

# „Wer sein Ziel nicht kennt, für den ist kein Weg der „richtige“ – Welche Ziele braucht die Motivation?“

## Förderung beruflicher Motivation – das ZAZO-Trainingsprogramm für die Rehabilitation

Rolf Fiedler, Jens Hinrichs, Gereon Heuft  
(Klinik für Psychosomatik und Psychotherapie, Universitätsklinikum Münster)

### Zusammenfassung

Unsere Forschungsgruppe an der Klinik für Psychosomatik und Psychotherapie des Universitätsklinikums Münster beschäftigt sich seit Jahren mit der Bedeutung von Motivation im Hinblick auf eine erfolgreiche Rehabilitation und dem damit verbundenen Ziel der beruflichen Integration. Viele Erfahrungen konnten gesammelt werden vor dem Hintergrund der Entwicklung eines Instrumentes zur Erfassung der Arbeitsmotivation (DIAMO, Fiedler 2006; Fiedler, Ranft et. al. 2005), sowie auch durch die Stellungnahmen von namhaften Experten aus den Bereichen Motivationspsychologie, Deutsche Rentenversicherung und Rehabilitation.

Aus dem Projekt „Motivationstraining für Rehabilitanden: Klärung berufsbezogener Ziele und Beratung zur Umsetzung – Entwicklung und Evaluation einer Interventionsmaßnahme“ (gefördert durch die Gesellschaft für Rehabilitationswissenschaften, GFR, e.V. NRW) entstand das Trainingsprogramm ZAZO: *Zielanalyse und Zieloperationalisierung*.

Die Klärung individueller berufsbezogener Ziele und eine strukturierte Unterstützung zur Umsetzung dieser Ziele ist das zentrale Thema des ZAZO-Trainings, das im Beltz-Verlag 2011 als Manual erschien (Fiedler, Hanna, Hinrichs & Heuft 2011). Es besteht aus vier interaktiven und aufeinander aufbauenden Modulen.

Das ZAZO-Training stellt eine ressourcenorientierte Gruppenintervention dar, welche die berufliche Motivation von Rehabilitanden durch die Wieder- oder Neuausrichtung an persönlich gesetzten beruflichen Zielen fördern soll. Die Teilnehmer werden während des Trainings zu einer multidimensionalen Bearbeitung und Auseinandersetzung mit ihren persönlich gesetzten Zielen angeleitet.

Das Training wurde auf dem 30. Heidelberger Suchtkongress des FVS am 22. Juni 2017 im Forum 8 „Ethische Aspekte im Kontext der beruflichen und sozialen Teilhabe-

förderung und -sicherung“ präsentiert unter dem Titel: „Wer sein Ziel nicht kennt, für den ist kein Weg der, richtige – Welche Ziele braucht die Motivation?“.

In diesem Zusammenhang wird der Versuch unternommen, das ZAZO-Trainings im Rahmen der Aristotelischen Ethik und dem *Streben nach der goldenen Mitte* zu verorten. Nach der Vorstellung des Trainings wird somit noch der Frage nachgegangen, welche philosophischen und ethischen Aspekte bei der Betrachtung von Motivationsförderung auf Basis von Zielsetzungsstrategien zu berücksichtigen wären, ob und welche Überschneidungen sich bezüglich der Aristotelischen Ethik finden lassen.

### „Der Weg ist das Ziel“

„Der Weg ist das Ziel“ besagt ein bekanntes fernöstliches Sprichwort und entspricht einer Zielperspektive, der sich viele Menschen gerne anschließen. Werden Menschen jedoch spontan gefragt: „Was sind denn Ihre Ziele?“, so bekommen die Therapeuten und Behandler oft zu hören: „Weiß ich nicht so genau“, oder: „Ich habe keine Ziele“. Nicht selten dient das zu Beginn erwähnte tautologische Zitat als Vorwand für Menschen, die glauben, man könne das Leben sowieso nicht im Voraus planen und deswegen sollte man sich auch keine Ziele setzen. Zudem bestehe die Gefahr, dass Ziele nicht erreicht werden und somit für zusätzliche Enttäuschungen sorgen. Besser sei es, im „Hier und Jetzt“ zu leben und einfach im Fluss des Lebens mitzuschwimmen. Diese Sichtweise muss nicht vollkommen falsch sein, denn das Leben lässt sich tatsächlich nicht immer hundertprozentig planen. Aber es ist möglich, seinem Leben eine Richtung zu geben.

„Wer den Hafen nicht kennt, in den er segeln will, für den ist kein Wind der richtige“, sagte der griechische Philosoph Seneca. Und darum ist die Frage nach den persönlichen Zielen so entscheidend wichtig, denn es geht dabei um die (Aus-)Richtung des eigenen Lebens, um die persönliche Zukunft.

Die Politik lockt mit Zielvorstellungen um die Wählergunst. Firmen entwickeln ihre Strategien zielorientiert und geben Umsatzziele bekannt. In Unternehmen gehören zielorientierte Strategien wie *Management by Objects* (MbO) oder die *Balance Score Card* (BSC) zur Tagesordnung. In Schulen etablieren sich lernzielorientierte Lehrpläne. In der Klinischen Psychologie rücken ressourcenorientierte Ansätze stärker in den Vordergrund. Die Zielanalyse gehört in der Verhaltenstherapie zum Standardrepertoire, das *Goal Attainment Scaling* (GAS) und eine zielorientierte Ergebnismessung sind etablierte Methoden im Bereich der psychosozialen Versorgung. Die Zielklärung ist ein zentrales Instrument im Bereich des persönlichen Coachings. Die Zielsetzung bewirkt Engagement und Leistungsmobilisierung. Sich Ziele zu setzen, eröffnet Perspektiven und stiftet Sinn. Wenn wir Ziele kennen, die zu uns passen, für die wir leben wollen und für die wir gewisse Realisierungschancen sehen, dann empfinden wir unser Leben als reicher, wertvoller, lohnens- und lebenswerter als Menschen, denen es an entsprechender Orientierung fehlt (Mathar 2007).

### „Nur wer sein Ziel kennt, findet den Weg“

Diese fernöstliche Weisheit, ein Zitat, das *Laotse* zugeschrieben wird, relativiert in der Gegenüberstellung das im vorangehenden Absatz erwähnte Zitat. Damit sind wir bei den Inhalten des ZAZO-Trainings. Es beschäftigt sich mit dem Finden und der Analyse der qualitativen Beschaffenheit eigener Ziele, wie auch der quantitativen Operationalisierung und der Verfolgung und Realisierung dieser Ziele im praktischen Alltag.

