392. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.48.4.384>
- Felder, M. (2015). *Intervention zum besseren Umgang mit Berufsstress von integrativ tätigen Schulischen Heilpädagogen*. Masterarbeit. Fribourg: Universtität Fribourg.
- Gervedink Nijhuis, C. J., Pieters, J. M. & Voogt, J. M. (2013). Influence of culture on curriculum development in Ghana: an undervalued factor? *Journal of Curriculum Studies*, 45(2), 225–250. <https://doi.org/10.1080/00220272.2012.737861>
- Ghassemi, M. & Brandstätter, V. (2019). Selbstregulation zwischen Zielbindung und Zielablösung. In S. Rietmann & P. Deing (Hrsg.), *Psychologie der Selbststeue-*

- rung* (S. 91–109). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-24211-4_5
- Gollwitzer, M. & Schmitt, M. (2019). *Sozialpsychologie kompakt: mit Online-Material* (2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage.). Weinheim Basel: Beltz.
- Grawe, K. (1998). *Psychologische Therapie*. Göttingen: Hogrefe.
- Grawe, K. (2004). *Neuropsychotherapie*. Göttingen: Hogrefe.
- Grawe, K., Donati, R. & Bernauer, F. (1994). *Psychotherapie im Wandel: von der Konfession zur Profession* (3. Auflage.). Göttingen Seattle: Hogrefe.
- Hall, E. T. (1976). *Beyond culture*. New York: Anchor Books.
- Harell, K. & Lam, S. (2019). Empowering Students through Curriculum Development in the College Classroom. In S.D. Wurdinger, J.C. McDermott, K. Harell & H. Smith (Hrsg.), *Empowering our Students for the Future. Encouraging Self-direction and Life-long Learning* (S. 89–101). Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.
- Heckhausen, H., Gollwitzer, P. M. & Weinert, F. E. (1987). *Jenseits des Rubikon - Der Wille in den Humanwissenschaften*. Berlin Heidelberg: Springer.
- Heckhausen, J. & Heckhausen, H. (2018). Motivation und Handeln: Einführung und Überblick (Springer-Lehrbuch). In Jutta Heckhausen & Heinz Heckhausen (Hrsg.), *Motivation und Handeln* (S. 1–11). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-53927-9_1
- Heckhausen, J., Wrosch, C. & Schulz, R. (2010). A motivational theory of life-span development. *Psychological Review*, 117(1), 32–60.
<https://doi.org/10.1037/a0017668>
- Hempel, K. (2020). *Enhancing Employment Promotion Interventions Through Behavioural Science - An Introductory Guide*. Eschborn: GIZ.
- Herriger, N. (2014). *Empowerment in der sozialen Arbeit: eine Einführung* (5., erweiterte und aktualisierte Auflage.). Stuttgart: Kohlhammer.

- High Level Forum. (2005). *Paris Declaration on Aid Effectiveness - Ownership, Harmonisation, Alignment, Results and Mutual Accountability*.
- Hofstede, G. H., Hofstede, G. J. & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: software of the mind: intercultural cooperation and its importance for survival* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hofstede, G. & Hofstede, G. J. (2011). *Lokales Denken, globales Handeln: interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management* (dtv Beck-Wirtschaftsberater) (Orig.-Ausg., 5., durchges. Aufl.). München: Dt. Taschenbuch-Verl.
- Hogan, R. & Blake, R. (1999). John Holland's Vocational Typology and Personality Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 41–56.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1696>
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments* (3. Auflage.). Odessa Fla: Psychological Assessment Resources.
- Hüther, G. (2014). *Die Macht der inneren Bilder: wie Visionen das Gehirn, den Menschen und die Welt verändern* (8. Auflage.). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Hüther, G. (2015). *Etwas mehr Hirn, bitte: eine Einladung zur Wiederentdeckung der Freude am eigenen Denken und der Lust am gemeinsamen Gestalten*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- ILO (2019a). *Time to Act for SDG 8. Integrating Decent Work, Sustained Growth and Environmental Integrity*. International Labour Organization. Zugriff am 3.3.2022. Verfügbar unter: www.ilo.org/publns.
- ILO (2019b). *SMALL MATTERS Global evidence on the contribution to employment by the self-employed, micro-enterprises and SMEs*. International Labour Organization. Zugriff am 3.3.2022. Verfügbar unter: www.ilo.org/publns.

- Kahneman, D. (2017). *Schnelles Denken, langsames Denken*. (T. Schmidt, Übers.). München: Penguin Verlag.
- Kahneman, D. & Tversky, A. (1979). Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk. *Econometrica*, 47(2), 263. <https://doi.org/10.2307/1914185>
- Killick, T., Gunatilaka, R. & Marr, A. (1998). *Aid and the political economy of policy change*. London ; New York: Routledge.
- Kochhar-Lindgren, K. (2015). Performing the New Sustainability Paradigm: The Role of Culture and Education. In O. Schwarz-Herion & A. Omran (Hrsg.), *Strategies Towards the New Sustainability Paradigm* (S. 95–105). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-14699-7_8
- Krause, F. & Storch, M. (2006). Ressourcenorientiert coachen mit dem Zürcher Ressourcen Modell -ZRM. *Psychologie in Österreich*, 1.
- Kremer, M., Rao, G. & Schilbach, F. (2019). Behavioral development economics. *Handbook of Behavioral Economics: Applications and Foundations 1* (Band 2, S. 345–458). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/bs.hesbe.2018.12.002>
- Kroll, M. (2018). *Entwicklung in Städten nachhaltig gestalten - Die urbane Transformation* (Studienbriefe DISC). Kaiserslautern: TU Kaiserslautern, DISC.
- Kuhl, J. & Strehlau, A. (2014). *Handlungspsychologische Grundlagen des Coachings - Anwendung der Theorie der Persönlichkeits-System-Interaktionen (PSI)*. Wiesbaden: Springer.
- Linck, G. (2003). Auf Katzenpfoten gehen und das qi miteinander tauschen. Überlegungen einer china-Wissenschaftlerin zur Transkulturellen Kommunikation und Kompetenz. *Erwägen Wissen Ethik*, 14(1), 189–192.
- Locke, E. & Latham, G. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
- Maier, G. W. (2022). Motivation. *Gabler Wirtschaftslexikon*. Wiesbaden: Springer Gabler.

- Mani, A., Mullainathan, S., Shafir, E. & Zhao, J. (2013). Poverty Impedes Cognitive Function. *Science*, 341(6149), 976–980.
<https://doi.org/10.1126/science.1238041>
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (12., überarb. Auflage.). Weinheim Basel: Beltz.
- Mayring, P. (2019). Qualitative Content Analysis: Demarcation, Varieties, Developments. *FQS Forum: Qualitative Social Research*, 20(3).
- Mayring, P. & Fenzl, T. (2019). Qualitative Inhaltsanalyse. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 633–648). Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4_42
- Mazza, S., Sukowski, N. & Herb, E. (2020). New Work und psychologisches Empowerment: Chancen und Grenzen. (U. Reuter & T. Loose, Hrsg.) *Forschungspapiere und Fallstudien der VWA Hochschule für berufsbegeleitendes Studium*, 3(2020–03).
- Mecheril, P. (2013). Kompetenzlosigkeitskonzept. Pädagogisches Handeln unter Einwanderungsbedingungen. (Interkulturelle Studien). In G. Auernheimer (Hrsg.), *Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität* (4., durchg. Aufl. 2013., S. 15–35). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften Imprint.
- van der Meer, P. H. (2019). What makes workers happy: Empowerment, unions or both? *European Journal of Industrial Relations*, 25(4), 363–376.
<https://doi.org/10.1177/0959680118817683>
- Meuser, M. & Nagel, U. (1991). Experteninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht: ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In D. Garz & K. Kraimer (Hrsg.), *Qualitativ-empirische Sozialforschung: Konzepte, Methoden, Analysen* (S. 441–471). Opladen: Westdt. Verl. Zugriff am 18.3.2022. Verfügbar unter: [tps://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-24025](https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-24025)

- Meyer, B. D. (2002). Labor Supply at the Extensive and Intensive Margins: The EITC, Welfare, and Hours Worked. *American Economic Review*, 92(2), 373–379.
<https://doi.org/10.1257/000282802320191642>
- Meyer, H., Wrba, H. & Bachmann, T. (2018). Psychologische Sicherheit: Das Fundament gelingender Arbeit im Team. In S. Hess & H. Fischer (Hrsg.), *Mensch und Computer 2018 - Usability Professionals*. (S. 189–202). Bonn: Gesellschaft für Informatik e.V. Und German UPA e.V. Zugriff am 3.3.2022. Verfügbar unter:
<http://dl.gi.de/handle/20.500.12116/16766>
- Meyer, W. & Scholz, I. (2017). *Strategien und Konzepte für eine nachhaltige Entwicklung* (3. Auflage.). Kaiserslautern: TU Kaiserslautern, DISC.
- Morgenegg, C. (2018). Das Zürcher Ressourcen Modell und die Theorie der Persönlichkeits-System-Interaktionen in der Laufbahnberatung. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 25(2), 183–190. Springer Nature.
<https://doi.org/10.1007/s11613-018-0544-6>
- Mühlberger, C., Büche, A. & Jonas, E. (2018). SMART oder MOTTO? Von der Hemmung in die Handlungsfähigkeit durch passende Zielformulierung. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 25(2), 147–160. Springer Science and Business Media LLC. <https://doi.org/10.1007/s11613-018-0546-4>
- Munar, J. L. S., Juana-Espinosa, S. D., Martínez-Buelvas, L., Abarca, Y. V. & Tirado, J. O. (2020). Organizational happiness dimensions as a contribution to sustainable development goals: A prospective study in higher education institutions in Chile, Colombia and Spain. *Sustainability (Switzerland)*, 12(24), 1–17.
<https://doi.org/10.3390/su122410502>
- OECD (2009). *DAC Guiding Principles for Aid Effectiveness, Gender Equality and Women's Empowerment*. Best Practices in Development Co-operation.
<https://doi.org/10.1787/487955dc-en>

- Oettingen, G. & Gollwitzer, P. (2002). Theorien der modernen Zielpsycho­logie - Motiva­tions-, Selbst- und Informationsverarbeitungstheorien. In D. Frey & M. Irle (Hrsg.), *Theorien der Sozialpsychologie* (2. vollständig überarbeitete Auflage., Band III, S. 51–73). Bern: Hans Huber.
- Oishi, S., Diener, E. & Lucas, R. (2007). The Optimum Level of Well-Being. *Perspectives on Psychological Science*, 2(4), 346–360.
- Osei, R. D. & Lambon-Quayefio, M. (2021). Cash transfers and the supply of labor by poor households: Evidence from the livelihood empowerment against poverty program in Ghana. *Review of Development Economics*, 25(3), 1293–1304. John Wiley and Sons Inc. <https://doi.org/10.1111/rode.12784>
- Paul, K. & Moser, K. (2019). Ursachen und Auswirkungen von Arbeitslosigkeit Folgen für die Laufbahngestaltung und Karriereberatung. In S. Kauffeld & D. Spurk (Hrsg.), *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement* (S. 655–685). Berlin: Springer.
- Queis, D. von. (2009). *Interkulturelle Kompetenz: Praxis-Ratgeber zum Umgang mit internationalen Studierenden*. Darmstadt: WBG.
- Rathje, S. (2009). Der Kulturbegriff – Ein anwendungsorientierter Vorschlag zur Generalüberholung.
- Renn, O. & Rohrman, B. (Hrsg.). (2000). *Cross-cultural risk perception: a survey of empirical studies* (Technology, risk, and society). Dordrecht Boston: Kluwer.
- Richter-Beuschel, L. & Bögeholz, S. (2020). Student teachers' knowledge to enable problem-solving for sustainable development. *Sustainability (Switzerland)*, 12(1), 1–24. MDPI. <https://doi.org/10.3390/SU12010079>
- Rieckmann, M. (2018). Die Bedeutung von Bildung für nachhaltige Entwicklung für das Erreichen der Sustainable Development Goals (SDGs). *ZEP – Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik*, 2018(02), 4–10. Waxmann. <https://doi.org/10.31244/zep.2018.02.02>

- Rohe, M. S., Funke, J., Storch, M. & Weber, J. (2016). Can motto-goals outperform learning and performance goals? Influence of goal setting on performance and affect in a complex problem solving task. *Journal of Dynamic Decision Making*, 2, 1–15. University Library Heidelberg.
<https://doi.org/10.11588/JDDM.2016.1.28510>
- Ross, R., White, S., Wright, J. & Knapp, L. (2013). *Using Behavioral Economics for Postsecondary Success*. Zugriff am 23.3.2022. Verfügbar unter:
<https://www.citigroup.com/citi/foundation/pdf/ideas42.pdf>
- Roth, G. (1995). *Das Gehirn und seine Wirklichkeit: kognitive Neurobiologie und ihre philosophischen Konsequenzen* (3. Auflage.). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Roth, G. (2008). *Persönlichkeit, Entscheidung und Verhalten: warum es so schwierig ist, sich und andere zu ändern* (4. Auflage.). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Roth, G. (2011a). *Bildung braucht Persönlichkeit: wie Lernen gelingt*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Roth, G. (2011b). *Wie einzigartig ist der Mensch? die lange Evolution der Gehirne und des Geistes* (Spektrum-Akademischer-Verlag-Sachbuch) (Nachdruck.). Heidelberg: Spektrum, Akad. Verlag.
- Roth, G. (2018). *Fühlen, Denken, Handeln: wie das Gehirn unser Verhalten steuert* (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft) (Neue, vollständig überarbeitete Ausgabe, 6. Auflage.). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Roth, G., Heinz, A. & Walter, H. (Hrsg.). (2019). *Psychoneurowissenschaften*. Heidelberg: Springer.
- Rübner, M. & Göckler, R. (2014). Beratung in der Arbeitsförderung und Grundsicherung. In R. Göckler, M. Rübner, K.-H. Kohn, U. Jäger & M. Franck (Hrsg.), *Beschäftigungsorientiert beraten und vermitteln: Standards für die Arbeitsförderung (SGB III) und Grundsicherung (SGB II)*. (1. Auflage). Regensburg: Walhalla-Fachverlag.

- Russell, J. A. (1994). Is there universal recognition of emotion from facial expression? A review of the cross-cultural studies. *Psychological Bulletin*, 115(1), 102–141.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.115.1.102>
- Schermuly, C. (2019a). New Work und Coaching – psychologisches Empowerment als Chance für Coaches. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 26(2), 173–192. Springer Science and Business Media LLC.
<https://doi.org/10.1007/s11613-019-00599-7>
- Schermuly, C. (2019b). *New Work – Gute Arbeit gestalten* (2. Auflage.). Freiburg i. Br.: Haufe Group. Verfügbar unter: www.wiso-net.de.
- Schermuly, C. (2019c). *Erfolgreiches Business-Coaching: positive Wirkungen, unerwünschte Nebenwirkungen und vermeidbare Abbrüche*. Weinheim Basel: Beltz.
- Schermuly, C. (2021). *New Work - Gute Arbeit gestalten* (3. Auflage.). Freiburg i. Br.: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG.
- Schuh, G. & Dölle, C. (2021). *Sustainable Innovation: nachhaltig Werte schaffen* (2. Auflage.). Berlin Heidelberg: Springer Vieweg.
- Schumacher, S. (2015). *Gemischte Gefühle: Die Arbeit mit der Gefühlsbilanz nach dem Zürcher Ressourcen Modell bei Entscheidungssituationen in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung*. Luzern: Fachhochschule Nordwestschweiz.
- Seibert, S. E., Wang, G. & Courtright, S. H. (2011). Antecedents and Consequences of Psychological and Team Empowerment in Organizations: A Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 981–1003.
<https://doi.org/10.1037/a0022676>
- Six, C., Langthaler, M. & Obrovsky, M. (2007). *DIE PARISER ERKLÄRUNG UND IHRE BISHERIGE UMSETZUNG (Irr-)Wege zu mehr Wirksamkeit in der EZA*. Working Paper. Österreichische Forschungsstiftung für Internationale Entwicklung (ÖFSE). Zugriff am 10.3.2022. Verfügbar unter:

- https://www.oefse.at/fileadmin/content/Downloads/Publikationen/Workingpaper/WP17_Pariser_Erklaerung.pdf
- Sprenger, R. K. (2007). *Mythos Motivation: Wege aus einer Sackgasse* (18., durchges. Auflage.). Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Stangl, W. (2022). Online Lexikon für Psychologie und Pädagogik . Online-Enzyklopädie aus den Wissenschaften Psychologie und Pädagogik. Zugriff am 11.4.2022. Verfügbar unter: <https://lexikon.stangl.eu/>
- Stepper, S. (1992). Der Einfluss der Körperhaltung auf die Emotion „Stolz“: experimentelle Untersuchungen zur „Körper-Feedback“-Hypothese.
- Storch, M. (2022). ZRM Grundkurs mit Maja Storch und Julia Weber vom 02. - 04. Mai 2022.
- Storch, M., Cantieni, B., Hüther, G. & Tschacher, W. (2015). *Embodiment: die Wechselwirkung von Körper und Psyche verstehen und nutzen; mit Ergänzungskapitel „Embodiment im Zürcher Ressourcen Modell (ZRM)“* (3. Nachdruck der 2., erweiterten Auflage.). Bern: Huber.
- Storch, M. & Krause, F. (2017). *Selbstmanagement - ressourcenorientiert: Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM)* (6., überarbeitete Auflage.). Bern: Hogrefe.
- Strack, F. & Deutsch, R. (2004). Reflective and Impulsive Determinants of Social Behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 8(3), 220–247.
- Tamir, M., Oishi, S., Schwartz, S. & Kim, M. (2017). The Secret to Happiness: Feeling Good or Feeling Right? *Journal of Experimental Psychology: General*, 146(10), 1448–1459.
- Temme, L. (2013). *Zielwirksamkeit als Herausforderung für Personalentwicklung – eine empirische Studie zu Motto-Zielen und hohen spezifischen Zielen*. Masterarbeit. Kaiserslautern: TU Kaiserslautern.

- Triebel, C. (2009). *Kompetenzbilanzierung als psychologische Intervention Wirkfaktoren und Wirkprinzipien in Laufbahnberatung und Coaching*. München: Universität der Bundeswehr. Zugriff am 4.3.2022. Verfügbar unter:
<http://rgdoi.net/10.13140/RG.2.1.2219.5288>
- Ullrich, P. (2006). Das explorative ExpertInneninterview : Modifikationen und konkrete Umsetzung der Auswertung von ExpertInneninterviews nach Meuser/Nagel (Manuskripte). In T. Engartner & Rosa-Luxemburg-Stiftung (Hrsg.), *Die Transformation des Politischen: Analysen, Deutungen und Perspektiven: Siebentes und Achstes DoktorandInnenseminar der Rosa-Luxemburg-Stiftung*. Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung.
- UN (2021). *Ziele für nachhaltige Entwicklung Bericht 2021*. online: United Nations. Zugriff am 22.4.2022. Verfügbar unter:
<https://www.un.org/depts/german/millennium/SDG%20Bericht%202021.pdf>
- UNDP (2011). *Implementing the Paris Declaration on Aid Effectiveness*. UNDP United Nations Development Program.
- Veenhoven, R. (2010). How Universal Is Happiness? *International Differences in Well-Being* (S. 328–388). Oxford New York: Oxford University Press.
- Wagner, A. (2016). *Doing Grassroots - Die Organisierung von Communities in der Entwicklungszusammenarbeit*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Wahl, D. (1991). *Handeln unter Druck: der weite Weg vom Wissen zum Handeln bei Lehrern, Hochschullehrern und Erwachsenenbildern*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Weber, J. (2013). *Turning Duty into Joy!*. Osnabrück: Universität Osnabrück.
- Wehner, T., Mehl, K. & Dieckmann, P. (2010). Handlungsfehler und Fehlerprävention. In U. Kleinbeck & K.-H. Schmidt (Hrsg.), *Arbeitspsychologie* (S. 785–820). Göttingen Bern Toronto Seattle: Hogrefe.

Wins, T. L. & Triebel, C. (2006). *Kompetenzorientierte Laufbahnberatung*. Berlin Heidelberg: Springer Medizin Verlag.

Wirtz, M. A. (2022). Dorsch - Lexikon der Psychologie. Zugriff am 11.4.2022. Verfügbar unter: <https://dorsch.hogrefe.com/>

Wirtz, M. A. & Caspar, F. (2002). *Beurteilerübereinstimmung und Beurteilerreliabilität: Methoden zur Bestimmung und Verbesserung der Zuverlässigkeit von Einschätzungen mittels Kategoriensystemen und Ratingskalen*. Göttingen Bern: Hogrefe.

Anhang

Inhaltsverzeichnis

Anhang I: Bilder als Basis des ZRM.....	89
1 Originalkatalog des ZRM.....	89
2 Online-Bilderkatalog des ZRM.....	90
3 Verwendete, modifizierte Version des Bilderkatalogs.....	91
4 In den Interviews erwähnte Bilder.....	92
5 Ausgewählte Bilder mit Ideenkorb und Motto-Zielen der Teilnehmerinnen	93
Anhang II: Interviews	97
1 Transkripte der Expert*inneninterviews	97
Transkript Dr. Julia Weber	97
Transkript Arnulf Krandick.....	134
Transkript Gilbert Kofi Germain	156
2 Transkripte der Teilnehmerinnen	186
3 Transkriptauszüge aus Interviews einer Studie im Feb. 2021	192
4 Kodierte Textpassagen.....	194
5 Vorabinformation zur Interviewvorbereitung.....	247
6 Einwilligungserklärungen der Interviewpartner*innen	250
Anhang III: Transkriptionsregeln, Kodieranleitung und Leitfaden.....	254
1 Transkriptionsregeln	254
2 Kodieranleitung	255
3 Leitfaden für Interviews	257
Anhang IV: Workshop-Material	262
1 Präsentation	262
2 Einladung an die Teilnehmerinnen.....	269
3 Zusatzmaterial.....	270
Anhang V: Die 17 nachhaltigen Entwicklungsziele	272

2 Online-Bilderkatalog des ZRM



3 Verwendete, modifizierte Version des Bilderkatalogs

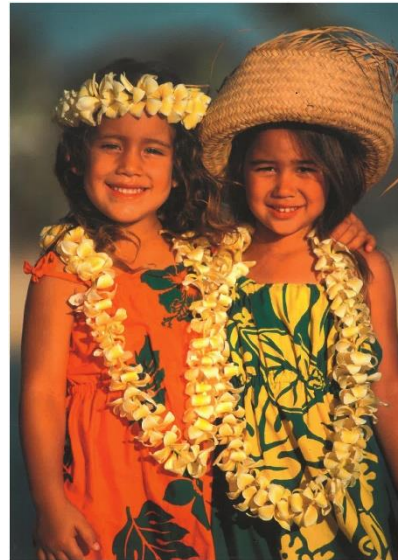


4 In den Interviews erwähnte Bilder

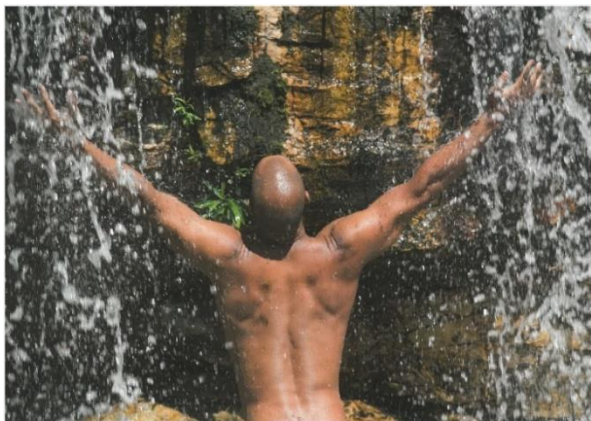
Dr. Weber:



(W. 531 – 535)



(W. 566)

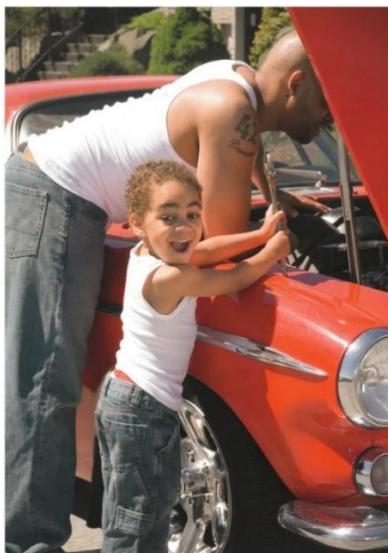


(W. 573)



(W. 586)

Arnulf Krandick:



(K.300 – 301)

5 Ausgewählte Bilder mit Ideenkorb und Motto-Zielen der Teilnehmerinnen



Hands at the well:

1. The hand is black, and she is black, so she automatically chose it
2. Water symbolizes life hence the selection
3. She has the water in abundance and since its spilling it might be she does not have a stable life, or she has it in abundance
4. The water can be seen as a symbol for peace.
5. She wants a beautiful and abundant life like the water

S.: it is beautiful and since it is in abundance, I want my life to be like that since water is form of blessings.

Final motto-goal: **Abundant like the water, I live my life freely and happily.**



Eagle:

1. She wants to live a free life. Freedom
2. Eagle symbolizes leadership and she wants to be a leader
3. The eagle is a strong animal by nature, and it flies higher than all other birds. It being high in the sky allows it to oversee everything which makes it a good leader.
4. Eagle has a good vision which allows it to see everything clearly.
5. She wants to protect other people in her community

L.: the eagle is a beautiful, strong and a powerful bird. I hate it when people try to pull me back when I am doing something especially in the form a leadership. I want to be able to soar high like the eagle.

Final motto-goal: **Strong and beautiful like the eagle, I soar through my life with a positive and a clear view.**



Sea:

1. Sea symbolizes nature, and it is nice to be close to nature.
2. She wants to be someone approachable and welcoming to everyone
3. The sea is beautiful and gives hope. It can stand strong.
4. It is nice and gives some sort of comfort and releases stress.
5. She chose it because the sea is like a mother to all water bodies since most waters flow into it. She wants to be like a mother who accepts everyone regardless of their nature.

C.: I chose it because the sea gives hope, calms the mind and it is beautiful, welcoming and it has more to it.

Final motto-goal: **Relaxed like the sea with a calm mind I live my life full of hope and warmly welcome everyone.**



Flower:

1. It symbolizes harmony, brings about love and beautiful in nature.
2. It strengthens love and brings peace.
3. It brings about happiness and togetherness.
4. She chose it because of it uses since its medicinal, for decoration and its nice smell
5. It serves as food for birds.

M.: I chose the flower because of its bright colours which makes it attractive. It attracts birds and allows them to feed from it. I want to attract people and be able to grow in every environment and help others. The blue sky is also beautiful and symbolizes hope and peace. I love nature.

Final motto-goal: **Beautifully like a flower, I live my life attracting and inspiring others with my humbleness.**

Anhang II: Interviews

1 Transkripte der Expert*inneninterviews

Transkript Dr. Julia Weber

Das Interview wurde am 14. März 2022 von 19.00 bis 20.50 via Zoom geführt.

Begrüßt wurde vorab, und es wurde erläutert, dass die Arbeit im Rahmen der Masterarbeit des Masterstudiengangs „Nachhaltige Entwicklungszusammenarbeit“ an der TU Kaiserslautern geschrieben wird. Dann wurde nochmals nachgefragt, ob die Interviewpartnerin einer Aufnahme zustimmt. Sie hat die Aufnahme angenommen.

- 1 I: Vielen, vielen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben... (kurzer Einwurf zur
2 Bildqualität) Dann würde ich einfach, gleich in medias res gehen. Wobei ich Sie gerne
3 bitten möchte, sich vielleicht einmal kurz vorzustellen.
- 4 B: Also, ich bin die Julia Weber. Ich bin die Geschäftsführerin vom IMSZ, das ist das
5 Institut für Selbstmanagement und Motivation Zürich, ein Spin-off von der Universität
6 Zürich, und dieses Institut gehört der Maja Storch und die Maja Storch ist die Miterfin-
7 derin des Züricher Ressourcen Modells. Zusammen mit Frank Krause hat sie das vor
8 30 Jahren an der Uni in Zürich entwickelt, am Pädagogischen Institut und ich habe
9 damals meine ganzen Seminare und Lizenziats, also Masterarbeiten, sagt man ja jetzt,
10 dazu geschrieben und dann auch meinen Doktor gemacht zum Teilbereich vom ZRM,
11 zu den Motto-Zielen an der Universität in Osnabrück. Beim Professor Julius Kuhl habe
12 ich promoviert zum Thema „Unangenehme Pflichten“.
- 13 I: Ja. Ihre Arbeit habe ich auch gelesen.
- 14 B: Ok.
- 15 I: Ich komme gleich zur ersten Frage, und zwar wird das Zürcher Ressourcen Modell ja
16 von Storch und Krause als psychoedukatives Selbstmanagementwerkzeug beschrie-
17 ben, und ich nenne es in meiner Arbeit... oder spreche von einem Empowerment-
18 Instrument. Ich möchte es ja in der Entwicklungszusammenarbeit nutzen. Und da wäre
19 meine erste Frage, inwiefern Sie das ZRM beschreiben würden, als ein Werkzeug, das
20 Menschen ermächtigt, empowert, stärkt?
- 21 B: Also, ich glaube ein Spezifikum, ist ganz klar, dass das wissenschaftlich basiert ist

22 und auch auf Theorien aus der Psychologie, Neurobiologie und so weiter basiert und
23 was eben so ein Alleinstellungsmerkmal ... habe ich das Gefühl, so was ich kenne,
24 was ich gehört hab, bisher, ist, dass den Teilnehmenden im Training immer vor jedem
25 Arbeitsschritt die Theorie erklärt wird. Es wird zuerst erklärt, was steckt dahinter? Wa-
26 rum machen wir das? Also, die machen nie irgendeinen Arbeitsschritt im Training, oh-
27 ne dass sie wissen, warum überhaupt und was ist die Theorie, was sagt die Wissen-
28 schaft dazu? Und dadurch haben sie auch Zugang zu Wissenschaft, zu wissenschaftli-
29 chen Erkenntnissen und sie lernen dadurch auch die ganze Methode, wissen auch,
30 warum das funktioniert, wie es funktioniert, und sind dann unabhängig vom Trainer und
31 vom Coach. Und das ist ganz wichtig für das Thema Selbstwirksamkeit, damit sie das
32 auch wissen „Okay, das liegt an mir, das habe ich gemacht und nicht der Coach oder
33 der Trainer hat da irgendwie eine Idee gehabt und deswegen...“ so... Es wird keine
34 Abhängigkeit geschaffen und die Personen, wenn Sie das mal gelernt haben, diese
35 Methode, können das dann auch wieder wiederholen für andere Themen in ihrem Le-
36 ben. Also Sie sind da wirklich selbständig in der Anwendung dieses Trainings, dieser
37 Methode und brauchen niemanden mehr dazu. Und das ist, glaube ich mal so, der
38 wichtigste Punkt für das Thema Empowerment, dass ich wirklich selbständig bin und
39 unabhängig.

40 I: Ja sehr gut. Jetzt hatte ich Ihnen ja, diese Kurz- Zusammenfassung von den nach-
41 haltigen Entwicklungszielen kurz geschickt. Da hatte ich vier rausgesucht. Ich würde
42 das einfach kurz mit Ihnen durchgehen, weil Sie ja sagten, Sie hatten keine Zeit, sich
43 vorzubereiten.

44 B: Ich hab's auf, ich schau's mir jetzt auch gerade an.

45 I: Also, in der Agenda 2030 sind ja so 17 Ziele festgelegt worden. Insgesamt sind das
46 139 Unterziele (*Versprecher, es sind 169*). Aber ich hatte jetzt mir für meine Arbeit
47 rausgesucht: Das achte nachhaltige Entwicklungsziel, in dem es darum geht, dauerhaf-
48 tes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäf-
49 tigung und menschenwürdige Arbeit für alle zu gewährleisten. Das ist das große Über-
50 ziel, und da ich es ja in der Beschäftigungsförderung gerne anwenden möchte, mein...
51 also, dass das ZRM als Empowerment Instrument in der Beschäftigungsförderung...
52 habe ich mir eben das rausgesucht, mit menschenwürdiger Arbeit für alle und wollte
53 Sie danach fragen, wie sie meinen, dass das unterstützt werden kann. Also hier, das
54 dritte der Ziele ist, ...oder das dritte Unterziel, was ich mir jetzt explizit dafür ausge-
55 sucht habe, ist es, entwicklungsorientierte Politiken zu fördern und die produktive Tä-

56 tigkeit, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze und eben das Unternehmertum,
57 Kreativität und Innovation zu unterstützen. Ich glaube, das sind so die Punkte, aus...
58 ich habe mir das so rausgesucht, weil gerade in Afrika... - ich würde das gerne in Gha-
59 na und ganz eventuell, wenn die Zusammenarbeit klappt, in Tansania anwenden. Da
60 gibt es ja ganz, ganz viele Klein- und Kleinstunternehmer, sehr, sehr viele selbständige
61 Frauen, und da wäre meine Frage, ob sie meinen, dass das Zürcher Ressourcen Mo-
62 dell in der Form unterstützt, ... also hier unterstützen kann, ja, in der Beschäftigungs-
63 förderung unterstützen kann.

64 B: In der Beschäftigungsförderung?

65 I: Ja also, in diesem Fall, wie gesagt, ich habe mir diese Unterpunkte, Unternehme-
66 rum, Kreativität und Innovation rausgesucht. Ob es helfen kann, eben sich, ich nenne
67 das jetzt mal, zu trauen, was Innovatives zu tun oder sich selbständig zu machen
68 oder... also in die Richtung, das habe ich so gedacht.

69 B: Ja. Also was ganz wichtig ist, ist dass man weiß, dass das ZRM ein psychologi-
70 sches Skill ist. Ne, dass man natürlich, wenn man ein Unternehmen macht oder so,
71 dass es auch noch ganz viele weitere Skills braucht, aber aus der Kreativforschung
72 weiß man - deswegen Kreativität und Innovation -, dass Kreativität vom Unbewussten
73 her erzeugt wird. Und wir haben ja zwei Systeme. Ich weiß nicht, wie weit ich ausholen
74 soll jetzt in diesem Interview?

75 I: Sie dürfen es ruhig noch mal wiederholen. Ich habe natürlich einen ganz umfangrei-
76 chen, theoretischen Teil, aber es ist nicht hinderlich, wenn Sie ruhig noch was da zu
77 sagen.

78 B: Okay. Also, jeder Mensch verfügt über zwei Systeme, die Bewertungen und auch
79 Handlungsimpulse hervorbringen. Und dank der Neurobiologie kann man das auch
80 schön sichtbar machen, wo welches System im Gehirn liegt. Und da gibt es ein be-
81 wusstes System, das wird im ZRM „der Verstand“ genannt und ein unbewusstes Sys-
82 tem, das wird im ZRM „das emotionale Erfahrungsgedächtnis“ oder schlicht „das Un-
83 bewusste“ genannt. Und es gibt in der Psychologie eine lange Tradition in der Untersu-
84 chung dieser zwei Systeme. Das sind die Dual Process Theories, zwei Systemtheo-
85 rien. Und damit es ein bisschen kompliziert ist, nennt jeder Forscher oder jede For-
86 schergruppe diese zwei Systeme wieder unterschiedlich, ne? Und Kahneman, deshalb
87 wahrscheinlich auch interessant - Wirtschaft und Psychologie und Nobelpreis -, der
88 nennt diese Systeme einfach System 1 und System 2. Aber da hat er auch ganz viel

89 Forschung gemacht. Und diese zwei Systeme, über die verfügt jeder Mensch und die
90 arbeiten unterschiedlich. Und das ist erst einmal wichtig, dass man weiß, wie die unter-
91 schiedlich arbeiten und was eben wichtig ist - jetzt in Bezug auf Kreativität - Kreativität
92 wird im Unbewussten gemacht, auch kreative Lösungen, weil das unbewusste System
93 ist in der Lage Sowohl-Als-Auch-Lösungen zu produzieren. Und das ist Kreativität, also
94 der Verstand arbeitet immer so entweder oder, Schwarz oder Weiß. Ja, das ist so pa-
95 rallel... nicht parallel... seriell, eins nach dem anderen. Und das Unbewusste ist in der
96 Lage, ganz viele Informationen gleichzeitig ver- und zu bearbeiten und dann auch eine
97 Bewertung zu schicken oder eben auch Ideen zu schicken. Und in unseren Breitengra-
98 den bei... also westliche Welt jetzt nochmal... da hat halt der Verstand... ist halt sehr
99 stark... Ja, der wird gefördert durch die Schule, wird gefördert und gefordert durch die
100 Schule, durch die Arbeitswelt. Also wir sind sehr stark in der Benutzung dieses be-
101 wussten Systems. Und was viele Menschen in unseren Breitengraden eben brauchen,
102 ist eine Nachschulung, sage ich immer, ja, im Umgang mit diesem unbewussten Sys-
103 tem. Weil: für - eben jetzt auch Kreativität - oder für Selbstwirksamkeit, für generell das
104 große Thema Selbstmanagement, wenn Menschen etwas machen wollen, ist es wich-
105 tig, dass diese beiden Systeme miteinander synchronisiert werden, also dass sie im
106 Einklang sind und nicht der Verstand das Unbewusste unterdrückt und sagt: „Nein,
107 nein, ja, und das machen wir jetzt“, Selbstdisziplin, Selbstkontrolle. Oder umgekehrt,
108 das Unbewusstes, sagt: „Ja, super, lass uns!“ Und so hedonistisch daherlebt. Das ist
109 beides nicht gut und sinnvoll, sondern ein gutes Leben und auch Gesundheit entsteht,
110 wenn die beiden Systeme miteinander in Einklang gebracht werden, synchronisiert
111 werden. Und je nachdem kann es eben sein, dass es in manchen Kulturen mehr denn
112 die Verstandesaktivierung braucht, was auch im ZRM gemacht wird oder halt mehr das
113 Unbewusste aktiviert werden muss. Aber dass diese beiden halt miteinander in Ein-
114 klang gebracht werden. Und das lernen die Menschen im ZRM wie das geht. So, jetzt
115 habe ich ein bisschen ausgeholt. Jetzt müssten Sie nochmal...[überlappend]

116 I: Das hat jedenfalls schon zu Kreativität und Innovation eine Menge beantwortet. Und
117 ich denke, dass... ich hatte noch Unternehmertum, mir so rausgesucht... Ich denke,
118 wenn man das, was sie gerade beschrieben haben, Verstand und Gefühl - oder das
119 emotionale Gedächtnis - zusammenbekommt, dass man sich vielleicht auch eher traut,
120 zum Beispiel, etwas zu tun.

121 B: Ja, und es ist auch... mit dem Unternehmertum Wirtschaftlichkeit... Das Wichtige
122 ist, dass da auch - sage ich jetzt - ein Umdenken auch stattfindet, weil im Moment ist
123 es eher noch so - vor allem in den Wirtschaftskonzernen -, dass halt Leute verbraten

124 und verbrannt werden, ne? Und da stehen dann halt welche... schon zehn und warten
125 auf den Job ... und die Leute, ja, ja, die sollen Leistung bringen, Leistung bringen, Leis-
126 tung bringen. Aber was man eben auch sieht, in den letzten Jahren, Jahrzehnten stei-
127 gen die Burn-out-Zahlen kontinuierlich an. Und es ist eine ganz wichtige Kompetenz,
128 dass die Menschen eben einerseits für sich lernen, mit Stress umzugehen, ja, auch mit
129 Change, mit Veränderung, was einfach kontinuierlich da ist. Und andererseits hat das
130 ZRM ein humanistisches Menschenbild, also ein Menschenbild, was aus der humanis-
131 tischen Psychologie kommt. Und wir gehen sehr sorgsam miteinander um. Und das
132 merkt man auch immer im Training, dass die Leute wirklich miteinander, füreinander im
133 Prozess da sind und... dieses... ich sag jetzt mal – „nur auf Profit auf“ ist eigentlich,
134 wenn man mit dem ZRM unterwegs ist, gar nicht möglich. Es ist natürlich schon auch
135 wichtig, Geld zu verdienen und auch Gewinn zu haben und so weiter, aber langfristig
136 gesehen ist es halt besser möglich, wenn die Menschen - die Arbeitnehmer - sich wohl-
137 fühlen, wenn sie sich ernst genommen fühlen und wenn Sie auch gesund sind, ja ge-
138 sund bleiben können.

139 I: Das hätte ich jetzt auch noch mit rein... dazu gibt es auch ein nachhaltiges Entwick-
140 lungsziel. Das habe ich jetzt nicht noch rausgesucht, aber dann würde ich schon zum
141 nächsten gehen. Das wäre nämlich, die Ungleichheit in und zwischen Ländern zu ver-
142 ringern. Und da geht es darum, alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Be-
143 hinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem und sonstigem
144 Status zu Selbstbestimmung zu befähigen und damit ihre soziale, wirtschaftliche und
145 politische Inklusion zu fördern. Da haben sie jetzt eben schon eine Menge zu gesagt.
146 Hier hatte ich die Selbstbestimmung mal so hervorgehoben. Also, das ist der wichtige
147 Teil für mich in dieser diesem Ziel. Ich weiß nicht, wollen Sie dazu noch einen Satz
148 sagen?

149 B: Ich glaube, es ist wichtig, dass die Leute lernen: Selbstbestimmung, was will ich
150 eigentlich wirklich? Dass die das auch spüren, ja, was will ich wirklich und nicht, was
151 sind irgendwelche von außen vorgegebenem Ziele, die ich irgendwann mal im Laufe
152 meines Lebens übernommen hab, die aber gar nicht mit meinen inneren Werten über-
153 einstimmen. Und andererseits aber auch dieses Thema Toleranz. Also, wenn alle
154 selbstbestimmt sind, ja, dass man eben dann auch tolerant ist. Und auch andere so
155 sein lässt, wie sie sind. Das heißt nicht, dass alle dann asozial sind und nur noch ego-
156 istisch durch die Welt laufen, überhaupt nicht, weil das Unbewusste... also, wenn man
157 mit dem Unbewussten arbeitet... das ist hoch sozial und das denkt sehr systemisch.
158 Und von dem her wird es sich auch melden, im Rahmen des ZRM Trainings... im

159 Rahmen des ZRM Prozess', und wird dann auch sagen: „Nein, das ist zu viel oder das
160 ist zu wenig.“ Also... Aber da ist so dieses Thema Toleranz, was man wirklich auch in
161 so einem Training merkt, dass die Leute wie offener sind und da dann auch merken:
162 „Okay, ich... es geht um mich, ja, und wie ich gut leben kann, ohne dass ich jetzt ande-
163 re beschneide in ihrer Freiheit. Das vielleicht.

164 I: Bei dem vierten nachhaltigen Entwicklungsziel, das ist ... da geht es um Bildung,
165 inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung und die Möglichkeit, lebenslanges
166 Lernen zu fördern. Und das kam auch immer mal wieder vor, also dieses lebenslange
167 Lernen, wie wichtig das ist und dass das ZRM da auch gut unterstützen kann. Wollen
168 Sie... könnten Sie dazu noch einen Satz sagen, wie sie meinen, dass das ZRM bei
169 dieser... was wir ja alle eigentlich brauchen, in dieser... in dieser jetzt schnelllebigen
170 Zeit, sich immer wieder in neue Dinge reinzuarbeiten und eben lebenslang lernend
171 unterwegs zu sein.

172 B: Also wir haben da einen eigenen kleinen Impuls im Training zum Thema Lernen.
173 Wir haben einen neurobiologischen Lernbegriff. Da wird dann erklärt, was passiert im
174 Gehirn, wenn Menschen etwas Neues lernen. Und dank der Neurowissenschaften
175 weiß man ja heutzutage, dass Lernen nichts anderes ist, als dass sich Nervenzellen im
176 Gehirn neu miteinander verbinden. Wenn man lernen will, „Nein“ zu sagen, mit gutem
177 Gefühl, anders mit Stress umzugehen und so weiter, dann verbinden sich dementspre-
178 chend Nervenzellen miteinander zu einem neuen neuronalen Netz. Und jede Kompe-
179 tenz, die man gelernt hat in seinem Leben oder die man lernen will, ja, die kann man
180 wie in neuronalen Netzen dann erkennen, sozusagen. Also wir haben für jede Kompe-
181 tenz, für jedes... wenn sie Musikinstrument spielen, haben Sie ein Trompetennetz. Sie
182 haben ein Autofahren-Netz, wenn sie Auto fahren können. Sie haben für alle ihre Spra-
183 chen... Ich bau gerade ein Spanischnetz auf, ja. Und was ganz wichtig ist, auch psychi-
184 sche Kompetenzen, wie Umgang mit Veränderungen, Auf-mich-achten, Neinsagen,
185 Umgang mit Stress und so Sachen. Psychische Kompetenzen sind vom Lernprozess
186 nichts anderes wie die anderen Kompetenzen auch. Nervenzellen verbinden sich im
187 Gehirn zu einem neuen neuronalen Netz und häufige Aktivierung stärkt dieses Netz.
188 Und nach einer gewissen Zeit des Lernens, ja, wenn dieses Netz möglichst oft aktiviert
189 wurde, hat es eine bestimmte Dicke und irgendwann mal sagt man so „Jetzt kann ich's,
190 hab's gelernt.“

191 I: Im Sinne von „what fires together, wires together“?

192 B: Genau. Und was halt ganz wichtig ist, also erst mal, dass die Leute das Wissen,
193 dass auch psychische Kompetenzen gleich gelernt werden, ja, wie andere Kompeten-
194 zen auch. Das bringt nämlich auch Geduld dann mit sich, weil man weiß, ich kann nicht
195 eine Stunde Spanischkurs machen und mich dann als Dolmetscher bewerben. Aber
196 bei so psychischen Kompetenzen haben die Leute oftmals das Gefühl „Ich habe es
197 doch jetzt erkannt, ab heute sage ich Nein“, und dann klappt es nicht. Und da sind sie
198 oft frustriert und auch mit sich selbst dann sehr ungerecht und böse‘ manchmal, ja, und
199 frustriert. Und das ist das eine, und das andere, was wichtig ist, die Neurowissenschaften
200 haben gezeigt, man ist ein Leben lang, bis zum Tode, in der Lage, sein Gehirn um-
201 zubauen, Netze, die man nicht will, abzubauen und Netze, die man haben will, aufzu-
202 bauen und/oder eben zu stärken.

203 I: Das Hirn ist plastisch [überlappend]

204 B: ... neuronale Plastizität. Genau. Und das heißt, da liegt auch eine Selbstverantwor-
205 tung beim Menschen. Welche Netze habe ich in meinem Gehirn? Ja, welche Stärke ich
206 und welche tue ich eher abbaue. Also durch Nichtbenutzen kann man eben auch Netze
207 schwächen und auch abbauen. Die Neurowissenschaften sind noch nicht ganz einig,
208 ob man sie ganz auslöschen kann, aber man kann sie zumindest so sehr schwächen,
209 dass sie nicht mehr so oft kommen. Und das ist ein wichtiger Punkt beim Lernen, also
210 jetzt so auf dieser Metaebene, was Sie angesprochen hatten - und im ZRM Training -
211 dieses Thema Lernen ist, glaube ich, wirklich auch der Fokus auf diesen Wissenser-
212 werb aus der Psychologie und aus den ganzen Bereichen Sozialpsychologie, Neurobi-
213 ologie, dass die Leute lernen, mit sich gut umzugehen und wissen, wie funktioniert ich
214 eigentlich? Wie funktioniert mein Hirn? Wie funktioniert mein Körper?

215 I: Zum fünften nachhaltigen Entwicklungsziel. Also, was dann auch, das letzte ist, das
216 ist die Geschlechtergleichstellung. Würden Sie da irgendeinen Unterschied sehen, ob
217 ich mit Männern oder Frauen das durchführe? Ich habe mir Frauen als Probandinnen
218 gesucht. Aber das ginge..., das wäre egal...

219 B: Vollkommen, ja, vollkommen egal. Geschlecht ist völlig egal. Wir haben jetzt grad
220 letztes Jahr auch eine Studie gemacht für [unverständlich]

221 I: Für?

222 B: Transmenschen, Identitätsarbeit mit Transmenschen. Na also, Geschlecht ist völlig
223 egal. Und ZRM kann man mit dem CEO von... ich sag jetzt keine Namen... ja, also im

224 Führungskreis wenden wir das oft an. Man kann das aber auch... ich habe eine Zeit-
225 lang in einer Behinderteneinrichtung gearbeitet, auch für Menschen mit Behinderung.
226 Da haben wir auch mit dem ZRM gearbeitet. Das funktioniert auch gut. Das muss man
227 halt dementsprechend auch anpassen. Das kann man mit Jugendlichen machen...
228 Man kann das mit Menschen verschiedenster Bildung machen. Wir haben Baumarkt-
229 Verkäufer geschult mit ZRM. Also das ist dann in der Verantwortung halt vom Trainer,
230 dann das Wissen so zu transferieren, dass er/sie auch verstanden wird, ne? Und man
231 kann das mit Hochschulprofessoren machen, genauso gut wie mit Kindergärtnerin und
232 so weiter.

