

Vereinbare einen Termin mit dir selbst

Hast du schon mal von der Harvard-Studie (1979) gehört oder gelesen? Die Studie kam zu dem Ergebnis, dass 84% der Harvard-Absolventen keine Ziele gesetzt hatten, 13% Ziele hatten, diese aber nicht niedergeschrieben hatten und dass 3% ihre Ziele schriftlich definiert hatten.

Zwanzig Jahre später wurden die Teilnehmer erneut befragt und jene, die Ziele gehabt hatten, verdienten doppelt so viel als die 83%. Die 3% mit den schriftlichen Zielen hatten im Durchschnitt sogar das Zehnfache der 83% verdient.

Grandios, oder? Ziele müssen her. Die Wirksamkeit von Zielen ist damit bewiesen.

Nicht alles was glänzt ist Gold

Die Harvard-Studie, obwohl tausendfach in Artikeln und in Büchern von Motivationsgurus und Verkaufstrainern zitiert, hat einen Haken: Die Studie ist eine Erfindung. Die Tatsache, dass sich die Studie und ihre Zahlen so hartnäckig hält, mag daran liegen, dass ein Autor den anderen zitiert und damit dafür sorgt, dass die Legende lebendig bleibt.

Ab und zu findest du noch einen Hinweis auf eine ähnliche Studie der Yale University von 1953, die auf ähnliche Ergebnisse kam. Auch hier findest du keinen Hinweis, dass es die Studie wirklich gab. Fake-News gab es also schon vor Trump.

Zweifel?

Trotz der Zweifel an der Existenz der Harvard- bzw. Yale-Studie wäre der Schluss falsch, dass Verschriftlichung von Zielen nicht zu verbesserter Zielerreichung führt. Um dies zu belegen, hat Professor Dr. Gail Matthews von der Dominican University of California eine neue Studie auf den Weg gebracht, in der sie die Gültigkeit der Kernaussagen der Harvard- bzw. Yale-Studie überprüfte.

Forschungsdesign

In dieser [Studie](#) ging Dr. Matthews noch weiter, als es die vermeintlichen Vorgänger-Studien aus Harvard und Yale taten. Sie gliederte in fünf statt in drei Gruppen:

Mitglieder der Gruppe 1 sollten ihre Ziele nur mündlich formulieren. Die Teilnehmer wurden aufgefordert, zu sagen, welche Ziele sie innerhalb von 4 Wochen erreichen wollten. Sie sollten jedes Ziel nach Schwierigkeit und Wichtigkeit bewerten. Sie sollten bewerten, wie gut ausgeprägt ihre Fähigkeiten und Voraussetzungen waren, um das Ziel zu erreichen. Sie sollten ihre Einsatzbereitschaft und ihre Motivation für das Ziel nennen. Und sie sollten mitteilen, ob sie dieses Ziel bereits in der Vergangenheit angestrebt hatten. Für den Fall, dass sie das Ziel bereits angestrebt hatten, sollten sie den Erfolgsgrad beim vorangegangenen Versuch angeben.

Mitglieder der Gruppe 2 wurden aufgefordert ihre Ziele schriftlich zu notieren und anschließend nach den gleichen Kriterien wie Gruppe 1 zu bewerten.

Mitglieder der Gruppe 3 wurden zudem aufgefordert, konkrete Massnahmen zur Erreichung ihrer Ziele schriftlich zu notieren.

Mitglieder der Gruppe 4 sollten ihre Ziele sowohl schriftlich fixieren (Gruppe 2) wie auch konkrete Massnahmen verschriftlichen (Gruppe 3). Anschließend sollten sie ein Commitment auf ihre Ziele gegenüber einem Freund abgeben.

Mitglieder der Gruppe 5 sollten genauso vorgehen wie die Mitglieder der Gruppe 4, sollten jedoch zusätzlich einen wöchentlichen Fortschrittsreport an ihren Freund schicken, in dem sie ihren Fortschritt darstellten. Mitglieder der Gruppe 5 erhielten eine wöchentliche Erinnerung, dass sie ihren Fortschritt melden sollten.

Ergebnisse der Studie



Am Ende der Studie erreichten 43% der Gruppe 1 ihre Ziele. In der Gruppe zwei waren es 60%, Gruppe 3 waren es 50% und in Gruppe 4 waren es 64 Prozent. Aus der Gruppe 5 erreichten 76% ihre Ziele.

Das Notieren von Zielen mit konkreten Massnahmen, gepaart mit einem Fortschrittsreport um dein Commitment zu stärken, erhöht deine Zielerreichungswahrscheinlichkeit um 77.5 Prozent ($43 + 77.5\% = 76$).

Warum? Wenn du deine Ziele aufschreibst, wirst du dir nicht nur darüber klar, was genau du erreichen willst, sondern dies trägt auch dazu bei, dich zu motivieren, die für deinen Erfolg notwendigen Aufgaben zu erfüllen. Mit dem Prozess, deine Ziele zu Papier zu bringen, entwickelst du nebenbei eine Strategie. Da es deine Ziele sind, motivierst du dich intrinsisch. Mit einem Fortschrittsreport unterstützt du dein Commitment.

