



MASTER THESIS

Titel der Master Thesis / Title of the Master's Thesis

**„IOA Konzept als Mittel zur
Persönlichkeitsentwicklung und Konfliktlösung am
Beispiel der Staatlichen Sparkasse der Ukraine“**

verfasst von / submitted by

Iryna Romanenko, MBA

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Science (Outdoor Training and Development) (MSc)

Wien, 2018 / Vienna 2018

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
Postgraduate programme code as it ap-
pears on
the student record sheet:

A 992 882

Universitätslehrgang lt. Studienblatt /
Postgraduate programme as it appears on
the student record sheet:

Integrative Outdoor-Aktivitäten® (MSc)

Betreut von / Supervisor:

Univ. Prof. Dr. Günter Amesberger

Inhaltsverzeichnis

INHALTSVERZEICHNIS	1
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	6
VORWORT	1
1 EINLEITUNG	2
2 INTEGRATIVE OUTDOOR-AKTIVITÄTEN	4
2.1 IOA-Konzept als Mittel zur Gruppenentwicklung	4
2.2 Handlungsorientiertes Lernen als zentraler Punkt in IOA	8
2.3 Lernen als Prozess im IOA-Konzept.....	9
2.4 Interventionsmethoden	10
3 INP-KONZEPT ALS MITTEL ZUR PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG	14
3.1. Richtungen der Menschenberatungen in INP	14
3.1.1 Psychosomatische INP-Behandlung	14
3.1.2 INP-Psychotherapeutik	14
3.1.3 Psychologische INP-Beratung.....	16
3.1.4 Persönlichkeitsentwicklung nach INP-Konzept.....	17
3.2 Ebenen der INP-Psychotherapeutik	18
3.2.1 Instrumentale Ebene.....	18
3.2.2 Intentionale Ebene.....	19
3.2.3 Neuro-logische Ebenen nach R. Dilts	20
3.2.4 Sinnvolle Ebene.....	22
3.2.5 Überzeugungen und Werten in INP-Psychotherapeutik	23
3.2.6 Grundhandlungsmuster in INP-Psychotherapeutik	25
3.2.7 Vergangene Geschichte in INP-Psychotherapeutik.....	26
3.4 Stufen des Menschenlebens nach INP-Konzept	28
3.5 Interventionsbogen nach INP-Psychotherapeutik Ebenen	29

3.5.1 Laufendes Lebensscenario.....	30
3.5.2 Neues Lebensscenario	31
4 DIE PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG ALS ERSTES MODUL DES IOA- TRAININGS.....	33
4.1 Laufender Lebensstrategieanalyse und Handlungsmusterverständnis	35
4.1.1 Vision.....	36
4.1.2 Sinn und Mission	37
4.1.3 Identität.....	38
4.1.5 Werte	39
4.1.6 Laufende Ziele nach den lebenswichtigen Sphären	39
4.1.7 Überzeugungen	40
4.1.8 Grundsätzliches Handlungsmuster.....	42
4.2 Verständnis eigener Lebensgeschichte und Wichtigkeit der Verzeihung	43
4.2.1 Zeit als wichtige Ressource	43
4.2.2 Traumatische Ereignissen des vergangenen Geschichte.....	44
4.2.3 Persönlichkeiten und Unterpersönlichkeiten des Menschen.....	45
4.2.4 Der physische Körper und psychosomatische Erkrankungen.....	46
4.2.5 Wichtigkeit der Selbstverzeihung und Vorgeben von nahen Menschen	47
4.3. Selbstanalyse nach SWOT und neue Lebensstrategie	47
4.3.1 Starke und schwache Fähigkeiten	48
4.3.2 Neue Vision und Mission, neue Identität und Werteprioritäten	48
4.4 Neue strategische Ziele und neue Handlungsmuster	49
4.4.1 Zielesetzung nach Mindmap.....	49
4.4.2 Zielesetzung nach SMART	51
4.4.3 Prüfung der neuen Ziele in der Übereinstimmung mit den Werteprioritäten	52
4.4.5 Neue Selbstidentität und Handlungsmuster.....	53
4.4.6 Neue Strategie.....	54
4.4.7 Energie und Motivation	55

