

Mythos Motivation: Wer motiviert mich? Wen motiviere ich?

Motto-Ziele nach dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM®)

Oberhausen, 9. April 2011
Slavica Sovilj

- Als Selbstmanagement-Training von den beiden Psychologen Dr. Maja Storch und Dr. Frank Krause für die Universität Zürich entwickelt
- Vielfach erprobte Methoden zur gezielten Entwicklung von Handlungspotenzialen
- Basierend auf aktuellen neurowissenschaftlichen und psychologischen Befunden zu den Themen Persönlichkeitsentwicklung und Selbststeuerung
- Hilfe zur Selbsthilfe
- Eigene **Ziele und Handlungsabsichten formulieren** und im Alltag umsetzen
- Fördert Kontroll- und Selbstwirksamkeitserleben

1. Mein aktuelles Thema klären

- Bildkarteien

2. Vom Thema zu meinem Ziel

- Ziel handlungswirksam formulieren



Ziele = Verursacher
von Motivation

3. Vom Ziel zu meinem Ressourcenpool

- Ressourcenaufbau 1: Handlungswirksames Ziel
- Ressourcenaufbau 2: Erinnerungshilfen entwickeln
- Ressourcenaufbau 3: Embodiment

4. Mit meinen Ressourcen zielgerichtet handeln

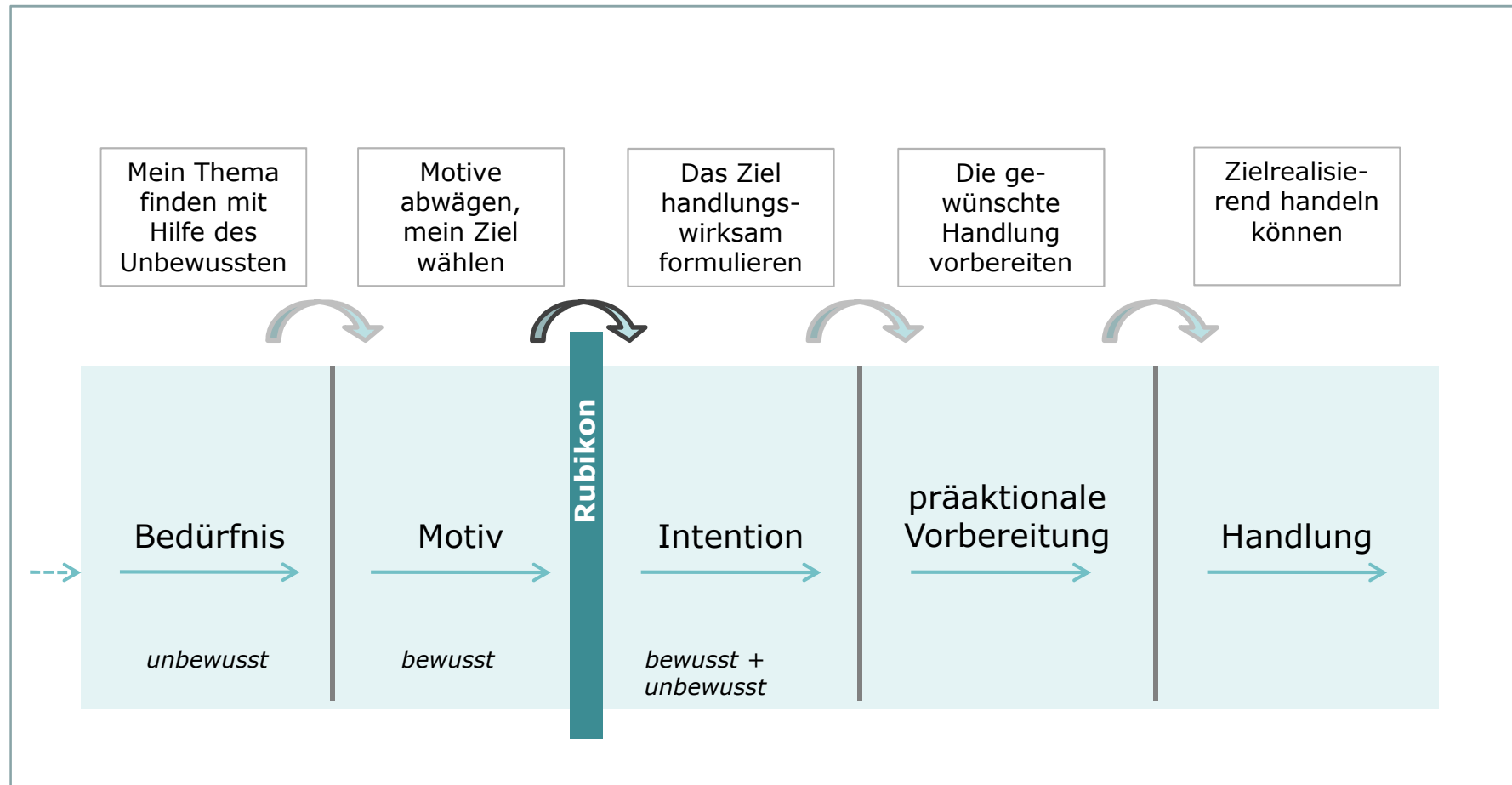
- A-Situationen
- B-Situationen
- C-Situationen