233 I: Oder eben mit Arbeitslosen.

234 B: Oder mit Arbeitslosen, ja, wunderbar, ganz wichtig also geschlechtsneutral und ja...

235 I: Vielen Dank, dann wäre ich bei der zweiten Frage, wo ich etwas vor abgeschickt
236 hatte. Aber da geht es eigentlich nur darum, um das Verständnis des Begriffes Ow-
237 nership. Weil in der Pariser Erklärung über die Wirksamkeit der Entwicklungszusam-
238 menarbeit, die ist 2005 bereits geschrieben worden, weil damals schon festgestellt
239 wurde, dass es nicht so weit her ist mit der Wirksamkeit in der Entwicklungszusam-
240 menarbeit. Also, dass es da sehr häufig Projekte gibt, die einfach nicht gut funktionie-
241 ren. Und da war ein wesentlicher Faktor, dass... diese Eigenverantwortung und da ist
242 es jetzt, wo ich gerne die Definition so ein bisschen erläutern würde, dass die Projekte,
243 die gemacht werden, in der Entwicklungszusammenarbeit, dass die in der Eigenver-
244 antwortung der Projektteilnehmenden, also der Partnerländer liegen sollten. Also [dass
245 sie] einfach nichts übergestülpt kriegen von uns europäischen Weißen, die es besser
246 wissen, so sag ich jetzt einfach mal. Da ist es so, dass... ah, wie heißt er denn... dass
247 Six, der schreibt, dass er findet, dass dieser Begriff Eigenverantwortung nicht so ganz
248 der Wortbedeutung von Ownership im Englischen entspricht, weil das eher so die tat-
249 sächliche Eigentümerschaft auszeichnet, also die Eigentümerschaft des Entwicklungs-
250 prozesses. Und deshalb würde ich eben ganz gerne mit der Definition, die ich Ihnen
251 geschickt habe,... Haben, Sie die auch vorliegen? Die würde ich\

252 B: Ich habe es gerade... (liest vor) „politisches Ownership, ist am stärksten...“ Ja.

253 I: In dieser Definition ist halt das Besondere, dass speziell noch mal die zivilgesell-
254 schaftlichen Organe... also die Zivilgesellschaft, hervorgehoben wird. Und für mich...
255 also ich sehe die Arbeit mit dem ZRM irgendwie als Arbeit an den Wurzeln. Das ist ja
256 so eine Art Grassroot-... wie heißt es... nicht Initiative, sondern ... Intervention, die ich

257 da vorhabe, sozusagen. Also ich möchte ja ganz an den Wurzeln beginnen. Ich gehe ja
258 gar nicht in eine politische Organisation oder so was. Und da wäre meine Frage, ob Sie
259 irgendwo eine Gefahr sehen, dass die Eigentümerschaft am Entwicklungsprozess im
260 ZRM auch irgendwie verletzt werden könnte oder ob Sie die als grundlegend gegeben
261 sehen. Könnte mir als Initiatorin dieses Projektes passieren, dass ich was überstülpe,
262 was ich natürlich nicht möchte. Also\

263 B: Also jetzt muss ich ganz kurz fragen, haben Sie vor, ein ZRM Training mit den
264 Frauen zu machen?

265 I: Genau das, das hatte ich hoffentlich geschrieben vorher.

266 B: Ja, ja, aber ich habe viele Mails.

267 I: Ja genau. Also, ich werde so einen Workshop machen mit ghanaischen Frauen.

268 B: Und wo haben Sie das gelernt, Frau Busch?

269 I: Bei Arnulf und Ellen Schulz-Krandick.

270 B: Also, da haben Sie selber ein Grundkurs erlebt. Sie haben es nicht gelernt, gell,

271 I: Den Grundkurs... Ich hatte das besprochen, ob das okay wäre.

272 B: Also das ist okay..., aber es kann... es kann halt, Frau Busch einfach für Sie... Sie
273 können das schon machen. ZRM ist eine OpenSource, aber Sie haben nicht die Me-
274 thode tief gelernt. Und es kann sein, dass es zu Knöpfen kommt im Prozess, weil
275 sie ein gewisses Know-how als ZRM-Trainerin nicht haben. Einfach, dass Sie das im
276 Hinterkopf haben auch, und dass Sie das in Ihrer Arbeit auch kritisch beleuchten.

277 I: Ja, auf jeden Fall also ich denke, dass ich mich sehr, sehr intensiv damit beschäftigt
278 habe. Aber ...also mehr als jetzt jemand, der nur in Führungsstrichen „nur“ diesen
279 Grundkurs gemacht hat, weil ich ja die ganze Arbeit schreibe, also sehr viel theoreti-
280 sches Wissen mir angeeignet habe. Aber Sie haben natürlich recht. Ich nutze das jetzt
281 als Coach. Ich bin als Coach tätig, als Jobcoach. Aber ich habe halt bisher das nur mit
282 Deutschen Teilnehmern\

283 B: Und sie machen es in der Gruppe. Oder machen Sie das im Einzelsetting?

284 I: In der Gruppe. Also für Ghana würde ich das mit vier Frauen machen und da kom-

285 men wir jetzt gleich auch noch mal drauf... Ich muss es halt leider online machen. Da
286 kommt dann noch eine Frage dazu.

287 B: Wann ist das?

288 (Frau Dr. Weber bietet an, dass ich an ihrem ZRM®-Seminar, den Sie mit Prof. Maja
289 Storch vom 2. – 4. Mai durchführt teilnehmen darf, um meine Kenntnisse weiter zu ver-
290 tiefen. Es wird kurz Organisatorisches geklärt.)

291 I: So, jetzt muss ich mich erst mal sortieren, wo wir jetzt sind, Ownership...

292 B: Ja, doch, es geht um diese Eigenverantwortlichkeit, ob ich da ein Risiko seh'? Also
293 eine Regel des ZRM-Trainings heißt: „Hebammenprinzip wird beachtet“. Wir haben im
294 ZRM das Hebammenprinzip und es gibt noch weitere Regeln. Trainer, Trainerinnen
295 sind Prozessbegleiter, die Leute arbeiten selber, ne? Und was ganz wichtig ist im
296 ZRM-Training... der Trainer, der Coach, der kümmert sich nicht um die Inhalte, son-
297 dern leitet nur den Prozess an. Und ich tue nur als Trainer die Tools vorstellen, die
298 Theorien geben, erkläre ihnen wie's geht, zeig ihnen, wie man's macht. Und dann ma-
299 chen die das selber, in Kleingruppen oder in Einzelarbeit. Eigentlich kann man ein
300 ZRM-Training machen, ohne dass der Trainer jemals irgendetwas weiß von den Inhal-
301 ten von den Teilnehmenden. Es wäre ein bisschen trocken, aber ich habe schon oft
302 auch Großveranstaltungen gemacht. Zwei-, dreihundert Leute haben ein Motto-Ziel
303 gebaut, das hat wunderbar funktioniert, und ich wusste nicht, um was es bei den Leu-
304 ten geht. Die mussten das auch nicht äußern, sondern ich leite nur den Prozess an,
305 und ich gebe das nötige Wissen. Und ich bin, ja, sozusagen... also wir haben auch
306 diese Hebammenhaltung, dass der Trainer und auch die die Teilnehmenden unter sich,
307 sich gegenseitig stützen, ja, sich unterstützten im Prozess, da sind, wenn Ideen ge-
308 braucht werden - mit dem Ideenkorbverfahren - aber ansonsten entscheidet jeder
309 selbst und macht jeder das, was für ihn und sie gut ist. Und deswegen sehe ich da,
310 wenn das so wie es vom ZRM angedacht ist, durchgeführt wird, sehe ich überhaupt gar
311 kein Problem, habe ich keine Sorge.

312 I: Dankeschön. Dann habe ich... die Frage zu der Arbeitslosigkeit. Das ZRM wird ja in
313 Deutschland und der Schweiz... Also da habe ich etwas darüber gelesen. Da gibt es
314 eine Arbeit von einer Frau Hahn zum Beispiel, die sich mit Langzeitarbeitslosen be-
315 beschäftigt. Und es gibt dieses Chagall Projekt. Da geht es um die Arbeit mit Menschen
316 mit Migrationshintergrund, die auch in den Arbeitsmarkt integriert werden sollen. Und
317 es findet ja alles... also alles, was ich da auf diesem Gebiet gelesen hab, hat in

318 Deutschland oder der Schweiz stattgefunden, vielleicht Österreich, [da] habe ich nichts
319 gefunden, aber ich habe gesehen, dass sie da auch aktiv waren. Wie sehen Sie denn
320 das Exportpotenzial, nenne ich's jetzt mal, von dem Tool ins außereuropäische Aus-
321 land?

322 B: Das Potenzial ist sehr gut. Es ist einfach so, dass das im Moment noch nicht die
323 Zeit gekommen ist, sage ich jetzt mal so. Weil, wenn man das... also noch nicht ge-
324 kommen ist... das kann jeder auch. Also wir hatten auch schon Leute, die in Australien
325 mit ZRM und wir hatten...und wir hatten eine Person bei uns im Lehrgang, die ist von
326 Helsinki und arbeitet da. Also, wir haben auch eine Ausbildungstrainerin, die sitzt in
327 New York. Also, man kann überall damit arbeiten. Das Wichtige ist halt vom... von uns
328 her gesehen, es gibt noch nicht die nötigen Materialien, so in allen Sprachen und so
329 profund sage ich jetzt mal so. Wo halt sehr viel Arbeit erst einmal reingesteckt werden
330 müsste, damit es auch der Qualität entspricht, sag ich jetzt mal so. Also wenn man...
331 wenn man was in Englisch... also es gibt ein englisches Buch, aber populärwissen-
332 schaftlich geschrieben „Now, I get it“, sagt Ihnen das was.

333 I: Nee, das kenn ich nicht.

334 B: Das ist auf Deutsch „Ich blick's“, heißt das.

335 I: Ja.

336 B: Und es ist das erste Buch, was vom Hogrefe Verlag übersetzt worden ist. Also muss
337 man auch immer überlegen, wer macht denn das? Ja, und wer sagt jawohl, wir über-
338 setzen das. Das macht der Verlag.

339 I: Ja.

340 B: Ja? Und es wäre total wünschenswert und es wäre total toll, wenn es auch ausge-
341 weitet wird. Das hängt dann aber mit Sprachen und mit Materialien zusammen, um mit
342 Personen, die halt sich da auch auskennen... und ich habe die Hoffnung, dass jetzt die
343 neue Generation mehr Sprachkompetenz, also vor allem Englisch mitbringt. Das sind
344 auch mehr und mehr, ich sage jetzt mal, wir machen ja viel mit Studenten, auch. Auch
345 Intern-Ausbildung und so weiter, die so ein bisschen Nativespeaker auch sind. Oder
346 die, für die einfach das ganze Studium schon Englisch ist und die haben natürlich eine
347 andere Möglichkeit, da auch mit dem ZRM zu arbeiten. Na ja, aber das ist ja eigentlich
348 der einzige Grund, warum das noch nicht so verbreitet ist, weil halt, wenn wir das ma-
349 chen, dann muss die Qualität auch stimmen, ja, und es ist halt ein Haufen Arbeit und

350 vom Verlag jetzt noch nicht so unterstützt. Noch nicht. Aber da kommt schon noch was,
351 denke ich.

352 I: Ich habe in meinem ersten Leben in Kanada studiert und bin auch mit einem Kana-
353 dier verheiratet, also mein Englisch...das traue ich mir zu, das vorzunehmen in Ghana,
354 aber die Frage, die ich hätte, wär', was die Sprachbegabung oder die Sprachbeherr-
355 schung der Teilnehmer eigentlich für eine Rolle spielt. Wenn es nämlich genau wie in
356 dieser Situation, in der ich ja bin, nicht die Muttersprache von dem Teilnehmer ist. Mei-
357 ne Ghanaerin, mit denen ich arbeite, sprechen Twi. Ich spreche [kein] Twi... Ich kann
358 Medawase sagen, das heißt „Danke“. Das ist so alles. Aber die sprechen...

359 B: Aber die Ghanaerinnen, die sprechen als zweite Sprache Englisch. Das ist nicht
360 ihre Muttersprache, aber die sprechen sehr gut Englisch?

361 I: Ja, sehr gut würd ich schon nicht sagen. Sie sprechen OK Englisch. Man muss
362 schon einige Sachen öfter erklären, so, aber ich hätte jetzt für den Fall der Fälle auch
363 ein Dolmetscher dabei. Also jemanden, der sich bereit erklärt hat, was zu übersetzen.
364 Deshalb war meine Frage, wenn das jetzt nicht in der Muttersprache durchgeführt wird,
365 ja, ob Sie dann ein Risiko sehen. Ich würde das Motto-Ziel definitiv in der Mutterspra-
366 che formulieren lassen, also dass... Sie sagten ja auch vorhin, es ist gar nicht so wich-
367 tig, ob ich jetzt ganz genau weiß, worum es da geht. Ich würde das erklären, wie das...
368 also mit Annäherungsziel und erläutern, wie das Ziel nach Möglichkeit formuliert wer-
369 den sollte, auch dass es möglichst blumig und gerne Wie... ich möchte mich fühlen
370 wie oder...

371 B: Beispiele bringen.

372 I: Genau das. Da werde ich auf jeden Fall Beispiele parat haben. Aber es kann natür-
373 lich sein, dass es zwischendurch, ja, also was würden Sie als Risiko sehen, wenn das
374 nicht die Muttersprache ist, in der das durchgeführt wird?

375 B: Also noch einmal die Frage. Die vier Frauen, die sprechen alle... Wie heißt die
376 Sprache?

377 I: Twi

378 B: Die sprechen alle Twi, die vier Frauen. Okay, dann ist wirklich zu überlegen, ob die
379 vier nicht den ganzen Prozess auf Twi machen. Also, das heißt, Sie erklären das auf
380 Englisch, dann müssen Sie sehr sorgsam sein, dass das wirklich gut verstanden wird,

381 dass Sie das in einfacher Sprache alles erklären, auch die Theorien und so möglichst
382 viele, viele Beispiele, wo sie andocken.

383 I: Ich habe viele Bilder. Also, ich mache ganz viel mit Bildern. Kopf und Bauch...

384 B: Und dann, zum Beispiel, kommt der erste Ideenkorb. Also wenn das jetzt vier Frau-
385 en sind, dann wird es ja nicht in Kleingruppen...die werden ja nicht weggeschickt, son-
386 dern sie sitzen ja immer zusammen dann. Dann erklären Sie ja, ja, dann erklären Sie
387 das, und zweite ist ja noch online, ja, genau, dann erklären Sie das, wie das abläuft
388 und dann sagen Sie und ihr könnt jetzt aber euch gegenseitig Ideen zum Bild spenden,
389 auch auf Twi. Wer mag, auch auf Englisch, ihr könnt das mischen, das, was euch da
390 spontan einfällt. Ich muss es nicht verstehen und ihr könnt in eurer Sprache sein, also
391 ich würd's so anleiten, und sie kriegen dann halt nicht so viel vom Inhalt mit. Das ist
392 halt die Frage, ob man... ob das für ihre Arbeit wichtig ist. Wobei von der Evaluation
393 vom Training her. Also wenn Sie dann das Interview führen, könnte ich mir vorstellen,
394 dass größere Effekte da sind, wenn das in Twi stattfindet. Und wenn die halt... Sie lei-
395 ten das immer wieder an, dann machen Sie den Ideenkorb zum Bild, so. Dann tun sie
396 die Lieblingsidee noch ausschreiben und dann... Reflektieren, Wunsch formulieren, der
397 Wunsch wird dann auch wieder auf Twi gebildet. Und dann könnten sie sagen... also
398 das ist halt die Frage, also, dass sie auf Twi dann ihren Wunsch vorlesen. Und dann
399 fragen Sie vielleicht: „Kannst du mir ungefähr sagen, bisschen auf Englisch, um was es
400 dir geht. So was. Aber die verstehen sich ja untereinander?

401 I: Ja, die verstehen sich untereinander.

402 B: Und eigentlich finde ich es ganz cool. So unterm ZRM-Aspekt. Es geht mir jetzt nicht
403 um Sie, gell, Frau Busch, aber ich habe das Gefühl, dass bei diesen vier Frauen, wenn
404 die das in einer ganz anderen Sprache, dann den ganzen Prozess durchmachen, also
405 in ihrer Sprache durchmachen, dass die dann halt viel selbstständiger noch sind von
406 Ihnen, wie es eh schon eigentlich im ZRM angeleitet werden sollte.

407 I: Wunderbar. Ich würd's auf jeden Fall versuchen.

408 B: Und dann müssten sie halt bei dem Motto-Ziel-Ideenkorb, bei der Demo... Machen
409 Sie eine Demo mit Worten und einem Bild, was jetzt nicht gewählt wurde mit Englisch.
410 Und dann tun Sie ein Bild einblenden, dann ein paar Lieblingsideen auf Englisch hin-
411 schreiben und sagen: „Und jetzt probieren wir das einfach mal.“ Und dann wird ge-
412 scrabbelt, ne, dann sollen sie dann mal Sätze sagen auf Englisch mit ihren Worten und

413 dann sagen Sie: „und genau das macht ihr jetzt auch, aber mit euren Twi- Wörtern.

414 I: Okay.

415 B: und auf Twi und halt immer wieder halt wiederholen: „Es muss im Präsens sein.“
416 Und so. Ich habe aber auch die Vermutung, dass die ghanaischen Frauen, ich weiß es
417 nicht, ist ne Hypothese, vielleicht gar nicht so Mühe haben, da auf dieser Bilderwelt
418 und auf der Handlungsebene zu arbeiten. Dass das also... dass die eher eine Nähe
419 haben zum Unbewussten, als jetzt wir von der Aufklärung befleckten Menschen da
420 verkopft wurden.

421 I: Ja, mal schauen. Also, das würde ich ja dann mitkriegen, indem sie sich leichttun,
422 damit Beispiel [zu finden]

423 B: Ja und gell, Sie können dann auch... Sie müssen ja auch die Motto Ziele gar nicht
424 wiedergeben können, sondern sie haben ja dann die Bilder auch. Sie können ja dann
425 auch sagen „mit deinem Sonnenblumengefühl“, ja, und „mit deinem Wolfsinstinkt“, „mit
426 deinem Leuchtturmwesen“. Also, das habe ich auch mit den Menschen mit Behinde-
427 rung... habe ich das auch. Da haben wir gar nicht Motto-Ziele so richtig formuliert,
428 sondern die sind aufs Bild angesprungen. Ja, und „dieser Bär“ und da haben wir ein
429 bisschen drüber geredet, ich so „Und jetzt deine Bärenstärke oder deine Bärenruhe, je
430 nachdem, was die Person halt darin gesehen hat, so. Und dass..., dass Sie dann so
431 die Leute halt abholen und über dieses Bild halt dann ganz viel machen und auch nicht
432 - weiß Gott, wie extrem – den Fokus darauf legen - ich weiß nicht, wie der Bildungs-
433 stand ist bei den vier Frauen?

434 I: Unterschiedlich. Also einige haben da also fast gar keine Schule. Lesen und schrei-
435 ben können alle, ja, und eine ist sogar an der Uni.

436 B: Okay. Und dass sie halt wie auch...einfache Beispiele, bevor es zur Motto-Ziel Ar-
437 beit kommt, also bevor die dann anfangen, dass die schöne, einfache Beispiele von
438 Motto-Zielen bringen. Nicht zu komplexe, nicht zu komplizierte.

439 I: Ja.

440 B: Also wirklich so: „Ich ich bin der Bär“, „ich springe wie der Delfin durchs Leben“, ja,
441 „ich zeige meine Blütenpracht“, solche Sachen also nicht zu komplex. Und dass es
442 auch, ja, dass das Bild halt auch schon ganz viel macht, dass Sie das einfach auch
443 wissen. Und es ist... für Menschen in unseren Breitengraden ist das Motto-Ziel oftmals

444 ganz, ganz wichtig, ja, und welches Wort und da akribisch und so weiter. Aber eben
445 jetzt ja mit Jugendlichen auch, ist. es eher so, diese Bilderwelt. Mit Menschen mit Be-
446 hinderung, mit Menschen mit... auch die die Leute im Baumarkt. Der eine, der war der
447 Leuchtturmwärter, der andere war der Gärtner und hat geguckt, was kommt da gerade
448 eine Blume, für eine Pflanze rein. Isses nen Kaktus oder ist es ne Orchidee? Muss ich
449 betüddeln oder eher sein lassen? Und so auf die Bilderwelt zu arbeiten und vielleicht
450 gar nicht mal der Sprache weiß Gott wie viel, bei der Motto-Zielbildung jetzt da nach-
451 zubohren und so weiter und nicht zu komplex zu machen, ne? Bissle runterfahren, ne?

452 I: So ein bisschen haben Sie jetzt schon was zugesagt. Aber welche Rolle spielt aus
453 ihrer Sicht der kulturelle Hintergrund? Sie haben ja jetzt sehr viel gesagt, dass der so-
454 ziale Hintergrund gar keine Rolle spielt oder auch die mentalen Möglichkeiten, sag ich
455 mal. Aber was würden Sie zum kulturellen Hintergrund sagen?

456 B: Dadurch, dass ja jeder an seinem eigenen Thema vom Selbst – Selbst ist ja ein
457 anderes Wort für das Unbewusste – arbeitet, sehe ich da überhaupt kein Ding. Es ist
458 halt auch ein ganz wichtiger Unterschied zwischen Verstand und Unbewusstem. Der
459 Verstand bewertet nach „Was ist richtig und was ist falsch“. Da spielt ganz viel Erzie-
460 hung eine Rolle und auch soziale Normen, kulturelle Normen, ja, gesellschaftliche
461 Normen. Das hat ganz viel mit Erziehung zu tun. Was wird in einem System als richtig
462 und was wird als falsch angesehen. Also nur schon Abendessen oder Essensmanieren
463 am Tisch ist ja von Familie zu Familie unterschiedlich, was da als korrekt und was ein
464 No-Go, „das darfst du aber nicht machen... Ja, bei uns nicht, das Handy kommt auf die
465 Seite“, oder was da [auch] immer. Und so ist es. Also der Verstand hat ganz viel mit
466 Erziehung zu tun, und das Unbewusste ist davon eigentlich abhängige... unabhängig,
467 das sagt: „Ist diese Erfahrung... ist das gut für mich und mein Wohlbefinden für meinen
468 Organismus, mag ich oder mag ich nicht, ist es meinem Wohlbefinden abträglich? Das
469 ist eher was Universelles. Das ist ja auch was, was wir, ich sag jetzt mal, mit den Tie-
470 ren gleich haben, diesen Hirnteil, wissen Sie. Was ist gut für mich und was ist schlecht
471 für mich? Natürlich, beim Menschen gibt's da verschiedene Persönlichkeiten auch.
472 Manche haben ein stärkeres Beziehungsbedürfnis oder ein stärkeres Freiheitsbedürf-
473 nis, oder so. Und da kommen dann unterschiedliche Werte hervor. Aber das ist eher
474 menschen-unterschiedlich und nicht unbedingt kulturell würde ich sagen.

475 I: Okay. Ja, ich dachte jetzt so, dass da die Frauen, zum Beispiel ja sehr in ihrer Mut-
476 terrolle sind. Also die Frauen, die ich bisher kennengelernt habe, hatten sehr, sehr,
477 sehr wenig Unterstützung vom Ehemann zum Beispiel, weil das ist halt nicht so. Die

478 Mütter kümmern sich eben, nicht die Väter. Das wäre jetzt so ein kultureller Unter-
479 schied, an den ich gedacht hatte. Aber das ist natürlich... Das könnte man genauso
480 sehen, es gibt sicherlich auch in Deutschland Leute, die genau so denken.

481 B: Und dann gibt es sicher auch in Ghana Männer, die sagen. „Hey, mein Kind ist mir
482 total wichtig und das möchte miterziehen und ganz viel erleben. Also würde ich jetzt
483 nichts sagen. Machen Sie denn themenspezifische oder ne offene Bildwahl mit denen?

484 I: Zu der Frage käme ich noch. Ich mir überlegt, tatsächlich eine offene Bildwahl zu
485 nehmen, obwohl ich dieses Thema Beschäftigungsförderung hab, halte es aber gar
486 nicht für notwendig, dass ich da noch ein zweites Bild oder eben von Beginn an ein
487 Thema festlegen muss.

488 B: Also ich würd' ... Sie machen das ja dann auch qualitativ. Nee, ich würde auf je-
489 den Fall offen machen, weil da kommt das im Moment stärkste Bedürfnis zum Vor-
490 schein.

491 I: Deshalb habe ich mit meinen Teilnehmern bisher auch so den Eindruck gehabt,
492 dass das am besten funktioniert.

493 B: Und wenn man jetzt, wenn man Job-Coachings Auftrag hat und dann mit dem ZRM
494 im arbeitet, dann ist es natürlich schon wichtig, dass man da auch im Prozess so die-
495 ses Thema Arbeitsmarkt, Arbeitssuche und so weiter auch thematisiert. Das ist klar,
496 aber ich denk für die Fülle und für diese qualitative Untersuchung, was sie machen,
497 wo auch kulturell geschaut wird. Ja, funktioniert das überhaupt? Können die damit was
498 anfangen. Worauf muss man achten? Solche Sachen. Würde ich offen arbeiten, mit
499 offenen Bildwahl, ja. Sie können ja dann auch Fragen im Interview, „Wo kannst du
500 denn diese Haltung für dich gut anwenden, in deinem Alltag, privat, auf Jobsuche und
501 so weiter. Also wo kannst du das... Wo ist sie dir überhaupt, überall unterstützend,
502 deine Sonnenblume? Wo hilft ihr überall der Wolf?

503 I: Ja, das wollte ich dann auch bei den A-, B-, und C-Situationen dann nochmal so
504 durchgehen, dass es halt nicht nur für ein bestimmtes Thema sein muss, sondern tat-
505 sächlich überall helfen kann, eine neue Haltung zu entwickeln.

506 B: Ja, und bei den B-Situation sollen sie dann überlegen, wo will ich jetzt in meiner
507 Wolfshaltung sein. Ganz konkrete Situationen. Wo will ich jetzt ganz konkret in den
508 nächsten zwei Wochen den Wolf aktivieren und sagen „Wolf, jetzt übernimm mal du“
509 und das sollten sie sich mal überlegen. Und dann kann es sein, eben im Umgang mit

- 510 dem Ehemann, im Umgang mit den Kindern, ja, je nachdem, was beim Wolf alles...
511 Selbstbewusstsein, würde ich jetzt sagen...was dahintersteckt...dann auch eben bei
512 Vorstellungsgesprächen und und, und
- 513 I: Ich hatte Ihnen... Hatten Sie die Möglichkeit, den Bilderkatalog mal zu sehen. Also
514 ich hatte ja einen für meinen Workshop entworfen.
- 515 B: Ja, ich habe kurz reingeguckt, und jetzt hat es aber wieder zugemacht. Ich muss
516 dann nur noch ein paar Sachen dazu sagen beziehungsweise erst mal die Frage: Wa-
517 rum haben Sie einen eigenen Entwurf?
- 518 I: Weil mir das ans Herz gelegt wurde, dass ich unbedingt, wenn es um eine andere
519 Kultur geht, daran denken soll, dass...
- 520 B: Wer hat das gesagt?
- 521 I: Die Professorin, die es betreut.
- 522 B: Würde ich sagen Nein.
- 523 I: Dass man es nicht tun muss, oder dass man es nicht tun sollte?
- 524 B: Ich würde sagen, Sie sollten es nicht tun. Ich muss jetzt gerade noch mal schauen.
- 525 I: Ich kann meinen Bildschirm teilen? Soll ich das machen?
- 526 B: Ja gerne.
- 527 I: Soll ich ihn einfach mal durchlaufen lassen?
- 528 B: Ja, sicher, ich sag dann Stopp bei Bildern, wo ich merk... generell ... Also ich hab
529 kurz reingeguckt, die Bilder sind generell zu dunkel.
- 530 I: Okay, gut,
- 531 B: Das auch so dunkel, dass hier. Nee, die Schafe, gehen Sie nochmal zurück. Also,
532 bei den Schafen kam bei mir sofort „karge Wüste“, „verhungern“, „kurz vorm Krepie-
533 ren“. Das ist für mich kein ressourcenaktivierendes Bild und da müssen sie extrem auf-
534 passen. Ich weiß, man kann, man kann bei allen Bildern... kann man was Negatives
535 finden, aber es geht es um diesen ersten Impuls.

- 536 I: Okay, also ich habe die natürlich getestet.
- 537 B: Haben Sie?
- 538 I: Ja, also natürlich jetzt an Deutschen, Kollegen und Freunden. Aber da kam immer
539 Ruhe, Frieden, solche Dinge. Das ist spannend, aber gut, okay. Sie sagen wieder
540 Stopp..
- 541 B: Also ich bin, ich bin halt nicht so der Meinung, dass da afrikanische Bilder kommen
542 müssen.
- 543 I: Ja,
- 544 B: Beziehungsweise in der ZRM-Bildkartei gibt es ja auch afrikanische Sachen, also
545 es ist ja sehr breit,
- 546 I: Ja, ein einziges. Und was Menschen angeht, und die sind auch nicht...
- 547 B: Wie? Der nackte Mann?
- 548 I: Hm?
- 549 B: Der nackte Mann ist doch ein Farbiger, nicht?
- 550 (*sucht ein Bild heraus*)
- 551 B: Also, jetzt unter dem Aspekt, wie wir im ZRM mit den Bildern arbeiten und die Bilder
552 sind halt wirklich evaluiert und wissenschaftlich jetzt schon mehrfach eingesetzt wor-
553 den...würde ich... Sie haben so viele Punkte, die neu sind, würde ich Ihnen empfehlen,
554 das nicht neu zu machen, weil das ist eine eigene Arbeit.
- 555 I: Okay,
- 556 B: ...eine Bachelorarbeit, sag ich jetzt mal, eine Bilddatei kulturell. Also ich meine, wir
557 haben die Affen...
- 558 I: Ja,
- 559 B: Löwe
- 560 I: Ja, dass da viele sind, das ist schon klar.

- 561 B: Nicht. Wo ist er denn? Der nackte Mann? Der ist doch..
- 562 I: Also, ich habe keine Ahnung, der ist mir noch nie aufgefallen.
- 563 B: Die sind doch auch ein bisschen. (*zeigt das Bild von „Vater und Sohn“ am Auto“*)
- 564 I: Ja, das meinte ich mit ein bisschen halt
- 565 B: Wo versteckt er sich denn? Also ich meine, die Mädels sind ja auch aus einer ande-
566 ren Kultur, (*zeigt das Bild der zwei hawaiianischen Mädchen*). Die sind auch nicht eu-
567 ropäischen.
- 568 I: Ja, das hatte ich auch geschrieben, also da sind ja, einige. Es sind ja auch die Mön-
569 che dabei. Und da ist die indische Frau vor dem gelben Vorhang dabei. Also deshalb
570 okay, ja, ich hatte das am Anfang halt gedacht.
- 571 B: dann haben wir den noch.
- 572 I: Eine der ersten, ja eine der ersten E-Mails, die ich Ihnen geschickt hatte.
- 573 B: (*hält das Bild von dem Mann unter dem Wasserfall hoch*)
- 574 I: Na ja,
- 575 B: Ja, nicht tiefschwarz, aber... auch nicht jetzt ein Käsgesicht wie wir.
- 576 I: Ja okay, oh gut. Also Sie würden das gar nicht machen. Okay,
- 577 B: Also ich würde Ihnen davon abraten, weil das ist eine eigene Arbeit. Und hinter die-
578 ser Bildkartei steckt ganz, ganz viel Arbeit. Und wir haben früher, bevor es die Bildkar-
579 tei gab - ZRM gibt es ja schon länger – haben wir eigene Börsen gehabt unter uns
580 Trainern, wo wir dann auch gute Bilddateien erstellt haben. Und es braucht wirklich
581 viele Durchgänge, bis man daran merkt. „Okay, welche Bilder funktionieren gut?“
- 582 I: Ja, Ich hatte mich halt orientiert an dem Katalog natürlich. Na also, so wie viele
583 Menschen, wie viel Natur, wie viel Schwarz-Weiß und dann... also ich dachte darauf
584 geachtet zu haben, dass es ausschließlich positive Gefühle hervorrufen kann mit den...
585 bei den Schafen, das kam bei mir nicht vor, dass das jemand sagte.
- 586 B: Running for hope. Ich weiß, ich weiß es nicht. Vielleicht ist mein Unbewusstes
587 auch speziell, obwohl oder vielleicht bin ich da irgendwie ein bisschen anders sensibel

588 drauf? Ich könnte mir vorstellen, dass dieses Bild - ich weiß es nicht nur eine Hypothe-
589 se – jetzt bei den ghanaischen Mamas vielleicht auch negative Gefühle, starke negati-
590 ve Gefühle auslösen kann. Sie kennen die Geschichten besser.

591 I: Hm. Also ich hätte wahrscheinlich den Schriftzug tatsächlich noch, also nicht leser-
592 lich gelassen. Also das sollte zeigen, dass sie irgendetwas gewonnen hat. Aber das
593 kam bisher nicht vor, dass da mal eine negative Reaktion kam, aber gut, ich [überlap-
594 pend, unverständlich]

595 B: Aber Sie können... also Frau Busch, gell ... Sie machen, was sie wollen und was
596 auch ganz wichtig ist ihre Professorin nimmt er ihre Masterarbeit ab.

597 Ich tue Ihnen nur... als ZRM-Spezialistin gebe ich Ihnen Ideen rein, gell, das ist ein
598 Ideenkorb hier.

599 I: Ja. Ich mach mal wieder zurück (ich halte den Bilderkatalog an)

600 B: Also richtig verstehen, wie ich's mein. Ja, ich hab's Gefühl, es ist nicht notwendig.
601 Vielleicht täusche ich mich auch.

602 I: Ja. Okay, ich werde... Ich werde das einfach besprechen mit ihr. Also, ob das jetzt
603 eine Voraussetzung sein sollte oder nicht. Denn ganz, ganz, ganz ursprünglich. Ich
604 weiß nicht, ob sie sich an meine allerersten Mal erinnern, hatte ich hier gefragt, ob ich
605 überhaupt die Rechte hätte, die [Bilder] zu benutzen. Und das war mein erster Gedan-
606 ke, dass ich ja gar keine Rechte an den Bildern habe. Und diese Bilder, die sind alle
607 von befreundeten Fotografen oder von der Plattform pixabay, wo man ein paar eben
608 ohne Copyright haben nutzen kann. Das war auch ein Gedanke. Aber das, Ja ich den-
609 ken drüber nach.

610 B: Also eben...ich denke einfach, Sie müssen im Auge haben, was ist denn Ihr Unter-
611 suchungsgegenstand und nur schon eine Bildkartei zu evaluieren für ghanaische Frau-
612 en. Na ja, das ist dann wie ein anderer Gegenstand, sage ich jetzt mal. Und wenn sie
613 sagen, sie möchten gern das ZRM untersuchen. In der Regel wird das ZRM mit der
614 ZRM- Bildkartei durchgeführt. Und wenn Sie jetzt sagen, mit den Bildrechten... Wenn
615 Sie vier Frauen haben, würde ich eh nicht so viele Bilder zeigen, dann reichen die Bil-
616 der aus dem Online-Tool allemal. Und dann machen Sie es also.

617 I: Ich habe nur 21, wie in dem Online-Tool genommen, keine 64

618 B: Wenn Sie jetzt sagen ich will aber noch eine dunkelhäutige Person... Sagt man das
619 so richtig politisch korrekt?

620 I: Schwarz.

621 B: Schwarze Person... und nehmen Sie halt noch ein Bild mit rein. Aber ich würde
622 Ihnen sagen, nehmen Sie doch eben... Wenn Sie sagen, sie wollen schauen, wie das
623 ZRM... dann würde ich sagen, nehmen Sie doch die ZRM Bilder.

624 I: Okay,

625 B: Oder tun Sie das vielleicht noch um zwei, drei erweitern, wo sie sagen, da kamen
626 extrem gute Resonanzen bei der Evaluation diese Bilder, die sind mir wichtig, dann tun
627 Sie die noch mit reinmischen. Aber ich würde jetzt nicht eine ganz neue machen. Mein
628 Unbewusstes sagt...

629 I: Okay. Oh la la. Dann wechseln wir jetzt mal ein bisschen zu... Also der Schulunter-
630 richt in Ghana ist, soweit ich das... also ich war nur einen Monat vor Ort, muss ich da-
631 zu sagen... Ich habe mich halt viel mit Frauen unterhalten, schon damals. Und das
632 Schulsystem ist eher so, dass es Frontalunterricht gibt. Und, ich sag jetzt mal, eigen-
633 ständiges Denken, Transferleistungen und so was nicht sehr unterstützt werden. Da
634 wäre es meine Frage wie weit finden Sie das wichtig, dass es Vorbilder gibt? Also die
635 Lehrer sind ja dann in dem Fall...Häufig gibt es das in Deutschland, dass so ein Lehrer
636 so ein Vorbild sein kann, zum Beispiel. Das kann natürlich in Ghana auch der Fall sein,
637 dass man dann Lehrer als Vorbilder hat. Aber was würde was würden Sie sagen, wie
638 wichtig ist es, Vorbilder zu haben?

639 B: Vielleicht war das jetzt ein bisschen zu abrupt der Wechsel. Aber sind wir jetzt unter
640 ZRM-Thematik oder generell im Leben? Oder was halte ich von Vorbildern?

641 I: Generell aber auch in dem Hinblick auf „überhaupt träumen zu können, also sich das
642 vorstellen zu können. Die Frage, die ist entstanden, weil ich mit einer Frau gesprochen
643 habe, die ich nach ihrem Traum gefragt habe und sie das Konzept Traum nicht kannte.
644 Also die hat mir erzählt, was sie geträumt hat in der Nacht. Und dann habe ich versucht
645 zu erklären, dass ich meine, nein, also, was sie sich vorstellen kann, was so ein Traum
646 wäre, was sie gerne machen möchte oder so. Und das ging nicht.

647 B: Und das lag am Wort Traum? Oder wenn sie Wunsch „wish“ gesagt hätten...

648 I: Das habe ich alles probiert. Magic wand, also Zauberstab. Und das war... das es
649 was anderes gibt, war schwierig. Jetzt ist das aber eine Sondersituation gewesen. Das
650 war jetzt wirklich eine Frau, komplett also komplett ohne Schulbildung. Nur da ist es
651 mir halt aufgefallen, dass es geben kann, dass jemand ohne...

652 B: Aber ein Traum muss ja nicht mit einem Vorbild zusammenhängen. Ich verstehe
653 Ihre Frage noch nicht. Sie müssen wir noch ein bisschen mehr erklären.

654 I: Ich hatte das irgendwie so verbunden, weil ich dachte, dass eben ein Vorbild, dass
655 man zu so einem aufschaut und sich dann eben erträumt, so zu sein, dass das bei
656 dieser Frau bin ich davon ausgegangen, dass sie vielleicht so was nicht hat. Aber das
657 ist nicht...

658 B: Ich glaube, dass ist ein Persönlichkeitsunterschiede. Es gibt Menschen, die haben
659 Vorbilder und brauchen Vorbilder. Und dann gibt welche, die...

660 I: ...kommen, ohne aus.

661 B: Ja, ich glaube, es kommt auch auf... aufs...vielleicht aufs Alter drauf an oder so.
662 Also wenn ich überlege, ich habe... Also wirklich ein Vorbild hatte nie. War mir auch
663 nicht wichtig, nee. Vielleicht verstehe ich deswegen die Frage nicht.

664 I: Möglich.

665 B: Oder so zu jemandem hochzuschauen. Ich habe auch Mühe mit dem Wort bewun-
666 dern. Ich finde, bewundern ist für mich, dass man jemanden so auf ein Podest stellt
667 und so anhechelt. Da kommt gerade bei mir so ein Bild. Aber ich weiß, dass es für an-
668 dere Menschen anders.

669 I: Ja es gibt so bestimmte Worte oder Dinge, die man sich nicht so gut vorstellen kann.

670 B: Also ich denke, dass andere Menschen schon eine Ressource auch sein können.
671 Ja, also, dass ich erfahren habe, mein Lehrer hat mich unterstützt, hat mich wahrge-
672 nommen, ja, zum Beispiel. In der Familie wurde ich unter den zehn Kindern nie wahr-
673 genommen und in der Schule hat er mich gefragt: „Wie geht es dir?“ Ja, so was ja,
674 dass sowas wichtig sein kann. Ja, das kann auch ein Freund aus der Familie oder eine
675 Tante oder so eine Rolle übernehmen.

676 I: Okay, was hatte ich geschrieben? Ach so, ja. Jetzt. Ich habe mir hier auch noch ei-
677 nen Satz dazu aufgeschrieben. In Ihrer Arbeit kommt das ja vor, dass dieses Schwel-

678 gen in irgendwelchen tollen Situationen, die man sich erträumt oder vorstellt, eben gar
679 nicht so wirksam ist, erfolgreich dann ein Ziel zu erreichen, wie eben die Erstellung
680 eines Motto-Ziels zum Beispiel. Und ich glaube, so bin ich auf die Frage gekommen.

681 B: Ja, das ist ja auch gefährlich. Das bin ja nicht, die das rausgefunden hat. Das ist ja
682 die Gabriele Oettingen, Professorin in Hamburg. Die hat das auch schon untersucht.
683 Hat es auch zeigen können, und ich habe es einfach noch einmal bestätigt.

684 I: Welche Wirkfaktoren würden Sie denn beim ZRM hervorheben? Also Ressourcenak-
685 tivierung ist Nummer eins, würde ich sagen was, was sagen Sie, was für Sie wichtig
686 wäre noch... Das habe ich jetzt vorweggenommen.

687 B: Selbstwirksamkeit, Gefühlsregulation, Gefühlswahrnehmung verbessern und Ge-
688 fühlregulation verbessern, Zugang zum Selbst zum Unbewussten und merken, was
689 stimmt für mich, was nicht, was ist mir wichtig, was nicht? Ja, und ich denke, bei dem
690 Training wichtig ist halt das Thema Motivation und so gute Gefühle aufbauen, was
691 dann auch wichtig ist für die Transfersicherung. Diese Wissensvermittlung, was wichtig
692 ist für die Transfersicherung.

693 I: Also, dass die Beziehung zu mir dann als diejenige, die es durchführt, oder habe ich
694 das jetzt falsch verstanden?

695 B: Nein, dass ich das lerne als Teilnehmende. Und ja schon im Prozess drin mit dem
696 Motto-Ziel gute Gefühle aufbaue, lerne, Gefühle zu regulieren, Selbstwirksamkeit erle-
697 be mit A-Situationen. Und dass ich eben über Priming und durch diese ganzen Res-
698 sourcen, die wir aufbauen, eben auch den Transfer sichere. Die Arbeit mit den Wenn-
699 Dann-Plänen. Also, dass das auch nicht nur im Training, sondern dass das dann auch
700 draußen angewendet werden kann.

701 I: Zur Transfersicherung hatte ich nochmal ne weiter Frage, inwieweit ich das unter-
702 stützen sollte, dass sich da zum Beispiel so Tandems zusammenfinden? Das hatte ich
703 so als Idee gedacht. Also, dass sich halt entweder die Frauen tatsächlich zu viert ein-
704 fach danach so ein bisschen verabreden, sich relativ regelmäßig zu treffen, oder dass
705 zwei Paare sich bilden oder so was.

706 B: Ist gut, ja.

707 I: Ja?

708 B: Ja, ja und dass Sie ihnen dann eine kleine Dramaturgie geben und sagen und was
709 macht ihr denn bei diesen Treffen.

710 I: Also so einen Impuls reingeben.

711 B: Ja, also zum Beispiel, dass man sagt: „Hast du... Erzähl' mir mal von deinen letzten
712 A-Situationen, Wie ist denn die B-Situation gelaufen, die wir da geplant haben, hast du
713 gerade eine B-Situation anstehen, die wir zusammen planen könnten. Und was hast du
714 für ein cooles C gehabt? Was für einen Verrecker, was hat gar nicht geklappt? Also,
715 dass die in der ZRM-Sprache miteinander reden? Ja, und...Das ist eine gute Idee, ja.

716 I: Dann ist es ja so, dass es beim ZRM ja in erster Linie um das Bedürfnis geht, was
717 hinter diesem Ziel steht oder was dahinter war, warum ich dieses Bild ausgewählt ha-
718 be. Was jedoch ja gar nicht eine Rolle spielt... oder festgelegt wird sind Talente oder
719 Kompetenzen... oder also so was wird ja jetzt gar nicht ermittelt. Inwiefern ist das in
720 ihren Augen sinnvoll oder eben nicht sinnvoll, ohne so eine weiterführende Kompe-
721 tenzermittlung das Tool in der Beschäftigungsförderung einzusetzen? Ich frage die
722 Frauen ja tatsächlich nicht, ob sie... also nach irgendwelchen Dingen, die sie gut kön-
723 nen oder die sie gerne machen oder sowas. Sondern es geht ja tatsächlich nur darum,
724 dieses Motto-Ziel...so ein übergeordnetes [Ziel] zu erstellen und..

725 B: Ja, ne psychische Kompetenz aufzubauen, damit sie dann, wenn dann der Bedarf
726 da ist, die Sachen, die sie können, dann eben auch selbstbewusst zu machen oder
727 auch bei einem Vorstellungsgespräch zu sagen: „und das kann ich, und das kann ich.“
728 Ja und nicht nichts zu sagen. Und das ist halt ganz unterschiedlich. Also sich diese
729 psychische Kompetenz, wo das herausgearbeitet wird, im ZRM, was im Moment am
730 stärksten gebraucht wird für die jetzige Lebenssituation. Und ja, es ist ganz sicher
731 wichtig und sinnvoll im Rahmen von einem Jobcoaching, die anderen Ebenen auch zu
732 bedienen und anzuschauen, das auf jeden Fall... nicht nur ZRM zu machen. Ja, in
733 Kombination.

734 I: Okay. Das hatten wir vorhin schon ein bisschen angesprochen. Dieses Thema mit
735 der Doppelbildwahl. Ich habe mich ja schon entschieden, dass ich eben keine Doppel-
736 bildwahl machen würde. Aber wenn ich jetzt sage, das Motto-Ziel ist dann eher so in
737 Richtung Lebensziel und bei der Beschäftigungsförderung ging es ja eher um das Ar-
738 beitsziel. Würden Sie überhaupt sagen, dass man Lebensziel und Arbeitsziel trennen
739 kann? Oder kann man Ihrer Meinung nach das tun?

740 B: Ja, das kann sein, dass eine Person eine offene Bildwahl macht und dann kommt
741 raus... das Bedürfnis, ich möchte gern einen Partner oder eine Partnerin an seiner
742 Seite haben... Ich möchte mehr Erotik in meinem Leben.

743 I: Okay, also Sie meinen...

744 B: Sowas kann rauskommen bei der offenen Bildwahl. Man weiß nicht, was kommt bei
745 der offenen Bildwahl und dann weiß ich nicht, ob das kompatibel ist, fürs Thema Arbeit.

746 I: Ja, da muss ich nochmal drüber nachdenken.

747 B: Das kann passieren. Also oftmals ist es so, dass bei der offenen Bildwahl mehr so
748 größere Themen wie „besser auf meine Bedürfnisse achten“, „Selbstbewusstsein“, „An-
749 sichts-selbst-glauben“, „nicht so selbstkritisch sein“, also negative Gefühle runterregulie-
750 ren, „Angst“, „Stress“, solche Sachen kommen ganz oft raus, wo die Leute dann auch
751 merken... „Und das kann ich auch in dem und dem und dem und dem Kontext anwen-
752 den“. Aber es kann auch passieren, dass durch die offene Bildwahl was rauskommt,
753 mit dem niemand gerechnet hat.

754 I: Okay, da muss ich darüber nachdenken, wie ich dann damit umgehen.

755 B: Ja, aber dann ist es ja auch für die Person das im Moment wichtigste Thema. Und
756 da kann man dann sagen okay, wenn das was ist, was dich... dein Unbewusstes so
757 umtreibt... ja, und es wird nicht gehört, und es wird nicht gelebt, dann sind die anderen
758 Sachen im Leben total anstrengend, weil das zieht ja ganz viel Energie.

759 I: Ja, das habe ich... Also ich habe das große Glück, dass ich im Rahmen einer Werk-
760 akademie arbeiten kann. Also ich bin nicht direkt bei der Agentur für Arbeit oder im
761 Jobcenter oder sowas. Und da haben wir eben auch die Möglichkeit, auf die Ziele zu
762 gucken. Also, dass wir uns diese fünf Säulen „materielle Sicherheit“, „soziales Umfeld“,
763 „Gesundheit“ und so weiter alles angucken und dass es eben häufig, tatsächlich häu-
764 fig, gar nicht die Arbeit an erster Stelle ist, sondern man sich erst mal um ein anderes
765 Thema kümmern muss, um sich dann um Arbeit kümmern zu können.

766 B: Genau.

767 I: Das ist sehr schön, dass das möglich ist.

768 B: Ja, und ich meine, man könnte das zusammenfassen, die offene Bildarbeit auch mit
769 Identitätsarbeit.

770 I: Ja.

771 B: Weil das ist, wie so ein großer Teil von einem selbst, was da dann zum Vorschein
772 kommt und gelebt wird.

773 I: Ich habe noch eine Frage zu... also ich arbeite ja in Ghana, also einem Land middle-
774 ren Einkommens. Es ist definiert, also niedriges bis mittleres Einkommen mit einer sehr
775 hohen Arbeitslosigkeit. und die prekären Arbeitsverhältnisse sind recht häufig gegeben,
776 schlechte Arbeitsbedingungen, geringe Produktivität, niedrige Löhne, und aufgrund
777 eines nicht existenten oder sehr eingeschränkten sozialen Sicherungssystems mündet
778 das ja oft darin, dass man eine Arbeit macht, die schlecht bezahlt wird... nicht so gerne
779 gesehen wird. Jetzt schreibt Gollwitzer ja von der Volitionsstärke, also der Intensität,
780 mit der etwas gewollt wird, was er als Produkt aus Wünschbarkeit und Realisierbarkeit
781 beschreibt. Und was mach ich denn, wenn die Wünsche nicht wahr werden können,
782 weil die Umgebung das quasi nicht zulässt? Also da habe ich so ein bisschen Angst
783 vor, dass ich den Frauen... also, dass ich sie am Anfang ermutige und... und ja, dass
784 sie, dass sie sich dann trauen, groß zu denken, sage ich mal, und dann lasse ich sie ja
785 eigentlich alleine danach.

786 B: Nee, das war beim Schwelgen. Sie tun sie nicht ermutigen, groß zu denken, das
787 machen sie nicht im ZRM.

788 I: Okay. Ja.

789 B: Also das ganze Thema ist der Umgang mit unangenehm Pflichten oder auch... Also
790 wenn ich einfach Sachen machen muss. Und es gibt manchmal so Situationen, in Fir-
791 men oder so, dass eine Person sagt, „Okay, ich mag gar nicht mehr...“ das hatte ich
792 auch schon ein paarmal in Coaching... „Ich mag... ich habe keinen Bock irgendwie
793 mehr, oder mein Chef nervt mich oder irgendwie ich habe nicht mehr so die Lust an der
794 Arbeit. Aber weißt du, ich habe jetzt noch drei Jahre, und dann kann ich zur Pension...
795 oder in die Pension..., oder ich kann noch fünf Jahre und dann kann ich in die Pensio-
796 nierung, und ich möchte noch das und das abzahlen...und es gibt mir ja auch Sicher-
797 heit oder...“ Auch jüngere Menschen, die dann sagen: „Ja, aber ich habe jetzt frisch
798 eine Familie. Eigentlich möchte ich jetzt nicht den Job wechseln. Ja, das gibt mir ein
799 gutes Einkommen gerade, und es ist mir eigentlich im Moment wichtiger. Aber es
800 stresst mich halt trotzdem. Ja es macht dauernd... jeden Morgen stehe ich mit so ei-
801 nem Hass auf...“ also, wenn man wie in einer Situation ist, wo man nicht raus kann, ...
802 und da arbeitet man auch mit dem ZRM. Und da geht es dann darum, die negativen

803 Gefühle zu reduzieren.

804 I: Und sich an das Ziel zu erinnern, wie man sich fühlen möchten, wie der Wolf zum
805 Beispiel.

806 B: Nee, nee, nee, da wird dann gefragt, was brauchst du für die Situation, damit es
807 nicht ganz so schlimm ist... Und dann kommt das Affenbild, ja „Spielerisch lause ich
808 mich durchs Leben“, dann wird [unverständlich] Haltung aufgebaut.

