

Die Wirksamkeit von Coaching mit wissenschaftlichen Methoden verbessern!

Zielintention



Handlung

Intention-Action-Gap

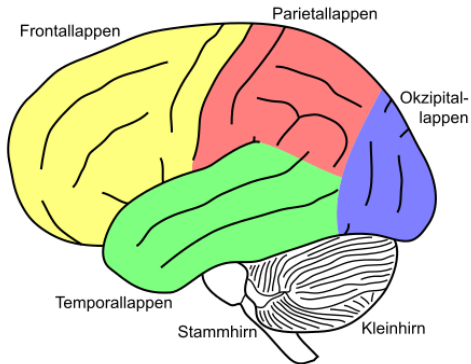
Siegfried Greif



- Kommunikationsverhalten (Führung, Projektmanagement und Koordination oder Kunden: Einzelgespräche, kleine bis große Gruppen; Medien)
- Selbst- und Zeitmanagement (effiziente individuelle und kollektive Organisation, Aufschiebeverhalten)
- Selbstberuhigung und Stressmanagement
- Impulsives Verhalten kontrollieren (Ärgerausbrüche und Angermanagement)
- Gesundheitsverhalten (regelmäßige sportliche Bewegung, gesunde Ernährung)



k8825210 www.fotosearch.de

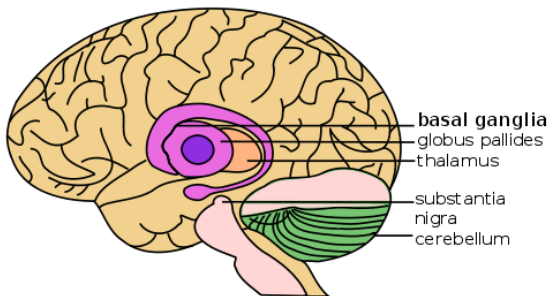


CC BY-SA 3.0 aus
Wikipedia, „Frontallappen“
12.1.2015

- Nicht bewusst willentlich gesteuert (Frontallappen)
- Automatisch durch Auslösereize (Cues) in den Basalganglien

(Duhigg, 2014)

Basal Ganglia and Related
Structures of the Brain



- **Energiesparend, aber schwer veränderbar**
- **Bei Stress schwer umsetzbar**
- **Wochenlange Übungsphasen**
→ bis zu 6 Monaten!
- **Übungen allein nutzen wenig:**

Cues überlagern!

https://de.wikipedia.org/wiki/Datei:Basal_Ganglia_and_Related_Structures.svg





| Konstrukt | Phasen |
|---------------------|--|
| | 1. Ziel klären |
| (A) Motivation | Reflexion der Motivation und Klärung der Zielintention |
| | 2. Planen |
| (B) Volition/ Wille | Planung vor der Handlung |
| | 3. Wollen |
| Willensentscheidung | Umsetzungsabsicht formulieren |
| | Handlung |
| (C) Motivation | Bewertung der Handlungsergebnisse |



Julius Caesar

© King Cao Cao
of Wei Part –
necromophvs
fellowship.blogspot.co

Feste Umsetzungsabsicht formulieren!

Beispiele:

„Wenn ich merke, dass ich ärgerlich werde, atme ich erst einmal tief durch und beruhige mich, bevor ich etwas sage.“

„Ab morgen früh nach dem Frühstück werde ich täglich vor der Arbeit 30 Minuten gymnastische Übungen durchführen.“

- **Positive Gefühle in und nach der Umsetzung wachmachen!**
- **Entschluss sehr bewusst fassen (verlangsamen) und intensivieren!!!**

Leittext zum Coaching:

(1) Planen: Genaues Planen der Situation und Handlung

- Bei Gewohnheiten: An neues Verhalten erinnern und Auslöser überlagern

(2) Feste Umsetzungsabsicht!!!



