

Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien/Krems  
Zentrum für Weiterbildung  
Hochschullehrgang mit Masterabschluss  
Coaching & Resilienz

# **MASTERARBEIT**

zur Erlangung des akademischen Grades  
Master of Arts  
an der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Wien/Krems

## **Das Zürcher Ressourcen Modell als Weg zu mehr Resilienz durch Selbstmanagement und Ressourcenarbeit mit Fachkräften aus der Inklusiven Elementarpädagogik**

eingereicht von

**Barbara Schön**

Matrikelnummer: 41901727

Wien, April 2025

Begutachterinnen:

Mag. Dr. Ute-Maria OBERREITER, MA

Dipl.-Päd. Christine WEBER MA MEd. BEd.

## Eidesstattliche Erklärung

Ich, Barbara Schön, geboren am 21.11.1981 in Amstetten, erkläre ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende wissenschaftliche Arbeit selbstständig angefertigt und die mit ihr unmittelbar verbundenen Tätigkeiten selbst erbracht habe.

Ich erkläre weiters, dass ich keine andere als die angegebenen Hilfsmittel benutzt habe. Alle ausgedruckten, ungedruckten oder dem Internet im Wortlaut oder im wesentlichen Inhalt übernommenen Formulierungen und Konzepte sind gemäß den Regeln für wissenschaftliche Arbeiten zitiert und durch genaue Quellenangabe gekennzeichnet.

Die während des Arbeitsvorganges gewährte Unterstützung einschließlich signifikanter Betreuungshinweise ist vollständig gegeben.

Die wissenschaftliche Arbeit ist noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt worden. Diese Arbeit stimmt in gedruckter und elektronischer Version vollständig überein. Lediglich die gedruckte Version trägt meine Unterschrift.

---

Ort, Datum

---

Unterschrift

## **Abstract**

### **Deutsch**

Die vorliegende Masterarbeit untersucht die Wirksamkeit des Zürcher Ressourcen Modells (ZRM®) zur Förderung von Resilienz bei Fachkräften der Inklusiven Elementarpädagogik (IEP). Vor dem Hintergrund steigender Belastungen im pädagogischen Alltag wird die Fähigkeit zum Selbstmanagement und zur gezielten Aktivierung individueller sowie sozialer Ressourcen zunehmend relevant. Die empirische Studie basiert auf einem Vertiefungsdesign, bestehend aus einer Erhebung mit der Resilienzskala (RS13) und leitfadengestützten Interviews. Auf Grund der kleinen Stichprobe wurden keine statistischen Rückschlüsse gezogen. Die Ergebnisse der RS13 zeigen eine Steigerung der Resilienzwerte nach dem Training – mit einem Anstieg von einem moderaten zu einem hohen Resilienzniveau. Qualitativ berichteten die Teilnehmenden über ein gestärktes Resilienzempfinden sowie eine erfolgreiche Integration zentraler Selbstmanagementtechniken (u.a. Motto-Ziele, Erinnerungshilfen, soziale Unterstützung) in ihren Berufsalltag. Gleichzeitig wurde ein Bedarf an kontinuierlicher Resilienzförderung deutlich. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass das ZRM® eine wirksame Methode zur Stärkung der Resilienz in diesem Berufsfeld darstellt und langfristig zur Förderung der Qualität pädagogischer Arbeit beitragen kann.

## **Abstract**

### **Englisch**

This master's thesis examines how the Zürcher Ressourcen Model (ZRM®) can help strengthen resilience in professionals working in Inclusive Early Childhood Education (IEP). As stress and demands in this field continue to grow, skills in self-management and the use of personal and social resources are becoming more important. The study follows a qualitative research design and includes a survey using the RS13 resilience scale along with guided interviews. Because the sample size was small, no statistical conclusions were drawn. Still, the results showed an increase in resilience levels after the training—from moderate to high. Participants also reported feeling more resilient and said that they were able to use key self-management strategies (such as motto goals, memory aids, and social support) in their daily work. At the same time, they expressed a need for ongoing support in building resilience. These findings suggest that the ZRM® can be a helpful method for supporting resilience in this profession and may improve the overall quality of educational work in the long term.

## Vorwort

*„Nur wenn wir selbst gut stehen, können wir andere gut halten.“*

Kati Bohnet (2020)

Die Motivation für das Thema dieser Masterarbeit entspringt meiner langjährigen beruflichen Tätigkeit als Inklusive Elementarpädagogin. Seit nunmehr 20 Jahren bin ich in diesem Berufsfeld tätig und erlebe ein Arbeitsumfeld, das sich stetig wandelt - mit immer neuen Anforderungen und Herausforderungen. In Gesprächen mit Kolleg:innen wird dabei immer wieder deutlich, wie wichtig es in unserer Tätigkeit ist, gut auf sich selbst zu achten – um einerseits selbst kraftvoll im Beruf stehen zu können und andererseits den vielfältigen Bedürfnissen der Kinder, Eltern und aller beteiligten Personen mit Stärke und Klarheit sowie mit Einfühlungsvermögen und Verständnis begegnen zu können.

Das eingangs gewählte Zitat von Kati Bohnet bringt diese Haltung für mich treffend auf den Punkt. Bei sich selbst zu sein, die eigenen Bedürfnisse zu erkennen und sich der eigenen Ressourcen bewusst zu werden, ist eine wesentliche Grundlage für die Ausübung dieses Berufes. Aus der tiefen Überzeugung, dass Kinder unsere Zukunft sind, entsteht ein großes Engagement – doch auf Dauer kann das nur tragfähig sein, wenn wir gut für uns selbst sorgen. Die Auseinandersetzung mit den eigenen Werten, Fähigkeiten und Unterstützungsmöglichkeiten ist dabei wesentlich. Das Zürcher Ressourcen Modell hat mir persönlich in vielen beruflichen Situationen geholfen, Herausforderungen zu meistern und meine innere Stärke zu aktivieren. Aus diesen persönlichen Erfahrungen heraus entstand der Wunsch, Kolleg:innen aus meinem Berufsfeld das ZRM® näher zu bringen – und herauszufinden, ob auch sie diese Methode als wirksam für die eigene Resilienz erleben.

Mein besonderer Dank gilt den Teilnehmer:innen des ZRM®-Trainings, die bereit waren, diese Methode kennenzulernen und an der Erhebung im Rahmen der Masterarbeit mitzuwirken. Ohne euch hätte ich dieses Vorhaben nicht umsetzen können!

Ebenso danke ich meinem Mann Michael von Herzen - danke für deine Geduld und dein offenes Ohr in allen Phasen dieser Arbeit. Dieser Dank geht auch an meine beiden Kinder Anne und Janis, die in dieser intensiven Zeit so viel Verständnis gezeigt haben. Ihr habt mir den nötigen Raum gegeben und mich auf eure ganz eigene Weise unterstützt!

Die Masterarbeit ist das Ergebnis beruflicher Erfahrung, persönlicher Reflexion und Weiterentwicklung und dem Wunsch, zur Stärkung pädagogischer Fachkräfte aus der Inklusiven Elementarpädagogik beizutragen – damit sie in ihrer täglichen Arbeit mit den Kindern gestärkt, achtsam und wirksam handeln können.

## Inhaltsverzeichnis

Abstract .....	III
Vorwort .....	IV
Abbildungsverzeichnis .....	VIII
Tabellenverzeichnis .....	IX
Abkürzungsverzeichnis .....	X
1 Einleitung.....	1
1.1 Hintergrund und Kontext.....	1
1.2 Zielsetzung und Fragestellungen .....	3
1.3 Aufbau der Arbeit.....	4
2 Resilienz.....	6
2.1 Definition und Begriffsklärung.....	6
2.2 Historische Entwicklung der Resilienzforschung .....	9
2.3 Perspektivenwechsel von Krankheit zu Gesundheit.....	11
2.4 Resilienzfaktoren .....	13
2.4.1 Positive Emotionen .....	14
2.4.2 Optimismus.....	14
2.4.3 Selbstwirksamkeitserwartung .....	15
2.4.4 Soziale Unterstützung.....	17
2.4.5 Selbstwertgefühl .....	17
2.4.6 Kohärenzgefühl.....	18
2.4.7 Hardiness.....	19
2.4.8 Religiosität und Spiritualität .....	20
2.4.9 Coping .....	20
2.4.10 Kognitive Flexibilität .....	22
2.4.11 Sinn und Bedeutung des Lebens .....	22
2.5 Kritische Betrachtung .....	23

3	Zürcher Ressourcen Modell® .....	26
3.1	Grundprinzipien des Modells .....	26
3.1.1	Rubikon-Prozess .....	27
3.1.2	Selbstmanagement.....	29
3.1.3	Ressourcenbegriff.....	30
3.1.4	Zwei-Prozess-Theorie.....	31
3.1.5	Neuronale Plastizität.....	34
3.1.6	Somatische Marker.....	35
3.2	Methoden des Zürcher Ressourcen Modells® .....	37
3.2.1	Bildwahl .....	37
3.2.2	Ideenkorb.....	38
3.2.3	Affektbilanz .....	40
3.2.4	Motto-Ziel: Haltungsziel .....	41
3.2.5	Erinnerungshilfen.....	43
3.2.6	Soziale Ressourcen.....	45
3.2.7	Embodiment.....	46
3.2.8	Wenn-Dann-Pläne .....	48
3.2.9	Situationstypen-ABC.....	49
4	Empirischer Teil.....	51
4.1	Ausgangslage und Forschungsverlauf .....	51
4.2	Stichprobenbeschreibung und Auswahl der Teilnehmenden .....	51
4.3	Methodisches Vorgehen.....	52
4.3.1	Resilienzskala RS13.....	53
4.3.2	Leitfadengestütztes Interview .....	54
4.3.3	Qualitative Inhaltsanalyse.....	55
4.4	Darstellung des Kodierleitfadens der deduktiven Kategorien.....	58
4.4.1	Darstellung Kodierleitfaden Kategorie 1 .....	59

4.4.2	Darstellung Kodierleitfaden Kategorie 2 .....	60
4.4.3	Darstellung Kodierleitfaden Kategorie 3 .....	61
4.5	Darstellung des Kodierleitfadens der induktiven Kategorie .....	62
5	Darstellung der Ergebnisse der Forschung .....	64
5.1	Ergebnisse der Resilienz-Skala RS13 .....	64
5.2	Ergebnisse der Interviews .....	67
5.2.1	Veränderung des Resilienzempfindens nach dem Training .....	68
5.2.2	Wirksamkeit der Selbstmanagementtechniken im Berufsalltag .....	68
5.2.3	Ressourcenaktivierung .....	70
5.2.4	Wunsch nach langfristiger Resilienzförderung .....	72
6	Interpretation der Forschungsergebnisse .....	73
7	Fazit .....	77
	Literatur- und Quellenverzeichnis .....	78
	Anhang .....	85
	Anhang A: Interviewleitfaden .....	85
	Anhang B: Transkripte der Interviews .....	88
	Anhang C: Statistik der Teilnehmenden .....	108

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Das Rubikon-Modell der Handlungsphasen.....	27
Abbildung 2: Rubikon-Prozess im ZRM®-Training .....	28
Abbildung 3: Neuronale Plastizität: vereinfachte Darstellung .....	34
Abbildung 4: Informations-Codes nach Bucci .....	37
Abbildung 5: Die Arbeit mit dem Ideenkorb.....	39
Abbildung 6: Affektbilanz.....	40
Abbildung 7: Unterscheidung der Zieltypen .....	41
Abbildung 8: Der Zielquadrant .....	42
Abbildung 9: Schematische Darstellung des Embodiment-Konzeptes .....	46
Abbildung 10: Resilienzskala RS13 .....	53
Abbildung 11: Ablaufmodell der strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse .....	57
Abbildung 12: Balkendiagramm der durchschnittlichen Bewertung .....	65
Abbildung 13: Balkendiagramm der prozentualen Veränderung .....	66
Abbildung 14: Darstellung der Punktwerte nach Leppert et al. (2008).....	67

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Vergleich von Verstand und Unbewusstem .....	31
Tabelle 2: Kodierleitfaden K1 .....	59
Tabelle 3: Kodierleitfaden K2 .....	60
Tabelle 4: Kodierleitfaden K3 .....	61
Tabelle 5: Kodierleitfaden K4 .....	62
Tabelle 6: Übersicht der erhobenen Daten der RS13 .....	64

## Abkürzungsverzeichnis

bzw. ....	beziehungsweise
I .....	Interviewer:in
IEP .....	Inklusive Elementarpädagog:in
IP .....	Interviewpartner:in
K1 .....	Kategorie 1
K2 .....	Kategorie 2
K3 .....	Kategorie 3
K4 .....	Kategorie 4
PSI .....	Persönlichkeits-System-Interaktionen-Theorie
RS13 .....	Resilienzskala
WHO .....	Weltgesundheitsorganisation
z. B. ....	zum Beispiel
ZRM® .....	Zürcher Ressourcen Modell

# 1 Einleitung

Kinder benötigen in ihrer Umgebung Erwachsene, die sie begleiten, fördern und ihnen als Vorbild dienen, damit sie ihre eigene Resilienz entwickeln können. Aus diesem Grund ist es entscheidend, dass diese Begleitpersonen ihre eigenen Bewältigungsfähigkeiten in Krisen und herausfordernden Situationen sowie ihre persönliche Resilienz betrachten (Kaiser & Fröhlich-Gildhoff, 2020, S. 83).

Rudow und Fischer (2023, S. 9) betonen, dass die Fähigkeit von elementarpädagogischen Fachkräften, für sich selbst zu sorgen und die eigene Befindlichkeit im Blick zu haben, wesentlich für eine gelingende Unterstützung der Kinder in elementaren Bildungseinrichtungen ist, da hier das Fundament für den weiteren Bildungsweg geschaffen wird. Auch Rönna-Böse und Fröhlich-Gildhoff (2020, S. 9) erwähnen in diesem Zusammenhang, dass die Widerstandskraft der pädagogischen Fachkräfte in elementaren Bildungseinrichtungen die Grundlage zur Stärkung der Resilienz der ihnen anvertrauten Kinder darstellt.

Demzufolge erscheint es wesentlich, sich mit der Resilienzförderung von Fachkräften in elementaren Bildungseinrichtungen auseinanderzusetzen.

## 1.1 Hintergrund und Kontext

Gegenstand der vorliegenden Arbeit ist die Berufsgruppe der Inklusiven Elementarpädagog:innen (IEP). Durch die unterschiedlichen Gesetze und Regelungen in den verschiedenen Bundesländern variiert das Tätigkeitsfeld und es ist ein breites Spektrum an Arbeitsbereichen möglich. Die Ausübung dieses Berufes in öffentlichen oder privaten elementarpädagogischen Einrichtungen, die Tätigkeit in Integrations-, Inklusions- und heilpädagogischen Gruppen sowie mobil, mehrere Kindergärten zu unterstützen, zeichnen diese Vielfältigkeit aus (*Inklusive Elementarpädagogin Inklusiver Elementarpädagoge*, 2024, S. 1; Pommer & Kircher, 2023, S. 7).

Als entscheidende Begleiter:innen und Unterstützer:innen für Kinder mit besonderen Bedürfnissen während ihrer prägenden ersten sechs Lebensjahre fördern IEP nicht nur Lern- und Entwicklungsprozesse dieser Kinder, sondern gestalten auch interdisziplinäre Zusammenarbeit und tragen zur Qualitätssteigerung und Entwicklung ihrer Organisation bei (Pommer, 2023).

Die Inklusive Elementarpädagogik ist ein bedeutsames und herausforderndes Berufsfeld, das jedoch mit begrenzten Forschungsinhalten zu Belastungsfaktoren und Resilienz konfrontiert

ist. Insbesondere für das Berufsbild von Inklusiven Elementarpädagog:innen gibt es bisher keine spezifischen Untersuchungen zu diesen Themen. Daher ist es notwendig, auf vorhandene Erkenntnisse aus der allgemeinen Elementarpädagogik zurückzugreifen.

Das Tätigkeitsfeld in diesem Arbeitsbereich weist eine hohe Bandbreite und Komplexität auf. Die Planung und Aufbereitung unterschiedlicher pädagogischer Methoden, Gespräche mit Eltern, Arbeitskollegen und den Kindern, Nachbereitungsarbeiten und die Verschriftlichung sowie administrative Aufgaben und sich selbst weiterzubilden werden durch sich ständig ändernde Umstände beeinflusst. Faktoren wie die Geräuschkulisse, die eigene Leistungskurve, die Anzahl der zu begleitenden Kinder sowie die wechselnde Stimmungslage der unterschiedlichen Kinder beeinflussen die Erfüllung dieser Aufgaben (Rudow, 2017, S. 24). Hinzu kommt die Herausforderung, diese nebeneinander bearbeiten und Präferenzen setzen zu müssen, im Bewusstsein der Wichtigkeit aller Aufgaben (Hackl, Marion et al., 2015, S. 11). Gleichzeitig fordern die Kinder die vollkommene Präsenz der pädagogischen Fachkraft ein (Prüver, 2015, S. 12).

Durch die vorwiegend soziale und emotionale Beziehungsarbeit, die Arbeitsbedingungen und die verschiedenen Aufgabenfelder in diesem Arbeitsbereich nehmen Beanspruchungen auf der psychischen wie auch der körperlichen Ebene zu. Kinder mit einem höheren Bedarf an Unterstützung und Begleitung aufgrund besonderer Bedürfnisse durch Beeinträchtigungen und Behinderungen sowie Herausforderungen in speziellen Situationen ihres Lebens, wie Trennung der Eltern oder andere Belastungen, wie Flucht und Migrationshintergrund, benötigen intensivere Begleitung, Förderung und Bildung. Belastungen im psychischen und körperlichen Bereich erhöhen und intensivieren sich dadurch (Rudow, 2017, S. 31; Rudow & Fischer, 2023, S. 17).

Dies führt laut Rudow (2017) zu einer „Mehrfachbelastung“ (S. 56). Die Kinder zu begleiten und zu unterstützen sowie mit den Eltern zusammenzuarbeiten gelingt nur schwer, wenn sich die pädagogischen Fachkräfte überlastet, überfordert oder erschöpft fühlen (Rönnau-Böse & Fröhlich-Gildhoff, 2020, S. 9).

In diesem Zusammenhang erklärt Rudow (2017), dass in der Arbeitswissenschaft der Begriff ‚Belastung‘ (S. 53) neutral zu verwenden ist. Ob diese positiv oder negativ empfunden wird, hängt davon ab, wie sie auf eine Person wirkt und von dieser erlebt und bewältigt wird. Die pädagogische Fachkraft bewertet, ob die Tätigkeiten als belastend erlebt werden (Nürnberg, 2019, S. 11).

Rudow (2017, S. 80) betont, dass die Struktur der Persönlichkeit auf die individuelle und psychische Belastung einwirkt. Diese Struktur umfasst verschiedene individuelle Faktoren, darunter das Fachwissen, eigene Überzeugungen und Werthaltungen sowie persönliche Einstellungen und Handlungsmuster. Die berufliche Erfahrung und das eigene gesundheitliche Wohlbefinden sind ebenso zu beachten. Ein herausragendes Persönlichkeitsmerkmal, das in diesem Kontext an Bedeutung gewinnt, ist die Resilienz, die als Widerstandsfähigkeit gegenüber Fehlbelastungen und Krisen definiert wird. Resilienz gilt als wichtige Ressource in der Salutogenese, die nicht nur für Kinder, sondern auch für Erzieherinnen im Umgang mit Belastungen relevant ist.

So beschreiben Rudow und Fischer (2023, S. 10) sowie Viernickel und Weißels (2020, S. 81), dass die Bildung des pädagogischen Personals im Hinblick auf die eigene Gesundheit eine wichtige Ressource für eine qualitätsvolle Bildungsarbeit darstellt. Der Kindergarten als gesundes Lebensumfeld für die Kinder braucht engagierte pädagogische Fachkräfte, die mit den Anforderungen in diesem Feld umgehen können.

Die dargestellten Herausforderungen in diesem Berufsfeld unterstreichen, dass die persönliche Resilienz der pädagogischen Fachkräfte von entscheidender Bedeutung ist. Daher ist das Ziel dieser Arbeit, einen Beitrag zur Stärkung der Resilienz von IEP zu leisten, indem das Zürcher Ressourcen Modell (ZRM<sup>®</sup>) als methodischer Ansatz verwendet wird. Im Rahmen dieser Untersuchung soll erforscht werden, inwiefern das ZRM<sup>®</sup> dazu beitragen kann, die Resilienz dieser Fachkräfte zu stärken, sodass sie ihre Arbeitsherausforderungen mit größerer Widerstandskraft bewältigen können und somit die Qualität der Betreuung der ihnen anvertrauten Kinder verbessern.

## **1.2 Zielsetzung und Fragestellungen**

Die zuvor dargestellten Herausforderungen verdeutlichen, dass die Resilienz von Fachkräften in der Inklusiven Elementarpädagogik eine zentrale Rolle im Hinblick auf ihre berufliche Leistungsfähigkeit und ihr Wohlbefinden einnimmt. Angesichts der hohen Anforderungen dieses Berufsfeldes stellt sich die Frage, wie gezielte Selbstmanagementtechniken zur Stärkung der Resilienz beitragen können. Das ZRM<sup>®</sup> bietet hierbei einen vielversprechenden Ansatz, um Fachkräfte in ihrem beruflichen Alltag gezielt zu unterstützen.

Im Mittelpunkt dieser Arbeit steht die Frage, ob die Methoden des ZRM<sup>®</sup> die Resilienz von Fachpersonen aus der Inklusiven Elementarpädagogik stärken können und ob sich diese Selbstmanagementtechniken im beruflichen Alltag als hilfreich erweisen.

Ausgehend von der Forschungsfrage:

**„Inwiefern beeinflusst ein ZRM<sup>®</sup>-Training die Resilienz von Inklusiven Elementarpädagog:innen?“**

werden folgende Aspekte untersucht:

- **Veränderung des Resilienzempfindens:**  
Wie hat sich das persönliche Resilienzempfinden drei bzw. sechs Monate nach dem Training mit dem ZRM<sup>®</sup> verändert?
- **Wirksamkeit der Selbstmanagementtechniken:**  
Welche Selbstmanagementtechniken aus dem ZRM<sup>®</sup>-Training werden als besonders hilfreich für den Berufsalltag von IEP erlebt?
- **Ressourcenaktivierung:**  
Wie hilfreich ist die Ressourcenaktivierung mit dem ZRM<sup>®</sup> im Hinblick auf das Resilienzempfinden der Fachkräfte?

### **1.3 Aufbau der Arbeit**

Die vorliegende Masterarbeit ist in mehrere thematische Abschnitte gegliedert, die sowohl die theoretische Grundlage als auch die empirische Untersuchung systematisch darstellen.

Im ersten Teil der Arbeit wird das Konzept der Resilienz umfassend beleuchtet. Dazu erfolgt zunächst eine Begriffsklärung und Definition, gefolgt von einem Überblick über die historische Entwicklung der Resilienzforschung. Anschließend wird der Perspektivenwechsel von einer defizitorientierten Krankheitsbetrachtung hin zu einer ressourcenorientierten Gesundheitsförderung erläutert. Gegenstand eines weiteren Kapitels sind die Resilienzfaktoren, die als zentrale Einflussgrößen für die Entwicklung von Resilienz betrachtet werden. Dieser Abschnitt schließt mit einer kritischen Auseinandersetzung mit dem Konzept der Resilienz.

In Kapitel 3 wird auf das ZRM<sup>®</sup> eingegangen. Zunächst werden die Grundprinzipien des Modells erläutert. Anschließend werden die Methoden des ZRM<sup>®</sup>-Trainings detailliert beschrieben und ein Bezug zur Resilienzförderung hergestellt.

Im vierten Kapitel steht die empirische Untersuchung im Mittelpunkt. Die methodische Herangehensweise wird detailliert dargestellt, einschließlich der verwendeten Erhebungs- und Ana-

lysemethoden. Darauf folgt die Darstellung der Forschungsergebnisse, die anschließend interpretiert werden. Die Arbeit schließt mit einem Fazit, in dem die zentralen Erkenntnisse zusammengefasst und mögliche Implikationen für die Praxis sowie weiterführende Forschungsansätze aufgezeigt werden.

## 2 Resilienz

Im Mittelpunkt dieses Kapitels stehen die Entwicklung des Resilienzbegriffs und des Resilienzkonzeptes im Laufe der Zeit. Zunächst wird der Begriff Resilienz definiert und anschließend wird dessen historische Entwicklung beleuchtet. Daraufhin wird ein Perspektivenwechsel dargestellt, der den Fokus von Krankheit hin zur Gesundheit verlagert und das Konzept der Salutogenese miteinschließt. Im weiteren Verlauf werden die verschiedenen Resilienzfaktoren detailliert beschrieben. Abschließend erfolgt eine kritische Betrachtung der Resilienzforschung, um sowohl die Stärken als auch die potenziellen Schwächen des Konzepts aufzuzeigen.

### 2.1 Definition und Begriffsklärung

Seit Beginn der Resilienzforschung wird der Begriff der Resilienz in der Literatur auf vielfältige Weise beschrieben und definiert. Masten (2016, S. 26) erwähnt, dass jede „Welle“ der Resilienzforschung zu dynamischeren und vielfältigeren Definitionen und Modellen geführt hat. Im Folgenden werden aktuelle Definitionen aus der Forschung dargestellt.

Das Wort ‚Resilienz‘ stammt vom lateinischen Wort *resilire*, das ‚zurückspringen‘ oder ‚abprallen‘ bedeutet. Im Englischen beschreibt das Adjektiv *resilient* Materialien, die biegsam und robust sind. Ursprünglich wurde der Begriff in der Physik und der Materialkunde verwendet. Er beschreibt die Fähigkeit eines Materials, sowohl externe als auch interne Störungen zu tolerieren, wieder in die Ausgangssituation zurückzukehren und seine Stabilität trotz Verformung zu erhalten. Ein Stehaufmännchen, das sich immer wieder aufrichtet, oder ein Gummiband, das sich nach einer Zugeinwirkung zurückzieht, verdeutlichen diese Fähigkeit der Resilienz. Im Deutschen gibt es keine einheitliche Definition, und der Begriff Resilienz wird häufig als gleichbedeutend mit Widerstandsfähigkeit, Widerstandskraft, Belastbarkeit oder Anpassungsfähigkeit verwendet (Bengel et al., 2012, S. 24; Masten, 2016, S. 26; Wellensiek, 2017, S. 18).

Böhme (2019, S. 8) erwähnt hierzu, dass die Bezeichnung der Widerstandsfähigkeit irreführend sein kann, da ‚Widerstand‘ häufig ein aktives, kämpferisches Entgegenreten nahelegt. Resilienz hingegen bezieht sich auf die Fähigkeit der Anpassung und der sanften Biegsamkeit.

Der Begriff der Resilienz wird in verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen und Lebensbereichen verwendet, von der Psychologie und Neurobiologie über Gesundheitswissenschaften und Soziologie bis hin zu Politikwissenschaften, um nur einige wichtige zu nennen. Entsprechend wird er mit unterschiedlichen Bedeutungen in verschiedenen Kontexten eingesetzt, sei es in Bezug auf Individuen, Unternehmen, Gesellschaften, Volkswirtschaften, Regionen oder

Ökosysteme. Über alle Disziplinen hinweg wird mit dem Begriff ‚Resilienz‘ die Fähigkeit von Systemen beschrieben, Störungen zu tolerieren. In der psychologischen Resilienzforschung versteht man darunter vor allem die Fähigkeit von Menschen, ihre mentale Gesundheit trotz stressreicher und herausfordernder Lebensereignisse aufrechtzuerhalten (Gilan et al., 2021, S. 22).

Kalisch (2020) definiert den Begriff Resilienz folgendermaßen: „Resilienz ist die Aufrechterhaltung oder schnelle Wiederherstellung der psychischen Gesundheit während und nach Widrigkeiten“ (S. 28).

Masten (2016) bezeichnet Resilienz als „das Vermögen eines dynamischen Systems, sich erfolgreich an Störungen anzupassen, die seine Funktion, Lebensfähigkeit oder Entwicklung bedrohen“ (S. 27).

Fröhlich-Gildhoff und Rönnau-Böse (2022, S. 12) weisen darauf hin, dass der Fokus bei der Resilienzforschung auf Ressourcen statt auf Defiziten liegt. Sie gehen davon aus, dass Menschen aktiv ihr Leben gestalten und mit Unterstützung gelungener mit schwierigen Situationen umgehen können und diesen nicht hilflos ausgeliefert sind. Nach Welter Enderlin (2012, S. 13 zit. nach Fröhlich-Gildhoff & Rönnau-Böse, 2022, S. 10) wird unter Resilienz „die Fähigkeit von Menschen verstanden, Krisen im Lebenszyklus unter Rückgriff auf persönliche und sozial vermittelte Ressourcen zu meistern und als Anlass für Entwicklung zu nutzen“.

Zu Beginn der Resilienzforschung wurden Personen, die trotz extremer Schwierigkeiten und Herausforderungen ein bemerkenswert gutes Leben führen konnten, als „Wunderkinder“ bezeichnet und galten als „unbesiegbar“. Es wurde angenommen, dass diese außergewöhnlichen Fähigkeiten angeboren waren. Diese Annahme implizierte, dass kein Einfluss auf die Entwicklung von Resilienz bestand. Darüber hinaus wurde Resilienz als ein Charakterzug betrachtet, sodass ein Mangel an Resilienz als individuelles Charakterdefizit interpretiert wurde (Rönnau-Böse & Fröhlich-Gildhoff, 2020, S. 11).

Fröhlich-Gildhoff und Rönnau-Böse (2018, S. 4) betonen, dass sich Resilienz im Laufe des Lebens entwickelt und daher kein angeborenes Persönlichkeitsmerkmal ist. Besonders die frühen Lebensjahre sind in dieser Entwicklung von entscheidender Bedeutung. Masten (2016) spricht von „gewöhnlicher Magie“ (S. 24) und beschreibt, dass Schutzmechanismen sowie natürliche menschliche Ressourcen die Grundlage darstellen und somit Resilienz weit verbreitet ist.

Die Autoren Bengel et al. (2012, S. 27–28) sowie Wustmann (2021, S. 28–32) verdeutlichen, dass Resilienz als ein Ergebnis eines komplexen Zusammenspiels unterschiedlicher Faktoren gesehen werden kann. Dabei ist eine Reihe von zentralen Eigenschaften herauszustellen:

- **Dynamik:** Resilienz ist kein statischer Zustand, sondern entwickelt sich im Laufe der Zeit durch die Interaktion zwischen Individuum und Umwelt. Diese Fähigkeit, mit Stress umzugehen, verändert sich kontinuierlich.
- **Variabilität:** Resilienz kann je nach Lebensphase unterschiedlich stark ausgeprägt sein. Eine Person, die zu einem bestimmten Zeitpunkt als resilient gilt, kann in einer anderen Phase ihres Lebens deutlich verletzlicher sein.
- **Situationsspezifität:** Resilienz hängt stark von der Art des Stressors ab. Eine Person, die einen bestimmten Stressor, wie beispielsweise einen Verkehrsunfall, leicht bewältigen kann, könnte bei einem anderen Stressor, wie dem Verlust eines geliebten Menschen, größere Schwierigkeiten haben. Die subjektive Wahrnehmung und Bedrohung durch den Stressor sind dabei entscheidend.
- **Multidimensionalität:** Resilienz zeigt sich in unterschiedlichen Lebensbereichen auch unterschiedlich. Eine Person kann in einem Bereich, wie der intellektuellen Leistungsfähigkeit, resilient sein, während sie in einem anderen Bereich, wie den sozialen Fähigkeiten, Probleme in der Anpassung hat.

Die Faktoren, die Resilienz fördern, werden als ‚Schutz-, Protektiv- oder Resilienzfaktoren‘ bezeichnet. Es gilt zu betonen, dass das Vorhandensein dieser Faktoren nicht automatisch zu einer Immunität gegenüber Stress führt. Vielmehr wird dadurch die Wahrscheinlichkeit negativer Bewältigungsergebnisse oder der Entwicklung von Störungen verringert.

Die unterschiedlichen Definitionen von Resilienz zeigen, dass das Konzept einem stetigen Wandel unterliegt. Während Resilienz zunächst als individuelle Eigenschaft betrachtet wurde, haben spätere Forschungen gezeigt, dass es sich um einen dynamischen Prozess handelt, der durch eine Reihe von Schutzfaktoren bzw. Resilienzfaktoren beeinflusst wird. Um dieses Verständnis historisch einzuordnen, wird im folgenden Kapitel die Entwicklung der Resilienzforschung betrachtet – von ersten empirischen Studien bis hin zu aktuellen interdisziplinären Ansätzen.

## 2.2 Historische Entwicklung der Resilienzforschung

Die Resilienzforschung hat ihren Ursprung in den USA in der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg und gewann erst später auch in Europa an Bedeutung (Gilan et al., 2021, S. 25). Dieser Forschungsbereich entstand aus der Entwicklungspsychopathologie, deren Fokus in den 1970er Jahren auf den Auswirkungen von Risikofaktoren auf die kindliche Entwicklung lag (Fröhlich-Gildhoff & Rönna-Böse, 2022, S. 14). Damals konzentrierten sich Untersuchungen auf Kinder, die extremen Belastungen wie Bombenangriffen, Hungersnot, Mord und Vertreibung ausgesetzt waren (Masten, 2016, S. 22).

Pionierwissenschaftler wie Norman Garmezy, oft als ‚Urvater der Resilienzforschung‘ (Gilan et al., 2021, S. 26) beschrieben, sowie Emmy Werner und Michael Rutter waren selbst Zeugen des Krieges und davon betroffen (Masten, 2016, S. 22). Emmy Werner war eine der ersten Wissenschaftlerinnen, die in einer Langzeitstudie ab 1955 auf der hawaiianischen Insel Kauai Resilienz über 40 Jahre hinweg untersuchte (Bengel et al., 2012, S. 7; Gilan et al., 2021, S. 26).

Nach dem Zweiten Weltkrieg wurden in zahlreichen Forschungsinitiativen in der Psychologie, Psychiatrie und in angrenzenden Fachgebieten die Auslöser von Störungen im Verhalten sowie deren Behandlung und Vorbeugung untersucht. Die Konzentration lag bei diesen Untersuchungen vorwiegend auf Risikofaktoren, die mit negativen Ergebnissen assoziiert waren (Masten, 2016, S. 22; Wellensiek, 2017, S. 18).

Allmählich hat sich dieser Blickwinkel durch Längsschnittstudien, in denen nachgewiesen wurde, dass Kinder, die starken Belastungen ausgesetzt waren, keine Probleme im Verhalten oder andere Störungen entwickelten, verändert (Werner, 2016, S. 30). Das Augenmerk richtete sich zunehmend auf Kinder, die sich trotz schwieriger Bedingungen gut entwickelten. Diese waren in der Lage, in Beziehung mit anderen zu gehen, eine positive Einstellung zum Leben einzunehmen und gute schulische Leistungen zu erzielen (Fröhlich-Gildhoff & Rönna-Böse, 2022, S. 14).

Es wurde zunehmend klarer, dass die Psyche des Menschen anpassungsfähig ist und Resilienz weit vorbereitet ist (Bengel et al., 2012, S. 11) sowie auf grundlegenden Schutzmechanismen basiert und aus ‚adaptiven Systemen‘ hervorgeht, die für die Entwicklung von Kindern typisch sind (Masten, 2016, S. 25).

In Großbritannien und Nordamerika (Rutter 1979, Garmezy 1984, Werner & Smith 1981) entwickelte sich Ende der 1970er Jahre eine strukturierte Forschung im Bereich der Resilienz. Ende der 1980er Jahre wurde auch in Deutschland die Resilienzforschung zu einem etablierten Forschungsgebiet (Fröhlich-Gildhoff & Rönnau-Böse, 2022, S. 14).

Masten (2016, S. 23–24) untergliedert die Resilienzforschung in vier Phasen und spricht hier von den nachfolgend beschriebenen ‚4 Wellen der Resilienzforschung‘:

Gegenstand der ‚ersten Welle‘ ist die systematische Beschreibung und Definition von Prädiktoren sowie der Versuch zu quantifizieren, was Resilienz auszeichnet und wie Menschen trotz Risiken und Widrigkeiten erfolgreich damit umgehen.

Bei der ‚zweiten Welle‘ liegt der Fokus auf den Abläufen und Mechanismen, die zu Resilienz führen.

In der ‚dritten Welle‘ werden die Theorien der ersten beiden Phasen überprüft und die Forschung fokussiert sich auf fördernde Maßnahmen sowie die Frage, ob Resilienz tatsächlich gefördert werden kann. Durch technologische Entwicklungen und Fortschritte in der Genetik, der Statistik sowie in den Neurowissenschaften wurde die Resilienzforschung zu einem fachübergreifenden Forschungsbereich.

Zu den aktuellen Themen der ‚vierten Welle‘ gehören:

- wie unterschiedliche genetische Faktoren Resilienz beeinflussen,
- wie persönliche Empfindungen gegenüber traumatischen Begebenheiten wirken und
- wie das Gehirn vor übermäßigem Stress geschützt werden kann.

Ebenso wird erforscht, ob menschliche Anpassungsmechanismen so verändert werden können, dass die Resilienz gestärkt wird, und welche gesellschaftlichen Maßnahmen zur Entwicklung der Resilienz umgesetzt werden können.

Die Aufteilung der Phasen ist aufgrund der verschiedenen Schwerpunkte sinnvoll, jedoch überschneiden sich die Phasen zeitlich, verlaufen zum Teil parallel und sind aktuell relevant. Die Perspektivenvielfalt der vierten Phase der verschiedenen Disziplinen erfordert eine fachübergreifende Zusammenarbeit (Bengel et al., 2012, S. 12; Fröhlich-Gildhoff & Rönnau-Böse, 2022, S. 15).

Die Resilienzforschung hat seit ihren Anfängen zahlreiche bedeutende Längsschnittstudien in verschiedenen Regionen wie den USA, Europa, Australien und Neuseeland hervorgebracht. Besonders bekannt sind die Kauai-Studie von Werner und Smith sowie die Isle-of-Wight-Studie von Rutter. In Deutschland haben die Mannheimer Risikokinderstudie und die Bielefelder Invulnerabilitätsstudie entscheidende Erkenntnisse zur Resilienz geliefert. In diesen Studien wurde untersucht, wie Kinder unter Risikobedingungen gedeihen können, und es wurden schützende Faktoren identifiziert, die dazu beitragen, negative Auswirkungen zu mindern und positive Entwicklungen zu fördern. Sie belegen die Bedeutung stabiler sozialer Bindungen, positiver Selbstwirksamkeitserwartungen und eines unterstützenden Erziehungsklimas. Neuere Studien bestätigen diese Ergebnisse und zeigen, dass Resilienz entscheidend für die psychische Gesundheit und die Anpassungsfähigkeit in verschiedenen Lebensbereichen ist (Fröhlich-Gildhoff & Rönnau-Böse, 2022, S. 15–19).

Der Fokus der Resilienzforschung wurde in den 1990er Jahren ausgeweitet, um zu untersuchen, wie Erwachsene stressige und möglicherweise traumatisierende Erlebnisse bewältigen können und was sie trotz schwieriger Lebensbedingungen gesund hält (Bengel et al., 2012, S. 7).

Reichhart und Pusch (2023, S. 11) stellen fest, dass die Wissenschaft lange Zeit hauptsächlich darauf fokussiert war, die Ursachen von Krankheiten oder Störungen zu untersuchen, mit dem Ziel, wirksame Therapiemethoden zu entwickeln und Heilung zu erreichen. Bei diesem Ansatz, bei dem der Fokus auf der Pathogenese liegt, werden die Entstehung von Krankheiten und die Entwicklung effektiver Behandlungen untersucht.

Mit der Weiterentwicklung der Resilienzforschung verlagerte sich der Fokus zunehmend von der Identifikation von Risikofaktoren auf die Stärkung individueller Schutzmechanismen. Dieser Perspektivenwechsel hin zu einer ressourcenorientierten Sichtweise beeinflusste nicht nur die Resilienzforschung, sondern auch angrenzende Disziplinen wie die Gesundheitswissenschaften.

