

# **Organizational Behavior Management Foundation**

## **Kursunterlagen**

# Kolophon

Titel:	Organizational Behavior Management – Kursunterlagen
Autoren:	Robert den Broeder, Joost Kerkhofs
Übersetzung & Anpassung:	Dieter Strasser
Herausgeber:	Van Haren Publishing, 's-Hertogenbosch
Übersetzer:	Robert den Broeder (Übersetzung aus dem niederländischen Originaltext)
Textbearbeiter:	Bart Verbrugge
ISBN Druckausgabe:	978 94 018 847 7
Auflage:	Erste Auflage, Erstdruck, Februar 2022
Gestaltung:	Van Haren Publishing, 's-Hertogenbosch
Copyright:	© Van Haren Publishing 2022

Für weitere Informationen über Van Haren Publishing senden Sie bitte eine E-Mail an: [info@vanharen.net](mailto:info@vanharen.net) oder besuchen Sie unsere Website: [www.vanharen.net](http://www.vanharen.net)

Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil dieser Publikation darf ohne vorherige schriftliche Zustimmung der Autoren und des Herausgebers reproduziert, verbreitet, in einem Datenverarbeitungssystem gespeichert oder in irgendeiner Form durch Druck, Fotokopie oder andere Mittel veröffentlicht werden.

Obwohl diese Publikation mit großer Sorgfalt zusammengestellt wurde, können weder die Autoren noch der Herausgeber oder der Verleger eine Haftung für Schäden übernehmen, die durch mögliche Fehler und/oder Unvollständigkeiten in dieser Publikation entstehen.

## Über das Kursmaterial

Das Kursmaterial wurde von zwei Personen erstellt, die in der OBM-Branche tätig sind und als Autoren für diese Veröffentlichung fungierten. Der Input für das Material basiert auf dem umfassenden Studium wissenschaftlicher Veröffentlichungen und der Erfahrung und dem Fachwissen der Autoren.

Das Material wurde von zertifizierten OBM-Praktikern und Ausbildern der OBM-Stiftung überarbeitet, die ebenfalls Erfahrung mit dem Material haben. Außerdem wurde den wichtigsten Lernpunkten besondere Aufmerksamkeit gewidmet, um sicherzustellen, dass die Inhalte beherrscht werden. Dieses Material wurde in enger Zusammenarbeit mit ADRIBA, dem Aubrey Daniels Research Institute for Behavioral Analysis, erstellt. Für weitere Informationen über ADRIBA besuchen Sie bitte: <https://www.adriba.nl>

Dieses Kursmaterial ist als Teil eines integrierten Schulungsprodukts für offizielle und akkreditierte OBM Dynamics - OBM Foundation Schulungen konzipiert. Teilnehmer einer akkreditierten Schulung sollten die folgenden Kursmaterialien erhalten:

- Diese Kursunterlagen;
- Buch: Organizational Behavior Management, eine Einführung;
- Zugang zum Modul OBM Foundation auf der Online-Lernplattform Knowingo.

Ziel des Kursmaterials ist es, sowohl den Ausbildern als auch den Kursteilnehmern während dieser Ausbildung maximale Unterstützung zu bieten. Das Material ist modular aufgebaut und hat nach Angaben der Autoren die höchste Erfolgsquote, wenn sich der Teilnehmer für eine Prüfung entscheidet.

Eine Liste mit Quellenliteratur ist ebenfalls im Material enthalten, so dass die Studierenden auf Wunsch zusätzliche Informationen zu einem bestimmten Thema finden können. Wir haben darauf geachtet, dass genügend Platz für persönliche Notizen, die Beantwortung von Lernfragen und die Erledigung von Aufgaben in diesem Kursmaterial vorhanden ist.

Obwohl die Kursunterlagen vollständig sind, besteht die Möglichkeit, dass der zertifizierte Kursleiter von der Struktur der Blätter abweicht oder sich dafür entscheidet, nicht auf alle Blätter oder Befehle Bezug zu nehmen. Der Kursteilnehmer hat immer die Möglichkeit, diese Themen zu behandeln und in seiner eigenen Zeit durchzugehen. Es wird empfohlen, der Struktur der Kursunterlagen und der Veröffentlichungen zu folgen, um sich optimal auf die Prüfung vorzubereiten.