Ziele sind der Kompass für die Ausrichtung unserer Handlungen. Sie geben uns eine Richtung vor und determinieren unser Verhalten. Sie aktivieren unsere inneren Kräfte. Ziele helfen uns, unser Verhalten zu planen und zu koordinieren. Sie haben somit zahlreiche, äußerst wichtige Funktionen. Wer

keine eigenen klaren Ziele hat, läuft Gefahr, dass andere Personen oder äußere Ereignisse die eigene Lebensrichtung bestimmen. Ohne persönliche Ziele könnten Menschen nur noch auf die Ereignisse in ihrem Umfeld reagieren. Was sie selbst tatsächlich wollen, verlieren sie dadurch mehr und mehr aus den Augen. Ziele geben Menschen also Klarheit über das, was sie sich für sich selbst wünschen. Es wird deutlich, wie ausschlaggebend es ist, seine Ziele zu kennen und sie im günstigsten Fall selbst zu setzen. Im Prinzip lässt sich jede Ihrer Handlungen einem Ziel zuordnen.

Erstes Beispiel. Warum lesen Sie gerade diesen Artikel? Dafür können die unterschiedlichsten Ziele in Frage kommen: Sie planen, ein Gruppentraining durchzuführen. Sie möchten mehr über Ihre Motivation herausfinden. Oder vielleicht haben Sie einfach etwas Langeweile und möchten sich die Zeit vertreiben.

Zweites Beispiel. Warum essen Sie etwas? Sie essen etwas, weil Ihr Körper auf das Ziel ausgerichtet ist, ein bestimmtes homöostatisches Gleichgewicht herzustellen – dafür hat er Ihnen das Signal *Hunger* gesendet.

Bei genauer Betrachtung gibt es somit immer eine Vielzahl von mehr oder weniger bewussten und aktiven Zielen, die maßgeblich beeinflussen, was wir gerade tun oder nicht tun. Es ist eher die Regel, dass Menschen nicht nur ein, sondern mehrere Ziele gleichzeitig verfolgen. Wenn diese sich dann noch wechselseitig beeinflussen, so ist es nicht selten, dass es dabei zu Zielkonflikten kommt, die sich ungünstig auf die Selbststeuerung und das Wohlbefinden auswirken können.

Neben der unangenehmen Möglichkeit von Zielkonflikten können ebenfalls so komplizierte Ausrichtungen wie nicht gewollte Zielzustände hinzukommen, sogenannte Vermeidungsziele. Dabei wird unser Handeln dadurch angetrieben, einer bestimmten Sache aus dem Weg zu gehen. Der eigentliche Zweck von Zielen, bei ihnen anzukommen, ist bei Vermeidungszielen widersinniger Weise nicht gegeben, da sie auf etwas Negatives, nicht Gewünschtes ausgerichtet sind. Werden solche Vermeidungsziele nicht im Laufe der Zeit verändert oder aufgegeben, so werden sie nie erreicht. Wie will man irgendwo ankommen, wenn es das erklärte Ziel ist, einer Sache aus dem Weg zu gehen? Ist in diesem Fall der Weg das Ziel?

Vermeidungsziele weisen in übertragenem Sinne Ähnlichkeit auf mit einem aus dem Computerbereich bekannten Virus oder Trojaner im System Ihrer Selbststeuerung: Sie rauben Energie und verbrauchen Ressourcen, die Sie sinnvoller einsetzen könnten. Sie sind neben Zielkonflikten die Störfaktoren Nummer eins bei der Handlungsregulation. Sie führen zu einer reduzierten

Lebenszufriedenheit, einer schwächeren Gesundheit und können sogar krankmachen – bekanntermaßen sind sie mitbeteiligt bei einer Vielzahl psychischer Probleme (vgl. Konsistenztheorie nach Grawe 2004).

ZAZO stellt kein „Antivirenprogramm“ für das Handlungsregulationssystem dar, aber es soll dabei unterstützen, sich aktiv zur persönlichen Situation passende Ziele auszuwählen. Es möchte den Teilnehmern Wissen an die Hand geben, wie die persönlichen Ziele in einer angemessenen und realistischen Weise erreicht werden können. Ziele, auf die wir uns zubewegen, haben eine besondere Magie: Sie fokussieren uns auf die angestrebten Wünsche, meist ganz von allein und ohne unser Zutun. In der Regel fühlen wir uns umso besser, je näher wir unseren Zielen kommen. Gleichwohl hat das Erreichen eines Zieles neben dem eigentlichen „Erreichen“ erfahrungsgemäß auch weitere positive Auswirkungen:

- Steigerung des Wohlbefindens.
- Persönliche Erfolgskontrolle.
- Zunahme der Selbstwirksamkeitserwartung.
- Förderung des Selbstvertrauens.

Die genannten positiven Folgen sind ebenso Ziel dieses Trainings, wobei es beim ZAZO-Training inhaltlich primär um berufliche Ziele geht. Bei Rehabilitanden liegen oft berufliche Problemlagen vor, die beruflichen Perspektiven sind häufig unklar. In diesen Fällen soll das ZAZO-Training Menschen darin unterstützen, ihren beruflichen Weg wiederzufinden oder sich auf neue berufliche Ziele auszurichten, was zur Entfaltung der Motivation beiträgt. Neben der beruflichen Zielorientierung ist es möglich, alle im Manual beschriebenen Methoden und Arbeitsmaterialien für das Setzen und Verfolgen von allgemeingültigen persönlichen Lebenszielen zu nutzen.

### Das ZAZO-Gruppentraining

Im ZAZO-Training beschäftigen sich die Module 1 und 2 mit dem Generieren von Anliegen und der Formulierung beruflicher Ziele (Zielsetzung). Verschiedene Faktoren und psychische Prozesse beeinflussen die Zielsetzung. Wesentliche Bedingungsfaktoren sind Set (Person) und Setting (Situation), d.h., sowohl durch die Person, die sich ein Ziel gesetzt hat, als auch durch die Situation, in welcher die Zielsetzung stattfindet, wird die Zielsetzung entscheidend beeinflusst. Unterscheiden lassen sich fremdgesetzte Ziele von Zielen, die sich eine Person selbst gesetzt hat.

Fremdgesetzte Ziele werden meistens durch Bezugspersonen bestimmt, wie beispielsweise Eltern, Lehrer oder Arbeitgeber, die auf ihre spezifische Weise *einflussreich* sind. Ob aus einem fremdgesetzten Ziel eine verbindliche Zielsetzung resultiert, hängt vom Einflussnehmer (z.B. dessen Le-

gitimation und Vertrauenswürdigkeit) und dem Rezipienten (Motivation, Wünschbarkeit und Realisierbarkeit des Ziels) ab (Cantor & Fleeson 1994). Selbstgesetzte Ziele können unter Umständen auch dem Einfluss anderer Personen unterliegen, z. B. wenn sie von respektierten Personen übernommen oder im Rahmen von Gruppenprozessen gebildet werden. Ebenso sind persönliche Ziele sensitiv gegenüber dem normativen Kontext und den Erwartungen anderer.