Im folgenden Kapitel wird dieser Wandel beleuchtet und das Konzept der Salutogenese vorgestellt, das eine zentrale Rolle in der modernen Resilienzforschung einnimmt.

## **2.3 Perspektivenwechsel von Krankheit zu Gesundheit**

Ein bedeutender Impuls für den Paradigmenwechsel von der Pathologie zur Resilienz kam von Aaron Antonovsky (1987), der den Begriff der Salutogenese prägte. Bei diesem Konzept liegt der Fokus, ähnlich wie bei der Resilienzforschung, auf Ressourcen und Schutzfaktoren,

und es wird untersucht, was Menschen dabei unterstützt, schwierige Lebensbedingungen zu bewältigen. In beiden Ansätzen wird davon ausgegangen, dass Menschen über Ressourcen verfügen, die ihnen helfen, mit Herausforderungen umzugehen. Statt krankmachende Einflüsse zu bekämpfen, sollen diese Ressourcen gestärkt werden, um die Widerstandsfähigkeit gegen Risiken zu erhöhen. Während bei der Salutogenese der Schwerpunkt auf Schutzfaktoren zur Erhaltung der Gesundheit liegt, konzentriert sich die Resilienzforschung auf den Prozess der positiven Anpassung und Bewältigung (Bengel et al., 2012, S. 9; Fröhlich-Gildhoff & Rönna-Böse, 2022, S. 14).

Gilan et al. (2021, S. 29) erläutern, dass Antonovsky (1987) das Konzept der Salutogenese auf der Grundlage der Stressforschung entwickelte. Diese Erkenntnis zeigt, dass Menschen unterschiedlich auf vergleichbare Situationen reagieren und dadurch auch unterschiedliche Folgen für ihre Gesundheit entstehen können. Das Kohärenzgefühl (Antonovsky, 1987, S. 15–32) und persönliche Widerstandsressourcen sind für ihn zentrale Maßstäbe im Umgang mit schädlichen Stressoren im Hinblick auf die Gesundheit. Eine genauere Darstellung des Kohärenzgefühls erfolgt in Kapitel 2.4.6.

Gilan et al. (2021, S. 35) nehmen an, dass es ‚übergeordnete Schutzmechanismen‘ im Gehirn gibt, die mitverantwortlich für die Stabilisierung der gesunden Hirnaktivitäten sind und unsere Gesundheit erhalten. Aktuell ist es in der Resilienzforschung wesentlich, den Fokus auf das Gehirn zu richten.

Sowohl beim Salutogenese- als auch beim Resilienzkonzept liegt der Schwerpunkt auf gesundheitsfördernden und stärkenden Faktoren. Bei beiden wird ein ressourcenorientierter und präventiver Ansatz verfolgt. Die Resilienzforschung untersucht, was Menschen auch unter Stress oder Traumatisierung gesund hält und wie sie präventiv handeln können, um potenziellen Risiken entgegenzuwirken und so Erkrankungen oder nachhaltige Schwächungen zu vermeiden. Es geht hierbei um die Erhaltung der Gesundheit und die Prävention sowohl psychischer als auch körperlicher Krankheiten (Reichhart & Pusch, 2023, S. 11). Antonovsky (1987, S. xii) betont in seinem Konzept der Salutogenese die zentrale Frage, warum Menschen sich trotz Belastung in Richtung Gesundheit entwickeln – unabhängig davon, wo sie sich auf der Skala zwischen Gesundheit und Krankheit befinden.

Die Ottawa-Charta der Weltgesundheitsorganisation (WHO) von 1986 erweitert das traditionelle Präventionskonzept, das hauptsächlich auf die Verhinderung von Krankheit abzielt, um das umfassendere Ziel der Gesundheitsförderung. Dieses Konzept betont die Bedeutung der

Selbstbestimmung und Befähigung der Menschen, ihre Gesundheit aktiv zu stärken. Neben der Veränderung individueller Verhaltensweisen wird auf die Wichtigkeit der Schaffung gesundheitsförderlicher Lebensbedingungen hingewiesen (Weltgesundheitsorganisation & Regionalbüro für Europa, 1986).

Aus den Erkenntnissen der Resilienzforschung hat sich über die Zeit hinweg eine Reihe von Resilienzfaktoren herauskristallisiert. Im folgenden Abschnitt der Arbeit werden diese Faktoren näher betrachtet, um ein umfassendes Bild über die Fähigkeit zur Resilienz zu erhalten.

## **2.4 Resilienzfaktoren**

Menschen haben die Möglichkeit, ihre Resilienz mit Resilienzfaktoren im Verlauf ihres Lebens zu stärken und zu verbessern. Bei diesen Faktoren handelt es sich um Eigenschaften oder Bedingungen, die helfen können, chronische Belastungen und herausfordernde Lebensereignisse erfolgreicher zu bewältigen (Gilan et al., 2021, S. 131).

Gilan et al. (2021, S. 155 ff.) verdeutlichen, dass die Resilienzfaktoren als Ressourcen betrachtet werden können, die dabei unterstützen, neue Denk- und Verhaltensmuster aufzubauen. Das Wissen um diese Faktoren und ihre Bewusstmachung bilden die Basis für die Weiterentwicklung der Resilienzfähigkeit. Eine persönliche Analyse der Faktoren, für sich selbst oder im Austausch mit anderen, kann aufzeigen, welche Bereiche bereits entwickelt sind und welche Faktoren besondere Beachtung erfordern. Helmreich et al. (2018, S. 24) führen aus, dass es wesentlich ist, die Faktoren zu erkennen, die bereits entwickelt sind, welche davon noch nicht genutzt werden und die, die möglicherweise noch fehlen. Gilan et al. (2021) betonen zudem, dass Wiederholung und Übung von erheblicher Bedeutung sind, um alte Muster im Gehirn abzubauen und neue zu festigen. Das Gelernte im Alltag anzuwenden und umzusetzen, ist dabei wesentlich.

Um Gesundheit und Wohlbefinden zu erhalten, gilt es, sowohl die Ressourcen als auch die Resilienzfaktoren zu stärken und gleichzeitig Stressoren zu reduzieren. Dies ermöglicht, genügend Kraft und Energie zu haben, um neuen Herausforderungen begegnen zu können (Reichhart & Pusch, 2023, S. 114).

In der Literatur werden Resilienzfaktoren unterschiedlich dargestellt und benannt. Bengel et al. (2012, S. 44) verweisen auf psychologische Schutzfaktoren, die in einer Reihe von Publikationen für das Erwachsenenalter zwischen 18 und 65–70 Jahren untersucht wurden. Gilan et al. (2021) sowie Fröhlich-Gildhoff und Rönnau-Böse (2021) greifen diese auf und verweisen auf ähnliche Faktoren.

In dieser Arbeit wird auf die von Gilan et al. (2021) erwähnten Faktoren Bezug genommen, die im Folgenden dargestellt werden.

### **2.4.1 Positive Emotionen**

Positive Emotionen nehmen eine bedeutende Rolle im Leben ein, da sie nicht nur Glück und Zufriedenheit fördern, sondern auch zahlreiche hilfreiche Effekte auf unterschiedliche Lebensbereiche haben. Menschen, die regelmäßig positive Gefühle wie Freude, Stolz und Zuversicht erleben, zeigen oft bessere Leistungen im Beruf, haben erfüllte soziale Beziehungen und eine stabilere psychische und körperliche Gesundheit. Studien zeigen, dass diese Emotionen auch schützend wirken können, besonders in mit Stress verbundenen Zeiten oder bei kritischen Lebensereignissen. Sie helfen nicht nur bei der Bewältigung von Herausforderungen, sondern können auch die Widerstandsfähigkeit gegenüber Krankheiten stärken und die Genesung unterstützen. Das Erleben positiver Emotionen steht nicht immer im Gegensatz zu negativen Gefühlen, sondern kann parallel dazu auftreten und somit einen bedeutenden Beitrag zur psychologischen Bewältigung von Belastungen leisten (Bengel et al., 2012, S. 45–47).

Gilan et al. (2021, S. 150–151) führen dazu aus, dass die Intensität der Emotionen hier nicht im Vordergrund steht, sondern dass es darauf ankommt, wie oft diese Gefühle erlebt werden und wie positive und negative Emotionen im Verhältnis zueinanderstehen. Resiliente Menschen schätzen alltägliche positive Erfahrungen und sind so in der Lage, häufiger positive Gefühle zu erleben.

Dieser Resilienzfaktor wird von Helmreich et al. (2018, S. 23) als besonders zugänglich beschrieben und kann jederzeit gestärkt werden. Durch das bewusste Erinnern an stärkende Situationen, Momente und Emotionen sowie das Betrachten von Bildern können Menschen wieder neue Energie gewinnen und auf innere Ressourcen zurückgreifen.

### **2.4.2 Optimismus**

Helmreich et al. (2018, S. 23) verwenden die Bezeichnung ‚Realistischer Optimismus‘ und beschreiben damit eine positive Erwartungshaltung und einen positiven Zuschreibungsstil. Optimisten neigen dazu, Erfolge sich selbst und ihren beständigen Fähigkeiten zuzuschreiben, indem sie diese als eigenverantwortlich, konstant und umfassend betrachten. Misserfolge hingegen sehen sie als zufällig an und beziehen sie nicht auf die eigene Person. Ein solcher positiver Zuschreibungsstil unterstützt ein aktives Herangehen an Herausforderungen, da Misserfolge als etwas angesehen werden, das aktiv verändert werden kann. Dies führt dazu,

dass man bei Rückschlägen nicht sofort aufgibt, sondern nach neuen Wegen sucht, die die Situation verbessern.

Bengel et al. (2012, S. 48–50) und Gilan et al. (2021, S. 140–143) zeigen auf, dass der Optimismus bei der Förderung von Gesundheit und Resilienz eine zentrale Rolle einnimmt. Menschen mit einer optimistischen Einstellung zeigen eine erhöhte Bereitschaft zur Handlung und zur Ausdauer, da sie von positiven Ergebnissen ausgehen. Diese Haltung aktiviert Bewältigungsmechanismen und unterstützt sie dabei, ihr Leben aktiv zu gestalten. Studien belegen, dass Optimismus nicht nur psychische und physische Gesundheit fördert, sondern auch das Immunsystem auf gesundheitsförderliche Weise beeinflusst. Optimistische Menschen sind überzeugt, dass Schwierigkeiten vorübergehen und dass sie die Fähigkeit besitzen, ihr Leben aktiv zu gestalten.

Hartung (2018, S. 10) weist darauf hin, dass unsere Einstellungen wie Filter wirken, durch die wir die Welt und andere Menschen wahrnehmen. Wir nehmen bevorzugt das wahr, was unseren Erwartungen entspricht. Diese bestimmen unser Verhalten und unsere Strategien zur Bewältigung von Herausforderungen. Der Grad des Optimismus einer Person wird stark von ihren Erfahrungen mit Erfolg und Misserfolg im Leben sowie von den Gründen, die sie für diese Ergebnisse verantwortlich macht, beeinflusst (Gilan et al., 2021, S. 141).

Bengel et al. (2012) betonen die direkten Auswirkungen von Optimismus auf das Immunsystem, die zu einer verbesserten gesundheitlichen Verfassung führen. Insgesamt verdeutlichen Bengel et al. (2012) und Gilan et al. (2021), dass Optimismus nicht nur ein persönliches Merkmal ist, sondern dass er auch einen bedeutenden Einfluss auf die psychische und physische Gesundheit hat, was seine Relevanz in der Gesundheitsförderung und Resilienzforschung unterstreicht. Kalisch (2020, S. 137) erwähnt, dass Optimismus neben der Selbstwirksamkeit einen der bedeutsamsten Faktoren zur Resilienzentwicklung darstellt.

### **2.4.3 Selbstwirksamkeitserwartung**

Das Konzept der Selbstwirksamkeitserwartung wurde ursprünglich von Bandura in den 1970er Jahren beschrieben und ist bis heute eine zentrale Grundlage in der Psychologie individueller Bewältigungsstrategien (Bandura, 1977). Er definiert Selbstwirksamkeit als die Überzeugung einer Person, dass sie in der Lage ist, bestimmte Handlungen erfolgreich auszuführen, um gewünschte Ergebnisse zu erzielen – selbst unter schwierigen Bedingungen: „An efficacy expectation is the conviction that one can successfully execute the behavior required to produce the outcomes“ (S. 193).

Bengel et al. (2012, S. 54) und Gilan et al. (2021, S. 135) beschreiben den Begriff, basierend auf Banduras Definition, als das Vertrauen einer Person in ihre Fähigkeit, Herausforderungen aus eigener Kraft zu meistern.

Schwarzer und Jerusalem (2002, S. 35) betonen, dass die Basis für die Bewältigung die eigenen Kompetenzen bilden. Bei den Aufgaben und Herausforderungen handelt es sich nicht um alltägliche Gewohnheiten, sondern aktive Bemühungen sowie Ausdauer und die Fähigkeit, Hindernisse zu überwinden, sind gefragt.

Selbstwirksamkeit beinhaltet laut Gilan et al. (2021, S. 135) und Helmreich et al. (2018, S. 23) zwei Hauptaspekte: zum einen die Einschätzung der eigenen Fähigkeiten und zum anderen die Vorstellung davon, welche Konsequenzen das eigene Handeln hat.

Die regelmäßige Selbstreflexion über persönliche Fähigkeiten und Stärken sowie die Erinnerung an vergangene Erfolge oder das Einholen von Feedback von Vertrauenspersonen sind wirkungsvolle Strategien, um das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten zu stärken. Dies ermöglicht, mit Stress verbundene Situationen als Gelegenheiten zur persönlichen Weiterentwicklung wahrzunehmen und nicht als Gefahr zu bewerten.

Bandura (1977, S. 204) betont, dass die Entwicklung der Selbstwirksamkeitserwartung über das Leben hinweg stattfindet, und beschreibt vier Bereiche, aus denen sie hervorgeht: „performance accomplishments, vicarious experience, verbal persuasion, emotional arousal“ (S.195–200).

Gilan et al. (2021, S. 136–139) greifen diese vier Faktoren in Anlehnung an Bandura (1977, S. 195–200) auf und nennen für die Entwicklung von Selbstwirksamkeit folgende Faktoren:

- durch Erfolgserlebnisse, bei denen man durch eigene Anstrengung positive Ergebnisse erzielt und von anderen dafür Anerkennung erhält,
- durch Modelllernen, indem man durch Beobachten ähnlicher Vorbilder lernt,
- durch verbale Ermutigung und positives Feedback von anderen, die Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten ausdrücken und
- durch den Umgang mit Stresssymptomen in herausfordernden Situationen, die beeinflussen, wie man die eigene Bewältigungsfähigkeit einschätzt.

Diese Lernprozesse sind entscheidend, da sie die Selbstwirksamkeit positiv beeinflussen und dazu beitragen können, an zukünftige Herausforderungen optimistisch heranzugehen.

#### 2.4.4 Soziale Unterstützung

Fröhlich-Gildhoff et al. (2012, S. 19) argumentieren, dass ein stabiles, wertschätzendes und emotional warmes Verhältnis zu einer Bezugsperson als der zentrale Schutzfaktor gilt, der zur Reduzierung von Risiken und zur Stärkung der Resilienz beiträgt.

Ein funktionierendes soziales Netzwerk bietet einen erheblichen Schutz vor Belastungen, unabhängig davon, ob es sich um private oder berufliche Netzwerke handelt. Die Forschung betrachtet sowohl die Quantität der sozialen Kontakte (Anzahl, Art und Häufigkeit von Kontakten) als auch die Qualität der Beziehungen (Gilan et al., 2021, S. 143).

Bengel et al. (2012, S. 83) und Gilan et al. (2021, S. 143) unterscheiden drei Formen der Unterstützung:

- Unterstützung durch die Weitergabe von Informationen und das Aufzeigen von Möglichkeiten zur Lösung von Problemen;
- Unterstützung durch das Geben von Zuwendung, das offene Ansprechen von Gefühlen und das Zeigen von Verständnis;
- Unterstützung durch Bereitstellen von konkreten Hilfen, Gegenständen und Hilfsmitteln sowie von finanziellen Mitteln.

Bengel et al. (2012, S. 90–91) führen aus, dass soziale Unterstützung ein bedeutender Schutzfaktor sein kann, jedoch fehlende Unterstützung einen Risikofaktor darstellt. Ein stabiles und verlässliches Netzwerk mildert und schützt vor Belastungen, noch bevor diese negativ wirksam werden.

Das Wissen, dass es Menschen gibt, auf die man sich verlassen kann, und die gesteigerte Einschätzung der eigenen Bewältigungsmöglichkeiten stellen laut Kalisch (2020, S. 138) neben dem Empfinden, dass es Unterstützung gibt, bereits das Fundament für die Förderung der Resilienz dar.

#### 2.4.5 Selbstwertgefühl

Selbstwertgefühl wird oft als Resilienzfaktor betrachtet, wobei der englische Begriff *self-esteem* im Deutschen unterschiedlich übersetzt wird, z. B. mit ‚Selbstvertrauen‘ oder ‚Selbstbewusstsein‘. Selbstwertgefühl bezeichnet die Wahrnehmung und Bewertung der eigenen Person (Bengel et al., 2012, S. 58).

Das Selbstwertgefühl ist dynamisch und wird stark von Erfahrungen und Erlebnissen beeinflusst. Negative sowie auch positive Erfahrungen wirken sich darauf aus, wie sich der Selbstwert verändert. Die Bewertung der eigenen Persönlichkeitsmerkmale, Denkweisen und des

Erscheinungsbildes sowie die Art und Weise, wie man über sich selbst denkt, beeinflussen das Selbstwertgefühl und bestimmen, ob es hoch, mittel oder gering ausgeprägt ist (Gilan et al., 2021, S. 139).

Bengel et al. (2012, S. 61) verweisen darauf, dass ein hohes Selbstwertgefühl oft als Schutzfaktor angesehen wird, da Menschen mit hohem Selbstwertgefühl häufig von höherer Lebenszufriedenheit berichten. Allerdings konnte eine schützende Wirkung bei kritischen Ereignissen im Leben nicht nachgewiesen werden. Eine unrealistisch hohe Einschätzung des eigenen Selbstwerts (Selbsterhöhung) zeigt jedoch positive und schützende Effekte und steht in Zusammenhang mit dem Schutzfaktor der Selbstwirksamkeit. Studien belegen, dass ein niedriger Selbstwert einen Risikofaktor für die Entwicklung von Störungen im psychischen Bereich darstellt, während ein stabiles mittleres Selbstwertgefühl keine schützende Wirkung zeigt. Vorbeugende Maßnahmen zur Stärkung des Selbstwertgefühls bei Menschen mit geringem Selbstwert können das Risiko mindern und unterstützend wirken.

#### **2.4.6 Kohärenzgefühl**

Unter dem Begriff ‚Kohärenzgefühl‘, einem Konzept von Antonovsky (1987), ist eine grundlegende Lebenseinstellung zu verstehen, die drei wesentliche Elemente beinhaltet: Verstehbarkeit, Bewältigbarkeit und Sinnhaftigkeit („Comprehensibility, Manageability, and Meaningfulness“, S. 16).

Antonovsky (1987, S. 16–18) definiert den Begriff der Verstehbarkeit als die Wahrnehmung, dass die Welt geordnet, nachvollziehbar und nicht willkürlich ist. Menschen mit hoher Verstehbarkeit erkennen Muster in den Reizen ihrer Umwelt und erwarten, dass auch zukünftige Ereignisse verständlich oder zumindest erklärbar sein werden – unabhängig davon, ob diese positiv oder negativ sind.

Unter Bewältigbarkeit versteht Antonovsky das Vertrauen einer Person darauf, über ausreichende Ressourcen zu verfügen, um den Anforderungen des Lebens begegnen zu können. Diese Ressourcen können sowohl im eigenen Einflussbereich liegen als auch durch andere bereitgestellt werden – etwa durch nahestehende Personen, Institutionen oder übergeordnete Autoritäten, denen man vertraut. Ein Mensch mit einem hohen Maß an Bewältigbarkeit fühlt sich durch belastende Ereignisse nicht dauerhaft ausgeliefert oder ungerecht behandelt, sondern ist überzeugt, mit Schwierigkeiten umgehen zu können, ohne daran zu zerbrechen.

Den Begriff Sinnhaftigkeit beschreibt Antonovsky als den emotionalen Aspekt des Kohärenzgefühls. Darunter ist die Überzeugung zu verstehen, dass das Leben – oder zumindest bestimmte Lebensbereiche – eine persönliche Bedeutung hat und es sich lohnt, sich dafür zu

engagieren. Herausforderungen werden nicht nur als Belastung, sondern als sinnvoll und bewältigbar erlebt. Menschen mit hoher Sinnhaftigkeit sehen Schwierigkeiten eher als lohnende Aufgaben, anstatt sie als sinnlose Zumutungen wahrzunehmen. Dadurch sind sie motivierter, auch mit schweren Lebensereignissen aktiv umzugehen, anstatt sich ihnen ausgeliefert zu fühlen.

Fröhlich-Gildhoff und Rönnau-Böse (2021, S. 134) erwähnen, dass das Kohärenzgefühl als eigener Schutzfaktor in der Forschung diskutiert wird und aktuell noch unklar erscheint.

Bengel et al. (2012) haben festgestellt, dass Depressionen, Angststörungen, Burnout und Hoffnungslosigkeit bei Menschen mit einem ausgeprägten Kohärenzgefühl seltener auftreten. Gleichzeitig empfinden sie weniger Stress. Diese Personen berichten von einem höheren Maß an Wohlbefinden, einer gesteigerten Lebenszufriedenheit, einem ausgeprägteren Optimismus, einem größeren Selbstvertrauen sowie einer starken Überzeugung in die eigenen Fähigkeiten, Herausforderungen zu meistern.

Während Antonovsky annahm, dass die Bildung des Kohärenzgefühls im frühen Erwachsenenalter abgeschlossen sei, besagt die Resilienzforschung, dass sich das Denken und Verhaltensweisen ein Leben lang verändern und entwickeln können. Menschen besitzen die Fähigkeit, immer neue Ressourcen in sich oder ihrer Umgebung zu finden, die sie dabei unterstützen, Herausforderungen zu bewältigen. Diese Erkenntnis wird durch neurobiologische Forschungen unterstützt (Wellensiek, 2017, S. 20–21).

#### **2.4.7 Hardiness**

Helmreich et al. (2018, S. 20) beschreiben Hardiness als eine grundlegende Einstellung, die sich durch aktives Engagement in verschiedenen Lebensbereichen, das Empfinden von Kontrolle über Situationen und die Wahrnehmung von Anforderungen als Chancen zur Weiterentwicklung auszeichnet.

Das Konzept wurde in den späten 1970er Jahren von Susan Kobasa und Salvatore Maddi entwickelt. Die Basis dieses Konstrukts bilden Studien zur Arbeitsbelastung von Managern in einer großen US-amerikanischen Telefongesellschaft. Engagement, Kontrolle und Herausforderung sind die drei Hauptkomponenten:

- Engagement bedeutet, in verschiedenen Lebensbereichen – privat und beruflich – Sinn und Bedeutung zu finden und sich aktiv und interessiert an deren Gestaltung zu beteiligen.

- Kontrolle beschreibt das Gefühl, nicht passiv den Umständen ausgeliefert zu sein, sondern aktiv auf Situationen einwirken zu können und dabei Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen.
- Herausforderung bedeutet, Veränderungen und Schwierigkeiten nicht als Bedrohungen, sondern als Chancen für persönliches Wachstum und Weiterentwicklung zu sehen (Bengel et al., 2012, S. 69).

Diese drei Komponenten unterstützen Menschen dabei, Herausforderungen weniger belastend und stressreich zu empfinden. Dies zeigt sich im gesteigerten Wohlbefinden, einem höheren Maß an Zufriedenheit im Leben und der häufigeren Nutzung lösungsorientierter Bewältigungsstrategien (Gilan et al., 2021, S. 152).

Durch Imaginationen kann Hardiness trainiert werden. Dabei wird die eigene Vorstellungskraft genutzt, um sich mental in herausfordernde Situationen zu versetzen, wodurch Lösungs- und Handlungsstrategien geübt und gefestigt werden (LIR Mainz, 2020).

#### **2.4.8 Religiosität und Spiritualität**

Bengel et al. (2012, S. 73–77) erläutern, dass Religiosität und Spiritualität komplexe Konzepte sind, die in der Forschung unterschiedlich definiert und untersucht werden. Spiritualität bezieht sich auf einen persönlichen Sinn und Zweck im Leben, der unabhängig von traditioneller Religiosität sein kann und die Suche nach existenziellen Antworten umfasst. Religiosität hingegen bezieht sich auf spezifische Glaubensüberzeugungen und die Teilnahme an religiösen Praktiken innerhalb einer organisierten Glaubensgemeinschaft.

Die Forschung liefert unterschiedliche Ergebnisse darüber, wie sich Religiosität auf die psychische Gesundheit und die Bewältigung von Lebenskrisen auswirkt. Einige Studien zeigen positive Effekte auf Wohlbefinden und Resilienz, während andere keine signifikanten Zusammenhänge oder auch negative Auswirkungen finden, insbesondere bei einem negativen religiösen Coping-Stil, der mit Selbstzweifeln und negativen Lebensereignissen verbunden sein kann. Gilan et al. (2021, S. 157) erwähnen hierzu, dass ein negativer religiöser Coping-Stil einen Risikofaktor in Bezug auf die psychische Gesundheit darstellt. Eine genauere Betrachtung der unterschiedlichen Coping-Stile erfolgt in Kapitel 2.4.9.

#### **2.4.9 Coping**

Der Begriff ‚Coping‘ stammt aus dem Englischen *to cope with* und bedeutet ‚bewältigen‘ oder ‚überwinden‘. Er beschreibt Strategien und Mechanismen, die Menschen aktiv anwenden, um Stress oder herausfordernde Lebensereignisse zu meistern (Bengel et al., 2012, S. 78).

Lazarus und Folkman (1984, S. 141) definieren den Begriff als ständig wechselnde Denk- und Verhaltensweisen, mit denen Menschen versuchen, mit inneren oder äußeren Anforderungen umzugehen, die sie als belastend oder überfordernd erleben. Kalisch (2020, S. 99) verweist darauf, dass die Art und Weise, wie Menschen sich mit einem Stressor auseinandersetzen, stark vom individuellen Bewältigungspotenzial und den Möglichkeiten abhängt, die zur Verfügung stehen. Auch Böhme (2019, S. 59) betont, dass sowohl die Art des Stressors als auch persönliche Ressourcen Einfluss darauf haben, welche Copingstrategien angewendet werden, und dass diese sehr individuell sind.

Gilan et al. (2021, S. 132–135) und Bengel et al. (2012, S. 78) greifen die Unterscheidung der Copingstrategien in problemorientiertes, emotionsorientiertes und vermeidendes Coping aus der ursprünglichen Einteilung von Lazarus und Folkman (1984) auf und beschreiben diese Formen im Zusammenhang mit den Resilienzfaktoren. Die Unterscheidung liegt darin, wo die Strategie zur Bewältigung ansetzt. Entweder wird die Situation angepasst oder das eigene Verhalten und Erleben werden verändert. Jeder dieser Ansätze ist legitim, jedoch variiert ihre Effektivität je nach spezifischer Situation und nach Böhme (2019, S. 59) werden diese Strategien in den unterschiedlichen Situationen gemischt und kombiniert:

- Copingansätze, die sich am **Problem und der Lösung** orientieren, umfassen sowohl aktive Versuche zur Lösung des Problems als auch die Suche nach praktischer Unterstützung und Hilfe, um die Ursachen oder die Situation selbst zu verändern.
- Bei Copingansätzen, die sich auf **Emotionen** beziehen, liegt der Fokus darauf, belastende Gefühle zu bewältigen, die durch kritische Situationen hervorgerufen werden. Dazu gehören das Zurückhalten oder Ausleben von Gefühlen, die Suche nach Halt in Religionen oder die Zuwendung und Hilfe von vertrauten Menschen, das Akzeptieren und positive Umdeuten von Problemen, das Stellen eigener Ängste, das Nutzen von Humor sowie die Stärkung der eigenen Fähigkeiten.
- Copingansätze, die die **Vermeidung oder Leugnung** eines Problems sowie die Ablenkung durch alltägliche Aktivitäten wie Fernsehen oder im Extremfall den Konsum von Drogen und Alkohol beinhalten, sind meist nicht zielführend. Diese Strategien wirken oft nur kurzfristig entlastend und tragen nicht zur langfristigen Lösung des Problems bei.

Gilan et al. (2021) betonen die Bedeutung der Einschätzung herausfordernder Situationen. Dabei gilt es zu bewerten, inwiefern Einfluss genommen werden kann, ob vergangene Erfahrungen unterstützend wirken oder ob aktives Handeln oder Abwarten geeigneter ist, um die

Situation zu beeinflussen. Ebenso ist es bedeutsam zu überprüfen, welche Strategien zur Bewältigung vorhanden sind und welche Ressourcen zur Verfügung stehen. Je nachdem, ob die herausfordernde Situation beeinflusst werden kann oder nicht, sind unterschiedliche Bewältigungsstrategien angebracht. Wenn Einfluss genommen werden kann, sind problemorientierte Strategien wie gezielte Vorbereitung und aktives Handeln empfehlenswert. Falls die Situation außerhalb der eigenen Kontrolle liegt, sind emotionsorientierte Ansätze wie Distanzierung oder vorübergehende Ablenkung hilfreich, um mit belastenden Emotionen umzugehen.

#### **2.4.10 Kognitive Flexibilität**

Helmreich et al. (2018, S. 20) definieren kognitive Flexibilität als die Fähigkeit, sich an veränderte Umstände anzupassen, indem das Denken und Handeln variabel und anpassungsfähig gestaltet werden.

Resiliente Menschen können schnell auf neue Gegebenheiten reagieren, von einer Aufgabe zur nächsten wechseln und unerwartete Chancen ergreifen. Sie akzeptieren Fehler und Veränderungen leichter und suchen aktiv nach alternativen Lösungen. Diese Fähigkeit entwickelt sich durch Lernen und Problemlösen und ist in einer zunehmend globalisierten und digitalisierten Welt von essenzieller Bedeutung. Die zunehmende Menge an Informationen, häufige Unterbrechungen während der Arbeit, der schnelle Wechsel zwischen verschiedenen Aufgaben und Anforderungen sowie die ständige Erreichbarkeit durch moderne Kommunikationsmittel erfordern, dass wir unsere Aufmerksamkeit kontinuierlich und flexibel auf neue Schwerpunkte ausrichten können. In solchen Situationen geht es darum, die aktuelle Realität und die eigenen Gefühle anzuerkennen, anstatt dagegen anzukämpfen. Dies hilft dabei, Energie zu sparen und Ressourcen freizusetzen, um neue Wege, Perspektiven, Lösungen und Pläne zu entwickeln. Resiliente Menschen setzen dabei konkrete Strategien des aktiven Umgangs (aktives Coping) ein. Wenn jedoch die Situation unveränderlich ist, akzeptieren sie sie so, wie sie ist, und nutzen vielmehr emotionsorientierte Bewältigungsstrategien und passen die eigene Sichtweise an. Kognitive Flexibilität kann durch gezieltes Training gestärkt werden, sei es durch spezielle neuropsychologische Programme oder alltägliche Übungen, die das Gehirn herausfordern, neue Wege zu gehen und es zuzulassen, neue Perspektiven einzunehmen (Gilan et al., 2021, S. 147–151).

#### **2.4.11 Sinn und Bedeutung des Lebens**

Dieser Resilienzfaktor beschreibt die Fähigkeit, das eigene Leben als sinnvoll und bedeutsam zu empfinden. Dies geschieht durch die Verfolgung klarer Ziele, die mit persönlichen Werten

harmonisieren und Orientierung bieten. Die Zugehörigkeit zu sozialen oder emotionalen Gemeinschaften verstärkt dieses Gefühl der Sinnhaftigkeit. Regelmäßige Reflexion darüber, ob die eigenen Handlungen und Ziele noch mit den persönlichen Werten übereinstimmen, ist ein zentraler Aspekt, um die innere Balance zu wahren. Ein solches Bewusstsein für die eigenen Werte trägt wesentlich zur Resilienz bei (Gilan et al., 2021, S. 153–155).

In herausfordernden Zeiten, geprägt von Zeitdruck und begrenzter Energie, orientieren sich Menschen meist unbewusst an ihren eigenen Werten und Bedürfnissen, um ihr Handeln zu bestimmen. Die Auseinandersetzung mit eigenen Bedürfnissen und Werten ist von entscheidender Bedeutung und gibt die nötige Orientierung, um klare Entscheidungen zu treffen (Reichhart & Pusch, 2023, S. 39).

Obwohl Resilienz als wichtiges Konzept in Bezug auf die psychische Widerstandskraft gilt, gibt es auch kritische Perspektiven. Insbesondere die Individualisierung von Resilienz, die Rolle negativer Emotionen und gesellschaftliche Rahmenbedingungen stehen zur Diskussion. Im folgenden Kapitel werden diese Aspekte beleuchtet und mögliche Grenzen des Resilienzkonzepts hinterfragt.

## **2.5 Kritische Betrachtung**

Reichhart und Pusch (2023, S. 23) verweisen darauf, dass Resilienz ursprünglich als Konzept zur Bewältigung schwerer Stressoren und Traumata betrachtet wurde und sich auf den Umgang mit alltäglichen Herausforderungen ausgeweitet hat. Kritikpunkte werfen die Frage auf, ob Resilienz in einem wirtschaftlichen Kontext als Werkzeug der Selbstoptimierung dient, das den Druck zur Leistungssteigerung verstärkt. Dieser Blick vernachlässigt jedoch wesentliche Faktoren wie soziale Unterstützung, empathische Fähigkeiten und die Bedeutung von Sinn und Werten für die Resilienz.

Die Autoren Fröhlich-Gildhoff und Rönnau-Böse (2021, S. 26) betrachten einen zusätzlichen Aspekt, der in der Literatur oft übersehen wird. Die Konzentration auf Stärken, Schutzfaktoren und Ressourcen kann den Anschein erwecken, dass negativ besetzte Emotionen wie Trauer, Angst oder Schmerz weniger oder keine Berechtigung mehr haben. Die Entwicklung zu einem höheren Maß an Resilienz kann jedoch ebenso herausfordernd sein und mit negativen Gefühlen einhergehen.

Laut Gilan et al. (2021, S. 166) ist die Resilienzentwicklung als Prozess zu sehen, der ein Leben lang andauert und sowohl Fortschritt als auch Rückschritt impliziert. Trauer oder Ängste

können ganz natürliche Reaktionen auf widrige Umstände sein und müssen nicht kontrolliert oder beherrscht werden. Kritisch betrachtet wird in diesem Zusammenhang auch, dass dem Menschen allein die Verantwortung für sein physisches und psychisches Wohlbefinden und seine Gesundheit zugewiesen wird und dadurch schwierige Bedingungen im Außen nicht verändert werden.

In der Diskussion um die Verantwortung für ein gutes Leben wird betont, dass individuelle Resilienz allein nicht ausreicht. Gesellschaftliche und unternehmerische Kulturen müssen ebenfalls Verantwortung übernehmen, indem sie Diversität anerkennen und resilienzfördernde Bedingungen schaffen (Reichhart & Pusch, 2023, S. 23–26).

Daher liegt es in der Verantwortung der Gesellschaft und der Politik, passende Bedingungen zu schaffen, die es Menschen ermöglichen, zu lernen und ihre eigenen Fähigkeiten zu entfalten, wodurch die Entwicklung von Resilienz unterstützt werden kann und Wohlbefinden und Gesundheit wachsen können (Gilan et al., 2021).

Sautermeister (2018, S. 54) weist darauf hin, dass für den Schutz vor psychischen Belastungen am Arbeitsplatz nicht allein die persönliche Resilienz verantwortlich sein kann. Arbeitgeber:innen tragen die Verantwortung, ihre Beschäftigten vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu schützen, die durch stressauslösende Bedingungen am Arbeitsplatz entstehen können.

Resilienz ermutigt zur Reflexion über persönliche Bedürfnisse und Werte und dient nicht zur Förderung von selbstbezogener Optimierung und ständiger Selbstkontrolle. Sie unterstützt die Selbstregulation durch Berücksichtigung individueller Bedürfnisse, um Burnout zu vermeiden. Resiliente Menschen bleiben nicht unberührt von belastenden Ereignissen, sie erleben ebenso Leid und können an Herausforderungen scheitern. Die Idee, dass Resilienz nur Anpassung statt Veränderung fördert, wird kritisiert. Tatsächlich geht es darum, zwischen veränderbaren und unveränderbaren Aspekten zu unterscheiden und aktiv Selbstwirksamkeit zu entwickeln. Resilienz bedeutet nicht, sich vor Stressoren zu schützen, sondern frühzeitig Bewältigungsstrategien zu trainieren (Reichhart & Pusch, 2023, S. 23–26).

Kalisch (2020, S. 207) und Fooker (2016, S. 40) vertreten die Meinung, dass die Resilienzforschung dazu beitragen kann, Krankheiten entgegenzuwirken, die durch Stress und Belastung verursacht werden, und ihre Auswirkungen zu minimieren.

Fooker (2016) verdeutlicht, dass sich Resilienz trotz widriger Bedingungen und nicht aufgrund dieser entwickelt. Das Wissen, dass Resilienz möglich ist, macht die Schädigung nicht unge-

schehen. Zudem betont Fookan die Schwierigkeit, eine Balance zu finden zwischen der Möglichkeit, trotz schwerwiegender Belastungen ein gutes Leben führen zu können, und der Gefahr, tatsächliche Schäden und menschliches Leid zu verharmlosen. Die Resilienzforschung sollte den Fokus auch auf die Ursachen und Bedingungen der Widrigkeiten legen und nicht nur auf deren Bewältigung.

### 3 Zürcher Ressourcen Modell®

Das ZRM® bildet die Grundlage für das ZRM®-Training. Dieses unterstützt Menschen dabei, ihre Ziele durch die Aktivierung ihrer intrinsischen Motivation in konkrete Handlungen umzusetzen. Es handelt sich dabei um ein allgemeinspsychologisches Psychoedukationsprogramm, das einen strukturierten Rahmen bietet, in dem die Teilnehmer:innen die eigenen Themen einbringen. Diese Flexibilität ermöglicht den universellen Einsatz in verschiedenen Kontexten (Storch, Tschacher et al., 2022, S. 129).

In diesem Kapitel werden die Grundprinzipien des ZRM® detailliert vorgestellt und die zugrunde liegenden neurobiologischen Hintergründe erläutert. Zudem erfolgt eine umfassende Beschreibung der Methoden des ZRM®-Trainings. Ferner wird die Verbindung zwischen dieser Methode und der Resilienz herausgearbeitet, wobei insbesondere die Resilienzfaktoren betrachtet werden, die durch das ZRM®-Training gezielt gestärkt werden können.

#### 3.1 Grundprinzipien des Modells

Maja Storch und Frank Krause begannen im Jahr 1991 mit der Entwicklung des ZRM®. Das Projekt richtete sich an Lehrkräfte und sein Fokus lag auf der Ausbildung im Bereich der psychosozialen Fähigkeiten. Ziel des Projekts war es, Lehrkräfte dabei zu unterstützen, sich auf die neuen Anforderungen im Bildungssystem vorzubereiten und sich in den Bereichen der Selbst- und Sozialkompetenz zu stärken (Storch, 2000, S. 307).

Storch et al. (2022, S. 18–27) stellen die wesentlichen Merkmale der 2002 veröffentlichten Methode wie folgt dar:

- **Absicht zur Integration:** Maja Storch und Frank Krause brachten ihre umfassenden Ausbildungen und Erfahrungen in der Verhaltenstherapie, im Psychodrama, in der analytischen Psychologie, in der Gesprächstherapie und in systemischen Ansätzen ein. Sie waren sich der Unvereinbarkeiten zwischen diesen Schulen bewusst und suchten nach Wegen, diese Differenzen zu überwinden. Um eine Methode zu entwickeln, die in der Praxis einfach umsetzbar ist, war ein integrativer Ansatz notwendig, da jede Therapieform ihre Stärken und Schwächen hat. Ziel war es, ein Modell zu schaffen, das theoretische und praktische Aspekte vereint und empirisch fundiert ist. Sie wurden dabei von bedeutenden Publikationen und Theorien, wie denen von Grawe, Kuhl, Damasio, Roth und Hüther, inspiriert. Das ZRM® versteht sich als Methode, die sich ständig weiterentwickelt und an der Umsetzung in der Praxis orientiert ist. Als Open-

Source-Modell soll es andere Fachpersonen inspirieren, interdisziplinär damit zu arbeiten und verschiedene Ansätze zu kombinieren.