Diese Kursunterlagen, die Literatur und die Knowingo-Lernplattform sind die perfekte Kombination, um die Theorie zu lernen und zu verstehen. Diese Kombination von Produkten ermöglicht es Ihnen, sich optimal auf die offizielle OBM Foundation-Prüfung bei APMG International vorzubereiten.

--Van Haren Publishing

## Andere Veröffentlichungen von Van Haren Publishing

Van Haren Publishing (VHP) hat sich auf Titel zu Best Practices, Methoden und Standards in vier Bereichen spezialisiert:

- IT und IT-Management
- Architektur (Unternehmen und IT)
- Business Management und
- Projektleitung

Van Haren Publishing veröffentlicht auch im Auftrag von führenden Organisationen und Unternehmen: ASLBiSL Foundation, BRMI, CA, Centre Henri Tudor, Gaming Works, IACCM, IAOP, IFDC, Innovation Value Institute, IPMA-NL, ITSqc, NAF, KNVI, PMI-NL, PON, The Open Group, The SOX Institute.

Themen sind (pro Bereich):

### **IT und IT-Management Unternehmensarchitektur Projektmanagement**

ABC of ICT	ArchiMate®	A4-Projectmanagement
ASL®	GEA®	DSDM/Atern
CATS	Novius Architectuur	ICB / NCB
CM®	Methode	ISO 21500
CMMI®	TOGAF®	MINCE®
COBIT®		M_o_R®
e-CF	<b>Business Management</b>	MSP®
ISO/IEC 20000	BABOK® Guide	P3O®
ISO/IEC 27001/27002	BiSL® and BiSL® Next	PMBOK® Guide
ISPL	BRMBOK™	Praxis®
IT4IT®	BTF	PRINCE2®
IT-CMF™	EFQM	
IT Service CMM	eSCM	
ITIL®	IACCM	
MOF	ISA-95	
MSF	ISO 9000/9001	
SABSA	OPBOK	
SAF	SixSigma	
SIAM™	SOX	
TRIM	SqEME®	
VeriSM™		

**Die neuesten Informationen über VHP-Veröffentlichungen finden Sie auf unserer Website:  
[www.vanharen.net](http://www.vanharen.net).**

## **Autoren über dieses Kursmaterial**

Zunächst einmal möchten wir Ihnen für Ihr Interesse an Organizational Behavior Management danken.

Organisationen sind ständig im Wandel. Manche bezeichnen dies als "organisatorischen Wandel", andere nennen es "Transformation" oder "Übergang". Unabhängig davon, welche Rolle oder Position Sie in Ihrer Organisation einnehmen, welche Praktiken, Best Practices oder Managementphilosophien Sie anwenden. Eines ist sicher: bei der Umsetzung und Aufrechterhaltung von Veränderungen geht es um Menschen und ihr Verhalten. Die Erfolgsquote und die Nachhaltigkeit jeder Form von organisatorischem Wandel hängen in hohem Maße von den Menschen ab, die bereit und in der Lage sind, ihr Verhalten zu ändern. Das bedeutet auch, wie wichtig es ist zu verstehen, anderen beim wachsen, entwickeln und gedeihen helfen zu können, und sie die angestrebte Veränderung herbeiführen zu lassen.

Wir sind der festen Überzeugung, durch die Anwendung eines wissenschaftlich validierten und ethischen Ansatzes zur Verhaltensänderung werden Ihre Chancen erheblich verbessert, eine effektivere Führungskraft, Manager, Change Agent, People Manager, Projektleiter, SCRUM Master, Coach oder Mentor zu sein.

