In: Riedener, A. & Storch, M. (2014). Ich pack's! Selbstmanagement für Jugendliche. Ein Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell ZRM. Bern: Huber.

3.8 Wenn-dann-Pläne

Optimale Wegbegleiter von Motto-Zielen auf dem Weg zur Zielrealisierung

Tanya Faude-Koivisto und René Keller

3.8.1 Theoretische Einführung

Die moderne Motivationspsychologie, die sich mit der Erforschung zielbezogener Phänomene befasst, unterscheidet zwischen Prozessen des Zielsetzens (*goal setting*) und der Zielrealisierung (*goal striving*), um den jeweils unterschiedlichen zugrunde liegenden psychologischen Prinzipien gerecht zu werden (Bargh, Gollwitzer & Oettingen, 2010; Gollwitzer & Moskowitz, 1996). Zunächst bedarf es für einen erfolgreichen Prozess des Zielsetzens der intrinsischen Motivationsbildung und der inneren Verpflichtung (*commitment*) eines Menschen gegenüber dem formulierten Ziel (Bandura, 1997; Carver & Scheier, 1998; Elliot, 2008). Allerdings reicht eine starke Motivation, ein bestimmtes Ergebnis zu erreichen oder ein bestimmes Verhalten zu zeigen, oft nicht dazu aus, das gesetzte Ziel zu realisieren. Dafür sprechen sowohl alltägliche Erfahrungen als auch zahlreiche Forschungsergebnisse (Gollwitzer & Bargh, 1996; Heckhausen, 1989; Kuhl, 1983; Webb & Sheeran, 2006). Dies wird darauf zurückgeführt, dass der Prozess der Zielrealisierung von einer erfolgreichen *Selbstregulation* abhängt, da auf dem Weg vom Setzen eines Ziels zu dessen Verwirklichung unterschiedlichste Hürden für dessen Implementierung zu meistern sind (Baumeister, Heatheron & Tice, 1994; Gollwitzer & Moskowitz, 1996; Gollwitzer & Sheeran, 2006; Webb & Sheeran, 2004). Solche Hürden äußern sich beispielsweise darin, dass man abgelenkt ist und eine günstige Gelegenheit zur Umsetzung seines Ziels nicht erkennt oder dass man in alte, nicht zielführende Gewohnheitshandlungen zurückfällt.

Zur Sicherung einer erfolgreichen Selbstregulation bei der Implementierung von Zielen schlägt der Motivationspsychologe Gollwitzer (1999) vor, gesetzte Ziele durch *Wenn-dann-Pläne* zu ergänzen. Gollwitzer unterscheidet zwischen *goal intentions* (Zielen) und *implementation intentions* (Wenn-dann-Plänen). Ziele haben seinem Ansatz entsprechend das Format: «Ich will Z erreichen», wobei sich Z auf ein bestimmtes Ergebnis oder ein Verhalten bezieht, demgegenüber sich die Person verpflichtet fühlt. Wenn-dann-Pläne besitzen das Format: «*Wenn* Situation X eintritt, *dann* werde ich die zielführende Reaktion Y ausführen!» Wenn-dann-Pläne stehen im Dienste von Zielen, da sie präzisieren, *wann, wo* und *auf welche Art und Weise* das Ziel umgesetzt werden soll. Die Wirkung von Wenn-dann-Plänen als effektiver Selbstregulationsstrategie gilt als empirisch abgesichert: Zahlreiche Studien aus den unterschiedlichsten Handlungsfeldern belegen, dass Menschen, die ihre Ziele mit Wenn-dann-Plänen ergänzen, eine höhere Erfolgsrate bei der Realisierung dieser Ziele aufweisen als Menschen, die das nicht tun (z. B. Achtziger & Gollwitzer, 2006; Gollwitzer & Sheeran, 2006). Beispielsweise fanden Gawrilow, Morgenroth, Schultz, Oettingen und Gollwitzer (2013), dass Schulkinder, die Wenn-dann-Pläne zur erfolgreichen Meisterung von Lernhindernissen formulierten, ein höheres Maß an Selbstregulation bezüglich der schulischen Aufgaben (bzw. Lernziele) aufwiesen als Schulkinder, welche keine Wenn-dann-Pläne gefasst hatten. Dieser Effekt war umso stärker, je schwerer den Schulkindern ihre Selbstregulation im Allgemeinen gelang. Zusätzlich ließ sich in einer Meta-Analyse (Gollwitzer & Sheeran, 2006) von 94 voneinander unabhängigen Studien eine mittlere bis starke Effektstärke ($d = 0.65$) für die Wirkung von Wenn-dann-Plänen in unterschiedlichsten Bereichen finden (z. B. Umwelt, Gesundheit, Beziehung), und dies über die Wirkung von Zielen alleine hinaus.