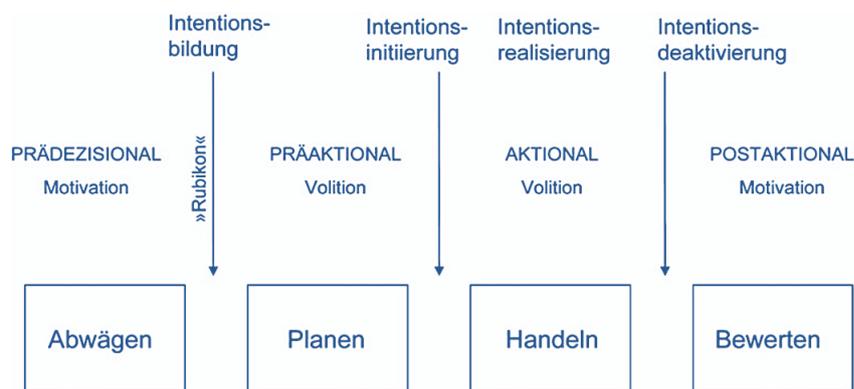
- **Orientierung an Ressourcen:** Durch den Perspektivenwechsel von der Pathogenese zur Salutogenese wurde der Fokus auf Ressourcen gelegt und die Defizitorientierung rückte in den Hintergrund. Der Ressourcenbegriff im ZRM® wird in dieser Arbeit in Kapitel 3.1.3 detailliert erläutert.
- **Wirksamkeit des Transfers:** Um die Übertragung des Gelernten in den Alltag zu sichern, liegt der Fokus beim ZRM® auf der bestmöglichen Motivation der Teilnehmer:innen, um das Lernen und die Weiterentwicklung motivierend und mit Freude zu gestalten und anstrengende Disziplin in den Hintergrund zu rücken. Mit dem Modell wird an bereits vorhandene Ressourcen angeknüpft und es werden systematisch neue Ressourcen erarbeitet, die leicht zu aktivieren sind und im alltäglichen Leben umgesetzt werden können.

### 3.1.1 Rubikon-Prozess

Der Rubikon, ein Fluss in der Emilia Romagna, erlangte Berühmtheit durch Julius Caesars Überquerung im Jahr 49 v. Chr., was zur Entstehung der Redewendung ‚den Rubikon überschreiten‘ führte. Caesar soll dabei die Worte *alea iacta est* (der Würfel ist gefallen) gesagt haben. Diese Metapher beschreibt die entschlossene Motivation, ein Ziel zu verfolgen und in die Handlung zu gehen, um es zu erreichen.

Der Begriff wurde in der Motivations- und Handlungspsychologie aufgegriffen (Gasser & Kaiser, 2017, S. 74) und bezeichnet das von Heckhausen und Gollwitzer entwickelte ‚Rubikon-Modell der Handlungsphasen‘. Es beschreibt den Verlauf der Handlungen von der Zielsetzung bis zur Realisierung des Ziels in vier Phasen (Achtziger & Gollwitzer, 2009, S. 150).

**Abbildung 1: Das Rubikon-Modell der Handlungsphasen**



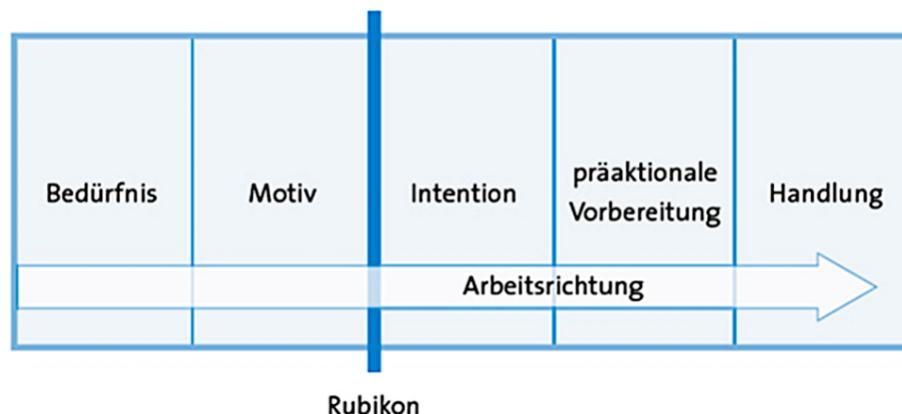
Quelle: Gollwitzer und Faude-Koivisto (2009, S. 209)

**Abbildung 1** stellt die vier Phasen nach Gollwitzer dar: In der prädeziSIONalen Phase wird ein Ziel gewählt, in der präaktionalen Phase dessen Umsetzung geplant (z. B. mit Wenn-Dann-Plänen). Die aktionale Phase umfasst die Durchführung, während in der postaktionalen Phase das Ergebnis bewertet wird. Das Modell hilft, zielgerichtetes Verhalten zu verstehen, und ist eine Grundlage des ZRM® (Gollwitzer & Faude-Koivisto, 2009, S. 209).

Dieses ursprüngliche Modell beginnt bei bewussten Motiven und Wünschen. Laut Roth (2022, S. 95) galten in der Zeit der Entwicklung des ursprünglichen Modells unbewusste Motive und deren Wirkung als nicht relevant für wissenschaftliche Forschungen. Auf Anregung von Grawe wurde im Jahr 1998 das Modell um die Phase der unbewussten Bedürfnisse erweitert.

Im ZRM® wird dieser Prozess, für die praktische Anwendung angepasst, als Rubikon-Prozess bezeichnet, um den Ablauf des Trainings systematisch zu beschreiben und zu durchschreiten (Storch et al., 2022, S. 96–97; Storch & Weber, 2022, S. 75).

**Abbildung 2: Rubikon-Prozess im ZRM®-Training**



Quelle: Storch et al. 2022, S. 97

In **Abbildung 2** wird bildlich veranschaulicht, dass die Phase der unbewussten Bedürfnisse den vier Phasen vorangestellt ist.

Die Phasen beschreiben den Prozess von einem anfänglichen Wunsch bis zur tatsächlichen Handlung: Bedürfnis, Motiv, Intention, präaktionale Vorbereitung und Handlung. Die Überschreitung des Rubikon findet dann statt, wenn das Thema identifiziert ist, die Motive geklärt sind und das Bewusste und das Unbewusste durch die Formulierung eines Haltungsziels synchronisiert wurden. Dieses Ziel dient als Leitfaden für die nächsten Handlungen (Gasser & Kaiser, 2017, S. 75).

Roth und Ryba (2022, S. 218) verdeutlichen die Unterscheidung von Motiven und Zielen, indem sie Motive als unbewusste Triebkräfte und Ziele als bewusste Anreize für Handlungen

beschreiben. Der Schutzfaktor der Selbstwirksamkeit (Kapitel 2.4.3) in der Resilienzforschung ist gegeben, wenn die ‚Kongruenz von Motiven und Zielen‘ vorhanden ist. Storch und Weber (2022, S. 78) erwähnen, dass die Synchronisation von Unbewusstem und Verstand für die Überquerung des Rubikons wesentlich ist.

Die Begriffe ‚das Unbewusste‘ und ‚der Verstand‘ werden in Kapitel 3.1.4 detailliert erläutert.

Im ZRM<sup>®</sup>-Training durchlaufen die Teilnehmenden **fünf Phasen**, die sich am Rubikon-Prozess orientieren. Der Übergang vom Bedürfnis zum Motiv erfolgt in der ersten Phase. In der zweiten Phase wird der Rubikon überschritten. Die dritte Phase beinhaltet die Erarbeitung von Ressourcen und entspricht der ‚präaktionalen Vorbereitung‘ im Rubikon-Prozess, in der die Vorbereitung zur Automatisierung des Ziels stattfindet. Die beabsichtigte Handlung zu planen, ebenfalls Teil der ‚präaktionalen Vorbereitung‘, wird in der vierten Phase behandelt. Die Umsetzung der geplanten Handlung wird in Phase fünf thematisiert, wobei der Schwerpunkt auf der Erarbeitung sozialer Ressourcen liegt. Die tatsächliche Umsetzung erfolgt im Alltag nach dem Training, wobei in dieser Phase der Transfer gesichert wird (Storch, Krause et al., 2022, S. 121).

### **3.1.2 Selbstmanagement**

Um Selbstmanagement zu fördern, wird im ZRM<sup>®</sup>-Training von Beginn an darauf geachtet, die Teilnehmenden in ihrer Unabhängigkeit von Experten zu stärken. Die Teilnehmenden zu befähigen, sich selbst oder sich gegenseitig erfolgreich zu coachen, wird als zentrales Ziel von dem:der Trainer:in verfolgt. Durch den Wechsel von Kleingruppenarbeiten und der Vermittlung von Expertenwissen in Form von Impulsreferaten werden persönliche Lernerfahrungen und Erkenntnisse sowie der Erwerb von konkretem Wissen ermöglicht. Nach Abschluss des Trainings können die Teilnehmenden schwierige oder problematische Situationen eigenständig verstehen und meistern (Storch et al., 2022, S. 26). Storch et al. (2022, S. 227–228) betonen, dass der Wissenserwerb im Training dazu beiträgt, dass die Teilnehmenden zu Expert:innen ihrer eigenen Person werden. Dies stärkt das Erleben von Selbstwirksamkeit.

Grauwiler (2016, S. 32) erwähnt, dass Selbstmanagement dazu dient, persönliche Bedürfnisse zu erfüllen und Wohlbefinden zu erreichen, ohne stark von äußeren Einflüssen abhängig zu sein. Dies ermöglicht eine gewisse Unabhängigkeit vom Umfeld, das sich unter Umständen nicht ändern lässt.

Storch et al. (2022, S. 228–229) beziehen sich auf das Hebammen-Prinzip, das von der humanistischen Psychologie abgeleitet ist. Dieses Prinzip basiert auf der Überzeugung und Haltung, dass jeder Mensch die Fähigkeit besitzt, zu erkennen, was für ihn wünschenswert und möglich ist, sowie zu identifizieren, was ihm nicht guttut oder schadet.

### 3.1.3 Ressourcenbegriff

Durch den Perspektivenwechsel von der Pathogenese zur Salutogenese, wie in Kapitel 2.3 bereits dargestellt, kam es auch in der Psychologie zu einem Wandel. Die Defizitorientierung rückt in den Hintergrund und Ressourcen und deren Aktivierung rücken in den Vordergrund. Mit der Haltung des Hebammen-Prinzips (Kapitel 3.1.2) werden Ressourcen sichtbar gemacht und weiterentwickelt. Der Mensch trägt in sich das Potenzial zur Veränderung und wird durch den:die Trainer:in begleitet, die eigenen Ressourcen, die zur Lösung seines Problems erforderlich sind, zu erkennen und zu nutzen (M. Storch, Krause et al., 2022).

Deubner-Böhme und Deppe-Schmitz (2018) definieren Ressourcen als „Kraftquellen für Körper und Seele“ (S. 44). Diese basieren auf grundlegenden, neurologisch verankerten Bedürfnissen, die allen Menschen gemeinsam sind. Sie nehmen eine zentrale Rolle bezüglich des körperlichen und seelischen Wohlbefindens ein und sichern letztlich die Gesundheit und das Überleben.

Im ZRM<sup>®</sup> wird ein **neurobiologischer Ressourcenbegriff** verwendet, wonach Ressourcen als neuronale Erregungsmuster verstanden werden (M. Storch, Krause et al., 2022, S. 21–24). Storch, Tschacher et al. (2022, S. 129) definieren den ‚neurobiologischen Ressourcenbegriff‘ als alle Faktoren, die wohladaptive neuronale Netze aktivieren und damit die Zielverwirklichung unterstützen.

Während des ZRM<sup>®</sup>-Trainings werden verschiedene Ressourcen erarbeitet und in einem sogenannten Ressourcenpool zusammengeführt. Das ausgewählte Bild, das Motto-Ziel, verschiedene Erinnerungshilfen sowie das erarbeitete Embodiment und die sozialen Ressourcen befinden sich nach dem Training im Ressourcenpool. In diesem werden die individuellen Präferenzen und Bedürfnisse der Teilnehmenden berücksichtigt, da angenommen wird, dass jede Person unterschiedliche Vorlieben für die verschiedenen Techniken des ZRM<sup>®</sup> hat. Die Vielfalt des Ressourcenangebots ermöglicht es den Teilnehmenden, nach Abschluss des Trainings jene Methoden auszuwählen, die ihnen am leichtesten fallen und die sie mit Freude anwenden können.

Darüber hinaus bietet diese Vorgehensweise die Möglichkeit, das neue neuronale Netz auf vielfältigen Codierungsebenen im Gehirn abzuspeichern. Der Begriff ‚Multicodierung‘ wird in dieser Arbeit in Kapitel 3.1.5 genauer erläutert (M. Storch, Krause et al., 2022, S. 68).

Die Bedeutung der Ressourcenaktivierung für die Resilienzförderung wird auch von Gilan et al. (2021, S. 164) hervorgehoben. Sie betonen, dass die gezielte Nutzung individueller Ressourcen das Wohlbefinden stärkt und die Bewältigung von Herausforderungen erleichtert. Dies

unterstreicht die enge Verbindung zwischen der im ZRM<sup>®</sup> praktizierten Ressourcenaktivierung und der Förderung von Resilienz.

### 3.1.4 Zwei-Prozess-Theorie

In der Forschung der Psychologie und Geisteswissenschaften hat die Unterscheidung von Intuition und Denken Tradition und diese beiden Systeme sind in einigen psychologischen Modellen mit unterschiedlicher Begrifflichkeit zu finden (Weber, 2013, S. 9). Weber und Storch (2017, S. 361) nennen als Beispiele die Forschungen von Kahnemann, der die Begriffe ‚System 1‘ und ‚System 2‘ verwendet, sowie die PSI-Theorie von Kuhl, bei der zwischen bewussten und unbewussten Inhalten differenziert wird.

Kahneman (2019, S. 33–34) beschreibt System 1 als ein rasches und automatisches System, das ohne bewusste Steuerung arbeitet. System 2 hingegen arbeitet langsamer, wobei der Fokus auf mentalen Aktivitäten liegt und Denken und Handeln bewusst kontrolliert werden.

Kuhl und Storch (2017, S. 15–28) verwenden in diesem Zusammenhang die Begriffe ‚Intuitive Verhaltenssteuerung‘ und ‚das Selbst‘ für rasche, intuitive, parallel und unbewusst ablaufende Prozesse. Mit den Begriffen ‚der Verstand‘ und ‚der Fehler-Zoom‘ werden analytisches Denken und Planen sowie das bewusste Wahrnehmen von Einzelheiten beschrieben.

In der Psychologie wird dies als ‚Zwei-Prozess-Theorie‘ bezeichnet. Im ZRM<sup>®</sup> werden die Begriffe ‚der Verstand‘ und ‚das Unbewusste‘ verwendet (Storch & Weber, 2022, S. 79).

**Tabelle 1: Vergleich von Verstand und Unbewusstem**

	<b>Verstand</b>	<b>Unbewusstes</b>
<i>Verarbeitungsmodus</i>	bewusst	unbewusst
<i>Kommunikationsmittel</i>	Sprache	somatische Marker (Gefühl)
<i>Arbeitstempo</i>	langsam	schnell
<i>Bewertung</i>	richtig / falsch (logisch)	mag ich / mag ich nicht (hedonistisch)
<i>Informationsverarbeitung</i>	sequenziell	parallel
<i>Zeithorizont</i>	Zukunft	Hier und Jetzt

Quelle: Storch et al., 2022, S. 123

In **Tabelle 1** sind die Unterschiede der beiden Prozesse dargestellt. Es handelt sich um zwei unabhängige Systeme im Gehirn, die auf unterschiedliche Weise arbeiten und Bewertungen und Vorschläge für Handlungen erzeugen.

**Der Verstand** befindet sich in der Hirnrinde, den evolutionsbiologisch neueren Schichten des Gehirns. Seine Prozesse sind bewusst und können sprachlich kommuniziert werden, jedoch arbeitet er relativ langsam. Der Prozess dauert mindestens 900 Millisekunden, mitunter auch Minuten, Stunden, Tage oder Wochen. Er verarbeitet Informationen seriell, das heißt nacheinander, und ist somit stör anfällig. Der Verstand plant für die Zukunft und bewertet Informationen nach den Kategorien ‚richtig‘ oder ‚falsch‘, wobei Erziehung und soziale Normen eine bedeutende Rolle einnehmen.

**Das Unbewusste** liegt im limbischen System, den älteren Schichten des Gehirns. Es arbeitet unbewusst und sehr schnell, mit Bewertungen innerhalb von 200 Millisekunden. Es kommuniziert über somatische Marker, körperliche Gefühle, die positiv oder negativ sein können. Dadurch kann das Unbewusste exploriert werden. Bedeutsam ist, dass es sich um Exploration handelt und das Unbewusste keinesfalls korrekt analysiert werden kann. Das Unbewusste verarbeitet Informationen parallel und fokussiert sich auf das Hier und Jetzt, basierend auf vergangenen Erfahrungen. Es bewertet nach ‚mag ich / mag ich nicht‘ und spielt eine zentrale Rolle bei Motivation und Zielbindung (Storch & Weber, 2022, S. 79–82; Weber, 2017, S. 40).

Ryba und Roth (2022, S. 31) betonen, dass es entscheidend ist, das Unbewusste zu berücksichtigen, um eine langfristige und wirkungsvolle Beeinflussung des Wahrnehmens, Erlebens und Verhaltens von Menschen zu erreichen. Im ZRM<sup>®</sup>-Training ist die Synchronisation von Verstand und Unbewusstem wesentlich, um Ziele effektiv zu verfolgen. Diese Synchronisation führt zu **Selbstregulation**, die weniger Anstrengung erfordert als Selbstkontrolle oder Impulsivität (M. Storch, Krause et al., 2022).

Reichhart und Pusch (2023, S. 32–35) beschreiben sechs Resilienzfaktoren und betonen dabei die Bedeutung der Selbstregulationsfähigkeit. Sie verstehen diese als übergeordneten Faktor, in dem sich verschiedene Möglichkeiten zur Förderung von Resilienz vereinen und dadurch mit anderen Faktoren überschneiden.

J. Storch et al. (2017) erwähnen ebenso die Selbstregulation in Zusammenhang mit der Fähigkeit zur Resilienz und definieren diese als die „Summe der bewussten und unbewussten Vorgänge, mit denen Menschen ihre Aufmerksamkeit, Emotionen und Handlungen steuern“ (S. 92). Durch das Bewusstsein für die eigenen Wünsche und Bedürfnisse handeln Menschen im Einklang mit sich selbst. Dies ermöglicht einen leichteren Umgang mit Stress und negativen Gefühlen, die somit nachhaltig bewältigt werden können.

- Bei der **Selbstkontrolle** steht die Bewertung durch den Verstand im Vordergrund, was ein hohes Maß an Anstrengung und Energie erfordert.

- Bei der **Impulsivität** werden Handlungen vom Unbewussten gesteuert. Diese sind unüberlegt und unkontrolliert, da sie auf das Hier und Jetzt konzentriert sind.

Während Selbstkontrolle für kurzfristige Handlungen nützlich sein kann, ist für langfristige Ziele die Selbstregulation wichtiger. Diese aktiviert die intrinsische Motivation und Selbstmotivierung, wodurch der Prozess der Zielverfolgung nachhaltiger und weniger anstrengend wird (Sachse, 2020, S. 29–33; M. Storch, Krause et al., 2022, S. 125–132).

In diesem Zusammenhang ist es bedeutsam, die Arten der Gedächtnissysteme mit einzubeziehen. Roth (2019, S. 38) unterscheidet zwischen drei Gedächtnissystemen:

- dem **expliziten Gedächtnis**, das kognitive und sensorische Inhalte umfasst, die bewusst gemacht und ins Gedächtnis zurückgerufen werden können,
- dem **emotionalen Gedächtnis**, bei dem Inhalte sowohl unbewusst als auch bewusst sein können und
- dem **impliziten Gedächtnis**, in dem alle Automatismen und Gewohnheiten sowie Bewegungs- und Handlungsabläufe stattfinden. Diese sind zum Teil bewusst, zum Teil jedoch auch unbewusst.

Grawe (2004, S. 123–124) betont, dass die Trennung zwischen explizitem und implizitem Funktionsmodus nicht nur das Gedächtnis betrifft, sondern auch die Wahrnehmung, das Lernen, Emotionen, die Handlungssteuerung, die Motivation, die Emotionsregulation und das Beziehungsverhalten. Diese Funktionen können entweder bewusst und kontrolliert (explizit) oder unbewusst und automatisch (implizit) ablaufen. Dabei unterscheiden sie sich in der Qualität und in den Auswirkungen, je nach Modus, wobei beide ihre spezifischen Vor- und Nachteile haben.

Die Fähigkeit des Gehirns, Prozesse im impliziten Modus automatisiert abzuwickeln, ist von zentraler Bedeutung, da diese energieeffizienter sind. Bei psychologischen Prozessen kann dies jedoch problematisch werden, insbesondere wenn diese schnellen Abläufe das psychische Wohlbefinden negativ beeinflussen. Um unerwünschte Automatismen zu überwinden, ist es erforderlich, sie durch neue, vorteilhaftere Automatismen zu ersetzen. Eine Verhaltensänderung oder Reaktionsmodifikation kann erreicht werden, wenn ein neues neuronales Netzwerk gebildet und ausreichend aktiviert wird, wodurch ein neuer Automatismus etabliert wird. Dieser ist vom expliziten in den impliziten Modus zu überführen, um zuverlässig und ohne Störungen ablaufen zu können. Dies erfordert Zeit, Geduld und Ausdauer (Storch et al., 2022, S. 65–66).

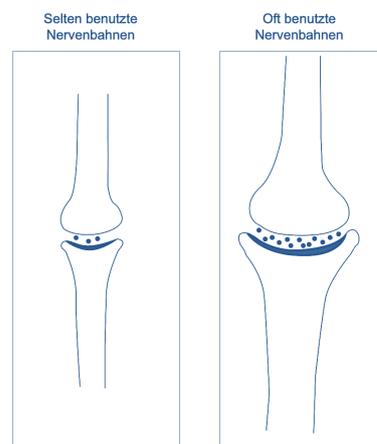
### 3.1.5 Neuronale Plastizität

Durch die Bewertung individueller Erfahrungen sowie solcher, die durch frühere Generationen weitergegeben wurden, gelingt es, das psychobiologische Wohlbefinden bestmöglich zu erhalten. Diese Erfahrungen werden abgespeichert und bei der Planung neuer Handlungen abgerufen. Der psychische Apparat fungiert somit als Speicher für alle Erfahrungen (Storch et al., 2022, S. 34–35).

Hüther (2018, S. 57–70) beschreibt dies als zentrales ‚Verkehrsleitsystem‘ im Gehirn, das eingehende Informationen mit bestehenden Erinnerungen vergleicht und aktiviert. Er verdeutlicht (2018, S. 67–70), dass jede erfolgreiche Bewältigung eines Problems dazu führt, dass sich das entsprechende Gefühl im Gehirn stärker verankert, was zu mehr Kompetenz und Selbstbewusstsein führt.

Hüther (2005) und Bock (2022, S. 67) erklären darüber hinaus, dass das Gehirn lebenslang veränderungsfähig bleibt, ein Prozess, der als ‚Plastizität‘ bzw. ‚neuronale Plastizität‘ in der Neurobiologie bezeichnet wird. Das Denken, Fühlen und Handeln beeinflusst die Stabilität und Ausprägung von Synapsenverbindungen im Gehirn und bestimmt somit, welche neuronalen Verbindungen gefestigt und verstärkt werden und welche geschwächt oder aufgelöst werden. Hebb (1949, zit. nach Storch, 2002, S. 284) beschreibt diesen Prozess mit dem Begriff der ‚Hebbschen Plastizität‘. Dieses Modell besagt, dass sich Nervenzellen, die gleichzeitig aktiviert werden, verbinden, wodurch die Effizienz der Signalübertragung verstärkt wird. Dies wird durch den Merksatz ‚cells that fire together, wire together‘ zusammengefasst. Hebb führte das Konzept der plastischen Synapsen ein, bei denen die Signalübertragung durch wiederholte Nutzung verbessert wird. Eine Synapse ist der Punkt, an dem Nervenzellen über chemische Botenstoffe, sogenannte Transmitter, kommunizieren. Häufige gemeinsame Erregung verstärkt diese Verbindungen und verbessert die Informationsübertragung.

**Abbildung 3: Neuronale Plastizität: vereinfachte Darstellung**



Quelle: Storch und Krause, o. J.

In **Abbildung 3** werden selten und oft genutzte Nervenbahnen und die chemischen Botenstoffe (Transmitter) dargestellt. LeDoux (2012, S. 229–231) betont, dass Lernen im Gehirn über die Verstärkung dieser Verbindungen oder durch deren Abschwächung und Abbau stattfindet, gemäß dem Prinzip ‚Use it or lose it‘ (Bock, 2022, S. 77).

Im Gehirn werden Gruppen von Nervenzellen verbunden. Storch, Krause et al. (2022, S. 41–47) erwähnen den Begriff ‚neuronale Netze‘. Grawe (2004, S. 70) beschreibt den Begriff ‚neuronale Schaltkreise‘ und definiert damit, dass in jedem Erleben und Verhalten unterschiedliche Areale und neuronale Gruppen aktiv sind.

Diese Netze bilden sich, indem Nervenzellen als Antwort auf einen Reiz zusammenarbeiten. Durch wiederholte Aktivierung wird das gesamte Netzwerk gestärkt, reagiert zunehmend schneller und kann daher leichter aktiviert werden. Verbundene Informationen aus unterschiedlichen Regionen des Gehirns werden als ‚multicodiert‘ bezeichnet. Durch die Erarbeitung von Ressourcen im ZRM®-Training findet eine Multicodierung statt, wodurch Ressourcen leichter abgerufen werden können (M. Storch, Krause et al., 2022).

Gilan et al. (2021, S. 33–35) verknüpfen die lebenslange Lernfähigkeit des Gehirns mit der kontinuierlichen Entwicklung von Resilienz und sehen diese Fähigkeit durch neurowissenschaftliche Erkenntnisse bestätigt. Sie heben hervor, dass regelmäßiges praktisches Üben essenziell ist, um neue Denk- und Verhaltensmuster zu stärken und gleichzeitig alte Muster abzuschwächen. Durch wiederholte Aktivierung und Anwendung neuer Muster wird deren Abrufbarkeit erleichtert, wodurch die Umsetzung resilienter Gewohnheiten langfristig gefestigt wird (S. 159).

### 3.1.6 Somatische Marker

Wie bereits beschrieben, erfolgt die Kommunikation mit dem Unbewussten über **somatische Marker**, da eine direkte Kommunikation mit dem Unbewussten nicht möglich ist (Krause & Storch, 2018, S. 23).

Die Theorie der somatischen Marker (S. 40) wurde von Damasio (2014) entwickelt. In dieser Theorie nimmt die homöostatische Regulation eine zentrale Rolle ein, da damit sichergestellt wird, dass der Organismus auf einem optimalen Niveau funktioniert. Emotionen und Entscheidungen sind eng mit diesen physiologischen Prozessen verbunden. Somatische Marker, die körperliche Reaktionen auf bestimmte Reize darstellen, helfen dabei, Entscheidungen zu treffen, die das Gleichgewicht des Körpers (die Homöostase) unterstützen.

Roth (2019, S. 109–110) beschreibt, dass Affekte und Gefühle eng mit unserem Körper verbunden sind. Sie zeigen sich beispielsweise durch körperliche Reaktionen wie Herzklopfen, Magendrücken, Zittern oder Enge im Hals. Diese Wahrnehmungen und Reaktionen variieren von Mensch zu Mensch. Sie dienen dazu, eine Person durch die im Erfahrungsgedächtnis abgespeicherten Informationen zu motivieren, bestimmte Dinge zu tun oder zu vermeiden, z. B. zu kämpfen oder zu fliehen.

Krause und Storch (2018, S. 24) erklären, dass im Erfahrungsgedächtnis nach vergleichbaren Situationen gesucht und diese verglichen werden, um sie zu bewerten. Das Unbewusste nutzt dabei somatische Marker, um eine Einschätzung vorzunehmen. Diese Marker ermöglichen es dem Menschen, auf seine Lebenserfahrungen zuzugreifen.

In diesem Zusammenhang ist es essenziell, die Verbindung zu den neuronalen Netzen herzustellen. Situationen oder Objekte werden demnach auch mit den damit verbundenen Gefühlen und Körperempfindungen abgespeichert und nicht nur mit den wichtigen Informationen über die Situation oder das Objekt (M. Storch, Krause et al., 2022, S. 54).

M. Storch, Tschacher et al. (2022, S. 152) führen aus, dass sich diese Bewertung sowohl auf Reize von außen als auch auf solche von inneren Vorstellungen und Imaginationen beziehen kann. Die Reaktionen werden als positiv oder negativ bewertet und sind mit Annäherungsverhalten oder Vermeidungsverhalten verknüpft.

In der Motivationspsychologie geht man davon aus, dass Menschen angeregt werden, positive Gefühlszustände zu erreichen und negative Zustände zu vermeiden (Roth & Ryba, 2022, S. 212).

M. Storch, Krause et al. (2022) beschreiben, dass das affektive System eine „direkte Spiegelung dessen ist, was tiefstes Selbsterleben ausmacht“ (S. 59). Positive somatische Marker können als Wegweiser hin zu Selbstkongruenz eingesetzt werden. Sie beinhalten neben körperlichen Empfindungen auch eine affektive Komponente, deren Qualitäten als angenehm oder unangenehm bewertet wird. In Kapitel 3.2.2 dieser Arbeit wird die visuelle Darstellung dieser Bewertung genauer beschrieben.

Der Resilienzfaktor ‚positive Emotionen‘ (Kapitel 2.4.1) wird im ZRM®-Training durch die Wahrnehmung der eigenen somatischen Marker und deren Visualisierung in der Affektbilanz unterstützt. Gilan et al. (2021, S. 151) beschreiben resiliente Menschen dahingehend, dass diese fähig sind, positive und negative Gefühle gleichzeitig erleben zu können.

## 3.2 Methoden des Zürcher Ressourcen Modells®

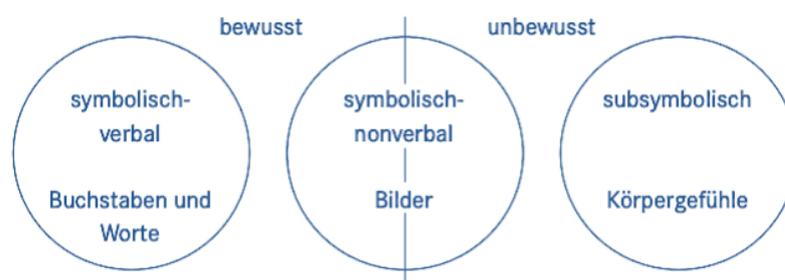
In diesem Kapitel werden die zentralen Methoden des ZRM® detailliert vorgestellt. Ziel ist es, ihre Wirkweise und Anwendung aufzuzeigen sowie ihre Bedeutung für die Aktivierung und langfristige Nutzung von Ressourcen zu erläutern und ihren Beitrag zur Resilienzförderung sichtbar zu machen.

### 3.2.1 Bildwahl

Beim ZRM®-Training wird mit Bildern gearbeitet, um das Unbewusste zu explorieren und eine Synchronisation von Unbewusstem und Verstand zu erreichen. Dadurch kann die bereits beschriebene Selbstregulation aktiviert werden und unbewusste Bedürfnisse erkannt werden. Mit der ZRM®-Bildkartei (Krause & Storch, 2018) werden ausschließlich Ressourcen aktiviert, die mit positiven Gefühlen verbunden sind. Die Auswahl des Bildes erfolgt daher mit ausschließlich positiven somatischen Markern (M. Storch, Krause et al., 2022, S. 132–133). Messerschmidt (2020, S. 82) zeigt in ihrer Studie, dass durch Bilder den Menschen der Zugang zu ihren Emotionen und unbewussten Prozessen effektiv erleichtert wird. Bilder dienen als ein Werkzeug, das die Kommunikation zwischen bewussten und unbewussten Bereichen der Persönlichkeit fördert. Intensive Selbstreflexionsprozesse werden angeregt, in denen bisher unbewusste Bedürfnisse, Gefühle und Lebensthemen bewusst werden. Die Auseinandersetzung mit dem Bild führt zu neuen Erkenntnissen und Einsichten über die eigene Person. Dieser erweiterte Blick eröffnet den Zugang zu verborgenen Ressourcen.

M. Storch (2009, S. 193–196) erwähnt in diesem Zusammenhang die ‚Multiple Code Theory‘ nach Bucci (2002). Diese Theorie besagt, dass Menschen Informationen auf zwei Arten, und zwar vorsymbolisch (körperlich) und symbolisch (Buchstaben, Worte), wahrnehmen und verarbeiten können. Die vorsymbolische Variante umfasst ausschließlich körperliche Empfindungen. Die symbolische Verarbeitung hingegen erfolgt verbal durch Buchstaben und Worte und nonverbal durch Bilder.

**Abbildung 4: Informations-Codes nach Bucci**



Quelle: Weber, 2020, S. 100

**Abbildung 4** zeigt die Einteilung, wie Weber (2020, S. 100) diese in Anlehnung an Storch darstellt. Es wird visualisiert, dass Informationen, die symbolisch verbal codiert sind, Bewusstsein erfordern. Bilder, die Informationen symbolisch nonverbal codieren, können sowohl auf bewusster als auch auf unbewusster Ebene erzeugt werden. Körpergefühle laufen unterhalb der Bewusstseinschwelle ab.

Die drei Systeme sind durch einen Prozess verbunden, den Bucci als „referentiellen Prozess“ bezeichnet. Gesundes psychisches Funktionieren hängt davon ab, wie gut diese Systeme durch den referentiellen Prozess verknüpft sind. Psychische Störungen entstehen, wenn die Verbindung zwischen diesen Systemen unterbrochen ist, was zu ineffektiven Bewältigungsversuchen führt. Bilder nehmen bei der Verbindung des körperlichen Codes des vorsymbolischen Systems mit dem symbolisch verbalen Code eine zentrale Rolle ein. Sie sind der Schlüssel im Informationsfluss zwischen den beiden Codes und somit zwischen den unbewussten Körperempfindungen und den bewussten Sprachcodes. Jedes Wort ist mit einem Bild verknüpft und jedes Bild ist mit einem Gefühl verbunden (M. Storch, 2009).

Wie bereits in Kapitel 2.4 dargestellt, sind unterschiedliche Resilienzfaktoren entscheidend für die Entwicklung von Resilienz. Die Bildkartei aus dem ZRM<sup>®</sup> arbeitet ausschließlich mit ressourcenaktivierenden Inhalten, die mit positiven Gefühlen in Verbindung stehen, wobei der Fokus auf der Aktivierung von Ressourcen liegt (Krause & Storch, 2018). C. Weber (2022) greift die Methode der Bildwahl aus dem ZRM<sup>®</sup> auf und nutzt diese, um unbewusste Ressourcen der Teilnehmenden im Resilienztraining ‚Lehre-stark‘ zu aktivieren. Die Bedeutung von Ressourcen in der Stärkung der Resilienz wurde in Kapitel 3.1.3 Ressourcenbegriff genauer erläutert.

### **3.2.2 Ideenkorb**

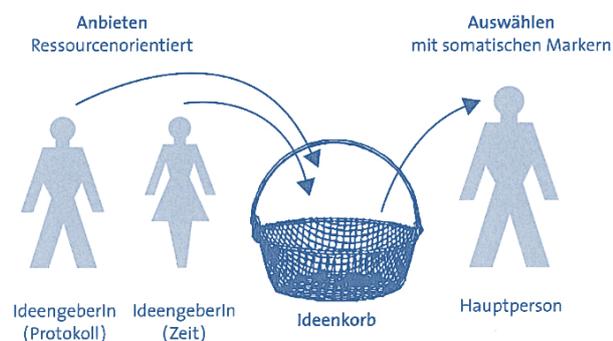
Das Ideenkorbverfahren, speziell für das ZRM<sup>®</sup>-Training entwickelt, wird in der Gruppe durchgeführt. Es ermöglicht den Teilnehmer:innen, das Unbewusste zu explorieren, wobei dies unabhängig von Experten erfolgt, was den Ansatz des Selbstmanagements gewährleistet.

M. Storch und Tschacher (2022, S. 153) beschreiben dieses Verfahren als eine spezielle Form des Brainstormings, die sich vom traditionellen Ansatz dadurch unterscheidet, dass der Ideenkorb gezielt an eine spezifische Person gerichtet ist, die mit einem bestimmten Thema befasst ist. Diese Zielperson trifft mithilfe der Affektbilanz eine persönliche Auswahl unter den gesammelten Ideen. Ein zentraler Aspekt dieser Methode ist die bewusste Trennung zwischen

der Zielperson und der Thematik, wodurch mögliche Diskussionen über die Richtigkeit einzelner Ideen vermieden werden können.

Der Sinngehalt des ausgewählten Bildes aus der ersten Phase des ZRM®-Trainings wird aus einer vorsprachlichen in eine sprachliche und damit bewusste Form gebracht. Dies wird mit ausschließlich positiven Assoziationen im Sinne der Ressourcenfokussierung anderer Gruppenmitglieder angereichert. Der:die Bildbesitzer:in kann passende Assoziationen auswählen, wodurch der unbewusste Inhalt eine sprachliche Form erhält. Die Gruppenmitglieder erarbeiten reichhaltiges Material, ohne zu interpretieren oder Assoziationen als gut oder schlecht zu bewerten (M. Storch, Krause et al., 2022, S. 134–135).

#### Abbildung 5: Die Arbeit mit dem Ideenkorb



Quelle: Krause und Storch, 2018, S. 6

**Abbildung 6** verdeutlicht die klare Strukturierung des Prozesses und der Rollen. In den Ideenkorb werden Assoziationen eingebracht, die eine breite Palette von Sinneskanälen abdecken und Aspekte wie Farben, Gefühle, Beobachtungen sowie Ideen miteinbeziehen. Die Hauptperson, die das Bild mitbringt, wählt mit Hilfe der eigenen somatischen Marker die passende Assoziation aus (Krause & Storch, 2018, S. 46–47).

Im Verlauf des ZRM®-Trainings werden die Teilnehmenden dazu ermutigt, sich nach dem Prinzip des ‚Ideenkorbs‘ auszutauschen. Diese Art der Kommunikation unterstützt dabei, eine respektvolle und wertschätzende Haltung im Umgang miteinander zu fördern (M. Storch, Krause et al., 2022).

Gilan et al. (2021, S. 143–147) betonen im Zusammenhang mit dem Resilienzfaktor ‚Soziale Unterstützung‘ sowohl die Bedeutung der Bereitstellung von Informationen und möglichen Lösungsansätzen als auch die emotionale Begleitung, die sich durch aktives Zuhören und Verständnis ausdrückt.

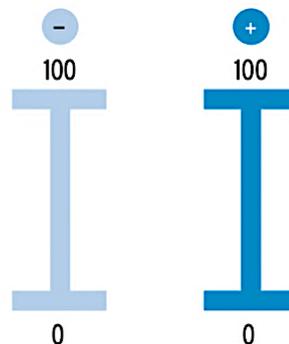
Dies legt nahe, dass das Ideenkorbverfahren im ZRM<sup>®</sup> durch seine ressourcenorientierte Herangehensweise und die zugrunde liegende Haltung einen nachhaltigen Beitrag zur Stärkung der Resilienz leisten kann.