5. Integration, Transfer und Abschluss

- Trainingsprozess reflektieren
- Trainingsgruppe als Ressource nutzen

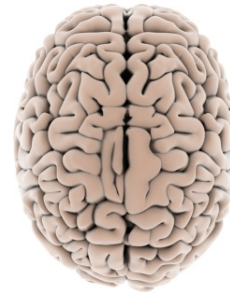
Was steuert Handlung?

Rubikon-Prozess



Zwei Hauptsysteme unseres Gehirns

Linkshemisphärisch



Rechtshemisphärisch

Analytisches System

Verstand

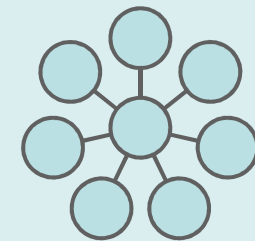
- langsam, geringe Verarbeitungskapazität
- bewusst
- sequenziell
- störanfällig
- flexibel



Emotionales Erfahrungsgedächtnis

Somatische Marker

- sehr schnell, große Verarbeitungskapazität
- unbewusst
- ganzheitlich
- wenig störanfällig
- stabil



Verstand

- präzise
- sprachlich
- klar

System der Somatischen Marker

- unpräzise
- bildlich
- diffus (präverbal)
- emotional
- Körperempfindungen

=

Somatische Marker



Es braucht beide Systeme, um Ziele zu bilden, Entscheidungen zu fällen und vernünftig zu handeln (nach Damasio, 1995, „Descartes' Irrtum“)

- Sobald eine Entscheidung ansteht, erzeugt das Gehirn Vorstellungsbilder von möglichen Szenarien und deren Folgen
- Diese Szenarien lösen Körpersignale und Emotionen aus. Diese Körpersignale hat Damasio **somatische Marker** genannt
- Wenn ein Szenario mit einem **negativen** Ergebnis gekoppelt ist, entsteht eine **unangenehme** Empfindung
Dies bedeutet: **Vermeidung**
- Wenn ein Szenario mit einem **positiven** Ergebnis gekoppelt ist, entsteht eine **angenehme** Empfindung
Dies bedeutet: **Annäherung**

Somatische Marker zeigen sich in Form von:



- Körperlichen Empfindungen
- Emotion/Gefühl
- Gedankenblitz

Somatische Marker steuern das

- **Vermeidungsverhalten**

und das

- **Annäherungsverhalten**



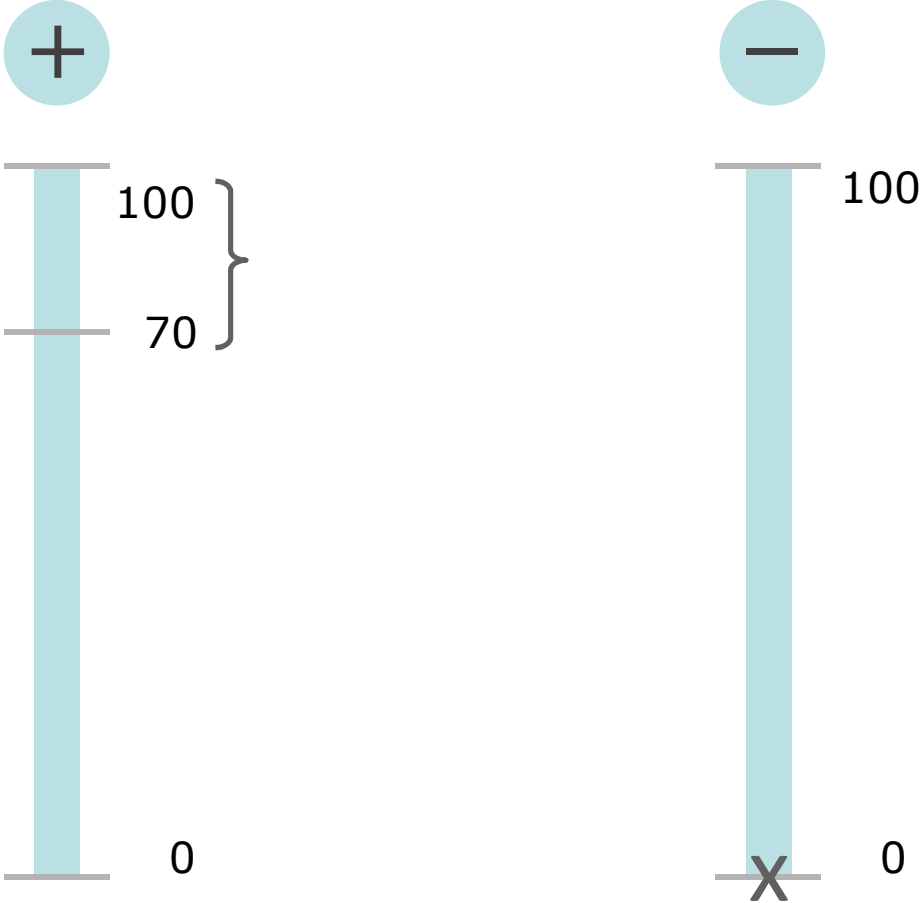
Somatische Marker



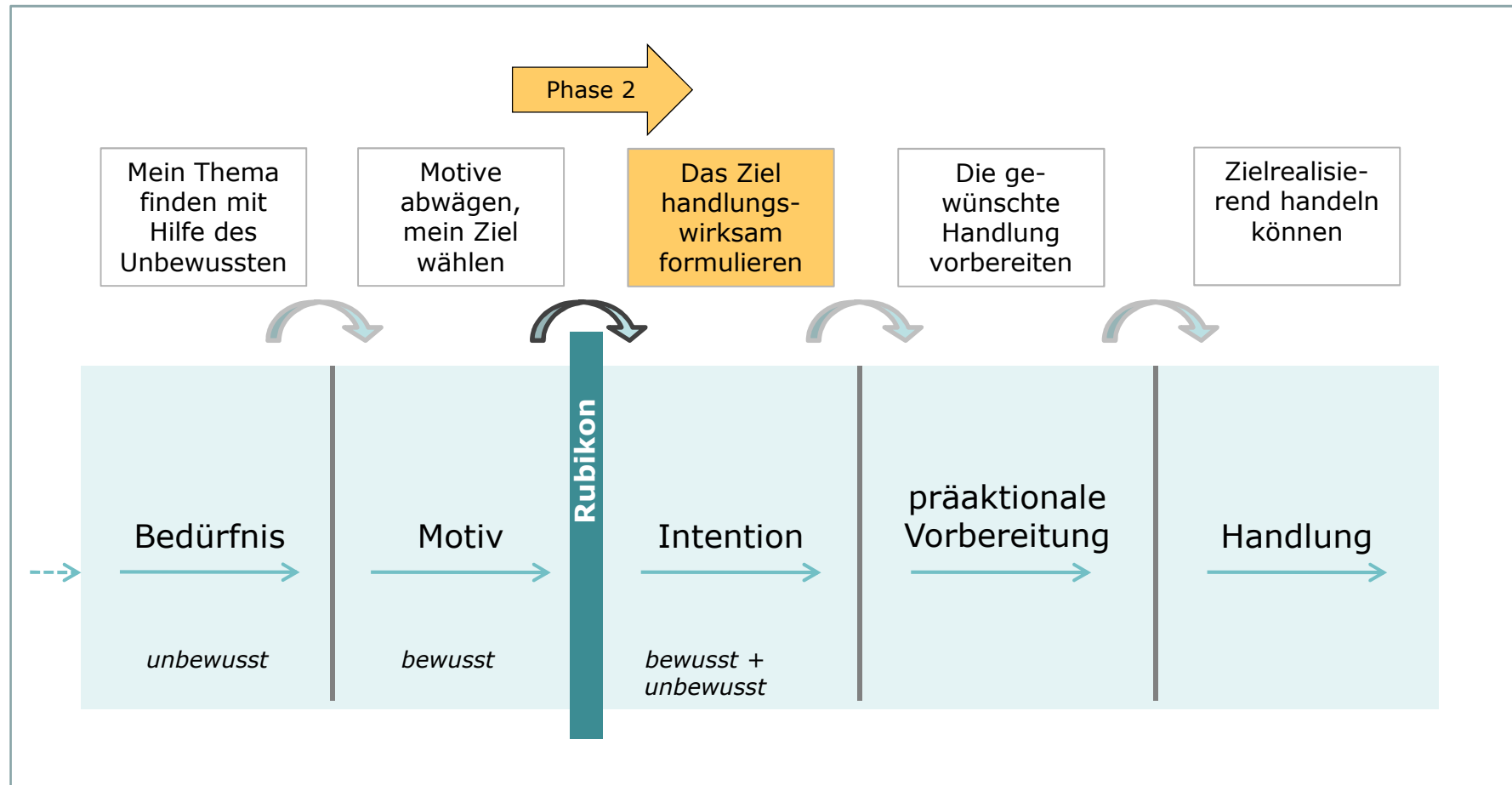
Somatische Marker



Skalierung der somatischen Marker



Vom Thema zum Ziel



Zielformulierungsebenen



s pecific	Ziele müssen eindeutig definiert sein
m easurable	Ziele müssen messbar sein
a ttractive	Ziele müssen attraktiv und angemessen sein
r ealistic	Ziele müssen realisierbar
t erminated	klare Terminvorgabe, bis wann Ziel erreicht sein muss

Geeignet für:

- einfach strukturierte, ergebnisorientierte Aufgaben
- Personen, die für dieses Ziel bereits intrinsisch motiviert sind, darin einen Sinn sehen und sich innerlich verpflichtet fühlen
- Personen, bei denen keine Zielkonflikte bestehen (weder bewusste noch unbewusste)

Grenzen:

- in komplexem, dynamischen Umfeld, wo nicht klar ist wie „richtiges Handeln“ konkret auszusehen hat
- da meist keine hohe Attraktivität (wenig goal commitment)
- bei Zielkonflikte zwischen bewussten und unbewussten Motiven



s.m.a.r.t.-Ziele sind auf der Taktik-Ebene angesiedelt



Ziel als **Haltungsziel** formulieren
Bsp: „Ich pflege meine Kraftquellen“

1. Ziel als **Annäherungsziel formulieren** (und nicht als Vermeidungsziel)

Testfrage: Welche Wörter erzeugen Assoziationen mit unerwünschten Themen?

Bsp: „Ich esse keine Schokolade“ → „ Ich schenke meinem Körper, was ihm gut tut.“

2. Ziel soll **ausschließlich unter eigener Kontrolle liegen**

Testfrage: Was kann ich dazu beitragen, dass sich die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass meine Anliegen Wirklichkeit werden oder dass es mir dabei gut geht?

Bsp.: „Ich möchte mit Respekt behandelt werden.“ → „Ich nehme mich ernst.“