809 I: Dass man dann in so einer Situation das nochmal durchlaufen würde. Ich war jetzt
810 gerade dabei, dass, wenn meine Teilnehmerinnen das ZRM quasi durchlaufen haben,
811 sich das Bild ausgesucht haben und dann in so eine Situation kommen, wo sie denken:
812 „ja toll, aber da kann ich ja gar nichts davon umsetzen“. Also oder „Ich kriege das nicht
813 hin, das so zu leben, wie ich mir das vorstelle.“ Eben mit dieser kindlichen Freiheit,
814 sage ich jetzt mal, oder stolz sein auf... Ich denke gerade an den kleinen Jungen mit
815 dem riesengroßen Fisch.

816 B: Was heißt das, ich kriege das nicht hin? Wenn sich eine meldet und sagt ich kriege
817 das nicht hin? Da hat man ein klares Diagnostikum im ZRM. Man schaut, wie ist das
818 Netz? Also, das heißt das Netz ist noch nicht stark genug. Primes du schon.

819 I: Ich habe jetzt an was von außen gedacht. Also, dass ein Ziel nicht erreicht wird.
820 Aber ich glaube, ich verstehe, was sie meinen. Also dass der ...

821 B: Hast du den Fokus auf A-Situationen oder bist du nur bei den Cs und regst dich
822 dauernd auf, es klappt ja eh nicht, es klappt ja eh nicht. Wie viele Primes hast du denn,
823 wo sind die denn?

824 I: Okay? Dann unterstützen weiter die Synapsen zu bilden, sag ich mal.

825 B: „Ich habe diese Kompetenz, stolz zu sein auf das, was da ist. Ja, dieser Fisch... da
826 den Fokus... Das ZRM macht ja eine Einstellungsänderung innerlich. Es ist nicht die
827 Arbeit an der Außenwelt, sondern es geht darum, dass ich die Einstellung zu einem
828 Thema ändere, ja, und dass ich dann zum Beispiel mich mehr auf Positives fokussiere.
829 Ja, dass ich auch bei kleinen Sachen, wenn mein Partner sagt „Das Essen ist gut“, das
830 ist dann ein A, weißt du und sag Danke und das annehme. Das kann ich nicht so gene-
831 rell sagen. Es kommt halt darauf an, was das Thema ist bei der Person. Aber dann
832 wäre der Fokus auf den A-Situationen.

833 I: Okay, ich muss mal ganz kurz Licht anmachen. Meine nächste Frage war die mit
834 dem Tandem, die haben wir aber schon beantwortet. Ja also, Sie meinen, dass es auf
835 jeden Fall... Also ich hatte diese Frage gestellt mit dem, ob die Gefahr besteht, dass
836 ich sie entmutige, weil ich bei der konkreten Umsetzung, nicht dabei bin. Da war ich bei
837 diesen Wirkfaktoren von Grawe, der ja auch eine aktive Hilfe zur Problembewältigung
838 als einen dieser Wirkfaktoren darstellt, aber der ist ja im ZRM dann gar nicht so gege-
839 ben, also nicht so...

840 B: Der ist gegeben, indem sie zum Beispiel B-Situation mit denen planen und ganz klar
841 erklären, wie das abläuft, dass es darum geht, in konkrete Situation zu planen, wie
842 kann ich sicherstellen, dass Netz aktiviert zu haben? Wie kann ich meinen Fischerjun-
843 gen in dieser Situation aktiv haben?

844 I: Also meine Hilfe, indem ich was vermittelt. Wissen,

845 B: Umgang mit der Welt. Also, dass man sagt, es können drei Situationstypen, auf
846 dich lauern da draußen. Wenn du in eine Situation reinkommst und stellst fest „Ah, da
847 war der Fisch da“, dann ist es eine A-[Situation] und wenn du in eine Situation kommst,
848 und sagst „Eh, da habe ich wieder alt reagiert, dann ist es ein C und alles, was du vor-
849 hersiehst, das kannst du planen, das ist ein B. Und so können Sie mit der Welt umge-
850 hen. Und bei der B-Situation geht es dann darum, dass sie ganz konkret überlegen, wo
851 möchte ich denn jetzt diese Haltung, dieses Gefühl haben in meinem Alltag. Und das
852 dann konkret planen und wenn's klappt, dann merken sie auch, sie können die Welt
853 verändern. Und wenn's nicht klappt, gibt es ja auch ein klares Diagnostikum. Wo man
854 schauen kann, woran lag's? Da gibt es eine Liste, die man durchgehen kann, steht
855 auch im ZRM Basisbuch drin.

856 I: Dass ich sie analysiere, die Situation genau.

857 B: Ja, es kann sein, dass ein B nicht funktioniert, weil zu wenig Primes da sind, die
858 soziale Ressource versagt hat, ich vergessen habe, das Embodiment, also das Micro-
859 movement zu machen, der Wenn-dann-Plan nicht funktioniert hat. Oder es kann auch
860 sein, dass in der B-Situation C aufgetaucht ist. Das ist sehr wichtig für die Verände-
861 rung von der Welt und...also für meine Welt, dass ich merke ich kann was bewirken.
862 Ich kann was verändern.

863 I: Ja, ich finde da diesen... ich habe diesen Char vor Augen mit diesen Reaktionen. Na
864 also, ich habe wieder so alt reagiert, merke es aber erst nach einiger Zeit. Und dann

865 geht es ja so schön diese Schräge runter, bis ich mich vorbereiten kann, sozusagen.
866 Und dann eben bei den A-Situation das zu [nutzen]. Sehen Sie ein Risiko darin, dass
867 es online stattfindet?

868 B: Nö.

869 I: Das ist genauso wirksam?

870 B: Ja. Ja, ja, wir machen ja seit 2013 machen mir schon Online-Forschung.

871 I: Ja, ich habe ja auch meinen ganzen Grundkurs online durchlaufen. Das war auch
872 sehr, sehr, sehr gut.

873 B: Ich glaube, das ist typenabhängig. Ich glaube, es gibt Menschen, die die brauchen
874 (*zeigt mit den Händen eine Berührung*)

875 I: Das ginge ja wegen Corona auch nicht.

876 B: Oder auch nicht. Ja, ja, ja, die brauchen's halt nicht so sehr.

877 I: Okay. Woran merke ich denn als Projektinitiatorin, dass meine Intervention erfolg-
878 reich war? Gibt es etwas, was Sie sagen würden, was ich vielleicht im Vorfeld abfragen
879 kann, was ich dann zum Beispiel nach sechs Wochen noch mal fragen kann?

880 B: Also gehen Sie jetzt auf die Interviewfragen, oder was?

881 I: Genau? Also wenn ich, wenn ich mit den mit dem vier Frauen...

882 B: Also sind Sie jetzt in der Rolle der Trainerin. Oder sind sie jetzt in der Rolle der
883 Wissenschaftlerin, die das evaluiert?

884 I: In diesem Fall bin ich ja leider beides.

885 B: Ja, auf was zielt ihre Frage?

886 I: Eigentlich auf die Trainerin in dem Fall.

887 B: [unverständlich]?

888 I: Wie bitte?

889 B: Wissen sie nicht? Na, Sie wissen, dass es funktioniert, [wenn] der Prozess läuft, es

890 steigt niemand aus.

891 I: Okay, und als Wissenschaftlerin?

892 B: Wissen Sie nicht und dürfen sie auch gar nicht den Anspruch haben. Und das ist ja
893 auch gar nicht Gegenstand ihrer Untersuchung, dass es erfolgreich ist. Es wäre auch
894 eine wissenschaftliche Erkenntnis herauszufinden, das funktioniert nicht.

895 I: Klar.

896 B: Was auch interessant wäre, für zukünftige Forschung. Von daher, völlig offen ran-
897 gehen, völlig neutral. Und ich denke, da ist es auch wichtig, dass Sie den Frauen dann
898 auch sagen: „Jetzt bin ich in der Rolle der Wissenschaftlerin“ ja, und dass sie da ganz
899 gut aufpassen bei Ihren Fragen, dass die so neutral wie möglich sind und dass sie
900 auch immer die Möglichkeit geben, was hat gefehlt? Was hat nicht funktioniert? Was
901 fand ich völlig komisch? Solche Sachen, dass das wirklich Platz hat, weil ihre Master-
902 arbeit steht und fällt ja nicht damit, dass das ZRM funktioniert.

903 I: Nee, das ist mir bewusst. Also ich hatte halt überlegt, ob ich frage...ob ich so Fra-
904 gen stellen kann, eben wie ... dass ich frage, in welchen Situationen konnten sie es
905 nutzen. Zum Beispiel also..., um zu zeigen, sag ich mal, dass das funktioniert, wenn
906 man mit dem ZRM so ein Motto-Ziel gebildet hat. Meine Frage war jetzt in die Richtung
907 gedacht, gibt es etwas, was ich vorher abfragen muss? Was vielleicht... Also was ich
908 einfach im Nachhinein nicht mehr fragen kann. Weil das ja dann sechs Wochen später
909 schon eine andere Situation ist. Muss sich irgendeine Grund- mir fällt gerade kein das
910 Wort dazu nicht ein... „eine Basis-Situation sozusagen, muss ich das irgendwie fest-
911 legen, um das nach sechs Wochen..., um mit den Frauen dann noch mal zu sprechen.
912 Ob sie das bereichert hat, ob ihnen das was gebracht hat. Oder eben klar würde ich da
913 auch fragen, was nicht funktioniert hat. Aber diese speziellen Fragen mit „Habt ihr das
914 alles verstanden? Hätte ihr noch etwas anderes gebraucht und so weiter, das würde
915 ich natürlich direkt im Anschluss erstmal erheben, oder? Und dann nach sechs Wo-
916 chen eben gucken. Hat das geklappt? Habt ihr tatsächlich euch Primes gesucht? Wisst
917 ihr noch, was euer Mikro oder Micromovement war? Solche Dinge.

918 B: Also ich denke, sie müssen darauf achten, dass sie diese zwei Rollen Trainerin und
919 Wissenschaftlerin sehr schön trennen. Und dass Sie, wenn Sie in der Trainerrolle sind
920 und die Intervention mit den Teilnehmenden machen, ZRM machen und nicht im Fokus
921 haben, ich möchte da gute Ergebnisse dann haben, nachher bei den Interviews.

- 922 I: Nee, ich würde komplett neutr... Na, wie heißt es, ergebnisoffen rangehen wollen.
- 923 B: Ergebnisoffen. Was einfach wichtig ist, ist... aber, das fragt man ja immer wieder.
924 Gibt es noch Fragen? Ist das klar jetzt, das Thema neuronale Plastizität ... so. Also,
925 dass man im Prozess immer wieder rückversichert verstanden? Oder braucht ihr noch
926 was? Soll ich noch mal anders erklären? Habe ich vielleicht blöde Worte gewählt, also
927 auf sich nehmen? Ja?
- 928 I: Ja, auf jeden Fall.
- 929 B: So und da dann das Training machen und bei den Interviews... Ich weiß nicht, ob
930 ich da drauf so gehen würde. Also so spezifisch konntest du deinen Micromove nut-
931 zen? Und so, sondern Du hast ja vor 6 Wochen, da hast du ja das Training gemacht,
932 erzähl mal, wie ging es denn mit der Methode?
- 933 I: Ganz offen.
- 934 B: Ganz offen. Und ich würde auch eine Einführung machen vor dem Interview und
935 sagen... - das können Sie auch schon beim Training - Ihr seid jetzt das allererste
936 Mal... also diese Methode gibt es seit 30 Jahren, und da gibt es auch schon viele Stu-
937 dien, und ich freue mich sehr, dass ihr bei dieser ...diesem Training dabei seid und bei
938 dieser Studie, weil es ist das allererste Mal, dass diese Methode untersucht wird bei
939 Menschen aus Ghana. Ja? So. Und ich bin sehr gespannt, ob das eine Methode für
940 euch sein kann. Oder ob ihr dann feststellt, nö, ist nicht meins. Beides wäre wissen-
941 schaftlich total interessant, so. In der Richtung würde ich das einleiten, also, dass die
942 wirklich ... da völlig wissen, ah ich darf auch sagen. Also naja... (*abschätziger Ton*)
- 943 I: Das wollte ich unbedingt deutlich machen. Dass es auch kein Richtig und kein
944 Falsch gibt und dass keiner irgendwie, wenn er das..., wenn das nichts für ihn ist, ist
945 es halt so. Also das würde ich schon sehr klarmachen, dass das sein darf.
- 946 B: Ja und vor allem, nicht, dann ist das halt so, sondern dann würde ich sagen, das
947 wäre wissenschaftlich gesehen sehr interessant.
- 948 I: Okay.
- 949 B: Also ob es für euch, für dich was ist oder nicht, ist wissenschaftlich sehr interessant.
950 Wenn es nichts ist, was so Teile sind, wo du sagst, daran mache ich es fest, dass hat
951 mich nicht so angesprochen, konnte ich nichts damit anfangen, wenn's was für dich

952 war. Was hat dir besonders gut gefallen? Oder was hat dich besonders unterstützt
953 auch. Und dann langsam kann man es ja auseinandernehmen. Aber dass man wie
954 erstmal so eine Eingangsfrage hat und dann tiefer geht und die erste wirklich halt kom-
955 plett offen.

956 I: Hm (*Zustimmung*)

957 B: Wenn man sagt, was hast du für einen Nutzen gehabt? Als erste Frage, dann impli-
958 ziert das ja schon, dass das irgendwie genutzt hat.

959 I: Stimmt, wie geht es dir damit. Hm. Okay, jetzt studiere ich ja nachhaltige Entwick-
960 lungszusammenarbeit. Ich würde einmal kurz noch auf den Nachhaltigkeitsgedanken
961 kommen. In der Form der Bewertung der Intervention, also im Sinne von „profitieren
962 die Teilnehmer noch nach Wochen oder Monaten“? Das haben wir eben eigentlich
963 gerade gesagt, also wie man da Nachhaltigkeit bestimmen könnte. Aber es gibt ja auch
964 diese drei Säulen der Nachhaltigkeit, ökologisch, ökonomisch und sozial. Die soziale
965 und ökonomische Komponente, die meine ich ganz gut argumentieren zu können, also,
966 dass es eben sozial sehr bereichernd ist, einmal für das Individuum und dass es eben
967 auch Menschen, die sich besser fühlen, in der Regel auch sich... also, das ist häufig...-
968 wie hab ich das hier genannt - sozial wünschenswertes Verhalten nach sich ziehen
969 kann, wie zum Beispiel, sich zu engagieren oder sich ja, eine Arbeit zu suchen oder,
970 oder, oder. Was dann wiederum ökonomisch auch Nutzen hat. Jetzt wäre meine Fra-
971 ge, ob sie auch eine ökologische Komponente darin sehen könnten. Also könnten sich
972 vorstellen, dass es auch auf der ökologischen Säule unterstützen könnte.

973 B: Sie müssen mir noch ein bisschen genauer erklären, was diese ökologische Säule
974 ist.

975 I: Die Umwelt, sag ich jetzt mal. Also sich mit der Umwelt... mit dem Schutz der natür-
976 lichen Ressourcen... Wir reden so viel von Ressourcen. In diesem Fall ist tatsächlich
977 eine Ressource aber etwas ganz anderes, nämlich die Natur, das, was wir ausnutzen,
978 sich zu kümmern. Also mein Gedanke dazu - ich weiß jetzt nicht, ob ich damit Ihnen
979 dann eine Antwort in den Mund legen – Ich sag es jetzt trotzdem mal. Mein Gedanke
980 war...

981 B: Wenn es für mich nicht stimmt, dann wehre ich mich schon.

982 I: Sehr gut. Mein Gedanke war, dass, wenn man mit sich, mit seinen Zielen, mit allem
983 im Reinen ist, dass man dann einfach eher den Kopf frei hat und eine Sicht für die

984 Umwelt haben kann. Der kam mir, als ich in Ghana viel unterwegs war und festgestellt
985 habe, dass es dort... also es ist unheimlich dreckig gewesen in dem Dorf, in dem ich
986 bin. Also, dass Plastik rum lag, überall, und man warf auch einfach so seine Flasche
987 weg, wenn man sie ausgetrunken hatte. Und ich habe tatsächlich jemanden gefragt, ob
988 ihn das gar nicht stört. Also weil, weil ich das sehr auffällig fand, dass halt überall diese
989 Plastik - das sind so kleine Plastiktüten - Wasser wird gar nicht aus einer Flasche ge-
990 trunken, sondern man kriegt so ein abgepacktes kleines Teil, was man in einem aus-
991 trinken muss, weil man das gar nicht wieder zumachen kann. Und das wird einfach in
992 die Gegend geworfen und davon liegen Unmengen rum. Und da hieß es halt: „Ich habe
993 echt andere Probleme. Ich sehe das nicht mehr.“ Und das kann ich natürlich nachvoll-
994 ziehen, dass... da gab es jetzt viel, viel wichtigere Dinge, als sich darum zu kümmern,
995 sein Plastik wegzuräumen. Und das war so eine Idee, dass ich dachte, wenn man
996 sonst sich wohlfühlt, dass man dann auch eher einen Blick haben kann, wieder für sei-
997 ne Umwelt. Aber sie dürfen das ganz anders sehen.

998 B: Ne, ne, ne. Also ich glaube, was schon auch mitspielt, ist dieses, was ist richtig?
999 Was ist falsch? Und wenn das in Ghana oder woanders so gehandhabt wird, und das
1000 hat man schon immer so gemacht? Ja, so, dann ist es auch irgendwie vielleicht etwas
1001 Kulturelles, sag ich jetzt mal. Ja, diese Plastiktüten da wegschmeißen. Es gibt keine
1002 Sanktionen. Ich meine in der Schweiz, Deutschland ja auch, Littering kann man ja ahn-
1003 den. Gesetzlich. Wenn man Littering betreibt.

1004 I: Ja. Gibt es da tatsächlich. Also, dass man es nicht darf. Aber das wird nicht geahn-
1005 det.

1006 B: Aber es wird nicht geahndet, so. Also ich glaube, das sind schon so Punkte, die
1007 muss man auch auf dem Schirm haben. Wie ist so das Konstrukt außen rum, wie es
1008 das aufgebaut und ja. Das andere ist, dass... wenn halt so die die Bedürfnisse von
1009 einem selbst zum Vorschein kommen und auch gelebt werden können. - Wie kann ich
1010 das jetzt erklären, ohne zu sehr auszuschweifen. - Es geht ums Schattenkonzept von
1011 Jung.

1012 I: Mit dem bin ich nicht vertraut.

1013 B: Also, dass man wie zu einseitig lebt. Wenn man jetzt, ich sag jetzt mal in Ghana...
1014 wenn der sagt, ja, ich habe andere Probleme, dann deutet das darauf hin, dass da vie-
1015 le Bedürfnisse nicht befriedigt sind, dass die Person unter Druck steht, unter einem
1016 Stress steht und dann ist es eher so, dass man egoistischer ist. Dass man mehr auf

1017 sich selbst bezogen ist und guckt, dass nur irgendwie seine Bedürfnisse befriedigen
1018 kann und da vielleicht dann auch mit Austricksen oder Lügen oder was auch immer
1019 bewusst oder unbewusst Sachen macht, um irgendwie Bedürfnisse befriedigen zu
1020 können. Wenn jetzt aber Bedürfnisse befriedigt sind, ist dieser egoistisch... Egoismus
1021 nicht mehr so stark. Aber da gibt es jetzt noch nicht so Untersuchungen. Ich kann nur
1022 sagen zum Beispiel bei uns im... bei meiner Doktorarbeit kam heraus, dass die Men-
1023 schen mit dem ZRM liebenswürdiger werden.

1024 I: Genau.

1025 B: Und das merkt man schon. Also die Gruppe verändert sich, ja, die werden wie... sie
1026 leben mehr und so liebenswürdiger! Und liebenswürdiger ist ja so ein Konträr von ego-
1027 istisch, nur an sich denken. Und ich glaube, so dass... in [die] Richtung könnte man
1028 vielleicht denken. Also, dass man weniger egoistisch ist und dass man mehr auch das
1029 große Ganze sieht. Und dazu können zählen, andere Menschen, aber auch die Natur,
1030 Tiere...

1031 I: Ja, okay. Genau, das war der Gedanke, dass man dann mehr Kapazität aufbringen
1032 kann, sozusagen, um sich noch um so etwas wie die Natur zu kümmern.

1033 B: Aber ich glaube, da spielt jetzt auch das Thema Selbstwirksamkeit wieder eine Rol-
1034 le. Also wenn ich mir überlegt, ich lebe in Ghana und da ist es gang und gäbe und da
1035 haben alle da diese Wassertütchen und so weiter und es wird weggeschmissenes, es
1036 wird weggeschmissen, es wird weggeschmissen, dann kann es ja sein, dass ich für
1037 mich entscheide: Ich schmeiße es nicht weg. Also ich sammle das und tu's in den
1038 Müll. Vielleicht mache ich ja auch eine Aktion, dass diese Plastikdinge da aufgesam-
1039 melt werden oder so. Vielleicht sage ich das manchen Leuten. Aber ob das dann fruch-
1040 tet, ist halt fraglich. Wenn das in der Gesellschaft gerade so akzeptiert und einfach
1041 gang und gäbe ist. Und dann kann es halt auch sein, dass ich dann irgendwie daran
1042 verzweifle. Ja, und dann stinkig wird und denke, ja das hat alles keinen Sinn. Und dann
1043 mein Zeugs auch wegschmeiß. Sowas kann auch passieren, psychologisch.

1044 I: Ja, ich habe ein jungen Studenten kennengelernt, der das gemacht hat, also seine
1045 Sachen nicht mehr weggeschmissen und ab und zu mal was aufgehoben. Also, der
1046 machte jedenfalls keinen verzweifelten Eindruck, sondern sagte, ja das ist halt sein
1047 Beitrag.

1048 B: Ja, ja, ja, aber ja, grundsätzlich. Ich glaube schon, dass der Egoismus etwas ab-

1049 nimmt, und zwar dieser „So“-Egoismus (*macht mit den Händen eine Bewegung als*
1050 *raffe sie ganz viel an sich*). Man baut eigentlich im ZRM einen gesunden Egoismus
1051 auf, dass man auch guckt, dass es einem besser geht. Ja, das könnte ich dort erwar-
1052 ten.

1053 I: Okay, dann habe ich... sind wir fast am Ende angekommen. Und zwar: In wessen
1054 Verantwortung sollte die Stärkung von jungen Menschen, Frauen oder Benachteiligten
1055 ihrer Meinung nach liegen? Also da gehe ich jetzt in die Richtung, könnte zum Beispiel
1056 das ZRM als so was wie wir das jetzt machen, bei der Agentur für Arbeit... regelmäßig
1057 von Regierungsorganisationen zum Beispiel eingesetzt werden. Oder sehen Sie NGOs
1058 in der - na ja, nicht in der Verantwortung -aber könnten sie unterstützend wirken, um
1059 diese Entwicklungsziele, über die wir gesprochen haben, zu erreichen?

1060 B: Also wer... die Frage ist, wer ist verantwortlich, dass diese Entwicklungsziele er-
1061 reicht werden?

1062 I: Dass die Menschen gestärkt werden, um dann im nächsten Schritt sozusagen die
1063 Entwicklungsziele erreichen zu können?

1064 B: Dazu kann ich mich nicht äußern, weil das ist eine hochpolitische Frage, wo ich
1065 mich viel zu wenig auskenne. In den ganzen ... wie strukturiert ist und so... und Ver-
1066 antwortlichkeiten. Und wenn Sie sagen, wer da verantwortlich ist. Kann ich mich nicht
1067 äußern.

1068 I: Okay also. Aber dass es jetzt als Tool genutzt werden könnte, zum Beispiel eben wie
1069 bei uns in Deutschland jetzt oder in der Schweiz mit den Arbeitslosen, das würden Sie
1070 auf jeden Fall unterstreichen?

1071 B: Jaja sicher. Das auf jeden Fall. Aber wer dafür verantwortlich ist, dass die Stärken
1072 gestärkt werden und so weiter, das kann ich nicht sagen. Aber dass ich es sinnvoll
1073 finde, dass das ZRM in verschiedenen Bereichen als zusätzlichen Methode auch an-
1074 geboten wird, den Menschen... Also es ist auch nicht für alle was, gell? Nicht alle fin-
1075 den ZRM toll, nicht alle brauchen ZRM.

1076 I: Das wäre die nächste Frage gewesen, ob es Personengruppen gibt, für die Sie das
1077 jetzt zum Beispiel für ungeeignet halten oder haben Sie...

1078 B: Ja, nicht ungeeignet. Es gibt einfach Menschen, die haben schon für sich ein gutes
1079 Selbstmanagement und die brauchen das halt nicht. Die haben eine gute Gefühlsregul-

1080 lation, die fühlen sich selbstwirksam, die haben ein gutes Selbstbewusstsein, sage ich
1081 mal, sind wenig selbstkritisch, und die können... die machen da schon auch mit, aber
1082 wenn ich die im Training so erkenne, denke ich mir, die brauchen es eigentlich nicht.
1083 Und die sagen das auch „ich brauch’s nicht, ist spannend, so die anderen zu sehen,
1084 was da so abläuft, aber ganz ehrlich „Julia, ich weiß nicht, ob ich das so weitermache.“
1085 Und das muss ja auch... jaja, es gibt Menschen, die haben das schon in sich und die
1086 brauchen das nicht.

1087 I: Glücklich.

1088 B: Also das kann man mit der PSI Theorie von Julius Kuhl... Da gibt es so einen Men-
1089 schentyp, und die, die brauchen das wenig.

1090 I: Ich kenne da die sieben Ebenen. Aber welche wäre das?

1091 B: Nee, das ist ein Persönlichkeitstyp, die von Grundkonstitution schon relativ unemp-
1092 findlich sind gegenüber Negativem, gegenüber Stress und so weiter. Also, so dickhäu-
1093 tig, das erkennt man oftmals schon bei Babys so Budababys.

1094 I: Okay?

1095 B. So, da kommt irgendein Bedürfnis so Windel ist voll, oder Schmerzen oder Hun-
1096 ger... (*sagt es völlig ruhig und entspannt*). Ne, so als Extrem. Und dann gibt es halt die
1097 Schreibabys, da fällt ne Nadel drüben runter, da schreit es schon am ganzen...und
1098 zittert am ganzen Leib. Und auf dem positiven Affekt, auf der Seite sind es welche, die
1099 schnell positive Gefühle aufbauen können, also gut in das Selbstmotivierung sind,
1100 schnell ins Handeln kommen und nicht Stunden, Tage, Wochen immer wieder Dinge
1101 durchdenken und durchplanen müssen, sondern eher schneller sind. Und die Perso-
1102 nen, die diese beiden Kompetenzen schon intus haben, schon mitbekommen haben
1103 über... Da spielt Genetik eine Rolle, Schwangerschaft spielt eine Rolle und die ersten
1104 Monate, Lebensmonate, Lebensjahre. Die brauchen es eigentlich nicht wirklich.

1105 I: Und die machen das dann nicht so gerne mit, weil sie das...

1106 B: Nee, nicht dass sie es nicht gerne mitmachen.

1107 I: Sie meinten vorhin so, wenn ich die dann identifiziere in der Gruppe, dann weiß ich
1108 schon. Deshalb habe ich jetzt gedacht, dass sie das daran merken, dass die nicht...

1109 B: Nee, nicht dann weiß ich schon, aber es kann halt sein. Und es wird auch öfters mal

1110 von denen geäußert. Du, ich finde das alles ganz interessant da. Und das wusste ich
1111 jetzt noch nicht so mit diesen zwei Systemen. Und so weiter. Aber ganz ehrlich gesagt,
1112 ich weiß nicht, ob ich mir da diese Primes dann so kaufe, mein Embodiment mache
1113 und so. Die brauchen es halt nicht. Also vor allem, wenn Leute auch geschickt werden,
1114 ja, in so ein Training oder so. Dann gibt es halt ein Drittel. sagt man... - also wenn es
1115 verpflichtend ist - . Ein Drittel findet's super und profitiert sehr, ein Drittel braucht's nicht
1116 und ein Drittel ist unentschieden, kann man noch nicht genau sagen. Das sieht man
1117 dann im Verlauf vom Prozess und Ja, aber auch die.... Es ist nicht so, dass die sagen
1118 „Mach ich nicht, will ich nicht“, sondern es ist so, dass die auch interessiert sind und
1119 dass sie auch sagen, fand ich spannend, aber pfff. Ich brauch's einfach nicht. Die
1120 können es halt schon so.

1121 I: Das ist schön.

1122 B: Ja, und auch gut.

1123 I: Dann habe ich als allerletzte Frage an Sie nur noch, ob ich eine vielleicht nicht ge-
1124 stellt habe, die ich hätte stellen sollen. Habe ich irgendetwas ausgelassen, irgendetwas
1125 wichtiges?

1126 B: Ja, kann man denn ZRM auch mit Organisationen und Teams machen?

1127 I: Davon bin ich ausgegangen. Aber das dürfen Sie gerne noch etwas zu sagen.

1128 B: Nee, man kann auch ein Team-Motto-Ziel machen oder für eine ganze Organisati-
1129 on, eine NGO und so.

1130 I: Ah, okay, jetzt habe ich erst

1131 B: Auch. Also jetzt nicht, dass man bei einem Individuum nur hängenbleibt, vor allem
1132 bei diesen ganzen Bereich Change, also wenn Veränderungen bewirkt werden soll,
1133 muss das ja auf mehreren Ebenen stattfinden. Und es reicht halt nicht, wenn man nur
1134 beim einzelnen Individuum Knöpfe dreht und da was verändert, sondern es müssen die
1135 verschiedenen Ebenen... sollten dann auch berücksichtigt werden. Und man kann
1136 auch ZRM, also Motto-Ziele für Teams machen oder für Organisationen und so weiter.
1137 Dann vom Ablauf ein bisschen anders, aber es ist auch sinnvoll und gut.

1138 I: Spannend. Ich danke Ihnen vielmals.

1139 B: Bitte schön.

Transkript Arnulf Krandick

Das Interview wurde am 19. März 2022 von 19.00 Uhr bis 20.21 Uhr via Zoom geführt

1 I: Vielen Dank, dass du dir Zeit genommen hast für das Interview. Ich werde das auf-
2 zeichnen. Bist du damit einverstanden?

3 B: Ja,

4 I: Dann würde ich gern mal mit Anhang, dass du dich vielleicht kurz vorstellst, damit
5 ich dann hinterher zitieren kann, wen ich interviewe.

6 B: Mein Name ist Arnulf Krandick. Ich bin studierter Philosoph, also habe einen Magis-
7 ter in Philosophie, alte Geschichte Religionswissenschaft gemacht. Im Anschluss bin
8 ich zu einer Unternehmensberatung gewechselt und nunmehr seit 25 Jahren in dieser
9 Branche tätig und in verschiedenen Positionen auch mal beim Start Up oder in einer
10 Transfergesellschaft, Projektleitung gemacht, also mit Managementenerfahrung, und die
11 letzten zehn Jahren habe ich mich auf Trainings konzentriert, zu den Themen lea-
12 dership skills, rhetorische Themen also überzeugen und Durchsetzungskraft und so
13 das Thema Burn-out-Prävention und in diesem Kontext auch das Zürcher Ressourcen
14 Modell und Selbstmanagement in Form des Zürcher Ressourcen Modells, wo ich auch
15 zertifizierter Trainer bin.

16 I: Vielen Dank ich habe in meiner Arbeit das Zürcher Ressourcen Modell sehr häufig
17 als Empowerment Instrument bezeichnet. Könntest Du das unterstreichen, dass es ein
18 Instrument ist, welches ermächtigt beziehungsweise stärkt? Oder inwiefern würdest du
19 das ZRM, das Zürcher Ressourcen Modell beschreiben?

20 B: Also das passt sehr gut. Es ist ja eine ressourcenorientierte Vorgehensweise, das
21 heißt, man kommt so an seine inneren Kraftquellen, da auch dahingehend, weil man so
22 zu dem kommt, was man so wirklich, wirklich will im Leben, so unabhängig, so dessen,
23 was man sich so kognitiv alles vornehmen kann, was angesagt ist, was so sozial er-
24 wünscht wäre, mehr so zu den eigenen Bedürfnissen. Und dadurch entsteht ebenso
25 eine intrinsische Motivation, die ja eine stärkere innere Robustheit hat, das heißt, die
26 sich auch unter Druck und Stress realisiert und automatisch so dazu verhilft, dass man
27 dranbleibt an dem Thema, auch wenn man durch äußere Umstände ein paar Monate
28 rausgeworfen wird. Aber man setzt es fort und bleibt dran.

29 I: Hattest du die Möglichkeit, diese die nachhaltigen Entwicklungsziele, die ich im vor-

- 30 ab Mal geschickt hatte, anzusehen. Sonst können wir sie so nochmal durchgehen.
- 31 B: Also ich habe sie durchgelesen. Ich kann sie jetzt nicht auswendig wiedergeben,
32 aber so ungefähr im Kopf. (überlappend „Das macht nichts“)
- 33 I: Also, ich schreib ja über das Zürcher Ressourcen Modell in der Beschäftigungsför-
34 derung. Deshalb fand ich auch schön hast du gerade, was man so wirklich, wirklich
35 will, sagst, weil ja bei New Work oder neue Arbeit hieß es ja ursprünglich mal, nach
36 Friedmann. Das ist ja genau das, was den Menschen dazu befähigt, eine Arbeit auch
37 tatsächlich, Ja mit der eigenen Überzeugung durchzuführen. Sage ich jetzt einfach mal
38 so.
- 39 B: Ja genau, hieß der nicht Fritjof Bergmann?
- 40 I: Frithjof ja, richtig.
- 41 B: Also der, der New Work..., der Deutsche, der in die USA gegangen ist und neulich
42 verstorben, ist noch vor. Ja,
- 43 I: Ich habe aus Frithjof Bergmann Friedman gemacht, nur ein bisschen abgekürzt
44 [lacht].
- 45 B: Ja, ja, das meine ich, daher habe ich auch so diese Formulierung. Ich habe ja auch
46 drei Jahre in Transfergesellschaften geleitet und auch in diesem Kontext find ich das
47 Zürcher Ressourcen Modell, äh, sehr gut, weil es eben auch Leute empowert, in eine
48 guten Verfassung zu kommen, obwohl ihr Selbstbewusstsein gerade angekratzt ist.
49 Also es ist Stress, die Arbeit zu verlieren, der Selbstwert steht in Frage und dann in ein
50 Vorstellungsgespräch zu gehen, wo man Selbstvertrauen ausstrahlen soll. Das ist so
51 ein Spagat, wo das Leben sie hat.
- 52 I: Ich hatte mir das achte Nachhaltigkeitsziel als erstes rausgesucht. Also du hast si-
53 cher gemerkt, dass die Reihenfolge nicht die richtige ist. Das ist meine Priorisierung.
54 (überlappend: Nicht numerisch). Und zwar geht es da um dauerhaftes, breitenwirksa-
55 mes, nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und men-
56 schenwürdige Arbeit für alle. Und da habe ich mir das Unterziel 8.3 mal rausgesucht,
57 weil es da um die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Unternehmertum, Krea-
58 tivität und Innovation geht und genau, ob du da vielleicht noch einen Satz zu sagen
59 kannst, wie das Modell hier unterstützen könnte, wenn wir uns, ich sage mal, men-
60 schenwürdige Arbeitsplätze, Kreativität und Innovation vielleicht rausnehmen.

61 Das zehnte nachhaltige Entwicklungsziel möchte mit Ungleichheiten zwischen den
62 Ländern auf... aufräumen ist das falsche Wort, aber möchte sich darum kümmern. Und
63 da geht es darum, dass Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung,
64 raste, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem und sonstigen Status zu
65 Selbstbestimmung befähigt werden sollen. Und ihre soziale, wirtschaftliche und politi-
66 sche Inklusion soll gefördert werden. Dazu hast du jetzt gerade schon ein bisschen
67 was gesagt, ... noch etwas hinzuzufügen??

68 B: Ne, weil es alle diese potenziellen Randgruppen empowert, also in ihre Kraft bringt
69 und damit auch den Selbstausdruck befördert.

70 I: Dann ist beim vierten nachhaltigen Entwicklungsziele geht es um gleichberechtigte
71 und hochwertige Bildung und eben die Möglichkeit, lebenslanges Lernen zu fördern.
72 Siehst du das ZRM auch als ein Tool, was gegebenenfalls lebenslanges Lernen för-
73 dern kann?

74 B: Ja, weil es ja gewissermaßen abfragt, was sind meine Bedürfnisse. Und die Bedürf-
75 nisse ändern sich im Lauf des Lebens, und wenn es jetzt so ist, dass ich irgendwann
76 mal eine Arbeit mache, und das ist alles gut und sicher und da hock ich dann, kriege
77 ich vielleicht nicht mit, dass sich meine Bedürfnisse geändert haben. Und wenn ich da
78 eben eine höhere Wahrnehmung habe, dass das so sein kann und dass es sich im
79 Lauf des Lebens ändert, dann unterstützt das ZRM. Vor allem wenn ich so die Erfah-
80 rung, eben einmal, was sich in einem Grundkurs gemacht habe, dass etwas Neues
81 aufgetaucht ist und es mich glücklicher macht. Und das setzt sich so gerne fort. Ich
82 habe es in Transfergesellschaften auch sehr oft gehört, wenn Leute dann so nach ei-
83 nem Dreivierteljahr eine neue Stelle gefunden hatten, wie begeistert sie waren, dass
84 sie sagten „Also die letzten zehn Jahre sind rumgegangen wir nichts, ne? Und jetzt,
85 also es macht Spaß. Ich lerne was Neues und werde nochmal ganz anders angespro-
86 chen und gefordert, und also... ich habe wieder mehr vom Leben. Nur sonst wären die
87 nächsten 15 auch noch so rumgegangen, aber es hätte sich so nichts getan.“ Und die-
88 se Aufgeschlossenheit und Neugier gilt es ja..., also wird ja auch dann dadurch geför-
89 dert.

90 I: Auch im Sinne, von „sich was Trauen, was Neues anzufangen.“

91 B: Ja klar

92 I: Das letzte, was ich mir noch rausgesucht hatte war, dass alle Formen von Diskrimi-

- 93 nierung beendet werden sollen...da denke ich eher im übertragenen Sinne dran. Also,
94 vielleicht, wenn dir was einfällt, sag' erst du was, damit ich dir keine Antwort in den
95 Mund lege, dann sag ich, was ich mir dabei gedacht habe. Also dass...
- 96 B: Ich denke so in einem Kurs selbst merkt man, dass so diese Unterschiede über-
97 haupt keine Rolle spielen, also Ideenkorb wird in den Gruppen immer als eine Berei-
98 cherung empfunden. Also, [wenn] die Fremdgehirne beitragen. Und das ist dann auch
99 unabhängig so meiner bestehenden Vorurteile, wenn ich jemanden sehe und in eine
100 Schublade stecke und denke hmhm [schüttelt missbilligend den Kopf] oder so, kann
101 dann die Erfahrung sein, dass wenn im Ideenkorb jemand etwas sagt, „Ja, stimmt“,
102 dann habe ich das Gefühl, jemand erkennt mich auch. Und ich beginne, die Personen
103 zu mögen, weil sie mich kennt. Ich will ja auch wahrgenommen werden, so in meinem
104 innersten Wesenskern. Und das wird befördert und unterstützt. Und ja, eigentlich un-
105 terstützt es ja dann auch so vom Menschenbild her ebenso zu sagen, dass also so auf
106 dieser unbewussten oder Bedürfnisebene, das wir alle gleich sind. Also, so versuchen
107 für uns irgendwie, ja, ein gelingendes Leben hinzubekommen. Und das so, wie man
108 hier sagt, so jedem Tierchen sein Pläsierchen also, die Welt ist bunt, jeder ist unter-
109 schiedlich und das eben auch so, ja, wahrnehmen und lassen zu können.
- 110 I: Meine Idee dazu war, dass jemand, der mit sich selber eher im Reinen ist, es auch
111 nicht nötig hat, auf andere Menschen runterzugucken schauen. Zum Beispiel also...
- 112 B: ja, das denke ich auch so. Also, ja umgekehrt. Was weiß ich, wenn ich Vegetarier
113 bin und jemand sagt, „Wie kann man denn so leben?“, und so. Das juckt mich nicht,
114 wenn ich glücklich bin mit dem, was ich esse, so dann denk ich ok, der hats halt nicht
115 verstanden. So es ist sein Problem, nicht meins.
- 116 I: Dann möchte ich zur nächsten Frage übergehen. Das ist auch noch mal das, wo du
117 so eine Minieinführung zugesendet gekriegt hast, von der Paris Declaration of Aid
118 Effectiveness, also, die Pariser Deklaration über die Wirksamkeit in der Entwick-
119 lungszusammenarbeit, die sich schon 2005 damals die Gedanken gemacht haben, dass sie
120 hier die Wirksamkeit nicht ausreichend empfinden. Und als einen, ich sag mal Knack-
121 punkt, rausgearbeitet hatten, dass die Eigen..., also die ...ich habe mir das hier noch-
122 mal extra rausgesucht... die tatsächliche Eigentümerschaft am Entwicklungsprozess,
123 also die Eigenverantwortung in den Partnerländern, dass die nicht die Chance haben,
124 die tatsächlich zu leben. Und dass das einer der Effekte ist, der die Wirksamkeit stark
125 reduziert. Da wäre jetzt meine... Also soll ich noch mal die, Definition lesen, mit der ich

126 ganz gerne arbeiten würde?

127 B: Ja, dann, dann sag sie nochmal.

128 I: „Ownership ist am stärksten, wenn die politische Führung und deren Beratung mit
129 einer breiten Unterstützung staatlicher Behörden und zivilgesellschaftlicher Organe
130 nach eigenem Willen entscheiden, dass Politik- oder Strategieveränderungen wün-
131 schenswert sind.“ Und hier ist für mich wichtig, dass sie durch Zivil, durch die Zivilge-
132 sellschaft unterstützt werden, und hier steht ... der Beitrag oder der Wirkungsgrad des
133 Ownership, den ich in diesem Fall nicht als... Also, Eigenverantwortung ist nicht so
134 richtig das Wort, sondern eher die tatsächliche Eigentümerschaft an dem Prozess,
135 dass die gewährleistet sein soll und da wäre meine Frage, ob die Eigentümerschaft am
136 Entwicklungsprozess beim ZRM, also, wenn ich mit Menschen arbeite, in irgendeiner
137 Weise gefährdet sein könnte oder eben gegeben ist. Also vielleicht ganz einfach aus-
138 gedrückt. Stülpe ich ihnen was über als europäische Weiße, die es mal wieder besser
139 weiß?

140 B: [überlegt] Also... langfristig würde ich sagen Nein, also wenn ich so... bleibe ich
141 mal... was weiß ich... in der EU mit Polen und Ungarn, die jetzt so Randgruppen, die
142 Gesetze haben, die nicht unbedingt mit der EU kompatibel sind, wo man sagt, ja ZRM
143 in der Bevölkerung ist eben..., baut Diskriminierung ab und ein größeres Verständnis.
144 Die Eigenverantwortlichkeit, die die Staaten einklagen, also sagen: wir machen unsere
145 Mediengesetze, so wie wir oder unsere juristische Regelung, so, das muss dann immer
146 austariert werden. Also was da so gefordert wird. Ich denke also für mich ist die Frage,
147 in welcher Kultur... ich kenne, so die asiatische Kultur eigentlich nicht, aber irgendwie
148 habe ich so mal gelesen, dieses Sprichwort, „der Nagel, der aussteht, muss reingehaut
149 werden.“ Also ich glaub aus Japan, also wo ein sehr viel stärkeres kollektives Be-
150 wusstsein ist. Also man macht es so, entscheidet so als Gruppe, und das ZRM ist sehr
151 individualistisch, auf die eigenen Bedürfnisse, die auszuleben und die Gesellschaft so
152 zu formen. Und das ist eben so ein Wechselspiel, dass es so die eigene Entwicklung
153 kompatibel mit der Gesellschaft ist und die Gesellschaft, aber auch die, die Rückwir-
154 kung hat. Und da könnte es Schwierigkeiten geben, wenn so die Selbstverwirklichung,
155 die auch dabei ist, eben in der Gesellschaft nicht so hoch geschätzt wird wie in Europa.

156 I: Das kommt sogar nochmal. Aber das ist schön, dass du es schon mal angesprochen
157 ist. Genau. Also, das wäre quasi die nächste Frage, wie groß du das Potenzial siehst,
158 es in den außereuropäischen Kontext zu übertragen. Also gerade...ich weiß vom ZRM,

159 was bei Arbeitsämtern genutzt wird, zum Beispiel, um Arbeitslose zu unterstützen.
160 Oder auch bei Menschen mit Migrationshintergrund wird es genutzt. Chagall ist da so
161 ein Projekt, was es gibt. Diese, aber diese ganzen Einsätze, die ich dazu gefunden
162 hab, die finden eigentlich alle in Deutschland, Österreich oder der Schweiz statt, also
163 sehr europäisch geprägten Ländern. Da wäre jetzt die Frage, wie ist das Exportpoten-
164 zial dieses Tools sozusagen ins außereuropäische Ausland, wie du das siehst? Ob du
165 da ein Problem siehst. So ein bisschen hast du ja schon beschrieben, wenn es zur
166 Gesellschaft, zu der Basis nicht passt, oder zu dem, was kulturell erwartet wird, könnte
167 es eventuell Schwierigkeiten geben. Aber ja, magst du da noch etwas hinzufügen?

168 B: Persönlich denke ich, also das ZRM beruht ja auf den zwei Prozesstheorien aus der
169 Neurobiologie oder wie auch der Psychologe Kahneman sie erforscht, ja erforscht hat.
170 Und das, denke ich, ist eine anthropologische Sache, also die Grundkonstitution des
171 Menschen, dass es so zwei Systeme gibt, die gleichzeitig arbeiten und insofern für
172 mich sind es halt so..., ist es so das Betriebssystem, beziehungsweise das Betriebs-
173 system des Menschen besteht aus zwei Systemen. Und das, aus meiner Sicht, sollte
174 jeder im Leben mal gehört haben, weil, egal in welcher Kultur, gibt es diese. Bei jedem
175 Einzelnen... die zwei Systeme... auch, wenn sie anders gewichtet sind. Und da ... im
176 Umgang mit sich selbst, ist es auf jeden Fall sehr erhellend.

177 I: Du meinst jetzt Verstand und emotionales Gedächtnis oder Kopf und Bauch oder
178 System eins und System zwei, wie bei Kahnemann.

179 B: Genau, genau so, was im ZRM die bewusste Motivebene und die unbewusste Be-
180 dürfnisebene ist, so links vom Rubikon.

181 I: Das wäre also auch das, was du als spezifische Eignung bezeichnet würdest, um es
182 zu exportieren, da es, weil das universell ist sozusagen, habe ich das richtig verstan-
183 den?

184 B: Ja

185 I: Okay, jetzt würde ich es ja durchführen mit Personen... oder meine Teilnehmerinnen
186 sind Ghanaerinnen, die als Muttersprache Twi haben. In Twi kann ich „vielen Dank“
187 sagen, das ist alles. Deshalb ist jetzt meine Frage, ob du ein Problem darin siehst,
188 wenn der Workshop nicht in der Muttersprache durchgeführt wird.

189 B: Es hängt aus meiner Sicht davon ab, wie gut sie dann in der durchgeführten Spra-
190 che sind. Wie sicher also in Englisch. Wie gut das Englisch ist. Was ich eben auch von

191 Kollegen gehört hab, die ZRM also auch mit Leuten mit Migrationshintergrund durchge-
192 führt haben, dass es einfach schwierig war, woran Muttersprachler Freude haben, bei
193 der Entwicklung des Motto-Ziels, das Spiel mit den Wörtern, mit der Sprache. Wenn
194 man in der Sprache nicht so sicher ist, bleibt es so sehr grob. Und man hat die Gefahr,
195 dass es nicht so wirklich wirksam wird dabei. Und das andere ist eben auch, was so
196 eine Rückmeldung war, jetzt so von Altenpflegern so, die einfaches Qualifikationsni-
197 veau haben und unter Umständen schlechte Bildungserfahrung, also in der Schule
198 immer alles falsch gemacht, oder so, dass da eben auch so eine Sperre ist, man nicht
199 wie „Ja, Motto-Ziel, was ist jetzt richtig, falsch? Was sagen oder lachen dann andere,
200 also dass da Schüchternheit und eine Scheu war. Ich glaube, dass wenn jemand auch
201 bei sich mit Migrationshintergrund, auch Teilnehmer, bei uns in den Seminaren, die
202 eben Deutsch können und da, da wirkt es und funktioniert es und wenn die Ghanaer
203 gut Englisch sprechen, denke ich, funktioniert das auch.

204 I: Ist es denn wichtig für mich als Durchführende... also einmal das mit dem richtig
205 oder falsch: Ich glaube, das ist ein bisschen auch in meiner Verantwortung klarzuma-
206 chen, es gibt kein Richtig oder Falsch, also da würde ich großen Wert darauflegen,
207 dass das verstanden wird. Aber ist es ein Problem, wenn ich das Motto-Ziel nicht ver-
208 stehe? Also ich habe halt überlegt, sie das einfach in ihrer Muttersprache formulieren
209 zu lassen und sie auch den Ideenkorb und so, als naja, dass sie sich halt in ihrer Mut-
210 tersprache das alles geben lassen können. Ich würde mir das natürlich gerne - einfach
211 interesshalber - hinterher so ein bisschen erklären lassen. Aber ist es eine Gefahr,
212 wenn ich als Durchführende das gar nicht ganz verstehe?

