



Dr. Julia Weber

Themenlab "Wirkfaktoren", 14. Juni 2016

### **Turning Duty into Joy!**

Optimierung der Selbstregulation mit Motto-Zielen

#### **Bezug zum Themenstrang "Wirkung"**

Ein fester Bestandteil von Coachings ist die Arbeit mit Zielen. Unterschiedliche Zieltypen wurden in einer randomisierten Wirksamkeitsstudie bezüglich ihrer Wirkung auf die zielsetzende Person evaluiert. Die Erkenntnisse sollen die Qualität der Zielarbeit in der Praxis verbessern.

#### **Projekt-Angaben**

Coaching-Verständnis: Das Zürcher Ressourcen Modell (ZRM) ist ursprünglich als Gruppentraining für Selbstmanagement konzipiert. Es wurde von Dr. Maja Storch und Dr. Frank Krause an der Universität Zürich mit dem Anliegen entwickelt, Menschen darin zu unterstützen, ihre Wünsche erfolgreich in Handlung umzusetzen. Es basiert auf neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen der Motivationspsychologie und der Hirnforschung. Unter Coaching werden im ZRM professionelle Beratungs-, Unterstützungs- und Begleitmassnahmen verstanden, welche Individuen befähigen, selbstbestimmte Wünsche und Ziele in selbstbestimmten Situationen ihres beruflichen und privaten Alltags nachhaltig umzusetzen (Meier & Storch, 2013). ZRM-Coaching basiert auf der Idee, dass sich jeder Mensch grundsätzlich aus sich selber heraus entwickeln kann, wenn er dort abgeholt wird, wo er im Moment ist, und zu den "richtigen" Schritten auf seiner Reise von Veränderungsabsichten und Wünschen zum Handeln begleitet wird (Krause & Storch, 2006). ZRM Coaching zeichnet sich durch folgende fünf Kernelemente aus: Bedürfnisorientierung, Zielorientierung, Ressourcenorientierung, Handlungsorientierung und Nachhaltigkeit. Der Schwerpunkt des vorliegenden Beitrags liegt bei der Zielorientierung - beim Einsatz und der Formulierung von Zielen im Coaching. Ziel ist nämlich nicht gleich Ziel. Je nach Zieltyp und sprachlicher Formulierung des Ziels, wirkt dieses unterschiedlich auf das psychische System des Menschen (Storch, 2009).

Die Studie untersuchte die Wirksamkeit eines neuen Zieltypen (Motto-Ziel), welcher im Rahmen der theoretischen Überlegungen und praktischen Erfahrungen mit dem Selbstmanagement-Training nach dem Zürcher Ressourcen Modell ZRM (Storch & Krause, 2014) entwickelt wurde. Durch die Verankerung im Unbewussten ermöglichen es Motto-Ziele Menschen Handlungen in der Selbstregulation auszuführen (Storch, 2009), für welche normalerweise Selbstkontrolle benötigt wird (unangenehme Pflichten). In der Studie werden die Motto-Ziele zwei anderen Zieltypen gegenübergestellt, welche im Coachingbereich häufig eingesetzt werden: konkrete Verhaltensziele (hohe spezifische Ziele nach Locke & Latham, 1990) und Schwelgen in positiven Zukunftspfantasien (nach Oettingen, 1997). Um die Zieltypen hinsichtlich ihres Stellenwertes für das innerpsychische Zielsystem einordnen zu können, dient als theoretische Grundlage die Theorie der Persönlichkeits-System-Interaktion (PSI-Theorie) von Kuhl (2001). In einem kontrollierten randomisierten Untersuchungsdesign mit 67 Probanden wurden die Zieltypen hinsichtlich verschiedener Konstrukte untersucht und verglichen. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass Motto-Ziele im Vergleich mit den beiden anderen Gruppen signifikant den Optimismus erhöhen, die individuelle Affektregulationskompetenz verbessern, positiven Affekt erhöhen und negativen Affekt reduzieren, Selbstbestimmung ermög-



lichen und die Bindung an das Ziel stärken

### Ausführung zum Inhalt des Beitrages

Ziel ist nicht gleich Ziel. Die Art und Weise, wie Ziele gebildet und sprachlich formuliert werden, hat Auswirkung auf das innerpsychische System des Zielsetzenden. Die Bildung von Zielen ist in vielen Coachingmethoden weit verbreitet. Der vorliegende Beitrag stellt verschiedene Zieltypen vor und sensibilisiert deren Einsatz in der Praxis aus wissenschaftlicher Sicht.

### Literatur

- Kuhl, J. (2001). Motivation und Persönlichkeit. Interaktionen psychischer Systeme. Göttingen: Hogrefe.
- Locke, E.A. & Latham, G. P. (1990). A theory of goal setting and task performance. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Oettingen, G. (1997). Psychologie des Zukunftsdenkens. Erwartungen und Fantasien. Göttingen. Hogrefe.
- Storch, M. (2009). Motto-Ziele, SMART-Ziele und Motivation. In B. Birgmeier (Hrsg.). Coachingwissen. Denn sie wissen nicht was sie tun. (S. 183-206). VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden.
- Storch, M. & Krause, F. (2014). Selbstmanagement – ressourcenorientiert. Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM). 5., erweiterte und vollständig überarbeitete Auflage. Bern: Huber Verlag.
- Meier, R. & Storch, M. (2013). Coaching mit dem Zürcher Ressourcen Modell ZRM®. In E. Lippmann (Hrsg.). Coaching (3. Auflage), (S. 74-86). Heidelberg: Springer
- Storch, M. & Kuhl, J. (2012). Die Kraft aus dem Selbst. Sieben PsychoGyms für das Unbewusste. Bern: Huber Verlag.
- Weber, J. (2013). Turning Duty into Joy! Optimierung der Selbstregulation durch Motto-Ziele. Dissertation, Lehrstuhl für Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung, Universität Osnabrück.
- Storch, J. & Weber, J. (2013). Wolf packt La(h)ma. Wie Sie die Dinge zügig anpacken und konsequent erledigen. Bern: Huber Verlag.
- Krause, F. & Storch, M. (2006): Ressourcenorientiert coachen mit dem Zürcher Ressourcen Modell – «ZRM®». Psychologie in Österreich 26/1, 32-43.

### Angaben zur Person

Dr. **Julia Weber**, Institut für Selbstmanagement und Motivation Zürich (ISMZ), Geschäftsführerin, zertifizierte ZRM Trainerin & Coach, Ausbildungstrainerin für Zertifikatslehrgänge ZRM Trainer & Coach, Forscherin, Autorin