Um einen Wenn-dann-Plan zu fassen, muss eine Person zunächst einen für die Zielerreichung relevanten situativen Auslöser antizipieren (z. B. eine gute Gelegenheit, um die Handlung zu initiieren, oder ein mögliches Hindernis für die Zielerreichung). Als Nächstes überlegt sich die Person, wie sie sich auf den Auslöser hin zielführend verhalten kann (z. B., wie sie auf die Gelegenheit reagiert oder wie sie das Hindernis überwindet). Beispielsweise könnte eine Schülerin mit dem Ziel, im Unterricht besser mitzumachen, das Hindernis «Meine Freundin Klara lenkt mich ab» antizipieren und sich eine zielfördernde Reaktion überlegen, etwa: «Dann sage ich: Nicht jetzt, lass uns

später sprechen.» Das eigentliche Fassen des Plans ist dann der mentale Akt, der die antizipierte Situation in einem «Wenn-dann»-Format mit der zielfördernden Handlung verknüpft: «*Wenn* meine Freundin Klara mich ablenkt, *dann* sage ich: Nicht jetzt, lass uns später sprechen!»

Die Wirkung von Wenn-dann-Plänen führt man vornehmlich auf zwei psychologische Prozesse zurück: die chronische Aktivierung des situativen Auslösers (im Wenn-Teil des Plans) und die automatische Initiierung der vorgenommenen zielfördernden Handlung (im Dann-Teil des Plans). Zum Fassen eines Wenn-dann-Plans gehört die bewusste Auswahl einer relevanten zukünftigen Situation oder eines Reizes; man nimmt daher an, dass die mentale Repräsentation dieses Auslösers hoch aktiviert und infolgedessen deren kognitive Zugänglichkeit erhöht wird (Gollwitzer, 1999). Dies bedeutet, dass die Wahrnehmungs, Aufmerksamkeits- und Gedächtnisfunktion im Hinblick auf den Auslöser beeinflusst wird (siehe z. B. Achtziger, Bayer & Gollwitzer, 2012; Webb & Sheeran, 2004). Der zweite Prozess, auf den man die Wirkung von Wenn-dann-Plänen zurückführt, ist die Automatisierung der im Plan vorgenommenen Handlung (Gollwitzer, 1999). Die Verknüpfung zwischen antizipiertem Auslöser und zielfördernder Handlung im Wenn-dann-Format führt dazu, dass die Kontrolle des Handelns an situative Stimuli delegiert wird, das heißt vom Selbst weg an die Umwelt. Sie hängt somit nicht mehr intern von den jeweiligen inneren Zuständen der handelnden Person ab – wie beispielsweise dem Grad an Wachheit oder Energie –, sondern extern vom Eintreten des im Plan definierten Auslösers. Infolgedessen löst das Auftreten der antizipierten Situation bzw. des Hindernisses die erwünschte Handlung automatisch aus, das heißt sofort, effizient und ohne bewusstes Wollen (siehe z. B. Gollwitzer & Brandstätter, 1997; Brandstätter, Lengfelder & Gollwitzer, 2001). Wenn also die Schülerin aus dem Beispiel im Unterricht sitzt und von ihrer Freundin abgelenkt wird, reagiert sie sofort und ohne nochmals darüber nachdenken zu müssen mit ihrem geplanten Verhalten und sagt: «Nicht jetzt, lass uns später sprechen.»