213 B: Ne, eigentlich nicht. Eigentlich ist eine gute Idee, auf die wäre ich nicht gekommen.
214 Also man kann ja verdeckt arbeiten. Also, dass jemand... auch das Problem, was da-
215 hinter liegt, muss jemand nicht äußern und besprechen. Man kann das ZRM ja auch
216 eben so verdeckt... und genauso kann dann auch, wenn die Anleitung in Englisch ist,
217 muttersprachlich bearbeitet werden. Aus meiner Sicht wäre halt nur so der Check mit
218 dem Motto-Ziel also Kernkriterien...

219 I: So als Annäherungsziel, im Präsens und...

220 B: Genau, dass das ..., da kann man sich nicht unbedingt darauf verlassen, dass die
221 Teilnehmer untereinander korrigieren. Also das müsste so übersetzt werden oder
222 nachfragen, wie ist das so in der Sprache, Ja, ob es da noch... ich weiß, andere Spra-
223 chen haben, zum anderen... zum Teil andere Zeitstrukturen, so wie das dann ist, das

224 weiß ich nicht. Aber ich glaube einen Präsenz gibt's immer.

225 I: Ich glaub auch. Sonst sage ich „im Hier und Jetzt“ und das versteht man dann, glaub
226 ich, schon. Ein bisschen hast du was gesagt, zum kulturellen Hintergrund. Es wäre
227 noch eine Frage: Gibt es was zu beachten, beim kulturellen Hintergrund? Also sie ha-
228 ben ja jetzt... sie leben in einer Kultur, die mir nicht so vertraut ist. Ich habe einen Mo-
229 nat dort gelebt, damit bin ich jetzt noch kein Experte.

230 B: Ehem (zustimmend). Naja, also ... Im Grunde muss man schauen, wie die Werte
231 sind. Weil: also das Motto-Ziel ist auf Werteebene und da ist eben so die Frage, wie
232 also die individuellen persönlichen Werte... also, was jetzt eben die Selbstverwirkli-
233 chung betrifft, inwieweit das mit der Umgebungskultur zusammenpasst. Also wenn so,
234 was weiß ich, der Stamm an erster Stelle steht und man muss immer schauen, ist das
235 für alle gut und so. Dann ist so, wenn ich individuell irgendwie ein Bedürfnis spüre, was
236 so abweicht davon, könnte einen Konflikt herbeiführen, wo dann geschaut werden
237 muss, wie das eben sozialverträglich dann passiert. Das weiß ich... also da weiß ich
238 nicht, wie das...

239 I: Weil man das ja bei einem, ich sage jetzt mal einem deutschen Jugendlichen, der
240 von... die Eltern erwarten, dass er sich gefälligst immer um die kleinen Geschwister zu
241 kümmern hat oder so, was ja ähnlich sein könnte, wenn von ihm erwartet wird, Familie
242 kommt zuerst, aber der hat eigentlich ein Bedürfnis nach Freiheit und Individualität
243 oder so was. Dann hätte ich doch ein ähnliches Konstrukt, oder?

244 B: Wobei es aber hier... gesellschaftlich Grundsätzliches, schon. Selbstverwirklichung.
245 Oder es ist ganz klar, dass die Kinder ja vielleicht nicht am Ort bleiben, sondern woan-
246 ders hingehen, um zu studieren. Oder? Und dann werden sie jemanden kennen, und
247 dann ist man über das Land verstreut. So also. Meine Eltern hatten so geplant und
248 gedacht, die Kinder sind auch hier, und dann übernimmt jemand das Haus und all so
249 Dinge. Und das sah dann irgendwie ganz anders aus. Das hat sich geändert. Und das
250 heißt... also so... kümmere dich um deine Geschwister. Denn das ist so temporär in
251 den Jahren. Wenn [das] jemand mit 25 macht, bekommen die Eltern wenig Zuspruch,
252 wenn die sagen, der Verräter ist jetzt in ne andere Stadt gegangen, sagen die Nach-
253 barn, nein, das ist ganz normal,

254 I: Das Umfeld ja, okay. Hattest du die Chance, dir den Bilderkatalog mal anzusehen,
255 sonst hätte ich den jetzt im Hintergrund, könnte mal kurz den Bildschirm freischalten,
256 noch mal zeigen,

- 257 B: Den habe ich nicht wahrgenommen.
- 258 I: Ah, OK, ist kein Problem. Wir können kurz mal durchgehen. Das sind 21 Bilder. Das
259 ...irgendwie...klicke ich jetzt einfach mal durch. Du kannst sie auf dich wirken lassen.
- 260 B: Mit welcher Fragestellung, jetzt?
- 261 I: Ach so, ob du sie für geeignet hält, die Anpassungen gerechtfertigt, notwendig über-
262 haupt? Genau das. Den habe ich jetzt für ... kannst du den sehen?
- 263 B: Ja.
- 264 I: Ok, den habe ich halt entwickelt für das ghanaische Umfeld. Die Frage ist halt genau,
265 ob das ... [Gemurmel] ... dunkel aus [der Bilderkatalog wird abgespielt]. Ist es zu
266 schnell oder geht's?
- 267 B: Nein, es ist gut.
- 268 I: Das war's
- 269 B: Das sind ganz tolle Bilder. und aus meiner Sicht wird das passen. Ich weiß nicht,
270 das eine Bild „Running for Hope“, also wenn so Text drinsteht
- 271 I: ja?
- 272 B: ob das nicht in eine bestimmte Richtung ist oder, ich weiß nicht, wenn man so „Auf-
273 bruch des afrikanischen Kontinents“, ... ob das irgendwie dann so... heißt aber auch,
274 im Augenblick ist es nicht so. Also...
- 275 I: Ich hatte tatsächlich überlegt, ob ich das einfach überpinsel, sozusagen, also dass
276 sie nur eine Urkunde in der Hand hält ohne den Text. Aber siehst du es überhaupt...
277 das ist jetzt suggestiv, wenn ich überhaupt sage... Ist es notwendig?
- 278 B: Die Anpassung? Würde ich auf jeden Fall sagen, Ja. Also, ich habe auch gesehen,
279 also von den Pflanzen, die da wachsen, die Blüten dabei, die Kraniche sind das, die da
280 so im Wasser stehen, was in Afrika ja auch sehr präsent ist. [überlappend]
- 281 I: Flamingos.
- 282 B: Flamingos, ja. Und auch... ja, das Meerbild, der schwarze Sprinter, also der Starter
283 in den Blöcken, auch die Landschaft dabei. Also, ich würde die Anpassung ja auf jeden

- 284 Fall machen, und ich glaub, die ist sehr gut.
- 285 I: Okay also, ich habe überlegt...[überlappend]
- 286 B: Auch, wenn mich als Europäer viele Bilder auch ansprechen würden, wo ich denke,
287 Boah, das ist auch toll.
- 288 I: Das hatte ich nämlich überlegt beim Originalkatalog. Beim Originalkatalog ist ja auch
289 diese eine indische Frau, die vor diesen gelben Tüchern steht, die beiden kleinen ha-
290 waiianischen Mädchen also und dann ist der, ich glaube, der der kleine Junge mit dem
291 riesengroßen Fisch, ist ja auch eindeutig ein asiatischer Junge, sodass sich mir die
292 Frage gestellt hat, ob das, ob ich das anpassen muss oder ob sowieso der... ja, das
293 Internationale in der, in der Kartei schon drin ist?
- 294 B: Also ich würde es durchaus anpassen. Was mir jetzt aufgefallen ist, ist es wenig,
295 was so Technik und so mal westliche Zivilisation drin ist. Da ist das eine Bild vom
296 Hochhaus ... und... aber... was ich sonst hier in der großen Bildkartei... da ist noch
297 irgendwie ein Motorrad, und jemand, der am Auto schraubt und... also was da so
298 die...[überlappend]
- 299 I: Wobei es zwei schwarze Menschen sind, die am Auto schrauben, ne?
- 300 B: Ja, Kubaner oder so, oder? Ist auch ein altes Auto... Aber da vielleicht, also ich
301 mein diese, ... Wenn ich mal ein bisschen n' kleinen Exkurs machen darf?
- 302 I: Jederzeit.
- 303 B: Also ich meine, wenn wir ne indische Frau..., oder sonst wie, da ist immer ne Pro-
304 jektion von Sehnsucht drin. Und ich habe vor zwölf Jahren auf der Documenta mal ne
305 total beeindruckende Installation gesehen, von einem Afrikaner. Es war so ein Pano-
306 rama-Sandstrand, Palmen, Pfahlbauten, Holzhütten, also, wo wir sagen, so das Para-
307 dies. Und ein paar Meter davor war so ja kleines Boot gebaut, so aus Holz mit diesen
308 Einweg-Plastikflaschen, so gefüttert, als Luftkörper und ebenso ne, ja, Baracke ist
309 falsch, aber irgendwie so'n primitives Bötchen, mit dem die Leute, die da wohnen, ver-
310 suchen, da wegzukommen. Und das ist so dieses, wo wir... wo uns das Herz aufgeht,
311 dazu. Wie die Sonne der Sandstrand, das Paradies und umgekehrt, die machen alles
312 mit so billigsten Mitteln, um dahin zu kommen, wo wir sind. Also diese Projektion. Und
313 das heißt, umgekehrt denke ich, sollte... könnte in dem Kanon der Bilder auch was
314 sein, was so afrikanische Projektionen von Europa sind, wo wir sagen, das stimmt gar

- 315 nicht so, aber irgendwie diese Ressourcenkraft, ist was Wechselseitiges, so.
- 316 I: Ich hatte als das typisch europäische, sag ich mal, oder das definitiv nicht-
317 afrikanische, diese Winterlandschaft drin. Diese total verschneite Winterlandschaft.
318 Vielleicht werde ich herausfinden, ob das zum Beispiel, so... könnte ja sein, dass das
319 so ein Sehnsuchtsort ist. Aber...
- 320 B: Irgendwo in Afrika gibt es Schnee, aber nicht so
- 321 I: In Ghana nicht.
- 322 B. In Ghana nicht, genau.
- 323 I: Okay. Dann würde ich, glaube ich, schon mal zu den Wirkfaktoren übergehen wol-
324 len. Was hältst Du für die wichtigsten Wirkfaktoren beim ZRM?
- 325 B: Also, weshalb es wirkt? Oder?
- 326 I: Grawe spricht doch so von Wirkfaktoren: die Beziehung zum Coach, in diesem Fall,
327 also er sagt noch zum Therapeuten. Dann als Hauptkriterium Ressourcenaktivierung
328 also, um Menschen in Handlung zu bringen, was ja das Ziel ist, also aufgrund der ei-
329 genen Bedürfnisse, dann das Ziel auch tatsächlich erreichen zu können, wenn man sie
330 berücksichtigt.
- 331 B: Im Wesentlichen die Ressourcenaktivierung, also das Schaffen so einer intrinsi-
332 schen Motivation, das heißt auch tatsächlich, diese Umsetzungskompetenz zu be-
333 kommen. Also eine Zielsetzungskompetenz... also die Menschen sind meistens bes-
334 ser drin, ... sich vorzustellen, was sie gern hätten. Es ist dann die Frage, ist es das,
335 was du wirklich willst, so. Aber dann eben auch wirklich ins Tun zu kommen. Und diese
336 Verbindung, also von innerer intrinsischer Motivation mit konkreten Schritten: Die
337 Wenn-dann-Pläne, als ...als Umsetzungstool.
- 338 I: Da wäre ich auch, du hast gerade von Kompetenzen gesprochen, da wär ich gleich
339 schon bei der nächsten Frage. Und zwar ist beim... geht es beim ZRM ja darum, eben
340 in erster Linie das Bedürfnis zu identifizieren, damit ich, ich nenne es mal ganz platt,
341 nicht gegen mich selber arbeite, wenn ich irgendetwas erreichen möchte, ja? Jetzt wird
342 aber nirgendwo nach Talenten oder Kompetenzen gefragt, was jetzt so spezifische
343 Kompetenzen angeht. Und da ich ja das Tool ganz gerne in der Beschäftigungsförde-
344 rung oder es im Groben in der Beschäftigungsförderung ansiedeln wollte. Siehst du

345 das als sinnvoll, beziehungsweise nicht sinnvoll, es ohne eine weiterführende Kompe-
346 tenzermittlung durchzuführen?

347 B: Ja, also... weil... diese Kompetenz...also, was ne Kompetenz ist und was keine ist,
348 also Stärken, Schwächen hängt ja immer vom Kontext ab, indem man sich befindet.
349 Und [unverständlich] mal ein Beispiel: Mein Sohn war in Mathematik, so ab irgendwie
350 12, 13 immer so um die fünf herum, also das war Abitur gefährdend. Dann ...er hat's
351 Abitur bekommen, hat studiert und macht einen zweiten Studiengang Architektur. Da
352 habe ich gefragt, „Sag mal so Architektur, ist da nicht so Statik und braucht man da
353 nicht wieder Mathematik und so? Und dann sagt er „Ja, ja, aber da weiß ich auch
354 dann, wofür es gut ist.“ Hätte der Sack also mal irgendwie ... ein paar Jahre früher...
355 Also, das denke ich, wenn die Motivation da ist, ... Dinge kann man lernen, so. Oder
356 wie sagen die Preußen: Man kanns Vieh zur Tränke treiben, aber, ob sie trinken?
357 Wenn der Durst da ist, dann lässt sich alles vermitteln. Und wenn jemand sagt, ich ha-
358 be zwei linke Hände, wird er sich auch nicht um Handwerk bemühen. So also, da passt
359 dann schon Bedürfnis ... gibt eben eine Richtung, wo auch so die naturgegebenen
360 Talente liegen. Und dann hilft das ZRM so alles, was so im Gesamtpaket drin ist, eben
361 mitzuerwerben.

362 I: OK. Im Manual gibt es noch die Doppelbildwahl. Wenn ich zum Beispiel sage, ich
363 nehme das Lebensziel und ich nehme noch einmal extra das Arbeitsziel oder das, was
364 jetzt mein Wunsch ist, wenn ich mit arbeitslosen Frauen arbeiten würde, zum Beispiel
365 oder mit welchen, die nach einem Job suchen. Jetzt habe ich mich gefragt, inwiefern
366 das überhaupt trennbar ist, das Lebensziel und das Arbeitsziel?

367 B: Das also... Ich habe in der Weise nicht mit dem ZRM gearbeitet. Für mich war
368 Doppelbild, eher so, wenn sich jemand nicht entscheiden konnte, dass ich dann also...
369 beide Bilder genommen habe und beide Ressourcen dann gewissermaßen... so im
370 Kern ... was dazwischen findet, was so in den beiden ausgedrückt ist. Aber dass man
371 so in einen Schritt für zwei Kontexte ein Motto Ziel sucht, überrascht mich.

372 I: Wäre ja auch andersrum. Also ich würde eben ersten Bild frei wählen lassen und bei
373 dem Zweiten sagen, „welche Ressource würde dir helfen, um dein spezifisches Ziel in
374 Richtung ‚ich möchte Arbeit finden‘, ... was dich da weiterbringt?“ Also deshalb mein
375 aktueller... also, was ich im Moment noch vorhabe, ist, dass ich's freilasse. Also, dass
376 ich nicht sage, sie sollten sich bitte irgendwie überlegen, welche Ressource ihnen am
377 besten in ihrer Situation der Arbeitslosigkeit hilft, sondern ich würde tatsächlich eine

378 komplett freie Bildwahl machen wollen, weil ich einfach denke, dass ich mehr, na ja,
379 dass sich tatsächlich alle Bedürfnisse zeigen können, sag ich mal, und nicht vielleicht
380 irgendwie schon zuvor eingeschränkt auf „Ich muss unbedingt Geld verdienen“ oder
381 weiß ich nicht, was dann käme, aber das ist ...

382 B: Also, so würde ich es auch machen, weil ich denke, das Unbewusste findet so den
383 Flaschenhals, also den bottleneck, so die schwierigste Stelle, so im ganzen System.
384 Und wenn ich da eine Verbesserung schaffe, dann lösen sich andere Probleme auch
385 leichter auf so. Und das war auch aus meiner Beratungserfahrung. Ich habe nicht je-
386 den Termin nur über die Arbeit und Arbeitgeber und so, sondern irgendwie das Drum-
387 herum spielt auch eine Rolle. Und vielleicht ist es so, wenn jemand, was weiß ich, die
388 Ressourcen hat, um jetzt die demente Mutter zu pflegen und damit besser zurecht-
389 kommt, dann steht auch mehr Energie zur Verfügung, das mit den Bewerbungen wei-
390 terzutreiben. So zum Beispiel. Und deshalb würde ich da eine offene Bildwahl machen.
391 Es sei denn, jemand kommt irgendwie mit dem spezifischen Thema oder Problem.
392 Dann... dann bringt es aber auch jemand mit, und man kann dann sagen... Nur so von
393 außen zu sagen, was brauchst du jetzt für deine Arbeit? So das kann auch wieder eine
394 Einschränkung sein, da kann auch wieder mehr Zensur vom Kopf stattfinden und
395 ...und beide Fragen gleichzeitig ist, glaube ich, auch eine Irritation. Ich würde erstmal
396 offen, und dann kann man hinterher, wenn da Verbesserung da sind, dann später noch
397 einmal sagen, okay und jetzt so konkret für den Kontext oder... Oder wenn Schwierig-
398 keiten auftauchen... im Praktikum mit neuen Kollegen und wie man da zurechtkommt,
399 dann wäre da wieder Bedarf.

400 I: Es wäre nicht gleichzeitig, sondern nacheinander gewesen. Aber ich glaube, ich will
401 das gar nicht vorher ankündigen, dass da eventuell noch eine Einschränkung kommen
402 kann, deshalb... ich würde frei wählen [lassen].

403 B: Ja, genau, ich auch.

404 I: Ghana gehört ja zu den Ländern geringen oder mittleren Einkommens, die heißen
405 wirklich geringen oder mittleren Einkommens... in denen hohe Arbeitslosigkeit
406 herrscht. Und dadurch sind ja häufig welche in prekären Arbeitsverhältnissen oder in
407 sehr... also haben sehr schlechte Arbeitsbedingungen. Jetzt ist die Frage... oder, be-
408 ziehungsweise ich habe mir jetzt mal diese Volitionsstärke von Gollwitzer rausgenom-
409 men, der das ja definiert als die Intensität, mit der... also, dass die Intensität, mit der
410 etwas gewollt ist, das Produkt aus der Wünschbarkeit und der Realisierbarkeit ist. Jetzt

411 kann ich ja da in eine Situation kommen, wo man sich ja viel wünschen kann, [was]
412 aber vielleicht überhaupt gar nicht möglich ist, weil einfach die Umgebung es nicht zu-
413 lässt, die... die Situation. Genau dazu und ach so... und auch noch Maja Storch, zum
414 Beispiel, schreibt ja auch in ihrem... in dem [Buch] „Selbstmanagement ressourcenori-
415 entiert“, dass es diese hundertprozentige... also 100 Prozent unter eigener Kontrolle
416 liegen solle. Das sehe ich hier als etwas Schwieriges. Was ist, wenn die Wünsche
417 nicht realisierbar sind, weil die Umgebung das nicht zulässt?

418 B: Ich würde da ... also zum einen denke ich, es... es gibt schon so einen Realismus
419 dessen, was möglich wäre und jetzt so zu schauen, also gewissermaßen, wenn ich
420 sag:“ ja, in Ghana komme ich nicht weiter, da muss ich eben nach Südafrika gehen,
421 oder so ...also, dass dann eben auch eine bewusste Entscheidung... man vor eine
422 bewusste Entscheidung gestellt ist, also „will ich hier weiter den Weg gehen? Oder
423 muss ich etwas anderes tun?“ Und so ganz abstrakte Wünsche... ist ja auch ... also,
424 wenn ich denke, ja also auf den Malediven so und dann Online-Seminare machen und
425 sonstwie, irgendwie halte ich das auch nicht ganz für realistisch? Also, da entsteht
426 noch nicht so diese intrinsische Motivation. So, also ich glaube, es ist... man schaut so
427 unter den gegebenen Umständen, und wenn ich mich gerade erinnere, dann ist, glau-
428 be ich auch so, dass die Zufriedenheit mit dem Leben hängt öfter auch so vom Ver-
429 gleich ab. Also wenn ich irgendwie, was weiß ich, einen Golf fahre und meine Nach-
430 barn haben auch einen, so, dann bin ich glücklich, aber wenn die alle irgendwie Mer-
431 cedes S-Klasse fahren, dann bin ich unglücklich, weil die mehr haben als ich oder so,
432 so den Standard im Vergleich. Und deshalb ist... so bringt das ZRM Empowerment?
433 Also [ich] denke Ja, also, ich kann [mich] mehr ausdrücken und ich bin auf dem richti-
434 gen Weg.

435 I: Das Motto-Ziel ist ja auch nicht ein Wunsch im Sinne von „ich möchte Vorstandsvor-
436 sitzender von irgendetwas werden. Oder ich möchte... weiß ich nicht, ne ghanaische
437 Frau könnte sich vielleicht ihr eigenes Business wünschen“ oder so was, was ja auch
438 okay ist, aber ich hätte jetzt gedacht, dass ich als... wenn es zu so einer Diskussion
439 kommt „Das geht ja hier sowieso nicht, und so weiter“, dass ich vielleicht, als die Pro-
440 zessbegleiterin, als die ich mich da jetzt sehe, in die Richtung gehen würde: „Wie
441 möchtest du dich zu fühlen in dem, wie du weiter vorgehen möchtest“. So dass man...
442 ich erinnere mich an dieses Bild, mit dem „Ich möchte die Sonne auf meiner Haut spü-
443 ren und wissen, dass sich behütet bin“. Also da, das ist ja unabhängig von jetzt einem
444 Ziel, ob ich ... damit werde ich nicht Vorstandsvorsitzender, aber vielleicht reicht es mir
445 ja, regelmäßig zu fühlen... zu spüren, dass ich behütet bin und muss nicht mehr...

446 B: Ja, und das ist eben das, was so die Resilienz ausmacht, wie widrig die Umstände
447 auch immer sind. Aber dass ich das, was man so umgangssprachlich, so Gottvertrauen
448 nennen kann, dass das erhalten bleibt, dass ich da so einen Schutz habe, wie so 'n
449 bestimmten PH-Wert auf der Haut, dieser sogenannte Hautschutzmantel, so dass der
450 da ist, dass es nicht voll durchschlägt so auf mich. Und das ist dann unabhängig so
451 von... von den objektiven ... oder unabhängiger von den objektiven Gegebenheiten.

452 I: Und die Teilnehmerinnen selber? Das wäre jetzt so eine Idee, also habe ich über-
453 legt, ob die sich vielleicht selber unterstützen können, indem die so Tandems bilden
454 würden, oder so. Was hältst du von so einer Idee?

455 B: Ja, natürlich. Also ich weiß nicht, ob's Tandem gut ist oder Vierergruppen so, aber
456 natürlich... sie sind füreinander eine soziale Ressource und können den Austausch...
457 und gerade was so A-Situation sind...das sind ja auch so... so Kleinigkeiten, die aber
458 eben wichtig sind, so für das eigene Selbsterleben. Das ist auf jeden Fall hilfreich.

459 I: Die nächste Frage geht so ein bisschen auch in diese Richtung, also ob... also ich
460 hatte mich gefragt, ob es ein Risiko ist, dass ich die Frauen eher entmutige, dadurch,
461 dass ich ihnen so... ja dabei helfe, so ein Ziel zu entwickeln und so weiter, aber dann
462 ja bei der konkreten Umsetzung nicht mehr... nicht mehr als Begleiterin dabei bin. Jetzt
463 hast du dazu auch schon was gesagt, aber ... also Grawe, zum Beispiel, sagt, ... als
464 einen hauptsächlichen Wirkfaktor, jetzt in der Therapie, dass das funktioniert, wäre ja
465 aktive Hilfe bei der Problembewältigung. Ist es schon aktive Hilfe, wenn ich beim Auf-
466 bau eines Motto-Ziels helfe oder lasse ich sie dann allein?

467 B: Das ist aktive Hilfe, ja natürlich. Also auch, wenn es dann, was weiß ich, weiter um
468 Arbeitsplatz finden und so geht, das kann ja auch jemand anders machen oder da wei-
469 ter so zu schauen. Aber es ist auf jeden Fall... und ich meine, vielleicht gibt es
470 manchmal Leute sagen „Ach mit dem ZRM, ich habe da eigentlich nicht viel mitge-
471 macht, so... irgendwie waren schöne zwei Tage so... so etwas kann passieren... sind
472 wenige... und andere, da hat es ja in sich Sinn. Ich finde es so... fühlen sich einfach
473 toll. Und ich merke, das Bild gibt mir was. Das ist gut. Und dann muss ich in meinem
474 Alltag sehen, ja, was ich tue und wie ich damit so zurechtkomme, das ist dann aber
475 auch klar, dass das getrennt ist. Will sagen, es gibt so einen Spruch, ich weiß jetzt
476 nicht, von irgend so einem Systemtheoretiker, der sagt: „also, wenn ich zu Haus was
477 koche, brauche ich keine Systemtheorie.“ Also irgendwie das... also die Ressourcen-
478 aktivierung hilft und wird positiv bleiben. Wie ich mich dann... und da habe ich auch

479 nicht die Erwartung, dass mir das im Alltag dann konkret alles vorsagt oder die Anlei-
480 tung ist.

481 I: Dann muss ich ja, aufgrund der Corona-Situation - viel lieber wäre ich dort. Siehst du
482 irgendwie eine Gefahr darin, dass es vielleicht..., dass der Funke quasi nicht über-
483 springt oder so, wenn ich [den Workshop] jetzt online durchführe mit dem Frauen?

484 B: Vielleicht spielt es irgendwie ein bisschen eine Rolle, welche Online-Erfahrungen
485 vorhanden sind, wie selbstverständlich das Medium ist oder wie oft sie in anderen Kon-
486 texten da waren, um damit wahrzunehmen. Ansonsten war es eigentlich für mich auch
487 überraschend, wie gut es online funktioniert. Das erkläre ich ebenso, dass es im We-
488 sentlichen auch ein innerer Prozess ist. Wenn ich jetzt eine vertraute Umgebung habe,
489 kann das positiv sein. Und ich habe weniger Ablenkung. So ein Feedback habe ich
490 auch mal gehört, von einer Kommune, wo es war. Die sagte: „Ja, wenn wir jetzt so zu-
491 sammen gewesen wären, da würde man viel mehr gucken, naja, was hat die denn an
492 ... und wie bewegt die sich so und ...“ Also man muss eben auch immer wissen, ich
493 werde von den anderen auch so angeguckt. So und vielleicht ist das gerade beim Em-
494 bodiment auch noch mal eine höhere Hemmschwelle, als wenn man irgendwie so ein
495 kleines Bild hat und ich steh' so drei Meter weg und bin in einer vertrauten Umgebung.
496 Also da kann es durchaus sein, dass es auch intensiver ist.

497 I: Gut, ich werde es mich auf jeden Fall trauen. Wenn ich mir überlege... also, ich ma-
498 che es ja im wissenschaftlichen Kontext sozusagen, ich möchte ja gerne gucken, ob es
499 geeignet ist. Deshalb muss ich ja ergebnisoffen rangehen. Deshalb kann ich nicht wirk-
500 lich fragen: „Woran merke ich, ob es erfolgreich war?“ Weil es wäre ja für mich theore-
501 tisch, jetzt unter wissenschaftlicher Sicht auch erfolgreich, wenn sich herausstellt, dass
502 das gar nichts ist für den außereuropäischen Kontext. Die Erwartung ist zwar eine an-
503 dere, aber woran könnte ich denn festmachen, dass es einen Effekt gegeben hat? Also
504 zum Beispiel, wenn ich jetzt... ich hatte jetzt vor, mit den Frauen, den Workshop
505 durchzuführen und sie nach sechs Wochen nochmal zu interviewen. Was müsste ich
506 denn in deinen Augen festhalten? Vorher und was könnte ich dann noch mal fragen?
507 Nachher, um zum Beispiel so für mich eine Messung des Effektes oder so hinzube-
508 kommen?

509 B: Spontan wäre so eine Idee ein Instrument so zur Erfassung der Lebenszufrieden-
510 heit allgemeinen vorher und ja, entsprechend vielleicht auch Erwartungen abfragen.
511 Was das wünsche ich mir von... von der Weiterbildung so? All das vorher abfragen

- 512 und hinterher eben ja... nach den... nach Veränderungen
- 513 so zu suchen. Also... wieder allgemeine Lebenszufriedenheit... Es ist immer so... ob
514 so akute Ereignisse dazwischen spielen, so... also die ja, dass ...also die Antworten
515 vergleichbar wären. Aber und da eben auch ja... Lebenszufriedenheit und aber auch
516 die Erwartungen sind ja dann eher an einen spezifischen Kontext gebunden, schon...
517 und dann, inwieweit sich da etwas verändert hat? Ja, sechs Wochen ist gut, man
518 könnte auch nach drei Monaten noch mal also...
- 519 I: Das geht leider nicht, da ist meine Arbeit schon abgegeben. Das hatte ich ursprüng-
520 lich vor, das früher durchführen zu können, aber das hat nicht geklappt.
- 521 B: Ja, also ...also, dass schon Veränderungen erlebbar ist, also das ist nach sechs
522 Wochen glaube ich so der Fall und 3 Monate ist so ein bisschen mehr Nachhaltigkeit.
- 523 I: Das schreib ich in den Ausblick, dass es ist sinnvoll wäre es, nach drei Monaten
524 noch mal zu machen.
- 525 [überlappend, unverständlich]
- 526 B: ... endet immer, ja Forschungsarbeiten enden immer mit „further research is need-
527 ed.“
- 528 I: Ganz genau. Das kommt auf jeden Fall. Jetzt sagtest du gerade schon Nachhaltig-
529 keit. Du hast mich wunderbar auf den nächsten... auf die nächste Frage gebracht. Vor
530 diesem Gedanken ... also Nachhaltigkeit kann ich ja einmal definieren im Sinne von
531 „profitieren meine Teilnehmerinnen auch noch nach Wochen und Monaten, also eben
532 nachhaltig davon. Jetzt studiere ich ja nun mal nachhaltige Entwicklungszusammenar-
533 beit, wo es ganz viel um diese drei Säulen der Nachhaltigkeit geht, ökonomisch, sozial,
534 ökologisch. Ich denke über ökonomisch und sozial, also sozial ... „Ich brauche meine
535 eigenen Stärken auf. Ich arbeite an meiner Wahrnehmung der Selbstwirksamkeit. Und
536 dadurch kann ich vielleicht, weiß ich nicht... habe ich mehr Energie, um mich zu enga-
537 gieren. Irgendwo oder so. Das, würde ich sagen, ist ... weiß ich nicht, muss man nicht
538 wirklich viel darüber diskutieren, dass es dafür sehr gut geeignet ist, genauso beim
539 Ökonomischen, wenn ich das jetzt in der Beschäftigungsförderung belasse. Meine
540 Hoffnung ist ja, dass es eben dazu führt, dass Menschen in Arbeit kommen. Jetzt wäre
541 meine Frage, und die formuliere ich mal so platt, damit ich wieder nicht eine Antwort in
542 den Mund lege: Siehst du einen positiven Effekt auf die ökologische Säule? Vielleicht
543 auch? Das war keine richtige Grammatik...kein richtiger grammatikalischer Satz.

544 Kann die ökologische Säule davon profitieren?

545 B: Ökologische. Insofern ja, weil eben... ich finde auch ein Effekt, ist so... Wie heißt
546 es so schön: „wie groß ist die Zahl der Dinge, derer ist nicht bedarf?“ Also wir sind ja
547 permanent Werbung ausgesetzt und Wohlstand und was ich alles brauchen müsste.
548 Und ich merke, dass so, also... ich habe bisher zwei Motto-Ziele, und es geht mir gut.
549 Also so, die Selbstoptimierung muss nicht ins Unendliche getrieben werden und eben
550 auch so, dass alles so mit Status verbunden ist. So dass ich merke ja, dieses Rennen
551 brauche ich nicht, so. Und wo man da so leicht, ... wenn man sagt, wie definiert man
552 Erfolg? Das ist meistens an Geld festgemacht und Luxus und ja, Verschwendung ei-
553 gentlich. Wer es sich leisten kann, Dinge zu verschwenden, ist reich, so. Und dass
554 man da eben auch sagt, „mir reicht ein kleines Auto. Ist schön, wenn ich eins habe“
555 und so... ich glaube, das ist auch... schont auch ökologische Ressourcen.

556 I: Meine Idee war noch so ein bisschen ... was du vorhin auch sagtest mit dem, „wenn
557 ich die Energie dafür habe, meine kranke Mutter zu pflegen, schaffe ich es vielleicht
558 auch, mich um meine Bewerbung zu kümmern“, zum Beispiel. Und vor diesem Hinter-
559 grund dachte ich, wenn ich mehr, ich sag mal, mit mir selber im Reinen bin und nicht
560 eben höher, schneller weiter muss die ganze Zeit, habe ich vielleicht auch einen Blick
561 für meine Umwelt. In Ghana speziell wäre es ja andersrum, dass ich nicht noch mehr
562 verbrauche... da ist einfach nicht so viel...also da jedenfalls auf diesem Dorf, in dem
563 ich arbeiten möchte. Aber es ist halt unheimlich viel Müll da. Und ich habe halt über-
564 legt, ob das vielleicht eine Möglichkeit... also, das werde ich tatsächlich einfach abfra-
565 gen, denke ich... ob der Blick dafür... die Energie aufzubringen, sich um... auch
566 noch... auch noch um so was zu kümmern, sag ich mal. Also...

567 B: Das würde ich dann eher so bei dem Aspekt so vom Priming ... Wir sagen... also
568 ich sage, wir werden dauernd durch die Werbung geprimet, ne, also eben Bedürfnisse,
569 was wir alles brauchen, so gibt es auch negative Primes. Also wenn man eine Sensibi-
570 lität für somatische Marke hat, also „Wie findest du das denn, wenn du um dich schaust
571 und den Müll siehst, also ist es nicht schöner, wenn da was wächst oder einfach sau-
572 berer ist? Da habe ich das Gefühl, dass eben Leute eben sowas ausblenden und sa-
573 gen „Ja, ist normal.“, aber irgendwie wirken tut es ja doch, denke ich. Und so... so
574 könnte ich mir vorstellen, dass da eine Sensibilität entsteht.

575 I: Ich möchte natürlich auf gar keinen Fall unglücklicher machen. Also dann lieber
576 übersehen als dann... aber ja,

577 B: Aber in kleinen Schritten, also so... Ja.

578 I: Dann bin ich auch schon fast ganz am Schluss, und zwar: In wessen Verantwortung
579 sollte denn die Stärkung von... von Menschen... also oder von benachteiligten Men-
580 schen oder in diesem Fall Frauen - ich finde immer so schrecklich, dass benachteiligt
581 und Frauen immer in einem Satz kommt - liegen. Also jetzt in Deutschland zum Bei-
582 spiel wird das ZRM ja auch genutzt von der Agentur für Arbeit zum Beispiel oder in der
583 Agentur für Arbeit. Da sieht sich also der Staat unter anderem ein bisschen in der Ver-
584 antwortung, Menschen zu empower, Menschen zu ermächtigen. Wo würdest du diese
585 Verantwortung sehen? Oder gar nicht? Eher ist eigene Sache oder so?

586 B: Es ist ein gesellschaftliches... eine gesellschaftliche Verantwortung. Also, ich bin
587 kein Freund so neoliberaler Ansichten, „Jeder muss sehen, wo er bleibt.“ Und wie sag-
588 te Maggie Thatcher: „Ich kenne keine Gesellschaft, sondern nur einzelne Menschen“,
589 so... das führt so zum Hauen und Stechen. Und es ist ja so, dass eben ja der... Für
590 eine Gesellschaft ist es wichtig, eine möglichst größere Homogenität zu bekommen,
591 dass nicht zu große Unterschiede sind. Aus... aus meiner Sicht ... so Klassen, wenn
592 man so sagen würde. Und deshalb ist so der / Der Reichtum, der angehäuft wird, sollte
593 aus meiner Sicht investiert werden, um auch unteren Schichten Bildung zu ermögli-
594 chen und Weiterentwicklung zu ermöglichen, weil es die Gesellschaft als Ganze eben
595 auch weiterbringt und fördert. Was nicht ausschließt, dass jeder auch eine Eigenver-
596 antwortung hat. Also eben auch für sich kümmern muss und ja eben auch Möglichkei-
597 ten ergreifen muss, etwas zu tun. Also auch, wenn es nicht der Traumjob ist, aber mal
598 anzufangen und sich weiterzuentwickeln. Und das darf eben auch ne Gesellschaft ein-
599 fordern.

600 I: Ich hätte nie gedacht, dass so... also die Frauen, mit denen ich arbeiten werde, die
601 habe ich über eine NGO, also non governmental organization... auf...über die bin ich
602 da auf sie gekommen und habe halt überlegt, ob das auch so ein...eine Möglichkeit
603 wäre, dass NGOs sich einsetzen, um eben diese also ja...

604 B: Na ja, klar. Also da is so ne gesellschaftliches, und dazu gehört staatliche, aber
605 eben auch, was man so unter Zivilgesellschaft betrifft (verstehst) und sind eben NGOs
606 oder Stiftungen in der Art, ja.

607 I: Also ich...für mich ist es ja... auch, wenn wir noch einmal ganz an den Anfang zu-
608 rückspringen, kurz mit dem Ownership, da ist es ja... da sind zivilgesellschaftliche Or-
609 gane... Von denen wird gesprochen. Ich sehe mich ja als... so an der Wurzel begin-

610 nend. Also eher so eine Art grassroot-Recherche, sag ich mal, und oder eben auch
611 [grassroot]-Intervention und meine Idee wäre eben, dass starke Individuen, auch eine
612 starke Gesellschaft machen, also, um es mal ganz platt zu sagen.

613 B: Ist nicht zwingend so. Also ich weiß nicht, wenn das ... es kann auch... das hängt
614 ja auch mit der Definition von Stärke zusammen. Also wenn ich mir den texanischen
615 Republikaner vorstelle, der so... sich als starkes, freies, freilaufendes Wesen so emp-
616 findet, weiß ich aber nicht, ob er zu einer starken Gesellschaft beiträgt oder nicht zu
617 einer Spaltung der Gesellschaft.

618 I: Dann formuliere ich's um: Zufriedene Individuen machen eine starke Gesellschaft.

619 B: Ja. Genau, das ist so auch diese Souveränität. Nur wenn ich zufrieden bin, dann
620 komme ich auch damit zurecht, wenn andere anders sind, und Hauptsache, die sind
621 auch zufrieden. Ja, genau.

622 I: Dr. Weber hat ja in ihrer Dissertation auch rausgearbeitet, dass Menschen, die das...
623 die viel mit dem ZRM zu tun hatten oder so ein Motto-Ziel entwickeln konnten, liebens-
624 würdiger werden. Das fand ich irgendwie schön. Allein schon das Wort liebenswert
625 ist schön. Aber ja, ich glaube, das ist das... also dass dieses Mit-sich-zufrieden-sein
626 macht einen einfach auch netter.

627 B: Ja, ja. Also, weil ja auch so die Forschung sagt: „der Mensch ist von der Evolution
628 her auf Kooperation angelegt, nicht survival of the fittest, sondern die Kooperation ist
629 das, was so das Überleben ermöglicht. Und ja diese... diese Offenheit, diese An-
630 sprechbarkeit, dieses Nicht-, ja, Nicht-bedroht-werden alle...das macht einfach sympa-
631 thisch.

632 I: Siehst du Menschen, für die du das für absolut ungeeignet hält, das Tool? Gibt es da
633 welche?

634 B: Da wäre für mich die Frage - womit ich mich nicht auskenne- naja, wenn die Be-
635 dürfnisse fragwürdig sind. Also wenn jetzt ein Psychopath ZRM macht oder ein Pädö-
636 philer. Ich weiß jetzt nicht, ob der... wie viel Disziplin der braucht, also ...oder wenn der
637 ermutigt würde, seine Bedürfnisse auszudrücken. Ich weiß auch nicht, wenn schwere
638 psychische Störung vorlegen, was weiß ich, Kindersoldaten so, also kommt man in die
639 tiefe Schicht „als ich auf die Welt kam“, so oder ob psychischen Deformationen vor-
640 handen sind, wo es nicht weiterhilft oder schlimmer werden können.

- 641 I: Okay, da habe ich so noch gar nicht drüber nachgedacht. Aber und bei Gesunden?
642 Also jetzt im Coaching? Im Coaching geht man davon aus, dass man mit gesunden
643 Menschen arbeitet. Würde dir da eine Gruppe Menschen einfallen oder Bestimmte, für
644 die du das für völlig ungeeignet hält?
- 645 B: Nee, na also da kann man es jedem anbieten, nicht jeder braucht es.
- 646 I: Ja. Okay
- 647 B: Also...aber das sagt dann auch schon jemand, also...
- 648 I: Also unnötig, könnte sein, aber ungeeignet, eher nicht.
- 649 B: Nein, nein, da denke ich, eigentlich sollten jeder mal davon gehört haben und ge-
650 macht haben... erlebt haben.
- 651 I: Das war eigentlich... das waren alle meine Fragen. Jetzt wäre noch die allerletzte:
652 Hab ich was nicht gefragt, was ich unbedingt hätte fragen sollen?
- 653 B: Die... nein, ne, es ist sehr, sehr umfassend, also ich meine, es ist... ich finde es
654 immer faszinierend, ne, wenn man so diese globalen Entwicklungsziele hat, und dann
655 so auf Graswurzel hier. Und das ist so ein Puzzlestückchen, so dafür... und das ist ein
656 weiter Weg ... Aber in diesem Kontext... das passt, dass man sich so die Gedanken
657 macht. Und... Nee, ich finde es sehr spannen. Ich würde auch gern so die Ergebnisse
658 so einschauen können, wenn du fertig bist, weiß nicht, ob du's schicken magst...
- 659 I: Ende Juli.
- 660 B: Ende Julei, ja, weil gerade... ich finde so dieses... ja, in einem anderen kulturellen
661 Kontext.... und das so, wie es da so ein Test... das find ich einfach sehr spannend.
662 Auch wenn man so adaptieren kann. Wir haben es ja hier so mit Kopf und Bauch ...
663 also das weiß ich im Französischen wäre tête et cœur, ne, also Kopf und Herz, ist auch
664 im Spanischen auch und... also so diese Metaphern, Metaphorik, wie man das verbin-
665 det. Und ja, dann eben was auch, ja, mit Muttersprache und Durchführung auf Englisch
666 so passiert, also, das finde ich spannend.
- 667 I: Das ist gut. Ich komme vielleicht noch einmal wegen eurer Zeichnungen auf euch
668 zu, weil ich mir vorstellen könnte, dass es ...,dass die Illustrationen total helfen würden,
669 wenn das gerade so Sprachbarriere geben könnte oder so. Das machen wir dann au-
670 ßerhalb des Interviews. Aber ich danke dir vielmals. Vielen, vielen Dank für die Zeit, die

671 du dir genommen hast. Auf jeden Fall werde ich das Ergebnis zur Verfügung stellen.

Transkript Gilbert Kofi Germain

Interview Gilbert Kofi Germain, Leader of the NGO “Young and lonely foundation”

Geführt an aufeinanderfolgenden Tagen, häufig wurden die Fragen als Sprachnachricht geschickt und beantwortet, damit Mr. Germain die Möglichkeit hatte, zu einem frei bestimmten Zeitpunkt zu antworten.

- 1 I: The Zurich Resource-Model (ZRM) is called a psycho-educative self-management
2 tool. For my research I call it Empowerment-Tool. Where do you see the empowering
3 elements of the ZRM?
- 4 B: What I would say is that with this method it is very good for us to use it to empower
5 or like motivate our lives. To let us be a bit creative and all that. But the problem is that
6 ... let me give you an example ... sometimes we also construct research, similar like
7 this, but because of the way our culture and our level of understanding to such kind of
8 elements or methodologies, we don't construct it this way. We go through a whole long
9 process before we come to end on these methodologies... like methods. What we do is
10 that we prepare their minds, we give them examples and we show them how people
11 did this, because that is the way our learning methods are. We are like “copy and
12 paste”. That is how we learn here. Copy and paste. Even when you go to the primary
13 school, and they are teaching children: “Kofi is going to school.” Then they say: “You all
14 repeat after me. Kofi is going to school.” So, every time they just copy the same thing
15 into their mind. We are not creative enough. Now that our syllabus in the educational
16 sectors, they are bringing in creativity. So how children can use their own mind to
17 create answers to questions. But at first, one answer to a question, everybody repeats
18 the same thing. So, coming back to this research model, when you enter a community
19 and you want them to answer to such questions and use this model to empower their
20 lives, you need to prepare them ahead of time a lot of ways. Telling them how people
21 did this, then they can understand to see how they can do this. But the moment you hit
22 them straight, surprise, pick a picture, and a picture of your life and all that, at that
23 moment, they don't think far. They don't think loud. They only think, at that moment
24 how you just present it to them, whether they understand it or not. Then they pick a
25 picture to that effect or to that moment they are in. And then they use that to create
26 their life.
- 27 I: But that was correct. That was exactly what I wanted them to do.

28 B: Good. But then afterwards they come to understand it, then they will be like: “no
29 than I would not have chosen this picture, because I chose the picture based on this
30 intention, but not based on my own life intention. Based on what I thought.

31 I: But that was correct. You weren’t supposed to THINK anything. It is very often the
32 case that people would choose a different picture afterwards. The thing is, your
33 subconscious is supposed to choose it, which works well, if you just chose it with you
34 first intention. Which they did, I think.

35 B: Oh, ok. Good. Then if that is good, then I think I like the idea, because I was
36 thinking, you are searching your heart, you search in your soul and then you ask
37 yourself: “Is this picture going to remind me to keep focusing on my future?”

38 I: No, it was really meant to just give you a good feeling at that moment. Not thinking at
39 all, not thinking at all of your life or anything. I think that was... at least in the workshop
40 it was done very well. Afterwards, when you came up with the ideas, it looked as if it
41 was perfect.

42 B: Oh, ok good. After I asked them, how they feel about it. Some of them where like ...
43 at the beginning they did not understand it, so they just chose it out of no reason, just
44 to choose it. But then after they chose it, and then they had to quoin it by force to suit
45 their life. But then later on they realize that “with the life I am living and what I want to
46 achieve in the future it is not maybe the picture I chose. But then the picture I chose, I
47 can still find a way to make it fit with my life. So after they come to understand it, then
48 they might prefer other pictures than the pictures they chose. But I like the idea that it is
49 ok, because they were about to choose pictures and define it to their lives, or to the
50 moment they are in or it makes them feel good at that moment and I think so it is the
51 best. And also, some of us are trying to look for symbols, similar to the pictures we
52 took, so that we will hang them around closely to always remind us of our goal or our
53 achievement or what makes us happy. For me for instance, let me you myself as an
54 example. I have certain symbols around me. They keep me going. When I see the
55 stones, I arranged here, they remind me of who I am. When I see a picture of
56 achievement, it reminds me of the journey I am traveling to in life. When I see a picture
57 of the waters... you know the picture I have in my room here, that you could see a
58 house on the water, it reminds of when I am going to retire, how I want my life to be,
59 where I want to relax. My relaxation places. So, I have different things that keeps me,
60 guiding me, doesn’t make me fall too much, even when I am falling and I see those
61 symbols that it wakes my mind up. That I am not the one to fall, but I am the one to
62 always stand. Then it keeps me... like... people are looking at me and they look up to

63 me to keep their lives going, so when I show that I am crying, I will affect them with my
64 crying, so I have to keep smiling. Then it keeps me smiling, that is why I love to see
65 children smiling, because even if I see children smiling, I don't remember my problems
66 anymore. So that is an example of ... for me ... so I always like to see things around
67 that keeps me going or keeps me focusing on my dream or my vision. So, your
68 workshop helped me to understand that I need to keep those pictures more closer
69 around. Similar once. I have to collect more of those pictures and then putting them
70 around me more times, because I am doing it. But I didn't know it really helps the way I
71 got it from you research. But your research made me understand that there is
72 something like such things ... in Ghana here we use it in prayers, you know, the more
73 we pray the more it keeps us like ... it wakes us up ... there is some god, some hope
74 somewhere. But we can also use the pictures to pray, to symbolise the prayers of
75 hope. There are some pictures that you see ... it gives you hope, it makes you realise
76 that there is some hope. So, you don't have to relax, you don't have to give up so easy.
77 But then in Ghana here, we have ... the culture makes us rely on somebody who
78 makes us happy, somebody to preach us. We have to go to the church only to be
79 happy or remind us of that there is hope in life. But your workshop gives us the
80 different, that without the church, without other people, even if you are alone, you can
81 be yourself and have certain things around you, like those pictures or like those
82 symbols or a chain, a locket, anything that keeps you going, you know, in life. So, we
83 should always rely on someone before we can keep our heads up.

84 I: Why would you say that you have to do that?

85 B: Come again.

86 I: You said that the culture make you rely on OTHERS to make you happy. That is what
87 you said, right?

88 B: Yes, yes.

89 I: Why would you say that?

90 B: Yes, in our culture here we are most taught to be dependent. That is why a lot of
91 Ghanaians are not able to do things on their own, unless they grow to mature
92 themselves up. Then they lift up themselves from the culture to another system. But if
93 you meet a typical Ghanaian person ... we are not self-reliant, you know, we are like ...
94 for instance... let me [take] the ladies I am coaching. Beginning when I ask them to tell
95 me their stories, their vision, and their future. How they want their future to be. They are
96 all, like, very similar. "I want to go to school, at least know how to read and write, get

97 married to a well-to-do man, get married to a man that can take care of me, because
98 mommy and daddy... or mommy always tell me "Look for a man who can take care of
99 me". So, that is how all the women, 99% of our women, are so reliant, they depend on
100 men to survive. So, it is something that is glued to the mindset of our system here. So,
101 every man...

102 I: glued?

103 B: glued. So, when I say glued, it's like stuck in their mind.

104 I: yeah, I got it, thank you.

105 B: Good. And so, every woman is trained to look attractive to a man so that the man
106 will depend on the attractiveness to take care of them. So, it is in the mind of the
107 women, that you are to take care of me, you are to give me shop money. So those of
108 us, who have exposure to different cultures, it is hard for us to get married here,
109 because we want a woman to be on her own, we want to set you up to be on your own,
110 so that you don't depend on me, you don't come to me every day to say: give me chop
111 money, give me money to feed, give me money to buy that, give me money to buy this.
112 So when we meet that women...