Dieses Kursmaterial ist Teil eines integrierten Satzes von Trainingsmaterialien, das für die OBM Foundation Level Ausbildung entwickelt worden ist. Es hilft Ihnen bei der Vorbereitung auf die offizielle OBM Foundation Prüfung, die Sie bei APMG International ablegen können. Unsere integrierten Lernmaterialien (dieses Kursmaterial, der Studienführer und die Online-Lernplattform) sind so konzipiert, um sie Sie auf Ihrem Weg zur Zertifizierung optimal zu unterstützen.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei diesem Training und wünschen Ihnen, den Gewinn neuer Erkenntnisse und effektivere Wege zur Verbesserung der Unternehmensleistung durch nachhaltige Verhaltensänderungen entdecken.

Bitte senden Sie uns jedes Feedback, jeden Kommentar oder jede Kritik, die uns helfen kann, dieses Kursmaterial zu verbessern. Wie jedes andere Fachgebiet lernt auch das OBM immer noch dazu und entwickelt neue Erkenntnisse, entdeckt neue und bessere Ansätze für den Umgang mit menschlichem Verhalten. Es ist eine Reise, eine Lernerfahrung, die wahrscheinlich (und hoffentlich) niemals enden wird.

Robert den Broeder,  
Joost Kerkhofs

Vleuten,  
Die Niederlande  
2020

## Inhaltsverzeichnis

	<i>--- Foliennummer</i>	<i>--- Seitennummer</i>
Selbstreflexion		7
Agenda		9
Einführung	(13)	16
Konditionierung	(27)	23
Das ABC-Modell	(37)	28
Antezedenzen	(47)	33
Konsequenzen	(55)	37
Umgang mit unerwünschtem Verhalten	(76)	47
Plan zur Leistungsverbesserung	(80)	49
Protokoll für organisatorisches Verhaltensmanagement	(82)	50
Erfassen	(84)	51
Messen	(89)	54
ABC-Analysieren	(94)	56
Leistungsfeedback geben	(95)	57
Setzen (Teil-)Ziele	(103)	61
Verstärkung	(107)	63
Auswerten, anpassen & abschließen	(118)	68
<b>Beispielexamen OBM-Foundation</b>		70
Begründung		82
<b>Lehrplan</b>		91

## Selbstreflexion des Verständnisdiagramms

Was man nicht misst, kann man nicht kontrollieren". - Tom Peters

Nutzen Sie dieses Diagramm, um Ihr Verständnis und Ihr Wissen über den Stoff selbst einzuschätzen. Um die Prüfung erfolgreich zu bestehen, sollten Sie das obere Ende der Stufe 3 anstreben. Wenn Sie wirklich in der Lage sein wollen, die in diesem Kurs behandelte Theorie anderen zu erklären, dann sollten Sie Stufe 4 anstreben. Ihr gesamtes Verständnisniveau wird einer natürlichen Lernkurve folgen. Daher ist es wichtig, Ihren Kenntnisstand an jedem Punkt des Kurses im Auge zu behalten und etwaige Schwierigkeiten anzugehen.

Je nachdem, wo Sie sich im Diagramm "Selbstreflexion des Verstehens" befinden, können Sie den Fortschritt Ihrer eigenen Ausbildung bewerten.

Niveau des Verstehens	<i>Vor der Ausbildung (Vorkenntnisse)</i>	<i>Im Anschluss an die Präsenzschiulung</i>	<i>Nach dem Studium/Lesen der Kursunterlagen und des Buches</i>	<i>Nach Abschluss der optionalen Online-Schulung</i>	<i>Nach den Übungen und der Praxisprüfung</i>
Stufe 4 Ich kann den Inhalt anderen erklären.					
Stufe 3 Ich habe es verstanden! Ich bin genau da, wo ich sein soll.					<i>Bereit für die Prüfung!</i>
Stufe 2 Ich habe es fast verstanden, könnte aber noch mehr Übung brauchen.					
Stufe 1 Ich lerne, aber ich habe es noch nicht ganz verstanden.					

Selbstreflexion des Verstehens Diagramm.

Bitte zeichnen Sie Ihre Fortschrittskurve ein!

