

## **Turning Duty into Joy! Selbstregulation mit Motto-Zielen mit dem ZRM-Onlinetool**

Thomas Dyllick

**Zusammenfassung** In diesem Beitrag werden Motto-Ziele eingeführt als eine Technik zur anstrengungsfreien Selbstregulation, bei der negative Emotionen durch eine geänderte innere Haltung von Personen reguliert werden. Anschließend wird das ZRM-Onlinetool vorgestellt, welches es ermöglicht, Motto-Ziele in kurzer Zeit selbst zu bilden. Dabei werden aktuelle Befunde zur Wirksamkeit präsentiert. Der Beitrag schließt mit einer Zusammenfassung und einem Ausblick auf Anwendungsmöglichkeiten.

**Schlüsselwörter** Zürcher Ressourcen Modell, Motto-Ziele, Selbstregulation.

### **Turning Duty into Joy! Self-regulation with Motto-Goals built with the ZRM Onlinetool**

**Abstract** In the present article motto-goals are introduced as a technique for effortless self-regulation, in which negative emotions are regulated through a changed mindset of individuals. Afterwards, the ZRM online tool will be presented, which makes it possible to formulate motto-goals in a short time without the assistance of a trainer or coach. Current findings on the efficacy are reported. The article closes with a summary and an outlook on possible applications.

**Keywords** Zurich Resource Model, Motto-Goals, Self-regulation.

Dr. rer. soc. Dipl.-Psych. T. H. Dyllick  
Lehrstuhl für Sozialpsychologie, Universität Mannheim, 68131 Mannheim  
E-Mail: [thomas.dyllick@uni-mannheim.de](mailto:thomas.dyllick@uni-mannheim.de)

## 1 Einführung

Oft sind Pflichten – wie z.B. Emails abarbeiten, die Steuererklärung ausfüllen, einen Vortrag vorbereiten oder auf eine Prüfung lernen – mit wenig positiven Gefühlen verbunden. Daher werden solche Aufgaben oft als unangenehm erlebt, aufgeschoben oder nur unter hohem Druck ausgeführt. Rational betrachtet ist den Menschen oftmals bewusst, dass die Aufgabe nicht zu erledigen zu negativen Konsequenzen in der Zukunft führen würde.

Eine Möglichkeit, mit einem solchen Konflikt umzugehen, besteht darin, die negativen Emotionen zu unterdrücken oder zu ignorieren und die Aufgabe trotzdem zu erledigen. Diese Art der Selbststeuerung wird *Selbstkontrolle* genannt: das Unterdrücken von Gefühlen, Gedanken oder Verhalten, um ein langfristiges Ziel zu erreichen (Muravan und Baumeister 2000). Obwohl Selbstkontrolle kurzfristig effektiv sein kann, haben Forscher in vielen Studien die Grenzen und Schwächen von Selbstkontrolle aufgezeigt (für eine Meta-Analyse vgl. Hagger et al. 2010). So konnte z.B. gezeigt werden, dass Selbstkontrolle versagt, wenn Personen Stress ausgesetzt sind (vgl. Muraven und Baumeister 2000) oder wenn eine andere Aufgabe kognitive Ressourcen benötigt (vgl. Strack und Deutsch 2015). Darüber hinaus schränkt Selbstkontrolle die Fähigkeit ein, Entscheidungen zu treffen (vgl. Baumeister und Alquist 2009) und führt zu mentaler Erschöpfung (Hagger et al. 2010). Langfristig eingesetzt, kann Selbstkontrolle zu Selbstentfremdung führen, da die eigenen Gefühle und Bedürfnisse nicht mehr wahrgenommen werden (Koole et al. 2014).

Eine alternative Möglichkeit, mit diesem Konflikt umzugehen, besteht in der Veränderung der negativen Emotionen, anstatt sie zu unterdrücken. Diese Art der Selbstregulation wird *anstrengungsfreie Selbstregulation* genannt (vgl. Gillebaart und De Ridder 2015). Eine Technik zur anstrengungsfreien Selbstregulation stellen die im Rahmen des Zürcher Ressourcen Modells entwickelten Motto-Ziele dar (Storch & Krause, 2017).

Im Folgenden werden Motto-Ziele vorgestellt, und anschließend wird das ZRM-Onlinetool und der aktuelle Forschungsstand dazu präsentiert. Das Onlinetool ermöglicht es, in kurzer Zeit in Einzelarbeit ein Motto-Ziel zu bilden.