Die Studie liefert empirische Beweise für die Wirksamkeit von drei Coaching-Instrumenten: Rechenschaftspflicht, Engagement und das Aufschreiben der eigenen Ziele. Es gibt also eine Studie, die bestätigt, dass das Niederschreiben der eigenen Ziele die Zielerreichung signifikant erhöht, jedoch nicht von Harvard oder Yale, sondern von der Dominican University of California.

Noch nicht überzeugt? Dann findest du hier noch eine Studie von Edwin A. Locke und Gary P. Latham ([New Directions in Goal-Setting Theory](#)). Die beiden haben insgesamt 400 Studien seit 1990 analysiert:

Die Wahrscheinlichkeit, ein Ziel zu erreichen steigt überproportional, wenn folgendes bei der Zielsetzung berücksichtigt wird:

⇒ Ziele sind klar und konkret formuliert. *SMARTER* Ziele helfen (*spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch, terminiert, ethisch und R für Belohnung engl.: reward*).

⇒ Ziele sollen herausfordernd sein. Nicht etwas, was man so nebenbei oder mit wenig Aufwand mitnehmen kann. Dabei verliert ein Ziel nämlich an Attraktivität. Denke daran: «Wenn du alle deine Ziele erreicht hast, dann waren sie vielleicht zu niedrig angesetzt.»

⇒ Ziele wollen nicht im Widerspruch mit anderen Zielen stehen. Der Widerstand kann aus persönlichen Wertekonflikten oder zum Beispiel moralischen Grundvorstellungen entstehen.

⇒ Du willst das Ziel wirklich erreichen. Wo ein Wille, da ist ein Weg und du weisst, dass Willen Berge versetzen kann.

⇒ Mit einem Commitment-Versprechen an einen Dritten legst du noch einen Gang zu und bringst die PS auf die Strasse.

⇒ Du brauchst entsprechenden Fertigkeit- und Fähigkeiten oder kannst sie dir aneignen.

Ziele, beziehungsweise Ziele zu erreichen, macht Sinn. Warum nicht neben den Dingen, die sowieso «Pflicht» sind, ein positives, motivierendes Ziel für sich definieren? Den Gegnern dieser Meinung rufe ich zu:

Entweder man arbeitet an der Erfüllung der eigenen Ziele, oder man hilft jemand anderen bei der Erfüllung seiner Ziele.

Das bedeutet nicht per se, dass es schlecht ist, andere bei der Erfüllung ihrer Ziele zu unterstützen. Die Frage ist, ob ich selbst etwas «gewinne» und/oder ob die Unterstützung von anderen mich auch meinen Zielen näherbringt oder sogar mein Ziel ist.

Für mich ist es mein Ziel als Coach, Trainer, Berater und Mentor, andere Menschen dabei zu unterstützen, dass sie sich a) Klarheit über ihre Ziele verschaffen und b) diese schneller und effektiver erreichen. Das ist mein Ziel und darüber steht meine Vision, etwas beizutragen.

Warum überhaupt eigene Ziele?

Nun, auch da ist die Wissenschaft recht weit. Du könntest zum Beispiel einen [Oxford-Happiness-Test](#) (engl.) machen, um zu sehen, wo du so stehst.

Sonja Lyubomirsky beschreibt in ihrem Buch [The How of Happiness: A New Approach to Getting the Life You Want](#) 12 Strategien, um glücklicher zu leben. Im achten Kapitel weist sie nach, dass Ziele und Commitment eine der notwendigen Strategien ist, die uns glücklicher macht.

Take away

Du könntest anfangen – und zwar jetzt gleich. Öffne deinen Kalender und vereinbare einen Termin mit dir selbst. Trage in ein. Nimm dir eine Stunde aus den 168 Stunden der Woche nur für dich und stelle sicher, dass du nicht gestört wirst.

Im Termin schreibst du dir alle Ziele auf, die dich glücklich und zufrieden machen würden. Vermeide Plattitüden wie «gut ausgebildete Kinder» oder «gesunde Familie» etc.

Danach trägst du einen neuen Termin für dich in der Folgeweche ein. Nimm dir wieder eine Stunde Zeit für dich. In dieser Stunde reflektierst, ergänzt oder formulierst du deine Notizen der Vorwoche so, dass sie dir gefallen und dich ansprechen. Dein Freund auf der anderen Seite (dein

Unbewusstes) hat zwischen den zwei Terminen schon Arbeit geleistet, darauf darfst du vertrauen. Es ist ein Prozess, der auch im Hintergrund läuft.

Dann wählst du ein Ziel aus, nur eines. Und dann machst du dich an die Arbeit. Zuvor holst du dir noch meine [Checkliste](#), wie man Ziele setzt und auch erreicht - und dann stehen dir die Türen der Welt offen.