Die Voraussetzung dafür, dass Wenn-dann-Pläne einen positiven Effekt auf die Zielerreichung haben, ist das Vorhandensein einer starken Zielintention. Dies bedeutet, dass sich der Mensch, der sich ein Ziel setzt, sich diesem innerlich verpflichtet fühlt und zu dessen Realisierung intrinsisch motiviert ist. Diese Voraussetzung kann man durch die Bildung eines Motto-

Ziels als gesichert ansehen. Wenn-dann-Pläne stellen insofern optimale Wegbegleiter der Motto-Ziele dar, als sie im Prozess zwischen Zielsetzung und Zielrealisierung zu einer effektiven Selbstregulation beitragen. Im Folgenden beschreiben wir exemplarisch den konkreten Einsatz von Wenn-dann-Plänen innerhalb eines ZRM-Coachings.

3.8.2 Der Einsatz von Wenn-dann-Plänen im ZRM-Coaching mit Jugendlichen

Gollwitzers (1999) Wenn-dann-Pläne kommen im ZRM-Ansatz dann zum Tragen, wenn es um die Vorbereitungsarbeit zur Umsetzung des Motto-Ziels geht. Im ZRM-Einzelcoaching mit Jugendlichen können diese Pläne an mehreren Stellen ihren Mehrwehrt leisten: bei der Planung von B-Situationen, um sich für C-Situationen zu rüsten, und zur Überwindung von etwaigen Hindernissen, die einer Zielrealisierung letztendlich noch im Weg stehen («Elchtest»). Das konkrete Vorgehen dieser Einsatzmöglichkeiten stellen wir nun anhand eines Beispiels aus einem ZRM-Lerncoaching dar.

Die 20-jährige Studentin Juliette befindet sich im zweiten Semester ihres Psychologie-Studiums; sie ist im ersten Semester durch alle Prüfungen gefallen und hat auch jetzt große Mühe, sich auf die anstehenden Prüfungen zu konzentrieren. Sie kommt in das Lerncoaching mit dem Ziel, ihr Studium erfolgreich in den Griff zu bekommen und die nächsten Prüfungen zu bestehen. Aus dem Eingangsgespräch ergibt sich, dass sie vornehmlich Schwierigkeiten mit ihrem Selbstmanagement hat. In der Schule war sie immer gut; allerdings ist sie sehr behütet und streng aufgewachsen, und ihre Mutter fungierte immer als Kontrollinstanz für ihre Schularbeit. Alleine schafft sie es jetzt kaum, länger als dreißig Minuten am Schreibtisch zu sitzen. Trotz Lerngruppe fühlt sie sich damit überfordert, sich selbst für das Lernen zu organisieren. Der Inhalt des Studiums interessiert sie allerdings sehr, sie hat Psychologie als Studienfach selbst gewählt, und ihre berufliche Zukunftsvision Kindertherapeutin zaubert ihr ein großes Strahlen ins Gesicht.

Der Coach entscheidet sich im Falle von Juliette für eine Doppelbildwahl. (Zur detaillierten Beschreibung des Vorgehens bei der Doppelbild-Wahl siehe Krause und Storch, 2010.) Hierbei wird der Coachee zunächst



Abb. 42

im Rahmen einer offenen Bildwahl um die Auswahl eines Bildes gebeten. Juliette wählt das Bild einer Herde trabender Wildpferde (siehe **Abbildung 42**).