Schreiben Sie die Problembereiche und Themen auf, mit denen Sie noch Schwierigkeiten haben, damit Sie sie selbst oder gemeinsam mit Ihrem Ausbilder angehen können. Nachdem Sie sich diese genauer angesehen haben, sollten Sie erneut bewerten, ob Sie nun ein besseres Verständnis haben und wo Sie auf Ihrer Lernkurve tatsächlich stehen.

### **Fehlersuche**

<i>Problemfelder:</i>	<i>Themen:</i>
<i>Vor der Ausbildung</i>	
<i>Nach einer Schulung im Klassenzimmer</i>	
<i>Sie haben die Kursunterlagen und den Studienführer durchgearbeitet</i>	
<i>Sie haben die unterstützende Online-Schulung absolviert</i>	
<i>Sie haben die Übungen und die praktische Prüfung abgeschlossen</i>	



## **Zeitplan**

---

### **Tag 1**

---

- Einführung
- ABC-Modell
- ABC-Analyse
- Antezedenzen

---

### **Tag 2**

---

- Konsequenzen
- Umgang mit unerwünschtem Verhalten
- Verstärkung

---

### **Tag 3**

---

- Protokoll für organisatorisches Verhaltensmanagement
- Nachbereitung
- Vorbereitung auf die Prüfung
- Prüfung (60 Minuten)



# OBM Dynamics B.V. Management des Organisationsverhaltens (Organizational Behavior Management) Foundation Level Ausbildung

## SCHÜLERARBEITSHEFT

Präsentation Version 3.3.2

Datum: März 28, 2020

## Allgemeine Informationen

- Einrichtungen, Rauchen, Kaffee & Tee
- Zeitplan:
  - Start
  - Ende
  - bricht
  - Mittagessen
- Handys: Wenn möglich, schalten Sie sie bitte aus.

# Einführung

- Wer sind Sie?
- Was machen Sie beruflich?
- Welche Erfahrungen haben Sie mit der Leitung von Teams, Abteilungen und Veränderungen?
- Welche Erwartungen haben Sie in Bezug auf diese Ausbildung?

# OBM-Zertifizierung



# Prüfung

- 40 Multiple-Choice-Fragen
  - nur eine Antwort ist richtig, die anderen sind nicht richtig
  - Prüfungsdauer: 60 Minuten
- Bestehensquote 70%: 28/40 richtig beantwortet

# Nach bestandener Prüfung

- Alle Bewerber werden von APMG International förmlich über ihr Ergebnis informiert.
- Erfolgreiche Kandidaten erhalten ein e-Zertifikat und einen digitalen Ausweis.





## Beanspruchen und teilen Sie Ihr digitales Abzeichen



- Aktualisieren Sie Ihr Netzwerk mit Ihren neuen Fähigkeiten.
- Aktualisieren Sie Ihren Lebenslauf ständig

Unsere Abzeichen sind ein offener Standard und können online auf sichere Weise weitergegeben und überprüft werden. Sie enthalten detaillierte Informationen über Ihre Zertifizierung.

## Melden Sie sich beim Kandidatenportal an



Klicken Sie auf 'Abzeichen erstellen'.

# Akzeptieren Sie Ihren digitalen Ausweis

acclaim Now, accept your pending badge.

**OBM foundation**  
APMG International

**APMG**  
Badge

ISSUED BY: APMG International  
ISSUED TO: Test Pass  
ISSUED ON: 01 Jun 2018

SKILLS: Business Cases, Iterative Development, Stakeholder Engagement

WHAT IT TAKES TO EARN THIS BADGE: credential

BADGE OPTIONS: Auto-Accept (Always accept badges from APMG International and display on my profile. Enable / Disable)

