

Mit Wenn-dann-Plänen die Umsetzungswahrscheinlichkeit für Ziel erhöhen

Wenn-Dann Pläne unterstützen Sie dabei, in Situationen, die für das Erreichen des Zieles hinderlich sind, selbstgesteuert und zielführend zu agieren. Diese Wenn-dann-Pläne gehen v.a. auf die Forschungsarbeit von Gollwitzer zurück (siehe etwa Faude-Koivisto/Gollwitzer 2009).

Im ersten Schritt definieren Sie ein Ziel, das Ihnen wichtig ist und bezüglich dessen Sie den Rubikon (siehe Datei „Rubikon-Prozess“) bereits überschritten haben. Wichtig ist, dass Sie durch Ihr Verhalten zur Erreichung des Zieles beitragen können.

Prüfen Sie, ob Ihnen das Ziel wirklich wichtig ist, ob Sie eine feste innere Entscheidung getroffen haben, dieses Ziel realisieren zu wollen. Die Motivationspsychologie spricht hier von „Ziel-Commitment“.

Als nächsten Schritt beschreiben Sie eine typische Situation, in der es Ihnen schwerfällt, sich so zu verhalten, dass Ihr Verhalten der Zielerreichung dient. Bei dieser Situation kann um vergangene oder zukünftige Situationen gehen. Die Frage ist: „Welche Situationen laden mich dazu ein, ein anderes Verhalten zu zeigen, als ich es mir vorgenommen habe?“

Welche inneren und äußeren Aspekte tragen dazu bei, dass Sie vermutlich nicht zielrealisierend handeln werden? Ist es das Gefühl, kurzfristig etwas zu verpassen, so dass Sie für ihr langfristiges Ziel keine Motivation empfinden oder vielleicht eine abschätzige Bemerkung einer Ihnen wichtigen Person? Ist es das Verhalten von Kollegen, das Sie bremst?

Sie haben beispielsweise das Ziel, Ihre Präsentationen in Meetings souverän zu halten. Möglicherweise werden Sie jedoch unsicher, wenn Sie bei einem Meeting eine Präsentation halten und hier und da Kollegen sich etwas zuflüstern. Dies verunsichert Sie und die merken, dass Ihre Performance darunter leidet. Versuchen Sie 5 Hindernisse zu jeder Situation zu formulieren, die der Zielerreichung im Wege stehen.

Nun wird jeweils überlegt, welches das größte Hindernis ist und welches dasjenige, das am wahrscheinlichsten auftritt. Dies kann natürlich auch dasselbe Hindernis sein.

Diese Hindernisse werden nun in einem „Wenn-Halbsatz“ formuliert. Etwa nach dem Motto „Wenn Kollegen sich während meiner Präsentation etwas zuflüstern...“

Diese „Wenn-Halbsätze“ sollten sich jeweils auf konkrete Situationen beziehen und nicht auf viele Situationen zutreffen. Versuchen Sie präzise zu erfassen, was in dieser Situation das spezifische Hindernis darstellt.

Der nächste Schritt widmet sich dem „Dann-Halbsatz“.

Überlegen Sie sich, welches Verhalten in dieser Situation die Zielerreichung unterstützt. Wichtig ist hierbei, dass Sie das Verhalten positiv formulieren. Im Beispiel mit der Präsentation wäre es also nicht günstig, wenn Sie formulieren; „... dann werde ich nicht unruhig und komme nicht ins Stocken.“ Mit so einer Formulierung laden Sie sich fast dazu ein, ins Stocken zu geraten! Daher also positiv formulieren: „...dann bleibe ich ruhig

und wende mich aufmerksamen Kollegen zu.“ Oder auch „...dann frage ich nach, ob es Unklarheiten gibt.“ Je nachdem, wie Ihr Wunschverhalten aussieht. Wichtig ist hier, dass Sie sich darüber klarwerden, welches Verhalten zur Zielerreichung trägt. Dieses Verhalten formulieren Sie so präzise wie möglich im „Dann-Halbsatz“. Stellen Sie sich die Situation vor, wie das Hindernis auftritt und wie Sie sich daraufhin zielführend verhalten.

Wenn Sie mehrere Möglichkeiten sehen, wie Ihr Verhalten zielführend wirken kann, können Sie überlegen, welche dieser Möglichkeiten Sie in dem „Dann-Halbsatz“ formulieren. Vielleicht gibt es ein Verhalten, das weitere sinnvolle Handlungen quasi automatisch zur Folge hat?

Nun werden der „Wenn-“ und der „Dann-Halbsatz“ zu einem Satz zusammengefügt. Stimmt das so oder müssen noch leichte Korrekturen vorgenommen werden. Sie können für die Stimmigkeitsprüfung natürlich die Affektbilanz verwenden (siehe meinen Artikel „mit Zielen führen“ in dem Buch „Die Nachwuchsführungskraft“).

Wenn notwendig, werden noch Änderungen und Anpassungen vorgenommen, bis der Wenn-Dann-Plan für Sie stimmig ist.

Sie können Wenn-dann-Pläne auch für Situationen verwenden, in denen Sie ein neues Verhalten einüben und eine Routine entwickeln wollen. Dabei wählen Sie eine Handlung aus, die sie sowieso machen und verknüpfen diese mit der neuen, gewünschten Handlung, dem gewünschten Verhalten. Stellen Sie sich diese Situation mit möglichst vielen Sinnen genau vor und überlegen Sie sich, wie sich das neue Verhalten anfühlt und (langfristig) auswirkt.

Der Auslösereiz muss zeitlich sehr nah zum Wunschverhalten sein, damit die Koppelung gelingt!

Ein wichtiger Hinweis noch: im Deutschen kann ein solcher Satz grammatikalisch richtig auch ohne „dann“ gebildet werden. Etwa „Wenn ich die Kaffeemaschine anschalte, mache mein 2-Minuten-Programm zur Nackenentspannung.“ Mit einem „dann“ klingt der Satz nicht sehr viel anders, im Gehirn werden jedoch mehr Bereiche aktiviert und dadurch wird die Umsetzung der Handlung wahrscheinlicher. Die Handlung wird also durch die „dann-Formulierung“ stärker vorgebahnt. Der Satz müsste also heißen: „Wenn ich die Kaffeemaschine anschalte, **dann** mache mein 2-Minuten-Programm zur Nackenentspannung.“

Wer sich ausführlicher mit den Hintergründen der „Wenn-dann-Pläne“ befassen möchte, findet in der Literaturliste weiteres Material.

Literatur

Achtziger, A., Gollwitzer, P.M. (2006). Motivation und Volition im Handlungsverlauf. In J. Heckhausen & H. Heckhausen (Eds.), Motivation und Handeln (pp. 277-302). Berlin

Faude-Koivisto, T.; Gollwitzer, P.M. (2009): Wenn-Dann Pläne: eine effektive Planungsstrategie aus der Motivationspsychologie. In: Birgmeier, Bernd (Hrsg.): Coachingwissen: denn sie wissen nicht, was sie tun? Wiesbaden, S. 207-225