113 I: you said that it might help, with that method, to make them realize that they...

114 B: very Good.

115 I:...that they can depend on themselves?

116 B: Good, so this method will help them to depend on themselves, but this has a long
117 way to go to let them understand. Yes, it has a long way to go, because you not bring
118 them to the realization until you have made a lot of examples and testing on this that
119 people who went through this have come out like this. They like testimonies,
120 testimonies wake them up to realize themselves. But only this alone, they will do it
121 today, tomorrow they forget it, they go back to their shells where they came from,
122 where their mindset has been glued to. They are reliant on men to survive.

123 I: do you think it would be good to remind them, to do that more often, like have
124 workshops more often, one after another or how would you do that? There were a lot of
125 examples in the workshop, but then it was only a workshop so...

126 B: So, one thing is that recently I tried to organize a women's group here, because
127 throughout my coaching and my counselling here I realized that a lot of women are
128 facing problems in their marriage, they can't hold their marriage together and they can't
129 take care of their children, because if marriages are broken, taking care of children

130 becomes a problem. So, I started a program like organizing a women's group, so that I
131 will be empowering them, sensitizing them on how to take care of their home and
132 themselves. When we started, they asked me if I will pay them for coming to listening
133 to me. And it became a big blow, because they don't see the help in what I am bringing
134 and then I realized that they don't have visions, because if they have visions and they
135 are aiming to their vision, they would have embraced the idea I'm bringing up. But then
136 they told me that, if they come to spend those times with me it will affect their financial
137 economy or their income, because right now everybody is busy with running up and
138 down for money to feed or for income to feed their family. So, they don't have the time
139 to go and sit somewhere just for you to tell them about how to change their mindset
140 because they have lived with this for their entire lives. So, for you to be bringing them
141 to somewhere without giving them anything, it don't work, because the time you let
142 them sit there, they would have made some income somewhere to feed themselves.

143 I: I sent the invitation to make clear that it has to be totally on free will, you know? And
144 if I said that I would give them money then it would be for the money, do you
145 understand what I mean?

146 B: Oh yeah, I'm facing the same thing, sometimes I invite them, I ask them from their
147 free will, they come, but they still demand. Some of them tell me they don't have
148 transport to go back, then I have to issue them transport to go back. For instance, the
149 meeting we had last time, I had to provide them some lunch, like snacks because some
150 of them were hungry, they didn't eat from home before coming. So, you can't feed one
151 and leave one, you have to feed everyone. Those who are coming from a bit far, you
152 have to provide them their transport. They will still come as free voluntarily, but still,
153 they will demand from you. And when they demand one, two and you don't provide
154 them it ends there, because the system has made it like that. So over here, whatever
155 program you organize, you don't get it on a silver platter like that, you have to put your
156 money into it. So, they see you as the philanthropy, if you are ready to help them then
157 you need to put yourself together well. It is not like the developing countries whereby
158 people see this information as very vital, they pay for it. For instance, over here
159 councillors are not paid. If you are a councillor, if you are a life coach nobody pays you
160 for what you do. You do it out of voluntary. I have been doing this work, helping families
161 to survive, helping them to get out of big problems, but nobody pays me, they only
162 come and say: thank you, thank you, thank you and even sometimes demand from me.
163 Even the government system, the district assembly, sometimes they call me to come
164 and help them solve a problem there and they expect me to go back with my own

165 transport. So, at that day, I feed myself, I go to help them at a district level, I come
166 home with my own transport. I would have used that transport to feed myself or my
167 people at home. Thinking this is a government institution so they would have paid me
168 for going to help a situation there, never, it hasn't happened. So, the system here is
169 quoin up in a different direction. Even if a whole government is depending on you for
170 something, how much more the individual. So, when you want set up something to help
171 so folks or like people you should be ready to [unverständlich] some debts, you don't
172 get it that free.

173 I: to...ready to do what?

174 B: Acquire some dept. You have to be ready to prepare yourself financially to not only,
175 to share your knowledge to help them, but you also have to prepare yourself financially
176 to support them. That is how it goes here in every program people organize. Even in
177 the church.

178 I: if you always rely on money from outside, I mean that will be very hard to ever
179 become independent from people, right?

180 B: yes, when you rely on the money, then you can't get independent. And that is the
181 barrier, the problem that we are facing. Even in the church, where they see it as
182 voluntary, still the church depends on their members. And then the members who
183 doesn't have money to go to church, they don't go to church. So here people go to
184 church when you have money. If you don't have money, you even feel shy to enter the
185 church, because you know they will go and demand money and when you are unable
186 to... When you go there, the way and manner people dress to the church, they show
187 off, when you are not able to show off like that, there are a group of people who will
188 sometimes come to you and ask you questions that make you feel bad. So, the next
189 time you are going, you are enticed to also look good, impress people, that you are
190 also a human, that you are making life, you know, that kind of thing. And you are also
191 being able to donate to the church. So, it becomes like another setup of, some kind of, I
192 don't know if it's a mental slavery stuff, that is eating up their mind and makes them feel
193 like, this it what makes it a church. So sometimes I admire the Islamic religion, because
194 you don't go to the mosque so those show off over there, they don't do it there and
195 then you can where one attire every time the same attire, provided that it's neat and
196 well washed.

197 ...line is breaking...

198 B: I was comparing the church and the mosque. I prefer the mosque, because it
199 doesn't break people's interest to go and worship God. It gives them the free will to go
200 and worship God in the mosque, rather than going to the church. Because the mosque
201 doesn't have the culture system than entices people to pay money or to spend a lot
202 before you can enter the mosque. If you have no money on you, you have nothing, you
203 can just use one clothes to go to the mosque and worship and feel equal. You see the
204 way the system being worked out here, so it's like the Christianity way of life also has
205 made people not have the free will to do things the way they want to do. So, it's like
206 pear influence or pressure is eating people up. All because of the system we have in
207 entering the church. But I also noticed in Germany that churches in Germany doesn't
208 look up to that. That churches in Germany, comparing it to Ghana we have a big
209 difference. The churches in Germany is compared to the mosque, I see here in Ghana.
210 The way people attend the mosque, with the free will, without thinking, without feeling
211 shy that they don't have money to enter the mosque is the same as the churches in
212 Germany I experienced. You can go to the church without having any money, with your
213 simple clothes, neat and nobody judges you, nobody says anything, nobody looks at
214 you in any way, so you can only compare the churches in Germany to the mosque in
215 Ghana, but you can't compare the churches in Ghana to churches in advanced
216 countries.

217 I: I sent you a short information about the Sustainable Development Goals of the
218 Agenda 2030. I chose four of the goals as examples, which I will repeat here.

219 The 8th goal reads: decent work and economic growth

220 Subgoal 8.3 reads: Promote development-oriented policies that support productive
221 activities, decent job creation, entrepreneurship, creativity, and innovation

222 B: Empowering through this method, you know, in our Ghanaian normal local life
223 consciousness is not really common. It is only for a few people, who have some
224 exposure in life, but the normal Ghanaian or the typical Ghanaian culture person ...
225 because of the way we are brought up. You know, we are brought up in a way that
226 decisions are made for us. We are not allowed to make decisions because parents fear
227 that children making decisions on their own and making mistakes will cost them a lot of
228 money. So, to avoid the depths they are taking decisions for their children, and they
229 always tell them, "Don't do this, wait for my decision, wait for my authority before you
230 move". So, we are always commanded, we are commanded, so we are not given the
231 chance to make mistakes and learn from our mistakes, because we fear the debts that
232 making mistakes. You break a spoon, or you break a glass by making your own

233 experiment, we are not ready to buy new glasses or is it a jug, we are not ready to buy
234 a new jug. So, in order for children to explore or for us to explore in a way, it brings a
235 different burden on our parents. So right from our infancy we are not given the chance
236 to do things on our own, we are dictated. So, every time you want to do something, you
237 are waiting for your big brother or your big sister to tell you, what to do your [siblings]
238 are also waiting for you parents to tell them what to do. It is like that all the time. So, it
239 is some few homes, that are advancedly rich, so they are the once... even with them, so
240 it becomes like a culture, so even you are rich, you still want to receive more, so you
241 prevent your children from that. But it is up to some few people who have gotten more
242 exposure who are ready to, you know, they have the consciousness to allow the
243 children or to allow people to explore themselves or to be creative. You know, creativity
244 comes with better entrepreneurship. Because if you are good in creativity, you are also
245 good in exploring and then you can be on your own to be an entrepreneur, you know.
246 So being an entrepreneur here means a lot. And it takes a lot of struggles, a lot of
247 mistakes and correction, mistakes and correction. So, you know, people start to live
248 their own life after they are out of their parents' control. That is where they start to
249 make their mistakes and correct themselves and then they come out to start their own
250 business and then... We have also some people who are like out to be on the streets.
251 You know, they are without parental control. They are able to be creative a bit quick to
252 start their own life. So, they also make their own mistakes and will learn from their
253 mistakes. But because, you know mistakes here come with [unverständlich] so it takes
254 a long time for them to overcome their subconsciousness.

255 I: The 4th goal reads: Ensure inclusive and equitable quality education and promote
256 lifelong learning opportunities for all. Part of the ZRM is to show that you are never too
257 old to learn.

258 Subgoal 4.7 reads: By 2030, ensure that all learners acquire the knowledge and skills
259 needed to promote sustainable development, including, among others, through
260 education for sustainable development and sustainable lifestyles, human rights, gender
261 equality, promotion of a culture of peace and non-violence, global citizenship and
262 appreciation of cultural diversity and of culture's contribution to sustainable
263 development.

264 B: Long life learning is really important. And with this method, me myself, it keeps
265 giving me lessons on my mind. I am asking myself so many questions and by doing
266 this it will help you to be on your own when you are learning. You don't have to be
267 dependent; you don't have to wait for somebody to say, "Repeat after me, repeat after

268 me.” Or “Copy my work and then do some changes with it.” Mostly we do like: “How do
269 you do your work, before I can do my work.” Or “How do you answer the question, so
270 that I can use your answer to create my own answer, too.”

271 But over here with your method, with this way of [unverständlich] minds on choosing
272 your life colours, so your lifestyles, you know, it helps you to be on your own and learn.
273 And learn continuously, because one picture shows you a lot of things you can do in it.
274 So, one image gives you a lot of diversities. So, with these diversities you begin to
275 learn every day using the picture to create negatives, positives, what you can do to
276 solve problems, what you can do to create questions, that kind of stuff. So, for me it is
277 really good that it is something new to us, yes, thank you. And it also brings in equality
278 as you say, because it makes you see yourself and if you are equal to something that
279 you never thought of, or if you are not equal to that, you begin to think you begin to ask
280 yourself questions and something that makes you ask yourself a lot of questions, so I
281 think it is good. So, it doesn't deprive you of your knowledge or of the ability to think for
282 yourself.

283 I: I also send my understanding of the ownership thought, mentioned in the Paris
284 Declaration of Aid Effectiveness. Already in 2005 the authors said, that the
285 effectiveness is insufficient and focus should be put on ownership.

286 Do you feel that the ZRM gives you enough space or does it feel like a European
287 model that is imposed on you?

288 The definition I would like to use reads:

289 „Government ownership is at its strongest when the political leadership and its
290 advisers, with broad support among agencies of state and civil society, decide of their
291 own volition that policy changes are desirable, choose what these changes should be
292 and when they should be introduced, and where these changes become built into
293 parameters of policy and administration which are generally accepted as desired”
294 (Killick 1998). (*Question was send by WhatsApp*)

295 The second one I would like to ask you about...in the Paris Declaration of Aid
296 Effectiveness that was done in 2005, they found that the developing aid is not so
297 effective, because people are doing stuff that Europeans have developed and just
298 impose it on them, and it does not fit them at all. So, that question is, if you think that
299 this king of workshop is free enough so that you don't feel that something is imposed
300 on you. You know, you could either have the feeling: “Oh, this is one of these
301 Europeans things and now we have to go through this... or if you say “no, it is actually

302 free enough and we are by ourselves afterwards and can still use it. We understood. I
303 know that you told me that you did not understand right away but let's pretend that I
304 explained it better and you would have got the steps to go through the model, if it feels
305 like something imposed on you or not. If you think that you could actually... you know
306 you yourself you think "ok, next time when I have women, maybe be better prepared,
307 taking care of item 13 and all the things you said. If you as a Ghanaian would also use
308 it, or if you find it typical European.

309 B: Whenever we experience workshops or meetings like what we did, it feels like it is
310 being imposing us, because every European life is kind of adaptation here. We adapt
311 the European life, because in Ghana, if something is advanced, then it means it is
312 mixed up with European culture. If that thing is not advanced it means, it is a typical
313 cultural thing that only local people or those who are illiterate, who doesn't know
314 anything, embrace it. But if you see somebody who is more educated, and you want to
315 progress in life then you have to adhere yourself to western culture activities. As an
316 example, this workshop you introduced to us. It is something we need. Ya, it is
317 something we need. So, in the beginning it feels imposed on us, but as time goes on
318 we feel like "this really helps us", so we need it in our other activities. Yeah, so, even if
319 you explain it well to us, for us to understand, it still feels like a new thing, that we are
320 about to get used to with. Ya, and also, I think, everybody embraces it. Just that, if
321 something is new to you and it not your way of life, in the beginning you feel a bit
322 uncomfortable with it, but then if times goes and you can see the future in that thing,
323 you still want it. But you still don't know, how to handle it right from the beginning. So
324 feels like imposed on us, but we need it. It is one of the key areas that will help us to
325 advance in our lives here. Thank you very much.

326 I: Did I get that right, that you have difficulties in the beginning, you say, and that is
327 does feel imposed on you, but did I get this right, that you think, that learning, how to
328 make decisions or learning the psychological skills to react differently in certain
329 situations, were you talking about that being helpful or were you talking about
330 workshops in general? So, to make it a yes or no question. Were you talking here
331 about my workshop?

332 B: Yes, that girls in your workshop.

333 I: Do you mean "girls in the workshop" or "skills in the workshop"? The question was in
334 the first place, if you think, that psychological skills might help or if a workshop should
335 focus on finding or developing work skills. You said so much about the need of
336 coaching and counselling, that I understood that you think the skills the ladies learned

337 in the workshop where helpful but maybe I just wanted to hear that. Please correct me,
338 if that is not the case.

339 B: What I mean is that... Yes, to the workshop both... They both need this kind of
340 methodology for workshops. That is, the workshop you did with us and also the skill
341 training... You know, when even the ladies or young girls are going to learn the skill,
342 they need to go through this kind of workshop to help them identify, what they really
343 want in life before they go in for the skill. Because most of the going for the skill, all
344 because they see their friends doing it and they think, it is good for them. Some of
345 them, they are being forced by their parents to go and do it. Some of the\ The reason
346 they are even going to choose the kind of skill they want to learn isn't the right skill for
347 them to learn. But then after they finish learning it, you see them not using it anymore.
348 Then they switch to something else. So, when they are about to go for this kind of
349 vocational or professional skill training, they need this... your model. The model you
350 introduced to us in your workshop. They need it. They need it in many ways, like not
351 just once, but a kind of workshop for about a month or two. Then it prepares them well
352 to go and choose the right cause or the right skill training... professional skill training
353 they want to have in their life, for their own future, ya. So, I think this the methodology
354 you used for your workshop with us, and the girls is needed in all kinds of all kinds of
355 platforms for this kind of women or girls in general. Ya, it helps them to choose the
356 right... to make the right decisions in their lives. Thank you very much.

357 I: What risk do you see that the explanations were all in English? Do you see a risk,
358 that it was not done exclusively in Twi?

359 B: Stefanie, this question is really good, about the English. So how am I answering this
360 question. If someone should explain the English sentence well to me again enough, I
361 may change my answers. So, the English or the language barrier is another problem.
362 Yeah, it is another problem because it doesn't give me ... if for instance, the first time
363 you give it to me and the English terms were not really familiar to my understanding, so
364 I begin to imagine a different answer altogether until I meet somebody explain it to me
365 again, then I come back to tell you. Oh, now I understand, it is good. So sometimes the
366 English, we need an interpreter. If we get a good interpreter, explanations are excellent
367 and can get you straight forward answers [unverständlich]. But if we don't get a good
368 interpreter, we are going to battle with the way we understand the English terms or the
369 words that you use in composing your sentences for us, or for me. Let me speak for
370 myself, yeah, so for me English is good but at the same time it can be a challenge a bit.
371 Thank you.

372 I: What role do you think plays the cultural background of the participants ?

373 B: Leadership, poor leadership. I mean poor leadership. You know leadership...
374 starting from our homes. Our mothers are leaders to us and if they don't perform good
375 leadership rules with us, it leads in our culture norms or in our culture system. Our
376 fathers are leaders to us. Our big brothers and sisters are our leaders. The first
377 leaders, we start life with are our parents, our families we are living with. Then we
378 come out the same way we are brought up. We use that in our workplaces and
379 wherever we find ourselves in positions, so it continuous like that on and on and on and
380 on... We finally come to get selfish leaderships in our system. For instance, some of
381 these cultures are based on selfish interest. Looking down... going deep down to the
382 culture, the reason why our culture system is being composed or is being created in
383 this way that we are following it now from our ancestors time to now, for sometimes you
384 look even to it and realize a leader has made a mistake and doesn't want to accept his
385 own fault so he creates a cultural system that will entice people to feel like "ok, you
386 have the right to do this and to do that". And later, when time goes on it becomes
387 amended, when you start to realize it doesn't help us, so you have to amend it. And
388 another leader comes and amend it with his own experience or other experiences that
389 makes it feel like it should be amended in that way. So, for me our cultural background
390 is connected to leadership. When leadership goes well our cultural background goes
391 well as well. So that is how I can say about cultural background.

392 I: You saw the new picture catalogue. What is your impression? Do you think the
393 pictures where suitable/appropriate? Do you think the adaption/adjustment was
394 justified/good?

395 B: I love what we are doing, because it is my area of work, just that I sometimes don't
396 have the energy and ability to get through it, because of the people I have here. they
397 make it very difficult for me. But then meeting people like you it would have been very
398 easy for me to do this kind of work, because when you say voluntary, you understand
399 that it is fully voluntary but over here in Ghana, when you tell somebody voluntary, they
400 still know that there is an item 13 (*meaning drinks that are given during meetings or*
401 *attending an event*) behind it. In Ghana when we say item 13 it means you still give that
402 person lunch and transport. So, there is nothing like free lunch here in Ghana always
403 free lunch comes with conditions. So, when you tell somebody, I'm going to do this fully
404 voluntary they still know in their mind that you still give them something and so for
405 between you and I, I would like to continue doing this so we get this whole research
406 done well, because my aim is that whenever somebody is conducting a research, we

407 should be able to get that person the right information. So that the book will come out
408 or whatever document will come out with the right information because there are a lot
409 of documents out there, when people read, they realize this is a book but when you go
410 in the field it's never like that and this time, I want that when we are reading a
411 document or a research outcome, we are able to see or read what exactly is going on
412 on the field. I hope you understand me, if we are reading a book that was a research,
413 that was in the university conducted and come out with a book or thesis or a result,
414 which we are going to use to teach the world or to give the next generation a better
415 way to live there life, we should be able to come out with a result or a solution that will
416 help the next generation. But then it shouldn't be a result that is gonna be like, people
417 just said things, and when you go on the ground it's never happening like that. And that
418 is one of my biggest issues that people should be able to get the truth from the
419 grassroots so that at the end it will bring a better achievement to people's lives. Apart
420 from me being exhausted, stressed, pressured and all that I am ever ready to
421 contribute and always share ideas with you and let you know what is really happening
422 on the grounds. So, continue to press on me, don't give up, don't feel like you are
423 worrying me, it's just that I am going through my own depression. Never feel like you
424 are worrying me, so that we will be able to come out with a very good research. Thank
425 you very much and I am going to send this one to you. I see that I haven't answered
426 enough, I still have more to share with you so please let your questions come. Through
427 your questions I will be able to come out with so many things that are going on here. I
428 want to speak the facts to you. Typical facts of what is going on, because we always
429 share the surface with people but we really don't go to the grassroots and tell the
430 people what exactly is happening in people's heart, and you know, people's secrets.
431 The real secrets of how things are happening here, we really don't come out with it
432 because we feel shy about our own situation. For instance the pictures, don't worry
433 yourself bringing in those pictures, when we will see it, we will look at it twice because
434 we don't like the poor pictures people show around we like to see the luxury, the nice
435 pictures, the nature we have here, so if you take a picture in nature here, somebody
436 will pick that one, it doesn't matter if it's coming from Africa, Ghana, they will pick it. But
437 if you take a picture of a child, not well dressed, not well put up and just smiling only
438 few of us will pick those pictures, because people with an open mind will pick those
439 pictures, but then the people you are interviewing to get the right information from
440 them, who are coming from the grassroots, they will not pick those pictures. So,
441 sometimes don't worry yourself if you want to take a picture from Africa, take the

442 beautiful pictures that has good information or that has the information you want people
443 to get through the picture to pick it.

444 So dear sister, please continue to write to me, I am learning a lot from your research
445 and it is helping me to see how best in the future I can set up the women's group
446 because I realize the women's group, I have to stop that program for some time now
447 and wait till I have money on my own before I can continue, because in Ghana here a
448 group like that helps us to get more knowledge and understanding of life. But before
449 they understand me... unless I have been organizing the workshop with them
450 continuously and now they begin to realize that it is making an impact in their lives.
451 Before they can now understand that they even have to contribute to support the whole
452 group meetings. But you now, from the starting they are not going to support, they are
453 rather going to depend on me, but then when they get to realize that the program is
454 helping them, that is where they will start to understand that they don't have to rely on
455 me and to be demanding money from me to support themselves but at the beginning, if
456 you don't give them the money you don't give them the support they need nobody will
457 come, they will stop, everybody will start coming but within a short time if they don't get
458 their TNT (transport fare) and their whatever from you to support their livelihood you
459 see them stopping... even in the group we formed and nobody talks, nobody responds
460 only I and one or two people, who always ask questions and even that one ... the
461 whole group stuff is changing, people are leaving or dropping out of it.

462 Sorry, I'm talking too much... I'll get back to you, when I get home, have a good night
463 and sleep well.

464 I: The ZRM aims to find the unconscious need that lies at the roots of the goal that the
465 person wants to reach. Although no competences or talents are focused on, do you
466 think it might help people in going/searching for a job?

467 I would like to rephrase the question. If you think that would be more important to focus
468 on that part, to find hidden talents or even obvious talents or competences people have
469 to find a job or find a better job. I rephrase is again. Do you think it would have helped
470 them more to go through a workshop that focuses on their talents and their
471 competences instead of trying to empower them by finding their own and their
472 unconscious needs to be able to take their own decisions which is not as DIRECT I
473 would like to say, as trying to find a talent?

474 B: About the job. Yes, I think people have to go through workshops and seminars and
475 also like personal coaching or counselling to rebuild them, rebuild their understand of
476 what they are going to pursue. So, they really need these kind of workshops and

477 conferences, because need to be enlightened and we need to be [ein Telefon klingelt
478 im Hintergrund] exposed, like we need exposure. So, that it would change the inner
479 way of our system. The way we think, the way we do things, because we have been
480 trained in a way that when we get out there, we still need another training to cope with
481 the system. Because, you know, in Ghana we have two systems we are living with. We
482 have the local system, and we have the foreign system, we are trying to adapt to the
483 western culture life here. But then we still... it looks like... we are looking in two bottles
484 with one eye. See what I mean? Or with two eyes, we are looking into one bottle. So,
485 we want to achieve the higher things in life but then we still want to work with our local
486 culture and at the same time the western culture. So, it makes it difficult for the poor,
487 when climbing up. When you are raised from a poor family, you are raised in a way like
488 a typical Ghanaian person without the European or the western culture mindset. But
489 the moment you go to university, everybody expects you to behave like a European so
490 you can catch up with the big companies, big things people are doing in life. So, the
491 moment you lift up your level from the lower standard to a higher standard, your culture
492 system changes. So, that is the barrier between the local people and the higher
493 standard people. So, if you are looking for a job at the lower level or the communities or
494 the villages, you have no problem with your local culture system, but the moment you
495 move to the higher standard level to gain more money or like to gain higher jobs, then
496 you need to adapt the western cultural system. So, these two systems we are living
497 with, it brings confusion between us and that is why, the moment you are lifting yourself
498 up to that level, you need to be exposed, you need exposure, you need upgraded
499 mindset. That is where you need this kind of European workshops, conferences,
500 counselling, and coaching, yeah. So, that is what makes it a bit dicey or a bit confusing.
501 I will give you a separate voice message [unverständlich] an example. I and one of my
502 children I am supporting into vocational school just faced `` so you can also get more
503 insight from that side.

504 That is for the job-side you ask. So, I think the workshops and training are very
505 important to people before they attain the job. So, when they are being cheated, that
506 will know their rights. Our typical culture doesn't expose us to our right, knowing our
507 right. But when you mount yourself to the higher level you are being exposed to your
508 right. So, nobody cheats you, nobody frame on you.

509 I: Do you think that the overall goal of life and the goal of work can be separated?

510 B: The goal of life and the goal of work cannot be separated, because when you want
511 to live life without work, you find yourself in a very difficult state, so you don't really

512 enjoy your life. Because works brings you the finances or the economy you need to
513 enjoy your life and here in our culture everybody wants to enjoy their life. Just at times
514 you don't have the right work that will provide you the income or the economy to live
515 your life. But that doesn't mean we love it; we love to separate work from our life. It can
516 never be separated, because without work you don't see yourself... especially for me
517 ... I don't see myself as I am living life, you know. And for instance, the work I do here
518 doesn't pay, so sometimes I have to double my step and go for another work that will
519 pay but which is not even my field, so this is another example I am giving you. So, it
520 cannot be separated. So even the work I am doing is not my field, but then I have to do
521 it, because I need the money to feed. If I don't go out in a day, the next day I may not
522 feed my family or my home or my responsibilities might not get food to eat. So, every
523 blessed day I have to go out unless I know, today, I have enough money and then I
524 have to rest. Then maybe I will say, "I am not going anyway. But then if not ... I am tied
525 to my work or to whatever I have to do. But the kind of work I do to feel my soul happy,
526 in Ghana here it doesn't really pay. That is the coaching the counselling, conflict
527 resolutions and all that. It doesn't pay here it is voluntary, solely voluntary. But then I
528 help people how to construct or to do their business and then I get paid from that angle.
529 So, it's like... it's a whole lot... so I believe life and work can never be separated.

530 I: Countries of low or middle income (LMICs) are confronted with a high unemployment
531 rate. Precarious working contracts, bad working conditions, low productivity and low
532 income are normal. Because of the non-existing or very limited social security systems
533 people often work in the informal sector or accept badly paid work to feed the family.

534 The strength of volition, meaning the intensity of the wish, is described as a product of
535 desirability and realizability. What, if the wishes cannot become true, because the
536 social environment does not permit it? How critical do you see the danger that the
537 women are rather discouraged instead of encouraged because first they are supported
538 to explore their needs and after the workshop, there is no practical help. (They learned
539 a method that they should be able to use without a trainer/coach, but there is no
540 practical support in terms of teaching skills or sending money)

541 B: Yes, this question, I like this question, it is really good. You know it is not about
542 women being supported. This question... if I give you the straight answer, it will not
543 help, unless I explain. You know the ability for women to work themselves practically is
544 the big problem here. Because as I said earlier on. You can trigger them to do things.
545 They can do it out of no reason and of no understanding, but they will just do it, the way
546 they got it from you. And after many times of being taught, then they come to

547 understand it. As I told you, most of them didn't understand the whole workshop. Now
548 they are calling me, asking questions. With the explanation I am giving to them, how I
549 am doing mine. And that is how they are using it to get their understanding clearly. And
550 now they are also doing theirs. Some of them are trying to print their picture and put it
551 where they can always see it. And you know... now that the understanding is coming,
552 so now they are putting it into practice. But at the beginning they just did it out of no
553 reason, just because we ask them to do it. And now, why is it like that? It is the cultural
554 system. Right from the onset, from our homes, women are not allowed to take
555 decisions. Always decisions are taken for them. Always they are being controlled by
556 their parents or their leaders. But then they are not allowed to be creative on their own.
557 So most... let's say a higher percentage of women in our system here are always
558 waiting for someone to tell them, what to do. And if they have to take their own
559 decisions, then this is about fashion, beauty what they can get today. But when it
560 comes to future, thinking into the future... the ability to do that is very low. Very, very
561 low. That is why we have a lot of problem in our system. Because we don't allow
562 ourselves to be trained to make decisions on our own. To be on our own, to make
563 mistakes and all that. So, right now, when you want women to put into practice some
564 things, they respond "yes, all right", but the ability to put into practice becomes a
565 problem for them, because naturally and culturally that is not our way of life. And it is a
566 big problem. It is a very big problem. That is why the need for this workshop is more
567 and more important. The need for this workshop is very, very important and we need to
568 bring more stakeholders, key stakeholders, to put together structures and... more like
569 education structures and more rehabilitation structures, that will help women to start
570 being on their own. And mostly we have to catch them when they are young. To start
571 training them this way. That is when you bring this workshop. After they have got all
572 this training, when you bring this workshop, you will see them participating practically
573 and making more progress towards it. So, I will say for now the encouragement is very
574 low, for them to encourage themselves is very low. Unless somebody push them. And
575 it is not about money. This question is not about money. You send them all the money
576 in the world, and you come back, and you meet them the same. So, they need the
577 training, they need the education, they need the skills the models, the skills to go about
578 this training and become self-reliant, self-motivated. They don't have to wait for
579 someone to motivate them, they have to motivate themselves, before you can add your
580 help to them. Or else... Whatever help you give to them, being it like practical or
581 emotional... until they have really got to this understanding before they can be of
582 themselves to put into practice. So, it is about the whole setting, the cultural setting, the

583 system, the understanding of their own life and to even reach their own future. So, with
584 this particular question, it is always like, they need to be encouraged. They always get
585 discouraged, if nobody is there to push them or to teach them or to coach them, yeah.
586 Yeah, so the ability to be encouraged for now... they need someone, they need a
587 teacher, they need a coach until they are well equipped before they can be encouraged
588 by their own selves.

589 I: Now I would like to look at the aspect of sustainability again. Do you see a chance
590 that the participants still profit from the workshop months later?

591 B: concerning the first question on the top: do I see the benefits from this workshop.
592 Yes, frankly speaking, this workshop is good for the women to start practicing creativity
593 on their own and being self-reliant. Yet, what I'll say is that Yes and No, the No is that
594 they need constant reminder and constant learning, because it is no use to be part of
595 their way of learning. So, this workshop has been something like a new thing in their
596 way of learning. The only people that wouldn't need much of this workshop just once
597 would do for them, is those who are more educated, more enlightened. Not only
598 educated but enlightened to similar workshops, so they already have the experience
599 like myself and...I don't know, the rest, they don't attend much workshops to familiarize
600 with this kind of workshop. Even some of us, time doesn't permit us to continue
601 practicing such workshop-assignments or like the workshop we experienced like these
602 types. We go and come, we attend the workshops and then after that, we don't have
603 the time do continue practicing it, because it is not part of our way of routine activities,
604 our economy and all that stuff. Over here learning is not just once, it's everyday things,
605 that makes us succeed and also our way of... you know, everybody is busy, busy, busy
606 on their daily activities. So, to add this activity to their daily life, it becomes something
607 new for them. That's why I said, Yes and No. but the main part of this aspect is, that we
608 did it once and after one month I don't really think it is more practically done in their
609 everyday life. Unless we remind them, so sometimes when I call them, and I ask them
610 how far they're with it. Then they say: "which one?" Then I say, the workshop we did,
611 are you having some pictures hanging somewhere that remind you of who you are,
612 what you want to become and all that. They say: "yeah, yeah I'm on it. I'm trying to get
613 a picture." Some people are trying to get a print and even printing a picture has taken
614 them like a month now, almost a month now. So, imagine what I mean by that. Sorry
615 for the long explanation...But it has to be said, the answers are not easy ... It is really
616 helpful, but the energy and the time factor for them to continue practicing it and using it
617 is a bit dicey.

618 I: So, one more question would be... You know, there are the three pillars of
619 sustainability. It is economics, ecology and the social pillar. And empowerment is good
620 for the social one, obviously. We talked about this a lot. And it is also good for the
621 economy because if you do, what you want to do and you have a good job, it will help.
622 So, those two pillars are set, I say. And then there is the third one, the ecological one.
623 And the last question is, if you think that people who go through the model and know
624 about their needs and feel that they can take their own decisions, if you think, that it
625 might also have an effect on the ecological pillar. So, that they have the view for the
626 environment, for instance. You know, my thinking about it was, that if you struggle to
627 survive you don't really want to take care of your environment. You know what I mean.
628 The question is, if you think that will help or if this is just too far fetched?

629 B: Yeah, Stefanie, thanks a lot and it is good that sometimes you repeat the question
630 for me again, ya, because I know that... with a lot of things and the understanding to
631 answer the question is problem but then I try my best. I like the part that you said, when
632 people struggle to succeed in life, they don't really want to take care of their
633 environment and the other things. Yes, it's true, in our sector here, the struggle is so
634 much to the standards. The ways and means that people succeed comes up with a lot
635 of bad stories and good stories mixed up. And so, when somebody struggles hard and
636 finds means to survive, after they survive, they become selfish, because they are afraid
637 to lose what they have gained, so they don't want to share, they don't want to help the
638 society, they don't want to go through what they went through again. So, it becomes a
639 big trouble on their mind and a big fear to lose their chances, because they know how
640 they got there wasn't the right way. So, if they lose that chance, they have to go
641 through that struggle again and maybe this time it will be more than what they went
642 through, so because of that, they become selfish. They don't help environment;
643 ecological situation becomes a bit scanty... So, sustainability, economy, and all that
644 you mentioned, for me, what I will say is that we need much education to overcome all
645 this, because those who are enlightened, who are civil servants or civil workers, who
646 are even enlightened, find it difficult to obey simple rules and to live by, what can make
647 the economy much better. And then how much more, people who are not educated, for
648 them, their lives are being determined by the situation When their situation changes,
649 their life will change. When the situation becomes comes better, their lives become a
650 bit stable. When the economy rises and their situation becomes worse, their life
651 becomes worse. The more worsen the situation becomes, the more bad people live
652 their lives. I think it depends on education, education is more, more, more to the
653 grassroots it helps the situation become more stable. So, even though I don't know

654 how to explain myself much to this question, but as you said, I think we need more
655 education to understand and then also how to live life in a way that will not become a
656 burden to them and the ones they are taking care of. So, this is my little point of few. If
657 it is still not clear, please break it down again for me and let me come in with what I
658 think. All right, thank you very much and let me know if the answer I give is ok. If not, I
659 will still try again.

660 I: Thank you.

661 B: I just want to add this to this, you know, empowering leads to people to act in a
662 desirable economic...yeah it is true, especially in our country here. If people should
663 come out to tell the truth, how they get chances, opportunities. You will see the reason
664 why, you see or understand the reason why they abuse the power or the
665 empowerment, freedom they have. Or why they don't treat their empowerment well,
666 because for instance, getting job, how a lot of women get a job these days is very bad.
667 Some of them are being used, they demand sex, before the jobs are being given to
668 them. Imagine a kind of person like this, has gotten a job through these means, when
669 she is in the job, how would she handle her position or her job well? She will do it well,
670 but then there will be some cautions, that would not let you see how empowered
671 women can be. And then also, some of them, even in the job, when they get the job by
672 different means, without any sexual harassment and all that, after they enter the job,
673 they are supposed to be promoted and even during the process of promotion they go
674 through a lot of sexual abuse or are demanded for something in exchange for the
675 position, to get their empowerment or to get their freedom. So, a lot of people go
676 through a lot. Even those who does not get this sexual harassment, still they go
677 through some struggle that they are not supposed to go through, to achieve where they
678 have gotten. So, at the end, one way or the other, everybody goes through similar
679 ways. You know, a lot of us go through different means of getting what we get, we don't
680 get it on the directly what we work for. We get jobs based on agreements. "Do you
681 agree to get me this or to do this for me before I can give you this job". Even me myself
682 I face a lot of issues like that, even me being a man. If I'll be given a contract or a
683 project to handle in my NGO sector, I'll be given some kind of agreement to follow
684 before. Sometimes I'll have to pay someone, sometimes I'll have to pay money to get
685 the project and even if I get the project there will be clauses: you are going to do this or
686 that, you agree to it. And sometimes I look at my situation if that money doesn't come,
687 I'm going to slag in life or a lot of challenges will come over me, so I have to go by that
688 dirty agreement to get the job or to get that opportunity, you understand. So, in our

689 sector here, a lot of things doesn't come by easy way, sometimes you'll be given an
690 opportunity or a job and then you have to save someone you don't want to save or you
691 have to join a particular party you don't like. But because your hands are tied, your life
692 is in danger, you need the freedom, you need money to free yourself from certain
693 things, you are obliged to do it. You don't have any choice, you have to do it, you have
694 to agree to it. Sometimes the business is illegal business which you know is not the
695 rightful business for you to do, but because you need to feed home, your family are
696 hungry waiting on you or waiting that I come and feed them and all that, I have to go for
697 it, I know it is a bad business, not bad in sense like killing people, no, no, but like you
698 know the means of that project should have been in a different level than they are
699 asking you to take it in this kind of way. We are talking about corruption and all that, but
700 sometimes we are held in a tight corner that no matter what you do, you also pay
701 bribes to get something. If you don't pay, you are losing a whole big chance and if you
702 don't do it, you are going home, to stay home, maybe another year or two or even
703 some months before you can get another job or opportunity to do something. So,
704 looking at that all, you realize that then you'll have to just go by the people's rules,
705 which are not good for you, but to get the job or to get the chances you want to get.
706 This is happening everywhere, and you can't talk about it, because the more you talk
707 about it the chance is you lose these opportunities and you'll be surprised the kind of
708 people who demand those things from you. So, it makes you more quiet, because if
709 you don't keep quiet about it, your life is in danger. So only few people who are already
710 coming from rich homes their parents has set up these chances for them, so for them,
711 they go through easily, even with them, some of them, you interview them, they tell you
712 they face other issues around it. So, in our country here, a lot of things are
713 complicated. That's why, when you ask one question, if somebody should just say yes
714 or no, that yes will not give you the response you want and a no will also not give you
715 the right reason why the person is saying no or yes, so sometimes it demands, that we
716 have to explain a little bit, I have to explain a little further, because I want you to get the
717 whole clue. Sorry for the long talk. Sorry again. But I hope you get where I am coming
718 from.

719 I: Who do you think should be responsible for the empowerment of young people,
720 women or other unfavoured people? Should NGOs, like yours, support to reach the
721 above-mentioned development goals? Should the government be in charge? What is
722 your view on that subject?

723 B: Empowering people in our society or in our time like this, I think, we all need
724 ourselves, but especially the NGOs. Because the NGOs have the ability, the skill, the
725 zeal, the interest of going to the grassroots to know their problem. The government
726 doesn't really have the time to search or to dip into our problems. They only take it on
727 the surface, so I think, we still need the government to put structures in place and then
728 employ the NGOs, support the NGOs to... you know, to humanitarily support this idea
729 of, you know, empowering our women, by teaching them to be on their own, you know
730 their rights. A lot of women doesn't know their rights, yeah, their health rights, their own
731 human rights. You know, human rights, a lot of people doesn't know it. So, when they
732 are being enframed on their rights, they have nothing to say about it. So, I think the
733 government and the NGOs, these two areas, they really are the... they really have to
734 take responsibility to help empower our women, because the NGOs cannot do it alone.
735 Definitely, after we start for some time, we have to leave it so that the government or
736 the women, the youth themselves will own the project or will own the ability to
737 encourage or to empower themselves. So, the NGO need to set down the foundation
738 for them and also the government need to put down structures, infrastructures that will
739 help NGOs or other civil society organisations to put in place empowerment activities to
740 enhance our youth or the young people these days to be on their own, yeah. So, I think
741 for this question, we all have to come on board and make decisions, yes.

742 I: Thank you very much for you time and your valuable answers!

743 Transkribierte Sprachnachrichten Mai und Juni 2022

744 15.5.2022 3:25 min Gilbert (Antwort auf die Anfrage, wann eine Fortführung der
745 Interviews möglich sei)

746 B: So, yeah, Stefanie, sorry for the delay. Myself I'm not really busy but then there are
747 certain things that have taken my attention and sometimes the mood I am in I wouldn't
748 be able to provide anything good. That is why I don't want to also spoil...what we are
749 expecting to come out and all, because research hast be really the reality from the
750 grounds. It should be the real story or the real information from the ground and
751 sometimes when I am sick, or I am depressed and all that I don't want to force myself
752 to get on interview with you and then maybe my depression or my stress and all that
753 will affect the interview. I didn't want it to happen like that, that is why at times there are
754 some pressing issues that I am going through and sometimes it doesn't give me the
755 chance to open up and start the interview with you but then don't worry sooner or later I
756 think this week we can do it bit by bit. I think that one will help because the second one

757 has a lot of information and I need to really sit on it and think critically on it and then
758 know what to say about it. So, the first one you gave to me the first message you gave
759 to me on the WhatsApp we can set a time this week and then we talk about some of
760 them little by little. Or we can even talk about all one time yeah, it depends on the day,
761 if I'm in a good mood then I can really come out and tell you a lot about how we see
762 things here, how things happen here in Ghana and in Africa, yeah. So don't worry and
763 you don't worry me at all, please you don't worry me, it's just that my situation here
764 doesn't give me the chance to really come out well the way I'm supposed to come out
765 or deliver information. Sometimes the depression is too much so that I don't have the
766 ability or the feeling to talk, so sorry for that. But your side there is no problem I
767 perfectly understand you and I'm also sorry, very, very, very much sorry for not
768 responding as quickly as possible as you need it. But don't worry I'll make it up to you.
769 So let me know from today, tomorrow, we see if we can discuss and I understand you
770 give me time, the time is six o'clock in the evening here so yeah, we still can maintain
771 the same time, right so five to six we can do it. I look up to you, so let me know if today
772 we can do the first one and continue the rest later.

773 26.5.2022 13.58 min Gilbert (Nachricht ohne Anfrage)

774 B: Yeah, Stefanie, sorry, I wanted to share this with you. A little scenario, so that you
775 can also compare it to the situation how we making this progress. Let me use
776 Charlotte... you know I have almost six to seven young ladies that I am putting them
777 into professional skill training. Some are doing hair dressing, some are doing dress
778 making, tailoring. Charlotte is one of the young ladies whom I am supporting to the skill
779 training, the skill training work, ya. And do you know, I [in the] beginning, even for
780 Charlotte I chose dress making. It was like a decision for the parents who made her
781 develop it but not because she herself has discovered what her talent is like. So, where
782 she was living at first, it was a very remote community, very remote one. But then the
783 family thought that they want to bring her in an advanced place, like the urban city, so
784 that at least she would catch up with exposure and you know her level of
785 understanding in life will go a bit higher. So, they decided that she would come live with
786 me, so I guide her, I coach her, I open her mind, so that she can take her own
787 decisions and all that, because she was trained to always wait for decisions to be taken
788 for her. So, when she came here, I started giving her some basics in life, how to be on
789 her own, how to take decisions for herself and all that. And a time came, she started
790 thanking me that I had been able to really advance her to the next level. So she hasn't
791 gotten so the top yet, but she is much better than before, when she compare herself,

792 when she was in the village. Now, I started to go with her and started her learning, that
793 is the professional skill training. And I put her into one place where you sow your
794 clothes. So, along the line I could pay all the money, so I was looking for scholarship.
795 There are some programs that the government do. I think the Canadian embassy has a
796 program like that, the using supporting young ladies who are into trade, like
797 professional skill training. So, I requested... I worked on that kind of scholarship. But
798 they don't sponsor you fully, they sponsor you partially. And there are areas that they
799 tell you. This area, we are going to pay for you. And we are going to pay for you, but
800 the rest for this and that, you have to pay for you. So, when we went for the forms and
801 all that we were told that they are the ones who pay for the exams. The have an exams
802 that they write. So, for the exams ... for them to write their exams and practicals and all
803 that it comes along with a lot of costs. But they told us, that they are taking care of the
804 practical, the exams, and all. Anything concerning the exams they are going to take
805 care of that. But then along the line when it got to the time of the exams it got to 1000,
806 1200 or something. And already we were told, they are the ones who take care of it, so
807 I never thought, they would request for money. But after some time, then they called
808 Charlotte and other friends who are also in the same scholarship and they requested
809 them to pay an amount of money, around 300 Ghana Cedis, I think 300 Ghana Cedis
810 and a little few, 500 Ghana or 20 Ghana, like that. So, I was a bit angry and I am like
811 They told us, they are paying everything, so why are the collecting money from us. But
812 then somebody advised me and said, if I go and decided to be too difficult on them, my
813 daughter or Charlotte might lose the whole process. They will find [an] excuse for the
814 program not to sponsor her anymore. And they are supervising the whole project, so, I
815 wouldn't know the kind of story they'd put on Charlottes name for them to remove her
816 from there. So, the guy advised me let me just be quiet and pay the money, the 300
817 Ghana they requested for, so that Charlotte get a chance of registering. So, I also
818 calculated that if I go and try to prove my rights, or to remind them that they said they
819 are going to pay everything, and they get upset and decide not to even continue the
820 process anymore, that I am going to pay the whole 1000something to register Charlotte
821 in the exams process. Because the exams come with the certificates. So, I decided to
822 keep quiet. But this is corruption. So, they took the 300 Ghana and I even demanded
823 for receipts. They told Charlotte, the one who is giving the receipts isn't around. And
824 then when you decide to go there over and over and over, they will return the money to
825 you and you will not be registered. So, after I requested for the receipt and we didn't
826 get it, I kept quiet. And then just three days ago, after Charlotte and Co. have go to
827 write the exams everything is over and they are about to give them their certificates,

828 then they invited the regional minister to come and grace the occasion. So, when the
829 regional minister came, she ask that all of you the required like you applied for this
830 scholarship, I hope you were all treated nicely. Is there anyone who collected money
831 from. Then the people started shaking, but then nobody stood up. So, we also couldn't
832 stand up, because, if you are the only person to show yourself out maybe something
833 might... they might even lose their certificate. So, we couldn't get up to talk. So later on
834 I decided, that I will meet the minister on one-on-one and tell the minister what is going
835 on on the grounds. Ya. You see, these are some of the areas, even for someone to get
836 the exams written, look at the difficulties, he or she will go through. And if you there
837 voice out, you are going to lose more chances ahead of you. So it would be better to
838 kept quiet, to go through the process quietly like and then just get your certificates.
839 Now, at the end of the day, only a few people got their certificates. The rest they told to
840 come to the office to get their certificate. It means they are going to interrogate you and
841 make sure they zip your mouth and warn your, that if you there go and tell anyone that
842 we collected money from you, then there are some other opportunities ahead, that if
843 the time comes and they come and give you some gifts and other stuff, you will not be
844 included. They will take you out. So, they want them to come to the office to come for
845 their certificate so they can warn them, so that they can shut the up, so they will never
846 voice it out to anyone. Because after they get their certificates, they need to also get
847 some money to start their business. Because if you are out, if you are finished you skill
848 training you need to set up yourself and maybe there is some money to give to the
849 ladies to set up their business. So, now the fear is, that if you go and open your mouth
850 and talk, maybe that money to help you set up your business you will not get it. So, day
851 in and day out. This thing is an example of ours. But it is happening in a whole lot of
852 institutions here in Ghana. It is happening one way or the other. They will still find a
853 way to pressure you and to shut you up, that you can't even talk about corruption or
854 whatever they are doing against, or they are doing to hurt you. So, we are living in a
855 society where only the successful people, only the eldest or the leaders decide what
856 they can do for you. So, when it happens like that, if you know your right, sometimes
857 you have a way of defending yourself a little, but if you don't know your right, you don't
858 have any means of empowering yourself. All the time, people will enframe... or leaders
859 will just decide for you, and they put you in a corner where you can't even chose, what
860 is right for you. So, there is a whole lot that is going on. This is just [an] example I am
861 giving to you. Similar things are happening, ya, similar, similar, similar things are
862 happening. Oh sorry, it is too much. I will also tell you about the chiefs. What is going

863 on with the chiefs and the communities that I am going to help them solve conflicts.
864 Thank you very much.

865 28.5.2022 2:40 min Gilbert (Nachricht auf die Anfrage, ob sich die Teilnehmer*innen für
866 ein Interview bereit erklären. Diejenigen mit Smartphone wurden direkt angeschrieben.)

867 B: Hello Stefanie, sorry for my late response. I sent a message to Lamisi and Marian
868 concerning the small interview you want to have with them. I think they are ready for it
869 but we have to give them some time, because both of them are a little busy. So, by
870 tomorrow I'll get the confirmation from Marian and she'll give me time that you can
871 have the interview either by voice message or by zoom. And for Lamisi, you know she
872 just got married so she said she's a little bit away from town. She's not in Swedru now
873 but she gave me a message that she will be in Swedru next week. I should give her the
874 message when she's back in Swedru so let me now, if next week will be too late for
875 you and I will talk to her again and see if we can send her a voice message and she
876 can respond to the voice message that is all. I think voice message would be much
877 better, so that wherever she is she can take her time and listen to your question. I can
878 also interpret a question well to her or both of them and they will give you responses by
879 voice message so that... and whatever the response they give out I will explain it well
880 so that you can really play it over and over again. Yeah, I also speak to Charlotte and
881 Sarah and ask them their opinion on so far how they see the workshop and what they
882 change or the improvement that they have achieved so far from the workshop. How is it
883 going in their mind and their daily lives, yeah, I'll ask them about that one, too. And
884 maybe tomorrow I will give you a little story about the village with the chiefs and the
885 opinion leaders yeah, why I'm continuously having meetings with them I'll explain to
886 you, so that you also have a gist of what is going on and why I'm so busy with them, all
887 right, thank you very much and have a good night, all right.