Modul 3 und 4 des ZAZO-Trainings dienen der Unterstützung der Zielverfolgung und -umsetzung. Ebenso wie bei der Zielsetzung beeinflussen verschiedene Faktoren die Zielverfolgung und -umsetzung, wobei wiederum sowohl die Person, die sich ein Ziel gesetzt hat, als auch die Situation, in welcher die Zielumsetzung stattfindet, wesentliche Einflussfaktoren sind. Auf dem Weg zu einer erfolgreichen Zielumsetzung können unterschiedliche Schwierigkeiten auftreten. Verfolgt jemand ein Ziel, so muss er die sich bietenden Gelegenheiten zum Handeln wahrnehmen, potentiellen Hindernissen ausweichen, sich vor Ablenkungen schützen, flexibel in der Anstrengungsbereitschaft sein, Misserfolge verkraften und Zielkonflikte auflösen.

Modul 4 beschäftigt darüber hinaus mit der Aktivierung persönlicher Ressourcen. Die ressourcenorientierte Sichtweise kann auf eine langjährige Tradition psychotherapeutischer Interventionen zurückgreifen und fand im Zuge der Positiven Psychologie wieder mehr Aufmerksamkeit. (Flückiger 2009). Bei der therapeutischen Veränderung von psychischen Problemen lässt sich hier auf verschiedene Konzepte, klinische Erfahrungsberichte und Wirksamkeitsstudien zurückgreifen. Zentraler Ausgangspunkt des Ressourcenansatzes ist, dass der Therapeut den Klienten und der Klient sich selbst stärker mit Ressourcen als mit Defiziten sieht. Ressourcen sind wichtig für die Bewältigung alltäglicher und besonderer Anforderungen bzw. Lebensaufgaben.

Beim ZAZO-Training stehen die beruflichen persönlichen Ziele im Vordergrund. Sie können als in die Zukunft ausgerichtete Vorstellungen auf gewünschte Zustände angesehen werden. Ziele sind somit prototypische Ressourcen-Aktivierer. Neben dieser grundsätzlichen Ressourcenorientierung des gesamten Trainings findet sich im vierten Modul explizit eine Übung, um Ressourcen bewusst zu machen und zu aktivieren.

### Modul 1: Anliegen generieren

Das erste Modul dient zunächst dem Aufbau einer entspannten und lockeren Atmosphäre. Dazu sollen die Teilnehmer sich untereinander kennenlernen, um vertrauensvoller miteinander umgehen zu können. Die TrainerInnen sollten darauf achten, dass die Gruppe zusammenwächst und ein ko-

operatives Gruppenklima entsteht (Storch & Krause 2005). Dazu dient eine offene Vorstellungsrunde, bei der die TeilnehmerInnen sich über zuvor ausgewählte Bildmotive vorstellen. Die Gruppenatmosphäre wird als wichtiger und hilfreicher Wirkfaktor (Commitment & Soziale Unterstützung) erachtet.

Nach einer kurzen Einstimmung in das Thema Arbeit folgt eine Entspannungsübung mit geleiteter Imagination. Sie ist zentraler Bestandteil des Trainings, denn sie beinhaltet die Grundlage für alle weiteren Trainingsschritte: die impliziten Anliegen und Motive bewusst zu machen.

Im Anschluss an die Imaginationsübung können die TrainerInnen eine kurze theoretische Einführung zu den Themen Arbeit und Gesundheit, Motive und Motivation geben (Tabelle 1). Zentral steht im ersten Modul die Imaginationsübung mit anschließender Formulierung der daraus abgeleiteten persönlichen Anliegen.

**Modul 2: Ziele analysieren**

Das zweite Modul befasst sich mit der Zielanalyse und qualitativen Aspekten bei der Zielsetzung (Tabelle 2). Es werden konkrete Überlegungen zur Formulierung der jeweiligen individuellen Ziele angeregt und gemeinsam durchgearbeitet. Nach dem Rubikonmodell von Heckhausen (1989) sind die Phasen der Absichtsbildung und der Zielbindung die Grundlage für die Aktivierung der Motivation. Um das Commitment (Zielbindung; Brunstein 1995) zu stärken, werden in diesem Modul Ziele so formuliert, dass sich die Wahrscheinlichkeit der Zielerreichung erhöht. Kriterien für ein handlungswirksames Ziel sind zum einen die *konkrete Formulierung*, die *positive Formulierung* (Annäherungsziel) und die *hohe Kontrollierbarkeit* (Selbstwirksamkeit) des Ziels als Handlungsziel.

**Modul 3: Ziele operationalisieren**

Das dritte Modul thematisiert die notwendigen Schritte zur Planung der Verfolgung und Umsetzung der von den Teilnehmern gesetzten Ziele (aus Modul 2). Auf 10-stufigen Skalen schätzen die Teilnehmer ihre Ziele hinsichtlich der Operationalisierungsschritte *Commitment*, *Zielerreichungswahrscheinlichkeit*, *Zielferne*, *Beginn der Zielverfolgung*, *Anstrengungsbereitschaft*, *Empfindung bei Zielerreichung* und *Wirkung für andere* ein. Die Einschätzungen dienen der bewussten Auseinandersetzung mit den persönlichen beruflichen Zielen. Die in Modul 2 formulierten Ziele (konkret, positiv, kontrollierbar) bilden hierbei die Grundlage für die Einschätzungen zur Zielerreichung. Da die Zieloperationalisierungsschritte ein theoretisches und „trockenes“ Thema sind, wird die Bedeutung der o.g. Faktoren für die Zielerreichung spielerisch durch entsprechende Gruppenspiele für die Teilneh-

Tabelle 1: Inhaltlicher Aufbau des 1. Moduls des ZAZO-Gruppentrainings.

Überblick Modul 1		
Inhalt	Methode	Dauer
<b>Kennen lernen</b>		
	Offene Runde; Blitzlicht,	Je nach Gruppengröße ca. 10–20 Min.
	Auslegen von Postkarten, wirken & auswählen lassen; Runde, in der erläutert wird, warum das Bild gewählt wurde.	Ca. 15 Min.
<b>Einführung</b>		
Assoziation zum Thema Arbeit	Moderierte Gruppendiskussion	Ca. 10 Min.
<b>Entspannungs- und Imaginationsübung</b>		
Entspannungsübung; Imaginationsreise	Sensorische Entspannung; Geleitete Imagination zu einem hypothetischen Arbeitsplatz	Ca. 15 Min.
Anliegen formulieren	Die Bilder, Wünsche und Vorstellungen aus der Imagination nieder schreiben/sammeln (mit Unterstützung durch die TrainerInnen)	Ca. 10–15 Min.
<b>Psychoedukation</b>		
Arbeit & Gesundheit; Motive, Ziele, motivationale Balance	Impulsreferat	Ca. 20 Min.
<b>Abschluss</b>		
Verabschiedung und Vorschau	Abschlussrunde, Blitzlicht, Befindlichkeit klären, Vorschau auf Modul 2	Ca. 15 Min.