## 2 Motto-Ziele

Motto-Ziele sind persönlich gebildete Metaphern, die eine gewünschte innere Haltung beschreiben (z.B. „Mit Bärenruhe gehe ich meinen Weg“). Sie stellen das Verhalten von Personen unter ein Motto, welches die Art und Weise der Zielverfolgung beschreibt (Storch und Krause 2017). Durch die metaphorische Sprache und die spezifischen Charakteristika des Bildungsprozesses sind Motto-Ziele besonders effektiv darin, Emotionen auszulösen und zu regulieren (Dyllick 2018; Storch und Krause 2017). Dies hat zur Folge, dass die formulierte innere Haltung von Individuen sogleich „gefühl“ und erlebt werden kann (Storch und Krause 2017).

Motto-Ziele sind eine zentrale Technik des Zürcher Ressourcen Modells (ZRM, Storch und Krause, 2017). Das ZRM ist ein Selbstmanagementtraining, das sowohl im Coaching als auch als Gruppentraining Anwendung findet. Das ZRM wird fortwährend auf seine Wirksamkeit in verschiedenen Bereichen untersucht und zeigt positive Effekte vor allem in den Bereichen der Emotionsregulation und der Selbstregulation (Steurer-Stey et al. 2014; Storch et al. 2007; Storch et al. 2011; Storch und Olbrich 2011). Motto-Ziele sind auch unabhängig vom Gesamttraining wirksam. So zeigte z.B. Weber (2013) die Effekte einer Motto-Ziele

Gruppenintervention. Sie fand eine verbesserte Fähigkeit zur Emotionsregulation und erhöhte positive Emotionen für Teilnehmende der Motto-Ziel Intervention, verglichen mit zwei alternativen Trainingsgruppen.

### **3 Das ZRM-Onlinetool**

Das ZRM-Onlinetool ermöglicht es, ein persönliches Motto-Ziel unabhängig von Trainer oder Coach zu bilden. Das ZRM-Onlinetool ist ein internetbasiertes Verfahren, bei dem Teilnehmer in Einzelarbeit mit dem Computer oder Tablet Motto-Ziele bilden können. Es wurde von erfahrenen Trainern des Zürcher Ressourcen Modells entwickelt und steht kostenfrei zur Verfügung (siehe Link am Ende des Beitrags). Motto-Ziele werden mit dem Onlinetool in einem strukturierten Prozess gebildet, der vier Schritte beinhaltet (vgl. Morgenegg in diesem Heft zur Motto-Ziel-Bildung in der Laufbahnberatung; und Storch in diesem Heft zum Change-Management):

Im ersten Schritt wählen Personen ein Thema, mit welchem sie gerne einen besseren Umgang hätten (z.B. eine Aufgabe, ein Ziel oder eine Pflicht)<sup>1</sup>. Im zweiten Schritt werden einige Bilder präsentiert, von denen Teilnehmer sich ein Bild auswählen sollen, das ausschließlich positive Emotionen auslöst und somit als Ressource beim gewählten Thema dient. Im dritten Schritt werden sie angeleitet, positive Assoziationen zum gewählten Bild zu finden. Im vierten Schritt sollen sie mit den gewählten Assoziationen ein Motto-Ziel bilden. Ein Beispiel: In der später beschriebenen Studie von Dyllick (2018) wählte eine Teilnehmerin die unangenehme Aufgabe „Lernen für die Prüfung“ als Thema. Im zweiten Schritt wählte sie das Bild eines Wolfs, da es positive Emotionen bei ihr auslöste. Im dritten Schritt lösten die Assoziationen „instinktsicher“, „hat das Ziel im Visier“ und „vertraut auf sein Wissen“ positive Emotionen bei ihr aus. Im vierten Schritt formuliert sie mit den Assoziationen „Wie der Wolf habe ich mein Ziel im Visier, vertraue auf mein Wissen und meine Instinkte“ die gewünschte innere Haltung.