Buttons: Reject, Accept

# Teilen Sie es!

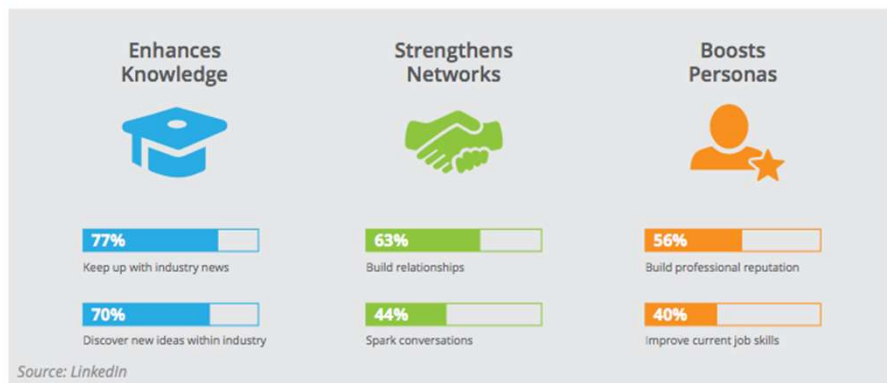
## Abzeichen auswählen

## Plattform für soziale Medien auswählen

## Klicken Sie au

# Warum teilen Menschen Abzeichen?

A study by LinkedIn found three reasons why employees share professional content:<sup>2</sup>



# EINFÜHRUNG

## OBM IM VERGLEICH ZU ANDEREN ANSÄTZE



# Einführung, Überblick

- Organisatorischer Wandel
- OBM & ABA

## Organisatorischer Wandel, ein komplexes Thema

- Definieren Sie organisatorische Änderungen
  - Was ist Veränderung, wie kann man sich verändern (Ansatz), viele Blickwinkel, viele Wege
  - einige häufig verwendete Modelle/Theorien:
    - Veränderungsmodell, Kotter
    - Spiraldynamik, Beck & Cowan
    - 7 Gewohnheiten hocheffektiver Menschen, Covey
    - die fünf Dysfunktionen eines Teams, Lencioni
    - bewährte Verfahren, Rahmenwerke (ITIL®, BiSL, Lean, Six Sigma, ... )
    - ...
- Jeder hat eine Vorliebe
  - viele Modelle verfügbar, vielleicht entstehen jeden Tag neue Modelle

# Gemeinsamer Ansatz für den organisatorischen Wandel

- Zielsetzung
- Stimuli
  - Zweck: Bewusstseinsbildung, Änderung der Mentalität
- Ziele nicht zu erreichen:
  - negative Aufmerksamkeit von Seiten des Managements / der Führungskräfte
- Veränderungsprozess kommt zum Stillstand neue Reize
  - dieses Mal: "*länger, lauter und gemeiner*" (Daniels, 2016, Seite 21)
- Übung: Wie hoch ist die zu erwartende Erfolgsquote bei dieser Art von Ansatz für organisatorische Veränderungen? Warum?

# OBM & ABA

- **Verhaltensanalyse:** experimentelle Untersuchung der Variablen, die das Verhalten eines Lebewesens beeinflussen
- **Angewandte Verhaltensanalyse (Applied Behavior Analysis):** System zur Analyse und Änderung von Verhalten auf genau messbare und nachvollziehbare Weise
  - Interventionen: datengestützt
- **OBM** ist *angewandte Verhaltensanalyse* in Organisationen