Die Exploration des Bildes anhand des Ideenkorbs bringt Juliettes Bedürfnis, ihre neu gefundene Freiheit in einem sozialen Gefüge zu genießen, ans Licht. Sie erklärt, dass sie während der Schulzeit nur eine einzige Freundin hatte und nie Mitglied einer Clique war. Jetzt hingegen genießt sie die Gruppe von acht Kommiliton/innen, mit denen sie viel unternimmt. Sie fühlt sich in dieser Gruppe akzeptiert, und sie hat einfach riesigen Spaß daran, das Leben gemeinsam mit ihren neuen Freunden zu genießen und auszukundschaften.

Im Anschluss an die offene Bildwahl wird Juliette gebeten, im Rahmen einer themenspezifischen Bildwahl ein weiteres Bild aus der Bildkartei auszuwählen, geleitet von der Frage: «Welches Bild könnte mir in meiner Prüfungsvorbereitung Kraft geben?» Angesprochen wird sie sofort von dem Bild einer Fußballerin in Aktion (siehe **Abbildung 43**). Die Exploration des zweiten Bildes ergibt, dass Juliette ein begeisterter Damenfußball-Fan ist und sich wünscht, sie könnte sich mit der gleichen Disziplin wie das Olympia-Damenteam auf die Meisterschaften auf ihre Prüfungen vorbereiten.



Abb. 43

Sie möchte nämlich eigentlich nicht nur ihre Prüfungen bestehen, sondern ein wirklich gutes Studium durchziehen.

Auf der Basis ihrer Lieblingsideen aus den Ideenkörben zu den beiden Bildern formuliert Juliette folgendes Motto-Ziel: *Mit olympischer Disziplin kicke ich durch das Studium und schaffe mir dadurch Freiräume zum Feiern mit meiner Mannschaft!*

Sie erarbeitet sich zu ihrem Motto-Ziel ein Embodiment sowie einige Primes (z. B. Armband aus goldfarbenen Perlen, Playmobil-Pokal). Im nächsten Schritt geht es darum, die Zielrealisierung optimal vorzubereiten und zu planen. Hier setzen die Wenn-dann-Pläne ein.

Wenn-dann-Pläne bestehen aus zwei Teilen: dem Wenn-Teil, in dem eine für die Zielrealisierung relevante Situation definiert wird, und dem Dann-Teil, der die zielführende Handlung bestimmt. Dementsprechend bitten wir den Coachee zunächst, sich für den Wenn-Teil des Plans eine Situation zu überlegen, die für die Umsetzung des Motto-Ziels bedeutsam ist. Für diesen Teil des Plans gilt die Regel: «Je präziser, desto effektiver.» Wichtig ist es also, die Situation so spezifisch wie möglich zu formulieren. (Zum Forschungshintergrund siehe Gollwitzer, Wieber, Myers, & McCrea, 2010.) Im zweiten Schritt wird der Dann-Teil des Plans definiert: Der Coachee überlegt sich ein Verhalten, welches ihn in der von ihm bestimmten Situation näher ans Motto-Ziel bringen würde. Für den Dann-Teil eines Plans ist die Spezifizierung nicht notwendig, das heißt, das Abstraktionsniveau des Dann-Teils hat keinen Einfluss auf die Wenn-dann-Plan Wirkung. (Zum Forschungshintergrund hierzu siehe Gollwitzer et al., 2010.) Allerdings ist darauf zu achten, dass das Verhalten, welches im Dann-Teil eines Plans spezifiziert wird, innerhalb der eigenen Kontrolle der Person liegt und sich zum Erreichen der jeweiligen Absicht auch eignet. Dass die Wirkung dieser Pläne nicht vom Abstraktionsniveau des Dann-Teils abhängt, bedeutet für die Anwendung im ZRM-Rahmen, dass als Dann-Teil des Plans sowohl ein verhaltensaktivierender (d. h. spezifischer) als auch ein haltungsaktivierender (d. h. auf das Motto-Ziel bezogener) Inhalt möglich ist. Die Schülerin im ersten Beispiel kann als verhaltensaktivierenden Dann-Teil benutzen: «... dann sage ich: ‹Nicht jetzt, lass uns später sprechen›.» Ein haltungsaktivierender Dann-Teil wäre: «... dann fasse ich meinen Prime an.» Möglich ist auch die Verknüpfung von haltungsaktivierendem und verhaltensaktivierendem Dann-Teil: «... dann fasse ich meinen Prime an und sage: ‹Nicht jetzt, lass uns später sprechen.›»

Im dritten und letzten Schritt wird die relevante Situation mit dem zielführenden Verhalten im «Wenn-dann»-Format verknüpft.