Die Bilder, die im zweiten Schritt des Onlinetools präsentiert werden, wurden aus Krause und Storch (2017) entnommen: einer Bildkartei, die für das Gesamttraining entwickelt wurde und im Gruppentraining sowie im Coaching eingesetzt wird (Storch und Krause 2017). Die Bilder zeigen eine Vielzahl von Inhalten, wie Tiere, Pflanzen, Landschaften und Menschen in angenehmen Situationen. Das Onlinetool enthält eine Auswahl dieser Bilder. Die Assoziationen, die im dritten Schritt des Onlinetools gewählt werden, werden im Training oder im Coaching in einem strukturierten Brainstorming-Verfahren, dem sogenannten „Ideenkorb“, gebildet (vgl. Weber in diesem Heft). Damit Motto-Ziele im Onlinetool in Einzelarbeit gebildet werden können, wurde von erfahrenen Trainern zu jedem Bild ein Ideenkorb erstellt.

Das ZRM-Onlinetool ermöglicht das Bilden eines Basis-Motto-Ziels in ca. 15 Minuten in Einzelarbeit. Es wird von einem Basis-Motto-Ziel gesprochen, da bei der Entwicklung des Onlinetools der Motto-Ziel-Bildungsprozess im Vergleich zum Training oder Coaching stark gekürzt wurde, sodass nur die Kernelemente erhalten blieben (vgl. Dyllick 2018). Im Training oder Coaching findet z.B. eine angeleitete Reflexion über die dem Motto-Ziel zugrundeliegenden Bedürfnisse statt, und das Motto-Ziel wird mit Unterstützung des Trainers/Coaches in mehreren Feedbackschleifen weiter optimiert (Storch und Krause 2017).

---

<sup>1</sup> Es gibt auch die Möglichkeit, kein spezifisches Thema auszuwählen und ein generelles Motto-Ziel zu bilden (vgl. Storch und Krause 2017).

Obwohl der Bildungsprozess des Basis-Motto-Ziels im Vergleich zum Training oder Coaching stark verkürzt ist, haben erste Studien zum ZRM-Onlinetool bereits vielversprechende Ergebnisse erzielt:

Rohe et al. (2017) untersuchten den Effekt von Motto-Zielen, die mit dem Onlinetool gebildet wurden, im Kontext komplexer Problemlöseaufgaben. Sie fanden, dass Motto-Ziele, verglichen mit anderen Zielsetzungstechniken, zu gleicher Leistung und zusätzlich zu gesteigerten positiven Emotionen während der komplexen Problemlöseaufgabe führten. Die Personen waren also gleich gut, fühlten sich jedoch besser.

Dyllick (2018) untersuchte den Effekt von Motto-Zielen, die mit dem Onlinetool gebildet wurden, im Kontext von unangenehmen, aber persönlich wichtigen Aufgaben. Über mehrere kontrollierte experimentelle Studien hinweg fand er, dass Motto-Ziele zu gesteigerter Vitalität, zu mehr Autonomieerleben und zu höheren positiven Emotionen führten. *Vitalität* ist ein subjektives Gefühl von Lebendigkeit und Energie (Ryan und Frederick 1997), und die Forschung sieht Vitalität als einen wichtigen Indikator für Gesundheit und Motivation (Ryan und Deci 2008). So konnte die Forschung zeigen, dass Menschen, wenn sie sich vital fühlen, aktiver und produktiver sind, besser mit Stress umgehen und eine größere mentale Gesundheit berichten (Ryan und Frederick 1997; Kasser und Ryan 1999; Penninx et al. 2000). *Autonomie* wird als psychologisches Grundbedürfnis gesehen (Deci und Ryan 2000), und die Forschung zeigt, dass Autonomieerleben eine Grundvoraussetzung für subjektives Wohlbefinden ist (vgl. Ryan et al. 2008). Darüber hinaus hängt Autonomieerleben mit intrinsischer Motivation, größerer Kreativität und niedrigerem Stresserleben zusammen (Dysvik et al. 2013; Gagné und Deci 2005; Roth et al. 2007; Weinstein und Ryan 2011). Auch *positive Emotionen* sind mit vielen Vorteilen für Individuen verbunden (vgl. Lyubomirsky et al. 2005). Sie erhöhen z.B. die Resilienz von Individuen: Sie führen zu schnellerer kardiovaskulärer Erholung nach einem stressigen Ereignis (Tugade und Fredrickson 2004), schnellerer Erholung nach negativen Emotionen (Fredrickson und Levenson, 1998; Fredrickson et al. 2000) und wirken als Puffer gegen die Entwicklung von depressiven Symptomen (Fredrickson et al. 2003).

