

Ziele und Vorsätze systematisch erreichen

Hilfreiche Tipps, wie Vorhaben gelingen können

Wer formuliert nicht persönliche Vorsätze und Ziele an Neujahr? Leider sagt die Erfahrung: Die meisten werden nicht realisiert. Peter Jantsch, Diplom-Agraringenieur und systemischer Coach, erläutert, wie man Ziele systematisch umsetzen kann.

Wenn man an Erfolg denkt, sieht man darin zumeist das Erreichen selbst gesteckter Ziele. Das ist sehr ergebnisfokussiert, und man vergisst oft den Prozess, der zum Ergebnis führt. Dabei ist allen klar: Die Ernte beginnt mit der Aussaat und ist stark abhängig von Bedingungen und unternommenen Pflegemaßnahmen, die den Wachstumsprozess beeinflussen. Die Ernte ist dann das Ergebnis dieses Prozesses. Erfolg erfolgt.

Dies lässt sich weitgehend auf die persönlichen Vorsätze und Ziele übertragen. Die Ernte beginnt mit der Saat – es reicht aber nicht, den Saatgutkatalog zu studieren und sich für eine Sorte zu entscheiden. Man muss es dann schon tun, es Tag für Tag im Blick behalten und gegebenenfalls notwendige Maßnahmen ergreifen, damit es sich in die richtige Richtung entwickelt.

Gleiches gilt für das Realisieren von gesteckten Zielen. Der zugehörige Prozess und die Persönlichkeit des Betriebsleiters gehören dazu.

Wenn man die Steuerung des Prozesses und die Persönlichkeit, die den Prozess durchführt, nicht dem Zufall überlässt oder sich nur „nach bestem Wissen und Gewissen“ bemüht, sondern wenn man es systematisch und mit Hilfe unterstützender Methoden zielgerichtet vorantreibt, dann hat man ein System. Ein System erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass das erwünschte Ergebnis eintritt.

Sich gute Ziele setzen

Zunächst braucht es gute Ziele (siehe Kasten, Seite II). Wenn man sich noch nicht genau klar ist, wo man denn genau hin möchte, kann man zunächst formulieren, von was man weg möchte. Diese „Vonweg-Ziele“ sind aber erst der erste Schritt. Ziele müssen positiv und attraktiv sein, damit sie einen anziehen. Deswegen kann man sich im zweiten Schritt fragen, was man denn stattdessen will.

Die Bedeutung der eigenen Persönlichkeit

Zu jedem persönlichen Ziel gehört ein Ziel-Ich. Wer Mitarbeiter einstellen möchte, wird zur Führungskraft. Das Ziel sind gute Mitarbeiter, das Ziel-Ich ist, ein guter Chef zu sein. Wer gelassener reagieren will, muss ein gelassener Mensch werden. Dafür muss man in Vorleistung gehen: Wer glaubt, mit dem Erreichen eines Ziels würde sich die Persönlichkeit entsprechend automatisch verändern, liegt falsch. Ein hoher Ertrag macht einen nicht zum guten Ackerbauer, aber wer daran arbeitet, ein guter Ackerbauer zu sein, erhöht die Chance auf gute Erträge.

Der Zusammenhang von Erfolg und Persönlichkeit wird oft unbehaglich zur Seite geschoben, dabei liegt die Entwicklung der Betriebsleiter-Persönlichkeit zu hundert Prozent im eigenen Einflussbereich.



Manchmal ist es hilfreich, sich zum Erreichen eines Ziels Unterstützung zu holen.
Foto: imago/lkon Images

Was man selbst tun kann

Der „Einflussbereich“ umfasst all das, was einem unmittelbar in Zugriff und Verantwortung unterliegt, wo man nicht von etwas abhängig ist, auf das man keinen Einfluss hat, wie zum Beispiel das Wetter oder das Verhalten anderer Personen. Unterscheiden zu können, was im eigenen Einflussbereich liegt und was nicht, ist wesentlich. Die eigene Wirksamkeit liegt zum großen Teil darin, sich auf das zu konzentrieren, was man selbst beeinflussen kann.

Glaubenssätze überprüfen

Ein weiterer wesentlicher Aspekt für den Erfolgsprozess ist

die Suche nach Erfolgsverhinderern und Energielecks. Man kann nicht Ziele erreichen, wenn man sie sich im Kopf nicht vorstellen kann, oder wenn man sie mit persönlichen Glaubenssätzen sabotiert (zum Beispiel „Wer lobt, ist ein Weichling“, „Ein Landwirt hat nicht frei, solange es Arbeit gibt“). Das bedeutet innere Arbeit!