888 29.5.2022 3.58 min Gilbert

889 B: I've been waiting to hear from Marian, but I think she's a little bit busy and you know,
890 when you try to engage people from their busy schedule then you have to.... then it
891 means you are blocking them from their daily activities that makes them survive so
892 sometimes I don't want to put that pressure on them. But then I told her, and she
893 agrees that she'll do it but I'm sure that I'll get her respond to us before the time you
894 mentioned, that is before on the 10th or latest on the 15th if I understand you well. But
895 the way you put your statement it looks like after 15th you're still free, I realize you
896 meant if we have.... if you have to speak to the girls it should be before 15th but then

897 after 15th then it's over you can't speak to them. So I'm also going to make sure, I give
898 them before 10th, so before 10th then we are able to...but I think you should send
899 audio questions to them, you can even put it in a group, the group chat that you want
900 them to respond to that so everybody will bring their response and I'll go and interview
901 charlotte and Sara and they also tell me what....they will tell me their response to your
902 question and I record it and send it to you I think that will make it so simple because it
903 looks like everybody is busy now, the way the economy has become in Ghana, so
904 everyone is so busy all the time. You call them and they are always busy out there you
905 know, so it has made the situation a bit somehow....and I still haven't forget, I will share
906 with you the community activities I'm doing with the chiefs and the women in the
907 community and I think some of those stories will help your work. So I will share with
908 you, alright. Ok, so let me know, from your question you ask, sorry again for the delay.

909 14.6.2022 13:58 min (Antwort auf die Anfrage nach schriftlicher Einwilligungserklärung)

910 B: Hello Stefanie, I hope you and the family are doing really well, yes, I'm also ok here,
911 I'm also doing well, yeah. With regards to the documents. I signed it the way I think I
912 understand it but in case it doesn't go the way...the way I wrote it is not really good,
913 please feel free, I can redo it again and send it to you tomorrow, so let me know how it
914 goes, if it's ok the way I did it. Alright, so and then also with Marian and Lamisi I've
915 given them both separate messages but almost the same question I asked to them
916 about the workshop and so far what their responses could be and how would they
917 recommend it to their friends and how is it going with them so far I explained it to them
918 so we need their responses, so I'm waiting for the response and then I send it to you or
919 I ask them to forward it to you direct, so yeah. Coming back to the community work that
920 I'm doing, it's like, when the community have a problem, they call me to go and help
921 them solve it and the kind of problem where some of them need it were human relation
922 issues. You know the young folks in the community facing some problems like ehm job,
923 they need jobs, and they don't know how to respond to the government to give them
924 jobs or like some of them, because of some of these communities not having a good
925 work to do. I don't know how to explain it well but let me just give you an overview. So
926 a lot of the young girls over there are always depending on men for survival and it's
927 turning the village into a like a...teenage pregnancy rates are high and a whole lot is
928 happening and you know a situation like this it's a bit difficult to handle because if
929 you're not careful they'll put all their problems on you and you cannot help them
930 because with the rural, with the community people like that it is also difficult for them to
931 understand how to pick up in life. So, with this situation I went first to meet the chiefs

932 and opinion leaders over there talk to them on how to set policies for the community,
933 the adolescents, the teenagers, you know stage by stage and then the parents also
934 how to coach them to care for their children and all that. So, we are setting up a
935 course. And then some of them were abusing the women, because when they take
936 care of them to a certain stage they want to control them because if your parent can
937 not take care of you and I'm the one taking care of you which I'm not supposed to then
938 whatever I demand from you, you need to do it for me, you see that kind of thing. So
939 it's bringing a whole of problems in the community and also they don't have a health
940 facility and they are not adhering to immunization, because they think this Covid...they
941 had a lot of information that Covid is not real, the government is using the Covid to
942 collect money from others, like to take money from foreign countries and spend the
943 money in their name and make it look like they are using it to take care of their citizens,
944 which is not happening. So, a whole lot, so the community really need to understand it
945 and the chiefs and opinion leaders some of them also are not encouraging the
946 communities to go for the immunization, vaccines yeah. When I say immunization, I
947 mean the vaccines to go for the injections. So the chiefs in those communities are not
948 supporting the idea that the older people should go and take the vaccine but if it's
949 children under five years they are cool with that and even that one, not everyone is
950 allowing their children to take the vaccines you know to go for immunization and all that
951 and you know, the future of these children will be in danger if they don't allow them to
952 take the vaccines and then the older people too not believe in because they see funny
953 videos that people are saying that these vaccines are poisonous and all that and
954 putting the health issues aside the adolescents, teenagers especially girls, their lives
955 are... let me put it in a way...in danger because they block their understanding to better
956 life so they see another way of life as the best. Just look beautiful and get a guy to be
957 with, the guy takes care of you, buys you whatever you need and all that, so it looks
958 like, what a lady needs for survival now in the community there is no option than to go
959 after men. Not in a prostitution way but looking for a man who be with them and the
960 parents some of them who are forcing their children like 16, 17 "don't you see what
961 your friends are doing, they are using their beauty to get a man to take care of them, so
962 that I, the parent will get relieve." So there are also some young ones who are trying to
963 be creative enough for their own future, to stand out, not to be like the others. Rather
964 the parents, the mothers especially, the women are luring their children's minds into
965 going for men, so sometimes when they go out and they kind of ask them "did your guy
966 give you money and can you borrow me some money?" A parent, like a mother asking
967 like a fourteen-year-old child to borrow her, the mother, money. And some of the

968 children who get it for their mothers they get their freedom to go out and some of
969 them..."no, you are supposed to take care of me" and then turn [into a] fight, it turns
970 [into a] misunderstanding they have to go get some elderly people to sit in their issue
971 and solve it for them, a whole lot. And these communities they know about me, you
972 know, helping other communities to stand on their own, before that was ten years ago,
973 there was a community that was having teenage pregnancy issues, their rate was very
974 high so I went to that community, did a lot of education and a lot of sensitization and
975 after two years the rate of teenage pregnancies really went down, it's really, they had a
976 very good story, like it stopped everybody was fighting for a better life and all that.
977 Those times I was in a good condition to help them, to organize workshops, to build
978 their capacities and empower them into other trade and professional skills and also to
979 find a way to bring them to our school and all that and then also with the chiefs and
980 opinion leaders I urge them to set rules and regulations for the parents and who of us
981 we see your child moving around anyhow with men and all that...you the parent to be
982 charged some amount of money and all that. So, the community turned out very well,
983 after two to three years and when this one was happening, the community that I helped
984 before one of the opinion leaders consulted this community and then they told them
985 "you have to see young and lonely, the guy helped us before and you can contact him,
986 let him come around, even though if he doesn't have the money to help, he can find
987 other solutions and all that, he can connect you to the district assembly and then the
988 district assembly can come in and all that." At this time with these issues and the way
989 the governmental sections are going these days, it's hard to get support from the
990 government, so I have to find a way to talk to the chiefs and opinion leaders to start
991 setting up rules and regulations and restrict the community folks or the members to
992 adhere to the policies or the rules or the laws, the bylaws of the community, so it's a
993 whole lot and it's like sometimes I have to stop going, because I don't have the energy
994 to continue because this community, they don't have the money to even support
995 themselves and also support the whole situation so I've helped them to a certain stage,
996 but now I've stopped going because I'm falling sick and I'm getting stressed out,
997 pressure and all that. My eyes have been hurting so I've helped them to a certain
998 stage, but I think they still need more attention from more opinion leaders or like people
999 who are more professional to go there, to help them, like my type or people who are
1000 even more than me in order to go there and help them. So, it's a whole...I don't know
1001 how you understand it but if you still some clarification, please feel free, because I'm
1002 ever ready to explain things to you. Maybe we even make a phone call and then we
1003 discuss it more well. So that is why I was always rushing to the community and all that

1004 aside that, there are other areas that people call me to sit down and talk, talk, talk and
1005 all that and you know, solve family problems and marital issues and all that. Yeah
1006 some families, their marriage is really breaking and sometimes they call me, I go in and
1007 then help them to understand each other and understand the situation and the grounds
1008 how maybe some of them is the children, they are finding difficulties in how to handle
1009 their children and they have to go and talk to their children reposition certain strategies
1010 they have to use in caring for their children and restricting to listen to their parent and to
1011 all that so it's a whole lot. You know with our way of culture here, things are different
1012 from the way you might imagine it to be. Because some of the parents believe in
1013 spiritualities so when the children as misbehaving they think it's all spiritual, it's some
1014 kind of which craft and all that, so even with the community stuff I was telling you, they
1015 think maybe the ghosts are crazy on them and a whole lot of stuff, so they are using
1016 superstition to address their issues, to address their problems and think that they are
1017 cursed and all that. So, sometimes I don't even know how to explain, sometimes it
1018 blows my mind. But for now I think, I have coached them to a certain level now and
1019 they are ok, so sometimes I do it on phone, I don't have to go all the way to the
1020 community, they call me we talk on phone, I give them some advice and all that and
1021 who to go and see in the assembly, when they are having other problems and
1022 sometimes they go and they don't get good responses so they prefer that I go with
1023 them and to lead them through the assembly and all that. Sorry, that I have kept you
1024 very long waiting, sometimes I'm pressured in a way that I don't even have the energy
1025 or the happiness or the good flow for me to explain things well. Sorry my message is so
1026 long...

2 *Transkripte der Teilnehmerinnen*

Transkript Lamisi. Sie ist Lehrerin an einer Schule in Agona Swedru. VoiceMessage vom 16.6.2022 als Antwort auf die ebenfalls per VoiceMessage gesendete Frage:

- 1 I: Please tell me about your last 6 weeks. I don't want to narrow the question down, so
2 you may just talk about the weeks after the workshop.
- 3 B: Ok, so I've listened to the audio you sent. My view or my thoughts on the model you
4 shared with us, I chose the eagle based on what I know about eagles, you understand?
5 They never give up. They are always ready to get to the highest, no matter the
6 situation. So, this model, you just introduced to us, really, I am enjoying it, because that
7 week we had the training with you... When I had the opportunity to be with my children
8 in school, I was using my hand to do the sign as a bird or an eagle flying, I explained
9 some parts of the sign that I was doing to them, so I told them, that anytime they see
10 me, they have to do that sign for me and to remind me that I have a task ahead of me
11 to achieve. So, I would say the model is very good, it's very good, if all institutions...
12 educational institutions are able to adapt such models or include such models in our
13 resource pack [Lehrerhandbuch] or in our learning, I think it will really take us far and
14 do us good, yeah. Because this... what I chose... any time I go to school and I see my
15 children making that sign, it remind me, as I said, maybe I am kind of lacking behind, I
16 have to really concentrate, be focused, because there is something I have to achieve.
17 And this something is being strong, working very hard to get to my destination, where
18 God really wants me to get to. Ya. But bringing the model to our Ghanaian society, we
19 won't have it easy, ya, we won't have it easy, based on our mentality and our
20 upbringing. We are not going to have it easy. And not only that but our educational
21 setup in Ghana here have a whole lot to go... a whole lot of things to do. But I believe if
22 we are able to adopt it in our individual homes, it will help us, it is an image that we will
23 create in our mind, in our heart and everywhere where we go. That always constantly
24 seeing... that image in our heart, on our phones, in our laptops and using it to ... to... I
25 am trying to get a picture that I can use as a screensaver on my phone, ya, for now I
26 don't have a laptop, I have a phone, so I can save it on my screensaver and save it as
27 a reminder to me. I really enjoy this model. It is helping me. It is really making me be
28 focused, let me put it in that manner. It is really making be to be focused and I promise
29 I will get, where I really want to get to by hard working. Ya, I think, for now this is what I
30 will say. But I believe over there in your country, Germany, if such is been introduced it
31 will take you kids very far in their academic performance and in their living in the future
32 will also be brighter. Thank you so much.

Transkript Marian

Sie ist Studentin an der Universität von Accra.

VoiceMessage vom 27.6.2022. Die Frage wurde ebenfalls per VoiceMessage gesendet.

1 I: Hello Marian, would you tell me how you experienced the ZRM and time since the
2 workshop?

3 B: Hi, Stefanie, this is Marian, sorry for the late reply. And so, the Zurich resource
4 model, it was a very great lesson. It was interactive and all that and I got to know the 5
5 steps through the Zurich Model that is motive, intention, preparation, action and all that.
6 So, it was really great, I learnt a lot from it. But what I can say about it is: to me it was
7 helpful, but before you can practice a Zurich resource model... let's use Ghana, for
8 instance, as a Ghanaian... you should get people who are open minded or who are
9 literate, before they can understand this. And even if they are going to understand, they
10 have to get something, and that is for the reminders, it should be something, that is
11 common in the [unverständlich]. So, for my... I chose the flower, which I am very happy
12 I got to know this, because it is serving as a reminder to me... I have pictures of flowers
13 on my phone, I have pictures of it everywhere, I have even flowers at my door, it is on
14 the top of my mirror, I see it, when I go out. I look into the mirror when I come back in,
15 so I see it any time. So, what I was saying is you have to give it to people who are open
16 minded to understand this, although it is good an all. And also, before it's going to be
17 practiced in Ghana, we should have\ ...based on the local material in Ghana that we
18 use and even... every region has what they can use as a reminder, what is common,
19 let me use that. So, something that is common, let's say for the southern region for
20 instance we have the sea, so let's say fishers and others that are common here, but if
21 we are going to use a fish or something as a picture that is going to serve as a
22 reminder for someone in the northern region it is not common, they don't have sea, for
23 them to see the fishes and all that every day. So, we have to consider that. So, let's
24 say we have to consider the geographical area, before you can give pictures as a
25 reminder or anything that can be used as a reminder. And also using your reminder to
26 form sentences and ... all that, it was really great. So, that Zurich Resource Model is a
27 nice system, but using it in Ghana, it is going to take a different form, it is going to take
28 a different form, it is not going to chance totally, but it need a different form. So, it was a
29 good thing, I enjoyed it and I look forward to also helping others... also teaching others
30 to understand that model. But before that you have to get someone who is open

31 minded or a literate person to do that. Thank you very much and let me know if you
32 want any clarification on what I've sent to you. Have a nice day.

33 I: Would you like to tell me, if you used your embodiment, you move that you found for
34 you?

35 B: Ok, so my [unverständlich] with the flower. I couldn't bring up anything, so I wasn't
36 finding anything useful. So, I thought that flowers are mostly scented or
37 [unverständlich] something. So, you know the way you scent a flower? I use my index
38 finger and my middle finger. I presume it is a flower and I scent it. So, I assume, I am
39 scenting a flower, so that is, what keeps me going. It makes me remind myself of that.
40 It works for me though you might find is funny, but it really works.

41 I: No, I find it not at all funny. I find it perfect and if it works, even more so.

Transkript Sarah and Charlotte

Mr. Germain is interviewing Charlotte and Sarah. Das Interview wurde am 18.6.2022 per VoiceMessage versendet. Die Frage lautete:

- 1 I: Please, tell me about the weeks after the workshop.
- 2 B: Hi, right now I am here with Charlotte and Sarah and I am trying to interview them
3 again to give me their opinion.
- 4 According to Sarah, in the beginning she wasn't really getting it, but later on she really
5 got it. She likes it and it is really empowering her. What she does it that she remember
6 the picture. She has the picture on her mind and she has been using it to think into her
7 life. She imagine her life, she should get abundance of blessings. Money, so that she
8 can also give to others, who are around her. At least so that she and her children will
9 always not be in need. That is why she chose that picture and whenever she is there,
10 she is imagining that her life would be full of financial blessings so that she has more
11 abundance to flow over her hand, so that she can even give to those who are around
12 her. So whenever she is there, she imagine it, she can picture it in her mind. And I ask
13 if she has managed to have the picture somewhere so that she can see it and she said,
14 no she hasn't managed to do that yet, because of busy, busy schedules and all that,
15 she hasn't managed to do that yet. And then, but she always has the picture on her
16 mind. I empowered her to continue fighting hard, to be able to take care of her children,
17 because that is the reason, why she chose that picture. And I ask her, if she would like
18 to teach her children or teach other people around, because that would really tell
19 whether she understand it. And she said, even though she understand it not really
20 100% and not to the standard she can teach someone, because she doesn't know how
21 to go about it and it is not common in our society here, the method you used for us.
22 And I ask her, whether she likes it or not and she says she likes it, just that it is not
23 common. It is her first time. So she is trying to find time to come to me to that we
24 discuss it more so that she will see how she can also use it to train her kids. Ya, so that
25 is for Sarah explanation. Up to now, she has really enjoyed it and she is using it in her
26 mind, so it is really helping her life. Just that she cannot talk about her with other
27 people because she doesn't know how to do it. It is within her but she can't express
28 herself with other people, because ist is something new. Unless she has more time
29 discussion on it, more and more training on it for some time, then maybe she can also
30 start teaching more women around her and her children even as well.

31 Then coming back to Charlotte. Charlotte, she find's it difficult a bit to understand the
32 whole process. Because, you know, she is a village girl and she really don't understand
33 such things. And a lot of things are new to her. In fact, she is here to be enlightened in
34 life. So most of this things are really new to her. But then she says she enjoys it
35 because sometimes, when she is there, she picture it and she is trying to imagine
36 herself at the beach, trying to find peace in her life. Trying to find peace in her life and
37 using is to absorb more peace in her system and her future. She always use that
38 picture to imagine that her future will become more peaceful, like the sea. And then
39 she'll be able to accept every culture, every individual, every person, every individual
40 like the way the sea, or the ocean accept everyone. Because she is the type that she
41 came out from a community or a family where a lot of things are not accepted. Even
42 she herself, she is not being accepted by her own siblings. So most of the time, she
43 feels very sad within her. Because, when she came to me, she realized that no matter
44 how bad she is, I accepted her. So normally she compares that to her family, her own
45 blood family, who really doesn't accept her, because they think she is somehow, let me
46 put it that way, block headed, she is not a good learner, you know, she is not a fast
47 learner, but then you know, they don't really ... her on that level. But for me I made her
48 feel she is equally a human being to all of us. I made her feel equal. And that equality
49 that make her feel... She wish one day she have the ability to also let her family see
50 that even though they rejected her in a way, she's been able to build up her level to a
51 certain standard. So, always that picture, the beach, the ocean, is something that
52 motivate her. But the process and the way that whole thing came about, she really
53 cannot image it and even understand it. But the picture alone, she chose always, when
54 she is there, she imagine and she is hoping that she use that example and other
55 examples to build up her life. So, she really tells me she is very grateful to that,
56 because ever since that time, whenever she even want to think and she has nothing to
57 think, she imagine herself at the ocean, sitting down alone there, and imagine her life
58 ... how her life can be in the future and all that. So, for her it is helping her, just like
59 Sarah also said, but for them to explain it to other people, to express themselves, it is a
60 bit difficult for them. Because it is something new. It is like, before, when we didn't have
61 mobile phones here in Ghana, now we are getting used to it. It is a new thing to us. I
62 think mobile phone came to Ghana 20... 2000, yeah, the year 2000 that we started
63 experiencing mobile phone and it was something new to us and now look it is
64 everywhere. So the same way, she also compares it to that. Since it is new to her, to
65 take her time to really understand. And then time will come and she can even

66 understand to the standard she will use it to educate her own family and friends around
67 her and then .. Yah,

68 I also think it is a gradual process for them to understand. They like it, but the way to
69 express themselves on it is not really clear, is not really coming up. But I think\... time
70 to time... I told them, that whenever they have questions, they really don't understand
71 anything, they should feel free and ask me and I will always explain it to them. So, by
72 the time, they keep on asking more questions about it. They really get it.
73 (Unterbrechung, spricht mit jemand anderem)

74 Stefanie, they send their greetings to you. Ok, Charlotte also sends her greetings to
75 you. They all said, that is what they want to explain to you, they really like it and they
76 thank you for exposing them to a new thing, that they never experienced and the never
77 had an idea on. But then they will keep on asking me, worry me, to explain it more and
78 more to them and I think, I also be very happy if they come up with questions about it,
79 because the more I explain it to them the more we all learn about it more. Ya, it is an.
80 Ya, ya, ya, ya, ya, (Sarah, laughing in the background. Gilbert is laughing, too)

81 You know Sarah, in the way she jokes, so everything she put it into ... even when she
82 is hungry for the whole day and she hasn't been eating, she will turn it into a joke. That
83 is something I like about Sarah. For Charlotte, when she is hungry, you will see it on
84 her face... (all of them are laughing), she'll frown her face. Sarah, even when she is
85 dying with her last breath she'll be laughing, she will pretend everything is ok. She said,
86 she does that because she doesn't want to bring people down. She always want to
87 make people feel ok around her. I think I like that idea, because I also do the same.
88 Whenever I am even wounded inside, I don't want to affect it with others. Maybe we
89 have to change from that habit. Maybe we have to continue like that. Right now, Sarah
90 is preparing kokounte. Is one of the best food we eat in Ghana here. My camera is not
91 good. I would take a picture to send to you. I will try to use another phone to take a
92 picture to send it to you. Alright, Stefanie, so if you have any questions, any response
93 that you want us to clarify more, feel free and ya, we will break it down again. All right,
94 bye, bye, take care.

3 Transkriptauszüge aus Interviews einer Studie im Feb. 2021

Antworten auf die Frage: What prevents you from fighting for your rights?

Interviewauszug: Gespräch mit L. am 2.2.2021

1 B: Ok...em... one... it is they don't have the money. Let me say financial constraint is
2 one. They don't have the money to go see a lawyer. Yes...yeah... because I believe,
3 seeing a lawyer... I don't know, how much it takes, but I believe that ... em... money is a
4 problem. To some it is money and to some it is not money, but they just feel like going to
5 see the lawyer... the lawyer will take money... and then at the end of the day, they don't
6 get the results that they want. So, they feel like "I will not even go, let me just be at my
7 one corner and then just strife to take care of my own kids".

Interviewauszug: Gespräch mit A. am 3.2.2021

1 B: Yeah, she said she know there is a law, she hears it, that there is a law, but she doesn't
2 even know the process of how to get to know her rights and also, even if she should get
3 to know her rights ... the means... of going and coming financially of going to access to
4 get the help from the government is not there and she can [unverständlich] and sees the
5 way other people face problem, when there are accessing the help ... em... so there are
6 fall backs, because she would have to spend that money with her kids (ich: does she
7 know from other people that it didn't work, when they fought for their rights?) Yeah, she
8 said, she hears it on the TV, but they want to go there, yeah... and then she hears other
9 people saying it but oh I know somebody who accessed the help and couldn't get ... and
10 that is why she ... what discourage her from wasting her energy on that.
11

Interviewauszug: Gespräch mit S. am 2.2.2021

1 B: She said, if she had the ability to do something, she would advocate for the men to
2 have something to do. (Dolmetscher spricht in Twi und fährt dann fort) She said, in Ghana
3 here, if you don't have the strong ability, like education and money, If you are doing
4 something, somebody will discourage you. They will discourage you and the discouragement...
5 and then she doesn't want to get this kind of embarrassment
6 So she wouldn't move forward to get any discouragement, rather than she want to have
7 the ability of knowledge and the money. So that, when she is going, then she know that
8 she can go and get successful with the ideas, she has.

Antwort auf die Frage: What is happiness for you?**Interviewauszug: Gespräch mit M. am 4.2.2021**

1 B: She ... prefer that too much of happiness make people to... eh... lead people to make
2 mistakes in life, so she doesn't prefer too much of happiness, because too much of hap-
3 piness will make people relax and they don't get serious, but sometimes, when you meet
4 obstacles and a bit tightness, it makes you get serious with life. That's how she believes
5 it, so she doesn't want too much of happiness, but then... when... after the days work,
6 she prefers to be happy, but during the daytime that she is working hard, she is serious,
7 so she is not looking for happiness. But at the end of the day, what makes her happy is
8 when she successfully gaining her business and people are [unverständlich] with her
9 and she is selling well good than that makes her happiness. Yeah, good business, suc-
10 cessful business makes her happy. Ok. So, I think, that's how she describes her happi-
11 ness.

4 Kodierte Textpassagen

sort	Interview	Zeilennummer	Category Title	Marked Text	Subkategorie
101	Germain	98-99	Empowerment	or mommy always tell me Look for a man who can take care of me .	Empowerment (-)
100	Germain	98-99	Kontext	... or mommy always tell me Look for a man who can take care of me	Erziehung
178	Germain	988-992	Kontext	At this time with these issues and the way the governmental sections are going these days, it's hard to get support from the government, so I have to find a way to talk to the chiefs and opinion leaders to start setting up rules and regulations and restrict the community folks or the members to adhere to the policies or the rules or the laws, the bylaws of the community	Älteste/Chiefs
177	Germain	970-971	Kontext	they have to go get some elderly people to sit in their issue and solve it for them,	Älteste/Chiefs
176	Germain	967-971	Empowerment	And some of the children who get it for their mothers they get their freedom to go out and some of them... no, you are supposed to take care of me and then turn [into a] fight, it turns [into a] misunderstanding they have to go get some elderly people to sit in their issue and solve it for them, a whole lot.	Empowerment (-)
175	Germain	964-967	Kontext	the parents, the mothers especially, the women are luring their children's minds into going for men, so sometimes when they go out and they kind of ask them did your guy give you money and can you borrow me some money? A parent, like a mother asking like a fourteen-year-old child to borrow her, the mother, money.	Erziehung

174	Germain	956-959	Empowerment	Just look beautiful and get a guy to be with, the guy takes care of you, buys you whatever you need and all that, so it looks like, what a lady needs for survival now in the community there is no option than to go after men.	Empowerment (-)
99	Germain	94-97	Empowerment	when I ask them to tell me their stories, their vision, and their future. How they want their future to be. They are all, like, very similar. I want to go to school, at least know how to read and write, get married to a well-to-do man, get married to a man that can take care of me	Empowerment (-)
173	Germain	925-931	Empowerment	So a lot of the young girls over there are always depending on men for survival and it's turning the village into a like a... teenage pregnancy rates are high and a whole lot is happening and you know a situation like this it's a bit difficult to handle because if you're not careful they'll put all their problems on you and you cannot help them because with the rural, with the community people like that it is also difficult for them to understand how to pick up in life.	Empowerment (-)
172	Germain	925-931	Kontext	So a lot of the young girls over there are always depending on men for survival and it's turning the village into a like a... teenage pregnancy rates are high and a whole lot is happening and you know a situation like this it's a bit difficult to handle because if you're not careful they'll put all their problems on you and you cannot help them because with the rural, with the community people like that it is also difficult for them to understand how to pick up in life.	Erziehung

98	Germain	90-92	Kontext	Yes, in our culture here we are most taught to be dependent. That is why a lot of Ghanaians are not able to do things on their own, unless they grow to mature themselves up.	Erziehung
171	Germain	902-904	Kontext	I think that will make it so simple because it looks like everybody is busy now, the way the economy has become in Ghana, so everyone is so busy all the time.	äußerliche Faktoren
170	Germain	890-891	Kontext	when you try to engage people from their busy schedule then you have to... then it means you are blocking them from their daily activities that makes them survive	äußerliche Faktoren
97	Germain	79-82	Kontext	But your workshop gives us the different, that without the church, without other people, even if you are alone, you can be yourself and have certain things around you, like those pictures or like those symbols or a chain, a locket, anything that keeps you going, you know, in life.	Erziehung
96	Germain	77-79	Kontext	But then in Ghana here, we have ... the culture makes us rely on somebody who makes us happy, somebody to preach us. We have to go to the church only to be happy or remind us of that there is hope in life.	Erziehung
95	Germain	74-76	Kontext	But we can also use the pictures to pray, to symbolise the prayers of hope. There are some pictures that you see ... it gives you hope, it makes you realise that there is some hope. So you don't have to relax, you don't have to give up so easy.	Erziehung

169	Germain	730-734	Empowerment	lot of women doesn't know their rights, yeah, their health rights, their own human rights. You know, human rights, a lot of people doesn't know it. So, when they are being enframed on their rights, they have nothing to say about it. So, I think the government and the NGOs, these two areas, they really are the... they really have to take responsibility to help empower our women, because the NGOs cannot do it alone.	Empowerment (-)
94	Germain	72-74	Kontext	in Ghana here we use it in prayers, you know, the more we pray the more it keeps us like ... it wakes us up ... there is some god, some hope somewhere.	Erziehung
168	Germain	726-730	Empowerment	They only take it on the surface, so I think, we still need the government to put structures in place and then employ the NGOs, support the NGOs to... you know, to humanitarilly support this idea of, you know, empowering our women, by teaching them to be on their own, you know their rights.	Verantwortung
167	Germain	723-726	Empowerment	Empowering people in our society or in our time like this, I think, we all need ourselves, but especially the NGOs. Because the NGOs have the ability, the skill, the zeal, the interest of going to the grassroots to know their problem. The government doesn't really have the time to search or to dip into our problems.	Verantwortung

166	Germain	708-718	Kontext	<p>So, it makes you more quiet, because if you don't keep quiet about it, your life is in danger. So only few people who are already coming from rich homes their parents has set up these chances for them, so for them, they go through easily, even with them, some of them, you interview them, they tell you they face other issues around it. So, in our country here, a lot of things are complicated. That's why, when you ask one question, if somebody should just say yes or no, that yes will not give you the response you want and a no will also not give you the right reason why the person is saying no or yes, so sometimes it demands, that we have to explain a little bit, I have to explain a little further, because I want you to get the whole clue. Sorry for the long talk. Sorry again. But I hope you get where I am coming from.</p>	Korruption
165	Germain	706-708	Kontext	<p>This is happening everywhere, and you can't talk about it, because the more you talk about it the chance is you lose these opportunities and you'll be surprised the kind of people who demand those things from you.</p>	Korruption

164	Germain	699-705	Kontext	We are talking about corruption and all that, but sometimes we are held in a tight corner that no matter what you do, you also pay bribes to get something. If you don't pay, you are losing a whole big chance and if you don't do it, you are going home, to stay home, maybe another year or two or even some months before you can get another job or opportunity to do something. So, looking at that all, you realize that then you'll have to just go by the people's rules, which are not good for you, but to get the job or to get the chances you want to get.	Korruption
163	Germain	691-694	Kontext	But because your hands are tied, your life is in danger, you need the freedom, you need money to free yourself from certain things, you are obliged to do it. You don't have any choice, you have to do it, you have to agree to it.	Korruption
162	Germain	688-691	Kontext	So, in our sector here, a lot of things doesn't come by easy way, sometimes you'll be given an opportunity or a job and then you have to save someone you don't want to save or you have to join a particular party you don't like.	Korruption
161	Germain	686-688	Kontext	And sometimes I look at my situation if that money doesn't come, I'm going to slag in life or a lot of challenges will come over me, so I have to go by that dirty agreement to get the job or to get that opportunity, you understand.	Korruption
160	Germain	682-686	Kontext	If I'll be given a contract or a project to handle in my NGO sector, I'll be given some kind of agreement to follow before. Sometimes I'll have to pay someone, sometimes I'll have to pay money to get the project and even if I get the project there will be clauses: you are going to do this or that, you agree to it.	Korruption

159	Germain	678-681	Kontext	So, at the end, one way or the other, everybody goes through similar ways. You know, a lot of us go through different means of getting what we get, we don't get it on the directly what we work for. We get jobs based on agreements. Do you agree to get me this or to do this for me before I can give you this job	Korruption
158	Germain	665-676	Empowerment	Or why they don't treat their empowerment well, because for instance, getting job, how a lot of women get a job these days is very bad. Some of them are being used, they demand sex, before the jobs are being given to them. Imagine a kind of person like this, has gotten a job through these means, when she is in the job, how would she handle her position or her job well? She will do it well, but then there will be some cautions, that would not let you see how empowered women can be. And then also, some of them, even in the job, when they get the job by different means, without any sexual harassment and all that, after they enter the job, they are supposed to be promoted and even during the process of promotion they go through a lot of sexual abuse or are demanded for something in exchange for the position, to get their empowerment or to get their freedom. So, a lot of people go through a lot.	Empowerment (-)
157	Germain	661-665	Empowerment	empowering leads to people to act in a desirable economic... yeah it is true, especially in our country here. If people should come out to tell the truth, how they get chances, opportunities. You will see the reason why, you see or understand the reason why they abuse the power or the empowerment, freedom they have.	Empowerment (-)

156	Germain	652-656	Empowerment	I think it depends on education, education is more, more, more to the grassroots it helps the situation become more stable. So, even though I don't know how to explain myself much to this question, but as you said, I think we need more education to understand and then also how to live life in a way that will not become a burden to them and the ones they are taking care of.	Erziehung
155	Germain	652-656	Kontext	I think it depends on education, education is more, more, more to the grassroots it helps the situation become more stable. So, even though I don't know how to explain myself much to this question, but as you said, I think we need more education to understand and then also how to live life in a way that will not become a burden to them and the ones they are taking care of.	Erziehung
154	Germain	644-649	Kontext	what I will say is that we need much education to overcome all this, because those who are enlightened, who are civil servants or civil workers, who are even enlightened, find it difficult to obey simple rules and to live by, what can make the economy much better. And then how much more, people who are not educated, for them, their lives are being determined by the situation When their situation changes, their life will change.	Erziehung

153	Germain	638-643	Kontext	So, it becomes a big trouble on their mind and a big fear to lose their chances, because they know how they got there wasn't the right way. So, if they lose that chance, they have to go through that struggle again and maybe this time it will be more than what they went through, so because of that, they become selfish. They don't help environment; ecological situation becomes a bit scanty...	Umgang mit Empowerment
93	Germain	63-64	Kontext	so when I show that I am crying, I will affect them with my crying, so I have to keep smiling.	Erziehung
152	Germain	635-638	Kontext	when somebody struggles hard and finds means to survive, after they survive, they become selfish, because they are afraid to lose what they have gained, so they don't want to share, they don't want to help the society, they don't want to go through what they went through again.	äußerliche Faktoren
151	Germain	615-617	Kontext	It is really helpful, but the energy and the time factor for them to continue practicing it and using it is a bit dicey.	Lernkultur
150	Germain	605-607	Kontext	you know, everybody is busy, busy, busy on their daily activities. So, to add this activity to their daily life, it becomes something new for them.	äußerliche Faktoren
149	Germain	604-605	Lebenslanges Lernen	Over here learning is not just once, it's everyday things, that makes us succeed and also our way of	Lernkultur
148	Germain	602-604	Kontext	We go and come, we attend the workshops and then after that, we don't have the time do continue practicing it, because it is not part of our way of routine activities, our economy and all that stuff.	Lernkultur

147	Germain	592-595	Kontext	Yes, frankly speaking, this workshop is good for the women to start practicing creativity on their own and being self-reliant. Yet, what I'll say is that Yes and No, the No is that they need constant reminder and constant learning, because it is no use to be part of their way of learning.	Erziehung
145	Germain	578-583	Empowerment	They don't have to wait for someone to motivate them, they have to motivate themselves, before you can add your help to them. Or else... Whatever help you give to them, being it like practical or emotional... until they have really got to this understanding before they can be of themselves to put into practice. So, it is about the whole setting, the cultural setting, the system, the understanding of their own life and to even reach their own future.	Erziehung
146	Germain	578-583	Kontext	They don't have to wait for someone to motivate them, they have to motivate themselves, before you can add your help to them. Or else... Whatever help you give to them, being it like practical or emotional... until they have really got to this understanding before they can be of themselves to put into practice. So, it is about the whole setting, the cultural setting, the system, the understanding of their own life and to even reach their own future.	Erziehung

144	Germain	571-576	Kontext	That is when you bring this workshop. After they have got all this training, when you bring this workshop, you will see them participating practically and making more progress towards it. So, I will say for now the encouragement is very low, for them to encourage themselves is very low. Unless somebody push them. And it is not about money. This question is not about money. You send them all the money in the world, and you come back and you meet them the same.	Erziehung
143	Germain	567-570	Empowerment	The need for this workshop is very, very important and we need to bring more stakeholders, key stakeholders, to put together structures and... more like education structures and more rehabilitation structures, that will help women to start being on their own	Verantwortung
141	Germain	558-562	Empowerment	And if they have to take their own decisions, then this is about fashion, beauty what they can get today. But when it comes to future, thinking into the future... the ability to do that is very low. Very, very low. That is why we have a lot of problem in our system. Because we don't allow ourselves to be trained to make decisions on our own.	Empowerment (-)
142	Germain	558-562	Kontext	And if they have to take their own decisions, then this is about fashion, beauty what they can get today. But when it comes to future, thinking into the future... the ability to do that is very low. Very, very low. That is why we have a lot of problem in our system. Because we don't allow ourselves to be trained to make decisions on our own.	Erziehung

92	Germain	55-59	Wirkfaktoren	When I see a picture of achievement, it reminds me of the journey I am traveling to in life. When I see a picture of the waters... you know the picture I have in my room here, that you could see a house on the water, it reminds of when I am going to retire, how I want my life to be, where I want to relax. My relaxation places	Primes
140	Germain	553-556	Empowerment	It is the cultural system. Right from the onset, from our homes, women are not allowed to take decisions. Always decisions are taken for them. Always they are being controlled by their parents or their leaders. But then they are not allowed to be creative on their own.	Empowerment (-)
139	Germain	553-556	Kontext	It is the cultural system. Right from the onset, from our homes, women are not allowed to take decisions. Always decisions are taken for them. Always they are being controlled by their parents or their leaders.	Erziehung
91	Germain	54-55	Wirkfaktoren	I have certain symbols around me. They keep me going. When I see the stones, I arranged here, they remind me of who I am.	Primes
138	Germain	543-546	Empowerment	You know the ability for women to work themselves practically is the big problem here. Because as I said earlier on. You can trigger them to do things. They can do it out of no reason and of no understanding but they will just do it, the way they got it from you	Empowerment (-)
137	Germain	520-522	New Work	So even the work I am doing is not my field, but then I have to do it, because I need the money to feed. If I don't go out in a day, the next day I may not feed my family or my home or my responsibilities might not get food to eat	passende/unpassende Beschäftigung

136	Germain	517-519	New Work	And for instance, the work I do here doesn't pay, so sometimes I have to double my step and go for another work that will pay but which is not even my field, so this is another example I am giving you.	passende/unpassende Beschäftigung
90	Germain	51-53	Wirkfaktoren	And also, some of us are trying to look for symbols, similar to the pictures we took, so that we will hang them around closely to always remind us of our goal or our achievement or what makes us happy.	Primes
135	Germain	496-499	Kontext	So, these two systems we are living with, it brings confusion between us and that is why, the moment you are lifting yourself up to that level, you need to be exposed, you need exposure, you need upgraded mindset. That is where you need this kind of European workshops	Erziehung
134	Germain	492-496	Kontext	So, that is the barrier between the local people and the higher standard people. So, if you are looking for a job at the lower level or the communities or the villages, you have no problem with your local culture system, but the moment you move to the higher standard level to gain more money or like to gain higher jobs, then you need to adapt the western cultural system.	Erziehung

133	Germain	481-492	Kontext	<p>in Ghana we have two systems we are living with. We have the local system, and we have the foreign system, we are trying to adapt to the western culture life here. But then we still... it looks like... we are looking in two bottles with one eye. See what I mean? Or with two eyes, we are looking into one bottle. So, we want to achieve the higher things in life but then we still want to work with our local culture and at the same time the western culture. So, it makes it difficult for the poor, when climbing up. When you are raised from a poor family, you are raised in a way like a typical Ghanaian person without the European or the western culture mindset. But the moment you go to university, everybody expects you to behave like a European so you can catch up with the big companies, big things people are doing in life. So, the moment you lift up your level from the lower standard to a higher standard, your culture system changes.</p>	Erziehung
132	Germain	455-459	Kontext	<p>if you don't give them the money you don't give them the support they need nobody will come, they will stop, everybody will start coming but within a short time if they don't get their TNT (transport fare) and their whatever from you to support their livelihood you see them stopping...</p>	Erwartungshaltung
131	Germain	439-443	Kontext	<p>but then the people you are interviewing to get the right information from them, who are coming from the grassroots, they will not pick those pictures. So, sometimes don't worry yourself if you want to take a picture from Africa, take the beautiful pictures that has good information or that has the information you want people to get through the picture to pick it.</p>	Anpassung

130	Germain	436-438	Kontext	But if you take a picture of a child, not well dressed, not well put up and just smiling only few of us will pick those pictures, because people with an open mind	Anpassung
89	Germain	43-45	Kontext	... at the beginning they did not understand it, so they just chose it out of no reason, just to choose it. But then after they chose it, and then they had to quoin it by force to suit their life.	Lernkultur
129	Germain	434-436	Kontext	we don't like the poor pictures people show around we like to see the luxury, the nice pictures, the nature we have here, so if you take a picture in nature here, somebody will pick that one, it doesn't matter if it's coming from Africa, Ghana, they will pick it.	Anpassung
128	Germain	417-419	Kontext	And that is one of my biggest issues that people should be able to get the truth from the grassroots so that at the end it will bring a better achievement to people's lives.	Grassroots
127	Germain	412-417	Kontext	we are reading a book that was a research, that was in the university conducted and come out with a book or thesis or a result, which we are going to use to teach the world or to give the next generation a better way to live there life, we should be able to come out with a result or a solution that will help the next generation. But then it shouldn't be a result that is gonna be like, people just said things, and when you go on the ground it's never happening like that.	Grassroots

126	Germain	407-412	Kontext	. So that the book will come out or whatever document will come out with the right information because there are a lot of documents out there, when people read, they realize this is a book but when you go in the field it's never like that and this time, I want that when we are reading a document or a research outcome, we are able to see or read what exactly is going on on the field.	Grassroots
125	Germain	398-404	Kontext	when you say voluntary, you understand that it is fully voluntary but over here in Ghana, when you tell somebody voluntary, they still know that there is an item 13 (meaning drinks that are given during meetings or attending an event) behind it. In Ghana when we say item 13 it means you still give that person lunch and transport. So, there is nothing like free lunch here in Ghana always free lunch comes with conditions. So, when you tell somebody, I'm going to do this fully voluntary they still know in their mind that you still give them something	Erwartungshaltung
124	Germain	390-391	Kontext	When leadership goes well our cultural background goes well as well. So that is how I can say about cultural background.	Erziehung

123	Germain	378-386	Kontext	We use that in our workplaces and wherever we find ourselves in positions, so it continuous like that on and on and on and on... We finally come to get selfish leaderships in our system. For instance, some of these cultures are based on selfish interest. Looking down... going deep down to the culture, the reason why our culture system is being composed or is being created in this way that we are following it now from our ancestors time to now, for sometimes you look even to it and realize a leader has made a mistake and doesn't want to accept his own fault so he creates a cultural system that will entice people to feel like ok, you have the right to do this and to do that .	Erziehung
122	Germain	373-378	Kontext	You know leadership... starting form our homes. Our mothers are leaders to us and if they don't perform good leadership rules with us, it leads in our culture norms or in our culture system. Out fathers are leaders to us. Our big brothers and sisters are our leaders. The first leaders, we start life with are our parents, our families we are living with. Then we come out the same way we are brought up	Erziehung
121	Germain	360-361	Kontext	If someone should explain the English sentence well to me again enough, I may change my answers. So the English or the language barrier is another problem.	Lernkultur
120	Germain	353-356	Empowerment	So I think this the methodology you used for your workshop with us and the girls is needed in all kinds of all kinds of platforms for this kind of women or girls in general. Ya, it helps them to choose the right... to make the right decisions in their lifes.	Empowerment (+)

119	Germain	340-348	New Work	<p>the workshop you did with us and also the skill training... You know, when even the ladies or young girls are going to learn the skill, they need to go through this kind of workshop to help them identify, what they really want in life before they go in for the skill. Because most of the going for the skill, all because they see their friends doing it and they think, it is good for them. Some of them, they are being forced by their parents to go and do it. Some of the\ The reason they are even going to choose the kind of skill they want to learn isn't the right skill for them to learn. But then after they finish learning it, you see them not using it anymore. Then they switch to something else.</p>	passende/unpassende Beschäftigung
118	Germain	320-325	Ownership	<p>if something is new to you and it not your way of life in the beginning you feel a bit uncomfortable with it, but then if times goes and you can see the future in that thing, you still want it. But you still don't know, how to handle it right from the beginning. So feels like imposed on us, but we need it. It is one of the key areas, that will help us to advance in our lifes here</p>	frei, selbständig vs. aufgezwungen

117	Germain	309-316	Ownership	<p>Whenever we experience workshops or meetings like what we did, it feels like it is being imposing us, because every European life is kind of adaptation here. We adapt the European life, because in Ghana, if something is advanced, then it means it is mixed up with European culture. If that thing is not advanced it means, it is a typical cultural thing that only local people or those who are illiterate, who doesn't know anything, embrace it. But if you see somebody who is more educated, and you want to progress in life then you have to adhere yourself to western culture activities. As an example, this workshop you introduced to us. It is something we need.</p>	frei, selbständig vs. aufgezwungen
-----	---------	---------	-----------	---	------------------------------------

				<p>Long life learning is really important. And with this method, me myself, it keeps giving me lessons on my mind. I am asking myself so many questions and by doing this it will help you to be on your own when you are learning. You don't have to be dependent you don't have to wait for somebody to say, Repeat after me, repeat after me. Or Copy my work and then do some changes with it. Mostly we do like: How do you do your work, before I can do my work. Or How do you answer the question, so that I can use your answer to create my own answer, too. But over here with your method, with this way of [unverständlich] minds on choosing your life colors, so your lifestyles, you know, it helps you to be on your own and learn. And learn continuously, because one picture shows you a lot of things you can do in it. So one image gives you a lot of diversities. [...], you begin to think you begin to ask yourself questions and something that makes you ask yourself a lot of questions, so I think it is good. So, it doesn't deprive you of your knowledge or of the ability to think for yourself.</p>	
116	Germain	264-282	Lebenslanges Ler		Lernkultur
114	Germain	253-254	Kontext	<p>But because, you know mistakes here come with [unverständlich] so it takes a long time for them to overcome their subconsciousness.</p>	Lernkultur
115	Germain	253-254	Lebenslanges Ler	<p>so it takes a long time for them to overcome their subconsciousness</p>	Lernkultur
113	Germain	246-247	Lebenslanges Ler	<p>And it takes a lot of struggles, a lot of mistakes and correction, mistakes and correction.</p>	Lernkultur

112	Germain	241-245	Empowerment	<p>But it is up to some few people who have gotten more exposure who are ready to, you know, they have the consciousness to allow the children or to allow people to explore themselves or to be creative. You know, creativity comes with better entrepreneurship. Because if you are good in creativity, you are also good in exploring and then you can be on your own to be an entrepreneur,</p>	Empowerment through exposure
111	Germain	225-236	Lebenslanges Lernen	<p>You know, we are brought up in a way that decisions are made for us. We are not allowed to make decisions because parents fear that children making decisions on their own and making mistakes will cost them a lot of money. So, to avoid the depths they are taking decisions for their children, and they always tell them, Don't do this, wait for my decision, wait for my authority before you move . So, we are always commanded, we are commanded, so we are not given the chance to make mistakes and learn from our mistakes, because we fear the debts that incur making mistakes. You break a spoon, or you break a glass by making your own experiment, we are not ready to buy new glasses or is it a jug, we are not ready to buy a new jug. So, in order for children to explore or for us to explore in a way, it brings a different burden on our parents. So right from our infancy we are not given the chance to do things on our own, we are dictated.</p>	Lernkultur

110	Germain	222-225	Empowerment	Empowering through this method, you know, in our Ghanaian normal local life consciousness is not really common. It is only for a few people, who have some exposure in life, but the normal Ghanaian or the typical Ghanaian culture person ... because of the way we are brought up.	Empowerment through exposure
109	Germain	198-203	Kontext	I was comparing the church and the mosque. I prefer the mosque, because it doesn't break people's interest to go and worship God. It gives them the free will to go and worship God in the mosque, rather than going to the church. Because the mosque doesn't have the culture system than entices people to pay money or to spend a lot before you can enter the mosque. If you have no money on you, you have nothing, you can just use one clothes to go to the mosque and worship and feel equal.	Glaube/Aberglaube
108	Germain	184-186	Kontext	If you don't have money, you even feel shy to enter the church, because you know they will go and demand money and when you are unable to...	äußerliche Faktoren
87	Germain	18-23	Kontext	So, coming back to this research model, when you enter a community and you want them to answer to such questions and use this model to empower their lives, you need to prepare them ahead of time a lot of ways. Telling them how people did this, then they can understand to see how they can do this. But the moment you hit them straight, surprise, pick a picture, and a picture of your life and all that, at that moment, they don't think far.	Lernkultur
107	Germain	180-181	Kontext	when you rely on the money, then you can't get independent. And that is the barrier, the problem that we are facing.	äußerliche Faktoren

106	Germain	157-158	Kontext	It is not like the developing countries whereby people see this information as very vital, they pay for it.	Erwartungshaltung
105	Germain	152-153	Kontext	They will still come as free voluntarily, but still, they will demand from you.	Erwartungshaltung
86	Germain	15-18	Kontext	Now that our syllabus in the educational sectors, they are bringing in creativity. So how children can use their own mind to create answers to questions. But at first, one answer to a question, everybody repeats the same thing.	Lernkultur
104	Germain	146-151	Kontext	sometimes I invite them, I ask them from their free will, they come, but they still demand. Some of them tell me they don't have transport to go back, then I have to issue them transport to go back. For instance, the meeting we had last time, I had to provide them some lunch, like snacks because some of them were hungry, they didn't eat from home before coming. So, you can't feed one and leave one, you have to feed everyone.	Erwartungshaltung

103	Germain	132-142	Kontext	<p>When we started, they asked me if I will pay them for coming to listening to me. And it became a big blow, because they don't see the help in what I am bringing and then I realized that they don't have visions, because if they have visions and they are aiming to their vision, they would have embraced the idea I'm bringing up. But then they told me that, if they come to spend those times with me it will affect their financial economy or their income, because right now everybody is busy with running up and down for money to feed or for income to feed their family. So, they don't have the time to go and sit somewhere just for you to tell them about how to change their mindset because they have lived with this for their entire lives. So for you to be bringing them to somewhere without giving them anything, it don't work, because the time you let them sit there, they would have made some income somewhere to feed themselves.</p>	Erwartungshaltung
102	Germain	116-122	Empowerment	<p>this method will help them to depend on themselves, but this has a long way to go to let them understand. Yes, it has a long way to go, because you not bring them to the realization until you have made a lot of examples and testing on this that people who went through this have come out like this. They like testimonies, testimonies wake them up to realize themselves. But only this alone, they will do it today, tomorrow they forget it, they go back to their shells where they came from, where their mindset has been glued to. They are reliant on men to survive</p>	Erziehung