4.4.8 Taktischer Plan und Wichtigste Ressourcen des Menschen	56
4.4.10 Aktionsplan für jeden Tag	57
4.5 Zusammenfassung	58
5 GRUPPENTWICKLUNG UND ARBEITSKONFLIKTLÖSUNGEN ALS ZWEITES MODUL DES IOA-TRAININGS.....	59
5.1 Gruppendynamische Konzepte	60
5.1.1 Hauptmodelle in der Gruppendynamik	60
5.1.2 Regeln und Respekt	61
5.1.3 Leader oder Untergeordneter	62
5.1.4 Zugehörigkeit oder Entfernung	62
5.1.5 Intimität und Sympathie	63
5.1.6 Vereinbarung und Zielzustimmung	63
5.2 Gruppenkonflikte und Methoden der Konfliktlösung	63
5.2.1 Vertrauen und Kontrolle.....	64
5.2.2 Macht, Führungsstil und Verantwortung	64
5.2.3 Kommunikation und Beziehungen	64
5.3 Methoden der Gruppenkonfliktlösung.....	65
5.3.1 Eisbergmodell.....	65
5.3.2 Methoden der Gruppenkonfliktlösung.....	66
5.4 Gruppenentwicklung und Gruppenorganisation.....	67
5.4.1 Auswahl „Möglich-Unmöglich“	67
5.4.2 Motivation und Energie	67
5.5 Zusammenfassung	69
6 HYPOTHESE UND FORSCHUNGSDESIGN.....	71
6.1 Haupthypothese und Forschungsfragen.....	71
6.2 Forschungsmethode.....	72
6.3 Untersuchungsinstrumente.....	74
6.4 Forschungsdesign	75

6.4.1 Erstes IOA-Trainingsmodul für die Persönlichkeitsentwicklung	75
6.4.2 Zweites IOA-Trainingsmodul für die Gruppenentwicklung	78
7 SCHLUSSBETRACHTUNGEN	83
7.1 Ergebnisse der Fragenbogenanalyse	83
7.1.1 Test „der Selbstanalyse in wichtigsten Lebensbereichen“	83
7.1.2 P-Werte Analyse für den Test „der Selbstanalyse in wichtigsten Lebensbereichen“	91
7.1.3 Test „Grundverhaltensmuster“	92
7.1.4 P-Werte Analyse für den Test „Grundverhaltensmuster“	93
7.1.5 Test „Verhaltensmuster im Konflikt“	94
7.1.6 P-Werte Analyse für den Test „Verhaltensmuster im Konflikt“	97
7.2 Ergebnisse der Analyse von Mitarbeiterentwicklungsplänen	98
7.3 Zusammenfassung	101
LITERATURVERZEICHNIS	103
Gedruckte Quellen.....	103
Online Quellen.....	104
ABBILDUNGSLISTE	106
ABSTRACT.....	108
ANHANG A: DIE TEILNEHMERLISTE.....	109
ANHANG B: LEBENSSZENARIOS.....	110
ANHANG C: SWOT ANALYSEVORLAGE.....	111
ANHANG D: INDIVIDUELLE ENTWICKLUNGSPLANVORLAGE.....	117
ANHANG E: SELBSTANALYSE WICHTIGSTEN LEBENSBEREICHEN.....	119
ANHANG F: GRUNDVERHALTENSMUSTER	122
ANHANG G: VERHALTENSMUSTER IM KONFLIKT	124

Abkürzungsverzeichnis

DWH	Data Warehouse
IOA	Integrative Outdoor-Aktivitäten
INP	Integrative Neuroprogrammierung
MIS	Abteilung für Management der Informationssysteme
NLP	Neuro-Linguistik-Programmierung
SSBU	Staatliche Sparkasse Bank der Ukraine
VAKD	Visuell, Audio, Kinästhetisch, Diskret

Vorwort

Die Autorin hat in dieser Arbeit die Hypothese geprüft, dass das Grundmuster der Teilnehmer nach dem IOA-Training positiv verändert werden kann.

Die Autorin präsentiert ihre Forschung am Beispiel der Staatlichen Sparkasse, der größten Retail-Bank in der Ukraine, wo sie als Leiterin der Abteilung für Management der Informationssysteme (MIS) und Projektleiterin von IT Data Warehouse (DWH) arbeitet.

Die Autorin hat in dieser Arbeit auch theoretische und praktische Antworten auf die Forschungsfragen entwickelt, um die Haupthypothese zu prüfen.