Zurück zu unserem Coaching-Fall. Wenn-dann-Pläne verwenden wir hier zuerst mit Blick auf B-Situationen mit passendem, das heißt im Trainingsbereich liegenden Herausforderungsgrad. Die erste B-Situation unseres Coachees ist der Zeitpunkt, zu dem die Vorlesung zu Ende ist. Sie nimmt sich immer wieder vor, sich gleich nach der Vorlesung in die Bibliothek zu setzen, schafft das aber nicht regelmäßig. Der Wenn-Teil des Plans stellt also die definierte B-Situation dar, das Ende der Vorlesung. Wichtig ist an

diesem Punkt, mit dem Coachee genau den Zeitpunkt zu finden, an dem das Verhalten sozusagen kippt, das heißt, in welcher Situation oder zu welchem Zeitpunkt Juliette, anstatt zielführend zu handeln, etwas anderes macht. Den Dann-Teil des Plans stellt entweder eine haltungsaktivierende Maßnahme oder ein spezifisches zielführendes Verhalten dar. Wenn es wie in diesem Falle um die Initiierung eines bestimmten zielführenden Verhaltens geht (sich auf den Weg in die Bibliothek machen, anstatt mit den Freunden etwas zu unternehmen), empfiehlt sich als Inhalt für den Dann-Teil ein spezifisches Verhalten. Entsprechend fragen wir Juliette, was denn passieren müsste, damit sie sich in die Bibliothek begibt. Juliette antwortet, das größte Problem sei hier die Verführung, mit ihren Kommilitonen etwas anderes zu machen. Entsprechend erarbeiten wir mit ihr folgenden Dann-Teil des Plans: «... dann sage ich meinen Kommilitonen, dass ich sie später am Abend sehe, und begebe mich sofort in die Bibliothek.» Auf einem dafür vorgesehenen Arbeitsblatt wird Juliette nun gebeten, den konkreten Wenn-dann-Plan zu formulieren, indem sie die beiden Teile des Plans in ein vorgedrucktes «Wenn-dann»-Format (Wenn ..., dann ...) einträgt. Ihr erster Wenn-dann Plan lautet: «*Wenn* die Vorlesung zu Ende ist, *dann* sage ich zu meinen Kommilitonen: ‹Ich treffe euch heute Abend›, und gehe schnurstracks in die Bibliothek zum Lernen!»

Zusätzlich zum Aufschreiben bitten wir den Coachee, den Plan drei Mal leise vor sich herzusagen. Dies ist nicht unbedingt notwendig, führt aber zu einer noch besseren kognitiven Verankerung und ist daher empfehlenswert. Mit diesem Wenn-dann-Plan gerüstet, kann sich Juliette in Zukunft zum Zeitpunkt des Vorlesungsendes, ohne zu zaudern, von der Verführung ihrer Kommilitonen abgrenzen, um sich auf den Weg zur Bibliothek zu machen.