Tabelle 2: Inhaltlicher Aufbau des 2. Moduls des ZAZO-Gruppentrainings.

Überblick Modul 2		
Inhalt	Methode	Dauer
<b>Begrüßung</b>		
	Blitzlicht, Befindlichkeit klären, Anknüpfen an Modul 1	Ca. 10 Min.
<b>Transfer der Imagination in Zielvorstellungen</b>		
Transferieren der Imaginationen in 2–5 Ziel-Vorstellungen	Einzelarbeit (unterstützt von den TrainerInnen)	Ca. 10–15 Min.
<b>Psychoedukation</b>		
Bedeutung/ Wirkung von Zielen und den Zielformulierungen	Moderierte Gruppendiskussion	Ca. 20 Min.
<b>Abschluss</b>		
Verabschiedung und Vorschau	Abschlussrunde, Blitzlicht, Befindlichkeit klären, Vorschau auf Modul 3	Ca. 5–10 Min.

mer erfahrbar gemacht. Die hier genannten Spiele (s. Tabelle 3) haben sich im praktischen Einsatz bewährt und sollen als Beispiele und Anregung für die Trainingsanwender dienen. Sie können jedoch vom Anwender ergänzt oder angepasst werden, wenn die Änderungen für die zu vermittelnden Wissensinhalte geeignet sind.

**Modul 4: Ressourcenaktivierung und Transfer in den Alltag**

Im vierten und letzten Modul geht es zu Beginn der Sitzung um die Zielannäherungsplanung (Tabelle 4). Die Teilnehmer erarbeiten mit Hilfe des Arbeitsblattes „Schritte

der Zielannäherung“ für jedes Ziel erste Schritte und Zwischen- bzw. Teilziele. Daran anschließend wird überlegt, was die positiven und ggf. negativen Konsequenzen sein werden, wenn das Ziel erreicht wurde.

Die Teilnehmer erhalten im Anschluss das Arbeitsblatt „Gesamtbetrachtung meiner Ziele“. Dieses bietet die Möglichkeit, eine Übersicht über die verschiedenen Ziele zu erhalten, wodurch Priorisierungen leichter vorgenommen werden können. Das verschafft zudem Klarheit darüber, welches Ziel als erstes in Angriff genommen werden soll und ob mögliche Zielkonflikte bestehen.

Tabelle 3: Inhaltlicher Aufbau des 3. Moduls des ZAZO-Gruppentrainings.

Überblick Modul 3		
Inhalt	Methode	Dauer
<b>Begrüßung</b>		
	Blitzlicht, Befindlichkeit klären, Anknüpfen an Modul 2. Einführung in das Thema	Ca. 10 Min.
<b>Vermittlung von Zieleigenschaften; Selbsteinschätzung bezogen auf eigene Ziele</b>		
Commitment & Zielerreichungswahrscheinlichkeit	Gruppenspiel: Dart spielen; Selbsteinschätzung bezogen auf die eigenen Ziele	Ca. 15–20 Min.
Zielferne & Beginn der Zielverfolgung	Gruppenspiel: Bilderrätsel; Selbsteinschätzung bezogen auf die eigenen Ziele	Ca. 15–20 Min.
Anstrengungsbereitschaft & Empfinden bei Zielerreichung	Gruppenspiel: Tau ziehen; Selbsteinschätzung bezogen auf die eigenen Ziele	Ca. 15–20 Min.
Wirkbereich; Bedeutung für andere	Gruppenspiel: Mikado spielen; Selbsteinschätzung bezogen auf die eigenen Ziele	Ca. 15–20 Min.
<b>Abschluss</b>		
Verabschiedung und Vorschau	Abschlussrunde, Blitzlicht, Befindlichkeit klären, Vorschau auf Modul 4	Ca. 5–10 Min.

Tabelle 4: Inhaltlicher Aufbau des 4. Moduls des ZAZO-Gruppentrainings.

Überblick Modul 4		
Inhalt	Methode	Dauer
<b>Begrüßung</b>		
	Blitzlicht, Befindlichkeit klären, Anknüpfen an Modul 3	Ca. 10 Min.
<b>Zielannäherungsplanung</b>		
Einführung in die Zielannäherungsplanung	Moderierte Gruppendiskussion, Einzelarbeit (unterstützt von den TrainerInnen)	Ca. 10–15 Min.
Einschätzung möglicher Konsequenzen bei Zielerreichung	Moderierte Gruppendiskussion, Einzelarbeit (unterstützt von den TrainerInnen)	Ca. 5 Min.
Zielrangfolge setzen, Zielkonflikte identifizieren	Moderierte Gruppendiskussion, Einzelarbeit (unterstützt von den TrainerInnen)	Ca. 10–15 Min.
<b>Ressourcenaktivierung</b>		
Klärung des Ressourcenbegriffs	Moderierte Gruppendiskussion	Ca. 15–20 Min.
Ressourcenaktivierung	Kleingruppenarbeit; moderierte Gruppendiskussion	Ca. 10 Min.
<b>Transfer in den Alltag</b>		
Mentale Simulation, Tipps zur Unterstützung	Impulsreferat; moderierte Gruppendiskussion	Ca. 10 Min.
Patenschaften	Abschluss von Patenschaftsverträgen	Ca. 10 Min.
<b>Abschluss</b>		
Verabschiedung	Abschlussrunde, Blitzlicht, Befindlichkeit klären, Teilnehmerskript aushändigen	Ca. 5–10 Min.

Es folgt im nächsten Schritt die Ressourcenaktivierung, wobei in der Gruppe gemeinsam besprochen und gesammelt (Flipchart) wird, was die Teilnehmer unter Ressourcen verstehen. Anschließend eruiert und rückmelden die Teilnehmer in Kleingruppen ihre persönlichen Ressourcen.

Im letzten Teil des Moduls 4 folgt die Transferunterstützung. Mittels Impulsreferat wer-

den Hinweise und Tipps gegeben zur Unterstützung der Zielbindung und -verfolgung im Alltag. Abschließende Aufgabe im vierten Modul ist das Bilden von Patenschaften. Jeweils zwei Teilnehmer tauschen ihre Kontaktdaten aus und füllen gemeinsam einen Patenschaftsvertrag aus. Sie vereinbaren drei- und sechsmonatige Evaluationskontakte zwecks Kontrolle des Erreichten und zur gegenseitigen Unterstützung.