Folgende Fragen werden in dieser Arbeit geforscht:

- Kann das IOA-Training das Verhaltensmuster der Teilnehmer im Konflikt zum Kooperation-Muster verändern?
- Kann das handlungsorientierte Lernen die Zielesetzung in den Entwicklungsplänen der Mitarbeiter verbessern?

1 Einleitung

In dieser Arbeit sind die Änderungen von Grundhandlungsmuster der Mitarbeiter vor und nach dem IOA-Training geforscht.

In dem ersten Kapitel der Masterarbeit ist nicht nur das IOA Konzept, sondern auch das handlungsorientierte Konzept in IOA dargestellt. Die Autorin hat diese Konzepte in ihrem IOA-Training genutzt, um professionelle und persönliche Fähigkeiten der Mitarbeiter zu entwickeln.

In dem zweiten Kapitel stellt die Autorin auch das Konzept von integrativen Neuroprogrammierung (INP)¹ als Mittel von persönlicher, handlungsorientierter Entwicklung des Menschen dar. Sie hat ihr IOA-Training nach ersten drei Ebenen der Psychotherapeutik nach INP-Konzept strukturiert:

- Instrumentale
- Intentionale
- Sinnvolle oder existenziale
- Transzendente.

In dem dritten Kapitel sind die Interventionsmethoden und Übungen beschrieben, die während der ersten viertägigen Module des IOA-Trainings dargestellt werden, und die mit der Persönlichkeitsentwicklung der Bankmitarbeiter verbunden sind. Dieses Kapitel enthält auch die Beschreibung von Interventionsmethoden, um die Aufmerksamkeit der Mitarbeiter in den gruppendynamischen Prozessen in positive Richtung zu lenken. Am Ende des Kapitels ist die Zusammenfassung des ersten IOA-Trainingsmoduls präsentiert.

Im vierten Kapitel sind die gruppendynamischen Konzepte vorgestellt. Die Autorin hat diese Konzepte genutzt, um ihr IOA-Training zu entwickeln. Im zweiten IOA-Trainingsmodul sind die professionellen und persönlichen Fähigkeiten von Bankmitar-

¹ Kovalyov S. (2009): Introduction to Neuro-Transforming. Verlag: Profit-Style, Moscow, Seite 1-3.

beitern gefördert, um die Arbeitskonflikte besser zu lösen. Am Ende des Kapitels ist die Zusammenfassung des zweiten IOA-Trainingsmoduls resümiert.

Das Forschungsdesign, die Untersuchungsinstrumente und die Untersuchungsdurchführung werden im letzten Kapitel beschrieben. Als Forschungsmethode sind die empirische Analyse der Literatur und die IOA-Trainingsergebnisse genutzt worden. Die Liste der Literatur ist im Anhang zu dieser Masterarbeit dargestellt. Die Autorin hat das Skriptum vom Universitätslehrgang Integrative Outdoor-Aktivitäten genutzt. Außerdem hat sie die Studienmaterialien über das Konzept der Integrativen Neuroprogrammierung verwendet, die sie während ihrer Gruppentherapie und Gruppentrainings an dem Institut der innovativen Psychotechnologien erhalten hat.

Als Untersuchungsinstrumente werden drei Fragebogen, der persönliche und professionelle Entwicklungsplan genutzt, den die Autorin in ihrer Bank im Rahmen des Mitarbeiterentwicklungsprozesses ausgearbeitet und eingeführt hat. Die Untersuchungsergebnisse des professionellen und persönlichen Entwicklungsprozesses von Mitarbeitern werden in diesem Kapitel geforscht und analysiert.

Am Ende der Arbeit hat die Autorin ihre Vorschläge, Empfehlungen und Zusammenfassungen angeboten, die nicht nur auf den Forschungsmaterialien basieren, sondern auch aus der Analyse der entsprechenden Fragebogen und des individuellen Entwicklungsplanes der Mitarbeiter zusammengefasst werden.

Außerdem hat die Autorin resümiert, wie IOA-Training und IOA-Methoden auf die Peer- und Referent-Gruppen wirken. Schlussfolgernd hat die Autorin bestimmt, dass die professionelle Entwicklung in Verbindung mit persönlicher Entwicklung stehen muss.