### 3.2.3 Affektbilanz

Die Affektbilanz, auch als Gefühlsbilanz bezeichnet, wurde als Methode entwickelt, um im Rahmen des ZRM<sup>®</sup>-Trainings eine Auswahl der Ideen aus dem Ideenkorb zu erleichtern. Sie dient der visuellen Darstellung affektiver Aspekte, die den zuvor beschriebenen somatischen Markern zugrunde liegen. Sie basiert auf der Annahme, dass positive und negative Affekte in unterschiedlichen neuronalen Systemen erzeugt werden – dem Belohnungs- und dem Bestrafungssystem (Storch & Krause, 2022, S. 135, Kuhl & Storch, 2017, S. 130).

Dabei können Affekte sowohl in ihrer Wertigkeit (positiv oder negativ) als auch in ihrer Intensität variieren (Kuhl & Storch, 2017, S. 131). Darüber hinaus können sie sowohl gleichzeitig als auch unabhängig voneinander aktiv sein, was im Alltag oft als ‚gemischte Gefühle‘ bezeichnet wird (Weber, 2023, S. 115).

**Abbildung 6: Affektbilanz**



Quelle: J. Storch et al., 2017, S. 94

**Abbildung 6** zeigt visuelle Analogskalen ohne Zwischenmarkierungen, bei denen lediglich die Endpunkte mit den Werten 0 und 100 gekennzeichnet sind. Diese Gestaltung zielt darauf ab, das Unbewusste zur Einschätzung zu aktivieren, da der Verstand durch das Fehlen von Zwischenstufen überfordert wird. Dadurch wird die Intensität des Affekts zunächst unbewusst markiert, bevor der Verstand die Stärke des Affekts numerisch festlegen kann (Kuhl & Storch, 2017, S. 115).

M. Storch und Tschacher (2022) bezeichnen diese Analogskala auch als „semiquantitatives Verfahren“ (S. 162), das dazu dient, eine Einschätzung und eine persönliche Bewertung des eigenen Gefühls zu unterstützen. Diese Darstellung hilft dabei, innere affektive Unklarheiten sichtbar zu machen, und ermöglicht es dem Verstand, Einblicke in unbewusste Prozesse zu gewinnen.

Der Resilienzfaktor ‚Coping‘ (Kapitel 2.4.9) wird im Kontext der Affektbilanz insbesondere durch das emotionsorientierte Coping angesprochen. Die Methode der Affektbilanz erleichtert dabei die Einteilung der wahrgenommenen somatischen Marker (Kapitel 3.1.6) in negative und positive Affekte und unterstützt so einen bewussten Umgang mit emotionalen Reaktionen. Wie Gilan et al. (2021, S. 32–135) betonen, hängt die Wahl geeigneter Coping-Strategien davon ab, wie eine Situation bewertet wird. Insbesondere bei emotionsorientierten Copingformen ist die Wahrnehmung eigener Empfindungen erforderlich, um die passende Strategie finden und anwenden zu können.

### 3.2.4 Motto-Ziel: Haltungsziel

Um den Rubikon zu überqueren, werden im ZRM<sup>®</sup>-Training Motto-Ziele formuliert. Diese Zielart unterscheidet sich von konkreten, spezifischen Zielen, die erst nach der Rubikon-Überquerung und einer festen Zielbindung sinnvoll sind. Konkrete Ziele werden auf der Verhaltensebene festgelegt, während Motto-Ziele allgemeiner sind und auf der Haltungsebene ansetzen. Der Begriff ‚Motto-Ziele‘ wurde gewählt, um zu verdeutlichen, dass das Handeln des Menschen unter ein übergeordnetes Motto gestellt wird (M. Storch, Krause et al., 2022, S. 150–157).

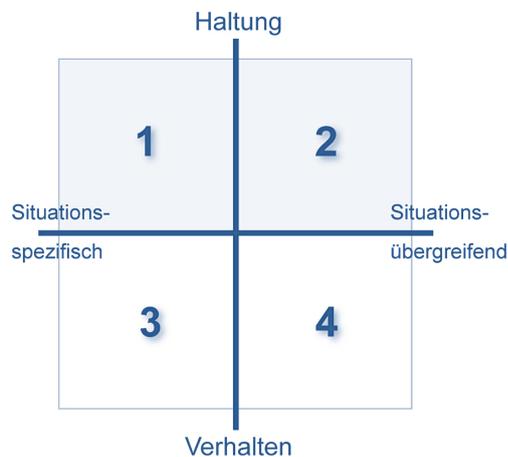
**Abbildung 7: Unterscheidung der Zieltypen**



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an M. Storch, Krause et al., 2022, S. 156

**Abbildung 7** illustriert die beiden unterschiedlichen Zieltypen. Bei Motto-Zielen werden Verstand und Unbewusstes synchronisiert. Konkrete Ziele werden vom Verstand auf Verhaltens-ebene formuliert.

**Abbildung 8: Der Zielquadrant**



Quelle: M. Storch, 2009

In **Abbildung 8** wird die Klassifizierung von Zielen in einem Koordinatensystem dargestellt. Motto-Ziele befinden sich in den Quadranten 1 und 2 und sind demzufolge situationspezifisch und situationsübergreifend anwendbar. Da sie Ziele auf Haltungsebene darstellen, wird damit eine bestimmte Verfassung beschrieben, ohne dass spezifische Verhaltensweisen benannt werden. Ziele, die in den Quadranten 3 und 4 eingeordnet sind, beziehen sich auf ein konkretes Verhalten und sind auch als SMART-Ziele bekannt (M. Storch, Krause et al., 2022).

J. Weber (2013, S. 248) konnte in ihrer Forschung zeigen, dass Motto-Ziele eine optimistische Grundhaltung unterstützen und die Selbstregulation in Hinblick auf die Umsetzung von unangenehmen Aufgaben und Pflichten fördern. Auch M. Storch, Krause et al. (2022, S. 162–164) beschreiben, dass Motto-Ziele vollständig unter eigener Kontrolle stehen und damit die Kontrollüberzeugung im Sinne von Selbstmanagement (Kapitel 3.1.2) gestärkt wird. In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass der Resilienzfaktor der Selbstwirksamkeit (Kapitel 2.4.3), der Kohärenzsinn (Kapitel 2.4.6) sowie Hardiness (Kapitel 2.4.7) und Optimismus (Kapitel 2.4.2) positiv beeinflusst werden. Dadurch leisten Motto-Ziele einen Beitrag zur Resilienzstärkung und wirken auch im Sinne der Salutogenese (Kapitel 2.3) nachhaltig und sind förderlich für die psychische Gesundheit.

### 3.2.5 Erinnerungshilfen

Um das neu entwickelte neuronale Netz, das während der Arbeit am Motto-Ziel entstanden ist, zu stärken, ist es entscheidend, es so häufig wie möglich zu aktivieren und zu nutzen. Hierfür wird im ZRM<sup>®</sup> mit ‚Erinnerungshilfen‘ gearbeitet (M. Storch & Krause, 2006). Dieser Begriff umfasst im ZRM<sup>®</sup> alle Arten von Objekten oder Reizen, die eine Verbindung zum individuell erarbeiteten Motto-Ziel herstellen. Diese Hilfsmittel können auf zwei Arten genutzt werden:

#### 1. Priming: Förderung unbewusster Lernprozesse

Priming beschreibt die implizite Wirkung von Erinnerungshilfen, die automatisch bestimmte Gedächtnisinhalte aktivieren. Das Wort ‚Priming‘ stammt aus dem Englischen und bedeutet so viel wie ‚(Vor-)Bahnung‘, ‚Vorbereitung‘ oder ‚Zündung‘. Der Begriff wurde erstmals in den 1950er Jahren im Zusammenhang mit der Entstehung flüssiger Sprache verwendet (Bermeitinger, 2022).

Laut Kolodej (2022, S. 2) handelt es sich beim Priming um einen Prozess, bei dem unbewusste und oft kaum wahrnehmbare Reize das Denken, die Haltung, die Gefühle und das Verhalten beeinflussen können, sofern sie mit diesen Reizen in Verbindung stehen.

M. Storch, Krause et al. (2022, S. 272) heben hervor, dass Priming ein unvermeidbarer Prozess ist. Im Kontext des Selbstmanagements ist es jedoch entscheidend, ob diese unbewussten Einflüsse von äußeren Faktoren gesteuert werden oder ob bewusst ausgewählte Reize gezielt eingesetzt werden, um das eigene Verhalten und die persönliche Einstellung in die gewünschte Richtung zu lenken. Bewusste Entscheidungen, zielorientiert zu handeln, sind von erheblicher Bedeutung und können durch die unbewussten Prozesse des Primings effektiv unterstützt werden.

#### 2. Zielauslöser: Unterstützung bewusster Lernprozesse

Zielauslösern kommt eine zentrale Funktion zu bei der bewussten Steuerung von Lern- und Veränderungsprozessen, indem sie die Aufmerksamkeit auf das erarbeitete Motto-Ziel lenken. Ein Gegenstand wird als Zielauslöser eingesetzt, wenn er aktiv verwendet wird, um die Umsetzung des angestrebten Verhaltens oder der gewünschten Haltung gezielt zu unterstützen. Dies erweist sich insbesondere dann als hilfreich, wenn die Zielverfolgung ins Stocken gerät und das neuronale Motto-Ziel-Netz eine zusätzliche Aktivierung benötigt. In solchen Momenten wird z. B. ein Gegenstand bewusst genutzt, etwa durch Betrachten, Berühren oder eine andere Form der Interaktion. Durch diese aktive Auseinandersetzung wird der Fokus auf das Ziel verstärkt, wodurch dessen Verwirklichung erleichtert wird (Meier et al., 2021, S. 83).

Der Einsatz solcher Stimuli ist darauf ausgerichtet, eine vorhandene Gedächtnisspur zu aktivieren. Dadurch werden Gedanken, Emotionen und Verhaltensweisen in einer Form beeinflusst, die das Erreichen des individuellen Ziels unterstützt. Diese Mechanismen basieren darauf, dass sensorische oder symbolische Reize kognitive und emotionale Netzwerke aktivieren, was wiederum handlungsleitend wirkt. Eine Erinnerungshilfe kann sowohl bewusst als Zielauslöser genutzt werden, um auf ein Ziel hinzuarbeiten, als auch unbewusst als Prime wirken, indem automatisch bestimmte Gedächtnisinhalte aktiviert werden. So können auch in schwierigen Situationen der Einsatz von Primes (unbewusst) und der von Zielauslösern (bewusst) die Zielverfolgung automatisch aktivieren, die Erreichung der Motto-Ziel-Haltung begünstigen und dadurch positive Lernerfahrungen unterstützen (M. Storch, Krause et al., 2022, S. 170–180).

Gilan et al. (2021, S. 38) machen deutlich, dass positive Lernerfahrungen vor allem dann entstehen, wenn man sich aktiv mit Herausforderungen auseinandersetzt und sich dabei selbst ermutigt, diese zu bewältigen. Dadurch kann der Resilienzfaktor der Selbstwirksamkeit (Kapitel 2.4.3) gestärkt werden.

Erinnerungshilfen im ZRM<sup>®</sup>, wie z. B. Düfte oder Melodien, sprechen verschiedene Sinneskanäle an. Sie können sowohl mobil (z. B. als Hintergrundbild auf dem Smartphone) als auch stationär (z. B. ein Gegenstand auf dem Schreibtisch) eingesetzt werden. Entscheidend ist, dass die Verfügbarkeit der eingesetzten Gegenstände unter der eigenen Kontrolle steht und dass sie die Möglichkeit bieten, das Motto-Ziel assoziativ zu aktivieren.

Bereits vorhandene Objekte, die neurologisch betrachtet mit spezifischen Assoziationen belegt sind, können ebenfalls als Erinnerungshilfen dienen. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass sie in ihrem Kontext verändert werden, um eine neue Bedeutung zu erhalten, die mit dem erarbeiteten Motto-Ziel übereinstimmt. Im ZRM<sup>®</sup>-Training wird das sogenannte Wichteln als kreative Methode eingesetzt, um die Teilnehmenden zu unterstützen, passende Erinnerungshilfen zu finden. Dabei schenken sich die teilnehmenden Personen passende Erinnerungshilfen zum jeweiligen Motto-Ziel, um die Umsetzung und den Transfer des erarbeiteten Ziels zu erleichtern. Durch diese gegenseitige Unterstützung wird das Erleben von positiven Gefühlen und Dankbarkeit unterstützt (M. Storch, Krause et al., 2022, S. 273–276).

Die Soziale Unterstützung (Kapitel 2.4.4) ist laut Gilan et al. (2021, S. 143) einer der wichtigsten Faktoren zur Stärkung der Resilienz. Die Unterstützung durch konkrete praktische Hilfe oder durch die Bereitstellung von Informationen und die emotionale Unterstützung sind hier bedeutsam. Durch das ‚Wichteln‘ werden konkrete praktische Hilfen unter den Teilnehmenden ausgetauscht. Dies wirkt förderlich auf die Entwicklung der Resilienz.

### 3.2.6 Soziale Ressourcen

Das ZRM®-Training ist eine Methode, die sich vorrangig an der individuellen Entwicklung der Teilnehmenden orientiert. Gleichzeitig wird die Gruppe mit ihren vielfältigen Potenzialen sowohl während des Trainings als auch darüber hinaus als wertvolle Ressource betrachtet und gezielt einbezogen. Diese Gruppenressource wird in den verschiedenen Methoden des ZRM® kontinuierlich genutzt – sei es beim Ideenkorb-Verfahren, der Erarbeitung des Embodiments oder in anderen Kleingruppenaktivitäten.

Während des Trainings haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre persönliche Entwicklung innerhalb des Prozesses öffentlich zu reflektieren. Dies trägt nicht nur zur Stärkung des persönlichen Commitments und der zielgerichteten Umsetzung bei, sondern fördert auch das Lernen am Modell. Der Austausch innerhalb der Gruppe eröffnet die Chance, Ideen und Maßnahmen von anderen aufzugreifen oder individuell anzupassen. Über das Training hinaus dient der SocialSupport als wertvolle Unterstützung für den erfolgreichen Transfer in den Alltag (M. Storch, Krause, et al., 2022, S. 229–231).

Nach M. Storch, Krause, et al. (2022, S. 294-295) umfassen soziale Ressourcen Personen, die das persönliche Motto-Ziel unterstützen und zur erfolgreichen Umsetzung beitragen. Diese Unterstützung erfolgt auf zwei Ebenen: emotional und motivierend durch eine unterstützende Beziehungsebene, sowie fachlich auf der Sachebene, die konkrete inhaltliche oder praktische Unterstützung bietet.

Dabei lassen sich drei Arten sozialer Ressourcen unterscheiden:

- **Stille soziale Ressourcen:** Personen werden nicht aktiv in den Trainingsprozess oder die Zielerreichung einbezogen. Sie wirken unterstützend durch ihre bloße Anwesenheit oder – ohne direkt involviert zu sein – durch ihre individuellen Fähigkeiten, die zur Verwirklichung des Motto-Ziels beitragen.
- **Strategische soziale Ressourcen:** Personen werden strategisch und geplant bei der Umsetzung des Ziels eingesetzt, jedoch ohne über die eigentliche Absicht oder das angestrebte Ziel informiert zu werden.
- **Eingeweihte soziale Ressourcen:** Personen werden in das Vorhaben eingeweiht und können dadurch aktiv in die Handlungsplanung eingebunden werden.

Der Resilienzfaktor ‚Soziale Unterstützung‘ (Kapitel 2.4.4) zählt zu den am intensivsten erforschten Faktoren in der Resilienzforschung. Dabei wirkt nicht nur tatsächlich erlebte Unter-

stützung stärkend, sondern bereits das Wissen und Vertrauen darauf, im Bedarfsfall Hilfe erhalten zu können. Selbst Unterstützung, die nicht unmittelbar sichtbar oder aktuell verfügbar ist, kann eine positive Wirkung auf die Resilienz haben (Gilan et al., 2021, S. 145–146).

Reichhart und Pusch (2023, S. 38) verdeutlichen den Zusammenhang zwischen sozialen Beziehungen, sozialen Netzen und der Selbstwirksamkeit. Wie in Kapitel 2.4.3 beschrieben, entsteht diese unter anderem durch persönliche Lernerfahrungen, ermutigende Rückmeldungen aus dem Umfeld sowie das Beobachten anderer.

In Verbindung mit den im ZRM® beschriebenen und eingesetzten Formen sozialer Ressourcen wird deutlich, dass dieses Training gezielt zur Stärkung des Resilienzfaktors ‚Soziale Unterstützung‘ sowie der Selbstwirksamkeit beitragen kann und damit die Entwicklung resilienter Kompetenz fördern kann.

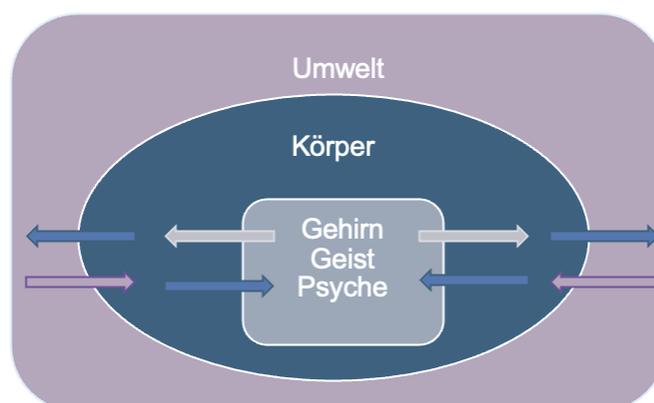
### 3.2.7 Embodiment

Im ZRM®-Training nimmt die Arbeit mit dem Körper eine zentrale Rolle ein bei der Aktivierung und Erarbeitung von Ressourcen.

Der Begriff ‚Embodiment‘, der wörtlich mit ‚Verkörperung‘ übersetzt werden kann, beschreibt dabei die enge Verbindung zwischen körperlichen Prozessen und mentalen Zuständen (M. Storch, Krause et al., 2022, S. 180).

Tschacher (2022) beschreibt das Konzept des Embodiments damit, „dass der Geist (also: Verstand, Denken, das kognitive System, die Psyche) mitsamt seinem Organ, dem Gehirn, immer in Bezug zum gesamten Körper steht“ (S. 15).

**Abbildung 9: Schematische Darstellung des Embodiment-Konzeptes**



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Tschacher, 2022, S. 15

In **Abbildung 9** wird verdeutlicht, dass Geist/Gehirn und Körper in ständiger Wechselwirkung mit der Umwelt stehen. Tschacher betont, dass es nicht ausreicht, den Geist lediglich auf das

Gehirn zu reduzieren. Vielmehr ist dieser immer in einen Körper eingebettet und mit seiner Umwelt verbunden.

Hüther (2022) unterstreicht diesen Gedanken aus neurobiologischer Sicht und betont, dass der Körper und die Psyche / der Geist / das Gehirn in einer ständigen wechselseitigen Beziehung zueinander stehen. Körperliche Veränderungen beeinflussen das Zentralnervensystem, während psychische Veränderungen wiederum auf den Körper wirken. Darüber hinaus hebt Hüther hervor, dass jede Veränderung in einem dieser Bereiche zwangsläufig eine Anpassung im anderen nach sich zieht.

Auch Ekman (2017) verdeutlicht diese Wechselwirkung, indem er aufzeigt, dass Emotionen nicht nur kognitive Prozesse sind, sondern sich in physiologischen Veränderungen und unbewussten körperlichen Ausdrucksformen, insbesondere in der Mimik, manifestieren. Dies belegt, dass Emotionen eng mit dem Körper verbunden sind und sich durch gezielte körperliche Interventionen beeinflussen lassen.

Schmidt (2022) bietet im Zusammenhang mit dem Embodiment-Konzept einen praktischen Ansatz an, den er als „Problem-Lösungs-Gymnastik“ (S. 96) bezeichnet. Schmidt geht davon aus, dass körperliche Bewegung nicht nur das emotionale Erleben beeinflusst, sondern auch die kognitive Flexibilität und Lösungsfindung fördert. Durch gezielte Körperhaltungen und Bewegungsabläufe können Problemmuster unterbrochen werden und neue Perspektiven auf Herausforderungen entwickelt werden.

Diese Erkenntnisse aus der Embodiment-Forschung werden im ZRM<sup>®</sup> gezielt genutzt, um Veränderungsprozesse bewusst zu gestalten und körperliche Ressourcen im Alltag wirksam einzusetzen. Die Embodiment-Arbeit, wie diese im ZRM<sup>®</sup> angewendet wird, basiert auf zwei Aspekten: dem **gedächtnistheoretischen** und dem **selbstregulatorischen Aspekt**.

- Aus **gedächtnistheoretischer** Sicht stellt die Körperarbeit eine Methode dar, um das neu entstandene neuronale Netz im Sinne der Multicodierung nachhaltig zu stärken und die Aktivierung zu erleichtern.
- Der **selbstregulatorische** Aspekt der Körperarbeit im ZRM<sup>®</sup> basiert auf der wissenschaftlich belegten Wechselwirkung von Körper und Psyche. Körperhaltungen und Bewegungen haben nachweislich Einfluss auf Stimmungen, Einstellungen und Verarbeitungsprozesse. Die gezielte Nutzung dieser Mechanismen ermöglicht es, Gefühle bewusst zu steuern und zu regulieren und somit das Selbstmanagement zu verbessern (M. Storch, Krause et al., 2022, S. 180–193).

Im ZRM<sup>®</sup>-Training wird das erarbeitete Motto-Ziel zunächst in einer großflächigen Körperbewegung, der sogenannten Makroversion, verankert. Anschließend wird daraus ein Mikro-Movement abgeleitet, eine verkleinerte, subtilere Version, die es ermöglicht, das Embodiment auch in der Öffentlichkeit diskret und alltagstauglich anzuwenden (M. Storch, Krause et al., 2022).

Embodiment ist auch von entscheidender Bedeutung im Zusammenhang mit Resilienz. Die Fähigkeit, flexibel auf Herausforderungen und Stress zu reagieren, ist ein wesentlicher Bestandteil von Resilienz. Durch gezielte körperliche Interventionen kann die innere Stabilität gefördert und die Widerstandskraft gestärkt werden. Studien zeigen, dass körperliche Flexibilität und eine bewusste Körperhaltung eine direkte Wirkung auf die psychische Belastbarkeit haben. Embodiment ermöglicht es, durch achtsame Körperarbeit das Bewusstsein für eigene Ressourcen zu stärken und adaptive Bewältigungsstrategien zu entwickeln (Amann, 2012). Gilan et al. (2021, S. 165) heben hervor, dass die Stärkung der Resilienz eine umfassende Einbeziehung des Körpers erfordert. Dabei sollte eine ganzheitliche Perspektive eingenommen werden, die Körper, Psyche, Gedanken, Emotionen, Verhalten sowie hormonelle Prozesse gleichermaßen berücksichtigt.

Diese Erkenntnisse werden gezielt im ZRM<sup>®</sup> angewendet, um Teilnehmende auch auf körperlicher Ebene zu unterstützen. Durch den Einbezug von Embodiment-Strategien im ZRM<sup>®</sup> können individuelle Ressourcen bewusst aktiviert, adaptive Bewältigungsstrategien entwickelt und eine langfristige Resilienz gestärkt werden.

### 3.2.8 Wenn-Dann-Pläne

Im ZRM<sup>®</sup>-Training folgt auf die Erarbeitung des Ressourcenpools die gezielte Planung zur Anwendung dieser Ressourcen. Wie bereits in Kapitel 3.1.1 dargestellt, entspricht diese Planungsphase nach dem Rubikon-Modell der Handlungsphasen (Gollwitzer, 1995) der präaktionalen Phase und nach dem Rubikon-Prozess im ZRM<sup>®</sup> (M. Storch, Krause et al., 2022) der präaktionalen Vorbereitung.

Gollwitzer (1995, S. 535) beschreibt das Planen als zentrales Merkmal dieser Phase und empfiehlt zusätzlich zur Zielintention das Fassen von ‚Wenn-Dann-Plänen‘ (S. 210). Diese Pläne unterstützen die Umsetzung des geplanten Ziels, indem sie eine konkrete Situation (‚wenn X eintritt‘) mit einem zielfördernden Verhalten (‚dann tue ich Y‘) verknüpfen. Sie stellen dadurch eine Strategie zur **Selbstregulation** dar, da festgelegt wird, wann, wo und wie eine Handlung

umgesetzt werden soll. Durch diese Verknüpfung wird die Kontrolle des Handelns an die entsprechende Situation übergeben, sodass das gewünschte Verhalten automatisch ausgelöst wird (Gollwitzer & Faude-Koivisto, 2009).

M. Storch, Krause et al. (2022) bezeichnen diese Pläne als „kleines Wunderwerk“ (S. 199), da mit diesen durch bewusste Planung kritische oder ablenkende Umweltreize genutzt und direkt mit dem gewünschten Verhalten verknüpft werden, sodass die Person automatisch richtig handelt, ohne zuvor bewusst darüber nachdenken zu müssen. Wenn-Dann-Pläne unterstützen somit den Umgang mit unerwünschten Automatismen. Im ZRM<sup>®</sup> wird zwischen Wenn-Dann-Plänen unterschieden, die entweder Ressourcen oder Verhalten aktivieren. Ebenso können diese spezifisch für eine Situation oder auch situationsübergreifend eingesetzt werden. Hilfreich für die Umsetzung ist es, diese Pläne schriftlich festzuhalten, um die Verbindung zwischen der Situation und der gewünschten Handlung zu festigen und so die Umsetzung zu erleichtern.

Faude-Koivisto und Keller (2018) zeigen in ihrer Coaching-Arbeit mit Jugendlichen, dass Wenn-Dann-Pläne einen wichtigen Beitrag leisten können, die Selbstregulation zu unterstützen, um das eigene Leben selbstbestimmt zu gestalten. Wie bereits in Kapitel 3.1.4 dargestellt, wird die Fähigkeit zur Selbstregulation sowohl von Reichhart und Pusch (2023) als auch von J. Storch et al. (2017) als bedeutungsvolle Grundlage im Umgang mit Belastungen und damit als wesentlicher Faktor zur Stärkung der Resilienz betrachtet.

Im ZRM<sup>®</sup>-Training wird die Erarbeitung von Wenn-Dann-Plänen gezielt in die Entwicklung sogenannter B-Situationen integriert. Um ein besseres Verständnis für die verschiedenen Situationstypen zu ermöglichen, werden diese im folgenden Abschnitt näher erläutert.

### **3.2.9 Situationstypen-ABC**

Damit die im ZRM<sup>®</sup>-Training erarbeiteten Inhalte nachhaltig in den Alltag integriert werden können, wurden drei Situationstypen entwickelt. Diese dienen dazu, das erstellte Motto-Ziel in unterschiedlichen Kontexten anzuwenden und langfristig zu verankern:

- **Situationstyp A – automatisierte Umsetzung:**

In diesen Situationen wird das Motto-Ziel bereits intuitiv und ohne bewusste Anstrengung umgesetzt. Die Herausforderung besteht hier weniger in der aktiven Anwendung als vielmehr darin, diese erfolgreichen Momente bewusst wahrzunehmen. Um diese positiven Erfahrungen zu verstärken, werden sie schriftlich in einem Erfolgsspeichertagebuch dokumentiert.

- **Situationstyp B – gezieltes Übungsfeld:**

Dieser Situationstyp umfasst Situationen, in denen das Motto-Ziel erprobt und gefestigt werden kann. Es handelt sich um Herausforderungen mittlerer Schwierigkeit (bewertet mit 40–60 auf einer Skala von 0–100), die planbar sind und bewusst vorbereitet werden können. Hierbei werden die bereits erarbeiteten Ressourcen aus dem Ressourcenpool verwendet, um eine erfolgreiche Umsetzung zu unterstützen.

- **Situationstyp C – überraschende Herausforderungen:**

Diese Situationen sind unvorhersehbar und stellen eine besondere Herausforderung dar, da das neue Handlungsrepertoire noch nicht automatisiert ist. Nachdem eine unmittelbare Umsetzung des Motto-Ziels hier oft nicht gelingt, werden solche Momente zunächst bewusst wahrgenommen und schriftlich festgehalten. Sobald mehrere dieser Situationen gesammelt wurden (etwa vier bis sechs), lassen sich mögliche Muster und Gemeinsamkeiten erkennen. Dadurch können aus vormals unvorhersehbaren Situationen planbare B-Situationen werden, die gezielt vorbereitet und trainiert werden können.

Durch die systematische Auseinandersetzung mit diesen drei Situationstypen wird der Transfer der im ZRM<sup>®</sup>-Training entwickelten Strategien in den Alltag nachhaltig gesichert und gefestigt (M. Storch, Krause et al., 2022, S. 200–210).

M. Storch, Krause et al. (2022, S. 200–209) verdeutlichen, dass diese Methode gezielt das Erleben von Selbstwirksamkeit stärkt. Indem Teilnehmende sich bewusst machen, in welchen A-Situationen sie ihr Motto-Ziel bereits erfolgreich umgesetzt haben, wird ihr Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten gestärkt. Die gezielte Vorbereitung und Bewältigung von B-Situationen ermöglicht es ihnen zudem, ihre Kompetenzen aktiv wahrzunehmen und weiterzuentwickeln, was sich positiv auf das psychische Wohlbefinden auswirkt.

Auch in C-Situationen, die zunächst als unvorhersehbar erscheinen, führt das bewusste Erkennen von Mustern dazu, dass die Teilnehmenden zunehmend das Gefühl entwickeln, dass C-Situationen weniger oft auftreten und schwierige Situationen immer häufiger selbstwirksam und aktiv mit dem gewünschten Effekt bewältigt werden können.

Dadurch kann davon ausgegangen werden, dass eine langfristige Stärkung der Selbstwirksamkeit, die eng mit der Entwicklung von Resilienz verknüpft ist, entsteht. Somit trägt diese Methode des ZRM<sup>®</sup> maßgeblich dazu bei, die individuelle Widerstandskraft im Umgang mit herausfordernden Situationen zu fördern.

## **4 Empirischer Teil**

In diesem Kapitel werden die Ausgangslage der Forschung sowie der Ablauf des Forschungsprozesses beschrieben. Dabei liegt der Fokus auf der Darstellung und Begründung der gewählten Forschungsmethode, um die wissenschaftliche Vorgehensweise nachvollziehbar zu gestalten.

### **4.1 Ausgangslage und Forschungsverlauf**

Die Planung dieser Forschungsarbeit begann im Juni 2023. Im Rahmen der Untersuchung wurde ein ZRM<sup>®</sup>-Training in zwei Gruppen durchgeführt, wobei jede Gruppe zwei Seminartage absolvierte. Die erste Gruppe nahm im Dezember 2023 am Training teil, die zweite folgte im Februar 2024.

Zur Erhebung der Resilienzwerte der Teilnehmerinnen wurde die standardisierte Resilienzskala RS13 (Leppert et al., 2008) eingesetzt. Ergänzend wurden sechs Monate nach dem Training leitfadengestützte Interviews durchgeführt, um tiefere Einblicke in die Auswirkungen des Trainings zu erhalten. Die Datenerhebung wurde im August 2024 abgeschlossen.

### **4.2 Stichprobenbeschreibung und Auswahl der Teilnehmenden**

Um die Forschungsfrage dieser Arbeit beantworten zu können, wurden Personen aus der Berufsgruppe der Inklusiven Elementarpädagog:innen angesprochen, die Interesse an einem ZRM<sup>®</sup>-Training zeigten. Die Kontaktaufnahme mit den potenziellen Teilnehmer:innen erfolgte im Rahmen einer Fachtagung für diese Berufsgruppe.

Insgesamt wurden 15 Personen schriftlich zur Teilnahme am geplanten ZRM<sup>®</sup>-Training eingeladen. Zwölf Pädagoginnen erklärten sich bereit, am Training teilzunehmen. Dieses wurde in zwei Gruppen mit jeweils sechs Teilnehmerinnen durchgeführt. Keine der Teilnehmerinnen verfügte vor Beginn des Trainings über Erfahrung mit dem ZRM<sup>®</sup>. Die Teilnehmergruppe war heterogen zusammengesetzt, da die Pädagoginnen über unterschiedliche berufliche Erfahrungen im Bereich der Inklusiven Elementarpädagogik verfügten.

Die zwölf Pädagoginnen wurden nach ihrem Interesse an der Teilnahme an einem Interview gefragt. Drei Personen erklärten sich bereit, an den qualitativen Interviews mitzuwirken.

### 4.3 Methodisches Vorgehen

Das Forschungsdesign dieser Arbeit basiert auf einem qualitativ orientierten Ansatz, der durch ein „Vertiefungsdesign“ (Kuckartz, 2014, S. 78; Mayring, 2023, S. 17) ergänzt wird. Ziel dieses Ansatzes ist es, die Wirkung des ZRM<sup>®</sup>-Trainings auf die Resilienz von IEP umfassend zu analysieren. Dabei wurden sowohl objektive Tendenzen erfasst, um eine Veränderung sichtbar zu machen, als auch subjektive Erfahrungen analysiert, um die individuelle Wahrnehmung der Teilnehmenden zu verstehen.

Qualitative Ansätze eignen sich besonders, um persönliche Perspektiven und individuelle Erfahrungen im Kontext des beruflichen Alltags der Teilnehmenden zu untersuchen (Mayring, 2023, S. 19). Ein zentrales Merkmal qualitativer Forschung ist die detaillierte Beschreibung (Deskription) der subjektiven Sichtweisen, die durch fortlaufende Reflexion und Interpretation im jeweiligen Kontext analysiert werden. Der qualitative Ansatz ermöglicht es somit, die individuellen Wahrnehmungen der Teilnehmenden zu verstehen und tiefgehende Erkenntnisse über die Wirkung des Trainings zu gewinnen (Mayring, 2023).

Das Vertiefungsdesign kombiniert die Erhebung mit einem standardisierten Instrument, der Resilienzskala RS13, mit qualitativen Interviews. Dabei wurde die RS13 nicht im Rahmen einer klassischen quantitativen Forschung genutzt. Die Datenerhebung fand zu drei Zeitpunkten statt: vor Beginn des Trainings, drei Monate später und erneut sechs Monate nach Abschluss. Die Stichprobe bestand aus zwölf Personen aus der Berufsgruppe der IEP. Diese geringe Stichprobengröße schränkt jedoch die Generalisierbarkeit der Ergebnisse ein, wodurch sich keine statistisch gesicherten Aussagen ableiten lassen, sodass die RS13 primär zur Beschreibung der Veränderung genutzt wurde. Die Ergebnisse dieser Erhebung bildeten die Grundlage für die anschließende qualitative Forschung.

In diesem Teil der Forschung wurden drei leitfadengestützte Interviews durchgeführt, um die Ergebnisse der RS13 zu vertiefen. Die Interviews ermöglichten es, subjektive Wahrnehmungen und die Wirkmechanismen des ZRM<sup>®</sup>-Trainings detailliert zu analysieren. Die offene Gestaltung der Fragen bot den Teilnehmenden die Möglichkeit, spontan und in ihren eigenen Worten auf die Themen einzugehen, wodurch neue und unerwartete Perspektiven berücksichtigt werden konnten (Flick, 2020, S. 24).

Die gewählte Methodenkombination erlaubt es, die Wirkung des ZRM<sup>®</sup>-Trainings auf die Resilienz von IEP sowohl auf einer objektiven als auch auf einer subjektiven Ebene zu analysieren und so ein umfassendes Verständnis des Forschungsgegenstandes zu entwickeln.

### 4.3.1 Resilienzskala RS13

In dieser Arbeit wurde die **Resilienzskala RS13** verwendet, um Veränderungen im Resilienzempfinden der Teilnehmenden zu erfassen. Die RS13 ist ein standardisiertes und wissenschaftlich validiertes Instrument zur Messung von Resilienz, das auf der ursprünglichen *resilience scale* von Wagnild und Young (1993, zit. nach Leppert et al., 2008, S. 227) basiert und von Leppert et al. (2008) für den deutschsprachigen Raum adaptiert wurde. Sie wurde entwickelt, um die psychische Widerstandsfähigkeit zu messen, also die Fähigkeit, erfolgreich mit Belastungen und Herausforderungen umzugehen.

**Abbildung 10: Resilienzskala RS13**

	1= nein Ich stimme nicht zu							7= ja Ich stimme völlig zu
Wenn ich Pläne habe, verfolge ich sie auch.	1	2	3	4	5	6	7	
Normalerweise schaffe ich alles irgendwie.	1	2	3	4	5	6	7	
Ich lasse mich nicht so schnell aus der Bahn werfen.	1	2	3	4	5	6	7	
Ich mag mich.	1	2	3	4	5	6	7	
Ich kann mehrere Dinge gleichzeitig bewältigen.	1	2	3	4	5	6	7	
Ich bin entschlossen.	1	2	3	4	5	6	7	
Ich nehme die Dinge wie sie kommen.	1	2	3	4	5	6	7	
Ich behalte an vielen Dingen Interesse.	1	2	3	4	5	6	7	
Normalerweise kann ich eine Situation aus mehreren Perspektiven betrachten.	1	2	3	4	5	6	7	
Ich kann mich auch überwinden, Dinge zu tun, die ich eigentlich nicht machen will.	1	2	3	4	5	6	7	
Wenn ich in einer schwierigen Situation bin, finde ich gewöhnlich einen Weg heraus.	1	2	3	4	5	6	7	
In mir steckt genügend Energie, um alles zu machen, was ich machen muss.	1	2	3	4	5	6	7	
Ich kann es akzeptieren, wenn mich nicht alle Leute mögen.	1	2	3	4	5	6	7	

Quelle: Uniklinikum Jena, o. J.

In **Abbildung 10** sind die 13 Items der RS13 dargestellt, die auf einer 7-Punkte-Likert-Skala bewertet werden. Dabei steht 1 für ‚stimme überhaupt nicht zu‘ und 7 für ‚stimme völlig zu‘. Die Items decken verschiedene Aspekte von Resilienz ab, darunter persönliche Kompetenz, Selbstakzeptanz und Optimismus.

Die Erhebung der RS13 erfolgte anonym. Die erhobenen Daten wurden zusammengeführt, um die durchschnittliche Entwicklung der Resilienz innerhalb der Gruppe darzustellen. Hierfür wurden sowohl die Summenwerte der aus den 13 Items ermittelten Mittelwerte als auch die Mittelwerte der prozentuellen Veränderung, bezogen auf die 13 Items der gesamten Gruppe, berechnet. Diese wurden zwischen den drei Messzeitpunkten (T1: vor Beginn des Trainings, T2: drei Monate nach Abschluss, T3: sechs Monate nach Abschluss) verglichen. Zusätzlich wurde das Ergebnis der Summenwerte nach dem vorgegebenen Schema der Merkmalausprägung für Resilienz von Leppert et al. (2008) eingeordnet:

- 13–66 = niedrig
- 67–72 = moderat
- 73–91 = hoch

Diese doppelte Herangehensweise erlaubt eine differenzierte Analyse der Daten und ermöglicht es, gruppenbezogene Veränderungen darzustellen. Während die Summenwerte die Möglichkeit bieten, eine Interpretation der Resilienz auf Gruppenebene anhand vorgegebener Kategorien vorzunehmen, bietet die Mittelwertanalyse eine feinere Differenzierung.

Die gesammelten Ergebnisse liefern einen Überblick über die Gruppenentwicklung und erlauben es, Tendenzen und Veränderungen im Resilienzempfinden der Teilnehmenden zu erkennen. Diese Ergebnisse wurden durch qualitative Interviews ergänzt, um mögliche Gründe für die beobachteten Entwicklungen zu identifizieren und subjektive Perspektiven einzubeziehen.

#### **4.3.2 Leitfadengestütztes Interview**

Für die vorliegende Arbeit wurde das leitfadengestützte Interview als Erhebungsmethode gewählt, da es die Vorteile von Struktur und Offenheit miteinander vereint. Wie Zepke (2016, S. 40) beschreibt, basiert diese Methode auf einem vorab erstellten Leitfaden, der aus der Forschungsfrage und den theoretischen Überlegungen entwickelt wurde. Dies stellt sicher, dass alle relevanten Themenblöcke während des Interviews systematisch behandelt werden. Gleichzeitig bietet die Methode die Flexibilität, auf neue und unerwartete Aspekte einzugehen, die sich spontan im Gespräch ergeben. Diese Balance zwischen Struktur und Offenheit ist besonders geeignet, um die subjektiven Perspektiven der Teilnehmenden im Kontext ihrer alltäglichen Lebenswelt zu erfassen.