Eine weitere wichtige B-Situation im Zusammenhang mit Juliettes Motto-Ziel ist die Aufrechterhaltung des Lernprozesses über einen längeren Zeitraum. Meist verläuft es so, dass sie sich zehn Minuten auf ihren Lernstoff konzentriert und dann daran denkt, was ihre Freunde jetzt wohl Lustiges machen, oder ihre EMails beantwortet. Dementsprechend wird im Wenn-Teil zunächst die auslösende Situation definiert: «Wenn ich in der Bibliothek sitze und abgelenkt werde...» Bei dieser B-Situation geht es nicht um die Initiierung eines bestimmten Verhaltens, sondern um dessen Aufrechterhaltung: Wenn sie in die Bibliothek geht, setzt sie sich meist ohne

Mühe zum Lernen an einen Tisch; das Problem besteht darin, sich längere Zeit mit dem Lernstoff zu beschäftigen. Deshalb empfiehlt es sich hier, Juliette einen haltungsaktivierenden Dann-Teil des Plans formulieren zu lassen. Da die Ablenkungen unterschiedlicher Natur sein können (z. B. verwickelt sie ein Kommilitone, der auch in der Bibliothek ist, in ein Gespräch, oder sie liest lieber EMails), ermöglicht eine haltungsaktivierende Reaktion auf die Situation eine Vielfalt von Antworten. Aufgrund des Motto-Ziels und der dazu erarbeiteten Ressourcen kann man davon ausgehen, dass das psychische System mit einer geeigneten Handlung zielführend antwortet. Juliette entscheidet sich für das Einsetzen eines Primes als haltungsaktivierende Reaktion. Ihr zweiter Wenn-dann-Plan lautet dementsprechend: «*Wenn* ich in der Bibliothek sitze und abgelenkt werde, *dann* zupfe ich an meinem goldfarbenen Armband!»

Wir werden oft gefragt, wie viele Wenn-dann-Pläne sich zu einem Motto-Ziel bauen lassen. Nach Erfahrung der Autoren empfiehlt es sich, drei bis maximal fünf dieser Pläne zu einem bestimmten Motto-Ziel zu formulieren. Bei der Formulierung mehrerer Pläne ist allerdings zu beachten, dass diese sich inhaltlich klar voneinander abgrenzen. In dem vorliegenden Coaching-Fall baten wir Juliette darum, noch zwei weitere Wenn-dann-Pläne zu formulieren, einen für Vorläufersignale von C-Situationen und einen in Bezug auf den sogenannten Elchtest. Hinsichtlich der Sensibilisierung für C-Situationen gilt für das Fassen von Wenn-dann-Plänen Folgendes: Den Wenn-Teil des Plans stellt ein zuvor identifiziertes Vorläufersignal dar, im Dann-Teil lässt sich ein Element aus der Stopper-Börse verwenden. In unserem Coachingfall baute sich Juliette folgenden Wenn-dann-Plan, um sich für etwaige C-Situationen zu rüsten: «*Wenn* meine innere Stimme sagt: ‹Ich habe ja noch morgen Zeit›, *dann* sage ich: ‹Nein, ich kicke auch heute!›.»

Auch der Elchtest lässt sich mit der Formulierung eines Wenn-dann-Plans erweitern. Den Wenn-Teil des Plans stellt in diesem Falle das definierte Hindernis (der Elch) dar, welches den Coachee letztendlich noch davon abhalten könnte, sein Motto-Ziel umzusetzen. Im Dann-Teil des Plans wählt man entweder einen haltungsaktivierenden oder einen verhaltensaktivierenden Inhalt. Juliette wählte einen haltungsaktivierenden Inhalt in Form ihres Embodiments. Ihr Elch-«Wenn-dann»-Plan lautete: «*Wenn* mich mein Selbstzweifel packt, *dann* mache ich mein Embodiment.»

Der Einsatz von Wenn-dann-Plänen im ZRM-Coaching-Prozess ermöglicht es einem Coach, jugendliche Coaching-Klientinnen und -Klienten in ihrer Fähigkeit zur Selbstregulation effektiv zu unterstützen. Im Dienste der Motto-Ziele können Wenn-dann-Pläne einen hilfreichen Beitrag dazu leisten, dass Jugendliche ihr Leben motiviert und selbstbestimmt selbst in die Hand nehmen. Wir hoffen, mit diesem Beitrag einen Einblick geschaffen zu haben, in welchen Varianten sich die in der motivationspsychologischen Forschung etablierten Wenn-dann-Pläne in der Praxis des ZRM-Ansatzes einsetzen lassen. Bei Fragen und Anregungen stehen die Autoren gerne zur Verfügung.