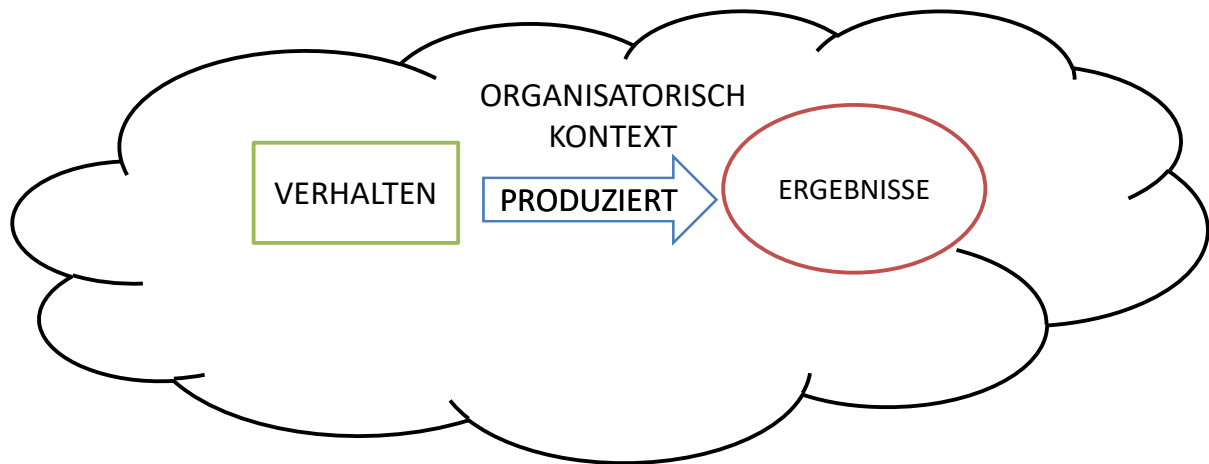
# Leistung, Überblick

- Leistung und Ergebnisse
- Klassen von Verhalten
- Verhalten
- Nicht-Verhaltensweisen (WGHZ)
- Respondentes Verhalten
- Operantes Verhalten

# Leistung

- **Leistung:** eine Einheit, die aus einer Situation, einem Verhalten und einem Ergebnis besteht, die kombiniert werden, um eine bestimmte Leistung zu erbringen
- Alle Ergebnisse (gute und schlechte) sind das Ergebnis von Verhalten
  - Leistungsprobleme sind *in der Regel* Motivationsprobleme

# Leistung im Kontext



# Ergebnisse

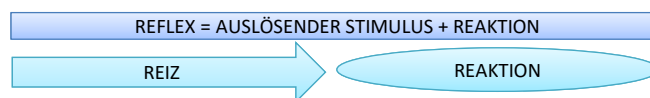
- **Ergebnis:** "was übrig bleibt, nachdem ein Verhalten abgeschlossen ist" (Daniels, 2014)
- Zurücklassen-Test (Gilbert, 1978): **Kann der Ausführende das Ergebnis zurücklassen, wenn er geht?**
- **Übung:** Nennen Sie drei Ergebnisse, die Sie bei der Arbeit erzielen

# Klassen von Verhalten

- **Verhalten:** "ist das, was ein Organismus tut, oder genauer gesagt, was er unter Beobachtung eines anderen Organismus tut" (B.F. Skinner, 1938)

VERHALTENSKLASSEN			
KLASSE			LERNPROZESS
Respondentes	-	Unbedingte	-
	-	Konditioniert	Stimuluskopplung
Operantes	Beobachtbar	Konditioniert	Verstärkung
	Intern	Konditioniert	Verstärkung

# Respondentes Verhalten



- Das Verhalten des Respondenten wird auch genannt: **Reflex**
  - kann sein: unconditioniert oder conditioniert
- Verhalten des Respondenten: Stimulus-Reaktions-Modell
- Unconditioniertes Reaktionsverhalten: "kontrolliert die interne Ökonomie des Organismus"
- Conditionierung des Verhaltens der Befragten auf der Grundlage von: **Stimuluskopplung**
- **Übung:** Nennen Sie drei Beispiele für *unconditioniertes* respondentes Verhalten

# Operantes Verhalten

- **Operantes Verhalten:** bezieht sich auf Verhalten, das "operiert" oder auf die Umwelt wirkt
  - von den **Folgen für den Ausführenden** kontrolliert
    - messbar
    - intern oder beobachtbar
    - verbal oder nonverbal
- **Übung:** Nennen Sie zwei Beispiele für operantes Verhalten
- Organisationen können nur durch Verhalten Mehrwert schaffen
  - Organisationen benötigen **wertschöpfendes operantes Verhalten**
- **Der Test des toten Mannes:** "*Wenn ein toter Mann es kann, ist es kein Verhalten*" (Ogden R. Lindsley, 1991)
  - prüft, ob das Verhalten aktiv ist