179	Germain	1011-1017	Kontext	You know with our way of culture here, things are different from the way you might imagine it to be. Because some of the parents believe in spiritualities so when the children as misbehaving they think it's all spiritual, it's some kind of witchcraft and all that, so even with the community stuff I was telling you, they think maybe the ghosts are crazy on them and a whole lot of stuff, so they are using superstition to address their issues, to address their problems and think that they are cursed and all that.	Glaube/Aberglaube
85	Germain	12-15	Kontext	Even when you go to the primary school, and they are teaching children: Kofi is going to school. Then they say: You all repeat after me. Kofi is going to school. So, every time they just copy the same thing into their mind. We are not creative enough.	Lernkultur
84	Germain	8-12	Kontext	We go to a whole long process before we come to end on these methodologies... like methods. What we do is that we prepare their minds, we give them examples and we show them how people did this, because that is the way our learning methods are. We are like copy and paste. That is how we learn here. Copy and paste.	Lernkultur
88	Germain	23	Kontext	They don't think loud.	Lernkultur

				Vor allem wenn ich so die Erfahrung, eben einmal, was sich in einem Grundkurs gemacht habe, dass etwas Neues aufgetaucht ist und es mich glücklicher macht. Und das setzt sich so gerne fort. Ich habe es in Transfergesellschaften auch sehr oft gehört, wenn Leute dann so nach nem Dreivierteljahr ne neue Stelle gefunden hatten, wie begeistert sie waren, dass sie sagten Also die letzten zehn Jahre sind rumgegangen wir nichts, ne? Und jetzt, also es macht Spaß. Ich lerne was Neues und werde nochmal ganz anders angesprochen und gefordert, und also... ich habe wieder mehr vom Leben. Nur sonst wären die nächsten 15 auch noch so rumgegangen, aber es hätt sich so nichts getan. Und diese Aufgeschlossenheit und Neugier gilt es ja... , also wird ja auch dann dadurch gefördert.	
60	Krandick	79-89	Lebenslanges Lernen		Neugiermotivation
59	Krandick	68-69	Kontext	weil es alle diese potenziellen Randgruppen empowert, also in ihre Kraft bringt und damit auch den Selbstausdruck befördert.	Eignung Personengruppen
83	Krandick	653-656	Kontext	ich finde es immer faszinierend, ne, wenn man so diese globalen Entwicklungsziele hat, und dann so auf Graswurzel hier. Und das ist so ein Puzzlestückchen, so dafür... und das ist ein weiter Weg	Grassroots

82	Krandick	619-631	Wirkfaktoren	<p>Genau, das ist so auch diese Souveränität. Nur wenn ich zufrieden bin, dann komme ich auch damit zurecht, wenn andere anders sind, und Hauptsache, die sind auch zufrieden. Ja, genau. I: Dr. Weber hat ja in ihrer Dissertation auch rausgearbeitet, dass Menschen, die das... die viel mit dem ZRM zu tun hatten oder so ein Mottoziel entwickeln konnten, liebenswürdiger werden. Das fand ich irgendwie schön. Allein schon das Wort liebenswürdig ist schön. Aber ja, ich glaube, das ist das... also dass dieses Mit-sich-zufrieden-sein macht einen einfach auch netter. B: Ja, ja. Also, weil ja auch so die Forschung sagt: der Mensch ist von der Evolution her auf Kooperation angelegt, nicht survival of the fittest, sondern die Kooperation ist das, was so das Überleben ermöglicht. Und ja diese... diese Offenheit, diese Ansprechbarkeit, dieses Nicht-, ja, Nicht-bedroht-werden alle... Das macht einfach sympathisch.</p>	Toleranz
81	Krandick	595-599	New Work	<p>Was nicht ausschließt, dass jeder auch eine Eigenverantwortung hat. Also eben auch für sich kümmern muss und ja eben auch Möglichkeiten ergreifen muss, etwas zu tun. Also auch, wenn es nicht der Traumjob ist, aber mal anzufangen und sich weiterzuentwickeln. Und das darf eben auch ne Gesellschaft einfordern.</p>	passende/unpassende Beschäftigung

				Es ist ein gesellschaftliches... eine gesellschaftliche Verantwortung. Also, ich bin kein Freund so neoliberaler Ansichten, Jeder muss sehen, wo er bleibt. Und wie sagte Maggie Thatcher: Ich kenne keine Gesellschaft, sondern nur einzelne Menschen , so... das führt so zum Hauen und Stechen. Und es ist ja so, dass eben ja der... Für eine Gesellschaft ist es wichtig, eine möglichst größere Homogenität zu bekommen, dass nicht zu große Unterschiede sind. Aus... aus meiner Sicht ... so Klassen, wenn man so sagen würde. Und deshalb ist so der / Der Reichtum, der angehäuft wird, sollte aus meiner Sicht investiert werden, um auch unteren Schichten Bildung zu ermöglichen und Weiterentwicklung zu ermöglichen, weil es die Gesellschaft als Ganze eben auch weiterbringt und fördert.	
80	Krandick	586-595	Wirkfaktoren		Toleranz
79	Krandick	492-496	Kontext	Also man muss eben auch immer wissen, ich werde von den anderen auch so angeguckt. So und vielleicht ist das gerade beim Embodiment auch noch mal ne höhere Hemmschwelle, als wenn man irgendwie so ein kleines Bild hat und ich steh' so drei Meter weg und bin in ner vertrauten Umgebung. Also da kann es durchaus sein, dass es auch intensiver ist.	Anpassung
78	Krandick	487-489	Kontext	Das erkläre ich ebenso, dass es im Wesentlichen auch ein innerer Prozess ist. Wenn ich jetzt eine vertraute Umgebung habe, kann das positiv sein. Und ich habe weniger Ablenkung.	Anpassung

77	Krandick	484-486	Kontext	Vielleicht spielt es irgendwie ein bisschen eine Rolle, welche Online-Erfahrungen vorhanden sind, wie selbstverständlich das Medium ist oder wie oft sie in anderen Kontexten da waren, um damit wahrzunehmen.	Anpassung
58	Krandick	45-51	Wirkfaktoren	daher habe ich auch so diese Formulierung. Ich hab ja auch drei Jahre in Transfergesellschaften geleitet und auch in diesem Kontext find ich das Zürcher Ressourcen Modell, äh, sehr gut, weil es eben auch Leute empowert, in eine guten Verfassung zu kommen, obwohl ihr Selbstbewusstsein gerade angekratzt ist. Also es ist Stress, die Arbeit zu verlieren, der Selbstwert steht in Frage und dann in ein Vorstellungsgespräch zu gehen, wo man Selbstvertrauen ausstrahlen soll. Das ist so ein Spagat, wo das Leben sie hat.	Stressresilienz
76	Krandick	446-451	Wirkfaktoren	Ja, und das ist eben das, was so die Resilienz ausmacht, wie widrig die Umstände auch immer sind. Aber dass ich das, was man so umgangssprachlich, so Gottvertrauen nennen kann, dass das erhalten bleibt, dass ich da so nen Schutz habe, wie so'n bestimmten PH-Wert auf der Haut, dieser sogenannte Hautschutzmantel, so dass der da ist, dass es nicht voll durchschlägt so auf mich. Und das ist dann unabhängig so von... von den objektiven ... oder unabhängiger von den objektiven Gegebenheiten.	Stressresilienz

75	Krandick	382-390	Wirkfaktoren	das Unbewusste findet so den Flaschenhals, also den bottleneck, so die schwierigste Stelle, so im ganzen System. Und wenn ich da eine Verbesserung schaffe, dann lösen sich andere Probleme auch leichter auf so. Und das war auch aus meiner Beratungserfahrung. Ich habe nicht jeden Termin nur über die Arbeit und Arbeitgeber und so, sondern irgendwie das Drumherum spielt auch eine Rolle. Und vielleicht ist es so, wenn jemand, was weiß ich, die Ressourcen hat, um jetzt die demente Mutter zu pflegen und damit besser zurechtkommt, dann steht auch mehr Energie zur Verfügung, das mit den Bewerbungen weiterzutreiben.	Ressourcenaktivierung
74	Krandick	356-361	New Work	wie sagen die Preußen: Man kanns Vieh zur Tränke treiben, aber, ob sie trinken? Wenn der Durst da ist, dann lässt sich alles vermitteln. Und wenn jemand sagt, ich habe zwei linke Hände, wird er sich auch nicht um Handwerk bemühen. So also, da passt dann schon Bedürfnis ... gibt eben ne Richtung, wo auch so die naturgegebenen Talente liegen. Und dann hilft das ZRM so alles, was so im Gesamtpaket drin ist, eben mitzuerwerben.	passende/unpassende Beschäftigung
73	Krandick	347-348	Kontext	Ja, also... weil... diese Kompetenz... also, was ne Kompetenz ist und was keine ist, also Stärken, Schwächen hängt ja immer vom Kontext ab, indem man sich befindet.	

72	Krandick	331-336	Wirkfaktoren	Im Wesentlichen die Ressourcenaktivierung, also das Schaffen so einer intrinsischen Motivation, das heißt auch tatsächlich, diese Umsetzungskompetenz zu bekommen. Also ne Zielsetzungskompetenz... also die Menschen sind meistens besser drin, ... sich vorzustellen, was sie gern hätten. Es ist dann die Frage, ist es das, was du wirklich willst, so. Aber dann eben auch wirklich ins Tun zu kommen. Und diese Verbindung, also von innerer intrinsischer Motivation mit konkreten Schritten	Zielsetzungskompetenz Umsetzungskompetenz Ressourcenaktivierung
71	Krandick	313-315	Kontext	umgekehrt denke ich, sollte... könnte in dem Kanon der Bilder auch was sein, was so afrikanische Projektionen von Europa sind, wo wir sagen, das stimmt gar nicht so, aber irgendwie diese Ressourcenkraft, ist was Wechselseitiges	Anpassung
70	Krandick	294-295	Kontext	Also ich würde es durchaus anpassen. Was mir jetzt aufgefallen ist, ist es wenig, was so Technik und so mal westliche Zivilisation drin ist	Anpassung
69	Krandick	278-284	Kontext	Würde ich auf jeden Fall sagen, Ja. Also, ich habe auch gesehen, also von den Pflanzen, die da wachsen, die Blüten dabei, die Kraniche sind das, die da so im Wasser stehen, was in Afrika ja auch sehr präsent ist. [überlappend] I: Flamingos. B: Flamingos, ja. Und auch... ja, das Meerbild, der schwarze Sprinter, also der Starter in den Blöcken, auch die Landschaft dabei. Also, ich würde die Anpassung ja auf jeden Fall machen, und ich glaub, die ist sehr gut.	Anpassung

57	Krandick	24-28	Wirkfaktoren	Und dadurch entsteht ebenso eine intrinsische Motivation, die ja eine stärkere innere Robustheit hat, das heißt, die sich auch unter Druck und Stress realisiert und automatisch so dazu verhilft, dass man dranbleibt an dem Thema, auch wenn man durch äußere Umstände ein paar Monate rausgeworfen wird. Aber man setzt es fort und bleibt dran.	Stressresilienz
68	Krandick	231-237	Kontext	Weil: also das Mottoziel ist auf Werteebene und da ist eben so die Frage, wie also die individuellen persönlichen Werte... also, was jetzt eben die Selbstverwirklichung betrifft, inwieweit das mit der Umgebungskultur zusammenpasst. Also wenn so, was weiß ich, der Stamm an erster Stelle steht und man muss immer schauen, ist das für alle gut und so. Dann ist so, wenn ich individuell irgendwie ein Bedürfnis spüre, was so abweicht davon, könnte nen Konflikt herbeiführen, wo dann geschaut werden muss, wie das eben sozialverträglich dann passiert.	Kollektivismus/Individualismus
67	Krandick	214-218	Kontext	Also man kann ja verdeckt arbeiten. Also, dass jemand... auch das Problem, was dahinter liegt, muss jemand nicht äußern und besprechen. Man kann das ZRM ja auch eben so verdeckt... und genauso kann dann auch, wenn die Anleitung in Englisch ist, muttersprachlich bearbeitet werden. Aus meiner Sicht wäre halt nur so der Check mit dem Mottoziel also Kernkriterien...	Anpassung

56	Krandick	20-24	New Work	Es ist ja eine ressourcenorientierte Vorgehensweise, das heißt, man kommt so an seine inneren Kraftquellen, da auch dahingehend, weil man so zu dem kommt, was man so wirklich, wirklich will im Leben, so unabhängig, so dessen, was man sich so kognitiv alles vornehmen kann, was angesagt ist, was so sozial erwünscht wäre, mehr so zu den eigenen Bedürfnissen.	passende/unpassende Beschäftigung
66	Krandick	195-200	Kontext	so eine Rückmeldung war, jetzt so von Altenpflegern so, die einfaches Qualifikationsniveau haben und unter Umständen schlechte Bildungserfahrung, also in der Schule immer alles falsch gemacht, oder so, dass da eben auch so eine Sperre ist, man nicht wie Ja, Mottoziel, was ist jetzt richtig, falsch? Was sagen oder lachen dann andere, also dass da Schüchternheit und ne Scheu war.	Eignung Personengruppen
65	Krandick	192-195	Kontext	dass es einfach schwierig war, woran Muttersprachler Freude haben, bei der Entwicklung des Mottoziels, das Spiel mit den Wörtern, mit der Sprache. Wenn man in der Sprache nicht so sicher ist, bleibt es so sehr grob. Und man hat die Gefahr, dass es nicht so wirklich wirksam wird dabei.	Anpassung

64	Krandick	168-176	Wirkfaktoren	<p>Persönlich denke ich, also das ZRM beruht ja auf den zwei Prozesstheorien aus der Neurobiologie oder wie auch der Psychologe Kahneman sie erforscht, ja erforscht hat. Und das, denke ich, ist eine anthropologische Sache, also die Grundkonstitution des Menschen, dass es so zwei Systeme gibt, die gleichzeitig arbeiten und insofern für mich sind es halt so... , ist es so das Betriebssystem, beziehungsweise das Betriebssystem des Menschen besteht aus zwei Systemen. Und das, aus meiner Sicht, sollte jeder im Leben mal gehört haben, weil, egal in welcher Kultur, gibt es diese. Bei jedem Einzelnen... die zwei Systeme... auch, wenn sie anders gewichtet sind. Und da ... im Umgang mit sich selbst, ist es auf jeden Fall sehr erhellend.</p>	Wissen
63	Krandick	146-155	Kontext	<p>Ich denke also für mich ist die Frage, in welcher Kultur... ich kenne, so die asiatische Kultur eigentlich nicht, aber irgendwie habe ich so mal gelesen, dieses Sprichwort, der Nagel, der aussteht, muss reingehaut werden. Also ich glaub aus Japan, also wo ein sehr viel stärkeres kollektives Bewusstsein ist. Also man macht es so, entscheidet so als Gruppe, und das ZRM ist sehr individualistisch, auf die eigenen Bedürfnisse, die auszuleben und die Gesellschaft so zu formen. Und das ist eben so ein Wechselspiel, dass es so die eigene Entwicklung kompatibel mit der Gesellschaft ist und die Gesellschaft, aber auch die, die Rückwirkung hat. Und da könnte es Schwierigkeiten geben, wenn so die Selbstverwirklichung, die auch dabei ist, eben in der Gesellschaft nicht so hoch geschätzt wird wie in Europa.</p>	Kollektivismus/Individualismus

62	Krandick	107-109	Kontext	Und das so, wie man hier sagt, so jedem Tierchen sein Pläsierchen also, die Welt ist bunt, der ist unterschiedlich und das eben auch so, ja, wahrnehmen und lassen zu können.	Toleranz
61	Krandick	101-106	Kontext	wenn im Ideenkorb jemand etwas sagt, Ja, stimmt , dann habe ich das Gefühl, jemand erkennt mich auch. Und ich beginne, die Personen zu mögen, weil sie mich kennt. Ich will ja auch wahrgenommen werden, so in meinem innersten Wesenskern. Und das wird befördert und unterstützt. Und ja, eigentlich unterstützt es ja dann auch so vom Menschenbild her ebenso zu sagen, dass also so auf dieser unbewussten oder Bedürfnisebene, das wir alle gleich sind.	Toleranz
188	L.	30-32	Empowerment	it will take you kids very far in their academic performance and in their living in the future will also be brighter.	Empowerment (+)
186	L.	20-21	Kontext	And not only that but our educational setup in Ghana here have a whole lot to go... a whole lot of things to do.	Lernkultur
185	L.	18-20	Kontext	But bringing the model to our Ghanaian society, we won't have it easy, ya, we won't have it easy, based on our mentality and our upbringing.	Erziehung
184	L.	17-18	Kontext	being strong, working very hard to get to my destination, where God really wants me to get to.	Glaube/Aberglaube
183	L.	12-14	Lebenslanges Lernen	educational institutions are able to adapt such models or include such models in our resource pack or in our learning, I think it will really take us far and do us good,	Lernkultur
182	L.	9-11	Wirkfaktoren	so I told them, that anytime they see me, they have to do that sign for me and to remind me that I have a task ahead of me to achieve.	soziale Ressourcen
181	L.	8-9	Lebenslanges Lernen	I explained some parts of the sign that I was doing to them,	Lernkultur

187	L.	27	Wirkfaktoren	I really enjoy this model.	Spaß
180	L.	8	Wirkfaktoren	I was using my hand to do the sign as a bird or an eagle flying,	Embodiment
197	M.	36-40	Wirkfaktoren	I thought that flowers are mostly scented or [unverständlich] something. So, you know the way you scent a flower? I use my index finger and my middle finger. I presume it is a flower and I scent it. So, I assume, I am scenting a flower, so that is, what keeps me going. It makes me remind myself of that. It works for me though you might find is funny, but it really works.	Embodiment
196	M.	30-31	Kontext	But before that you have to get someone who is open minded or a literate person to do that.	Eignung Personengruppen
195	M.	28-30	Empowerment	it was a good thing, I enjoyed it and I look forward to also helping others... also teaching others to understand that model.	Empowerment (+)
194	M.	28-30	Wirkfaktoren	it was a good thing, I enjoyed it and I look forward to also helping others... also teaching others to understand that model.	Spaß
193	M.	26-28	Kontext	So, that Zurich Resource Model is a nice system, but using it in Ghana, it is going to take a different form, it is going to take a different form, it is not going to chance totally, but it need a different form.	Anpassung
192	M.	15-19	Kontext	you have to give it to people who are open minded to understand this, although it is good an all. And also before it's going to be practiced in Ghana, we should have\ ... based on the local material in Ghana that we use and even... every region has what they can use as a reminder, what is common, let me use that.	Eignung Personengruppen

191	M.	12-15	Wirkfaktoren	I have pictures of flowers on my phone, I have pictures of it everywhere, I have even flowers at my door, it is on the top of my mirrow, I see it, when I go out. I look into the mirrow when I come back in, so I see it any time.	Primes
190	M.	7-9	Kontext	but before you can practice a Zurich resource model... let's use Ghana, for instance, as a Ghanaian... you should get people who are open minded or who are literate, before they can understand this.	Lernkultur
189	M.	3-6	Lebenslanges Ler	the Zurich resource model, it was a very great lesson. It was interactive and all that and I got to know the 5 steps through the Zurich Model that is motiv, intention, preparation, action and all that. So, it was really great, I learnt a lot form it.	Neugiermotivation
216	S. und C.	89-90	Kontext	Right now, Sarah is preparing kokounte. Is one of the best food we eat in Ghana here.	äußerliche Faktoren

215	S. und C.	84-89	Kontext	Sarah, even when she is dying with her last breath she'll be laughing, she will pretend everything is ok. She said, she does that because she doesn't want to bring people down. She always want to make people feel ok around her. I think I like that idea, because I also do the same. Whenever I am even wounded inside, I don't want to affect it with others. Maybe we have to change from that habit. Maybe we have to continue like that	Altruismus
214	S. und C.	81-83	Kontext	You know S., in the way she jokes, so everything she put it into ... even when she is hungry for the whole day and she hasn't been eating, she will turn it into a joke. That is something I like about Sarah.	Altruismus
213	S. und C.	75-77	Wirkfaktoren	they want to explain to you, they really like it and they thank you for exposing them to a new thing, that they never experienced and the never had an idea on.	Spaß
212	S. und C.	56-58	Wirkfaktoren	because ever since that time, whenever she even want to think and she has nothing to think, she imagine herself at the ocean, sitting down alone there, and imagine her life ... how her life can be in the future and all that.	Primes
211	S. und C.	53-55	Wirkfaktoren	But the picture alone, she chose always, when she is there, she imagine and she is hoping that she use that example and other examples to build up her life.	Primes
210	S. und C.	52-53	Kontext	But the process and the way that whole thing came about, she really cannot image it and even understand it.	Anpassung
209	S. und C.	51-52	Wirkfaktoren	So, always that picture, the beach, the ocean, is something that motivate her.	Primes

208	S. und C.	49-51	Empowerment	She wish one day she have the ability to also let her family see that even though they rejected her in a way, she's been able to build up her level to a certain standard.	Empowerment (+)
207	S. und C.	38-40	Wirkfaktoren	And then she'll be able to accept every culture, every individual, every person, every individual like the way the sea, or the ocean accept everyone.	Toleranz
206	S. und C.	36-38	Wirkfaktoren	Trying to find peace in her life and using is to absorb more peace in her system and her future. She always use that picture to imagine that her future will become more peaceful, like the sea.	Primes
205	S. und C.	34-36	Wirkfaktoren	But then she says she enjoys it because sometimes, when she is there, she picture it and she is trying to imagine herself at the beach, trying to find peace in her life.	Spaß
204	S. und C.	32-33	Kontext	she is a village girl and she really don't understand such things.	Erziehung
203	S. und C.	25-26	Wirkfaktoren	she has really enjoyed it and she is using it in her mind, so it is really helping her life.	Spaß
201	S. und C.	10-12	Kontext	she is imagining that her life would be full of financial blessings so that she has more abundance to flow over her hand, so that she can even give to those who are around her.	Altruismus
200	S. und C.	8-9	Kontext	At least so that she and her children will always not be in need.	Altruismus
199	S. und C.	7-8	Kontext	Money, so that she can also give to others, who are around her.	Altruismus
198	S. und C.	5-7	Wirkfaktoren	She likes it and it is really empowering her. What she does it that she remember the picture. She has the picture on her mind and she has been using it to think into her life. She imagine her life, she should get abundance of blessings.	Primes

202	S. und C.	16	Wirkfaktoren	I empowered her to continue fighting hard, to be able to take care of her children	Primes
48	Weber	999-1003	Kontext	Und wenn das in Ghana oder woanders so gehandhabt wird und das hat man schon immer so gemacht? Ja, so, dann ist es auch irgendwie vielleicht etwas Kulturelles, sag ich jetzt mal. Ja, diese Plastiktüten da wegschmeißen. Es gibt keine Sanktionen. Ich meine in der Schweiz, Deutschland ja auch, Littering kann man ja ahnden. Gesetzlich. Wenn man Littering betreibt.	Erziehung
6	Weber	91-93	Wirkfaktoren	in Bezug auf Kreativität - Kreativität wird im Unbewussten gemacht, auch kreative Lösungen, weil das unbewusste System ist in der Lage Sowohl-Als-Auch-Lösungen zu produzieren.	Kreativität
5	Weber	89-90	Kontext	Und diese zwei Systeme, über die verfügt jeder Mensch und die arbeiten unterschiedlich.	Eignung Personengruppen
47	Weber	873-874	Kontext	Ich glaube, das ist typenabhängig. Ich glaube, es gibt Menschen, die die brauchen (zeigt mit den Händen eine Berührung)	Anpassung
46	Weber	866-868	Kontext	Sehen Sie ein Risiko darin, dass es online stattfindet? B: Nö.	Anpassung
45	Weber	860-862	Wirkfaktoren	Das ist sehr wichtig für die Veränderung von der Welt und... also für meine Welt, dass ich merke ich kann was bewirken. Ich kann was verändern.	Selbstwirksamkeit
44	Weber	826-828	Wirkfaktoren	Das ZRM macht ja eine Einstellungsänderung innerlich. Es ist nicht die Arbeit an der Außenwelt, sondern es geht darum, dass ich die Einstellung zu einem Thema ändere, ja, und dass ich dann zum Beispiel mich mehr auf Positives fokussiere.	Toleranz

43	Weber	801-807	Wirkfaktoren	also, wenn man wie in einer Situation ist, wo man nicht raus kann, ... und da arbeitet man auch mit dem ZRM. Und da geht es dann darum, die negativen Gefühle zu reduzieren. I: Und sich an das Ziel zu erinnern, wie man sich fühlen möchten, wie der Wolf zum Beispiel. B: Nee, nee, nee, da wird dann gefragt, was brauchst du für die Situation, damit es nicht ganz so schlimm ist...	Gefühlsregulation
42	Weber	747-753	Wirkfaktoren	Das kann passieren. Also oftmals ist es so, dass bei der offenen Bildwahl mehr so größere Themen wie besser auf meine Bedürfnisse achten , Selbstbewusstsein , An-sich-selbst-glauben , nicht so selbstkritisch sein , also negative Gefühle runterregulieren, Angst , Stress , solche Sachen kommen ganz oft raus, wo die Leute dann auch merken... Und das kann ich auch in dem und dem und dem und dem Kontext anwenden . Aber es kann auch passieren, dass durch die offene Bildwahl was rauskommt, mit dem niemand gerechnet hat.	Selbstbewusstsein Gefühlsregulation
41	Weber	728-733	New Work	Also sich diese psychische Kompetenz, wo das herausgearbeitet wird, im ZRM, was im Moment am stärksten gebraucht wird für die jetzige Lebenssituation. Und ja, es ist ganz sicher wichtig und sinnvoll im Rahmen von einem Jobcoaching, die anderen Ebenen auch zu bedienen und anzuschauen, das auf jeden Fall... nicht nur ZRM zu machen. Ja, in Kombination.	Kombination mit Kompetenzermittlung

40	Weber	725-728	Wirkfaktoren	Ja, ne psychische Kompetenz aufzubauen, damit sie dann, wenn dann der Bedarf da ist, die Sachen, die sie können, dann eben auch selbstbewusst zu machen oder auch bei einem Vorstellungsgespräch zu sagen: und das kann ich, und das kann ich. Ja und nicht nichts zu sagen.	Selbstbewusstsein
4	Weber	71-73	Wirkfaktoren	aber aus der Kreativforschung weiß man - deswegen Kreativität und Innovation -, dass Kreativität vom Unbewussten her erzeugt wird. Und wir haben ja zwei Systeme.	Kreativität
39	Weber	708-709	Wirkfaktoren	Ja, ja und dass Sie ihnen dann eine kleine Dramaturgie geben und sagen und was macht ihr denn bei diesen Treffen.	soziale Ressourcen
3	Weber	69-70	Wirkfaktoren	Also was ganz wichtig ist, ist dass man weiß, dass das ZRM ein psychologisches Skill ist.	Wissen
38	Weber	695-697	Wirkfaktoren	dass ich das lerne als Teilnehmende. Und ja schon im Prozess drin mit dem Mottoziel gute Gefühle aufbaue, lerne, Gefühle zu regulieren, Selbstwirksamkeit erlebe mit A-Situationen.	Selbstwirksamkeit Gefühlsregulation
37	Weber	687-692	Wirkfaktoren	Selbstwirksamkeit, Gefühlsregulation, Gefühlswahrnehmung verbessern und Gefühlsregulation verbessern, Zugang zum Selbst zum Unbewussten und merken, was stimmt für mich, was nicht, was ist mir wichtig, was nicht? Ja, und ich denke, bei dem Training wichtig ist halt das Thema Motivation und so gute Gefühle aufbauen, was dann auch wichtig ist für die Transfersicherung. Diese Wissensvermittlung, was wichtig ist für die Transfersicherung.	Selbstwirksamkeit Gefühlsregulation Gefühlswahrnehmung Wissen

36	Weber	670-675	Wirkfaktoren	Also ich denke, dass andere Menschen schon eine Ressource auch sein können. Ja, also, dass ich erfahren habe, mein Lehrer hat mich unterstützt, hat mich wahrgenommen, ja, zum Beispiel. In der Familie wurde ich unter den zehn Kindern nie wahrgenommen und in der Schule hat er mich gefragt: Wie geht es dir? Ja, so was ja, dass sowas wichtig sein kann. Ja, das kann auch ein Freund aus der Familie oder eine Tante oder so eine Rolle übernehmen.	Primes
35	Weber	658-663	Kontext	Ich glaube, dass ist ein Persönlichkeitsunterschiede. Es gibt Menschen, die haben Vorbilder und brauchen Vorbilder. Und dann gibt welche, die... I: ... kommen, ohne aus. B: Ja, ich glaube, es kommt auch auf... aufs... vielleicht aufs Alter drauf an oder so. Also wenn ich überlege, ich habe... Also wirklich nen Vorbild hatte nie. War mir auch nicht wichtig [...]	Eignung Personengruppen
34	Weber	625-627	Kontext	Oder tun Sie das vielleicht noch um zwei, drei erweitern, wo sie sagen, da kamen extrem gute Resonanzen bei der Evaluation diese Bilder, die sind mir wichtig, dann tun Sie die noch mit reinmischen. Aber ich würde jetzt nicht eine ganz neue machen.	Anpassung
33	Weber	621-623	Kontext	Schwarze Person... und nehmen Sie halt noch nen Bild mit rein. Aber ich würde Ihnen sagen, nehmen Sie doch eben... Wenn Sie sagen, sie wollen schauen, wie das ZRM... dann würde ich sagen, nehmen Sie doch die ZRM Bilder.	Anpassung
32	Weber	613-614	Kontext	In der Regel wird das ZRM mit der ZRM- Bildkartei durchgeführt.	Anpassung

31	Weber	577-581	Kontext	Also ich würde Ihnen davon abraten, weil das ist eine eigene Arbeit. Und hinter dieser Bildkartei steckt ganz, ganz viel Arbeit. Und wir haben früher, bevor es die Bildkartei gab - ZRM gibt es ja schon länger haben wir eigene Börsen gehabt unter uns Trainern, wo wir dann auch gute Bilddateien erstellt haben. Und es braucht wirklich viele Durchgänge, bis man daran merkt. Okay, welche Bilder funktionieren gut?	Anpassung
30	Weber	541-542	Kontext	Also ich bin,.. ich bin halt nicht so der Meinung, dass da afrikanische Bilder kommen müssen.	Anpassung
29	Weber	458-469	Kontext	Der Verstand bewertet nach Was ist richtig und was ist falsch . Da spielt ganz viel Erziehung eine Rolle und auch soziale Normen, kulturelle Normen, ja, gesellschaftliche Normen. Das hat ganz viel mit Erziehung zu tun. Was wird in einem System als richtig und was wird als falsch angesehen. Also nur schon Abendessen oder Essensmanieren am Tisch ist ja von Familie zu Familie unterschiedlich, was da als korrekt und was ein No-Go, das darfst du aber nicht machen... Ja, bei uns nicht, das Handy kommt auf die Seite , oder was da [auch] immer. Und so ist es. Also der Verstand hat ganz viel mit Erziehung zu tun, und das Unbewusste ist davon eigentlich abhängig... unabhängig, das sagt: Ist diese Erfahrung... ist das gut für mich und mein Wohlbefinden für meinen Organismus, mag ich oder mag ich nicht, ist es meinem Wohlbefinden abträglich? Das ist eher was Universelles.	Erziehung

28	Weber	443-451	Kontext	für Menschen in unseren Breitengraden ist das Mottoziel oftmals ganz, ganz wichtig, ja, und welches Wort und da akribisch und so weiter. Aber eben jetzt ja mit Jugendlichen auch, ist. es eher so, diese Bilderwelt. Mit Menschen mit Behinderung, mit Menschen mit... auch die die Leute im Baumarkt. Der eine, der war der Leuchtturmwärter, der andere war der Gärtner und hat geguckt, was kommt da gerade eine Blume, für eine Pflanze rein. Ises nen Kaktus oder ist es ne Orchidee? Muss ich betüddeln oder eher sein lassen? Und so auf die Bilderwelt zu arbeiten und vielleicht gar nicht mal der Sprache weiß Gott wie viel, bei der Mottozielbildung jetzt da nachzubohren und so weiter und nicht zu komplex zu machen, ne? Bissle runterfahren, ne?	Anpassung
27	Weber	436-438	Kontext	einfache Beispiele, bevor es zur Mottoziel Arbeit kommt, also bevor die dann anfangen, dass die schöne, einfache Beispiele von Mottozielen bringen. Nicht zu komplexe, nicht zu komplizierte.	Anpassung
26	Weber	423-426	Wirkfaktoren	Sie müssen ja auch die Motto Ziele gar nicht wiedergeben können, sondern sie haben ja dann die Bilder auch. Sie können ja dann auch sagen mit deinem Sonnenblumengefühl , ja, und mit deinem Wolfsinstinkt , mit deinem Leuchtturmwesen .	Primes

25	Weber	416-420	Kontext	Ich habe aber auch die Vermutung, dass die ghanaischen Frauen, ich weiß es nicht, ist ne Hypothese, vielleicht gar nicht so Mühe haben, da auf dieser Bilderwelt und auf der Handlungsebene zu arbeiten. Dass das also... dass die eher eine Nähe haben zum Unbewussten, als jetzt wir von der Aufklärung befleckten Menschen da verkopft wurden.	Anpassung
24	Weber	403-406	Ownership	aber ich habe das Gefühl, dass bei diesen vier Frauen, wenn die das in einer ganz anderen Sprache, dann den ganzen Prozess durchmachen, also in ihrer Sprache durchmachen, dass die dann halt viel selbstständiger noch sind von Ihnen, wie es eh schon eigentlich im ZRM angeleitet werden sollte.	frei, selbständig vs. aufgezwungen
23	Weber	380-382	Kontext	müssen Sie sehr sorgsam sein, dass das wirklich gut verstanden wird, dass Sie das in einfacher Sprache alles erklären, auch die Theorien und so möglichst viele, viele Beispiele, wo sie andocken.	Anpassung
2	Weber	33-39	Empowerment	Es wird keine Abhängigkeit geschaffen und die Personen, wenn Sie das mal gelernt haben, diese Methode, können das dann auch wieder wiederholen für andere Themen in ihrem Leben. Also Sie sind da wirklich selbständig in der Anwendung dieses Trainings, dieser Methode und brauchen niemanden mehr dazu. Und das ist, glaube ich mal so, der wichtigste Punkt für das Thema Empowerment, dass ich wirklich selbständig bin und unabhängig.	Empowerment (+)

22	Weber	305-309	Ownership	wir haben auch diese Hebammenhaltung, dass der Trainer und auch die die Teilnehmenden unter sich, sich gegenseitig stützen, ja, sich unterstützten im Prozess, da sind, wenn Ideen gebraucht werden - mit dem Ideenkorbfverfahren - aber ansonsten entscheidet jeder selbst und macht jeder das, was für ihn und sie gut ist.	frei, selbständig vs. aufgezwungen
21	Weber	293-299	Ownership	Wir haben im ZRM das Hebammenprinzip und es gibt noch weitere Regeln. Trainer, Trainerinnen sind Prozessbegleiter, die Leute arbeiten selber, ne? Und was ganz wichtig ist im ZRM-Training... der Trainer, der Coach, der kümmert sich nicht um die Inhalte, sondern leitet nur den Prozess an. Und ich tue nur als Trainer die Tools vorstellen, die Theorien geben, erkläre ihnen wie's geht, zeig ihnen, wie man's macht. Und dann machen die das selber,	frei, selbständig vs. aufgezwungen
19	Weber	230-232	Kontext	Und man kann das mit Hochschulprofessoren machen, genauso gut wie mit Kindergärtnerin und so weiter.	Eignung Personengruppen
18	Weber	227-229	Kontext	Das kann man mit Jugendlichen machen... Man kann das mit Menschen verschiedenster Bildung machen. Wir haben Baumarkt-Verkäufer geschult mit ZRM.	Eignung Personengruppen
17	Weber	224-225	Kontext	ich habe eine Zeitlang in einer Behinderteneinrichtung gearbeitet, auch für Menschen mit Behinderung.	Eignung Personengruppen
16	Weber	222-224	Kontext	Transmenschen, Identitätsarbeit mit Transmenschen. Na also, Geschlecht ist völlig egal. Und ZRM kann man mit dem CEO von... ich sag jetzt keine Namen... ja, also im Führungskreis wenden wir das oft an.	Eignung Personengruppen

1	Weber	21-23	Wirkfaktoren	Also, ich glaube ein Spezifikum, ist ganz klar, dass das wissenschaftlich basiert ist und auch auf Theorien aus der Psychologie, Neurobiologie und so weiter basiert und was eben so ein Alleinstellungsmerkmal ...	Wissen
15	Weber	209-214	Lebenslanges Lernen	Und das ist ein wichtiger Punkt beim Lernen, also jetzt so auf dieser Metaebene, was Sie angesprochen hatten - und im ZRM Training - dieses Thema Lernen ist, glaube ich, wirklich auch der Fokus auf diesen Wissenserwerb aus der Psychologie und aus den ganzen Bereichen Sozialpsychologie, Neurobiologie, dass die Leute lernen, mit sich gut umzugehen und wissen, wie funktioniert ich eigentlich? Wie funktioniert mein Hirn? Wie funktioniert mein Körper?	Neuronales Netz aufbauen
14	Weber	199-202	Lebenslanges Lernen	Und das ist das eine, und das andere, was wichtig ist, die Neurowissenschaften haben gezeigt, man ist ein Leben lang, bis zum Tode, in der Lage, sein Gehirn umzubauen, Netze, die man nicht will, abzubauen und Netze, die man haben will, aufzubauen und/oder eben zu stärken.	Neuronales Netz aufbauen
13	Weber	192-194	Wirkfaktoren	Und was halt ganz wichtig ist, also erst mal, dass die Leute das Wissen, dass auch psychische Kompetenzen gleich gelernt werden, ja, wie andere Kompetenzen auch.	Wissen

12	Weber	174-186	Lebenslanges Lernen	<p>Und dank der Neurowissenschaften weiß man ja heutzutage, dass Lernen nichts anderes ist, als dass sich Nervenzellen im Gehirn neu miteinander verbinden. Wenn man lernen will, Nein zu sagen, mit gutem Gefühl, anders mit Stress umzugehen und so weiter, dann verbinden sich dementsprechend Nervenzellen miteinander zu einem neuen neuronalen Netz. Und jede Kompetenz, die man gelernt hat in seinem Leben oder die man lernen will, ja, die kann man wie in neuronalen Netzen dann erkennen, sozusagen. Also wir haben für jede Kompetenz, für jedes... wenn sie Musikinstrument spielen, haben Sie ein Trompetennetz. Sie haben ein Autofahren-Netz, wenn sie Auto fahren können. Sie haben für alle ihre Sprachen... Ich bau gerade ein Spanischnetz auf, ja. Und was ganz wichtig ist, auch psychische Kompetenzen, wie Umgang mit Veränderungen, Auf-mich-achten, Neinsagen, Umgang mit Stress und so Sachen. Psychische Kompetenzen sind vom Lernprozess nichts anderes wie die anderen Kompetenzen auch.</p>	Neuronales Netz aufbauen
11	Weber	160-163	Wirkfaktoren	<p>Aber da ist so dieses Thema Toleranz, was man wirklich auch in so einem Training merkt, dass die Leute wie offener sind und da dann auch merken: Okay, ich... es geht um mich, ja, und wie ich gut leben kann, ohne dass ich jetzt andere beschneide in ihrer Freiheit.</p>	Toleranz

10	Weber	149-153	New Work	Ich glaube, es ist wichtig, dass die Leute lernen: Selbstbestimmung, was will ich eigentlich wirklich? Dass die das auch spüren, ja, was will ich wirklich und nicht, was sind irgendwelche von außen vorgegebenem Ziele, die ich irgendwann mal im Laufe meines Lebens übernommen hab, die aber gar nicht mit meinen inneren Werten übereinstimmen.	passende/unpassende Beschäftigung
9	Weber	134-138	New Work	Es ist natürlich schon auch wichtig, Geld zu verdienen und auch Gewinn zu haben und so weiter, aber langfristig gesehen ist es halt besser möglich, wenn die Menschen - die Arbeitnehmer - sich wohlfühlen, wenn sie sich ernst genommen fühlen und wenn Sie auch gesund sind, ja gesund bleiben können.	Kombination mit Kompetenzermittlung
8	Weber	127-129	Wirkfaktoren	Und es ist eine ganz wichtige Kompetenz, dass die Menschen eben einerseits für sich lernen, mit Stress umzugehen, ja, auch mit Change, mit Veränderung, was einfach kontinuierlich da ist	Stressresilienz
55	Weber	1131-1135	Kontext	Also jetzt nicht, dass man bei einem Individuum nur hängenbleibt, vor allem bei diesen ganzen Bereich Change, also wenn Veränderungen bewirkt werden soll, muss das ja auf mehreren Ebenen stattfinden. Und es reicht halt nicht, wenn man nur beim einzelnen Individuum Knöpfe dreht und da was verändert, sondern es müssen die verschiedenen Ebenen... sollten dann auch berücksichtigt werden.	Kollektivismus/Individualismus
54	Weber	1091-1093	Wirkfaktoren	das ist ein Persönlichkeitstyp, die von Grundkonstitution schon relativ unempfindlich sind gegenüber Negativem, gegenüber Stress und so weiter. Also, so dickhäutig, das erkennt man oftmals schon bei Babys so Budababys.	Stressresilienz

53	Weber	1078-1082	Wirkfaktoren	Es gibt einfach Menschen, die haben schon für sich ein gutes Selbstmanagement und die brauchen das halt nicht. Die haben eine gute Gefühlsregulation, die fühlen sich selbstwirksam, die haben ein gutes Selbstbewusstsein, sage ich mal, sind wenig selbstkritisch, und die können... die machen da schon auch mit, aber wenn ich die im Training so erkenne, denke ich mir, die brauchen es eigentlich nicht.	Gefühlsregulation
52	Weber	1048-1051	Wirkfaktoren	Ich glaube schon, dass der Egoismus etwas abnimmt, und zwar dieser So -Egoismus (macht mit den Händen eine Bewegung als raffte sie ganz viel an sich). Man baut eigentlich im ZRM einen gesunden Egoismus auf, dass man auch guckt, dass es einem besser geht.	Toleranz

	7 Weber	103-114	Wirkfaktoren	<p>für - eben jetzt auch Kreativität - oder für Selbstwirksamkeit, für generell das große Thema Selbstmanagement, wenn Menschen etwas machen wollen, ist es wichtig, dass diese beiden Systeme miteinander synchronisiert werden, also dass sie im Einklang sind und nicht der Verstand das Unbewusste unterdrückt und sagt: Nein, nein, ja, und das machen wir jetzt, Selbstdisziplin, Selbstkontrolle. Oder umgekehrt, das Unbewusste, sagt: Ja, super, lass uns! Und so hedonistisch daherlebt. Das ist beides nicht gut und sinnvoll, sondern ein gutes Leben und auch Gesundheit entsteht, wenn die beiden Systeme miteinander in Einklang gebracht werden, synchronisiert werden. Und je nachdem kann es eben sein, dass es in manchen Kulturen mehr dann die Verstandesaktivierung braucht, was auch im ZRM gemacht wird oder halt mehr das Unbewusste aktiviert werden muss. Aber dass diese beiden halt miteinander in Einklang gebracht werden. Und das lernen die Menschen im ZRM wie das geht.</p>	Kreativität Selbstwirksamkeit
51	Weber	1026-1030	Wirkfaktoren	<p>Und liebenswürdiger ist ja so ein Konträr von egoistisch, nur an sich denken. Und ich glaube, so das... in [die] Richtung könnte man vielleicht denken. Also, dass man weniger egoistisch ist und dass man mehr auch das große Ganze sieht. Und dazu können zählen, andere Menschen, aber auch die Natur, Tiere...</p>	Toleranz

50	Weber	1020-1023	Wirkfaktoren	Wenn jetzt aber Bedürfnisse befriedigt sind, ist dieser egoistisch... Egoismus nicht mehr so stark. Aber da gibt es jetzt noch nicht so Untersuchungen. Ich kann nur sagen zum Beispiel bei uns im... bei meiner Doktorarbeit kam heraus, dass die Menschen mit dem ZRM lebenswürdiger werden.	Toleranz
49	Weber	1013-1020	Wirkfaktoren	Wenn man jetzt, ich sag jetzt mal in Ghana... wenn der sagt, ja, ich habe andere Probleme, dann deutet das darauf hin, dass da viele Bedürfnisse nicht befriedigt sind, dass die Person unter Druck steht, unter einem Stress steht und dann ist es eher so, dass man egoistischer ist. Dass man mehr auf sich selbst bezogen ist und guckt, dass nur irgendwie seine Bedürfnisse befriedigen kann und da vielleicht dann auch mit Austricksen oder Lügen oder was auch immer bewusst oder unbewusst Sachen macht, um irgendwie Bedürfnisse befriedigen zu können.	Toleranz (-)
20	Weber	233	Kontext	Oder mit Arbeitslosen	Eignung Personengruppen

5 Vorabinformation zur Interviewvorbereitung.

1. "Die Agenda 2030 mit ihren 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) ist ein globaler Plan zur Förderung nachhaltigen Friedens und Wohlstands und zum Schutz unseres Planeten. Seit 2016 arbeiten alle Länder daran, diese gemeinsame Vision zur Bekämpfung der Armut und Reduzierung von Ungleichheiten in nationale Entwicklungspläne zu überführen. Dabei ist es besonders wichtig, sich den Bedürfnissen und Prioritäten der schwächsten Bevölkerungsgruppen und Länder anzunehmen - denn nur wenn niemand zurückgelassen wird, können die 17 Ziele bis 2030 erreicht werden."
<https://unric.org/de/17ziele/>

Inwiefern kann das ZRM in Ihren Augen bei folgenden Zielen unterstützend wirken?

Das 8. nachhaltige Entwicklungsziel lautet: Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und **menschenwürdige Arbeit für alle**.

8.3: Entwicklungsorientierte Politiken fördern, die produktive Tätigkeiten, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, **Unternehmertum, Kreativität und Innovation** unterstützen, und die Formalisierung und das Wachstum von Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen unter anderem durch den Zugang zu Finanzdienstleistungen begünstigen.

Das 10. nachhaltige Entwicklungsziel lautet: Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern.

10.2: Bis 2030 **alle Menschen** unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status **zu Selbstbestimmung befähigen** und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern.

Das 4. nachhaltige Entwicklungsziel lautet: Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des **lebenslangen Lernens für alle fördern**.

4.7 Bis 2030 sicherstellen, dass alle Lernenden die notwendigen Kenntnisse und Qualifikationen zur Förderung nachhaltiger Entwicklung erwerben, unter anderem durch Bildung für nachhaltige Entwicklung und nachhaltige Lebensweisen, Menschenrechte, Geschlechtergleichstellung, eine Kultur des Friedens und der Gewaltlosigkeit, Weltbürgerschaft und die Wertschätzung kultureller Vielfalt und des Beitrags der Kultur zu nachhaltiger Entwicklung.

Das 5. nachhaltige Entwicklungsziel lautet: Geschlechtergleichstellung erreichen **und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen**.

5.1 **Alle Formen der Diskriminierung** von Frauen und Mädchen überall auf der Welt **beenden**.

2. Die **Pariser Erklärung über die Wirksamkeit der Entwicklungszusammenarbeit** ist ein politisches Konsenspapier zwischen OECD-Staaten, einer Mehrheit der Empfängerstaaten und einigen Nichtregierungsorganisationen sowie privaten Fonds, das sich auf insgesamt fünf Kernbereiche stützt: **Ownership** der Empfängerstaaten über die entwicklungspolitischen Prozesse, Harmonisierung der Gebertätigkeiten, **Anpassung dieser an die Prioritäten und Strukturen der Partnerländer**, gegenseitige Rechenschaftspflicht und ergebnisorientiertes Management.

Ownership bezeichnet in der offiziellen deutschen Übersetzung der Pariser Erklärung das Prinzip „**Eigenverantwortung**“, durch das die Partnerländer im Süden „eine wirksame Führungsrolle bei ihren Entwicklungspolitiken und -strategien“ übernehmen und die „entwicklungspolitischen Maßnahmen koordinieren“ sollen. Hier kann angemerkt werden, dass die Übersetzung „Eigenverantwortung“ nicht ganz der englischen Wortbedeutung entspricht, die eher die tatsächliche Eigentümerschaft am Entwicklungsprozess meint und gerade nicht von Verantwortung, die die Geber unbedingt mit einzuschließen hat, spricht. Aus diesem Grund wird weiterhin von Ownership und nicht Eigenverantwortung gesprochen.

Die Definition, mit der ich arbeiten möchte, lautet:

(Politisches) Ownership ist am stärksten, wenn die politische Führung und deren Beratung mit einer breiten Unterstützung staatlicher Behörden und zivilgesellschaftlicher Organe nach eigenem Willen entscheiden, dass Politik-/Strategieänderungen wünschenswert sind. Sie wählen selbst, wie diese Änderungen aussehen und wann sie eingeführt werden sollen. Am wirksamsten sind diese, wenn sie in breit akzeptierte Strategie- und Verwaltungsabläufe implementiert werden. (frei übersetzt nach Killick 1998):

„Government ownership is at its strongest when the political leadership and its advisers, with broad support among agencies of state and civil society, decide of their own volition that policy changes are desirable, choose what these changes should be and when they should be introduced, and where these changes become built into parameters of policy and administration which are generally accepted as desired“ (Killick 1998).

Neben der Gestaltung der Politikveränderung im Hinblick auf die eigenständige Entscheidung zu Umfang und Zeitpunkt ihrer Implementierung, ist in dieser Definition für vorliegende Arbeit der Hinweis auf die Zivilbevölkerung wichtig, durch deren Beitrag der Wirkungsgrad des Ownership gesteigert werden könne.

Mit dem ZRM® setzt diese Arbeit an den Wurzeln als Grassroot-Intervention an, indem es Individuen unterstützt, ihren Bedürfnissen entsprechende Ziele zu erreichen und so Selbstwirksamkeit zu erfahren, eine Schlüsselkompetenz, die unabdingbar mit dem

Glauben an mögliche Veränderungen verknüpft ist. Der Gedanke ist, dass starke Individuen eine starke selbstbestimmte Zivilbevölkerung bilden.

An welchen Punkten des ZRM® sehen Sie diese Eigentümerschaft am Entwicklungsprozess gegeben, bzw. eventuell verletzt?

6 Einwilligungserklärungen der Interviewpartner*innen

Gilbert Germain

Declaration of consent for the collection of personal data

A. Basis for the declaration of consent is the research project described below:

1. Research project:

Study of the implementation of the Zurich Resource Model (ZRM®) in the development cooperation in a non-European context.