Kruse (2015, S. 212) betont, dass bei leitfadengestützten Interviews ein Dilemma zwischen Struktur und Offenheit besteht. Dieses Spannungsverhältnis kann durch Beachtung bestimmter Prinzipien bei der Erstellung des Leitfadens ausgeglichen werden. Wesentlich ist, einerseits

einem klaren Ablauf zu folgen, der die systematische Behandlung der Themen sicherstellt, und andererseits die Offenheit durch flexibel gestaltete, offene Fragestellungen zu gewährleisten. In dieser Forschungsarbeit, die darauf abzielt, zu untersuchen, inwiefern das ZRM® die Resilienz von IEP beeinflusst, ermöglicht das leitfadengestützte Interview, sowohl zentrale Themen anzusprechen als auch individuelle Sichtweisen und Erfahrungen umfassend zu dokumentieren. Die Methode gewährleistet die Bearbeitung geplanter Fragen und lässt Raum für unvorhergesehene, aber relevante Themen.

Der Interviewleitfaden wurde auf der Grundlage der Ergebnisse der RS13 sowie der Forschungsfrage und theoretischer Überlegungen zu Resilienz und dem ZRM® entwickelt. Die Struktur der RS13, die Bereiche wie persönliche Kompetenz, Selbstakzeptanz und Optimismus abbildet, diente als Orientierung für die Themenblöcke des Leitfadens. Beispielsweise wurden Fragen zu persönlichen Ressourcen sowie zum Umgang mit Herausforderungen und erlebten Veränderungen im Resilienzempfinden in den Leitfaden integriert, um die in der RS13 erfassten Dimensionen aufzugreifen und tiefer zu beleuchten. Um eine umfassendere Analyse zu ermöglichen, wurden die Ergebnisse der RS 13 unter anderem durch folgende Fragen ergänzt: „Wie würdest du deine persönliche Resilienz – Widerstandsfähigkeit – zum jetzigen Zeitpunkt beschreiben?“ oder „Inwiefern hat das ZRM®-Training die Weiterentwicklung deiner Resilienzfähigkeiten beeinflusst?“

Die Leitfadenstruktur umfasst drei Hauptabschnitte: Einstieg, Hauptteil und Abschluss. Im Einstieg wurden die Teilnehmenden auf das Thema eingestimmt, der Hauptteil war auf die Vertiefung zentraler Resilienzbereiche fokussiert, wie sie in der RS13 erfasst wurden – etwa durch Fragen zur Ressourcenaktivierung und zur Wirksamkeit von Methoden im Berufsalltag. Der Abschluss bot Raum für die freie Darstellung der Sichtweisen der Teilnehmenden. Haupt- und Unterfragen ergänzten sich dabei, um die Themenfelder detaillierter zu beleuchten und die Perspektiven der Teilnehmenden umfänglich zu erfassen.

Durch diese gezielte Verbindung der RS13-Ergebnisse und der Leitfadenfragen ermöglicht die Methodik eine umfassende Analyse der Wirkung des ZRM®-Trainings auf die Resilienz von IEP und liefert sowohl objektive Tendenzen als auch subjektive Einsichten.

### **4.3.3 Qualitative Inhaltsanalyse**

Für die Auswertung der Interviews wurde die **qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring** (2022) als Methode gewählt. Diese ermöglicht eine systematische und theoriegeleitete Analyse von protokollierten Kommunikationsinhalten, wie Transkripten von Interviews. Ziel ist es, inhaltliche Strukturen und zentrale Aussagen aus dem Material herauszuarbeiten, um Rückschlüsse auf wesentliche Aspekte der Kommunikation zu ziehen.

Mayring (2022, S. 11) definiert die Inhaltsanalyse folgendermaßen:

„Ziel der Inhaltsanalyse ist [...] die Analyse von Material, das aus irgendeiner Art von Kommunikation stammt.“ Er beschreibt weiter, dass Kommunikation, die in irgendeiner Form protokolliert und festgehalten wird, systematisch und regelgeleitet analysiert wird, um so theoretisch fundierte Einsichten zu ermöglichen. Diese Methodik stellt sicher, dass die Inhalte sowohl theorie- als auch materialgeleitet untersucht werden können, wodurch eine fundierte und nachvollziehbare Analyse der Interviews gewährleistet wird.

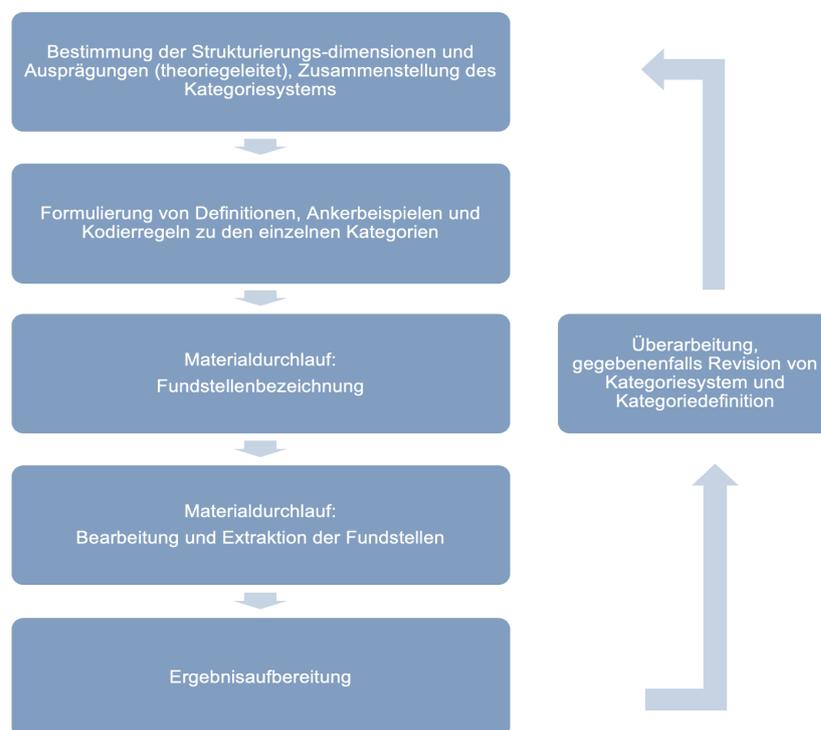
Ein wesentlicher Schritt im Rahmen der qualitativen Inhaltsanalyse ist die **Transkription** der Interviews, die die Grundlage für die systematische Auswertung bildet:

- Die Interviews wurden aufgrund der räumlichen Distanz über die Videokonferenzplattform Zoom durchgeführt. Mithilfe der integrierten Aufzeichnungsfunktion wurden sie als Audioaufnahmen gespeichert, um eine präzise Erfassung der Aussagen der Teilnehmenden zu gewährleisten.
- Die Audioaufnahmen dienten anschließend als Grundlage für die Transkription, die nach den Prinzipien der „Übertragung in normales Schriftdeutsch“ (Mayring, 2023, S. 78) erfolgte. Diese Transkriptionsart ist laut Mayring (2023) besonders geeignet, wenn der Fokus auf den inhaltlichen Aussagen liegt und die Analyse keine detaillierte Erfassung parasprachlicher Elemente wie Betonungen, Pausen oder Lautstärken erfordert. Ziel dieser Methode ist es, einen gut lesbaren und handhabbaren Text zu erstellen, bei dem kleinere sprachliche Unregelmäßigkeiten, wie Wiederholungen oder Satzabbrüche, geglättet werden.
- Um die herausgearbeiteten Zitate in den Transkripten wiederfinden zu können, wurden diese mit einer Zeilennummerierung versehen.
- Die Person, die das Interview führte, wird mit ‚I‘ dargestellt, die interviewte Person mit ‚IP‘.
- Jedes Interview wurde zu Beginn mit einer fortlaufenden Nummer (Interview 1, 2 oder 3), dem Datum und der Dauer gekennzeichnet (Flick, 2021, S. 381).
- Um die Vertraulichkeit der Daten zu gewährleisten, wurden die Aufnahmen auf einem geschützten Speicher abgelegt. Vor Beginn jedes Interviews wurden die Teilnehmenden über die Aufzeichnung informiert und ihr Einverständnis wurde schriftlich eingeholt.
- Um die Anonymität der Teilnehmenden zu gewährleisten, wurden alle personenbezogenen Angaben im Transkript unkenntlich gemacht und durch Platzhalter ‚XXX‘ ersetzt.
- Die Transkripte wurden sorgfältig geprüft, um eine hohe Genauigkeit sicherzustellen und eine verlässliche Basis für die Kategorienbildung und Kodierung zu schaffen.

In dieser Forschungsarbeit wurde die **strukturierende qualitative Inhaltsanalyse** genutzt, um die Aussagen der Interviewteilnehmenden differenziert zu interpretieren und tiefgehende Einblicke in die Wirkung des ZRM<sup>®</sup>-Trainings auf ihre Resilienz zu gewinnen.

Die strukturierende Inhaltsanalyse ist eine der zentralen Techniken der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2023). Sie zielt darauf ab, das Material anhand eines zuvor entwickelten Kategoriensystems systematisch zu reduzieren und auf wesentliche Inhalte hin zu strukturieren. Dabei werden spezifische Aspekte des Textes herausgefiltert, die für die Forschungsfrage inhaltlich relevant sind. Ein zentrales Element der strukturierten Inhaltsanalyse ist der Kodierleitfaden, der als Handanweisung für die Auswertung dient. Der Leitfaden enthält die definierten Kategorien sowie dazugehörige Kodierregeln und Ankerbeispiele, die den Kategorien als Orientierung dienen. Diese Beispiele helfen, relevante Textstellen klar zuzuordnen und eine Abgrenzung zwischen den Kategorien zu gewährleisten. Im Laufe der Analyse wird der Kodierleitfaden weiterentwickelt, indem neue Ankerbeispiele ergänzt und strittige Kodierungen durch präzisere Regeln geklärt werden (Mayring, 2023, S. 101).

**Abbildung 11: Ablaufmodell der strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse**



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Mayring, 2023, S. 103

**Abbildung 11** veranschaulicht den Ablauf der strukturierenden Inhaltsanalyse. Dabei beginnt der Prozess mit der Definition von Kategorien, die durch Ankerbeispiele und Kodierregeln ergänzt werden. Ankerbeispiele dienen dabei als Orientierung und verdeutlichen, welche Inhalte einer bestimmten Kategorie zuzuordnen sind. Kodierregeln sorgen für eine klare Abgrenzung

zwischen den Kategorien und gewährleisten eine nachvollziehbare und systematische Analyse des Materials.

Ein zentrales Merkmal der vorliegenden Analyse ist die Kombination aus **deduktivem und induktivem** Vorgehen. Mayring (2022, S. 107) spricht von „Parallelförmigkeit“.

- Die **deduktive Kategorienbildung** basierte auf theoretischen Überlegungen und den zentralen Dimensionen des Forschungsgegenstands, insbesondere im Hinblick auf Resilienz und die Wirkung des ZRM<sup>®</sup>-Trainings. Diese Kategorien wurden vor Beginn der Analyse definiert und dienten als Ausgangspunkt für die Auswertung.
- Ergänzend dazu wurde **induktiv** gearbeitet, indem im Verlauf der Analyse zusätzliche Kategorien direkt aus dem Material heraus entwickelt wurden, um unerwartete Inhalte und spezifische Aussagen der Teilnehmenden zu berücksichtigen. Mayring (2022, S. 84) beschreibt diesen Ansatz als einen Prozess der Verallgemeinerung, der unmittelbar aus dem Material heraus erfolgt, ohne dass zuvor ein spezifisches Konzept zugrunde gelegt wird.

Dieses kombinierte Vorgehen gewährleistete, dass sowohl theoriegeleitete Fragestellungen als auch materialgeleitete Erkenntnisse in die Analyse einfließen konnten.

#### 4.4 Darstellung des Kodierleitfadens der deduktiven Kategorien

In diesem Abschnitt der Arbeit werden die Haupt- und Unterkategorien der qualitativen Inhaltsanalyse systematisch dargestellt. Die Kategorien wurden deduktiv aus der Theorie abgeleitet und anhand der erhobenen Interviewdaten überprüft und angewendet. Die theoretische Grundlage für die Hauptkategorien bilden die in den Kapiteln 2 und 3 dargestellten Resilienz-faktoren sowie die Grundlagen und Methoden des ZRM<sup>®</sup>.

Die drei Hauptkategorien entsprechen den zentralen Untersuchungsbereichen dieser Arbeit:

- **K1:** Veränderung des Resilienzempfindens nach dem Training
- **K2:** Wirksamkeit der Selbstmanagementtechniken im Berufsalltag
- **K3:** Ressourcenaktivierung

Jede Kategorie wird zunächst mit ihrer theoretischen Grundlage beschrieben, um die wissenschaftliche Grundlage der deduktiven Kategorien zu verdeutlichen. Anschließend erfolgt die Darstellung in Tabellenform, die eine Übersicht über die Definition, die Kodierregel sowie Ankerbeispiele enthält. Zur besseren Nachvollziehbarkeit sind in der rechten Spalte die jeweilige

Interview- sowie Zeilennummer angegeben, sodass die Aussagen im Anhang B der Arbeit leicht auffindbar sind.

#### 4.4.1 Darstellung Kodierleitfaden Kategorie 1

Die Hauptkategorie **Veränderung des Resilienzempfindens nach dem Training** beschreibt die subjektiven Wahrnehmungen der Teilnehmenden bezüglich ihrer Resilienz nach der Teilnahme am ZRM®-Training.

Resilienz wird dabei, wie in Kapitel 2.1, als dynamisches Konzept verstanden und sie wird durch verschiedene Resilienzfaktoren (Gilan et al., 2021; Kapitel 2.4) beeinflusst, die die Grundlage für die deduktive Kategorienbildung sind. Besonders relevant für die Kategorie sind: Selbstwirksamkeitserwartung, Optimismus, Kohärenzgefühl sowie der Schutzfaktor der positiven Emotionen.

**Tabelle 2: Kodierleitfaden K1**

<b>K1: Veränderung des Resilienzempfindens nach dem Training</b>		
<b>K1.1 Positive Veränderung</b>		
<b>Definition</b>	Aussagen, die eine gesteigerte Resilienz oder Zufriedenheit nach dem Training beschreiben	
<b>Kodierregel</b>	Konkrete Textstellen, die auf ein positives Empfinden nach dem ZRM®-Training hinweisen Aussagen zu Schwankungen oder situativen Unterschieden in der Resilienz gehören zur Kategorie K1.2: Dynamik der Resilienz.	
<b>Ankerbeispiele</b>	„Ich hätte nie erwartet, dass es mir so gut gehen wird, wenn ich den Raum verlasse am zweiten Tag.“	1/28
	„[...] und habe mir gedacht, ich bin gerade so glücklich bei mir selbst und entspannt.“	1/34
	„[...] sehr bestärkt. [...] dir mir einfach gut getan haben ... dann wieder Klarheit da.“	3/194
<b>K1.2 Dynamik der Resilienz</b>		
<b>Definition</b>	Aussagen, die Resilienz als flexibel und kontextabhängig beschreiben	
<b>Kodierregel</b>	Konkrete Textstellen, die auf Schwankungen oder situative Unterschiede im Resilienzempfinden hinweisen Aussagen über allgemeine Resilienzstärkung nach dem Training gehören zur Kategorie K1.1: Positive Veränderung.	
<b>Ankerbeispiele</b>	„Es gibt Phasen, wo ich resilienter bin, und Phasen, wo ich es weniger bin.“	1/50
	„Ich glaube, es ist schon was, wo man immer dran arbeiten muss.“	2/383

Quelle: eigene Darstellung

**Tabelle 2** zeigt Kategorie K1, die die Veränderung des persönlichen Resilienzempfindens sechs Monate nach dem ZRM®-Training zum Gegenstand hat. Die beiden Unterkategorien

K1.1 und K1.2 verdeutlichen diese Veränderung und heben zugleich die situative Dynamik des Resilienzempfindens hervor.

#### 4.4.2 Darstellung Kodierleitfaden Kategorie 2

In Hauptkategorie 2 **Wirksamkeit der Selbstmanagementtechniken im Berufsalltag** geht es um die Frage, welche Selbstmanagementtechniken aus dem ZRM®-Training von den Teilnehmenden als besonders hilfreich für ihren beruflichen Alltag erlebt werden.

Während die theoretische Beschreibung der Techniken bereits in Kapitel 3.2 erfolgt, liegt der Fokus dieses Abschnitts auf der praktischen Anwendung und der subjektiv wahrgenommenen Wirksamkeit der Techniken. Die theoretische Grundlage für diese Kategorie bilden folgende Resilienzfaktoren nach Gilan et al. (2021): Coping, Optimismus und Selbstwirksamkeitserwartung. Die Analyse zeigt, welche Techniken gezielt im Berufsalltag eingesetzt werden, welche als besonders hilfreich und leicht umsetzbar gelten (K2.1) und welche als schwer anwendbar oder wenig effektiv beschrieben werden (K2.2).

**Tabelle 3: Kodierleitfaden K2**

<b>K2 Wirksamkeit der Selbstmanagementtechniken im Berufsalltag</b>		
<b>K2.1 Wirksame Techniken</b>		
<b>Definition</b>	Aussagen, die bestimmte Techniken als hilfreich und leicht anwendbar beschreiben	
<b>Kodierregel</b>	Konkrete Textstellen, die von aktiver Nutzung und positiver Wirkung bestimmter Techniken berichten Aussagen über unpraktikable Techniken gehören zur Kategorie K2.2: weniger wirksame Techniken.	
<b>Ankerbeispiele</b>	„Ja, grundsätzlich die Primes, weil die mich weiterhin in meinem Alltag begleiten.“ „Dann auch das Visualisieren, das Bild. Ich habe das ganz klar vor mir.“ „Und auch den Spruch, den wir uns dann erarbeitet haben, der hängt nach wie vor bei mir beim Computer.“	1/69 2/260 3/515
<b>K2.2 Weniger wirksame Techniken</b>		
<b>Definition</b>	Aussagen, die bestimmte Techniken als schwer umsetzbar oder wenig hilfreich beschreiben	
<b>Kodierregel</b>	Konkrete Textstellen, die bestimmte Techniken als unpraktikabel oder selten genutzt darstellen	
<b>Ankerbeispiele</b>	„[...] mir fällt natürlich wieder der Mottospruch [...] ein. ..., aber dass der so präsent bei mir Thema ist, ist eher weniger der Fall.“ „Eben diese Bewegung, [...]. Das ist für mich zu groß, zu. [...] Das ist mir, glaube ich, jetzt direkt im Arbeitsfeld, glaube ich, unangenehm.“ „Ja, weil da fallen mir sofort die Bohnen ein, die du uns mitgegeben hast, [...], aber das habe ich nicht umgesetzt.“	1/71 2/326 3/563

Quelle: eigene Darstellung

**Tabelle 3** veranschaulicht, welche Selbstmanagementtechniken aus dem ZRM®-Training von den Teilnehmenden als besonders hilfreich erlebt wurden und welche als weniger praktikabel oder schwer umsetzbar galten. Die Kodierregeln legen fest, wann eine Aussage einer der beiden Unterkategorien zugeordnet wird.

#### 4.4.3 Darstellung Kodierleitfaden Kategorie 3

In der Hauptkategorie **Ressourcenaktivierung** liegt der Fokus auf der Frage, wie hilfreich die Aktivierung persönlicher und beruflicher Ressourcen mithilfe des ZRM®-Trainings im Hinblick auf das Resilienzempfinden der Teilnehmenden ist. Im ZRM® wird auf einen neurobiologischen Ressourcenbegriff zurückgegriffen, der in Kapitel 3.1.3 theoretisch erläutert wurde. Bei diesem Ansatz wird davon ausgegangen, dass Ressourcen nicht nur als externe Unterstützungsquellen verstanden werden, sondern auch als körperlich und emotional verankerte innere Potenziale, die gezielt aktiviert werden können. In der Analyse wird untersucht, welche Ressourcen die Teilnehmenden im Rahmen des Trainings und darüber hinaus bewusst wahrgenommen und genutzt haben. Im Mittelpunkt dieser Kategorie stehen die Faktoren nach Gilan et al. (2021), die in Kapitel 2.4 beschrieben sind.

**Tabelle 4: Kodierleitfaden K3**

<b>K3 Ressourcenaktivierung</b>		
<b>K3.1 Erkennen von Ressourcen</b>		
<b>Definition</b>	Aussagen, die die Wahrnehmung oder das Bewusstwerden bereits vorhandener persönlicher oder beruflicher Ressourcen beschreiben, ohne dass diese aktiv genutzt werden	
<b>Kodierregel</b>	Konkrete Textstellen, die auf das Erkennen von Stärken oder die Bewusstwerdung von Ressourcen hinweisen Techniken oder Methoden aus dem ZRM® gehören nicht zu dieser Kategorie.	
<b>Ankerbeispiele</b>	„Aber ich bin auch da so ein optimistischer Mensch und habe gelernt, irgendwie auf die positiven Dinge zu schauen, manchmal ein bisschen auf hohem Niveau zu meckern, manches abzulassen in einem Mistkübel.“ „Also wenn es mir gut geht, dann kann ich auch für andere da sein.“ „Wenn Dinge auf mich zukommen, die mich herausfordern, dann bin ich nicht alleine. [...], dann kann ich mich vernetzen.“	3/597  1/44 3/480
<b>K3.2 Nutzung von Ressourcen</b>		
<b>Definition</b>	Aussagen, die die aktive Anwendung von Ressourcen im beruflichen Kontext beschreiben, insbesondere im Umgang mit Herausforderungen	
<b>Kodierregel</b>	Konkrete Textstellen, die auf die aktive Nutzung von Ressourcen in beruflichen Situationen hinweisen Reflexionen über das bloße Erkennen von Ressourcen ohne aktive Anwendung gehören zur Unterkategorie K3.1: Erkennen von Ressourcen. Die Nutzung von Methoden aus dem ZRM® zählt nicht zu dieser Kategorie.	
<b>Ankerbeispiele</b>	„Ich schaue in die Zukunft. (6) Gestärkt. (4) Freudig.“ „Das ist also einfach diese positive Erwartungshaltung an einen selber. [...], da kann man sich selber ganz, ganz viel stärken, wenn man sich das selber zuschreibt. Du schaffst das, du kannst das.“	2/369 3/536

	„Ich muss nicht alles gleich erledigen oder alleine schaffen, sondern gemeinsam ist es das Ziel, die Probleme oder die Herausforderungen des elementarpädagogischen Alltags zu schaffen.“	3/483
--	---	-------

Quelle: eigene Darstellung

In **Tabelle 4** ist ersichtlich, wie die Teilnehmenden des ZRM<sup>®</sup>-Trainings ihre persönlichen und beruflichen Ressourcen wahrgenommen und genutzt haben. In der Kategorie **Ressourcenaktivierung** wird die Frage thematisiert, inwiefern die Bewusstwerdung und die Anwendung von Ressourcen das Resilienzempfinden der Teilnehmenden beeinflusst.

## 4.5 Darstellung des Kodierleitfadens der induktiven Kategorie

Die induktiv entwickelte Kategorie wurde während der Materialdurchgänge gesichtet, herausgearbeitet und kontinuierlich überprüft, sodass eine flexible Anpassung des Kategoriensystems gewährleistet war.

### Darstellung Kodierleitfaden Kategorie 4

Im Rahmen der induktiven Kategorienbildung wurde während der qualitativen Inhaltsanalyse ein weiterer zentraler Aspekt identifiziert: **der Wunsch nach langfristiger Resilienzförderung**. Diese Kategorie entstand aus wiederkehrenden Aussagen der Teilnehmenden, die die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Unterstützung und Weiterentwicklung der eigenen Resilienz betonten.

**Tabelle 5: Kodierleitfaden K4**

<b>K4 Wunsch nach langfristiger Resilienzförderung</b>		
<b>Definition</b>	Aussagen mit dem Wunsch nach kontinuierlicher Resilienzförderung für die Berufsgruppe der IEP	
<b>Kodierregel</b>	Konkrete Textstellen, in denen betont wird, dass Resilienz langfristig und regelmäßig gefördert werden muss	
<b>Ankerbeispiele</b>	<p>„[...] – es war eine neue Erfahrung [...] würde Lust machen, da das wieder und wieder auszuprobieren. Also in regelmäßigen Abständen, beispielsweise einmal im Jahr, wie ein Retreat, [...].“</p> <p>„Ich würde mir für mein Berufsfeld, [...] wünschen, dass (..) das Thema Resilienz wirklich einen Platz in unserem Arbeitsfeld kriegt. Und zwar so, dass wir nicht nur über Resilienz reden, sondern eben genauso, wie wir es im Seminar gehört haben, dass wir Möglichkeiten finden, da auch mal einen Tag an uns zu arbeiten.“</p> <p>„ [...], dass man sagt, man macht da irgendwie noch mal so einen Reminder oder einfach nur mal, ähm, für aktuelle Situationen nur so ein bisschen Stärkung, weil es kommen ja immer wieder Herausforderungen, und das würde ich mir voll gern wünschen.“</p>	<p>1/139</p> <p>2/377</p> <p>3/615</p>

Quelle: eigene Darstellung

**Tabelle 5** veranschaulicht die aus dem Interviewmaterial abgeleitete Kategorie, die die Bedeutung der langfristigen Resilienzförderung für die Berufsgruppe der IEP widerspiegelt. Sie stellt die induktiv entwickelte Kategorie **Wunsch nach langfristiger Resilienzförderung** detailliert dar und enthält eine Definition, Kodierregeln sowie Ankerbeispiele, die diese Kategorie wissenschaftlich stützen.

## 5 Darstellung der Ergebnisse der Forschung

Im folgenden Abschnitt dieser Arbeit sind die Ergebnisse der empirischen Untersuchung zur Wirkung des ZRM®-Trainings auf die Resilienz von IEP dargestellt.

Zunächst werden die Resultate der RS13 in einer Übersichtstabelle präsentiert. Anschließend folgt eine grafische Darstellung der durchschnittlichen Bewertung der Items sowie der prozentualen Veränderung über die drei Messzeitpunkte hinweg. Die Summenwerte werden zudem nach dem Punkteschema von Leppert et al. (2008) eingeordnet und analysiert.

Im zweiten Teil dieses Kapitels werden die Ergebnisse der Interviewanalyse vorgestellt und nach den herausgearbeiteten Categoriesystemen strukturiert dargestellt.

### 5.1 Ergebnisse der Resilienz-Skala RS13

Um die Entwicklung der Resilienzwerte der Teilnehmenden des ZRM®-Trainings im Verlauf der drei Messzeitpunkte zu analysieren, werden die Ergebnisse der RS13 zunächst in einer Übersichtstabelle dargestellt. Diese dient dazu, eine umfassende Gesamtübersicht über die durchschnittliche Bewertung der 13 Items sowie die prozentuale Veränderung der Werte zwischen den Messzeitpunkten zu erhalten.

**Tabelle 6: Übersicht der erhobenen Daten der RS13**

Item-Nr.	Ø Bewertung			Veränderung %		
	T1	T2	T3	T1 zu T2	T2 zu T3	T1 zu T3
1	5,25	5,75	6,00	9,52%	4,35%	14,29%
2	6,00	5,92	6,42	-1,39%	8,45%	6,94%
3	4,33	5,08	5,67	17,31%	11,48%	30,77%
4	5,00	5,67	5,67	13,33%	0,00%	13,33%
5	4,75	5,17	5,25	8,77%	1,61%	10,53%
6	4,58	5,33	5,17	16,36%	-3,12%	12,73%
7	5,17	5,83	5,58	12,90%	-4,29%	8,06%
8	5,50	5,92	5,83	7,58%	-1,41%	6,06%
9	6,00	6,50	6,08	8,33%	-6,41%	1,39%
10	5,67	5,67	5,83	0,00%	2,94%	2,94%
11	5,58	6,00	6,00	7,46%	0,00%	7,46%
12	5,08	5,58	5,92	9,84%	5,97%	16,39%
13	4,75	5,42	5,83	14,04%	7,69%	22,81%
	<b>67,67</b>	<b>73,83</b>	<b>75,25</b>	<b>9,54%</b>	<b>2,10%</b>	<b>11,82%</b>
	<b>Summen</b>			<b>Mittelwerte</b>		

Quelle: eigene Darstellung

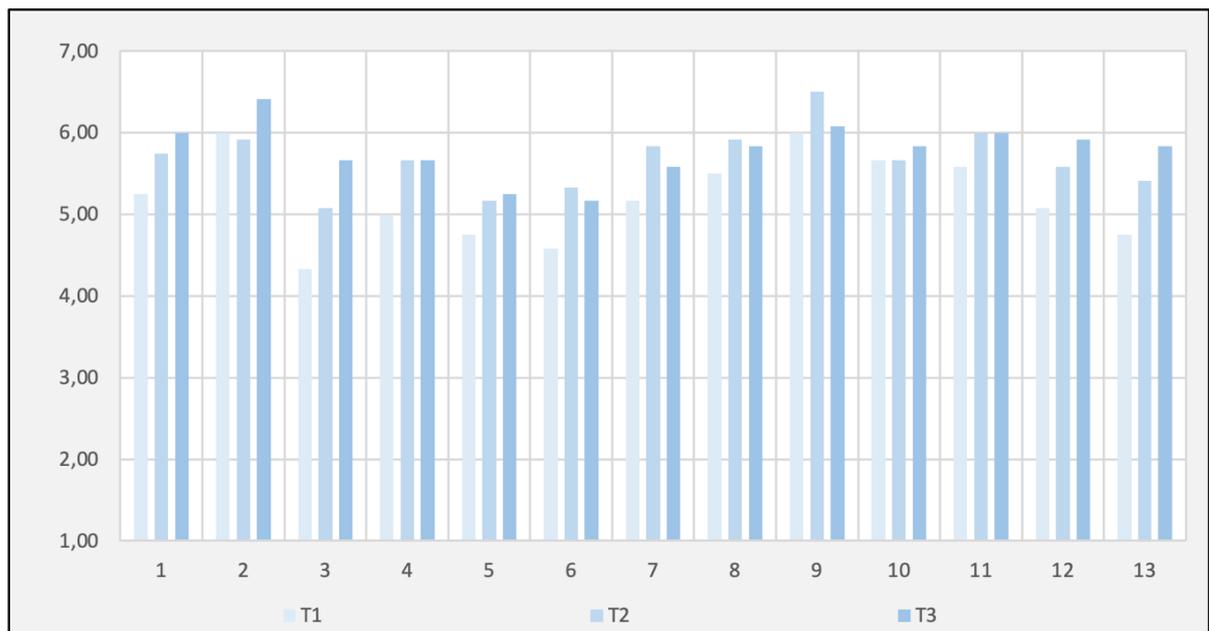
**Tabelle 5** bietet einen Überblick über die durchschnittlichen Bewertungen der 13 Items zu den drei Messzeitpunkten (T1, T2, T3) und zeigt die prozentuale Veränderung der Resilienzwerte über den Untersuchungszeitraum hinweg, sowie den prozentualen Mittelwert aller 13 Items.

Die durchschnittlichen Bewertungen sind in blauen und die prozentualen Veränderungen in lila Farbtönen hervorgehoben.

Diese Farbdarstellung wird in den nachfolgenden Grafiken übernommen, um eine einheitliche visuelle Darstellung zu gewährleisten und das Wiederfinden der Werte zu erleichtern.

Um die Entwicklung der Resilienzwerte anschaulicher zu gestalten, sind in folgender Grafik die durchschnittlichen Bewertungen der 13 Items in Form eines Balkendiagramms visualisiert.

**Abbildung 12: Balkendiagramm der durchschnittlichen Bewertung**



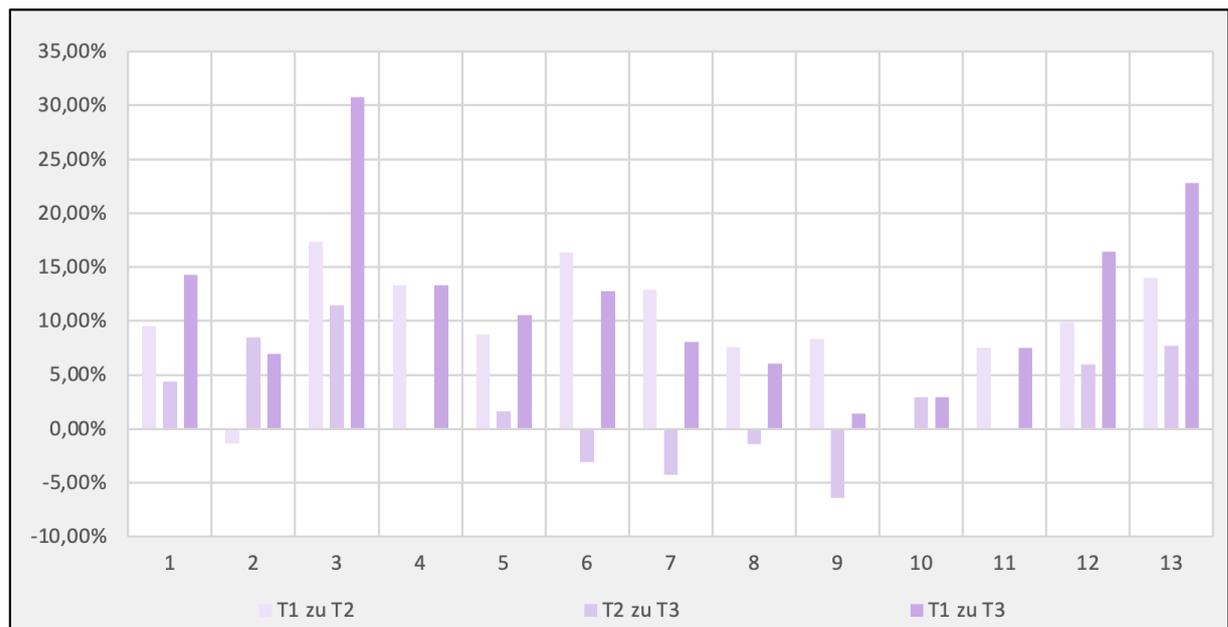
Quelle: eigene Darstellung

Im Balkendiagramm in **Abbildung 12** ist die Veränderung der durchschnittlichen Bewertung für jedes der 13 Items im Zeitverlauf veranschaulicht.

Die unterschiedlichen Farbschattierungen zeigen die jeweiligen Messzeitpunkte, sodass die Veränderung der Resilienzwerte übersichtlich nachverfolgt werden kann.

Nachdem in Abbildung 12 die durchschnittliche Bewertung der 13 Items über die drei Messzeitpunkte hinweg dargestellt wurde, zeigt die nachfolgende Grafik die prozentuale Veränderung zwischen diesen Zeitpunkten.

**Abbildung 13: Balkendiagramm der prozentualen Veränderung**



Quelle: eigene Darstellung

**Abbildung 13** bietet eine detaillierte Übersicht über die prozentuale Veränderung innerhalb der einzelnen Items. Die drei Messzeitpunkte werden durch unterschiedliche Farbschattierungen dargestellt, um die Dynamik der Veränderung anschaulich zu visualisieren.

Die prozentuale Darstellung macht besonders deutlich, welche Items durch die Teilnahme am ZRM®-Training die stärksten Veränderungen erfahren haben:

- Durchschnittlich stiegen die Resilienzwerte zwischen T1 und T2 um 9,54 %, während der Anstieg zwischen T2 und T3 mit 2,10 % geringer ausfiel.
- Die Gesamtveränderung zwischen T1 und T3 beträgt insgesamt 11,82 %.
- Besonders auffällig sind die Steigerungen bei Item 3 (30,77 %), Item 12 (16,39 %) und Item 13 (22,82 %), die die höchsten positiven Veränderungen verzeichnen.

Insgesamt zeigt sich, dass alle Items zwischen T1 und T3 eine positive Entwicklung der Resilienzwerte aufweisen.

Nachdem in den vorherigen Abbildungen die Einzelwerte der RS13 und deren prozentuale Veränderungen dargestellt wurden, sind in nachfolgender Grafik nun die Summenwerte der RS13 in das Punktesystem nach Leppert et al. (2008) eingeordnet.

**Abbildung 14: Darstellung der Punktwerte nach Leppert et al. (2008)**



Quelle: eigene Darstellung

In **Abbildung 14** werden die Summenwerte der RS13 anhand der von Leppert et al. (2008) entwickelten Einteilung in drei farblich markierte Bereiche untergliedert.

Die drei Symbole markieren die durchschnittlichen Punktwerte der Teilnehmenden zu den jeweiligen Messzeitpunkten. Diese Darstellung ergänzt die vorherigen Grafiken, indem sie die Entwicklung der Gesamtwerte im Kontext des Punkteschemas von Leppert et al. (2008) abbildet und somit eine klarere Einordnung der Ergebnisse ermöglicht.

- T1: Der durchschnittliche Summenwert liegt mit einem Punktwert von 67,67 im moderaten Resilienzbereich.
- T2: Es zeigt sich eine positive Entwicklung hin zum hohen Resilienzbereich mit einem Wert von 73,83.
- T3: Der Summenwert liegt mit einem Punktwert von 75,25 klar im hohen Resilienzbereich.

## 5.2 Ergebnisse der Interviews

Die Ergebnisse der Inhaltsanalyse werden in diesem Abschnitt der Arbeit entsprechend der in Kapitel 4.4 definierten Kategorien dargestellt. Zur Veranschaulichung werden ausgewählte Zitate aus den Interviews herangezogen. Die jeweiligen Zitate sind mit der entsprechenden Interviewnummer und Zeilennummer versehen, sodass sie in den vollständigen Transkripten im Anhang auffindbar sind.

## 5.2.1 Veränderung des Resilienzempfindens nach dem Training

In der Analyse der Interviews wird deutlich, dass die drei befragten Personen nach dem Training eine spürbar **positive Veränderung (K1.1)** ihres Resilienzempfindens sowie Zufriedenheit wahrgenommen haben.

Eine Teilnehmerin sagte aus, dass sie sich „[...] gerade so glücklich bei sich selbst und entspannt“ fühlt (Interview 1:35). Eine andere Teilnehmerin beschrieb sich als „[...] sehr bestärkt und dass die beiden Trainingstage [...] einfach gut getan haben“ (Interview 2:195). Eine dritte Person äußerte sich mit den Worten: „Gestärkt habe ich mich gefühlt [...]“ (Interview 3:444). Eine weitere Person sprach davon, dass das ZRM®-Training „[...] schon resilienter gemacht hat“ (Interview 1:106).

Die **Dynamik der Resilienz (K1.2)** wurde in den Interviews thematisiert. Zwei Personen sprachen darüber, dass ihre Resilienz je nach Situation variieren kann. Eine Teilnehmerin beschrieb, dass ihre „[...] Resilienz schon sehr, sehr hoch ist. Es ist immer nach oben Luft [...]“ (Interview 2:234). Eine andere Person stellte fest, dass ihre Resilienz „[...] eher schwankend“ ist. „Es gibt sicher Phasen, wo ich resilienter bin, und Phasen, wo ich es weniger bin“ (Interview 1:50). Zudem wurde ausgesagt, dass Resilienz ein fortlaufender Entwicklungsprozess ist: „[...] es ist schon was, wo man immer dran arbeiten muss“ (Interview 2:382).

## 5.2.2 Wirksamkeit der Selbstmanagementtechniken im Berufsalltag

Bei der Analyse zur Wirksamkeit der Selbstmanagementtechniken im Berufsalltag wurde deutlich, dass die Teilnehmenden unterschiedliche Erfahrungen mit den erlernten Techniken gemacht haben.

Die drei befragten Personen berichteten von **wirksamen Techniken (K2.1)**, die sie erfolgreich in ihren beruflichen Alltag integrieren konnten und als hilfreich wahrnehmen.

Besonders hervorgehoben wurden die **Erinnerungshilfen**, die von den drei interviewten Personen als hilfreich beschrieben und individuell an die eigenen Bedürfnisse angepasst wurden:

„[...] Weil die mich weiterhin in meinem Alltag begleiten“ (Interview 1:69).

Für den Einsatz der Erinnerungshilfen wurden hierzu unterschiedliche Möglichkeiten erwähnt:

„[...] ein paar so nette Sticker gekriegt habe“ (Interview 3:544),

„[...] der Stein der, wo ich immer wieder drüber gegriffen habe“ (Interview 2:291),

„[...] der Duft in der Früh, dass ich weiß, okay, das ist so meine Schutzhülle“ (Interview 1:91).