Zusammengefasst zeigen die Studien von Dyllick (2018), dass Motto-Ziele, die mit dem Onlinetool gebildet werden, mit einer adaptiven und gesunden inneren Haltung zusammenhängen. Darüber hinaus konnte Dyllick (2018; Studie 2) zeigen, dass die Effekte des Onlinetools auch verglichen mit einer Placebo-Kontrollgruppe Bestand haben und somit nicht auf generelle Erwartungseffekte zurückzuführen sind. Auch zur Frage, ob eine bestimmte Personengruppe besonders von der Intervention profitiert und wie lange die Effekte anhalten, gibt es erste Anhaltspunkte. Dyllick (2018; Studie 4) führte ein kontrolliertes Feldexperiment über mehrere Messzeitpunkte durch, bei dem Studierende während des Lernens auf eine unangenehme Prüfung begleitet wurden. Es zeigte sich, dass das Onlinetool unterschiedlich effektiv war, in Abhängigkeit davon, wie es den Teilnehmenden vor der Intervention ging: Besonders Teilnehmende mit niedrigen Eingangswerten an Vitalität profitierten vom ZRM-Onlinetool und berichteten höhere positive Emotionen, Vitalität und Autonomie während des Lernens im Vergleich zu einer Kontrollgruppe. Personen mit hohen Eingangswerten an Vitalität profitierten dagegen nicht signifikant von der Intervention. Das gleiche Ergebnismuster wurde auch einige Zeit nach der Intervention in der letzten Woche vor der Prüfung gefunden, allerdings nur für Teilnehmende, die sich an die Anweisungen gehalten hatten, das Motto-Ziel auf einen Zettel zu schreiben und täglich anzusehen (Dyllick 2018, Studie 4).

Da niedrige Eingangswerte an Vitalität ein Indikator für wenig Energie und Motivation sind (Ryan und Deci 2008) und damit zusammenhängen, dass Personen ihre Stärken nicht nutzen können (Dubreuil et al. 2014), ist eine mögliche Erklärung für diesen Befund, dass es

sich bei Personen mit niedrigen Eingangswerten um Personen handelt, die einer Intervention bedürfen, während Personen mit hohen Eingangswerten vermutlich keine Unterstützung benötigen.

Bezogen auf Langzeiteffekte von Motto-Zielen sagen Storch und Krause (2017) vorher, dass die Bildung eines Motto-Ziels – egal ob im Training, Coaching oder im Onlinetool – nicht automatisch zu einer langfristigen Einstellungsänderung führt, sondern dass Motto-Ziele in den Alltag von Individuen integriert werden müssen, um langfristig wirksam zu sein. In Einklang mit dieser Sichtweise fand Dyllick (2018, Studie 4), dass Motto-Ziele auch einige Zeit nach der Intervention wirksam waren, allerdings nur für Teilnehmende, die sich an die Anweisungen gehalten hatten, das Motto-Ziel auf einen Zettel zu schreiben und täglich anzusehen. Dieser Befund unterstreicht die Wichtigkeit für weitere Techniken nach der Motto-Ziel-Bildung, um die langfristige Wirksamkeit sicherzustellen.

#### **4 Fazit**

Das Onlinetool ist aus Forschersicht interessant, da es den Vorteil bietet, dass die Effekte von Motto-Zielen unabhängig vom Gruppenkontext und der Anwesenheit eines Trainers/Coachs untersucht werden können. Somit können spezifische Effekte von Motto-Zielen unabhängig von sogenannten Common Factors wie Effekten der Persönlichkeit des Trainers/Coachs und des Gruppenkontextes untersucht werden (zur Differenzierung von spezifischen Effekten und Common Factors vgl. Lambert & Barley 2001). Die berichteten Befunde von Rohe et al. (2017) und Dyllick (2018) zeigen die spezifischen Effekte von Motto-Zielen, die mit dem Onlinetool gebildet wurden. Da der Prozess zur Bildung von Motto-Zielen für das Onlinetool sehr verkürzt ist, würden Motto-Ziele, die im Coaching oder im Training gebildet werden, vermutlich noch größere Effekte erzielen.

Auch aus Anwendersicht ist das Onlinetool interessant und bietet zahlreiche Anwendungsmöglichkeiten. Ein Klient oder eine Klientin kann z.B. im Coaching ein Motto-Ziel mit dem Onlinetool erstellen, welches dann mit zur Sitzung gebracht wird. In der Sitzung kann dieses optimiert werden (vgl. Storch und Krause 2017), und vor allem kann die Übertragung in den Alltag im Coaching sichergestellt werden (ebd.). Des Weiteren stärkt die Möglichkeit, Motto-Ziele selbstständig zu bilden, die Unabhängigkeit des Klienten. Insbesondere für Personen, die mit dem ZRM und mit Motto-Zielen bereits vertraut sind, bietet das Onlinetool eine gute Möglichkeit, den ZRM-Prozess eigenständig zu durchlaufen.