2. Description of the research project:

The ZRM® enables people to facilitate their decision making and decision realization. The study illuminates the question, whether the ZRM® is prone to be used in a non-European context with respect to employment promotion.

3. Executing institution:

Technische Universität Kaiserslautern

4. Project leader:

Dr. Schwarz-Herion

5. Interviewer:

Stefanie Busch

6. Interview date:

Several dates in May and June 2022 (mostly WhatsApp-Voice-Messages)

7. Kind of personal data of the interviewed person:

Name, Address, phone-number, e-mail, career path
Voice recordings, WhatsApp-Voice-Messages

B. Declaration of consent for the collection of personal data

1. Declaration of consent:

Hereby I agree that the personal data collected within the project described under section "A", in the form of the original recordings/voice messages of the interview and the transcripts of these recordings, can be used by Stefanie Busch for the research project.

Your declaration of consent is voluntary. You can deny the consent without detriment to your side. You can, at any time, recall your consent against Stefanie Busch with the consequence that the usage of the data will become illegal. This will not touch the lawfulness of the declaration of consent until your recall.

2. Purpose of the data processing:

The data will be processed to support the writing of a master's thesis at the Technische Universität Kaiserslautern.

The title of the thesis of Mrs. Busch is:

Studie zum Einsatz des Zürcher Ressourcenmodells (ZRM®) in der Entwicklungszusammenarbeit im außereuropäischen Kontext (Study of the

implementation of the Zurich Resource Model (ZRM®) in the development cooperation in a non-European context)

3. Legal foundation:

Stefanie Busch processes the personal data based on your declaration of consent according to Art. 6, Abs. 1 S. 1 lit a DSGVO. Regarding special categories of personal data, she will process the data based on Art.9 Abs. 2 lit a DSGVO.

4. Duration of the storage of the data:

Until the completion of the thesis, longest one year

5. Your rights:

According to the legal guidelines, you have the right against Stefanie Busch
to get information about the processing of the data
to have her correct the data, in case there is an error
to have her delete the data after the duration of storage
to receive the data

Moreover, you have the right to recall your declaration of consent.

6. No automatic decision-making (including profiling)

A procession with the aim to allow automatic decision-making (including profiling) according to Ar. 22 Abs. 1 und Abs. 4 DSGVO will NOT take place.

GILBERT KOFI GERMAIN

name, first name (in block letters)

GHANA, AGONA-SWEDRU 13/06/2022

place and date

signature

Arnulf Krandick

**Einwilligungserklärung zur Erhebung und Verarbeitung
personenbezogener Daten für Forschungszwecke**

A. Gegenstand des Forschungsprojekts und Grundlage der Einwilligungserklärung

1. Forschungsprojekt:

Studie zum Einsatz des Zürcher Ressourcenmodells (ZRM®) in der Entwicklungszusammenarbeit im außereuropäischen Kontext

2. Beschreibung des Forschungsprojekts

Durch das Zürcher Ressourcenmodell (ZRM®) werden Menschen dabei unterstützt, ihre Zielsetzung in die Realität umzusetzen.

Die Arbeit befasst sich mit der Frage, ob das ZRM® geeignet ist, im außereuropäischen Kontext als Empowerment-Instrument in der Beschäftigungsförderung eingesetzt zu werden.

3. Durchführende Institution:

Technische Universität Kaiserslautern

4. Projektleitung:

Frau Dr. Schwarz-Herion

5. Interviewerin/Interviewer:

Frau Stefanie Busch

6. Interviewdatum:

19. März 2022 (19.00 Uhr bis 20.21 Uhr)

7. Art der personenbezogenen Daten des Betroffenen (der interviewten Person) / besondere Kategorien personenbezogener Daten:

Persönliche Angaben, nämlich insbesondere:

Name, Anschrift, Telefonnummer, E-Mail, beruflicher Werdegang

Aufnahmen, nämlich insbesondere Tonaufnahmen

B. Einwilligungserklärung und Information über die Erhebung personenbezogener Daten

1. Einwilligungserklärung:

Hiermit willige ich ein, dass die im Rahmen des unter A. beschriebenen Forschungsprojekts erhobenen personenbezogenen Daten meiner Person, in Form von Originalaufnahmen des Experteninterviews und dessen Transkript an Stefanie Busch für die Forschungszwecke gemäß Ziff. 2 verarbeitet werden dürfen. Sofern ich besondere Kategorien von personenbezogenen Daten angebe bzw. angegeben habe, sind diese von der Einwilligungserklärung umfasst.

Ihre Einwilligung ist freiwillig. Sie können die Einwilligung ablehnen, ohne dass ihnen dadurch irgendwelche Nachteile entstehen. Ihre Einwilligung können Sie jederzeit gegenüber Stefanie Busch widerrufen, mit der Folge, dass die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten, nach Maßgabe Ihrer Widerrufserklärung durch diesen für die Zukunft unzulässig wird. Dies berührt die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung jedoch nicht.

2. Zweck der Datenverarbeitung / Ziel des Projekts:

Die Daten werden zu Forschungszwecken verarbeitet und werden zur Erstellung der Masterarbeit von Stefanie Busch an der Technischen Universität Kaiserslautern verwendet. Die Forschungsarbeit von Frau Busch trägt den Titel:

Studie zum Einsatz des Zürcher Ressourcenmodells (ZRM®) in der Entwicklungszusammenarbeit im außereuropäischen Kontext

3. Rechtsgrundlage:

Stefanie Busch verarbeitet die von Ihnen erhobenen personenbezogene Daten auf Basis Ihrer Einwilligung gemäß Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. a DSGVO. Sofern besondere Kategorien personenbezogener Daten betroffen sind, verarbeitet Stefanie Busch die von Ihnen erhobenen personenbezogenen Daten auf Basis Ihrer Einwilligung gemäß Art. 9 Abs. 2 lit. a DSGVO.

4. Dauer, für die die personenbezogenen Daten gespeichert werden / Kriterien für die Festlegung der Dauer

Bis zum Abschluss der Forschungsarbeit, längstens jedoch für ein Jahr.

5. Ihre Rechte:

Im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben haben Sie gegenüber Stefanie Busch grundsätzlich.

- Anspruch auf Auskunft über diese Daten und die Umstände der Verarbeitung
- Berichtigung, soweit diese Daten unrichtig sind
- Löschung, soweit für die Verarbeitung keine Rechtfertigung und keine Pflicht zur Aufbewahrung (mehr) besteht
- Einschränkung der Verarbeitung in besonderen gesetzlich bestimmen Fällen und
- Übermittlung ihrer personenbezogenen Daten - soweit Sie diese bereitgestellt haben - an Sie oder einen Dritten in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format

Darüber hinaus haben Sie das Recht, Ihre Einwilligung jederzeit gegenüber Stefanie Busch zu widerrufen, mit der Folge, dass die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten, nach Maßgabe Ihrer Widerrufserklärung, durch diesen für die Zukunft unzulässig wird. Dies

berührt die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung jedoch nicht.

6. Keine automatisierte Entscheidungsfindung (inklusive Profiling).

Eine Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten zum Zweck einer automatisierten Entscheidungsfindung (einschließlich Profiling) gemäß, Art. 22 Abs. 1 und Abs. 4 DSGVO findet nicht statt.

Arnulf Kraandick

Vorname, Nachname in Druckschrift

Frankfurt, den 19.03.2022

Ort und Datum



Unterschrift

Dr. Julia Weber

berührt die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung jedoch nicht.

6. Keine automatisierte Entscheidungsfindung (inklusive Profiling).


Eine Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten zum Zweck einer automatisierten Entscheidungsfindung (einschließlich Profiling) gemäß Art. 22 Abs. 1 und Abs. 4 DSGVO findet nicht statt.

Julia Weber

Vorname, Nachname in Druckschrift

Zürich, 3. Juni 2022

Ort und Datum



Unterschrift

Anhang III: Transkriptionsregeln, Kodieranleitung und Leitfaden

1 Transkriptionsregeln

Die **Transkriptionsregeln** sind angelehnt an Dresing und Pehl (2018, S. 21 ff):

- Die interviewende Person wird durch ein „I:“, die befragte Person durch ein „B:“ gekennzeichnet
- Es wird wörtlich transkribiert, also nicht zusammenfassend
- Vorhandene Dialekte werden ins Hochdeutsche übersetzt („weischt“ wird zu „weißt du“, „des is“ zu „das ist“ etc.)
- Wortverschleifungen werden nicht transkribiert
- Wortdoppelungen werden nur erfasst, wenn sie als Stilmittel zur Betonung genutzt werden
- Interpunktion wird zu Gunsten der Lesbarkeit unter Beibehaltung der Sinneinheiten geglättet
- Abgebrochene Sätze, welche neu wieder aufgenommen werden, werden mit drei Punkten fortgeführt, um den Lesefluss zu erleichtern
- Abgebrochene Sätze, deren Vollendung fehlt, werden durch das Abbruchzeichen / gekennzeichnet
- Verständnissignale und Fülllaute („mhm“, „ähm“) werden nicht transkribiert
- Textstellen, bei denen kurz beide Interviewpartnerinnen sprechen werden mit [überlappend] gekennzeichnet
- unverständliche Textstellen werden mit [unverständlich] gekennzeichnet
- besonders betonte Wörter werden durch Unterstreichung gekennzeichnet

Nicht bei Dresing und Pehl (2018) zu finden sind folgende, von der Verfasserin genutzte Transkriptionsregeln:

- Da es sich um ein Videogespräch handelte, werden einigen Textpassagen eine Erläuterung kursiv in Klammern beigefügt, z. B. (*sie hält das Bild von xy in die Kamera*).
- Grammatikalische Fehler werden beibehalten, z. B. ...nichts anderes wie ...
- Auch in den englischen Transkriptionen werden grammatikalische Fehler beibehalten. Das dritte Person-Singular-S im Englischen oder fehlende Pronomen werden in wenigen Ausnahmen geglättet, um Missverständnisse zu verhindern, z.B. ...she picture[s] it...oder So, [it] feel like imposed on you.

2 Kodieranleitung

Als *Kodiereinheit*, welche die kleinste semantische Einheit festlegt, die ausgewertet werden soll, wurden Satzfragmente gewählt. Als *Kontexteinheit*, welche die Informationen bestimmt, die für die einzelne Kodierung herangezogen werden, dienten die vollständigen Interviewantworten. Die *Auswertungseinheit* schließlich definiert die „Materialportion, der ein Kategoriensystem gegenübergestellt wird“ (Mayring & Fenzl, 2019, S. 636), in diesem Fall handelt es sich um das gesamte Material incl. Literatur.

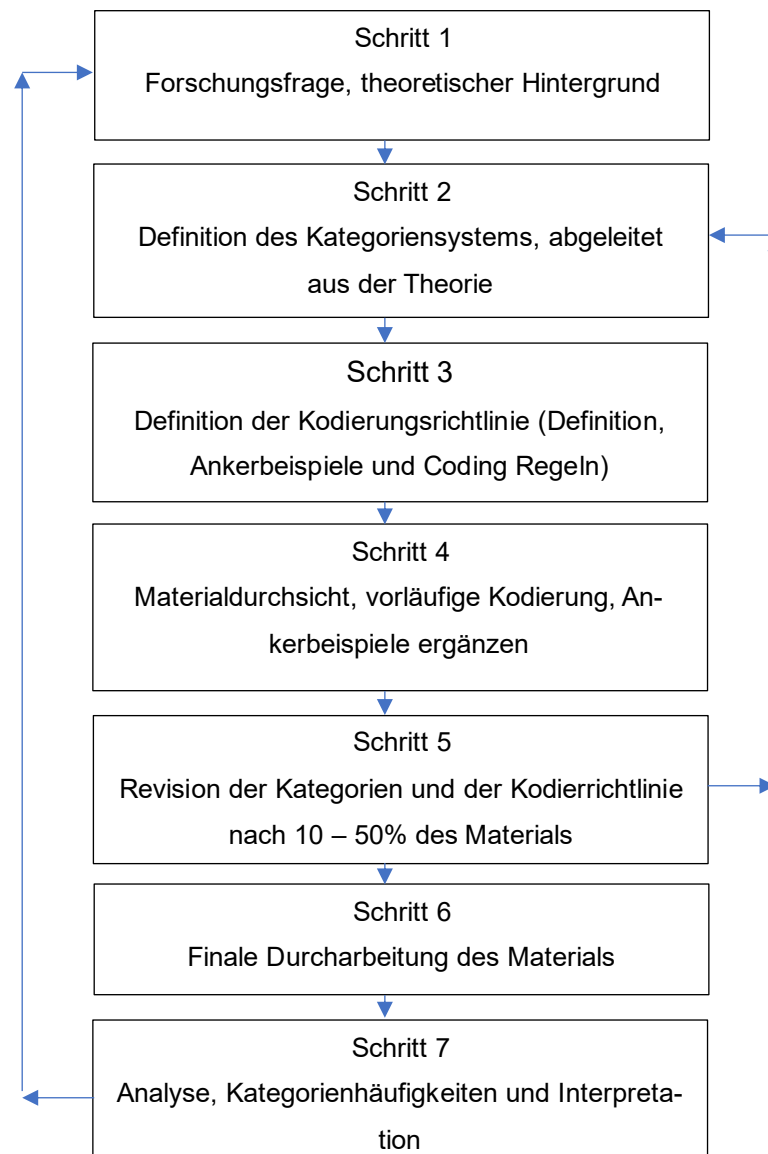


Abb. 1: Schema zur deduktiven Kategorienbildung (eigene Darstellung angelehnt an (Mayring, 2014, S. 96))

Kodieranleitung mit Kategoriendefinition, Ankerbeispielen und Kodierregeln

Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregeln
Wirkfaktoren	Merkmale und Kennzeichen, die das Tool wirksam werden lassen	Im Wesentlichen die Ressourcenaktivierung, also das Schaffen so einer intrinsischen Motivation, [...], diese Umsetzungskompetenz zu bekommen. Also eine Zielsetzungskompetenz...	Textpassagen, in welchen Kriterien oder Ressourcen erwähnt werden, welche das ZRM-Training wirksam werden lassen
Empowerment	Ermächtigung von Menschen durch Stärkung ihrer psychologischen Fähigkeiten oder deren Entmutigung (Gegenteil von Empowerment = Empowerment (-))	Und das ist, glaube ich mal so, der wichtigste Punkt für das Thema Empowerment, dass ich wirklich selbständig bin und unabhängig. Oder als Negativbeispiel: Just look beautiful and get a guy to be with, the guy takes care of you, buys you whatever you need and all that, so it looks like, what a lady needs for survival now in the community there is no option than to go after men.	Textpassagen, in welchen über Ermächtigung, Stärkung und Ermutigung gesprochen wird sowie Textpassagen, in welches es um Entmutigung und Unselbständigkeit (Empowerment (-)) geht
Ownership	Eigentümerschaft am Prozess	der Trainer, der Coach, der kümmert sich nicht um die Inhalte, sondern leitet nur den Prozess an. Und ich tue nur als Trainer die Tools vorstellen, die Theorien geben, erkläre ihnen wie's geht, zeig ihnen, wie man's macht. Und dann machen die das selber, Oder als Negativbeispiel: Whenever we experience workshops or meetings like what we did, it feels like it is being imposing us, because every European life is kind of adaptation here.	Textpassagen, in welchen die Methode als aufgezwungen, bzw. nicht aufgezwungen erlebt wird
Lebenslanges Lernen	Lernen als Konzept und seine Ausprägungen	Wir haben einen neurobiologischen Lernbegriff. Da wird dann erklärt, was passiert im Gehirn, wenn Menschen etwas Neues lernen. Und dank der Neurowissenschaften weiß man ja heutzutage, dass Lernen nichts anderes ist, als dass sich Nervenzellen im Gehirn neu miteinander verbinden.	Textpassagen, in welchen über Lernen oder Beschäftigung mit Neuem gesprochen wird
New Work	Das Bergmannsche Konzept von Wirklich-Wollen in Bezug auf Beschäftigung und allgemein	Es ist ja eine ressourcenorientierte Vorgehensweise, das heißt, man kommt so an seine inneren Kraftquellen, da auch dahingehend, weil man so zu dem kommt, was man so wirklich, wirklich will im Leben, so unabhängig, so dessen, was man sich so kognitiv alles vornehmen kann, was angesagt ist, was so sozial erwünscht wäre, mehr so zu den eigenen Bedürfnissen.	Textpassagen, in welchen über die tiefsten Bedürfnisse, das wirklich-Wollen gesprochen wird
Kontext	Besonderheiten in der ghanaischen Kultur Kontextspezifische Anpassung der Methodik (z. B. für unterschiedliche Personengruppen) Kontextspezifische Anpassung der Methodik in Bezug auf die Darreichungsform oder gegebenenfalls Anmerkungen zur grundsätzlicher Eignung	the culture makes us rely on somebody who makes us happy, somebody to preach us. We have to go to the church only to be happy or remind us of that there is hope in life.	Textpassagen, in welchen über Personengruppen gesprochen wird, die geeignet bzw. ungeeignet für ein ZRM-Training sind Textpassagen, in welchen die Schwierigkeiten der Akzeptanz der Methodik aufgrund kultureller Besonderheiten angesprochen wird Textpassagen, die sich mit der Adaption des Instruments in einen außereuropäischen Kontext befassen

3 Leitfaden für Interviews

Leitfrage, Erzählimpuls	Memospalte	Fragen	Fragen zu Aufrechterhaltung des Gesprächsflusses
Erzählaufforderung	Empowerment	<p>Das Zürcher Ressourcenmodell wird von Storch und Krause als Psychoedukatives Selbstmanagementwerkzeug beschrieben. Ich nenne es für meine Studie ein Empowerment-Instrument. Inwiefern würden Sie das ZRM als ein Werkzeug beschreiben, das Menschen "ermächtigt" bzw. stärkt?</p>	
	SDGs	<p>Das 8. Nachhaltige Entwicklungsziel lautet: Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle. a. 8.3: Entwicklungsorientierte Politiken fördern, die produktive Tätigkeiten, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Unternehmertum, Kreativität und Innovation unterstützen, und die Formalisierung und das Wachstum von Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen unter anderem durch den Zugang zu Finanzdienstleistungen begünstigen. Das 10. Nachhaltige Entwicklungsziel lautet: Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern. b. 10.2: Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern. Inwiefern kann das ZRM hier unterstützend wirken?</p>	

Steuerungsfragen	Ownership	Die Paris Declaration of Aid Effectiveness hat bereits 2005 die ungenügende Wirksamkeit von Entwicklungsmaßnahmen kritisiert und fokussiert u.a. auf Ownership (Eigentümerschaft am Prozess) der Partizipierenden. An welchen Punkten des ZRM sehen Sie diese Eigentümerschaft gegeben, bzw. eventuell verletzt?	
Kontext		Das ZRM wird in Deutschland und der Schweiz z.B. in der Betreuung von Langzeitarbeitslosen eingesetzt. Auch habe ich Studien gelesen, in welchen das ZRM als wegweisendes Tool für Menschen mit Migrationshintergrund eingesetzt wurde (ChaGall z.B.). Diese Einsätze fanden jedoch ebenfalls in Deutschland oder der Schweiz statt. Wie sehen Sie das Exportpotential des Tools ins außereuropäische Ausland? Z.B. nach Ghana/Tansania?	Können Sie das ausführlicher beschreiben? Was ist aus Ihrer Sicht das Problem? Was macht aus Ihrer Sicht die spezifische Eignung aus?
		Welche Rolle spielt aus Ihrer Sicht die Sprachbeherrschung der Teilnehmer*innen?	bzw. spielt es eine Rolle, wenn das Modell nicht in der Muttersprache der Teilnehmerinnen durchgeführt wird?
		Welche Rolle spielt aus Ihrer Sicht der kulturelle Hintergrund der Teilnehmer*innen?	Gibt es hier etwas zu beachten?
		Nach meinem Wissensstand ist der Schulunterricht in Ghana noch sehr stark von Frontalunterricht, viel Nachsprechen und Auswendiglernen geprägt. Das freie Denken und assoziieren wird eher weniger gefördert. Welche Rolle spielen aus Ihrer Sicht vor diesem Zusammenhang Vorbilder/role models?	
		a. Sie haben den „neuen/angepassten“ Bilderkatalog gesehen. Was ist Ihr Eindruck? Halten Sie die Bilder für geeignet? Halten Sie die Anpassungen für gerechtfertigt?	

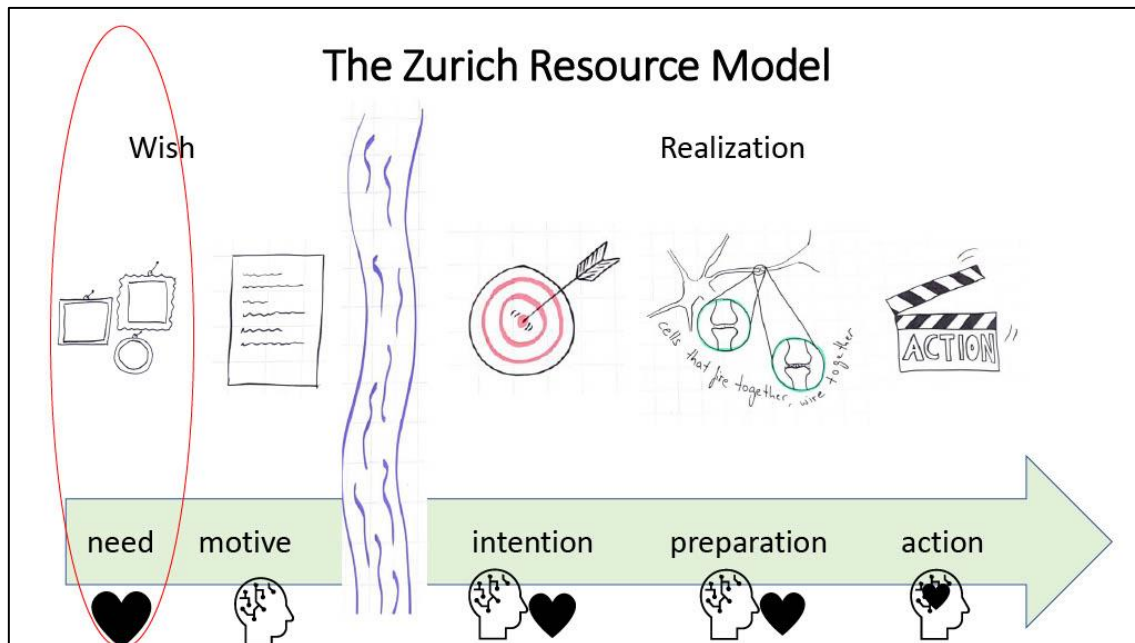
	Kompetenzen	<p>Beim ZRM geht es in erste Linie um das Bedürfnis, das dem nachgeschalteten Ziel zugrunde liegt. Es werden weder Talente noch Kompetenzen ermittelt.</p> <p>Inwiefern ist es in Ihren Augen sinnvoll/nicht sinnvoll, ohne eine weiterführende Kompetenzermittlung das Tool in der Beschäftigungsförderung einzusetzen?</p>	
Steuerungsfragen	Ziele	<p>Im Manual wird die Doppelbildwahl vorgestellt, d.h. ich wähle ein Bild für ein übergeordnetes Lebensziel und ein Bild (in meinem Fall), aus dem ich Ressourcen für mein Arbeitsziel schöpfen möchte.</p> <p>Inwiefern halten Sie Lebensziel und Arbeitsziel für trennbar?</p>	
Steuerungsfragen	SDGs	<p>Ich möchte hier einmal den Nachhaltigkeitsgedanken aufnehmen. Und zwar einmal in der Form als Bewertung der Intervention, im Sinne von, "profitieren meine Teilnehmerinnen" auch noch Wochen und Monate nach dem Workshop. Aber auch mit einem zweiten Gedanken, nämlich der 3 Säulen der Nachhaltigkeit. Ökonomisch, Sozial und Ökologisch. Die beiden ersteren sind sicherlich leicht zu argumentieren, da Empowerment von Menschen zu ökonomischen und sozial wünschenswerten Verhaltensweisen führt (z. B. dem Ergreifen einer Arbeit (ök) oder einem emanzipierteren Umgang mit den Mitmenschen, eventuell durch ein übernommenes Engagement (soz)). Sehen Sie durch diese Art von Empowerment-Instrument auch eine Chance, auf der ökologischen Schiene Fortschritte zu erzielen. Mein Gedanke dazu war, dass Menschen, die mit sich und ihren Zielen im Reinen sind, auch den Kopf und die Sicht für ihre Umwelt haben. Wie sehen Sie diesen Aspekt?</p>	

Steuerungsfragen	Wirkfaktoren	10. Welche Wirkfaktoren halten Sie für ausschlaggebend? (handlungswirksames Ziel, statt Intention (vgl. Krause & Storch 2006), oder Ressourcenaktivierung als Wirkfaktor)	Nach Grawe sind Wirkfaktoren in der psychologischen Begleitung die Beziehung zum Therapeuten (hier Coach), Ressourcenaktivierung, Problemaktualisierung (Problem, das behandelt werden soll, wird erlebbar gemacht durch Rollenspiele, Konfrontation etc.) , aktive Hilfe zur Problembewältigung, motivationale Klärung
	Situation in Ghana/lokale Gegebenheiten	Länder geringen oder mittleren Einkommens (LMICs) sind mit einer hohen Arbeitslosigkeit in der Bevölkerung konfrontiert. Prekäre Arbeitsverhältnisse, schlechte Arbeitsbedingungen, eine geringe Produktivität und niedrige Löhne sind die Regel. Aufgrund eines nicht existenten oder sehr eingeschränkten sozialen Sicherungssystems mündet dies häufig darin, dass in-formelle, schlecht bezahlte Arbeiten angenommen werden, um die Familie zu ernähren. Gollwitzer beschreibt die Volitionsstärke, also die Intensität, mit der etwas gewollt wird, als ein Produkt aus Wünschbarkeit und Realisierbarkeit . Was, wenn die Wünsche nicht wahr werden können, weil die Umgebung oder das soziale Umfeld dies nicht zulässt?	Wie gehe ich als Prozessbegleiterin damit um, wenn Wünsche nicht wahr werden können, weil die Voraussetzungen von außen nicht gegeben sind? Was können Die Teilnehmer*innen tun, um trotzdem zu profitieren?
	Kontext	Wie schätzen Sie die Gefahr ein, dass ich die Frauen in Ghana/Tansania entmutige, indem ich sie erst unterstütze, ihre Bedürfnisse zu formulieren, ihnen dann jedoch bei der konkreten Umsetzung nicht mehr zur Seite stehen kann?	hier eventuell nochmal auf Frage 10 verweisen, in der ein Wirkfaktor die konkrete Hilfestellung ist.

		Woran merke ich als Projektinitiatorin, dass die Intervention erfolgreich war?	Gibt es Faktoren/Situationen, die ich vorab abfragen könnte, um sie nach 6 Wochen ein weiteres Mal zu bestimmen?
		Gibt es aus Ihrer Sicht Personengruppen, für die Sie das ZRM für ungeeignet halten?	
Abschlussfrage		Möchten Sie mir noch etwas mitgeben? Habe ich eine Frage nicht gestellt, die Sie für wichtig halten?	Möchten Sie noch etwas ergänzen?

Anhang IV: Workshop-Material

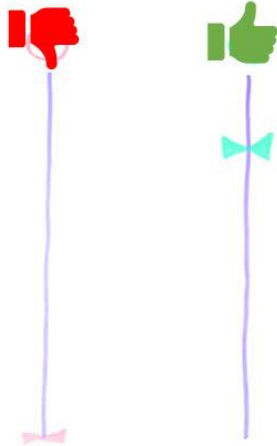
1 Präsentation



Folgende Folie wurde nicht vorgetragen, sondern es wurden Beispiele gegeben, die Arbeitsgeschwindigkeit des Verstandes und des emotionalen Gedächtnisses wurde z.B. mit einem Metronom verdeutlicht.

	Brain	Heart
processing mode	conscious	unconscious
communication means	speech	somatic marker
working speed	slow (900 ms)	fast (200 ms)
judgement	right / wrong	I like it / I don't like it
information processing	one after the other	all at once
time	future	now

Dealing with the feeling

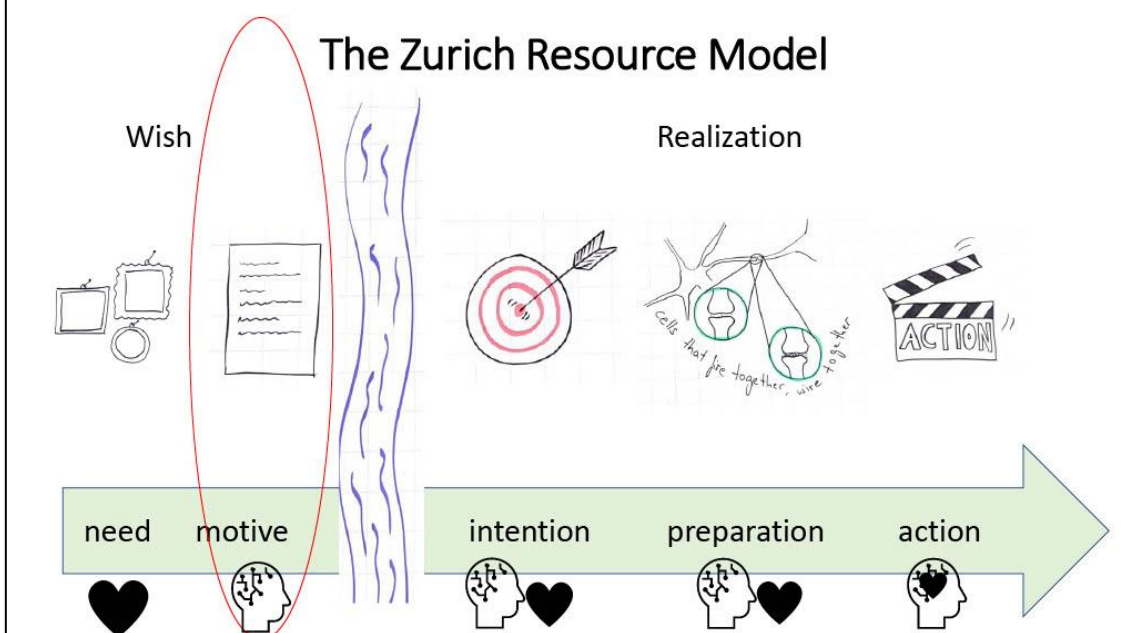


We can feel more than one thing at the same time

Example: I look at a baby picture of my daughter and smile, because she is so cute, and I feel very happy. At the same time, it makes me a little sad, because she is not the little girl anymore. But the happiness is predominant

Do you have an example for me?

The Zurich Resource Model



You defined your motto-goal!

- It is lies in my hands
- It is positive
- It is in the present time

Example: Relaxed **like the leopard** I tackle my tasks, knowing that I am strong, agile and fast.

Lighthearted **like a child** I easily dance along my path.

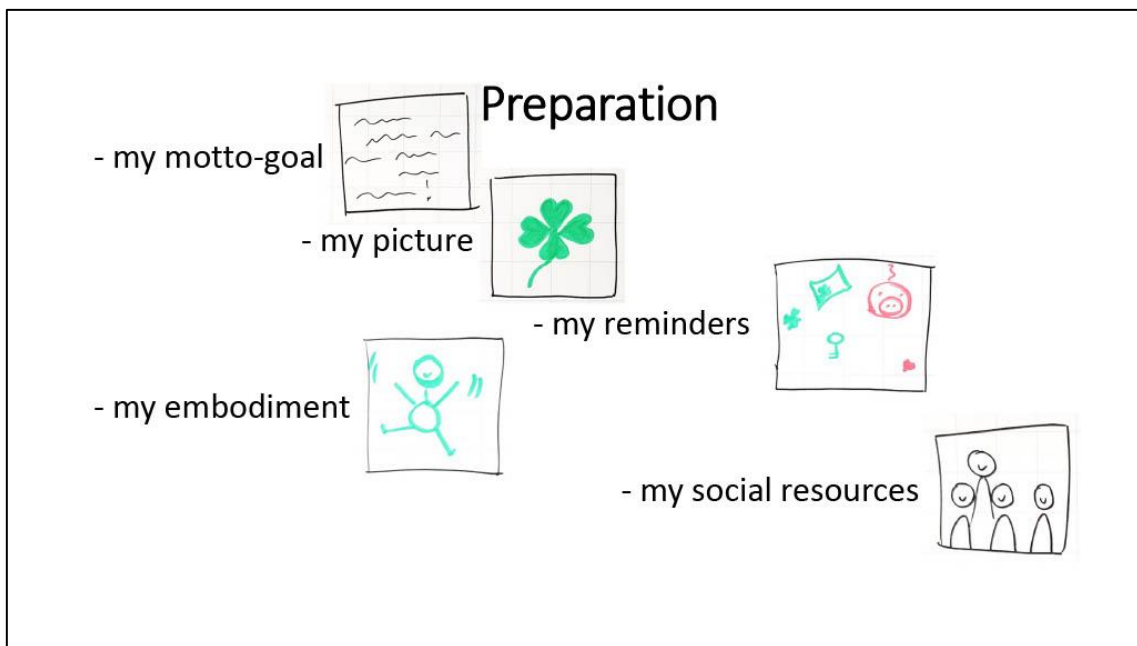
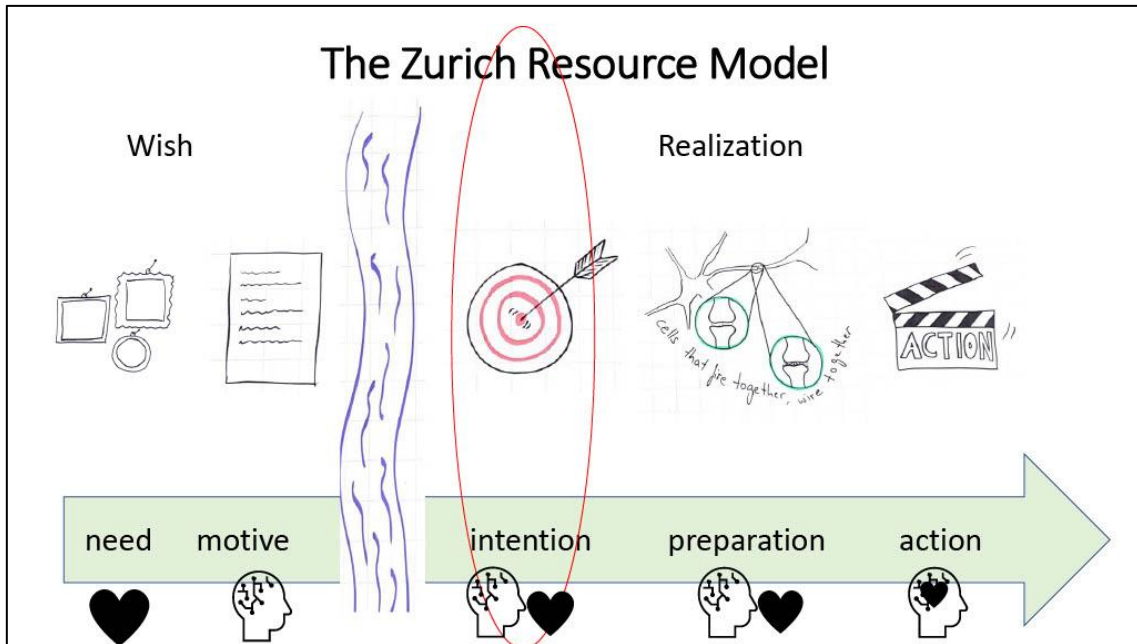
Majestic **like the lion** I keep my clear view of all situations.

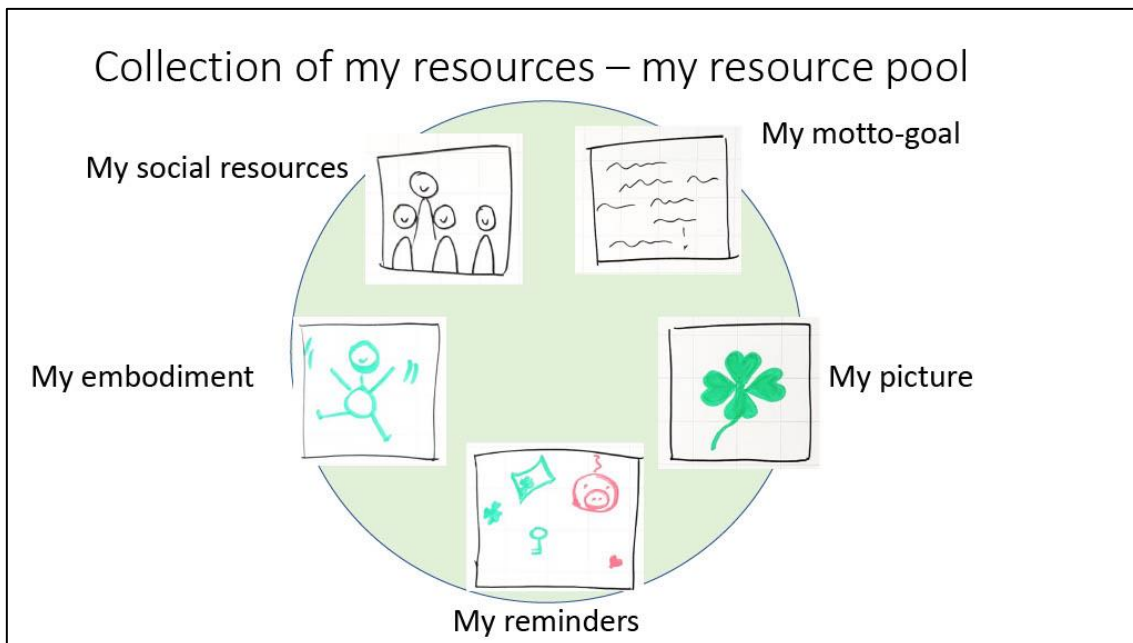
Folgende Folie ist eine Zusammenfassung der Assoziation, die sich während der Diskussion in Twi ergeben hat und die für die Verfasserin übersetzt und ihr per WhatsApp übermittelt wurde.

Hands at the well:

1. The hand is black, and she is black, so she automatically chose it
2. Water symbolizes life hence the selection
3. She has the water in abundance and since its spilling it might be she does not have a stable life, or she has it in abundance
4. The water can be seen as a symbol for peace.
5. She wants a beautiful and abundant life like the water


Sarah: it is beautiful and since it is in abundance, I want my life to be like that since water is form of blessings.



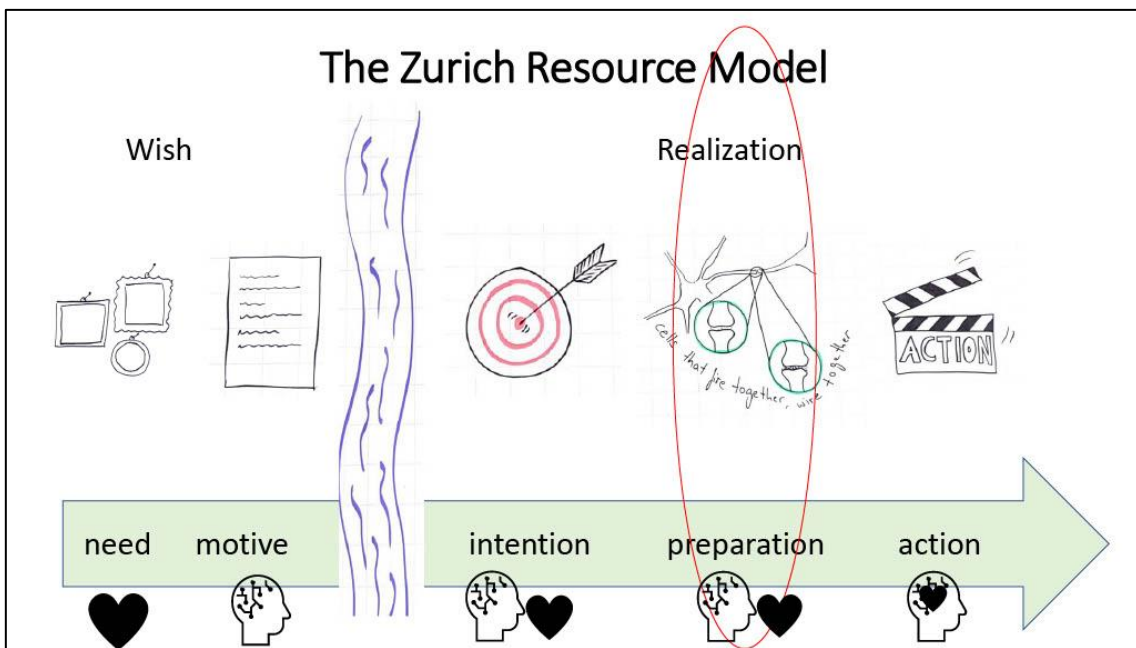
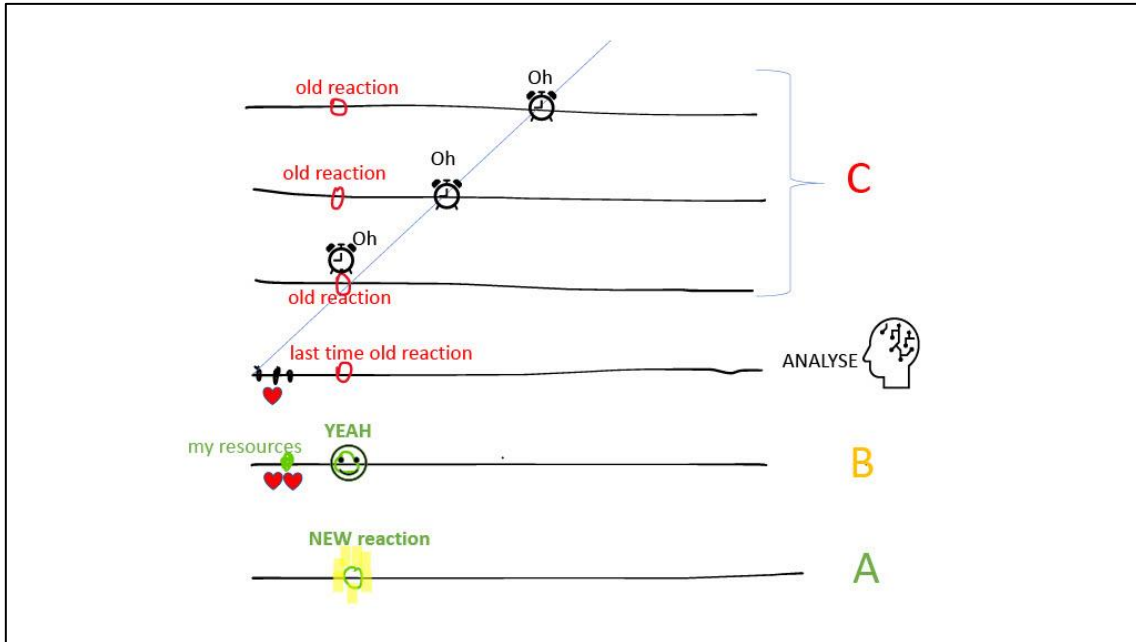


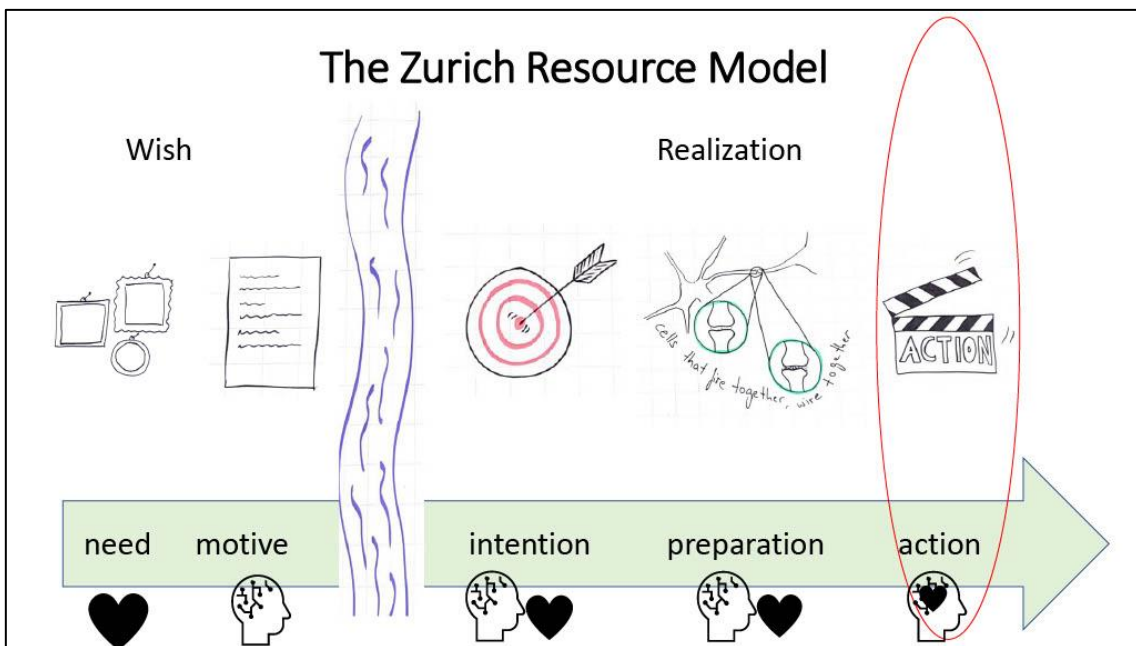
What situations can you get into??

A automatic, works all the time, acknowledge, applaud

B body building for the neuronal network 

C it cuts you on the cold side, you are caught off guard,
you didn't see it coming, chaos in the head





2 Einladung an die Teilnehmerinnen

Dear Gilbert,

I am sending you a text to invite potential participants for the workshop. For my work it is important that the participants are there on their own free will, they should be open to try the concept with me.

Hereby I send you a short invitation text.

Dear "please put her name here",

I am inviting you to a workshop. You will get to know the Zurich Resource Model. This model was developed by two professors who wanted to help their students to get started when they are trying to reach a goal.

We will try to make full use of your unconsciousness. Very often people try to reach a goal but something seems to be stopping them. They know what they want, but don't make the steps to achieve their goal. This very often has to do with unconscious "thoughts" like "I am not good enough" or "I will never succeed". What we want to do in the workshop is to find out your inner needs that you feel but might not "know" about.

You do not need any knowledge or have specific skills to take part. I will guide you through the whole process step by step and you get lots of time to ask questions.

The workshop will take one afternoon and after 6 six weeks I would like to ask you a few questions, which will take 20 min.

Thank you very much for your openness and for participating in my workshop.

Stefanie

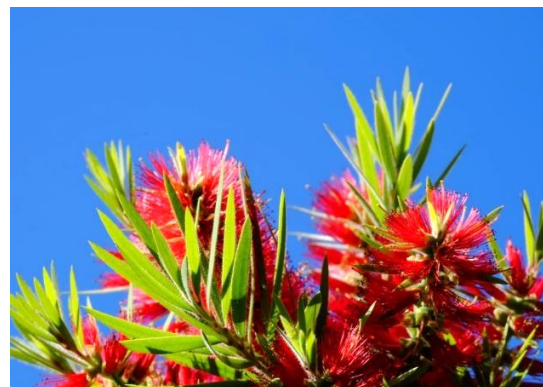
3 Zusatzmaterial



Embodiment der Teilnehmerin mit dem Bild des Greifvogels



Die Rose am Spiegel wurde als Prime für das Bild mit der roten Blume gewählt.



Beschreibung des Embodiments für das Bild der Blume:

So, you know the way you scent a flower? I use my index finger and my middle finger. I presume it is a flower and I scent it. So, I assume, I am scenting a flower, so that is, what keeps me going. It makes me remind myself of that. It works for me though you might find is funny, but it really works. (M. 36-40)



Während des Gesprächs wird weitergearbeitet.

Anhang V: Die 17 nachhaltigen Entwicklungsziele

Die 17 nachhaltigen Entwicklungsziele (SDGs) der Agenda 2030 (BMZ, 2022):

SDG 1. Keine Armut – Armut in jeder Form und überall beenden

SDG 2. Keine Hungersnot – Den Hunger beenden, Ernährungssicherheit und eine bessere Ernährung erreichen und eine nachhaltige Landwirtschaft fördern

SDG 3. Gute Gesundheitsversorgung und Wohlergehen – Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern

SDG 4. Hochwertige Bildung – Inklusive, gerechte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern

SDG 5. Gleichberechtigung der Geschlechter – Geschlechtergerechtigkeit und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen erreichen

SDG 6. Sauberes Wasser und sanitäre Einrichtungen – Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle gewährleisten

SDG 7. Erschwingliche und saubere Energie – Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und zeitgemäßer Energie für alle sichern

SDG 8. Gute Arbeitsplätze und wirtschaftliches Wachstum – Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern

SDG 9. Industrie, Innovation und Infrastruktur – Eine belastbare Infrastruktur aufbauen, inklusive und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen

SDG 10. Reduzierte Ungleichheiten – Ungleichheit innerhalb von und zwischen Staaten verringern

SDG 11. Nachhaltige Städte und Gemeinden – Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig machen

SDG 12. Verantwortungsvoller Konsum und Produktion – Für nachhaltigen Konsum- und Produktionsmuster sorgen

SDG 13. Klimaschutz – Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen

SDG 14. Leben im Wasser – Ozeane, Meere und Meeresressourcen im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung erhalten und nachhaltig nutzen

SDG 15. Leben an Land – Landökosysteme schützen, wiederherstellen und ihre nachhaltige Nutzung fördern, Wälder nachhaltig bewirtschaften, Wüstenbildung bekämpfen, Bodenverschlechterung stoppen und umkehren und den Biodiversitätsverlust stoppen

SDG 16. Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen – Friedliche und inklusive Gesellschaften im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und effektive, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen

SDG 17. Partnerschaften für die Ziele – Umsetzungsmittel stärken und die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung wiederbeleben

In voller Länge mit allen 169 Unterzielen, finden sich die Nachhaltigen Entwicklungsziele unter <https://www.bmz.de/de/agenda-2030>.

Eigenständigkeitserklärung

Ich versichere, dass ich diese Masterarbeit selbständig und nur unter Verwendung der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt und die den benutzten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Hannover, 06.07.2022

Ort, Datum

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, connected strokes. The signature is positioned to the right of the date and location text.

Unterschrift