## Aussagen zur Wirksamkeit des ZAZO-Gruppentrainings

In einer Studie zur Überprüfung der Wirksamkeit des ZAZO-Gruppentrainings an orthopädischen und psychosomatischen Rehabilitanden (N=207) konnte gezeigt werden, dass das Training einen positiven Effekt auf die arbeitsbezogene Motivation von Rehabilitanden, gemessen mit dem DIAMO-Fragebogen (Diagnostik von Arbeitsmotivation: Fiedler 2006), im Vergleich zur Kontrollgruppe hatte (Tabelle 5). Die höhere Arbeitsmotivation der Trainingsteilnehmer bildete sich in Form einer höheren Zustimmung auf den Dimensionen *Neugiermotiv* (Explorierendes Verhalten, sich Wissen anzueignen und Handlungskompetenzen zu erweitern.), *Anschlussmotiv* (Das Erleben der sozialen Verbindungen zu Kollegen als bereicherndes Arbeitsverhältnis) und *Einstellungen zur Arbeit* (Die Verbundenheit und Involviertheit mit der Arbeit) des DIAMO-Fragebogens ab. Auf der Skala *Subjektive Prognose der Erwerbstätigkeit* (Mittag & Raspe 2003), die die Gefährdung an der Teilhabe am Erwerbsleben operationalisiert, konnten ebenfalls positive Effekte durch das Training nachgewiesen werden (Hanna et al. 2010).

## Bewertung des Trainings durch die Rehabilitanden

Im Rahmen einer weiteren Implementierungsstudie (Hinrichs, Fiedler et al. 2014) wurden Trainingsteilnehmer nach dem Training (Reha-Ende) und im Follow-Up nach 6 Monaten befragt, wie sie den Mehrwert der ZAZO-Maßnahme einschätzen und ob sie die im Training entwickelten Ziele noch verfolgten bzw. bereits umgesetzt haben. Ca. 60% der Teilnehmer haben klarere berufsbezogene Zielvorstellungen im Training entwickeln können und ca. 65% der Teilnehmer stimmten den Nutzen des ZAZO-Trainings eher bzw. voll zu (Abbildung 1).

In der Follow-Up-Befragung nach 6 Monaten berichteten ca. 30% der antwortenden ZAZO-Teilnehmer, dass sie ihre Ziele aus dem Training und ca. 40% teilweise hätten realisiert. Ca. 70% der Teilnehmer verfolgten teilweise bzw. noch voll ihre gesetzten Ziele (Abbildung 2).

Im Rahmen der medizinischen Rehabilitation ist das ZAZO-Gruppentraining eine wirksame Intervention zur Förderung der beruflichen Motivation. Das Training unterstützt Rehabilitanden hinsichtlich Orientierung und Umsetzung persönlicher berufsbezogener Ziele und zeigt einen über das Routineprogramm hinausgehenden Nutzen. Zudem ist die Wichtigkeit motivationaler Faktoren bei Rehabilitanden für eine erfolgreiche berufliche Wiedereingliederung nach der Rehabilitationsmaßnahme zwar

Tabelle 5: Ergebnisse aus der Wirksamkeitsstudie (N=207).

Variablen	Trainingsgruppe N= 111		Kontrollgruppe N = 96		p (zweiseitig): Zeit x Gruppe	p (zweiseitig): Zeit	d
	MW- prä	MW- post	MW- prä	MW- post			Effekt- stärke
<b>DIAMO: Arbeitsmotivation</b>							
Neugiermotiv	22,5	23,3	22,3	22,3	,080	,088	0.23
Anschlussmotiv	21,4	21,6	21,6	20,9	,263	,043*	0.07
Einflussmotiv	16,5	16,8	16,3	16,3	,481	,481	0.09
Einstellungen zur Arbeit	20,4	20,7	20,1	19,1	,119	,008*	0.07
Misserfolgsvermeidung	13,5	14,1	13,0	13,6	,005*	,925	0.23
Zielinhibition	16,4	15,0	15,7	14,9	,001**	,327	0.32
Zielaktivität	21,7	22,7	22,1	22,4	,005*	,128	0.32
<b>SPE: Subjektive Prognose der Erwerbstätigkeit</b>							
Subjektive Prognose der Erwerbsfähigkeit (Skala umgepolt; höherer Wert besser)	1,5	2,0	1,7	1,8	,001***	,004**	0,58

unbestritten, jedoch ist das Angebot an evaluierten kognitiv-behavioralen Gruppentrainings noch gering, so dass hier ein Beitrag geleistet werden konnte.

**Motivationale Balance**

Neben den o. g. Zielsetzungen des ZAZO-Trainings, wie Steigerung des Wohlbefindens und Verbesserung der Selbstwirksamkeitserwartung, verfolgt das Training auch noch ein übergeordnetes Ziel. Dieses lässt sich umschreiben mit dem Entwickeln einer motivationalen Balance und die Sensibilisierung dafür.

Ein bekanntes Sprichwort sagt „Arbeit ist das halbe Leben“. Und da bei Menschen, die eine Rehabilitation absolvieren, nicht selten berufliche Belastungen und arbeitsbezogene Problemlagen vorliegen, wird

den Teilnehmern bereits im ersten Modul erläutert, was unter einer motivationalen Balance zu verstehen ist. Dies geschieht, um Widerstände abzubauen und nicht den Eindruck entstehen zu lassen, es gehe nur darum, die Rehabilitanden möglichst schnell wieder in die Arbeit zu kriegen und mehr Leistung zu produzieren.

Genauso wichtig ist es, dass die Teilnehmer sich Ziele setzen, die positive Auswirkungen auf ihr privates Umfeld und ihre Freizeit haben, sodass ggf. mehr Balance zwischen Arbeit und Privaten entstehen kann und die Rehabilitanden selber Vulnerabilitäten erkennen können. Die generierten beruflichen Ziele und neue berufliche Perspektiven sollen nicht alleine darauf ausgerichtet sein, durch die Erwerbsarbeit das maximale rauszuholen. Im Training geht es nicht um höher, schneller, weiter. Für die Zukunft

günstige Ziele sollen auch im Sinne präventiver Überlegungen ausgewählt werden. So kann eine berufliche Neuorientierung auch bedeuten, die Wochenarbeitszeit zu verkürzen, Verantwortlichkeiten abzugeben oder keine Überstunden mehr zu machen.

Zahlreiche Studien konnten belegen, dass motivationale Diskrepanzen in der individuellen Handlungssteuerung zu erhöhten Stresserleben führen (Grawe 2004). Dysbalancen zwischen individuellen Ressourcen und den Lebensanforderungen führen zu Stressfolgestörungen und Gratifikationskrisen, die wiederum mit einem großen Risiko für die Gesundheit einhergehen (Siegrist 1996).