Literaturverzeichnis

Achtziger, A., Bayer, U. C., & Gollwitzer, P. M. (2012).Committing to implementation intentions: Attention and memory effects for selected situational cues. Motivation and Emotion, 36, 287–300.

Achtziger, A., & Gollwitzer, P. M. (2006). Motivation und Volition im Handlungsverlauf. In: J. Heckhausen & H. Heckhausen (Hrsg.), *Motivation und Handeln.* Berlin: Springer. S. 277–302. – Als PDF abrufbar über http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:352-173796 [28. Juni 2013].

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy.* The exercise of control. New York: Freeman.

Bargh, J. A., Gollwitzer, P. M., & Oettingen, G. (2010). Motivation. In: S. Fiske, D. Gilbert & G. Lindzey (Eds.), Handbook of Social Psychology. 5th ed. New York: Wiley. S. 268–316.

Baumeister, R. F., Heatherton, T. F., & Tice, D. M. (1994). *Losing control.* How and why people fail at self-regulation. San Diego: Academic Press.

Brandstätter, V., Lengfelder, A., & Gollwitzer, P. M. (2001). Implementation intentions and efficient action initiation. *Journal of Personality and Social Psychology, 81,* 946–960.

Carver, C. S., & Scheier, M. E. (1998). *On the self-regulation of behavior. New York: Cambridge, University Press.*

Elliot, A. J. (2008). *Handbook of approach and avoidance motivation.* Mahwah, NJ: Erlbaum.

Gawrilow, C., Morgenroth, K., Schultz, R., Oettingen, G., & Gollwitzer, P. M. (2013). Mental contrasting with implementation intentions enhances self-regulation of goal pursuit in schoolchildren at risk for ADHD. Motivation and Emotion, 37, 134–145.

Gollwitzer, P. M. (1999). Implementation intentions: Strong effects of simple plans. *American Psychologist, 54,* 493–503.

Gollwitzer, P. M., & Bargh, J. A. (Eds.) (1996). *The psychology of action.* Linking cognition and motivation to behavior. New York: Guilford Press.

Gollwitzer, P. M., & Brandstaetter, V. (1997). Implementation intentions and effective goal pursuit. Journal of Personality and Social Psychology, 73, 186-199.

Gollwitzer, P. M., & Moskowitz, G. B. (1996). Goal effects on action and cognition. In: E. T. Higgins & A. W. Kruglanski (Eds.), *Social psychology.* Handbook of basic principles. New York: Guilford Press. S. 361–399.

Gollwitzer, P. M., & Oettingen, G. (2011). Planning promotes goal striving. In: K. D. Vohs & R. F. Baumeister (Eds.), *Handbook of self-regulation.* Research, theory, and applications. 2nd Ed. New York, London: The Guilford Press. S. 162–185.

Gollwitzer, P. M., & Sheeran, P. (2006). Implementation intentions and goal achievement: A metaanalysis of effects and processes. *Advances in Experimental Social Psychology, 38,* 69–119.

Gollwitzer, P. M., Wieber, F., Meyers, 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 (Eds.), Then a miracle occurs. *Focusing on behavior in social psychological theory and research.* New York: Oxford Press. S. 137–161.

Heckhausen, H. (1989). *Motivation und Handeln.* Berlin: Springer.

Krause, F., & Storch, M. (2010): *Ressourcen aktivieren mit dem Unbewussten.* Die ZRM-Bildkartei in Theorie und Praxis. Bern: Huber.

Kuhl, J. (1983). *Motivation, Konflikt und Handlungskontrolle.* Heidelberg: Springer.

Webb, T. L., & Sheeran, P. (2004). Identifying good opportunities to act: Implementation intentions and cue discrimination. *European Journal of Social Psychology, 34,* 407–419.