3. Ziel soll **erkennbar motivierend sein**

Testfrage: Löst der Zielsatz ausnahmslos einen somatischen Marker von 70+ aus?

Bsp.: „Ich grenze mich ab.“ → „Ich schütze mich und genieße meine Freiräume.“

Ein **Motto-Ziel** erzeugt Goal-Commitment und intrinsische Motivation, wenn:

- es vom analytischen Verstand und vom emotionalen Erfahrungsgedächtnis positiv bewertet wird
- es die Haltungsebene anspricht
- es eine starke positive und minimale negative Affektbilanz aufweist
- es in einer Bildsprache abgefasst ist

Ein **s.m.a.r.t.-Ziel** eignet sich für:

- einfach strukturierte, ergebnisorientierte Aufgaben
- Personen, die für dieses Ziel bereits intrinsisch motiviert sind, darin einen Sinn sehen und sich innerlich verpflichtet fühlen
- Personen, bei denen keine Zielkonflikte bestehen (weder bewusste noch unbewusste)



Überall dort, wo Motivation eine Rolle spielt, braucht es Motto-Ziele

Kuhl, J. & Strehlau, A. (2011). Handlungspsychologische Grundlagen des Coaching: Anwendung der Theorie der Persönlichkeits-System-Interaktionen (PSI). In B. Birgmeier (Hrsg.), Coachingwissen (S. 173-184). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Storch, M. & Kruse, F. (2007). Selbstmanagement – ressourcenorientiert. Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Züricher Ressourcen Modell (4. vollst. überarb. Aufl.). Bern: Hans Huber Verlag.

Storch, M. (2011). Motto-Ziele, S.M.A.R.T.-Ziele und Motivation. In B. Birgmeier (Hrsg.), Coachingwissen (S. 185-207). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.



Slavica Sovilj, lic. phil. I

Pulse Consulting GmbH

Organisationsberatung Coaching Projektbegleitung

Murggenstrasse 2, CH-8606 Nänikon

t: +41 44 382 39 28

m: +41 76 335 51 15

slavica.sovilj@pulse-consulting.ch

www.pulse-consulting.ch

Coaching-Praxis:

Apollostrasse 2

8032 Zürich