2 Integrative Outdoor-Aktivitäten

In diesem Kapitel der Masterarbeit ist das IOA-Konzept dargestellt. Außerdem ist in diesem Kapitel das handlungsorientierte Konzept als Hauptelement von IOA-Training vorgestellt. Die Autorin hat diese Konzepte in ihrem IOA-Training genutzt, um professionelle und persönliche Fähigkeiten der Mitarbeiter zu entwickeln und zu fördern.

2.1 IOA-Konzept als Mittel zur Gruppenentwicklung

Die besonderen Merkmale des IOA-Konzeptes sind in diesem Abschnitt präsentiert. Das IOA-Konzept ist in vier Ebenen zusammengefasst²:

- Grundannahmen
- Rahmen und Auftragsbedingungen
- Situative Bedingungen
- Interventionsmethoden

Während der IOA-Trainingsvorbereitung hat die Autorin alle diese Ebene betrachtet. Sie hat folgende Kriterien der Qualität von IOA-Training und Beratung verwendet:

- Menschenbild
- Theorien des Beratungsansatzes
- Ziele der Beratung, Indikation, Kontraindikation
- Diagnoseinstrument
- Interventionsstrategien und Methoden
- Verständnis der Berater – Beratenen - Beziehung
- Effektivitätskontrolle

Die Autorin hat diese IOA-Konzeptebenen in ihrer IOA-Trainingsvorbereitung betrachtet und genutzt.

² IOA. (2015a). Basisseminar. Skriptum des Universitätslehrgangs Nr. 7 Integrative Outdoor-Aktivitäten® Verlag: Wien Universität, Wien, Seite 17.

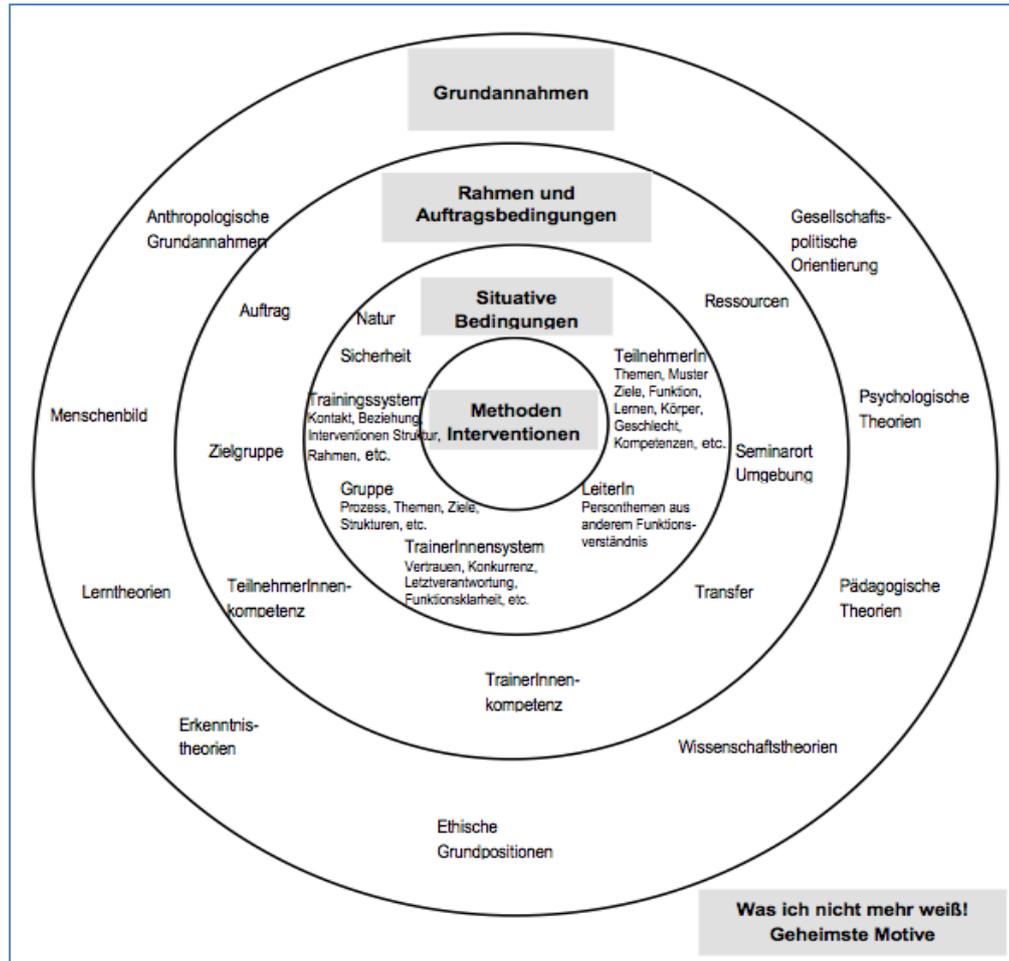


Abbildung 1: IOA-Konzept.