# Verbales operantes Verhalten

- **Verbales operantes Verhalten:** "*Verhalten, das durch die Vermittlung anderer Personen verstärkt wird*"
  - umfasst jede gesprochene oder nicht gesprochene Form der Kommunikation
- *hilft* den Menschen, zu bekommen, was sie wollen, und zu vermeiden, was sie nicht wollen
- Verbales Verhalten besteht aus einem oder mehreren **verbalen Operanten**
  - konditioniert
  - erfordert "Sprecher" und "Zuhörer"
- **Übung:** Nennen Sie zwei Beispiele für verbale Operanten

# Operantes Verhalten ist nicht...

- WGZH:
  - Werte
    - z.B. offen, ehrlich
  - Generalisierungen
    - z. B. Professionalität, Teamarbeit, Kommunikation
  - Haltungen
    - z. B. positiv, engagiert, kostenbewusst, bewusst
  - Zustände
    - statischer Zustand als **Ergebnis eines Verhaltens**
    - *Erinnern Sie sich an den "Test des toten Mannes".*

# KONDITIONIERUNG

KONDITIONIEREN,  
EINE ART DES LERNENS

# KONDITIONIERUNG, Übersicht

Konditionierung, Überblick:

- Klassische Konditionierung
- Operante Konditionierung
- Funktionen des operanten Verhaltens

## Klassische Konditionierung

- **Konditionierung** ist der Fachbegriff für das **Lernen**
- Iwan Petrowitsch Pavlov (1849 - 1936)
  - Respondente Konditionierung, Pavlovsche Konditionierung
- Lernprozess: **Stimuluskopplung**
- Ein ehemals **neutraler Reiz** wird mit einer **unkonditionierten Reaktion** gepaart:
  - der Geruch von frischem Essen regt die Speichelproduktion an (**unkonditionierte Reaktion**)
  - frische Lebensmittel werden angeboten, während eine Glocke ertönt (**Stimuluskopplung**)
  - frisches Essen wird durch den Klang einer Glocke ersetzt (**Stimulussubstitution**)
  - die Speichelproduktion wird durch den Klang der Glocke ausgelöst (**konditionierte Reaktion**)



# Operante Konditionierung

- Burrhus Frederic Skinner (1904 - 1990)
  - Skinner-box
- Operante Konditionierung: Lernen aus Konsequenzen
  - Verhalten ist eine Funktion seiner Konsequenzen

## Vier Funktionen des operanten Verhaltens

Die vier Funktionen des Verhaltens, Überblick:

- Aufmerksamkeit
- Flucht
- Materielle Güter und bevorzugte Güter
- Biologische, sensorische Stimulation

# Operantes Verhalten ist funktional

- Ein Verhalten ist **funktional**, wenn es dem Einzelnen ermöglicht, **das zu bekommen, was er sucht**.
  - das Verhalten manchmal **mehrere Funktionen gleichzeitig** erfüllt
    - z.B. Aufmerksamkeit und materielle Güter
  - **automatische Verstärkung, sozial vermittelte Verstärkung**
- Mit Hilfe von **operantem Verhalten** versucht ein Darsteller, effektiv mit der Umgebung, einschließlich Objekten und Menschen, zu interagieren.
  - etwas erreichen, bekommen, produzieren, erleben
  - etwas vermeiden
- Überprüfen Sie die **Perspektive des Ausführenden**

# Funktion 1: Aufmerksamkeit

- Soziale Folgen
  - kann **positiv** oder **negativ** sein
  - Menschen können erwünschte/unerwünschte Wege nutzen, um Aufmerksamkeit zu bekommen
- Hilft dem Darsteller, **das zu bekommen, was er will**
  - **Übung:** Nennen Sie ein Beispiel für ein Verhalten, das Aufmerksamkeit erzeugt, um zu bekommen, was Sie wollen
- Hilft dem Darsteller zu **entkommen / zu verhindern, was er nicht will**
  - **Übung:** Nennen Sie eine Situation, in der Aufmerksamkeit etwas verhindert, oder eine Situation, die Sie nicht wollen