Auf dem Weg zum Erfolg ist es absolut notwendig, genau dort hinzuschauen, wo es weh tut, wo etwas nicht klappt oder sich Widerstände auftun. Auch wenn es unangenehm ist, nur dann lassen sich geeignete Maßnahmen zur Korrektur ergreifen. Unkraut und Schaderreger verschwinden schließlich nicht dadurch, indem man nicht hinschaut.



GUTE ZIELE ...

- sind positiv formuliert
- stimmen mit meinen Werten überein
- sind spezifisch und konkret, im besten Fall messbar
- haben einen klaren zeitlichen Rahmen
- können in Teilschritte zerlegt werden
- haben einen Nutzen – sowohl für mich als auch für mein Umfeld
- sind ambitioniert, aber erreichbar
- sind selbstbestimmt und unterliegen ganz meinem Zugriff

Jantsch

Von der Veränderung zur Gewohnheit

Das Schwierigste an Veränderungsprozessen ist die Umsetzung und Verankerung im Alltag. Veränderungen erzeugen Widerstände, in einem selbst, aber auch im vertrauten Umfeld. Das ist normal, das liegt in der Psyche und im Gehirn begründet. Der kreative Umgang mit auftretenden Schwierigkeiten ist Teil des Prozesses.

Hilfreich ist, bei Veränderungsprozessen danach zu suchen, welches förderliche Verhalten zur Gewohnheit werden kann. Dafür muss dieses neue Verhalten kontinuierlich eingeübt und regelmäßig wiederholt werden, damit im Gehirn neuronale Bahnen etabliert werden können. Forscher sprechen hier von ungefähr acht bis zwölf Wochen. Da ist Durchhaltevermögen und Disziplin gefragt.

Meilensteine setzen

Ein wichtiges Element, um konkret an die Umsetzung zu gehen, ist, die Ziele in Teil-Ziele und konkrete nächste Schritte herunterzubrechen. Dies geschieht in Verbindung mit Zeitachsen beziehungsweise „Mei-

lensteinen“, die terminiert sind. Eine Schlüsselhandlung ist das, was als Nächstes ansteht, damit man einen Schritt näher ans Ziel gelangt.

Es hilft, sich sehr eindeutig über den nächsten Schritt im Klaren zu sein und diesen dann zu tun. Ist das Ziel sehr groß, läuft man Gefahr, vor dem Großen zu kapitulieren, während der nächste Schritt meistens einfach zu gehen ist. Dabei helfen Disziplin und Gründlichkeit sowie die Kontrolle durch Dritte.

Die Kraft des Umfelds

Man ist nicht allein, gerade im landwirtschaftlichen Kontext gibt es oft ein starkes Netz an Beziehungen und Bindungen. Dies kann Halt und Sicherheit geben – aber auch starke Beharrungskräfte entwickeln und Veränderungen verhindern. Deswegen ist es wichtig, dem Umfeld den Nutzen der eigenen Ziele oder Veränderungen klarzumachen und sie als Unterstützer auf diesem Weg (zum Wohle aller Beteiligten) zu gewinnen. Das kann im lockeren Gespräch geschehen oder die Form einer Vereinbarung mit Bitte um „Erfolgskontrolle“ annehmen. ■

Das hilft bei der Umsetzung von Vorhaben

- **Eigene Ziele:** Was man verändern will, muss man selber – von Herzen – wollen.
- **Verschriftlichen:** Gedanken sind meist unscharf und vage. Wer seine Ziele niederschreibt, wird präziser. Alles wird deutlicher und erleichtert eine Fokussierung auf die Ziele.
- **Gewicht durch Öffentlichkeit:** Ziele, die man als Geheimnis behält, bleiben beliebig. Macht man sie öffentlich, muss man sich dazu bekennen. Das erzeugt eine andere Motivation – und soziale Kontrolle.
- **Unterstützung durch das Umfeld:** Regelmäßiges Nachfragen oder Rechenschaftablegen über den Fortschritt, hilft darin, am Ball zu bleiben.
- **Das System durch Reflexion verbessern:** Teil des Erfolgsprozesses ist, regelmäßig über den Fortschritt zu reflektieren. So kann man rechtzeitig korrigieren und wird sich seiner selbst immer sicherer.
- **Umgang mit Schwierigkeiten:** Neues einzuführen oder Altes zu verändern, provoziert Widerstände. Schwierigkeiten stellen sich ein. Das ist normal. Der konstruktive Umgang mit den prozessbegleitenden Schwierigkeiten gehört dazu.

Jantsch, www.veraenderung.jetzt