ZAZO hilft mittels Generierung persönlicher Ziele und dem Erarbeiten einer übersichtlichen Zielstruktur dabei, dass den Rehabilitanden eine Sensibilisierung für ihre motivationale Balance besser gelingt. Motivationale Balance kann folgende Dimensionen betreffen:

- Anforderungen vs. Fähigkeiten
- Reduziertes Autonomieerleben vs. Selbstwirksamkeit
- Distress vs. Eustress
- Arbeit vs. Freizeit
- Selbstmotivierung vs. Selbstberuhigung

Wohlbefinden wird beeinflusst durch die Balance zwischen den Pflichten und Dingen, die zwanglos und mit Spaß gemacht werden. Eine ausgewogene Balance zwischen Herausforderungen und Erholung, Belastung und Entspannung fördert das Wohlbefinden. Dabei erfolgt nicht eine a-priori Bewertung in die Richtung, eine Seite der Balance-Dimension wäre wichtiger. Denn zum einen ist hinlänglich bekannt, dass die Arbeit positiv für die Salutogenese sein kann. Zum anderen ist vor dem Hintergrund zunehmender Arbeitsdichte, steigenden Leistungsansprüchen, Informationsflut und Dauerreichbarkeit das Re-

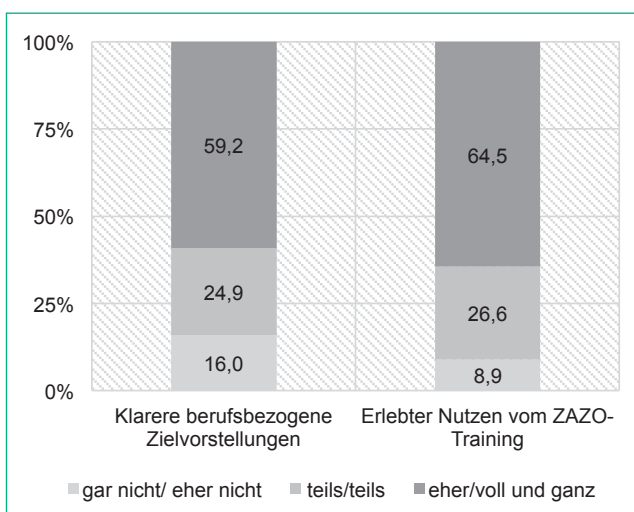


Abbildung 1: Einschätzung der ZAZO-Teilnehmer nach dem Training (N=174).

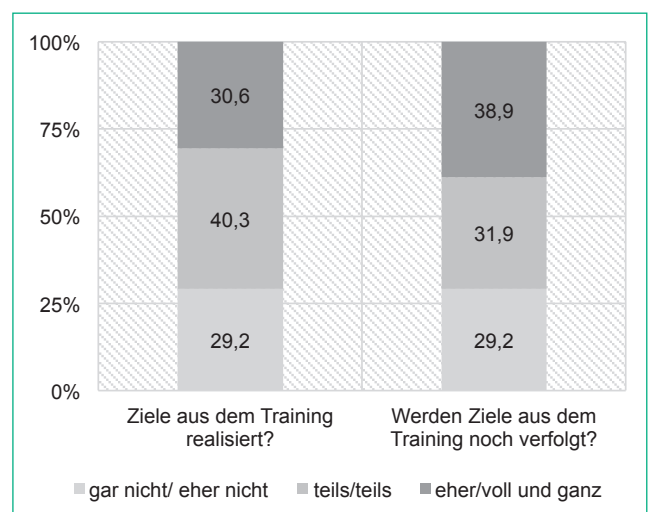


Abbildung 2: Einschätzung der ZAZO-Teilnehmer nach 6 Monate (N=75).

duzieren der Arbeit zugunsten von mehr Erholung in der heutigen Zeit gar nicht so leicht.

Aus welcher Waagschale soll etwas herausgenommen werden, welcher soll etwas hinzugefügt werden? Um hierüber mehr Deutlichkeit zu erlangen, bieten die Methoden des ZAZO-Trainings adäquate Strategien an. In einer Erwerbs- und Leistungsgesellschaft sind Beruf und Arbeit zentrale Säulen der persönlichen Entwicklung und Selbstverwirklichung. Aber die flexible Arbeitswelt stellt auch hohe Ansprüche an jeden Einzelnen. Sich selbst, die eigenen Grenzen und Ressourcen realistisch einzuschätzen, wird zu einem kontinuierlichen Balanceakt. Das empfindliche Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben zu rehabilitieren und zu erhalten ist unerlässlich, um die Gesundheit und Erwerbsfähigkeit von Rehabilitanden langfristig sicher zu stellen.

## Aristoteles – Die Tugend und die Goldene Mitte

Bei Aristoteles steht auch das Konzept der Balance (Goldene Mitte) zentral. In seinem eudaimonischen Ansatz steht wegweisend ein humanistisches Menschenbild, in dem die Menschen als Gestalter ihres Lebens mit entwickelbaren Stärken gesehen werden (Aristoteles 2003). Das Glück stellt dabei keinen Endzustand dar, sondern versteht sich als ein Prozess des guten Lebens bei selbstgemäßer Entfaltung der eigenen Möglichkeiten. Die Menschen streben nach einer positiven Stimmung, weil diese Ressourcen aktiviert, die für die ständige Lebensgestaltung notwendig ist.

*Die Glückseligkeit ist der Sinn und Zweck des Lebens, sie ist das Ziel und die Erfüllung menschlichen Daseins. Menschliche Glückseligkeit besteht in erfolgreichem Handeln.*

(Aristoteles 2003)

Die eudaimonische Glückseligkeit bezieht sich auf die zufriedenstellende und erfüllende Lebensgestaltung und kann in einem aktuellen psychologischen Terminus mit *Wohlbefinden* übersetzt werden kann. Bei Aristoteles sind für eine erfüllende Lebensgestaltung die Tugenden ausschlaggebend.

Die Tugenden sind Einstellungen einer Tätigkeit oder Handlung gegenüber. Sie umfassen sowohl eine rationale Werteordnung, als auch eine emotionale Komponente. Tugenden ermöglichen es dem Einzelnen, diejenigen Eigenschaften zu entfalten, die wahres Menschsein (Eudaimonia/Glückseligkeit) ausmachen. Das schwierige an einem tugendhaften Leben ist es, die sogenannte *goldene Mitte* zwischen zwei Extremen zu bewahren.