Quelle: IOA. (2015a). Basisseminar. Skriptum des Universitätslehrgangs Nr. 7 Integrative Outdoor-Aktivitäten®. Verlag: Wien Universität, Wien, Seite 17.

Laut IOA-Konzept können sich die Menschen durch Handeln entwickeln: „Entsprechend sind Maßnahmen und Methoden in den Mittelpunkt der Arbeit gerückt, die es den TeilnehmerInnen ermöglichen, ihr Tun unter vielfältigen Perspektiven zu gestalten und zu reflektieren sowie Chancen und Fallen in der Entwicklung durch Handeln zu erkennen“³.

Bewegungsbezogene Aufgaben und Herausforderungen helfen den Teilnehmer eine Auseinandersetzung mit grundlegenden persönlichen Themen (Zielsetzungen, Selbstwirksamkeit, Beziehung zu Körper und Natur, und so weiter) und den Themen der Gruppe zu machen. Das Konzept ist auch nach Auftrag Teamentwicklung (Ziel- und

³ IOA (2015b). Theorie handlungsorientierter Ansätze. Skriptum des Universitätslehrgangs Nr. 7 Integrative Outdoor-Aktivitäten®. Verlag: Wien Universität, Wien, Seite 3.

Aufgabenorientierung), Persönlichkeitsentwicklung (Gruppen- oder Person-Orientierung) oder Therapie fokussiert⁴.

Die Zielgruppe sowie Überlegungen, in welchen Bereichen diese mittels von IOA wirkungsvoll unterstützt werden kann, stellen die Basis für die Planung und Durchführung von IOA-Training dar. Ziele (Auftraggeber, Teilnehmer, Trainer), prozessdiagnostische Informationen sowie verfügbare Ressourcen (Zeitumfang der Aktivitäten, räumliche Möglichkeiten, Potentiale der Teilnehmer und Trainer,) liefern weitere wesentliche Rahmenbedingungen⁵.

Der Begriff der Integration zielt damit auf mehrere Bereiche ab, unter anderem⁶:

- Integration von In- und Outdoor-Tätigkeit
- Integration von Aktion und Reflexion
- Integration von Körper, Emotion, Kognition und deren sozialer Bedingtheit
- Integration von vorausgehenden und nachfolgenden Bedingungen
- Integration von Kompetenzen bei abgegrenztem Funktionsverständnis
- Integration von unterschiedlichen psychologischen und psychotherapeutischen Zugangsweisen

In IOA-Konzept erhält die Natur eine hohe Bedeutung als Erfahrungs- und Erlebnisraum. Sie bildet den Rahmen und den Hintergrund, der von den Teilnehmerinnen mit symbolischen Bedeutungen versehen wird.

Durch handlungsorientiertes Lernen findet auf allen Ebenen der Persönlichkeit statt: körperlich, emotional, kognitiv und sozial⁷:

- Handeln und Handlungsergebnisse wurden aus unterschiedlichen Perspektiven beobachtet

⁴ IOA (2015b). Theorie handlungsorientierter Ansätze. Skriptum des Universitätslehrgangs Nr. 7 Integrative Outdoor-Aktivitäten®. Verlag: Wien Universität, Wien, Seite 3.

⁵ IOA (2015b). Theorie handlungsorientierter Ansätze. Skriptum des Universitätslehrgangs Nr. 7 Integrative Outdoor-Aktivitäten®. Verlag: Wien Universität, Wien, Seite 3.

⁶ IOA (2015b). Theorie handlungsorientierter Ansätze. Skriptum des Universitätslehrgangs Nr. 7 Integrative Outdoor-Aktivitäten®. Verlag: Wien Universität, Wien, Seite 3.

⁷ IOA (2015b). Theorie handlungsorientierter Ansätze. Skriptum des Universitätslehrgangs Nr. 7 Integrative Outdoor-Aktivitäten®. Verlag: Wien Universität, Wien, Seite 3.

