

Ressourcenaktivierung mit dem Unbewussten - Heinz Schostok - Budapest - 02.10.2013

-Selbstmanagementworkshop mit einer Gruppe von christlichen Führungskräften-

- Das Vorgehen in diesem Workshop ist meine Ableitung vom Zürcher Ressourcen Modell «ZRM®» Es ist eine Selbstmanagementmethode die von Frank Krause und Maja Storch entwickelt wurde. Sie beruht auf aktuellen neurowissenschaftlichen Erkenntnissen zum menschlichen Lernen und Handeln. Die Methode bezieht systematisch kognitive, emotive und physiologische Elemente in den Entwicklungsprozess mit ein. Durch eine Folge von Analysen, Coaching, theoretischen Impulsreferaten und interaktiven Selbsthilfetechniken entwickeln und erweitern die Teilnehmenden ihre Selbstmanagementkompetenzen.
- Die Besonderheit des Modells liegt darin, dass neben bewussten Motiven auch unbewusste Bedürfnisse miteinbezogen werden.
- Mit Hilfe von selbst ausgewählten Bildern, die starke positive Gefühle auszulösen vermögen, werden mit diesen positiven Emotionen innere Haltungsziele, die Mottoziele generiert. Dafür ist es notwendig dass alle Teilnehmenden für sich und jeden Einzelnen der Workshopgruppe einen «Ideenkorb» mit ihren positiven kognitiven Zuschreibungen der ausgewählten Bildmotive schriftlich füllen. Danach werden die Mottoziele mit Hinzuziehung dieser Zuschreibungen schriftlich so formuliert dass sie zu einem nachhaltigen Haltungswandel führen können.
- Im Workshop wird sich konsequent und ausschließlich an den persönlichen Ressourcen orientiert. Dieses Vorgehen führt zur gezielten Entwicklung von Handlungspotenzialen.
- Das Training ist sehr gut im Einzelsetting sowie im Gruppensetting durchzuführen.

Ablauf

Einführung in das Vorhaben durch den Trainer

- Ziel: Durch Selbstmanagement, die schon vorhandenen Ressourcen (Talente und Stärken) als Führungskraft im beruflichen Alltag zu aktivieren.

Klären des Themas in der Gruppe

- Ziel: Erleben wie eine Verknüpfung von Fachkompetenz, Managementkompetenz und Spiritualität (FAMASPI) durch eine Selbstmanagementmethode, die zur Ressourcenaktivierung mit den unbewussten Anteilen arbeitet, möglich ist.

Auslegen einer Bildkartei

- 65 Din A 4 Bildmotive der «ZRM®» Bildkartei werden ausgelegt und laden zur vorerst absichtslosen Betrachtung ein.

Gefühle werden wahrgenommen

- Jeder / Jede Teilnehmende hat die Aufgabe die Gefühle bei sich wahrzunehmen die die Bilder in ihm / ihr auslösen.
- „Welches Bild spricht mich am positivsten zum obigen Thema an“.

Bildauswahl wird vorgenommen

- Aus der begrenzten Anzahl der Bildmotive wird ein Bild ausgewählt.

Theorieinput des Trainers

- „Somatische Marker“: „Welche positiven und welche negativen Körpersensationen erlebe ich bei meinem ausgewählten Bildmotiv“.

Skalierungen mit Trainernachfrage

- Der Trainer fragt die Werte bei den Teilnehmenden auf einer Skala von 0 bis 100 nach. Nur ein Bildmotiv mit einer hohen Skalierung auf der positiven Markerskala und mit einem Skalierungswert von 0 auf der negativen Markerskala ist geeignet um zu einem nachhaltig wirksamen Mottoziel hinzuführen.

Ausnahme in diesem Workshop

- Wenn die Skalierungswerte nicht geeignet sind, sucht die Führungskraft so lange - z.B. im Internet, oder bei sich zu Hause ,etc. - bis ein geeignetes Bildmotiv im Sinne der Markerskalierung - gefunden ist. In Budapest wurde - aufgrund des begrenzten Zeitfensters – auch mit den aktuell „bestmöglichen“ vorhandenen Bildmotiven gearbeitet.

Gegenseitiger „Ideenkorb“

- Jeder /Jede Teilnehmende schreibt seine positiven kraftgebenden Assoziationen zu seinem eigenen ausgewählten Bildmotiv und ebenso zu den Bildern der anderen Teilnehmenden unter das jeweilige Bildmotiv.

Mottozielformulierung

- Der - in Budapest - zeitlich letztmögliche Schritt ist das formulieren von einem kraftgebenden Mottoziel in Form von einem oder mehreren Sätzen oder auch nur von einem Begriff.

Theorieinput des Trainers

- Ergebnisziel: Haltungsänderung / Verhaltensänderung / Ergebniserreichung
- Um ein Ergebnis zu erreichen und nachhaltig zu sichern ist der 1. Schritt die Haltungsänderung durch ein Haltungsziel um dann als 2. Schritt an einer Verhaltensänderung zu arbeiten mit einem Verhaltensziel.

Auswahl der Ideen aus dem Korb

- Er /Sie fokussiert ausschließlich auf die schriftlichen Zuschreibungen die er /sie als passend und hilfreich für sich empfindet und wählt nur diese aus.

Mottozielformulierung mit Trainerunterstützung

- Mit dieser Auswahl formuliert er / sie ein kraftgebendes ressourcenorientiertes Mottoziel.
- Der Trainer begleitet jeden einzelnen Teilnehmenden und ist aktiv bei den Formulierungen behilflich, indem er, z.B. auf hilfreiche linguistische Grundsätze rekurriert, um die ganze Kraftintention des Mottozieles zu ermöglichen.
- Die Teilnehmenden sind aufgefordert, wenn vom Einzelnen gewünscht, mit Vorschlägen zur Formulierung des kraftgebenden Mottozieles beizutragen.
- Korrektur des Zielsatzes ist intendiertes Prozessgeschehen.
- Der Einzelne spürt ganz deutlich ob sein Mottoziel ihm in Zukunft Kraft geben wird.
- Die Teilnehmenden nehmen sich Ihr ausgewähltes Bildmotiv mit in den beruflichen Führungsalltag und verknüpfen es mit Ihrem aktuell generierten Mottoziel.

Weiteres Vorgehen

- Diese Methode ist mit dem neu formulierten inneren Haltungsziel: Mottoziel nicht beendet. Üblicherweise arbeiten die Teilnehmenden nun an Ihren Verhaltenszielen um dadurch eine Verhaltensänderung an sich zu bewirken um so das angestrebte Ergebnis zu erreichen.

Hohe Motivation der Teilnehmenden

- Der vorgegebene Zeitrahmen erforderte ein sehr konzentriertes sich Einlassen der vier weiblichen und drei männlichen Führungskräfte auf den Ressourcenaktivierungsprozess.

Kurzfeedback

- Das Feedback der Teilnehmenden zu ihrem eigenen aktuellen persönlichen Erleben und Gewinn, speziell auch im Gruppenkontext eines Tagungsworkshops, war positiv.