Manchmal ist es des Guten zu viel, bisweilen oft zu wenig. In der Mitte zwischen ei-

nem Zuwenig und Zuviel scheint das *Gute und Richtige* zu liegen. Bspw. ist in der Medizin schon lange bekannt: Die Dosis macht das Gift. Eine Substanz kann in angemessener Menge verabreicht eine heilsame Medizin sein. Gibt man von einer bestimmten Substanz zu wenig, kann sie wirkungslos bleiben. Jedoch kann dieselbe Substanz zum tödlichen Gift werden, wenn man zu viel von ihr gibt.

Hier einige exemplarische Beispiele der aristotelischen Tugenden mit den Endpolen des jeweiligen Spektrums.

- Tapferkeit: Feigheit vs. Tollkühnheit
- Ordnungsliebe: Durcheinander vs. Pedanterie
- Fleiß: Faulheit vs. Hektische Betriebsamkeit
- Erziehung: Übermäßige Strenge vs. Verwöhnung

## Fazit

Seit 2014 ist in der medizinischen Rehabilitation der Ansatz Beruflich orientierte Reha (BOR) als bindende Grundlage implementiert. Bei Rehabilitanden soll eine zielorientierte systematische Unterstützung hinsichtlich Wiederherstellung und Erhalt der Erwerbsfähigkeit erreicht werden. Bei einem Teil der Rehabilitanden ist eine Förderung der beruflichen Motivation indiziert, um überhaupt Erwerbstätigkeit anzustreben und eine Selbstwirksamkeitserwartung zu entwickeln.

Chronisch erkrankt zu sein bedeutet oft, sich neuen Gegebenheiten anpassen zu müssen und neue berufliche Perspektiven vor dem Hintergrund der Erkrankung zu erschließen. Ein problemloser Wiedereinstieg in den Beruf ist aufgrund mangelnder Orientierung und unklarer Motivationslagen häufig nicht vorstellbar. An diesem Punkt der beruflichen (Neu-)Orientierung setzt das ZAZO-Gruppentraining an. Das in verschiedenen Indikationsgebieten der Rehabilitation bereits erfolgreich eingesetzte Gruppentraining nimmt die oft verdeckten berufsbezogenen Wünsche und Ziele der Teilnehmer genauer unter die Lupe, um so Engagement und Leistungsmobilisierung zu fördern.

Der übersichtliche und modularisierte Aufbau erlaubt es Psychologen, Therapeuten und Beratern, in vier Sitzungen die beruflichen Ziele zu analysieren, realistische Umsetzungsschritte für diese Ziele zu erarbeiten und so eine Motivationssteigerung zu erreichen. Mit dem Training kann die Sensibilität der Rehabilitanden für die eigenen berufsbezogenen Motivalgen und Zielsetzungen erhöht werden. Dies trägt zu einer gezielteren und reflektierten Auseinandersetzung mit arbeitsbezogenem Themen, diesbezüglichen Veränderungswünschen und einer gesundheitsförderlichen Balance bei.

Auch in der Rehabilitation von Suchtkranken spielen Aspekte der beruflichen und sozialen Teilhabeförderung eine sehr große Rolle. Leistungsträger und Leistungserbringer haben diesbezüglich einen klaren Auftrag. Dabei sollen die Angebote in den Reha-Einrichtungen die Teilhabe organisieren und fördern. Dies wiederum erfordert Engagement, z.T. stößt man hier auf Fragen, manchmal auch an Grenzen eigener beruflicher Ethik und Haltung (FVS).

Wie in diesem Artikel umschrieben wurde, lassen sich beruflich orientierte Rehabilitation und Förderung beruflicher Motivation unter Einbezug ethischer Aspekte in Einklang bringen. Die Intentionen des ZAZO-Trainings, betrachtet vor dem Hintergrund der Aristotelischen Tugendethik, lassen interessante Parallelen erkennen, die aufzeigen, dass es gerade in der heutigen Zeit wichtiger als je zuvor ist, auf eine Balance zwischen einem Zuviel und einem Zuwenig zu achten. Die Motivationale Balance des ZAZO-Trainings und Aristoteles *Goldene Mitte* weisen eine nicht zu übersehende Schnittmenge auf.

## Literaturverzeichnis

- Aristoteles (2003) Nikomachische Ethik. Reclam, Stuttgart (Übersetzer: Franz Dirlmeier).
- Brunstein, J.C. (1995) Motivation nach Misserfolg. Göttingen: Hogrefe.
- Cantor N. & Fleeson W (1994) Social intelligence and intelligent goal pursuit: A cognitive slice of motivation. In W. Spaulding (Hrsg.) Nebraska Symposium on Motivation: Vol. 41. Integrative views of motivation, cognition, and emotion (pp. 125-179). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Fiedler, R.G., Ranft, A., Schubmann, C., Greitemann, B. & Heuft, G. (2005) Diagnostik von Arbeitsmotivation in der Rehabilitation – Vorstellung und Befunde zur faktoriellen Struktur neuer Konzepte. Psychother Psych Med, (55), 476-482.
- Fiedler, R.G. (2006) Diagnostik von Arbeitsmotivation bei Rehabilitationspatienten – Konzeptualisierung, Operationalisierung, Strukturanalyse und Kreuzvalidierung neuer Skalen. Unveröffentlichte Inaugural-Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades der Medizinischen Fakultät der Westfälischen Wilhelms-Universität zu Münster
- Fiedler, R.G., Hanna, R., Hinrichs, J. & Heuft, G. (2011) Förderung beruflicher Motivation – Ein Trainingsprogramm für die Rehabilitation. Weinheim: Beltz
- Flückiger, C. (2009) Ressourcenorientierung. Psychother Psych Med, (59), 234-243.
- Grawe, K. (2004) Neuropsychotherapie. Göttingen: Hogrefe.
- Hanna, R., Fiedler, R.G., Greitemann, B. & Heuft, G. (2010) Zielanalyse und Zieloperationalisierung (ZAZO): Evaluation eines Gruppentrainings zur Förderung beruflicher Motivation. Psychother Psych Med, (60), 316-325.

Heckhausen, H. (1989) Motivation und Handeln. Berlin: Springer.

Hinrichs, J., Fiedler, R.G., Hawener, I., Greitemann, B. & Heuft, G. (2014). Förderung beruflicher Motivation: Das ZAZO-Gruppen-training in der Routineversorgung der medizinischen Rehabilitation. Ergebnisse aus der Implementierungsstudie. 23. Rehabilitationswissenschaftliches Kolloquium: 10.03.-12.03.2014 in Karlsruhe. DRV-Schriften, (103), 226-228.

Kehr, H.M. (2004) Motivation und Volition. Göttingen: Hogrefe.

Mathar, H. (2007) Die Bedeutung passender Ziele und deren Exploration für ein gelin-

gendes Leben. Verhaltenstherapie und psychosoziale Praxis; (39); 585-595.