- Daraus wurden Hypothesen über mögliche Hintergründe und Zusammenhänge erlebter Wirkungen abgeleitet
- Neue Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmöglichkeiten erarbeitet
- Diese Prozesse können sich in neuen Kontexten wiederholen.

Diesen Prozess hat die Autorin in ihrem IOA-Training durchgeführt und folgende IOA-Prinzipien als leitende genutzt. Ein zentrales Ziel des IOA-Trainings was, die Rahmenbedingungen des Lernens und neue Erfahrungen so zu gestalten und zu reflektieren, dass „Teilnehmer in die Lage versetzt werden, geeignete Anwendungsregeln zur Nutzung des neu erworbenen Wissens in Alltags- und Berufssituationen zu erwerben“⁸.

Die Anwendung in unterschiedlichen Kontexten oder so im genannten Transfer wurde auch von der Autorin in ihrem IOA-Training unterstützt. Laut IOA-Konzept muss IOA-Training bewegungsbezogene Übungen und Ausgabenstellungen einsetzen auf der Basis⁹:

- klarer Grundannahmen (Menschenbild, pädagogische und psychologische Theorien, Erkenntnistheorien, Lerntheorien)
- innerhalb eines vereinbarten Rahmens (Auftrag, Ziele, Ressourcen)
- prozessorientiert in Abstimmung auf die Person und die Gruppe
- unter Nutzung der Natur
- in einem Sicherheitsrahmen
- mit dem Ziel
- die Handlungsmöglichkeiten von Personen, Gruppen oder Organisationen zu verdeutlichen
- und Entwicklungsimpulse an zu stoßen
- mit Dualprinzip von Trainersystem

Diese IOA-Grundannahmen waren im IOA-Training für die Mitarbeiter der SSBU von der Autorin genutzt, um ihre professionellen und persönlichen Fähigkeiten zu fördern.

⁸ IOA (2015b). Theorie handlungsorientierter Ansätze. Skriptum des Universitätslehrgangs Nr. 7 Integrative Outdoor-Aktivitäten®. Verlag: Wien Universität, Wien, Seite 4.

⁹ IOA. (2015a). Basisseminar. Skriptum des Universitätslehrgangs Nr. 7 Integrative Outdoor-Aktivitäten® Verlag: Wien Universität, Wien, Seite 6.

Der Trainingsplan und die Analyse die Trainingswirkungen sind im Kapitel 4, 5 und 7 dargestellt.

2.2 Handlungsorientiertes Lernen als zentraler Punkt in IOA

Zusammenfassung der zentralen Punkte des handlungsorientierten Lernens sind¹⁰:

- Systeme, an denen Menschen beteiligt sind, entwickeln sich in und durch Handeln.
- Allgemeine systemtheoretische und synergetische Ansätze sind in diesem Kontext insbesondere durch Sinn, Zweck und Zielperspektiven, sowie die Frage der Reflexivität zu ergänzen.
- Die Inszenierung von Aufgabenstellungen, die Handeln von Systemen anregen, ist damit eine zentrale Position im IOA-Ansatz.
- Die Entwicklungsmöglichkeiten durch Handeln sind durch unterschiedlichste Faktoren eingeschränkt, beziehungsweise erweitert. Dies setzt hohe Systemkenntnisse voraus. Das hilfreiche Rahmenmodell für Personen und Teams könnte so aussehen.