## Funktion 2: Flucht

- Verhalten, das eine laufende, unerwünschte Situation oder Aktivität *beendet*
  - reaktiv
- Verhaltensweisen, die *verhindern*, dass der Ausführende in eine unerwünschte Situation gerät
  - proaktiv
- Konditionierte Reaktionen, *verbal* und *nonverbal*
  - Übung: Nennen Sie ein Beispiel für nonverbales Fluchtverhalten
  - Übung: Nennen Sie ein Beispiel für verbales Fluchtverhalten

## Funktion 3: Angreifbares, bevorzugte Artikel

- Durch operantes Verhalten interagieren wir mit *unserer Umwelt*
  - *Objekte* verwenden, um das zu bekommen, was wir wollen
    - "automatische Verstärkung"
  - *durchführen*, um die gewünschten Objekte zu erhalten
    - einschließlich "weniger greifbarer Gegenstände" wie Spielpunkte, Spielmarken
    - kann das gewünschte, geschätzte natürliche Ergebnis eines Verhaltens sein
  - viele Möglichkeiten, *Sachwerte* und *bevorzugte Gegenstände* zu erhalten
    - Darsteller verwendet nicht immer das gewünschte Verhalten, um sie zu bekommen

## Funktion 4: Biologische, sensorische Stimulation

- Operantes Verhalten zeigt sich als Reaktion auf das, was in oder mit unserem Körper geschieht
  - Vergnügen, Komfort, Glück, Zufriedenheit, Erfüllung
  - Verhalten erzeugt angenehme stimulierende Effekte
    - Übung: Nennen Sie ein Beispiel
  - Verhalten stoppt / reduziert unangenehme Reize
    - Übung: Nennen Sie ein Beispiel

## DAS ABC-MODELL

DAS ABC-MODELL  
VON OBM  
ERLÄUTERT

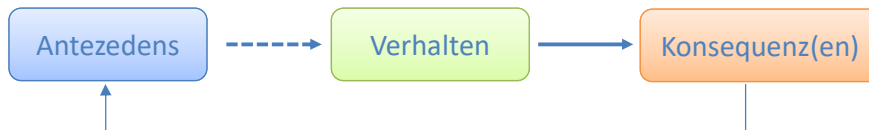
# Das ABC-Modell, Überblick

- ABC-Modell
- Vier Arten von Folgen
- ABC-Analyse
- Analyse der Folgen
- Strategien zur Verhaltensbeeinflussung
- Führung: drei Fallstricke für Verhaltensänderungen
- Sittich-Übung

# Operante Konditionierung: ABC-Modell

- **Das ABC-Modell** zeigt, wie *operantes Verhalten* erklärt werden kann
  - jedes Verhalten beeinflusst wird:
    - etwas, das dem Verhalten vorausgeht (**Antezedens**)
    - die durch das Verhalten hervorgerufene(n) Wirkung(en) (**Konsequenz**)
- **Antezedens**: geht dem Verhalten voraus, veranlasst Menschen zum Handeln
- **Konsequenz** folgt immer auf Verhalten
  - wirkt sich auf die **Wahrscheinlichkeit** aus, dass das Verhalten in der Zukunft wieder auftritt

# ABC-Modell: Überblick



# Konsequenz, ein Überblick

Konsequenz	Auswirkung auf die Verhaltenshäufigkeit
Sie bekommen, was Sie wollen	Die Häufigkeit des Verhaltens nimmt zu oder bleibt gleich
Du bekommst nicht, was du nicht willst	Die Häufigkeit des Verhaltens nimmt zu oder bleibt gleich
Sie bekommen, was Sie nicht wollen	Die Häufigkeit des Verhaltens nimmt <u>schnell</u> ab
Man verliert etwas, das man hat, Du bekommst nicht, was du willst	Die Häufigkeit des Verhaltens nimmt <u>mit der Zeit</u> ab

**Übung:** Diskutieren Sie die Beziehung zwischen *Verhaltensfunktionen* und *Verhaltenskonsequenzen*