Mittag O, Raspe H (2003) Eine kurze Skala zur Messung der subjektiven Prognose der Erwerbstätigkeit. Ergebnisse einer Untersuchung an 4279 Mitgliedern der gesetzlichen Arbeiterrentenversicherung zu Reliabilität (Guttman-Skalierung) und Validität der Skala. Rehabilitation 42, S. 169-174

Storch, M. & Krause, F. (2005) Selbstmanagement – ressourcenorientiert. Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM). Bern: Huber.

### Korrespondenzanschrift

Dr. Rolf Fiedler, Dipl.-Psych.  
 Psychotherapiepraxis Dr. Fiedler  
 Marktstraße 15  
 48607 Ochtrup  
 Tel.: (02553) 7589577  
 E-Mail: fiedler@therapiebar

## Literaturhinweise

### Hasler, G.: Resilienz: Der Wir-Faktor – Gemeinsam Stress und Ängste überwinden, Stuttgart, ISBN: 978-3-7945-3225-4, 19,99 €

Das bessere Verständnis und die aktive Stärkung der Resilienz können ganz wesentlich dazu beitragen, die Entstehung von stressbedingten Erkrankungen und damit das individuelle Leid wie auch die gesamtgesellschaftliche Belastung durch Angst und Depression zu reduzieren. Der Autor befasst sich mit den vielfältigen Ursachen und Auswirkungen einer geschwächten psychischen Widerstandskraft in unserer Gesellschaft sowie der Resilienz-Stärkung zur Prävention und Therapie von Angst und Depressionen. Er führt vor Augen, was uns in die Stress-Krise geführt hat – und er zeigt den Schlüssel der uns auch wieder hinausführen könnte: Den Wir-Faktor. Seine Thesen untermauert er durch neurobiologische, neuropsychologische und epidemiologische Forschungsergebnisse. Deutlich wird dabei, dass der Zusammenhang zwischen tatsächlicher Belastung, Stressstörungen und Resilienz viel rätselhafter ist als man gemeinhin annimmt. Ein Hauptbefund ist, dass wir dieses Problem auf individualpsychologischer Ebene nicht verstehen können und es nicht reicht, den Blick auf den Einzelnen zu richten. Es ist vielmehr ein soziales Phänomen. Das Buch sprudelt von Vorschlägen und Anregungen, es ist ein engagiertes Plädoyer für die Unmittelbarkeit der persönlichen Begegnung.

### Jacob, G.: Psychotherapie – Eine Gebrauchsanleitung, Weinheim, ISBN: 978-3-407-86465-9, 16,95 €

Psychische Störungen erhalten in der heutigen Zeit eine größere Beachtung, zugleich steigt der Druck, sich und sein Leben zu optimieren. Damit verbunden ist, dass auch der Beratungs- und Therapiebedarf steigt.

Doch was passiert in der Psychotherapie? Das Buch soll dabei helfen, den Einstieg in eine Therapie zu finden und die Chance auf Veränderung optimal zu nutzen. Die Autorin beantwortet diesbezüglich Fragen, die sich Betroffene oder Angehörige häufig stellen, wie z.B. Woran erkenne ich ernsthafte psychische Störungen? Wie finde ich den für mich richtigen Therapeuten? Wer ist in einer Therapie für was verantwortlich? Worauf beruhen die therapeutischen Ansätze? Wie wirken psychologische Techniken? Betroffene und Angehörige können sich über die Behandlungsform der Psychotherapie – incl. deren Stolpersteine – mit dieser Gebrauchsanleitung umfassend informieren und so auch zur Nachhaltigkeit der therapeutischen Hilfe beitragen.

### Trautmann, R.D.: Behaviorale Ego-State-Therapie bei Persönlichkeitsstörungen, Stuttgart, ISBN: 978-3-608-89185-0, 25,00 €

Das Buch richtet sich an erfahrene, aber auch in Ausbildung befindliche Therapeuten, die in der Arbeit mit Patienten mit Persönlichkeitsstörungen entsprechende Therapietechniken anwenden. In der Ego-State-Therapie wird Persönlichkeit als mehr oder weniger gelungene Integration unterschiedlicher Persönlichkeitsanteile bzw. Ich-Zustände verstanden, die durch mehr oder weniger durchlässige Grenzen getrennt sind. Auf Basis der Ego-State-Therapie lässt sich das, was eine Persönlichkeitsstörung ausmacht, besser verstehen. Mit vielen Beispielen aus der Praxis zeigt der Autor, wie die Integration von Persönlichkeitsanteilen gute Erfolge bei der verhaltenstherapeutischen Behandlung von Persönlichkeitsstörungen erzielen kann. Dazu beschreibt er zunächst die zum Verständnis der Krankheit erforderlichen zugrundeliegenden Theorien, Konzeption der Persönlichkeitsstörung und Erklärungsmodelle. Neben der Vermittlung grundlegender Be-

handlungsstrategien, die bei allen Persönlichkeitsstörungen beachtet werden müssen, damit die Behandlung erfolgreich sein kann, werden auch spezifische Behandlungen einzelner Störungen (z.B. narzisstische, schizotype, histrionische, Borderline-Störung) vorgestellt. Abschließend wird auf die Bedeutung des Modells auf die Krisenintervention eingegangen.

### Barkley, R.A., Benton C. M.: Das große Handbuch für Erwachsene mit ADHS, 2., unveränd. Aufl., Bern, ISBN: 978-3-456-85754-1, 29,95 €

ADHS betrifft nicht nur Kinder und Jugendliche, sondern auch Erwachsene. Das Handbuch dient daher als Ratgeber für Betroffene von ADHS und deren Angehörigen und basiert auf neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen. Praktische Anleitungen sollen dabei helfen, sich besser zu organisieren und konzentrieren zu können sowie mehr Kontrolle über die eigenen Gefühle und Verhaltensweisen zu erlangen. Das Buch ist untergliedert in 5 Schritte:  
 Schritt 1: Los geht's: Machen Sie den Test  
 Schritt 2: Verändern Sie Ihre Denkweise – ADHS verstehen und akzeptieren  
 Schritt 3: Verändern Sie Ihr Gehirn – ADHS mithilfe von Medikamenten beherrschen  
 Schritt 4: Verändern Sie Ihr Leben – Erfolgsregeln für den Alltag  
 Schritt 5: Verändern Sie Ihre Situation – ADHS in den einzelnen Lebensbereichen bewältigen  
 Über anschauliche Fallbeispiele und einfache Techniken wird vermittelt, wie Symptome besser beherrscht werden können. Betroffenen wird aufgezeigt, welche Fähigkeiten dabei unterstützen, im Beruf zielgerichteter und im Familienleben glücklicher zu werden und wie man diese erlernt. Zusätzlich werden mögliche Hilfsangebote aufgelistet, an die sich Betroffene wenden können.