Erweiterung des Rubikonmodells

Zürcher Ressourcenmodell von Storch & Krause (2002) und Greif (2011)

| Konstrukt | Phasen | |
|--|------------------------|--|
| (A) Motivation und Ressourcenaktivierung | 1. Ziel klären | Reflexionen der Motivation und Zielintention |
| | 2. Planen | ↓ |
| (B1) Ressourcen- und Transferplanung | | Planung: Ressourcen, Umsetzung und Transfer |
| | 3. Wollen | ↓ |
| (B2) Volition / Wille | | Umsetzungsabsicht formulieren |
| | 4. Umsetzung begleiten | ↓ |
| (C) Bewältigung der Umsetzungsprobleme | | Ergebnisorientierte Reflexion und Lösung der Umsetzungsprobleme - Remotivierung |
| | 5. Ausblenden | ↓ |
| (D) Ausblenden und weiterführen | | Umsetzungskompetenzen und realistische Selbstwirksamkeit |





Leittext: Telefon-Shadowing und SMS-Begleitung

- (1) Face-to-Face:
Zielsetzung der Umsetzungsbegleitung erläutern
- (2) Telefontermine vereinbaren und durchführen
- (3) SMS-Nachricht und Häufigkeit
- (4) Erinnerung und SMS
- (5) Ausblenden und Selbstregulation



Change-Projekt mit Coaching und Umsetzungsbegleitung in einer Großbank (N>600):

- Profitabilität + 20%
- Kundenzuwachs + 105%
- Internationaler Deutscher Trainerpreis in Gold 2014 des BDVT
(Greif & Benning-Rohnke 2015)

Ausprobieren und wissenschaftlich evaluieren!



● Leittext und Fragebogen

- Email an: sgreif@uos.de → Betreff: **Projekt Umsetzungsbegleitung** - Evtl. telefonische Beratung
- Klient/in werben, anonyme Auswertung
- Kurzbericht – wenn möglich Top-Zeitschrift

● Geeignete Ziele

- Konkrete Verhaltensänderungen (siehe Beispiele 1. Folie)
- Besonders Verhaltensgewohnheiten

● Ungeeignete Ziele

- Übergewicht (ernährungswissenschaftliche Fachkompetenz)
- Verhaltensstörungen (Essstörungen, Suchtverhalten, Persönlichkeitsstörungen)

● Kooperation mit Wissenschaftler/innen als Marketing!!



Literatur

- Duhigg, C. (2014). *Die Macht der Gewohnheiten. Warum wir tun, was wir tun*. München: Piper.
- Gollwitzer, P. M., Kuhl, J., & Heckhausen, H. (1996). Das Rubikonmodell der Handlungsphasen. In *Motivation, Volition und Handlung* (S. 531-582). Göttingen: Hogrefe.
- Gollwitzer, P. M., Kuhl, J., & Heckhausen, H. (1996). Das Rubikonmodell der Handlungsphasen. In J. Kuhl & H. Heckhausen (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie, Bd 4, Motivation, Volition und Handlung* (S. 531-582). Göttingen: Hogrefe.
- Gollwitzer, P. M. & Sheeran, P. (2006). Implementation intentions and goal achievement: A meta-analysis of effects and processes. *Advances in Experimental Social Psychology*, 38, 69–120.
- Gollwitzer, P. M., Wieber, F., Myers, A. L. & McCrea, S. M. (2010). How to maximize implementation intention effects. In C. R. Agnew, D. E. Carlston, W. G. Graziano & J. R. Kelly (Hrsg.), *Then a miracle occurs: Focusing on behavior in social psychological theory and research*. (S. 137-161). New York, NY US: Oxford University Press.
- Greif, S. (2013). Putting goals to work in coaching: The complexities of implementation. In S. David, D. Clutterbuck & D. Megginson (Hrsg.), *Beyond goals: Effective Strategies for Coaching and Mentoring* (S. 125-149). Farnham, Surrey, UK: Gower.
- Greif, S. & Benning-Rohnke, E. (2015). Konsequente Umsetzung von Zielen durch Coaching - Praktisch nützliche Erkenntnisse aus der Grundlagenforschung und ihre Anwendung. *Coaching – Forschung und Praxis*, 1(1), 25-35.
- Lally, P., Jaarsveld, C. H. M., Potts, H. W. W. & Wardle, J. (2010). How are habits formed: Modelling habit formation in the real world. *European Journal of Social Psychology*, 40(6), 998-1009.
- Leder, S. (2013). *Telefon-Shadowing: Wirksamkeit einer neuen Coaching-Methode zur Umsetzung von Verhaltensänderungen*. Diplomarbeit, Universität Bielefeld Arbeits- und Organisationspsychologie.
- Stacey, R. (1996). Emerging Strategies for a Chaotic Environment. *Long Range Planning: International Journal of Strategic Management*, 29(2), 182-189.
- Storch, M. (2004). Crossing Your Personal Rubicon. *Scientific American Mind*, 14(5), 94-95.
- Storch, M., & Krause, F. (2002). *Selbstmanagement—ressourcenorientiert. Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell ZRM*. Bern: Huber.