Der Einsatz des gewählten **Bildes** aus dem ZRM®-Training, um sich an das eigene Ziel zu erinnern, wurde von allen interviewten Personen erwähnt:

„Mein Motto-Bild gibt es auch noch. Das habe ich auch noch im Hintergrund, also als Hintergrundbild auf meinem Handy eingestellt“ (Interview 1:74).

„Dann auch das Visualisieren, das Bild. Ich habe das ganz klar vor mir. Das, was ich mir ausgesucht habe“ (Interview 2:260).

Die aktive Einbindung in den Arbeitsalltag wurde ebenfalls kommentiert:

„Ich habe das Bild auch in meinen Arbeitskalender jetzt ein bisschen kleiner ausgedruckt und es ist im Arbeitskalender drinnen gewesen“ (Interview 2:304).

„Ja, natürlich. (..) Das Bild. Also ich bin eine, die ganz ein visueller Typ ist.“ (Interview 3:511).

Zusätzlich zum Bild nutzten zwei Teilnehmerinnen ihr **Motto-Ziel** aktiv als Stärkung im Berufsalltag:

Eine Person berichtete von der Nutzung und Wirksamkeit des erarbeiteten **Motto-Ziels** mit den Worten: „Und auch der Spruch, also das Motto, das ich gewählt habe, äh, (..) das einfach immer wieder in Erinnerung zu rufen. Das habe ich mir schon so mitgenommen und praktiziere ich auch“ (Interview 2:261)

Eine andere Person berichtete über die langfristige Integration des Motto-Ziels: „Und auch den Spruch, den wir uns dann erarbeitet haben, der hängt nach wie vor bei mir beim Computer“ (Interview 3:514).

Neben den individuellen Techniken wurde in den Interviews deutlich, dass die soziale Unterstützung innerhalb der Gruppe der Teilnehmenden eine bedeutende Rolle als **Soziale Resource** darstellt.

Alle Befragten beschrieben den Austausch und die Unterstützung als wertvoll und stärkend. Eine Teilnehmerin bestätigte, dass die Gruppe einen positiven Einfluss auf ihr Wohlbefinden hat: „Also würdest du die Gruppe quasi auch als Methode bezeichnen, die einfach zu deinem Gesamtbefinden beigetragen hat?“ IP: „Schon“ (Interview 1:142–144).

Auch das gegenseitige Erinnern und Motivieren innerhalb der Gruppe über das Training hinaus wurde als hilfreich wahrgenommen: „I: Wir haben ja uns, ihr habt euch gegenseitig gezogen. Wie hast du das erlebt?“ IP: „Ja, das ist irgendwie so, man bleibt dran“ (Interview 2:288–289).

Eine weitere Teilnehmerin beschrieb, dass sie durch diese Übung nicht nur selbst inspiriert wurde, sondern auch Freude daran hatte, anderen eine kleine Stärkung zukommen zu lassen:

Ah, vom Wichteln. Genau. Und da war das auch so, das war einfach noch mal von einer anderen Perspektive. Nur mal so ein Ah, da war noch was und ich habe mich voll gefreut. Es war einfach voll nett, äh, irgendwie da etwas zu bekommen. Und auf der anderen Seite auch, äh, dem, was

ich gezogen habe, äh, das zu schicken und irgendwie dann auch mitzukriegen, der freut sich drüber. Äh, das war schon nett. Ja. (Interview 2:295–299)

Eine Person berichtete von der Nutzung und Wirkung der Unterstützung der Teilnehmenden in folgenden Worten: „Und was ich ganz, ganz schön gefunden habe nach diesem Training, war einfach dieses gegenseitige Stärken, wo wir uns gegenseitig so Kleinigkeiten mit einer Kollegin geschenkt haben.“ (Interview 3:520).

Der Einsatz von Embodiment, im Speziellen der eines **Micro-Movements**, wurde von einer Teilnehmerin als unterstützend beschrieben:

„Ich denke jetzt beispielsweise – ich hab mir gedacht, in so Momenten, wo mein Thema auftritt, mit Mittelfinger und Daumen aneinanderzudrücken, das ist durchaus auch noch in Verwendung. I: Das. Micro-Movement hat das geheißen“ (Interview 1:80).

Neben den hilfreichen und wirksamen Techniken beschrieben die interviewten Personen auch **weniger wirksame Techniken (K2.2)**.

Insbesondere die Methode des **Embodiments** wurde von zwei Befragten als schwierig in ihren Berufsalltag zu integrieren beschrieben:

Eine Person berichtete: „Ich kann mich auch noch erinnern an die Bewegungen, [...]“. Sie verdeutlicht: „Das ist eher was, was für mich weniger in Verwendung gekommen ist, [...]“ (Interview 1:77–78).

Eine Teilnehmerin erwähnte explizit, dass das Embodiment nicht hilfreich ist:

I: Ja. Und gibt es irgendwelche Methoden, wenn du jetzt noch mal genau drüber nachdenkst, die wir erarbeitet haben, die dir jetzt nicht so hilfreich waren oder wo du jetzt vielleicht draufkommst, die waren ja auch? IP: Ähm, das war das in Kombination mit Bewegung. I: Embodiment. (Interview 2:274–278)

Ein zentrales Hindernis für die Anwendung des Embodiments war das fehlende Gefühl von Privatsphäre im Berufsalltag. Eine Teilnehmerin beschrieb, dass sie für die Umsetzung dieser Methode einen geschützten Raum benötigen würde:

Ja, also. Eben diese Bewegung, die wir uns da ausgedacht haben. Das ist für mich zu groß, zu. Da bräuchte ich wirklich meinen eigenen Raum, meinen eigenen, wo ich weiß, da bin ich jetzt, äh, auch unbeobachtet. Vielleicht, dass ich da das mache und mir einfach diese Kraft hole durch diese Bewegung, diese kraftvollen Bewegungen. Das ist mir, glaube ich, jetzt direkt im Arbeitsfeld glaube ich, unangenehm. (Interview 2:326–330)

### 5.2.3 Ressourcenaktivierung

Die Analyse dieser Kategorie zeigt, dass die teilnehmenden Personen über ein Bewusstsein für ihre persönlichen und beruflichen Ressourcen verfügen und diese **Ressourcen erkennen (K3.1)** können.

Aussagen wie: „Ich kann zu dem stehen, was meine eigenen Einstellungen sind, was meine Gedanken sind. Das ist richtig so und ich bin dadurch nicht angreifbar“ (Interview 1:123) oder „Wenn es schwierig wird und ich aus eigener Kraft und aus meinem eigenen Antrieb heraus das schaffe, dass ich da stabil bleibe, einen kühlen Kopf bewahre und weiß, wie ich weiter tun kann“ (Interview 2:352–354) beschreiben, dass dieses positive Selbstbild zu mehr Vertrauen in die eigenen Einstellungen und in die eigenen Kräfte geführt hat.

Eine Teilnehmerin betonte mehrmals ihre optimistische Haltung als persönliche Ressource. Sie beschrieb das folgendermaßen:

„Und ich glaube, wenn man aber da immer gut auf das Positive schaut, dann kann das besser gelingen, [...]“ (Interview 3:583–585) sowie „Aber ich bin auch da so ein optimistischer Mensch und habe gelernt, irgendwie auf die positiven Dinge zu schauen [...]“ (Interview 3:596–598).

Zwei der teilnehmenden Personen betonten die Bedeutung von sozialen Netzwerken und der Unterstützung durch andere Menschen.

„Ähm, wenn Dinge auf mich zukommen, die mich herausfordern, dann bin ich nicht alleine. Dann kann ich auf andere Menschen zurückgreifen, dann kann ich mich vernetzen“ (Interview 3:480–482).

Ich habe mich schon sehr viel mit mir selbst beschäftigt, aber es war für mich etwas Neues, das in einer Gruppe zu tun, und da muss ich auch ehrlicherweise zugeben, es fällt mir immer schwer, in einer Gruppe auch Vertrauen zu finden, gerade mit den eigenen Themen. Und es war aber so ein positives Erlebnis. (Interview 1:135–137)

Aussagen über die eigene Stabilität und Klarheit als Grundlage für berufliches Handeln wurden von zwei Personen beschrieben:

„Also wenn es mir gut geht, dann kann ich auch für andere da sein“ (Interview 1:44).

Und ich kann nur jemandem weiterhelfen, wenn ich gut verankert bin, ich für mich gut dastehen kann. Wenn ich selbst eigentlich suchend und nicht gut verankert bin und gar nicht weiß, was ich eigentlich will, dann fällt mir diese gebende Rolle, glaube ich, sehr schwer. (Interview 3:466–468)

Weiters wurde in der Analyse deutlich, dass die Teilnehmenden nicht nur ein Bewusstsein für die eigenen und beruflichen Ressourcen entwickelt haben, sondern diese auch **aktiv nutzen (K3.2)**, um Herausforderungen zu bewältigen.

Von der aktiven Nutzung der eigenen optimistischen Haltung wurde von einer Teilnehmerin in diesen Worten berichtet: „Ich schaue in die Zukunft. (6) Gestärkt. (4) Freudig. (..) Ja, es darf eh was kommen. Alles okay? Äh, ja. Positiv“ (Interview 2:368).

Eine andere Person beschrieb die Nutzung von positiven Selbstbestärkungen: „Das ist also einfach diese positive Erwartungshaltung an einen selber. Und ich bin der Meinung, da kann

man sich selber ganz, ganz viel stärken, wenn man sich das selber zuschreibt. Du schaffst das, du kannst das“ (Interview 3:580–581).

Eine andere Teilnehmerin hob hervor, dass ihre eigene innere Stabilität eine entscheidende Grundlage für ihre Arbeit darstellt und sie diese Einstellung aktiv umsetzt:

Und darum war mir von Anfang an immer wichtig, dass es mir gut geht, dass ich fachlich und persönlich gut aufgestellt bin, weil dann kann ich die Kolleginnen gut beraten, gut begleiten und auch die Kinder, die wir begleiten, haben ja meistens auch Themen und auch da braucht es eben dann wirklich eine innere Stärke [...]. (Interview 3:469–472)

Die Nutzung von sozialen Ressourcen wird ebenso betont:

[...] wenn Dinge auf mich zukommen, die mich herausfordern, dann bin ich nicht alleine. Dann kann ich auf andere Menschen zurückgreifen, dann kann ich mich vernetzen. Ich muss nicht alles gleich erledigen oder alleine schaffen, sondern gemeinsam ist es das Ziel, die Probleme oder die Herausforderungen des elementarpädagogischen Alltags zu schaffen. (Interview 3:481–485)

#### **5.2.4 Wunsch nach langfristiger Resilienzförderung**

In den Interviews äußerten alle drei Teilnehmerinnen den **Wunsch nach einer kontinuierlichen Resilienzförderung (K4)** über die Dauer des ZRM®-Trainings hinaus.

Eine Teilnehmerin beschrieb das Training als eine „[...] neue Erfahrung“, die ihr Lust gemacht hat, diese „[...] wieder und wieder auszuprobieren. Also in regelmäßigen Abständen, beispielsweise einmal im Jahr, wie ein Retreat, hab ich es damals genannt.“

Eine Teilnehmerin sprach zudem über die Möglichkeit einer Auffrischung und Vertiefung:

[...] dass man sagt, man macht da irgendwie noch mal so einen Reminder oder einfach nur mal, ähm, für aktuelle Situationen nur so ein bisschen Stärkung, weil es kommen ja immer wieder Herausforderungen, und das würde ich mir voll gern wünschen. (Interview 3:614–616)

Neben dem Wunsch nach weiterführender Resilienzförderung wurde auch der Bedarf an einer Verankerung des Themas Resilienz im Arbeitskontext von IEP betont. Eine teilnehmende Person beschrieb diesen Wunsch mit folgenden Worten:

Ich würde mir für mein Berufsfeld, für meine Kolleginnen und auch für mich wünschen, dass (...) das Thema Resilienz wirklich einen Platz in unserem Arbeitsfeld kriegt. Und zwar so, dass wir nicht nur über Resilienz reden, sondern eben genauso, wie wir es im Seminar gehört haben, dass wir Möglichkeiten finden, da auch mal einen Tag an uns zu arbeiten. (Interview 2:377–380)

## 6 Interpretation der Forschungsergebnisse

In diesem Kapitel der Arbeit werden die Ergebnisse der RS13 sowie die Analyse der Interviews interpretiert, um die Hauptforschungsfrage und die Teilfragen zu beantworten.

Auf Grundlage der empirischen Ergebnisse lässt sich festhalten, dass das ZRM<sup>®</sup>-Training einen positiven Einfluss auf das Resilienzempfinden der Teilnehmenden aus der Berufsgruppe der IEP hat.

Die Auswertung der Ergebnisse der RS13 lässt eine messbare Steigerung der Resilienzwerte der befragten Personen erkennen. Die qualitative Analyse der Interviews ergänzt diese Ergebnisse, indem subjektive Wahrnehmungen der Teilnehmenden hinsichtlich ihrer Resilienzstärkung und die Anwendung der Selbstmanagementtechniken und der Ressourcenaktivierung beleuchtet werden:

### **Veränderung des Resilienzempfindens:**

Die Ergebnisse der RS13 zeigen, dass die Resilienzwerte der befragten Fachkräfte über die drei Messzeitpunkte hinweg angestiegen sind. Diese Entwicklung verlief ungleichmäßig. Der größte Anstieg erfolgte zwischen T1 und T3 mit einer Veränderung von 9,54 %, während diese zwischen T2 und T3 mit einem Wert von 2,10 % schwächer ausfiel. Insgesamt beträgt die Veränderung der Resilienzwerte 11,82 %.

Es kann davon ausgegangen werden, dass das Training mit dem ZRM<sup>®</sup> einen positiven Einfluss auf die Entwicklung der Resilienz der Fachkräfte hat.

Die Annahme wird durch die Auswertung mit dem Punktesystem nach Leppert et al. (2008) bestätigt. Der durchschnittliche Summenwert der befragten Personen stieg von einem moderaten Resilienzbereich in einen hohen Bereich.

Auch die Analysen der drei Interviews bestätigen diese Entwicklung der Ergebnisse des RS13. Die Teilnehmenden berichteten von einem bewussteren Umgang mit Herausforderungen, einer positiveren Selbstwahrnehmung und einem gestärkten Gefühl der Widerstandskraft. In den Aussagen wurde deutlich, dass sich die Befragten ‚gestärkt‘, ‚klarer‘ und ‚resilienter‘ fühlten. Gleichzeitig betonten sie, dass Resilienz ein dynamischer Prozess ist, der je nach Situation variieren kann. In Bezug auf die Resilienzfaktoren nach Gilan et al. (2021) lassen sich folgende Annahmen treffen:

- Die bewusstere Fokussierung auf positive Aspekte nach dem Training deutet auf eine Stärkung des Optimismus sowie des Schutzfaktors positiver Emotionen hin.

- Die Erkenntnis über Schwankungen der eigenen Resilienz weist darauf hin, dass das Training die kognitive Flexibilität der Teilnehmenden gefördert hat, indem es ihnen half, Resilienz als veränderlich und situationsabhängig zu begreifen.

Somit kann die erste Teilfrage der Forschung – „Wie verändert sich das persönliche Resilienzempfinden nach drei und nach sechs Monaten nach dem Training mit dem ZRM®?“ – mit der Feststellung beantwortet werden, dass das Training zu einer messbaren und subjektiv erlebten Steigerung der Resilienz führt.

### **Wirksamkeit der Selbstmanagementtechniken:**

Die Analyse der Interviews zeigt, dass die Teilnehmenden verschiedene Selbstmanagementtechniken aus dem ZRM®-Training in ihren Berufsalltag integrieren konnten. Besonders wirksam wurden Erinnerungshilfen wahrgenommen, die individuell angepasst wurden. Hierbei wurden vor allem das Motto-Ziel, das gewählte Bild sowie verschiedene visuelle und taktile Anker (z. B. Sticker, Steine, Düfte) als hilfreich beschrieben. Der gezielte Einsatz dieser Techniken weist darauf hin, dass sie genutzt wurden, um sich selbst zu stärken, das persönliche Wohlbefinden zu fördern und Herausforderungen meistern zu können.

Die soziale Unterstützung durch die Trainingsgruppe war ebenfalls von zentraler Bedeutung. Die Teilnehmenden berichteten von einem stärkenden Gemeinschaftsgefühl und dem positiven Einfluss des gegenseitigen Erinnerns und Motivierens. Dies lässt darauf schließen, dass das Training nicht nur individuelle, sondern auch sozial unterstützende Mechanismen aktiviert hat.

Hinsichtlich der Resilienzfaktoren zeigt sich Folgendes:

- Die Anwendung des Motto-Ziels und der Erinnerungshilfen stärkte die Selbstwirksamkeitserwartung und das aktive Coping im Umgang mit Herausforderungen.
- Die soziale Unterstützung innerhalb der Gruppe deutet darauf hin, dass das Training den Faktor sozialer Netzwerke als Schutzmechanismus aktivierte.

Allerdings wurde nicht jede Technik als gleichermaßen wirksam empfunden. Das Embodiment wurde von mehreren Teilnehmenden als schwer umsetzbar beschrieben. Dies wurde mit fehlender Privatsphäre am Arbeitsplatz begründet. Diese Erkenntnis zeigt, dass die Umsetzung bestimmter Techniken kontextabhängig ist und nicht jede Technik für jede Person gleichermaßen hilfreich und wirksam ist.

Somit kann die zweite Teilfrage – „Welche Selbstmanagementtechniken aus dem ZRM®-Training werden als besonders hilfreich für den Berufsalltag von IEP erlebt?“ – mit dem Fazit beantwortet werden, dass vor allem Erinnerungshilfen, Motto-Ziele und eine soziale Unterstützung als effektiv wahrgenommen wurden, während die Anwendung des Embodiments als weniger praktikabel galt.

### **Ressourcenaktivierung:**

Die Analyse der Interviews zeigt, dass die Teilnehmenden durch das Training ein gestärktes Bewusstsein für ihre persönlichen und beruflichen Ressourcen entwickelt haben. Dies äußert sich sowohl in einer reflektierten Selbstwahrnehmung als auch in einer aktiven Nutzung dieser Ressourcen zur Bewältigung von Herausforderungen.

In Bezug auf die Resilienzfaktoren bedeutet dies:

- Das gestärkte Selbstvertrauen und die verbesserte kognitive Flexibilität sind Indikatoren für eine Förderung des Faktors der Hardiness.
- Die aktive Nutzung von persönlichen Ressourcen deutet auf eine Verbesserung der Selbstwirksamkeitserwartung hin.
- Die Betonung sozialer Unterstützung als wichtiger Faktor für den Beruf weist auf eine gezielte Stärkung dieses Resilienzfaktors hin.

Ein wesentliches Ergebnis der Interviewanalyse ist der Wunsch der Teilnehmenden nach einer kontinuierlichen Resilienzförderung. Alle drei interviewten Personen äußerten den Wunsch, das Training in regelmäßigen Abständen aufzufrischen, um die erlernten Techniken nachhaltiger zu verankern.

- Eine Person beschrieb das Training als eine neue Erfahrung, die sie gerne „wieder und wieder ausprobieren“ würde.
- Eine andere betonte die Notwendigkeit eines „Reminders“ für aktuelle Herausforderungen.
- Zudem wurde die Verankerung des Themas Resilienz im Arbeitskontext als notwendig erachtet.

Somit kann die dritte Teilfrage – „Wie hilfreich ist die Ressourcenaktivierung mit dem ZRM® im Hinblick auf das Resilienzempfinden der Fachkräfte?“ – mit der Erkenntnis beantwortet werden, dass die bewusste Wahrnehmung und Nutzung von individuellen und sozialen Ressourcen durch das Training gestärkt wurde.

## Beantwortung der Hauptforschungsfrage

Zusammenfassend lässt sich die Hauptforschungsfrage – „Inwiefern beeinflusst ein ZRM®-Training die Resilienz von Inklusiven Elementarpädagog:innen?“ – auf Basis der Ergebnisse folgendermaßen beantworten:

- **Ergebnisse RS13:** Die Resilienzwerte der Teilnehmenden stiegen an, insbesondere im ersten Zeitraum nach dem Training. Die Teilnehmenden wechselten von einem moderaten zu einem hohen Resilienzniveau.
- **Qualitative Interviews:** Die Teilnehmenden berichteten über ein gestärktes Resilienzempfinden, eine verstärkte Nutzung von Ressourcen sowie die Integration von Selbstmanagementtechniken in den Berufsalltag.
- **Resilienzfaktoren:** Das Training förderte zentrale Schutzmechanismen wie Optimismus, soziale Unterstützung, Selbstwirksamkeit, kognitive Flexibilität und Coping-Strategien.
- **Langfristige Bedeutung:** Die Teilnehmenden äußerten den Wunsch nach weiterführender Resilienzförderung, was deren Wichtigkeit für diese Berufsgruppe verdeutlicht.

Daraus ergibt sich die Schlussfolgerung, dass das ZRM®-Training eine wirksame Methode zur Stärkung der Resilienz von Inklusiven Elementarpädagog:innen darstellt, indem es zur Aktivierung sowohl individueller als auch sozialer Ressourcen beiträgt und deren langfristige Nutzung ermöglicht.

## 7 Fazit

In vorliegender Masterarbeit wurde die Wirksamkeit eines ZRM<sup>®</sup>-Trainings in Bezug auf Resilienzstärkung für die Berufsgruppe der IEP verdeutlicht. Hinsichtlich der dargestellten Resilienzfaktoren zeigt sich, dass das Training insbesondere die Faktoren Optimismus, soziale Unterstützung, Selbstwirksamkeit, kognitive Flexibilität und Coping-Strategien stärkt. Gleichzeitig äußerten die Teilnehmenden den Wunsch nach langfristiger und kontinuierlicher Resilienzförderung für diese Berufsgruppe. Dies deutet darauf hin, dass das Training als sinnvolle, aber nicht allein ausreichende Maßnahme betrachtet wurde.

Trotz der positiven Ergebnisse sind einige Einschränkungen zu berücksichtigen:

Da die Untersuchung mit einer kleinen Stichprobe von zwölf Teilnehmer:innen durchgeführt wurde, ist die Generalisierbarkeit der Ergebnisse eingeschränkt. Die Erhebung mittels der RS13 ermöglicht zwar die Analyse von Tendenzen und Veränderungen im Resilienzempfinden, jedoch können die Ergebnisse nicht ohne weiteres auf die gesamte Berufsgruppe der IEP übertragen werden. Ebenso lässt sich nicht eindeutig klären, inwieweit die Resilienzsteigerung direkt auf das ZRM<sup>®</sup>-Training zurückzuführen ist oder ob auch andere Faktoren eine Rolle spielten.

Die Ergebnisse dieser Arbeit liefern wertvolle Hinweise für die Praxis in der Weiterbildung von IEP:

Das ZRM<sup>®</sup>-Training hat sich als wirksam für diese Berufsgruppe erwiesen und könnte gezielt als Weiterbildung angeboten werden. Der Wunsch nach langfristiger und kontinuierlicher Resilienzförderung weist auf Auffrischungsangebote und regelmäßige Trainings zu diesem Thema hin. Die Implementierung von regelmäßigen Resilienztrainings in den Berufsalltag von Fachkräften könnte daher einen nachhaltigen Beitrag zur psychischen Gesundheit und beruflichen Zufriedenheit leisten.

## Literatur- und Quellenverzeichnis

- Achtziger, A., & Gollwitzer, P. M. (2009). Rubikonmodell der Handlungsphasen. In V. Brandstätter & J. H. Otto (Hrsg.), *Handbuch der allgemeinen Psychologie: Motivation und Emotion* (S. 150–156). Hogrefe. <https://kops.uni-konstanz.de/server/api/core/bitstreams/9e5044bd-0ab4-4f61-80d0-f3693f5368ec/content>
- Amann, E. G. (2012). Fels oder Bambus? *Kommunikation & Seminar*, 3, 36–38.
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health: How people manage stress and stay well* (2. pr.). Jossey-Bass.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bengel, J., Bundeszentrale für Gesundheitliche Aufklärung (BZgA), & Lyssenko, L. (2012). *Resilienz und psychologische Schutzfaktoren im Erwachsenenalter: Stand der Forschung zu psychologischen Schutzfaktoren von Gesundheit im Erwachsenenalter* (Aufl. 1.3.05.12). BZgA Bundeszentrale für Gesundheitliche Aufklärung.
- Bermeitinger, C. (2022). Priming. In M. A. Wirtz (Hrsg.), *Dorsch Lexikon der Psychologie*. Hogrefe AG. <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/priming>
- Bock, J. (2022). Neuronale Plastizität. In M. Storch, F. Krause, & J. Weber, *Selbstmanagement – ressourcenorientiert: Theoretische Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM®)* (7., überarbeitete Auflage, S. 67–86). Hogrefe.
- Böhme, R. (2019). *Resilienz: Die psychische Widerstandskraft* (Originalausgabe). C.H. Beck.
- Bohnet, K. (2020). *Helpers circle*. helpers circle. <https://helperscircle.de/shop/produkt/postkarte-stehen/>
- Breit, S., & Zechner, K. (o. J.). *Selbstfürsorge und Teamresilienz Online-Toolbox für pädagogisches Personal in elementaren Bildungseinrichtungen*. Pädagogische Hochschule Niederösterreich Campus Baden. Abgerufen 30. April 2024, von <https://www.ph-noe.ac.at/de/toolbox-selfcare>
- Damasio, A. R. (2014). *Ich fühle, also bin ich Die Entschlüsselung Des Bewusstseins*. ULLSTEIN.
- Deubner-Böhme, M., & Deppe-Schmitz, U. (2018). *Coaching mit Ressourcenaktivierung: Ein Leitfaden für Coaches, Berater und Trainer* (1. Auflage). Hogrefe. <https://doi.org/10.1026/02790-000>
- Ekman, P. (2017). *Gefühle lesen: Wie Sie Emotionen erkennen und richtig interpretieren* (S. Kuhlmann-Krieg & M. Reiss, Übers.; 2. Auflage, Nachdruck). Springer.
- Emmy E. Werner. (2016). Wenn Menschen trotz widriger Umstände gedeihen—Und was

- man daraus lernen kann. In R. Welter-Enderlin & B. Hildenbrand (Hrsg.), *Resilienz—Gedeihen trotz widriger Umstände* (5. Auflage, 2016, S. 30–44). Carl-Auer-Systeme-Verlag.
- Faude-Koivisto, T., & Keller, R. (2018). Wenn-dann-Pläne Optimale Wegbegleiter von Motto-Zielen auf dem Weg zur Zielrealisierung. In A. Riedener Nussbaum & M. Storch, *Ich packs! Selbstmanagement für Jugendliche: Ein Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell* (4., unveränderte Auflage, S. 407–417). Hogrefe.
- Flick, U. (2020). *Sozialforschung: Methoden und Anwendungen: ein Überblick für die BA-Studiengänge* (5. Auflage). Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Flick, U. (2021). *Qualitative Sozialforschung: Eine Einführung* (10. Auflage, Originalausgabe). rowohlts enzyklopädie im Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Fooken, I. (2016). Psychologische Perspektiven der Resilienzforschung. In R. Wink (Hrsg.), *Multidisziplinäre Perspektiven der Resilienzforschung* (S. 13–45). Springer.
- Fröhlich-Gildhoff, K., Becker, J., & Fischer, S. (Hrsg.). (2012). *Gestärkt von Anfang an: Resilienzförderung in der Kita*. Beltz.
- Fröhlich-Gildhoff, K., & Rönnau-Böse, M. (2018). Was ist Resilienz und wie kann sie gefördert werden? *Television*, 31/2018/1, 4–8.
- Fröhlich-Gildhoff, K., & Rönnau-Böse, M. (2021). *Menschen stärken: Resilienzförderung in verschiedenen Lebensbereichen*. Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Fröhlich-Gildhoff, K., & Rönnau-Böse, M. (2022). *Resilienz* (6. Auflage). Ernst Reinhardt Verlag.
- Gasser, E., & Kaiser, C. (2017). Den Rubikon überschreiten. *EB Navi - Magazin der EB Zürich*, 74–79.
- Gilan, D., Helmreich, I., & Hahad, O. (2021). *Resilienz - die Kunst der Widerstandskraft: Was die Wissenschaft dazu sagt*. Herder.
- Gollwitzer, P. M. (1995). Das Rubikonmodell der Handlungsphasen. In J. Kuhl & H. Heckhausen (Hrsg.), *Motivation, Volition und Handlung* (S. 531–582). Hogrefe. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:352-opus-55307>
- Gollwitzer, P. M., & Faude-Koivisto, T. (2009). Wenn-Dann Pläne: Eine effektive Planungsstrategie aus der Motivationspsychologie. In B. Birgmeier (Hrsg.), *Coachingwissen: Denn sie wissen nicht, was sie tun?* (S. 207–225). VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-91766-5>
- Grauwiler, D. (2016). *Selbstmanagement im Job: Berufliches Wohlbefinden mit ZRM®* (1. Auflage). Hogrefe.
- Grawe, K. (2004). *Neuropsychotherapie*. Hogrefe.

- Hackl, M., Hannes, C., Kapella, O., & Geserick, C. (2015). *Besonderheiten und Herausforderungen des Arbeitsalltags in Kindergarten und Kinderkrippe* (S. 139) [Abschlussbericht]. Arbeiterkammer Wien, Niederösterreich, Kärnten und Tirol.
- Hardiness. (2020). Leibniz-Institut für Resilienzforschung. <https://lir-mainz.de/2020-resilienzfoerderung-hardiness>
- Hartung, M. (2018). Resilienz Ein zentrales Thema für Beschäftigte im Feld der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung. In Lipowski (Hrsg.), *Zukunftshandbuch Kindertagesstätten – Leitung, Team und Träger*. Walhalla & Praetoria Verlag. [https://www.raeume-der-erneuerung.de/wp-content/uploads/2024/02/Hartung-Melanie\\_Resilienz-fuer-Erwachsene\\_Zukunftshandbuch-Kitas\\_Walhalla.pdf](https://www.raeume-der-erneuerung.de/wp-content/uploads/2024/02/Hartung-Melanie_Resilienz-fuer-Erwachsene_Zukunftshandbuch-Kitas_Walhalla.pdf)
- Helmreich, I., Kunzler, A., & Lieb, K. (2018a). Resilienz – Die Widerstandskraft stärken. *ergopraxis*, 11(01), 18–25. <https://doi.org/10.1055/s-0043-120106>
- Helmreich, I., Kunzler, A., & Lieb, K. (2018b). *Resilienz—Die Widerstandskraft stärken*. 11(01), 18–25. <https://doi.org/10.1055/s-0043-120106>
- Hüther, G. (2005). *Die Macht der inneren Bilder: Wie Visionen das Gehirn, den Menschen und die Welt verändern* (2. Aufl.). Vandenhoeck & Ruprecht.
- Hüther, G. (2018). *Biologie der Angst: Wie aus Streß Gefühle werden* (13., unveränderte Auflage). Vandenhoeck & Ruprecht.
- Hüther, G. (2022). Wie Embodiment neurobiologisch erklärt werden kann. In *Embodiment: Die Wechselwirkung von Körper und Psyche verstehen und nutzen* (4., überarbeitete Auflage, S. 73–97). Hogrefe.
- Inklusive Elementarpädagogin Inklusiver Elementarpädagoge*. (2024, April 9). AMS Berufswörterbuch. [https://www.berufsworterbuch.at/pdf/pdf1922-InklusiveR\\_Elementarpaedagoge-paedagogin/](https://www.berufsworterbuch.at/pdf/pdf1922-InklusiveR_Elementarpaedagoge-paedagogin/)
- Kahneman, D. (2019). *Schnelles Denken, langsames Denken* (T. Schmidt, Übers.; 25. Auflage). Siedler.
- Kaiser, S., & Fröhlich-Gildhoff, K. (with Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd). (2020). *Resilienzförderung bei Kindern unter drei Jahren: Ein Weiterbildungsprogramm für pädagogische Fachkräfte*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-28592-0>
- Kalisch, R. (2020). *Der resiliente Mensch: Wie wir Krisen erleben und bewältigen: neueste Erkenntnisse aus Hirnforschung und Psychologie* (Ungekürzte Taschenbuchausgabe). Piper.
- Kolodej, C. (2022). *Priming - stärkende Räume entstehen lassen: Eine Kernkompetenz für Beratung, Verhandlung und Mediation*. Springer Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-36330-7>

- Krause, F., & Storch, M. (2018). *Ressourcen aktivieren mit dem Unbewussten: Die ZRM-Bildkartei in Theorie und Praxis: Manual* (2., erweiterte Auflage). Hogrefe.
- Kruse, J. (with Schmieder, C.). (2015). *Qualitative Interviewforschung: Ein integrativer Ansatz* (2., überarbeitete und ergänzte Auflage). Beltz Juventa.
- Kuckartz, U. (2014). *Mixed Methods: Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren*. Springer VS.
- Kuhl, J., & Storch, M. (2017). *Die Kraft aus dem Selbst: Sieben PsychoGyms für das Unbewusste* (3., unveränderte Auflage). Hogrefe.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- LeDoux, J. E., & LeDoux, J. E. (2012). *Das Netz der Gefühle: Wie Emotionen entstehen* (6. Aufl.). Dt. Taschenbuch-Verl.
- Leppert, K., Koch, B., Brähler, E., & Strauß, B. (2008). Die Resilienzskala (RS) – Überprüfung der Langform RS-25 und einer Kurzform RS-13. *Vandenhoeck&Ruprecht gmbH&Co. KG, 1. Jg., 226–243*.
- Masten, A. S. (2016). *Resilienz: Modelle, Fakten & Neurobiologie: das ganz normale Wunder entschlüsselt* (C. Campisi, Übers.). Junfermann Verlag.
- Mayring, P. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (13. Auflage). Beltz.
- Mayring, P. (2023). *Einführung in die qualitative Sozialforschung: Eine Anleitung zu qualitativem Denken* (7., überarbeitete Auflage). Beltz.
- Meier, R., Weber, J., Eisenbart, U., Faude-Koivisto, T., & Diedrichs, A. (2021). *Ressourcenorientiertes Einzelcoaching nach ZRM®: Theoretische Grundlagen für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell ZRM®* (1. Auflage). Hogrefe.  
<https://doi.org/10.1024/86060-000>
- Messerschmidt, J. (2020). Das Selbst im Bild Mit Bildern Selbstreflexion und Veränderung im Coaching wirksam unterstützen. In Wolfgang Widulle, Annamarie Ryter, Stefanie Neumann, Hansjörg Künzli, Marianne Hänseler, Silvia Deplazes, & Robert Wegener (Hrsg.), *Wirkung im Coaching* (S. 74–84). Vandenhoeck & Ruprecht.
- Nürnberg, C. (2019). *Kita-Alltag zwischen Belastung und Erfüllung Ergebnisse einer explorativen Interviewstudie mit Gruppenkräften und Kita-Leitungen* (Bd. 31). Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien. [www.weiterbildungsinitiative.de/publikationen](http://www.weiterbildungsinitiative.de/publikationen)
- Pommer, K. (2023, Jänner). *Hochschullehrgang Inklusive Elementarpädagogik*. PH Wien.  
[https://phwien.ac.at/wp-content/uploads/2023/01/PHW\\_HLG\\_inkl\\_Elementarpaedagogik\\_2023\\_01\\_12.pdf](https://phwien.ac.at/wp-content/uploads/2023/01/PHW_HLG_inkl_Elementarpaedagogik_2023_01_12.pdf)

- Pommer, K., & Kircher, A. (2023, Februar 1). *Hochschullehrgang Inklusive Elementarpädagogik*. KPH Wien/Krems. [https://kphvie.ac.at/fileadmin/Dateien\\_KPH/Fortbildung\\_Wien/2022-23/Elementare\\_Bildung/webVariantefinal\\_A5\\_Folder\\_HLG\\_IPE\\_v5\\_WEB.pdf](https://kphvie.ac.at/fileadmin/Dateien_KPH/Fortbildung_Wien/2022-23/Elementare_Bildung/webVariantefinal_A5_Folder_HLG_IPE_v5_WEB.pdf)
- Prüver, M. (2015). Gesundheitsförderung für pädagogische Fachkräfte. *KiTaFachtexte*, 1–23.
- Reichhart, T., & Pusch, C. (2023). *Resilienz-Coaching: Ein Praxismanual zur Unterstützung von Menschen in herausfordernden Zeiten*. Springer.
- Rönnau-Böse, M., & Fröhlich-Gildhoff, K. (2020). *Resilienz im Kita-Alltag: Was Kinder stark und widerstandsfähig macht* (Überarbeitete Neuauflage (3. Gesamtauflage)). Herder.
- Roth, G. (2022). Kommentar zum Aufsatz „Das Zürcher Ressourcen Modell in Theorie und Praxis“ von Maja Storch und Julia Weber. In A. Ryba & G. Roth (Hrsg.), *Coaching und Beratung in der Praxis: Ein neurowissenschaftlich fundiertes Integrationsmodell* (Zweite Auflage, S. 95–101). Klett-Cotta.
- Roth, G. (with Herbst, S.). (2019). *Warum es so schwierig ist, sich und andere zu ändern: Persönlichkeit, Entscheidung und Verhalten* (Völlig überarbeitete und aktualisierte Auflage). Klett-Cotta.
- Roth, G., & Ryba, A. (2022). *Coaching, Beratung und Gehirn: Neurobiologische Grundlagen wirksamer Veränderungskonzepte* (5., durchgesehene und um ein Vorwort erweiterte Auflage). Klett-Cotta.
- Rudow, B. (2017). *Beruf Erzieherin/Erzieher - mehr als Spielen und Basteln: Arbeits- und organisationspsychologische Aspekte: ein Fach- und Lehrbuch*. Waxmann.
- Rudow, B., & Fischer, B. (2023). *Gesundheit, Belastung und Arbeitszufriedenheit von frühpädagogischen Fachkräften: Theorie – Diagnostik – Prävention – Gesundheitsförderung*. Waxmann.
- Ryba, A., & Roth, G. (2022). Das Unbewusste im Coaching. In A. Ryba & G. Roth (Hrsg.), *Coaching und Beratung in der Praxis: Ein neurowissenschaftlich fundiertes Integrationsmodell* (Zweite Auflage, S. 31–44). Klett-Cotta.
- Sachse, R. (2020). *Selbstregulation und Selbstkontrolle* (1. Auflage). Hogrefe. <https://doi.org/10.1026/03046-000>
- Sautermeister, J. (2018). In M. Karidi, M. Schneider, & R. Gutwald (Hrsg.), *Resilienz: Interdisziplinäre Perspektiven zu Wandel und Transformation*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-19222-8>
- Schmidt, G. (2022). Problem-Lösungs-Gymnastik und Kompetenz-Balance: Interventionen, die kontextflexible Autonomie stärken und systemische Synergie ermöglichen. In A.