Einschränkend ist zu erwähnen, dass das Onlinetool vermutlich nicht für alle Personengruppen geeignet ist. So setzt der verkürzte Motto-Ziel-Bildungsprozess eine gewisse Bereitschaft voraus, sich auf die Technik einzulassen, sowie die Fähigkeit, die eigenen Gefühle gut wahrzunehmen (für die Wahl des Bildes und der Assoziationen). Für Personen mit Schwierigkeiten in der Gefühlswahrnehmung ist ein Vorbereitungstraining nötig (vgl. den Beitrag von Weber in diesem Heft).

Zusammenfassend bieten Motto-Ziele eine Möglichkeit der anstrengungsfreien Selbstregulation, indem die Emotionen durch eine geänderte innere Haltung reguliert werden, anstatt sie zu unterdrücken. Die vorgestellten Studien zeigen, dass Motto-Ziele, die mit dem Onlinetool gebildet werden, das subjektive Erleben von Personen verändern, und bieten eine spannende Grundlage für weitere Forschung sowie für die empirisch-fundierte Anwendung.

Link zum ZRM® Onlinetool: <http://www.ismz.ch/ZRM/OnlineTool.html>

## Literatur

- Baumeister, R. F., & Alquist, J. L. (2009). Is there a downside to good self-control? *Self and Identity*, 8(2-3), 115-130. <https://doi.org/10.1080/15298860802501474>.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The „what” and „why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01).
- Dubreuil, P., Forest, J., & Courcy, F. (2014). From strengths use to work performance: The role of harmonious passion, subjective vitality, and concentration. *The Journal of Positive Psychology*, 9(4), 335-349. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.898318>.
- Dyllick, T. H. (2018). *Motto-Goals: Emotional and Motivation Effects in the Context of Unpleasant Obligations*. Dissertation, Universität Mannheim.
- Dysvik, A., Kuvaas, B., & Gagné, M. (2013). An investigation of the unique, synergistic and balanced relationships between basic psychological needs and intrinsic motivation: Basic psychological needs and intrinsic motivation. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(5), 1050-1064. <https://doi.org/10.1111/jasp.12068>.
- Fredrickson, B. L., & Levenson, R. W. (1998). Positive emotions speed recovery from the cardiovascular sequelae of negative emotions. *Cognition & Emotion*, 12, 191-220. <https://doi.org/10.1080/026999398379718>.
- Fredrickson, B. L., Mancuso, R. A., Branigan, C., & Tugade, M. M. (2000). The undoing effect of positive emotions. *Motivation and Emotion*, 24(4), 237-258.
- Fredrickson, B. L., Tugade, M. M., Waugh, C. E., & Larkin, G. R. (2003). What good are positive emotions in crisis? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11th, 2001. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 365-376. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.2.365>.
- Gagné, M., & Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362. <https://doi.org/10.1002/job.322>.
- Gillebaart, M., & De Ridder, D. T. D. (2015). Effortless self-control: A novel perspective on response conflict strategies in trait self-control. *Social and Personality Psychology Compass*, 9(2), 88-99. <https://doi.org/10.1111/spc3.12160>.
- Hagger, M. S., Wood, C., Stiff, C., & Chatzisarantis, N. L. D. (2010). Ego depletion and the strength model of self-control: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 136(4), 495-525. <https://doi.org/10.1037/a0019486>.
- Kasser, V. G., & Ryan, R. M. (1999). The relation of psychological needs for autonomy and relatedness to vitality, well-being, and mortality in a nursing home. *Journal of Applied Social Psychology*, 29(5), 935-954. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1999.tb00133.x>.
- Koole, S. L., Tops, M., Strübin, S., Bouw, J., Schneider, I. K., & Jostmann, N. B. (2014). The ego fixation hypothesis: Involuntary persistence of self-control. In J. P. Forgas & E. Harmon-Jones (Eds.), *Motivation and its regulation: The control within* (pp. 95-112). New York: Psychology Press.
- Krause, F., & Storch, M. (2017). *Ressourcen aktivieren mit dem Unbewussten: Manual und ZRM-Bildkartei*. Bern: Hogrefe.
- Lambert, M. J., & Barley, D. E. (2001). Research summary on the therapeutic relationship and psychotherapy outcome. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 38(4), 357-361. <https://doi.org/10.1037/0033-3204.38.4.357>.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>.

