

Über den Rubikon: Ressourcen als Trigger für Verhaltensänderungen

### Seminar besucht...Ergebnis verflucht

Übertrieben? Kann sein! Jedenfalls lautet so oder ähnlich häufig das Fazit von Teilnehmern eines Trainings, Seminars oder Workshops. Irgendwie passt das Gelernte und ggf. in Rollenspielen so perfekt Trainierte nicht zu ihnen. Und gerade dann, wenn's im Alltag drauf ankommt...funktioniert das nicht, was im Seminar noch so prima war. „Im Leben ist eben alles anders als im Seminarraum“ oder „Alles eben nur graue Theorie“ sind dann entsprechende Urteile über das Training.

#### Was tun?

- Woran liegt es, wenn Trainings bei einigen Teilnehmern nicht den Effekt haben, den sie oder ihre Vorgesetzten sich erhoffen?
- Und wie können Trainings so gestaltet werden, dass die Inhalte auch in Situationen, in denen das neue Verhalten benötigt wird, umgesetzt werden?

Die Antwort geben neuere Erkenntnisse aus der Lern-und Motivationsforschung.

Nicht nur aus eigenen Erfahrungen mit Seminartransfers sondern auch mit den guten Vorsätzen aus der Silvesternacht wissen alle:

#### Zur Umsetzung fehlt die echte Intention zur Veränderung.

Aber wir haben doch viele logisch-rationale Argumente gesammelt, uns vorgestellt, wie es funktionieren kann...und trotzdem fehlt etwas, das das Vorhaben scheitern lässt. Und das ist das wirklich gute authentische, auch körperlich spürbare Gefühl, dass diese Veränderung zu uns ohne einen Zweifel passt. Das ist genau das, was wir brauchen. Und entscheidend: wir haben das Gefühl, es auch spielend umsetzen zu können. Die selbstverständliche Sicherheit, dass es gelingt! Es gibt scheinbar Unterschiede zwischen einem Bedürfnis und dem daraus entstehenden Motiv, es zu befriedigen sowie zu einer echten Intention, es auch zu tun. Dazu müssen notwendige innere Ressourcen als emotionale Kraftquellen bereitgestellt werden.

Die fehlen nämlich häufig

- uns, wenn wir nicht, wie Sylvester vorgenommen, abnehmen
- einem Verkäufer, der unsicher beim Abschluss wird
- einer Führungskraft, die am störrischen Mitarbeiter verzweifelt
- wenn Mitarbeiter Veränderungsprozesse behindern

#### Wie kann Training passender werden?

Das Zürcher Ressourcenmodell nutzt genau diese Umstände und das sogenannte Rubikon-Modell (Gollwitzer und Heckhausen) in modifizierter Form.

- Dieses Motivationsmodell beschreibt den Weg vom Wunsch bzw. Bedürfnis zur entsprechenden Handlung.
- Der Kern besteht darin, dass ich vom Wählen einer Handlungsoption und der Handlung selbst durch ein gutes Gefühl getrennt bin, dass es auf jeden Fall gelingt.
- Diese Trennlinie wird in dem Modell „Rubikon“ genannt (erst nach einem unerschütterlichen Siegesgefühl hatte Cäsar den Fluss Rubikon überquert und Rom erobert).

- Erst dieses zweifelfreie Wollen bringt mich dazu, anders zu handeln. Und zwar ohne Angst vor dem Versagen!

Und das Schöne ist: jeder hat schon oft im Leben so gehandelt. Und so kann jeder auf diese eigenen Ressourcen zurückgreifen und zur Motivation bzw. als Verstärker für das neue Verhalten nutzen.

Außerdem ist es inzwischen eine Binsenweisheit, dass Empfindungen wie Angst, Unsicherheit und Zweifel automatisch die Stressreaktionen des Körpers aktivieren. Muskelverspannungen, die sich in Haltung und Sprache äußern, sind die Folge. Hingegen bewirken Gefühle wie Freude, Sicherheit und Selbstvertrauen die Ausschüttung von Hormonen, welche den Körper eher entspannen. Daraus resultieren eine spürbare Leichtigkeit, Kraft und Energie zum erfolgreichen Handeln.

Ein Training nach dem ZRM erfüllt demnach folgende Voraussetzungen:

- Statt Verhaltenstools zu üben, werden die eigenen Ressourcen entdeckt und für das neue Verhalten genutzt
- positive Assoziationen werden genutzt. So entsteht ein wirksamer Wille (Intention) zum Handeln
- Vor den Handlungszielen (die sehr kognitiv daherkommen) werden Mottoziele formuliert ( die sind emotional spürbar, ergeben das gute Gefühl!).
- innere Zweifel werden solange geprüft, bis nur die guten Empfindungen eindeutig gespürt werden. Auch körperlich. (denn die Anspannung vor den herausfordernden Situationen ist ja auch körperlich spürbar)
- immer wieder werden die individuell erarbeiteten Zielformulierungen auf positive innere Reaktionen bzw. entsprechende Restzweifel von den Teilnehmerin überprüft

Auf der Grundlage des ZRM und unter Zuhilfenahme systemischer Konzepte habe ich mein YES- Trainings- und Coachingkonzept entwickelt. Wenn Sie bereit sind zu einem außergewöhnlichen Trainingskonzept, fordern Sie bitte weitere Infos bei mir an.

Zu mir:

Als Führungskraft im Vertrieb konnte ich 13 Jahre Erfahrungen in Mitarbeiterführung und –entwicklung sammeln. Seit 13 Jahren trainiere und coache ich Mitarbeiter und Führungskräfte auf allen Ebenen. Dabei wende ich ressourcenorientierte Methoden an. Außerdem betrachte ich stets den systemischen Aspekt jeder Situation und Lösung. Es ist mir besonders wichtig, Trainingstransfer auf die individuellen Motive auszurichten.

Rainer Herlt  
Training, Coaching, Beratung  
Ludwig-Thoma-Str. 13

Quellenhinweise: [www.zrm.ch](http://www.zrm.ch)

Gerald Hüther: Die Macht der inneren Bilder, rororo  
Maja Storch, Frank Krause: Selbstmanagement- ressourcenorientiert, Huber Verlag  
Gollwitzer, P.M.: Abwägen und Planen, Hogrefe