- Dollinger, B. Müller-Kalthoff, & G. Schmidt (Hrsg.), *Gut beraten in der Krise: Konzepte und Werkzeuge für ganz alltägliche Ausnahmesituationen—Klimaneutrale Ausgabe* (6th ed, S. 89–102). managerSeminare.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (2002). Das Konzept der Selbstwirksamkeit. In *Selbstwirksamkeit und Motivationsprozesse in Bildungsinstitutionen: Bd. Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft* (Nummer 44, S. 28–53). Beltz : Weinheim.  
<https://doi.org/10.25656/01:3930>
- Storch, J., Breiter, A., & Storch, M. (2017). Werkzeugkiste (53): Das Zürcher Ressourcen Modell. *OrganisationsEntwicklung Zeit, Nr.4/2017*, 91–97.
- Storch, M. (2000). Das Zürcher Ressourcen Modell ZRM. *Beiträge zur Lehrerbildung*, 18(3), 307–323. <https://doi.org/10.25656/01:13435>
- Storch, M. (2002). Die Bedeutung neurowissenschaftlicher Forschung für die psychotherapeutische Praxis, Teil 1: Theorie. *Psychotherapie*, 7 (2), 281–295.
- Storch, M. (2009). Motto-Ziele, S.M.A.R.T.-Ziele und Motivation. In B. Birgmeier (Hrsg.), *Coachingwissen: Denn sie wissen nicht, was sie tun?* (1. Aufl, S. 183–205). VS Verl. für Sozialwissenschaften.
- Storch, M., & Krause, F. (2006). *Ressourcenorientiert coachen mit dem Zürcher Ressourcen Modell – ZRM Resource-oriented Coaching with the Zürcher Ressourcen Modell (ZRM)*. 1, 32–43.
- Storch, M., & Krause, F. (o.J.). *Arbeitsblätter ZRM® 6. Auflage*. Zürcher Ressourcen Modell ZRM®. [https://ismz.ch/daten/Arbeitsblaetter\\_ZRM\\_6.\\_Auflage\\_2017.pdf](https://ismz.ch/daten/Arbeitsblaetter_ZRM_6._Auflage_2017.pdf)
- Storch, M., Krause, F., & Weber, J. (2022). *Selbstmanagement – ressourcenorientiert: Theoretische Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM®)* (7., überarbeitete Auflage). Hogrefe.
- Storch, M., & Tschacher, W. (2022). *Embodied communication: Kommunikation beginnt im Körper, nicht im Kopf* (1. Nachdruck 2022 der 2., überarbeiteten Auflage). Hogrefe.
- Storch, M., Tschacher, W., Hüther, G., & Cantieni, B. (with Hogrefe Verlag). (2022). *Embodiment: Die Wechselwirkung von Körper und Psyche verstehen und nutzen* (4., überarbeitete Auflage). Hogrefe.
- Storch, M., & Weber, J. (2022). Das Zürcher Ressourcen Modell in Theorie und Praxis. In A. Ryba & G. Roth (Hrsg.), *Coaching und Beratung in der Praxis: Ein neurowissenschaftlich fundiertes Integrationsmodell* (Zweite Auflage, S. 74–94). Klett-Cotta.
- Tschacher, W. (2022). Wie Embodiment zum Thema wurde. In *Embodiment: Die Wechselwirkung von Körper und Psyche verstehen und nutzen* (4., überarbeitete Auflage, S. 11–27). Hogrefe.

- Uniklinikum Jena. (o. J.). [https://www.uniklinikum-jena.de/mpsy\\_media/Downloads/Forschung/Resilienzskala\\_RS13\\_inklAuswertung.pdf](https://www.uniklinikum-jena.de/mpsy_media/Downloads/Forschung/Resilienzskala_RS13_inklAuswertung.pdf)
- Viernickel, S., & Weßels, H. (2020). Ressourcen und Belastungen frühpädagogischer Fachkräfte. *Frühe Bildung*, 9(2), 81–90. <https://doi.org/10.1026/2191-9186/a000472>
- Weber, C. (2022). *Lehre-stark! Die resiliente Lehrkraft Trainingskonzept zur Resilienzförderung von Lehrpersonen*. Pädagogischen Hochschule Wien.
- Weber, J. (2013). „Turning Duty into Joy!“ Optimierung der Selbstregulation durch Motto-Ziele [Fachbereichs Humanwissenschaften der Universität Osnabrück Lehrereinheit Psychologie]. [https://osnadocs.ub.uni-osnabrueck.de/bitstream/urn:nbn:de:gbv:700-2014032712343/1/thesis\\_weber.pdf](https://osnadocs.ub.uni-osnabrueck.de/bitstream/urn:nbn:de:gbv:700-2014032712343/1/thesis_weber.pdf)
- Weber, J. (2017). Selbstmanagement Ziel ist nicht gleich Ziel! Je nachdem wie ein Ziel formuliert ist, hat dies Einfluss auf die Motivation und Bindung zum Ziel. Diese wissenschaftliche Erkenntnis ist leider in der Praxis noch nicht hinreichend bekannt. *personalSCHWEIZ HRStrategie*, 40–42.
- Weber, J. (2020). »Turning Duty into Joy!« Optimierung der Selbstregulation im Coaching durch Motto-Ziele. In Wolfgang Widulle, Annamarie Ryter, Stefanie Neumann, Hansjörg Künzli, Marianne Hänseler, Silvia Deplazes, & Robert Wegener (Hrsg.), *Wirkung im Coaching* (S. 95–104). Vandenhoeck & Ruprecht.
- Weber, J. (2023). *Ich fühle, was ich will Wie Sie Ihre Gefühle besser wahrnehmen und selbstbestimmt steuern* (2., aktualisierte Auflage 2023). Hogrefe AG.
- Weber, J., & Storch, M. (2017). Das Zürcher Ressourcen Modell. Gefühlsregulation und die Erzeugung von Sinn durch Motto-Ziele. In D. Berthold, J. Gramm, M. Gaspar, & U. Sibelius (Hrsg.), *Psychotherapeutische Perspektiven am Lebensende* (1. Aufl., S. 359–374). Vandenhoeck & Ruprecht. <https://doi.org/10.13109/9783666402883.359>
- Wellensiek, S. K. (2017). *Handbuch Resilienztraining: Widerstandskraft und Flexibilität für Unternehmen und Mitarbeiter: nach der Methode H.B.T. Human Balance Training* (2. Auflage). Beltz.
- Weltgesundheitsorganisation, & Regionalbüro für Europa. (1986). *Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung, 1986* (S. 6). Weltgesundheitsorganisation. Regionalbüro für Europa. <https://iris.who.int/handle/10665/349654>
- Wustmann, C. (2021). *Resilienz: Widerstandsfähigkeit von Kindern in Tageseinrichtungen fördern: Beiträge zur Bildungsqualität* (W. E. Fthenakis, Hrsg.; 8. Auflage, unveränderter Nachdruck). Verlag an der Ruhr.
- Zepke, G. (2016). *Lust auf qualitative Forschung! Eine Einführung für die Praxis*. T.S.O. texte zur Systemischen Organisationsforschung Wien.

## Anhang

### Anhang A: Interviewleitfaden

#### **Interviewleitfaden**

Interview mit:

Datum des Interviews:

Ort des Interviews:

Dauer des Interviews:

Tätigkeitsfeld der interviewten Person:

Datenschutzerklärung unterzeichnet am:

#### **Einstieg:**

##### **Begrüßung/Organisatorisches:**

Im Vorfeld möchte ich mich bedanken, dass du dich bereit erklärt hast an diesem Interview teilzunehmen und dass du die Datenschutzerklärung unterschrieben an mich zurückgesendet hast.

Das Interview wird etwa 20 Minuten dauern und ich möchte dich an dieser Stelle noch einmal fragen, ob es in Ordnung ist, dass dieses Interview aufgezeichnet wird.

Deine Daten werden anonymisiert weiterverwendet und anonym in meiner Masterarbeit dargestellt.

Ich werde dir einige Fragen zum ZRM® Training stellen, diese Fragen sind offen formuliert, so dass du deine Antworten völlig frei – für dich passend – geben kannst. Wichtig zu wissen ist, dass es in diesem Interview keine falschen Antworten gibt, jede deiner Antworten ist wichtig und richtig.

Hast du an dieser Stelle noch eine Frage zum Interview?

Dann möchte ich an dieser Stelle starten:

##### **Thema vorstellen:**

Das Ziel dieses Interviews ist es, ein tieferes Verständnis für deine Erfahrungen mit dem ZRM® zu gewinnen.

- Das gemeinsame ZRM® - Training ist nun etwa 6 Monate her. Wenn du zurückblickst, was hat dich dazu bewegt, an diesem Training teilzunehmen?
- Erzähl doch mal, mit welchen Erwartungen bist du in dieses 2 – tägige Training gekommen?
- Wenn du dich an das Ende des ZRM® - Trainings zurückerinnerst, wie würdest du deine Befindlichkeit nach dem 2-tägigen Training beschreiben?

#### **Hauptteil:**

### **Bereich der Resilienz:**

- Wenn du an deine berufliche Tätigkeit denkst, welche Bedeutung spielt für dich deine persönliche Resilienz in diesem Kontext?

Warum spielt Resilienz eine große Rolle in deinem Berufsfeld?

- Wie würdest du deine persönliche Resilienz – Widerstandsfähigkeit, zum jetzigen Zeitpunkt, beschreiben?

Was meinst du damit genau?

- Wo gibt es möglicherweise Bereiche – Themen, in denen du deine Resilienz noch weiterentwickeln möchtest?

Kannst du das genauer beschreiben?

Wie meinst du ....?

### **Bereich Selbstmanagementtechniken:**

- Im Training wurden Selbstmanagementtechniken erarbeitet. Welche Methoden – Techniken fallen dir jetzt gerade ein, an welche kannst du dich erinnern?

Fällt dir noch etwas ein?

Du hast .... erwähnt, warum kannst du dich genau an diese Methode erinnern?

- Welche dieser Techniken aus dem ZRM® empfindest du als besonders hilfreich in deinem Berufsalltag?

Warum findest du genau diese Methode als hilfreich?

- Beschreibe bitte konkrete Situationen aus deiner beruflichen Praxis, in denen du die Selbstmanagementtechniken des ZRM® angewendet hast

Wenn du an deinen Tagesablauf in der Arbeit denkst, hast du im Verlauf deines Tages Methoden aus dem ZRM eingesetzt?

Wie hast du das gemacht?

Wo hast du das gemacht?

Warum gerade in dieser Situation?

- In welchen dieser Situationen war die Anwendung der Techniken besonders effektiv oder schien weniger wirksam zu sein?

### **Zusammenführung ZRM® und Resilienz:**

- Wie erlebst du die Ressourcenaktivierung und die Methoden aus dem ZRM® im Hinblick auf dein Resilienzempfinden in deinem beruflichen Alltag? Warum?
- Inwiefern hat das ZRM® Training die Weiterentwicklung deiner Resilienz Fähigkeiten beeinflusst?
- Auf einer Skala von 1-10 (wobei 1 wenig und 10 stark entspricht), wo würdest du das ZRM® im Hinblick auf die Weiterentwicklung der persönlichen Resilienz einordnen?
- Wo oder Wie bemerkst du, dass diese Methoden für dich hilfreich / nicht hilfreich waren oder sind?
- Wenn du an deine erarbeiteten Ressourcen denkst, wie würdest du die Wirksamkeit dieser Ressourcenaktivierung im Hinblick auf deine persönliche Resilienz beschreiben?
- Wo würdest du diese auf einer Skala von 1 bis 10 einordnen?
- Wenn du nun deinen Blick in die Zukunft richtest, mit dem Wissen und Bewusstsein, dass dein Rucksack voll bepackt mit Methoden, Techniken und Ressourcen ist, wie fühlst sich das für dich an? Wie blickst du in die Zukunft?

#### **Abschluss:**

- Wir sind jetzt am Ende des Interviews angelangt, gibt es noch etwas, was deiner Meinung nach noch wichtig ist und hier an dieser Stelle nochmal erwähnt werden soll? Haben wir noch etwas vergessen?
- Welche weiteren Aspekte wurden, deiner Meinung nach, in diesem Interview zu wenig berücksichtigt und dürfen hier noch erwähnt werden?

Ich bedanke mich herzlich für deine Bereitschaft und Teilnahme an dem Interview.

## Anhang B: Transkripte der Interviews

### Interview 1:

**24.6.2024; in der Zeit von 14:36 - 14:53 Uhr; genaue Dauer 16 Minuten und 51 Sekunden**

- 1 I: Und. (...) Gut. Ich möchte mich im Vorfeld noch mal bedanken bei dir, dass du dich bereiterklärt hast  
2 für das Interview. Ähm, die Datenschutzerklärung haben wir ja vorher schon besprochen. Du hast das  
3 ja schon unterzeichnet. Genau für das möchte ich auch noch danken. Kurze Informationen noch, das  
4 Interview wird circa 20 Minuten dauern. Ich habe ein bisschen einen Blick auf die Uhr und das ein  
5 bisschen zu kontrollieren. Und wie wir schon besprochen haben, werden deine Daten dann ganz ano-  
6 nym weiterverarbeitet. Also da gibt es ähm, keine Sorge, dass du irgendwie was nach außen dringt und  
7 ich werde dir einfach ein paar Fragen stellen zu unserem ZRM® Training. Und wichtig ist, dass du weißt,  
8 dass jede Antwort wichtig ist und richtig ist und Bedeutung hat. Genau das ist einfach im Vorfeld das  
9 Wichtigste. Hast du da noch irgendwelche Fragen?
- 10 IP: Danke schön. Entschuldigung. Danke schön für die Möglichkeit, dass ich dabei sein darf, bei dem  
11 Interview und grundsätzlich im vornherein sind eigentlich keine Fragen bei mir offen.
- 12 I: Sehr gut. Dann starten wir einfach. (...) Wir haben also das ZRM® Training. Ist circa sechs Monate  
13 her. Und wenn du da so zurückblickst. Ähm, was war deine Idee? Oder warum hast du eigentlich teil-  
14 genommen an dem Training? (..)
- 15 IP: Ehrlicherweise bin ich sehr offen in das ZRM® Training hineingekommen. Ich bin ja von dir damals  
16 eingeladen worden, dass ich teilnehmen darf. Und ich war von Beginn an eigentlich sehr interessiert  
17 daran, weil gerade in der heutigen Zeit glaube ich, das Thema der Achtsamkeit, der Ressourcen Wie  
18 geht man mit seinen eigenen Ressourcen um, um auch den anderen gegenüber sie gut einzusetzen?  
19 Eigentlich immer mehr wird aus meiner Sicht. Ja und für mich auch, dass im pädagogischen Arbeitsfeld  
20 immer wichtiger wird. Wie reflektiert man sich selbst gut, wie kann man sich den anderen gut präsentie-  
21 ren? Genau. Und in dem Zuge habe ich das gedacht, Wäre das eine Möglichkeit, da mal hineinzuz-  
22 schnuppern und neue Instrumente kennenzulernen?
- 23 I: Mhm. Und bist du mit irgendwelche Erwartungen in diese zwei Tage gestartet?
- 24 IP: Ehrlicherweise nicht. Ich war wirklich total offen und war sehr gespannt, was auf mich zukommen  
25 wird.
- 26 I: Mhm. Und wenn man jetzt an das Ende der zwei Tage gehen, mit welcher Befindlichkeit oder mit  
27 welchem Gefühl bist du da aus diesem Training wieder rausgegangen?

28 **IP:** Sehr spannend. Ich hätte nie erwartet, dass es mir so gut gehen wird, wenn ich den Raum verlasse  
29 am zweiten Tag. Es war fast ein bisschen traurig, dass es schon zu Ende ist. Es war der Wunsch der  
30 Gruppe dann da, dass wir zu einem späteren Zeitpunkt noch eine gemeinsame Reflexionsrunde ma-  
31 chen, wo wir uns als Gruppe nochmal treffen, weil ich auch das Gefühl hatte, in den zwei Tagen hat die  
32 Gruppe so gut miteinander funktioniert. Man hat sich aber sich selbst auch sehr vieles mitgenommen  
33 und ich weiß ganz genau den Moment, wo ich eine Woche später eigentlich Supervision hatte, die mir  
34 immer sehr gut tut. Aber ich bin in die Supervision hineingekommen und habe mir gedacht, ich bin  
35 gerade so glücklich bei mir selbst und entspannt. Dass ich jetzt aktuell gar kein Thema habe.

36 **I:** Ja, also du meinst damit, dass das sogar noch eine Woche später spürbar war?

37 **IP:** Ja

38 **I:** dieser positive Effekte.

39 **IP:** Ja. Weiterhin merkbar und spürbar war, was ich mir aus den zwei Tagen mitnehmen habe können.

40 **I:** Mhm. Ähm, ich möchte ein bisschen in den Bereich der Resilienz eintauchen. Und da hätte ich die  
41 Frage an dich, wenn du so an deine berufliche Tätigkeit denkst als IEP ähm wie, Wie wichtig ist die  
42 persönliche Resilienz, also deine Resilienz in diesem Arbeitsfeld?

43 **IP:** Ja, ich persönlich bin schon der Ansicht, je gefestigt man mit sich selbst ist, desto besser kann man  
44 in Kontakt mit anderen treten. Also wenn es mir gut geht, dann kann ich auch für andere da sein. Ich  
45 denke immer wieder an Situationen im Kindergarten, wo es auch zu Überforderungen kommt, sei es in  
46 meinem Arbeitsfeld, aber auch bei Kolleginnen. Man handelt einfach anders, wenn man selbst gelassen  
47 ist. Und darum finde ich einfach die eigene Resilienz extremst wichtig.

48 **I:** Und zum jetzigen Zeitpunkt? Wie würdest du deine Resilienz einfach so in eigenen Worten einschät-  
49 zen? (..)

50 **IP:** Grundsätzlich eher schwankend. Es gibt sicher Phasen, wo ich resilienter bin und Phasen, wo ich  
51 es weniger bin. Aber in der jetzigen Verfassung würde ich sagen, dass es mir ganz gut damit geht. Und  
52 ich habe schon das Gefühl, dass ich mir von dem Training was mitnehmen habe können von dem ich  
53 jetzt auch noch zerre davon. (..)

54 **I:** Und aktuell hast du irgendein Thema in Bezug auf die Resilienz, wo du für dich das Gefühl hast, du  
55 möchtest dich noch weiterentwickeln? (4)

56 **IP:** In Bezug auf die Arbeit?

57 **I:** Ja. (..)

58 **IP:** Ähm, ja, es ist für mich weiterhin Thema Abgrenzung. Also das merke ich. (...) Ja, jetzt fehlen mir  
59 gerade die Worte dazu. Ja, je gefestigter ich einfach im Moment, oder je zufriedener ich mit meiner  
60 Arbeit bin, desto leichter fällt es mir dann auch, mich abzugrenzen. Und das ist durchaus immer wieder  
61 Thema, wo ich weiterhin mehr Augenmerk darauflegen möchte.

62 **I:** Also wenn ich das richtig verstehe, dann bist du sehr wohl bewusst, wo es da noch einen Bereich gibt,  
63 wo man sich weiterentwickeln kann.

64 **IP:** Ja. (...)

65 **I:** Ah wenn du dich noch so erinnerst an unsere gemeinsamen zwei Tage, da haben wir ganz viele  
66 Methoden und Techniken erarbeitet und eben auch zum Selbstmanagement, die man dann selber an-  
67 wenden kann. Und wenn du da so zurück gehst mit deinen Gedanken, welche Methoden fallen dir  
68 spontan noch ein, an welche kannst du dich noch erinnern?

69 **IP:** Ja, grundsätzlich die Primes. Weil die mich weiterhin in meinem Alltag begleiten. Ich muss ehrlich-  
70 erweise sagen, es sind nimmer alle Primes vorhanden, so wie sie zu Beginn da waren. Aber es gibt  
71 noch einige und die werden auch hoffentlich noch weiterhin so bleiben. Ähm, mir fällt natürlich wieder  
72 der Mottospruch im Hintergedanken ein. Wobei wir in der Reflexionsrunde, habe ich auch schon mitge-  
73 teilt, dass der, es gibt ihn, aber dass der so präsent bei mir Thema ist, ist eher weniger der Fall. Mein  
74 Motto Bild gibt es auch noch. Das habe ich auch noch im Hintergrund also als Hintergrundbild auf mei-  
75 nem Handy eingestellt.

76 **I:** Mhm.

77 **IP:** Ich kann mich auch noch erinnern an die Bewegungen, wie wir unseren Spruch eigentlich in Bewe-  
78 gungen ausgeführt haben. Das ist eher was, was für mich weniger in Verwendung gekommen ist, und  
79 im Anschluss. Ähm, so kleine Techniken mit dem eigenen Körper. Ich denke jetzt beispielsweise Ich  
80 hab mir gedacht, in so Momenten, wo mein Thema auftritt, mit Mittelfinger und Daumen aneinanderzu-  
81 drücken, das ist durchaus auch noch in Verwendung.

82 **I:** Das. Micro Movement hat das geheißen. Genau und die Körperbewegungen waren das Embodiment.  
83 Genau.

84 **IP:** Die Namen waren leider nicht mehr so präsent.

85 **I:** Das ist auch gar nicht so wichtig letztendlich. Ähm, du hast jetzt schon ein bisschen erzählt, dass du  
86 da einige Dinge eben noch ganz präsent hast. Und wenn du jetzt an deinen beruflichen Alltag denkst  
87 oder vielleicht dir so einen Tagesablauf herholst, fallen dir da konkrete Situationen ein, wo du diese  
88 Methoden, die du da jetzt aufgezählt hast, an die du dich noch erinnern kannst, wo die du einsetzt?

89 **IP:** Beispielsweise bei Gesprächen, wo ja eher schwierigere Gespräche, kommt das Micromovement  
90 zum Einsatz. Ähm. Sonst aber auch. In der Früh, bevor ich in die Arbeit überhaupt fahre. Da ist auch so  
91 mein Duft, der begleitet mich jeden Tag. (..) Ähm. (5) Ja, es ist eigentlich. Ich habe einige Prims ange-  
92 bracht, die mich unbewusst am Tag daran erinnern, so dass ich wirklich sage Ich weiß, jetzt kommt eine  
93 Situation, die für mich herausfordernd wird, sind eigentlich so, dass Micromovement und der Duft in der  
94 Früh, dass ich weiß, okay, das ist so meine Schutzhülle. Bevor ich den, also den Arbeitsalltag antrete.

95 **I:** Mhm hm. Und ähm, gibt es oder ist dir irgendwann einmal aufgefallen, dass es Situationen gegeben  
96 hat, wo diese Methoden, wo du sie eingesetzt hast, Aber sie waren nicht so wirksam? (6)

97 **IP:** Wo ich sie bewusst im Vorhinein eingesetzt habe. Wäre mir jetzt nicht aufgefallen. Dass ich daraus  
98 keine Kraft gezogen hätte, ich hab schon den Eindruck, dass es was bewirkt hat. (4)

99 **I:** Und wenn man jetzt so dieses ZRM-Training mit der Resilienz ein bisschen in Verbindung bringen.  
100 Und wir haben da ganz viele Ressourcen einfach aktiviert in diesen zwei Tagen. Und wie würdest du  
101 das beschreiben? Wie hat dieses Training Einfluss auf deine Resilienz genommen? Du hast am Anfang  
102 schon ein bisschen was erzählt. Magst du noch ein bisschen genauer darauf eingehen, was da dein  
103 Gefühl dazu ist? (...)

104 **IP:** Ich habe so das Gefühl gehabt, im Zuge des ZRM-Trainings, man beschäftigt sich schon sehr mit  
105 sich selbst in der Zeit und geht auch mehr oder weniger den Ursachen nach. Und daher habe ich das  
106 Gefühl, dass mich dadurch schon resilienter gemacht hat, weil ich einfach gedacht habe, aus welchem  
107 Grund könnte das und das entstehen? Und da gehe ich schon anders in Situationen hinein. Wir haben  
108 ja A B und C Situationen besprochen mit den C Situationen haben ich mir allgemein schwergetan, aber  
109 so B Situationen. Ich bin jetzt persönlich nicht so der Schreibtyp, der sich jetzt hinsetzt und die B Situa-  
110 tion plant, aber ich habe schon das Gefühl, wenn mir jetzt eine Situation erwartet, also ich rechne schon  
111 damit, die Situation könnte auftreten, dass ich mir im Vorhinein schon Gedanken dazu mache. Und das  
112 macht mich resilienter.

113 **I:** Mhm hm. Und wenn du dir da jetzt so eine Skala vorstellst von 1 bis 10, wobei eins bedeutet ganz  
114 wenig und zehn bedeutet ganz viel. Wo würdest du die da jetzt aktuell einordnen mit den Methoden des  
115 ZRM? Also wo würdest du da dein Resilienz empfinden einordnen?

116 **IP:** Darf ich da beruflich und privat trennen? Weil vom beruflichen her würde ich mich aktuell bei einer  
117 acht sehn. (..)

118 **I:** Mhm. (..) Ja, sehr fein. Und. (..) Magst du auch noch ein bisschen erzählen, wo du merkst, dass die  
119 Methoden vom ZRM für dich hilfreich waren, wo du es einfach für dich spürbar oder merkbar ist? (5) Du  
120 hast erzählt, du verwendest (..) einen Duft. So einfach, dass der erzählst was macht das mit dir?

121 **IP:** Eben der Duft. Beispielsweise habe ich wirklich so das Gefühl, ich sprüh den in der Früh. Ich habe  
122 eine Schutzhülle um mich und ich kann mich dadurch niemand angreifen. Würde mich jetzt persönlich  
123 auch niemand in der Arbeit, aber so als bildliche Schutzhülle. Ich kann zu dem stehen, was meine  
124 eigenen Einstellungen sind, was meine Gedanken sind. Das ist richtig so und ich bin dadurch nicht  
125 angreifbar. Und andere Situationen wie jetzt beispielsweise ich gehe in ein schwieriges Gespräch hin-  
126 ein. Bin schon angespannt. Wie wird das Gespräch verlaufen? Da hab ich auch das Gefühl, es gibt mir  
127 Kraft, wenn ich meine Finger aneinander drücke, es stärkt mich in dem Moment.

128 **I:** Mhm. Schön. Ähm. Und wenn du jetzt so, wir haben uns ein bisschen in die Vergangenheit geschaut,  
129 zum Training hin und was sich da verändert hat. Und wenn du jetzt den Blick in die Zukunft richtest mit  
130 dem ganzen Wissen, mit den ganzen Methoden, mit dem ganzen Bewusstsein über alles, was wir jetzt  
131 auch so gesprochen haben, die ganzen Techniken und deine Ressourcen, die wir erarbeitet haben,  
132 ähm, wie, wie, wie spürt sich das für dich an bzw. wie, wie ist da der Blick in die Zukunft?

133 **IP:** Mh. Ich persönlich habe ja schon angesprochen, dass eben, weil ich so genossen habe, dass ZRM-  
134 Training, wäre für mich so eine Wunschvorstellung, dass man das auch öfter machen könnte. Vor allem.  
135 Ich habe mich schon sehr viel mit mir selbst beschäftigt, aber es war für mich etwas Neues, dass in  
136 einer Gruppe zu tun und da muss ich auch ehrlicherweise zugeben es fällt mir immer schwer, in einer  
137 Gruppe auch Vertrauen zu finden, gerade mit den eigenen Themen. Und es war aber so ein positives  
138 Erlebnis. Und auch wenn ich jetzt noch Kolleginnen aus der Gruppe treffe, kommen auch wieder die  
139 positiven Gefühle von diesem Training hoch. Und es hat irgendwie für mich - es war eine neue Erfahrung  
140 und es würde mich - würde Lust machen, da das wieder und wieder auszuprobieren. Also in regelmä-  
141 ßigen Abständen, beispielsweise einmal im Jahr, wie ein Retreat, hab ich es damals genannt. (..)

142 **I:** Also würdest du die Gruppe quasi auch als Methode bezeichnen, die einfach zu deinem Gesamtbe-  
143 finden beigetragen hat?

144 **IP:** Schon. (4)

145 **I:** Wir sind jetzt eigentlich schon am Ende wieder vom Interview angelangt, aber ich habe noch eine  
146 Frage an dich. Und zwar gibt es jetzt an dieser Stelle nur irgendwas, was dir wichtig ist, was noch  
147 besprochen gehört, was du noch erzählen magst, was einfach noch Raum haben darf. (7)

148 **IP:** Ehrlicherweise fällt mir jetzt keine Frage ein. Ich kann mich nur bedanken, dass ich sowohl beim  
149 Training als auch beim Interview dabei sein habe dürfen. (..) Offen bleibt für mich in dem Raum eigent-  
150 lich nichts.

151 **I:** Gut. Dann von meiner Seite natürlich ein herzliches Danke, XXX. Danke, dass du einfach mitgemacht  
152 hast und dass du mit mir deine Erfahrungen geteilt hast. Genau. Ich werde jetzt die Aufzeichnung be-  
153 enden. Ja. Hm.

## Interview 2

9.7.2024; in der Zeit von 17:52 – 18:18; Dauer 25 Minuten und 58 Sekunden

154 I: Genau. Liebe XXX, ich freue mich total, dass du dich bereiterklärt hast für dieses Interview und dass  
155 du im Vorfeld die Datenschutzerklärungen unterschrieben hast. Da bin ich dir recht dankbar, dass das  
156 so unkompliziert einfach funktioniert. Ähm, im Vorfeld einfach kurze Info. Das Interview wird circa 20  
157 Minuten dauern. Ich werde die Uhr ein bisschen im Blick haben und wir schauen einfach mal was, was  
158 einfach so passiert und wie es dann, wie es dann tatsächlich ist. Ähm, die Daten werden dann anony-  
159 misiert weiterverarbeitet. Also du bist dann einfach die Interviewpartnerin und nicht mehr die XXX. Also  
160 du kannst da sicher sein und so wird es dann in der Masterarbeit auch dargestellt und ich würde das  
161 Interview im Nachhinein transkribieren und dieses Dokument würde ich dir dazu kommen lassen. Dann  
162 kannst du es noch mal durchlesen. Ja?

163 IP: Ja, Danke.

164 I: Genau. Ich werde einfach jetzt ein paar Fragen stellen und die Fragen sind ganz offen formuliert und  
165 du kannst ganz offen antworten und ohne dass du denkst, gibt es eine richtige oder falsche Antwort?  
166 Weil das gibt es in dem Fall nicht, sondern alle deine Antworten sind einfach wesentlich und wichtig und  
167 richtig. Ja?

168 IP: Gut. Ja.

169 I: Genau. Ähm. Ja. Hast du im Vorfeld irgendwelche Fragen, die noch?

170 IP Nein, ich glaube, wir können starten.

171 I: Sehr gut.

172 IP: Ähm, unser ZRM - Training ist so circa sechs Monate her. Ein bisschen länger schon.

173 IP: Mhm.

174 I: Und wenn du das so zurückdenkst, warum hast du denn eigentlich mitgemacht? (..)

175 IP: Warum habe ich mitgemacht? Ähm. (..) Weil ich das Gefühl, oder, ja, ich glaube, Resilienz ist für  
176 unseren Beruf einfach voll wichtig. Wir sind mit so vielen Herausforderungen, äh, konfrontiert. Und ich  
177 glaube, jede Möglichkeit, was man da kriegt, bei so einer Weiterbildung oder was auch immer dann,  
178 sich damit zu beschäftigen, kann einfach nur gewinnbringend sein. Und das war die Motivation, wo ich  
179 mir gedacht habe, ja, ich habe zwar den Ausdruck kennt, also gehört aber kennen, war nicht wirklich.  
180 Und diese Chance hätte ich mir nicht entgehen lassen wollen.

181 IP Okay, und wenn du dich erinnerst, wie du ins Training gekommen bist und wir uns getroffen haben.  
182 Hast du da irgendwelche speziellen Erwartungen gehabt, an die du dich jetzt erinnern kannst?

183 I: Ja, äh, ich bin eigentlich mit ziemlich klaren, äh, Zielvorstellungen gekommen. Ich habe mir gedachte,  
184 okay, da kann ich mir jetzt zwei Tage über ein bestimmtes Thema Gedanken machen und habe dann  
185 schon gemerkt, gleich am Anfang, ähm, ich war da viel zu viel fokussiert. Ich habe mich da viel mehr  
186 öffnen können, weil das eigentlich viel mehr abdeckt als, was ich mir da vorgestellt habe eigentlich. (..)

187 I: Habe ich das richtig verstanden? Also du hast ein Ziel gehabt, mit dem du gekommen bist und hast  
188 dann gemerkt, dass das über das Ziel noch weiter hinausgeht?

189 IP Ja, Ja.

190 I: Okay. Mhm. Mhm. Ähm. Und wenn du jetzt zu dem Zeitpunkt hingehst, wo das Training vorbei war,  
191 wo wir quasi den Abschluss gemacht haben, und du hast die Räumlichkeiten dort verlassen. Kannst du  
192 dich noch erinnern? Wie hast du dich gefühlt? Oder wie bist du da einfach wieder heim oder halt dann  
193 einfach weiter weitergegangen?

194 IP: Ähm, sehr bestärkt. Es war einfach ein Wochenende oder zwei Tage, die, die mir einfach gut getan  
195 haben und für mich war dann wieder viel Klarheit da. Und ja, gestärkt würde ich es zusammenfassen.  
196 Hm.

197 I: Und du hast eh vorher schon gesagt, dass das Thema Resilienz in unserer Berufsgruppe für dich  
198 bedeutsam ist? Ähm, warum? Warum spielt, glaubst du Resilienz in unseren in unseren beruflichen  
199 Feld so ein wichtiges Thema? Also warum ist das so ein wichtiges Thema.

200 IP: Warum es so wichtig ist? Ich erlebe das in meinem Arbeitsfeld einfach so, dass wir ganz, ganz viele  
201 Herausforderungen haben. Wir haben ganz viel Kontakt mit, ähm, Kolleginnen, Pädagoginnen, die Fra-  
202 gen haben, die was wissen wollen für und von uns, die wir, wo wir den Auftrag haben, sie zu begleiten,  
203 zu beraten. Und das ist komplett vielfältig, weil jede Kollegin braucht irgendwo ein Stückchen was an-  
204 deres. Dann haben wir noch ganz, ganz viele Kinder und jedes Kind für sich, braucht eigentlich von uns  
205 was. Und, äh, und wenn es nur ist, dass wir beobachten und, äh, ja, auch wir für uns sagen können  
206 okay, das Kind ist auf einem guten Weg. Ja, und trotzdem braucht es einen Blick von uns. Dann haben  
207 wir ganz viele Eltern, die mit ganz viel verschiedenen Erwartungen zu uns kommen. Kleinere Heraus-  
208 forderungen und größere Herausforderungen. Schöne Sachen, Sachen, die uns belasten. Ja, dann ha-  
209 ben wir noch ganz viele andere Felder, wo man mit Gemeinden zusammenarbeiten müssen, dürfen. Ja,  
210 äh, mit unseren Vorgesetzten, äh, mit unseren Berufskolleginnen im Austausch usw. Und da glaube ich,  
211 ist es einfach, die Herausforderungen, Herausforderungen mit dem Ganzen immer irgendwie zurecht  
212 zu kommen und da immer im Gleichgewicht zu bleiben. Zu schauen, wo gebe ich meine Energie jetzt  
213 mehr hinein? Wo braucht es gerade mehr? Wo kann ich ein bisschen, äh ja, wo rennt es gut, wo braucht  
214 es jetzt von meiner Seite nicht so viel Energie? Bzw. auch dann wieder zu schauen, wo macht es einen  
215 Sinn, dass ich meine Energie im Moment auch hinein tue, und zu dem ganzen, was die Herausforderung  
216 vom Berufsfeld ist, sehe ich dann trotzdem, äh. In meinem Fall, ich bin auch noch Mama, ich bin auch  
217 noch Ehefrau, ich bin auch noch Privatperson und auch da habe ich meine Kontakte und meine schönen  
218 Seiten und Herausforderungen. Und das einfach alles unter einen Hut zu bringen, ähm, glaube ich,

219 braucht es, dass wir da wirklich standhaft als Person sind. Nicht nur als Fachkraft, sondern als Person.  
220 Und da ist einfach Resilienz das was, was wir brauchen. So sehe ich das einfach.

221 **I:** Und wenn du heute in dich hineinspürst, wie würdest du dein Resilienzempfinden dein persönliches  
222 Resilienzempfinden bewerten?

223 **IP:** Nur vom heutigen Tag?

224 **I:** Genau jetzt aktuell.

225 **IP:** Jetzt aktuell. Da muss ich jetzt ganz ehrlich sagen, es ist Ende des Kindergartenjahres. (..) Ich ar-  
226 beite noch, ich habe noch nicht Ferien Urlaub und ich merke, ähm. (..) Ja, es passt, aber es passt jetzt  
227 dann auch, wenn Zeit zum Auftanken kommt. Also das merke und ich weiß aber es sind jetzt noch  
228 anderthalb Wochen und dann kommt ganz viel Zeit für mich, um wieder gut in die Kraft zu kommen,  
229 damit der Herbst wieder gut weitergehen kann und darf. Genau.

230 **I:** Mhm. Mhm. Und wann du das ganz allgemein, wann du es vielleicht, ähm, die letzten Monate nochmal  
231 hernimmst? Wie würdest du da dein Resilienzempfinden, so, jetzt auch im beruflichen Kontext beschrei-  
232 ben? (4)

233 **IP** Ja. Also, wenn ich jetzt so nachdenke. (4) Also ich würde mich so einschätzen, dass das meine  
234 Resilienz schon sehr, sehr hoch ist. Es ist immer nach oben Luft, keine Frage. Aber ich glaube schon,  
235 dass es mir gut gelingt, da immer wieder zurück ins Gleichgewicht zu kommen und auch, ja, da standhaft  
236 zu bleiben, wann, wann so, (..) wie soll ich sagen, große Pakete daherkommen? Ja.

237 **I** Und ähm, gibt es irgendwie einen Bereich, wo du dir denkst, da brauch ich noch ein bisschen Input  
238 zum Thema Resilienz oder da möchte ich mich noch stärken fällt dir da irgendetwas ein? (4)

239 **IP:** Ähm. (12) Jetzt aufs Berufliche bezogen, (..) konsequent meine Vorbereitungszeit und Organisati-  
240 onszeit einzuhalten. In dem Sinn, weil ich es brauche, dass ich das für mich gut verschriftlichen kann,  
241 ja. Usw. Damit ich dann wieder gut arbeiten kann am nächsten Tag. Und da merke bin ich oft oder lasse  
242 ich mich schon hinreißen, wenn ein Thema ist, und wenn eine Kollegin noch was braucht, dass ich  
243 meine O - Zeit, die mir eigentlich auch zusteht, schon dann auch der Kollegin gib. Und auch da eigentlich  
244 noch Beratung mache und nicht meine Organisationszeit. Und da denke ich mir, darf ich glaube im  
245 nächsten Jahr auf das auch ein bisschen schauen, wie halte ich das auch wirklich gut ein damit da  
246 meine Zeit wo ich für mich sortiere und ja dass die nicht zu kurz kommt. Vielleicht ist das ein Stück  
247 Zeitmanagement, was da noch so hineinkommt, wenn ich jetzt so nachdenke.

248 **I:** Und ist es einfach, damit ich es noch besser verstehe, hat das auch mit Abgrenzung was zu tun. (..)  
249 Oder ist es rein dieses Zeitmanagement für dich?

250 **IP:** Nein, ich glaube rein das Zeitmanagement.

251 I: Okay. Okay. Ähm und wir haben in diesen zwei Tagen, damals, haben wir ja ganz viel Selbstmanage-  
252 menttechniken erarbeitet, ganz viele Methoden. (...) Was fällt dir heute noch ein, welche, an welche  
253 Methoden kannst du dich noch erinnern? (..)

254 IP: Was mir in Erinnerung geblieben ist. Ich weiß jetzt nicht, ob du auf das abzielst. Das ist das Prime.

255 I: Mhm.

256 IP: Äh, ich habe mir dort zumal so einen erhobenen Sticker, einen Glitzerstein, ausgesucht. Und den  
257 habe ich nach wie vor. Und jetzt ist, ich glaube, es ist ein halbes Jahr her jetzt. Ja, äh, den habe ich  
258 nach wie vor angebracht, an der Handyhülle. Und, also dieses Haptische, äh, ja, das macht schon, dass  
259 das irgendwie in Erinnerung kommt. Also diese Methode, äh, einfach, ja. Die habe ich mir mitgenom-  
260 men. Dann auch das Visualisieren, das Bild. Ich habe das ganz klar vor mir. Das, was ich mir ausgesucht  
261 habe. Ähm. (...) Und auch der Spruch, also das Motto, das ich gewählt habe, äh. (...) Das einfach immer  
262 wieder in Erinnerung zu rufen. Das habe ich mir schon so mitgenommen und praktiziere ich auch. Das  
263 Einzige, was mir da so geblieben ist, ist, äh, ich habe einen total langen Spruch, der war mir total wichtig,  
264 weil ich alles hineinverpacken wollte, was für mich grad Thema war oder nach wie vor ist. Und ich merke,  
265 ich habe die ersten, den ersten Satz kann ich noch und das am Schluss Und das Dazwischen habe ich  
266 immer auslassen, obwohl ich weiß, es ist eh inkludiert. Es passt ja. Das finde ich gerade sehr spannend.