- Muraven, M., & Baumeister, R. F. (2000). Self-regulation and depletion of limited resources: Does self-control resemble a muscle? *Psychological Bulletin*, *126*(2), 247-259. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.126.2.247>.
- Penninx, B. W. J. H., Guralnik, J. M., Bandeen-Roche, K., Kasper, J. D., Simonsick, E. M., Ferrucci, L., & Fried, L. P. (2000). The protective effect of emotional vitality on adverse health outcomes in disabled older women. *Journal of the American Geriatrics Society*, *48*(11), 1359-1366. <https://doi.org/10.1111/j.1532-5415.2000.tb02622.x>.
- Rohe, M. S., Funke, J., Storch, M., & Weber, J. (2016). Can motto-goals outperform learning and performance goals? Influence of goal setting on performance and affect in a complex problem solving task. *Journal of Dynamic Decision Making*, *2*(3), 1-15.
- Roth, G., Assor, A., Kanat-Maymon, Y., & Kaplan, H. (2007). Autonomous motivation for teaching: How self-determined teaching may lead to self-determined learning. *Journal of Educational Psychology*, *99*(4), 761-774. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.4.761>.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2008). From ego depletion to vitality: Theory and findings concerning the facilitation of energy available to the self. *Social and Personality Psychology Compass*, *2*(2), 702-717. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2008.00098.x>.
- Ryan, R. M., & Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, *65*(3), 529-565. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1997.tb00326.x>.
- Ryan, R. M., Huta, V., & Deci, E. L. (2008). Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, *9*(1), 139-170. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9023-4>.
- Steurer-Stey, C., Storch, M., Benz, S., Hobi, B., Steffen-Bürgi, B., Steurer, J., & Puhan, M. A. (2015). Motivational training improves self-efficacy but not short-term adherence with asthma self-management: a randomized controlled trial. *Primary Health Care Research & Development*, *16*(1), 32-41. <https://doi.org/10.1017/S1463423613000480>.
- Storch, M., Gaab, J., Küttel, Y., Stüssi, A.-C., & Fend, H. (2007). Psychoneuroendocrine effects of resource-activating stress management training. *Health Psychology*, *26*(4), 456-463. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.26.4.456>.
- Storch, M., Keller, F., Weber, J., Spindler, A., & Milos, G. (2011). Psychoeducation in affect regulation for patients with eating disorders: A randomized controlled feasibility study. *American Journal of Psychotherapy*, *65*(1), 81-93. <https://doi.org/10.5167/uzh-49624>.
- Storch, M., & Krause, F. (2017). *Selbstmanagement – ressourcenorientiert: Theoretische Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell*. Bern: Hogrefe.
- Storch, M., & Olbrich, D. (2011). Das GUSI-Programm als Beispiel für Gesundheitspädagogik in Präventionsleistungen der Deutschen Rentenversicherung. In W. Knörzer & R. Rupp (Eds.), *Gesundheit ist nicht alles – was ist sie dann? Gesundheitspädagogische Antworten* (S. 111-126). Baltmannsweiler: Schneider Hohengehren.
- Strack, F., & Deutsch, R. (2015). The duality of everyday life: Dual-process and dual system models in social psychology. In M. Mikulincer, P. R. Shaver, E. Borgida, & J. A. Bargh (Eds.), *APA handbook of personality and social psychology, Vol. 1: Attitudes and social cognition*. (pp. 891-927). Washington: American Psychological Association.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, *86*(2), 320-333. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.320>.
- Weber, J. (2013). „Turning duty into joy!“ *Optimierung der Selbstregulation durch Motto-Ziele*. Dissertation, Universität Osnabrück.
- Weinstein, N., & Ryan, R. M. (2011). A self-determination theory approach to understanding stress incursion and responses. *Stress and Health*, *27*(1), 4-17. <https://doi.org/10.1002/smi.1368>.

**Dr. rer. soc. Dipl.-Psych. Thomas H. Dyllick**, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Sozialpsychologie an der Universität Mannheim und selbstständiger Trainer am Institut für Selbstmanagement und Motivation Zürich (ISMZ), Spin-off der Universität Zürich.