267 I: Hm, hm.

268 IP: Den Anfang kann ich immer noch: mit Leichtigkeit.

269 I: Ja. Ja, super. Also, das heißt, die Erinnerungshilfen, die Primes, äh, ähm, waren wichtig für dich das  
270 Bild?

271 IP: Ja.

272 I: Und das Motto Ziel.

273 IP: Ja.

274 I: Ja. Und gibt es irgendwelche Methoden, wenn du jetzt noch mal genau drüber nachdenkst, die wir  
275 erarbeitet haben die dir jetzt nicht so hilfreich waren oder wo du jetzt vielleicht draufkommt, die waren  
276 ja auch?

277 IP: Ähm, das war das in Kombination mit Bewegung.

278 I: Embodiment.

279 IP: Embodiment, ja, äh, das habe ich da im Seminar schon sehr kraftvoll erlebt. Aber da merke ich, das  
280 ist jetzt im Alltag nicht das, wo ich mir das hole oder ich das auch mache, dass ich das vorm Spiegel  
281 vielleicht diese Bewegungen wiederhole. Ähm ja. Aber ich kann mich gut erinnern, wie wir denn das

282 gemacht haben. Das war dann eigentlich, nach dem der Spruch so lang war, in Kombination mit dem  
283 Motto Ziel, relativ langer, also ich würde es jetzt bezeichnen, ein Tanz.

284 **I:** Ja.

285 **IP:** Genau. Ja.

286 **I:** Und kannst du dich vielleicht noch erinnern an das Wichteln?

287 **IP:** Ja.

288 **I:** Wir haben ja uns, ihr habt euch gegenseitig gezogen. Wie hast du das erlebt?

289 **IP:** Ja, das ist irgendwie so, man bleibt dran. Das hat für mich was dann mit Beharrlichkeit zu tun? Weil,  
290 ähm. Ja, es ist schon so, und es geht natürlich ein bisschen in Vergessenheit. Und für mich war schon  
291 immer der Stein der, wo ich immer wieder drüber gegriffen habe, war es da und auch das Bild ähm, das  
292 hab ich mir auch ausdrückt und hab es aufgehängt, daheim auch, äh da kommt es immer wieder Ober  
293 ähm, jetzt hab ich den Faden verloren. (..)

294 **I:** Vom Wichteln, von der sozialen Ressource.

295 **IP:** Ah vom Wichteln. Genau. Und da war das auch so, das war einfach noch mal von einer anderen  
296 Perspektive. Nur mal so ein Ah, da war noch was und ich habe mich voll gefreut. Es war einfach voll  
297 nett, äh, irgendwie da etwas zu bekommen. Und auf der anderen Seite auch, äh, dem, was ich gezogen  
298 habe, äh, das zu schicken und irgendwie dann auch mitzukriegen, der freut sich drüber. Äh, das war  
299 schon nett. Ja.

300 **I:** Mhm. Mhm. Und du hast vorher schon gesagt, das Embodiment, Äh, war im Alltag für dich jetzt nicht  
301 so gut umsetzbar? Ähm, wenn du so an deine beruflichen Tätigkeit wieder denkst, Ähm. Diese Metho-  
302 den, also das Priming hast du gesagt und das Bild und das Motto Ziel waren für dich recht hilfreich. War  
303 das auch im beruflichen Alltag für dich hilfreich? (..)

304 **IP:** Ja, schon Und. (..) Ich habe das Bild auch in meinen Arbeitskalender jetzt ein bisschen kleiner aus-  
305 gedruckt und es ist im Arbeitskalender drinnen gewesen. Und eben diese Verbindung Leichtigkeit. Allein  
306 das Wort. Ist dann gekommen, wenn ich das Bild gesehen habe oder auch nachdem ich das Handy  
307 einfach in der Arbeit trotzdem auch mit dabei habe. Äh, da einmal drüber zu fahren, habe ich schon das  
308 Gefühl gehabt. Ah, okay, da kann man durchschnaufen und ein bisschen innehalten und es kommt ein  
309 bisschen so die Leichtigkeit. Ja, war schon im beruflichen Alltag auch da

310 **I:** Mhm. Und hast du vielleicht auch Situationen dir vorher überlegt, wo du bewusst zum Beispiel die  
311 Erinnerungshilfen oder das Bild einsetzt, bzw. wenn ja, welche Situationen waren das möglicherweise?  
312 (5)

313 **IP:** Ja, ähm. (6) Ich habe mir das also im Vorfeld ein bisschen oder von dem ist das das Motto Ziel auch  
314 entstanden. Äh, wenn ich manchmal so diese Schwere einfach spür. (...) Konkret jetzt an einem Beispiel.  
315 Ein schwieriges Gespräch, da merke ich im Gespräch passt es für mich ganz gut. Und wenn ich dann  
316 zurück komme zu meinem Arbeitsbereich oder zu meinem Schreibtisch und mich hinsetze und das dann  
317 verschriftlichen möchte, dann spüre ich so Puh, das ist schwer und da ist das schon, äh, eben da, das  
318 Leichtigkeit herzuholen, das Bild irgendwie. Wenn ich dann meinen Kalender aufgeschlagen und es  
319 kommt das Bild, dann war das schon so, dieses bewusst mit Leichtigkeit und jetzt gehen wir es an und  
320 jetzt verschriftliche, sortiere mich für mich nochmal und entscheide, wie jetzt der nächste Schritt ist oder  
321 ob es was braucht, ob es nichts braucht und so und da war es schon hilfreich.

322 **I:** Mhm. Mhm. Ähm, gibt es Situationen, du hast es eh schon ein bisschen angeschnitten, zum Beispiel  
323 mit dem Embodiment, aber auch, wenn du jetzt noch einmal bewusst darüber nachdenkst, gibt es Situ-  
324 ationen, wo du denkst, Nein, mit den Methoden vom ZRM kann ich jetzt genau in der Situation, in der  
325 Arbeit, das ist unbrauchbar oder das ist mir gar nicht nützlich oder hast es vielleicht sogar erlebt? (5)

326 **IP:** Ja, also. Eben diese Bewegung, die wir uns da ausgedacht haben. Das ist für mich zu groß, zu. Da  
327 bräuchte ich wirklich meinen eigenen Raum, meinen eigenen, wo ich weiß, da bin ich jetzt, äh, auch  
328 unbeobachtet. Vielleicht, dass ich da das mache und mir einfach diese Kraft hole durch diese Bewe-  
329 gung, diese kraftvollen Bewegungen. Das ist mir, glaube ich, jetzt direkt im Arbeitsfeld glaube ich, un-  
330 angenehm. Da wird mir das, glaube ich mehr anspannen als wie entspannen, aber ebenso Kleinigkei-  
331 ten. Da finde ich, geht's ja schon voll gut, weil das kann ich ja machen, wann über meinen Stein drüber-  
332 zufahren, das geht für mich auch, wenn da 15 Leute um mich sitzen und das hat nur für mich die Be-  
333 deutung und in dem also das passt für mich gut. Aber wie gesagt, also diese Kraftbewegungen. Ähm,  
334 vielleicht hätte ich da was kleineres Dezenteres gebraucht, dass ich vielleicht unterm Tisch irgendwo  
335 machen kann für mich, aber ich habe dort, äh eher wirklich mit ganzen Körper, äh Sachen erarbeitet  
336 und die ja, kann ich mir da jetzt äh da passt mein Setting glaube ich, nicht so gut. Dazu. Oder ich für  
337 mich auch nicht. So.

338 **I:** Und wenn du jetzt, alles, was wir so besprochen haben, was dir dienlich war. Wenn du das alles jetzt  
339 quasi zusammen nimmst und von einer Skala von 1 bis 10 wobei eins wenig nützlich ist und zehn super,  
340 super nützlich. Wo würdest du diese Methoden aus dem ZRM für dich persönlich in deinem Beruf ein-  
341 ordnen? (17)

342 **IP:** Ich schwanke zwischen acht und neun. Muss ich mich festlegen?

343 **I:** Nein. Aber ich stellte die Frage: Warum schwankst du? (...)

344 **IP:** Warum schwanke ich? Es kommt einfach.

345 **I:** Ist in Ordnung.

346 **IP:** Irgendwo dazwischen.

347 I: Mhm. Ja. Mhm. Mhm. Ähm. Diese ganzen Methoden haben wir ja in einen Ressourcenpool festge-  
348 halten, und wir haben immer an Ressourcen gearbeitet, schon alleine mit der Auswahl des Bildes haben  
349 wir an Ressourcen angeknüpft, die, die in dir schon angelegt sind. Ähm, wenn du dir diese ganzen  
350 Ressourcen herholst und du denkst wieder an die Resilienz, wie hilfreich sind diese, diese Ressourcen  
351 für deine persönliche Resilienz im Arbeitskontext? (5)

352 IP: Ja, natürlich sehr, weil durch das. (..) komme ich wieder in meine Stärke und in meine Kraft. Und  
353 damit ist das für mich, sobald, Äh, also so verstehe ich das auch mit Resilienz, wenn, wenn es schwierig  
354 wird und ich aus eigener Kraft und aus meinem eigenen Antrieb heraus das schaffe, dass ich da stabil  
355 bleibe, einen kühlen Kopf bewahre und weiß, wie ich weiter tun kann. Dann ist das für mich Resilienz.  
356 Und wenn das so funktioniert, dass ein Bild, ein Prime (..) mir da hilft, dass ich wieder in die Stabilität  
357 komme, dann ist es in meinem Verständnis schon so, dass das total auf Resilienz abzielt und mich  
358 unterstützt in meiner Resilienzfähigkeit sage ich jetzt einmal. Ja.

359 I: Und jetzt stelle ich wieder die Frage mit der Skalierung, wobei wieder eins wenig ist und zehn viel.  
360 Wie, wie nützlich, in Bezug auf deine Resilienz, sind diese Methoden und diese ganzen Ressourcen,  
361 die wir da erarbeitet haben.

362 IP: Also ich sage jetzt einfach ganz aus dem Bauch raus. Zehn. Ich würde zwar sagen, ich glaube, es  
363 braucht mehr, also nur das alleine ist es nicht. Es braucht viele, viele Methoden, aber das sind sicher  
364 definitiv, die ich mir erarbeitet habe, damit es gut geht. Darum zehn.

365 I: Mhm. Mhm. Mhm. Ähm. (..) Wenn du jetzt in die Zukunft schaust.

366 IP: Mhm. (..)

367 I: Der Rucksack ist gepackt. Eben mit diesen Primes und Bild und Mottoziel, alles was dir so dienlich  
368 war. Ähm, wie schaust du in die Zukunft? (...)

369 IP: Ich schaue in die Zukunft. (6) Gestärkt. (4) Freudig. (..) Ja, es darf eh was kommen. Alles okay? Äh,  
370 ja. Positiv.

371 I: Ja.

372 IP: Kann ich das so mit diesen Eigenschaftswörtern irgendwie festmachen?

373 I: Ja, Ja. Du kannst das beantworten, was dir einfach wichtig ist, was du erzählen willst. (4) Also ich  
374 habe schon einige oder viele Fragen gestellt und habe viele Antworten gekriegt. Gibt es irgendwas an  
375 der Stelle, was dir jetzt noch ganz wichtig ist, was noch Raum haben soll oder was ich, die Frage, was  
376 ich dir noch stellen soll. Fällt dir noch irgendwas ein, was ich jetzt vergessen habe und was dir aber nur  
377 wichtig wäre (10)

378 **IP:** Vielleicht formuliere ich es als Wunsch. (..) Ich würde mir für mein Berufsfeld, für meine Kolleginnen  
379 und auch für mich wünschen, dass (..) das Thema Resilienz wirklich einen Platz in unserem Arbeitsfeld  
380 kriegt. Und zwar so, dass wir nicht nur über Resilienz reden, sondern eben genauso, wie wir es im  
381 Seminar gehört haben, dass wir Möglichkeiten finden, da auch mal einen Tag an uns zu arbeiten. Ich  
382 würde es jetzt vielleicht auch so mit Selbstfürsorge in Verbindung bringen, um sich zu stärken, um resi-  
383 lient zu bleiben oder zu werden, oder je nachdem wie man einfach ist. Ich glaube, es ist schon was, wo  
384 man immer dran arbeiten muss. Das ist nicht, für mich ist das nicht etwas, Ähm, da habe ich jetzt einmal  
385 zwei Tage was gemacht dazu und habe mich beschäftigt und jetzt bin ich die nächsten fünf Jahre safe  
386 und bin resilient. Das ist es für mich nicht und das wäre für mich so der Wunsch, dass da einfach, ähm,  
387 das nicht nur in der Freizeit irgendwo, äh, man sich erarbeitet, sondern dass das einfach Teil auch von  
388 meiner Arbeitszeit ist und von meinen (..) ob es Weiterbildung, wie auch immer, aber dass da ein biss-  
389 chen ein Platz im Arbeitsjahr ist, wo wir auch resilient gemacht werden oder auf das geschaut wird. Das  
390 ist mir jetzt noch so ein wichtiger Punkt, den ich da dazu gebe.

391 **I:** Mhm hm. Danke für deine letzte Ausführung, sozusagen. Ja, Wenn es von deiner Seite nicht noch  
392 irgendwas gibt, was dir noch auf den Lippen brennt, dann, dann würde das Interview jetzt abschließen  
393 und mich recht herzlich bei dir bedanken für deine Zeit und für deine wertvollen Informationen und Ein-  
394 blicke in das, was diese zwei Tage mit dir gemacht haben und bei dir bewirkt haben. Genau. Ein herz-  
395 liches Dankeschön!

396 **IP:** Gerne.

397 **I:** Und ich werde die Aufzeichnung jetzt beenden.

### Interview 3

5.8.2024; in der Zeit von 8:17 – 8:38; Dauer 21 Minuten und 10 Sekunden

398 I: Genau. Ja. Guten Morgen, liebe XXX.

399 IP: Guten Morgen, Barbara. (..)

400 I: Ich möchte mich im Vorfeld mal bei dir bedanken, dass du die Bereitschaft einfach zeigst, dass du  
401 dich interviewen lässt von mir. Auch, dass du die Datenschutzerklärung schon unterschrieben hast und  
402 schon wieder so, so rasch zurückgeschickt hast. Das ist total schön für mich. Ein paar Vorinformationen.  
403 Das Interview dauert ungefähr 20 Minuten.

404 IP: Mhm.

405 I: Vielleicht ein bisschen weniger. Oder ein bisschen mehr, je nachdem. Und ich, ich sage es einfach  
406 nur zur Sicherheit. Ist für dich in Ordnung, dass das Interview aufgezeichnet wird?

407 IP: Ja, ist in Ordnung für mich.

408 I: Sehr gut. Grundsätzlich ist so, dass deine Daten dann anonymisiert weiterverarbeitet werden für  
409 meine Masterarbeit und ich werde das transkribieren. Und das Transkript schicke ich dir per Mail zu und  
410 dann kannst du es noch mal durchlesen.

411 IP: Oh, danke. Mhm.

412 I: Ja. Gut. Ich werde dir ein paar Fragen zu unserem ZRM - Training stellen. Und wichtig ist, dass du  
413 weißt, dass jede Antwort wichtig ist und richtig ist und dass es keine falsche Antwort gibt.

414 IP: Okay.

415 I: Ja, du kannst ganz frei deine Antworten einfach geben. Hast du noch irgendwelche Fragen an dieser  
416 Stelle?

417 IP: Nein, kenne ich mich so weit aus. Können wir starten.

418 I: Gut. Also Ziel von dem Interview ist es, dass ich ein bisschen Erfahrungen von dir sammle zum ZMR  
419 - Training und das Thema Resilienz wird ein bisschen einfließen. Und da starten wir gleich. Unser ZMR  
420 - Training ist circa sechs Monate her.

421 IP: Genau.

422 I: Und wenn du da zurück, wenn du dich zurückerinnerst, was hat dich bewegt, an dem Training teilzu-  
423 nehmen? (...)

424 **EP:** Ähm. Das Interesse an den ZRM selbst, weil ich da ja ein Buch auch drüber gelesen habe. Ähm,  
425 und das hat mich angesprochen, weil man gedacht habe, da sind Dinge drinnen, die man in der Arbeit  
426 gut nutzen kann. Also einfach der Inhalt hat mich angesprochen und in ganz, eine ganz große Motivation  
427 warst schon du als Person, weil ich dich als Person sehr schätz, XXX, und ich das Gefühl gehabt habe,  
428 dass das ähm für eine Fortbildung, für mich persönlich, für meine Persönlichkeit, für meine berufliche  
429 Weiterentwicklung einen Sinn macht, weil ich das Gefühl habe, dass du die Menschen sehr gut abholen  
430 kannst. Du kannst das, diese, uns Teilnehmerinnen zu stärken und unsere eigenen Ressourcen zu  
431 erkennen. Und das habe ich mir von diesem Seminar so ein bisschen erwartet und das ist voll erfüllt  
432 worden.

433 **I:** Dankeschön. Meine nächste Frage wäre schon gewesen, mit welchen Erwartungen bist du gekom-  
434 men? Also das hast du jetzt eh schon kurz gesagt, gibt es da noch was mit welchen Erwartungen du in  
435 dieses zweitägige Training gegangen bist?

436 **IP:** Mhm. (..) Eben das, was ich schon gesagt habe. Ich habe mir erwartet, dass man irgendwie stärkt,  
437 dass das zwei angenehme, schöne Tage sein werden, die einfach nicht nur unter netten Leuten, son-  
438 dern wirklich auch vom Input her einen Mehrwert haben. Das hab ich mir erwartet. Aber es war das im  
439 Februar. Es war für mich gerade ein bisschen eine stressige Zeit mit meiner eigenen Bachelorarbeit.  
440 Und darum habe ich mir ehrlich gesagt nicht ganz viele Gedanken darüber gemacht, sondern habe mir  
441 einfach gedacht Ma, das sind jetzt mal zwei Tage für mich und die werden mir was bringen. Und das  
442 war es dann auch. (..)

443 **I:** Mmh. Und wenn du jetzt zurück denkst an das Ende dieser zwei Tage und du hast quasi dieses  
444 Training verlassen. Kannst du dich erinnern, wie war da die Befindlichkeit? (..)

445 **IP:** Gestärkt habe ich mich gefühlt und die Frage, die mich vorher beschäftigt hat, war nicht beantwortet,  
446 weil es den Frageprozess ist, ja eine Sache, die für mich in mir klären musste. Aber es war mehr Klarheit  
447 da. und die große Unsicherheit, die mit dieser Frage verbunden war, war einfach ein Stück, ist leichter  
448 geworden. Weil ich gewusst habe, ich kann mir die Zeit nehmen, die ich für mich brauche, dass ich  
449 diese Frage beantworten kann, weil ich mich so gestärkt gefühlt habe.

450 **I:** Mmh. Das heißt, du bist schon mit einer konkreten Antwort Suche in das ZRM - Training gegangen,  
451 weil du gesagt hast eine Frage, die?

452 **IP:** Ja, das war mir im Vorfeld nicht so bewusst. Das ist erst durch das Training, Wie wir uns da mit  
453 verschiedenen Dingen beschäftigt haben, ist bei mir schon diese Frage aufgetaucht. Ähm, und dann  
454 habe ich gemerkt Puh, die belastet mich eigentlich. Und am Ende des Trainings habe ich gemerkt Nein,  
455 sie muss mich nicht belasten, sie darf da sein und sie darf auch noch ein bisschen in mir bleiben, bis es  
456 so weit ist, dass sie sie konkretisiert, wie es weiter geht.

457 **I:** Hm, hm. Gut. Ähm, du bist ja Inklusive Elementarpädagogin.

458 **IP:** Ja.

459 I: Und wenn du da an deine Rolle in deinem Tätigkeitsfeld denkst, welche Bedeutung hat für die das  
460 Thema Resilienz, deine persönliche Resilienz in diesem Kontext?

461 IP: Hm. (...) Ich denke eine ganz hohe, weil wir in diesem Beruf sehr viel geben. (...) Wir kommen in die  
462 unterschiedlichen Kindergärten und die Kolleginnen kommen mit den Erwartungen zu uns, dass wir sie  
463 unterstützen. Das heißt, die Erwartung, die Erwartungshaltung ist von uns, egal, ob sie jetzt eine Erlösung  
464 erwarten oder eine Unterstützung direkt in der Gruppe oder für ein Problem mit einem Kind oder mit  
465 Eltern. Aber die Erwartungshaltung ist meiner Meinung nach schon so eine, dass wir den Kolleginnen  
466 weiterhelfen in irgendeiner Art und Weise. Und ich kann nur jemandem weiterhelfen, wenn ich gut ver-  
467 ankert bin, ich für mich gut dastehen. Wenn ich selbst eigentlich suchend und nicht gut verankert bin  
468 und gar nicht weiß, was ich eigentlich will, dann fällt mir diese gebende Rolle, glaube ich, sehr schwer.  
469 Und darum war mir von Anfang an immer wichtig, dass es mir gut geht, dass ich fachlich und persönlich  
470 gut aufgestellt bin, weil dann kann ich die Kolleginnen gut beraten, gut begleiten und auch die Kinder,  
471 die wir begleiten, haben ja meistens auch Themen und auch da braucht es eben dann wirklich eine  
472 innere Stärke, dass man das gut aushält, dass man sich nicht auf jeden Machtkampf mit die Kinder  
473 einlässt, dass man nicht mit eskaliert. Einfach diese Ruhe und diese Gelassenheit ein Stück zu haben.  
474 Und die kann man meiner Meinung nach nur haben, wenn man eine gewisse Resilienz hat.

475 I: Mhm. Und zum aktuellen Zeitpunkt Wie würdest du jetzt dein persönliches Resilienz empfinden für  
476 die jetzt gerade beschreiben?

477 IP: Jetzt gerade aktuell ist verfälscht jetzt vielleicht ein Stück, aber ich bin ja gerade mitten in meinem  
478 Ferienurlaub. Natürlich geht es einem da gut. Also ich kann die Ferien sehr gut genießen, habe ganz  
479 viel Zeit für mich. Ähm, aber wenn ich jetzt daran denke, dass ich in zwei Wochen und einem Tag wieder  
480 in die Arbeit gehe, ähm, habe ich ein gutes Gefühl. Ähm, weil ich unter anderem durch dieses Training,  
481 die ich bei dir gemacht habe, aber auch durch viele andere Dinge einfach gelernt habe. Ähm, wenn  
482 Dinge auf mich zukommen, die mich herausfordern, dann bin ich nicht alleine. Dann kann ich auf andere  
483 Menschen zurückgreifen, dann kann ich mich vernetzen. Ich muss nicht alles gleich erledigen oder al-  
484 leine schaffen, sondern gemeinsam ist es das Ziel, die Probleme oder die Herausforderungen des ele-  
485 mentarpädagogischen Alltags zu schaffen. Genau. Und darum bin ich da zuversichtlich und fühle mich  
486 sehr gestärkt. (...)

487 I: Und hast du ja total schön beschrieben. Also Netzwerk und Optimismus, also mit Zuversicht hast du  
488 es beschrieben und wenn du jetzt, im September fängst du wieder oder im August, glaub ich fängst du  
489 wieder an zu arbeiten? Gibt es da eventuell irgendeinen Bereich, wo du dir denkst, also ein Resilienz-  
490 bereich, wo du dir denkst, da möchte ich mehr darauf schauen oder da brauche ich noch irgendwas  
491 dazu. Fällt dir irgendwas ein?

492 IP: Ja, da fällt mir schon was ein, weil ich übernehme ein neues Haus, wo im Vorfeld schon von der  
493 vorherigen IEP, aber auch von der Inspektorin gebrieft worden bin, dass ich da ganz vorsichtig sein  
494 muss in Bezug auf die Leiterin. Ähm, und da habe ich mir wirklich auch schon so vorgenommen, dass  
495 ich mich, so wie man es bei dir beim Training gemacht haben, dass ich mich das selber stärke, dass ich

496 mir diese inneren Bilder hervorhole, dass ich das dieses, jetzt fehlt mir der Fachausdruck, das Body  
497 Framing oder?

498 I: Embodiment?

499 IP: Diese Übungen, die wir da gemacht haben.

500 I: Embodiment.

501 IP: Embodiment. Okay. Entschuldigung. Ja, genau, dass ich, dass ich mich da einfach selber gut stärken,  
502 dass ich da mit einer guten Kraft hingehe, auch beim ersten Kontakt schon, wenn ich sie kennenlerne  
503 und dann immer, dass man da. Ja, ich glaube, da muss ich einfach gut aufgestellt sein. Und das ist  
504 gerade so ein bisschen was, was, was mich beschäftigt, weil ich das eigentlich nicht mag, wenn ich im  
505 Vorfeld so viele Informationen habe. Aber es ist jetzt so und es wird seinen Grund haben, warum ich  
506 diese Informationen im Vorfeld gekriegt habe. Und ich denke mir einfach, dann nutze das auch und  
507 stärken mich da extra. Genau.

508 I: Ähm, das passt total gut, weil meine nächste Frage geht gleich in diese Richtung. Du hast jetzt schon  
509 das Embodiment erwähnt. Wir haben ja ganz viele verschiedene Techniken oder und Möglichkeiten  
510 erarbeitet in diesen zwei Tagen, ähm, eben das Embodiment, hast du gesagt, fallen dir noch andere  
511 Methoden ein, an die du dich noch erinnerst?

512 IP: Ja, natürlich. (...) Das Bild. Also ich bin eine, die ganz ein visueller Typ ist. Und das Bild, was du uns  
513 aussuchen lassen hast, das war so ein fröhliches. Also so gelb und orange ist so ganz ein schönes Bild  
514 ausgesucht und das ist einfach so Kraft gebend und das brauche ich nur denken und äh und es vermit-  
515 telt mir schon eine gewisse Kraft und Zuversicht. Ähm. Und auch den Spruch, den wir uns dann erar-  
516 beitet haben, der hängt nach wie vor bei mir beim Computer. Ich kann ihn nach wie vor nicht genau  
517 auswendig, aber die wichtigsten Dinge, einfach das manchmal was mit Leichtigkeit zu sehen und eine  
518 gewisse Gelassenheit mitzunehmen. Das ist so, dass immer, wenn ich mir denke, hu jetzt wirds es  
519 irgendwie eng oder jetzt wird es eine große Herausforderung, dann hole ich mir das einfach her. Und  
520 dass das hilft. (...) Genau. Und was ich ganz, ganz schön gefunden habe nach diesem Training, war  
521 einfach dieses gegenseitige Stärken, wo wir uns gegenseitig so Kleinigkeiten mit einer Kollegin ge-  
522 schenkt haben. Ähm, und das ist immer ganz unerwartet gekommen, dass ich da wieder eine Kleinigkeit  
523 gekriegt habe und das ist voll schön. und das ist wirklich voll stärkend. Und dadurch ist dieses Training  
524 so nachhaltig geworden, weil jedes Mal, dann denkt man wieder drüber nach, dann holt man sich wieder  
525 Inhalte her, ich habe letztens auch das Skriptum wieder mal kurz durchblättert. Bevor ich gewusst habe,  
526 dass ich zum Interview geladen bin, einfach weil ich drüber gestolpert bin beim Aussortieren. Ah ja,  
527 genau. Schön. Ja, also das. (...) mmh.

528 I: Du hast jetzt eh schon so viel beschrieben und auch, was für Nutzen diese Methoden für dich gehabt  
529 haben. Und wenn du jetzt noch so, wenn wir wieder in das Berufliche hineingehen und du dich an diese

530 Methoden erinnerst, hast du da Erfahrungen gemacht, dass dir die beruflich nützlich waren oder inwie-  
531 fern war sie dir nützlich oder nicht nützlich? (...)

532 **IP:** Hm, eh das, was ich vorher schon beschrieben habe, was ich für die Zukunft vorhabe. So habe ich  
533 es in den letzten halben Jahr einfach verwendet, weil ich gewusst habe, heute haben wir ein schwieriges  
534 Elterngespräch. Ähm. Dann habe ich mich in der Früh schon mit einer guten Body Embodiment Übung  
535 gestärkt und auch belohnt. Und an meinem Spiegelbild ist zugesagt. Es ist ein guter Tag und . Das ist  
536 also einfach diese positive Erwartungshaltung an einen selber. Und ich bin der Meinung, da kann man  
537 sich selber ganz, ganz viel stärken, wenn man sich das selber zuschreibt. Du schaffst das, du kannst  
538 das. Das hat mich einfach immer wieder in schwierigen Situationen, aber auch ganz im normalen Alltag  
539 einfach die Zuversicht zu haben Ich schaffe das, ich kann das. Und wenn ich es nicht kann, dann darf  
540 ich mir Hilfe holen. Genau.

541 **I:** Und wenn du an deinen Tagesablauf, ich meine, in unserer Berufsgruppe ist der Tagesablauf ja sehr  
542 flexibel. Aber trotzdem hast du, kannst du dich erinnern, dass du vielleicht während des Tages im Be-  
543 ruflichen dir irgendwelche Methoden hergeholt hast oder dir irgendwas ins Bewusstsein gerufen hast  
544 von diesen zwei Tagen, die wir da, wo wir so viele Sachen gelernt haben.

545 **IP:** Mhm. Ähm. (...) Ja, weil ich auch eben von dieser Kollegin ein paar so nette Sticker gekriegt habe.  
546 Und jetzt weiß ich auch nicht mehr, wie du die Methode genannt hast, wo du gesagt hast, wir sollen uns  
547 diese Sticker oder so, irgendwohin kleben?

548 **I:** Das Priming, die Erinnerungshilfen?

549 **IP:** Priming. Genau, genau. Danke. Genau. Und das habe ich selber, habe ich mir einen gelben Smiley  
550 auf meinen Kalender geklebt. Warte. Moment. Entschuldigung. Tschüss. Danke. Ja, passt. Ja, passt.  
551 Danke. Entschuldigung. Das Darfst rausschneiden. (...) So. Das war jetzt nicht günstig. Ja, genau. Also,  
552 das Framing ich habe mir selber so einen gelben Stick auf meinen Kalender ähm geklebt. Und von der  
553 XXX habe ich dann auch noch Sticker dazu gekriegt. Und das ist natürlich dann jedes Mal, wenn ich  
554 meinen Kalender rausnehme, ist das so eine positive Bestärkung. Und an manchen Tagen habe ich  
555 das ganz unbewusst wahrgenommen und an manchen Tagen habe ich mir das dann ganz bewusst  
556 hergeholt und mir einfach gedacht Ah ja, das war so ein positives Gefühl, das darf man sich wieder  
557 herholen, das darf einen stärken jetzt für die nächste Situation. Und das ist, ich finde das so faszinierend,  
558 dass so Kleinigkeiten, wo man es einfach bewusst macht, so eine enorme Wirkung haben. Ob ich jetzt  
559 in so komplett unsicher in eine Situation gehe oder gestärkt und positiv irgendwie motiviert, ja. (...)

560 **I:** Ähm, gibt es für dich (...) irgendwas, was wir in diesen zwei Tage gelernt haben, Methoden, die, wo  
561 du dir denkst, nein, das war jetzt nicht so meins oder das habe ich, ist gar nicht mehr so wichtig gewesen  
562 für mich. Fehlt dir da auch noch irgendwas, wenn du bewusst darüber nachdenkst?

563 **IP:** Ja, weil da fallen mir sofort die Bohne ein, die du uns mitgegeben hast, wo ich mir am Anfang dachte  
564 das ist ja eine liebe Idee, aber das habe ich nicht umgesetzt. Ich weiß nicht, das hat anscheinend nicht

565 so gepasst für mich, weil ich habe zwar die Sackerl Bohnen und ich weiß, wo die sind, aber es hat  
566 irgendwie nie, es war nie so weit, dass ich gesagt habe das mache ich jetzt. Das dürfte nicht ganz meins  
567 sein.

568 **I:** Ja, ist ja ganz in Ordnung, gell? Ähm, genau. Und wenn man jetzt die die zwei Bereiche so ein biss-  
569 chen, wir haben jetzt ganz viel von Ressourcen gesprochen und weißt du dir diese aktivierst und wenn  
570 man das ein bisschen zusammenführen, die Ressourcen und die Resilienz, kannst du dann oder inwie-  
571 fern ist dann einfach dieses Ressourcen aktivieren hilfreich für dein Resilienzempfinden oder für deine  
572 Resilienz an sich? Schwierige Frage. (...) Oder inwiefern kann diese Methoden deine Stärkung von der  
573 Resilienz beeinflussen oder nicht beeinflussen? So vielleicht.

574 **IP:** Ja, Also. (...) Mmh. Auf jeden Fall. Ich überlege jetzt gerade, was ich da noch dazu sagen soll. Außer  
575 einfach ja. (...) Weil immer, wenn ich meine eigenen Ressourcen aktiviere, dann stärke ich mich und das  
576 erhöht meine Resilienz auch für andere Bereiche wieder. Also. (...) Ja, auf jeden Fall ist was jede Res-  
577ourcenaktivierung und jedes Bewusstsein, von was alles in uns steckt, Ähm, für die berufliche und  
578 private Resilienz auf jeden Fall von Vorteil. Und ich meine, ich habe ja nicht nur bei dir, sondern auch  
579 im Zuge meines Studiums, wo wir auch eine ganzes Seminar über Resilienz gehabt haben, so viele und  
580 Ressourcenorientierung haben wir auch ganz viel gemacht. Also das sind so viele Dinge und einfach,  
581 wenn man sich so. (...) Wie man auf eine Sache schaut, mein eigener Blickwinkel verändert einfach  
582 dann meine Haltung und dann natürlich auch meine Arbeitsweise. Und ich glaube, dass da nämlich  
583 auch so ein Stück der Schlüssel vom Erfolg liegt. Ob man immer. Du kennst mich, ich brenne für meinen  
584 Beruf und wo dann auch diese Gefahr ist, dass man mal ausbrennt. Und ich glaube, wenn man aber da  
585 immer gut auf das Positive schaut, dann kann das besser gelingen, dass man da nicht in diese Falle  
586 tappt, dass man irgendwann mal übersieht. Und da bin ich auch wieder der Meinung, dass man das  
587 Netzwerk braucht. Kolleginnen, die einen da mitbegleiten, dass man nicht alleine ist, dass man sich da  
588 nicht wo verläuft. Und dann auch wenn man gut gestärkt ist, trotzdem irgendwann einmal so ein biss-  
589 chen verliert, Wo sind meine Ressourcen und wo gehe ich jetzt eigentlich über meine Kräfte drüber?  
590 (...)

591 **I:** Und wenn man jetzt noch den Blick in die Zukunft richten und Du bist jetzt vollgepackt mit Techniken  
592 aus diesem ZRM - Training und du hast gesagt, aus ganz vielen anderen Bereiche auch und aus dem  
593 Studium Und du hast das jetzt alles eingepackt, wie blickst du da in die Zukunft? (..)

594 **IP:** Positiv. Sehr positiv. Ähm. (...) Also meine berufliche Zukunft. Weil ich weiß, dass ich meinen Beruf  
595 voll gerne mag. Also ich arbeite gern mit Menschen. Mit kleinen Menschen, aber mit älteren also mit  
596 Kolleginnen, mit Eltern. Und ja, unser Job hat große Herausforderungen. Manchmal sind die Rahmen-  
597bedingungen etwas mühsam. (...) Aber ich bin auch da so ein optimistischer Mensch und habe gelernt,  
598 irgendwie auf die positiven Dinge zu schauen, manchmal ein bisschen auf hohem Niveau zu meckern,  
599 manches abzulassen in einem Mistkübel. So ein bisschen. Ja, in der Supervision halt, hauptsächlich da  
600 einfach Mist abzulassen, damit man dann wieder positiv auf das schauen kann, was. Was das Schöne  
601 an unserem Beruf ist wir begleiten junge Menschen in ihre Zukunft und wir versuchen einfach die Kinder

602 zu stärken und ihnen mitzugeben, was sie gut können und nicht nur, wo es vielleicht schwer fällt, gerade  
603 im Inklusionsbereich. Und das ist, finde ich, eine wunderbare Aufgabe. Und da hat sich jedes Kind, aber  
604 jede Kollegin einfach wen verdient an der Seite, der einen irgendwie stärken kann. Und wenn ich das  
605 ein bisschen machen, mir das ein bisschen gelingt für die Kinder oder aber bei den Erwachsenen, dann  
606 ist das eine sehr erfüllende Tätigkeit. Und darum freue ich mich, wenn es im Herbst wieder losgeht. (..)

607 **I:** Sehr schön. Ähm, ja, wir sind eigentlich schon wieder am Ende vom Interview angelangt, liebe XXX,  
608 gibt es noch irgendwas an dieser Stelle, was ich vergessen habe zu fragen oder was dir einfach nur  
609 wichtig ist, was du sagen willst, was einfach noch Raum haben soll?

610 **IP:** Mhm. Ja, es gibt noch was, was ich mir gern wünschen täte, was wir aber eh nach diese zwei Tage  
611 gesagt haben. Äh, ob es irgendwie so ein Follow up von dem gibt, dass man sagt, man trifft sie noch  
612 mal mit Menschen, die diese Basis schon haben, die uns, die uns, die du uns da in diese zwei Tage  
613 vermittelt hast, dass man auf das Aufbauen also nicht mit Menschen, die noch gar keine Ahnung haben,  
614 weil dann fängt man wieder von vorne an, sondern so, dass man sagt, man macht da irgendwie noch  
615 mal so einen Reminder oder einfach nur mal, ähm, für aktuelle Situationen nur so ein bisschen Stärkung,  
616 weil es kommen ja immer wieder Herausforderungen und das würde ich mir voll gern wünschen. Wenn  
617 das irgendwie möglich ist, und ich weiß, dass das ein großer Aufwand für dich ist, aber ich habe dir das  
618 auch schon mal gesagt, ich würde da wirklich Geld bezahlen. Gutes Geld für dich, weil das ist wirklich  
619 was wert. Und ich glaube, dass das wirklich so ein bisschen eine Prophylaxe für Burnout oder einfach  
620 so dieses den Faden verlieren die positive Energie zu verlieren, dass das da wirklich so Prophylaxe  
621 wäre in diese Richtung und das würde ich mir echt voll gern wünschen.

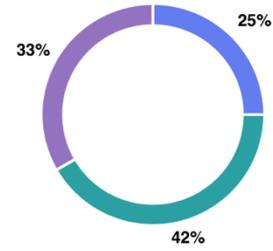
622 **I:** Hm. Schön. (..) Ähm. Ja. XXX, ich bedanke mich total recht herzlich bei dir für diese Zeit und für deine  
623 Antworten, die sehr wertvoll sind und werde jetzt die Aufzeichnung beenden.

624 **IP:** Jawohl. Danke auch

## Anhang C: Statistik der Teilnehmenden

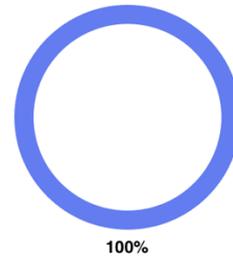
### Alter:

● 20 - 30	3
● 30 - 40	0
● 40 - 50	5
● 50 - 60	4
● älter als 60	0



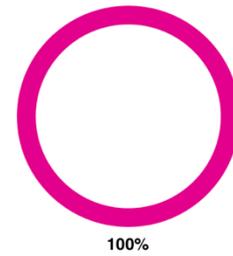
### Geschlecht:

● Frau	12
● Mann	0
● divers	0
● Möchte ich lieber nicht sagen.	0



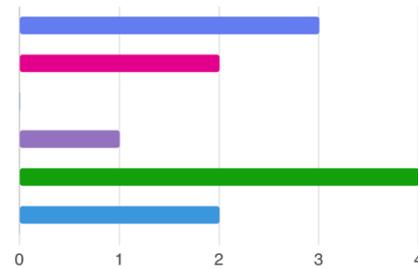
### Wohnort:

● Stadt	0
● Land	12
● Stadt und Land	0



### Berufserfahrung als Elementarpädagog:in

● 0 - 5 Jahre	3
● 5 - 10 Jahre	2
● 10 - 15 Jahre	0
● 15 - 20 Jahre	1
● 20 - 25 Jahre	4
● mehr als 25 Jahre	2



### Berufserfahrung als Inklusive Elementarpädagog:in

● 0 - 5 Jahre	3
● 5 - 10 Jahre	1
● 10 - 15 Jahre	2
● 15 - 20 Jahre	2
● 20 - 25 Jahre	2
● mehr als 25 Jahre	2