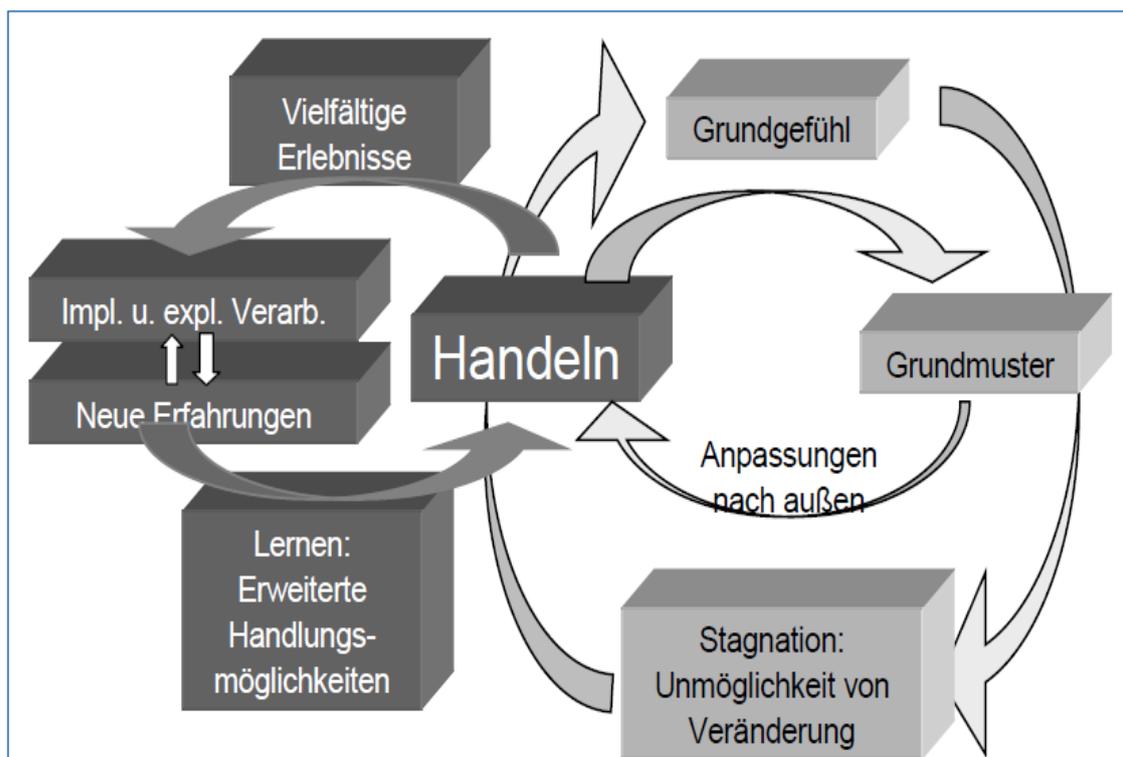


Abbildung 2: Handeln als Wechselbezug von Erweiterungs-, Wiederholungs- und Stabilisierungsmöglichkeit. Quelle: IOA (2015b). Theorie handlungsorientierter Ansätze. Skriptum des Universitätslehrgangs Nr. 7 Integrative Outdoor-Aktivitäten®. Verlag: Wien Universität, Wien, Seite 40.

¹⁰ IOA (2015b). Theorie handlungsorientierter Ansätze. Skriptum des Universitätslehrgangs Nr. 7 Integrative Outdoor-Aktivitäten®. Verlag: Wien Universität, Wien, Seite 39.

Hauptmerkmale von handlungsorientierten Lernen und IOA-Konzept bestehen¹¹:

- in der Handlungsorientierung,
- in der Anwendung bedeutsamer Erlebnisse für Lernimpulse,
- in der körperlich-psychischen-sozialen Bewegung,
- in der verfremdeten Umgebung, die von den teilnehmenden Personen, Gruppen und Organisationen mit den jeweilig passenden Bedeutungen versehen werden,
- im angestoßenen Perspektivenwechsel,
in der Form der Begleitung und Beratung der Aktivitäten, die auch zur Herstellung struktureller Ähnlichkeiten (zu Situationen, Fragestellungen) auffordert und so den Transfer begünstigt,
- in der Erweiterung der Beziehung zur Natur.

2.3 Lernen als Prozess im IOA-Konzept

Um über Lernen als Prozess zu sprechen, müssen die Handlungsmöglichkeiten von Personen oder Gruppen verändern und erweitern werden. Die Lernprozesse und Lernkonzepte, die die Autorin in ihrem IOA-Training genutzt hat, sind in Kapitel 4 und 5 dieser Arbeit beschrieben. Die Autorin hat am meistens die folgenden Lernebenen verwendet, um ihr IOA-Training zu entwickeln¹²:

- Lernen 0: Reaktionen ohne Wahlmöglichkeiten, Koppelung von Reiz und Reaktion, Reflexe
- Lernen I: Verhalten wird adaptiert, Veränderung findet in einem festgelegten, wiederholbaren Kontext statt (Konditionierung)
- Lernen II: Lernen lernen, auf dieser Ebene möglich, Kontext zu verändern
- Lernen III: Veränderung im Prozess des Lernens II, der Kontext wird hinterfragt und gegebenenfalls um anderen Kontext erweitert

¹¹ IOA. (2015a). Basisseminar. Skriptum des Universitätslehrgangs Nr. 7 Integrative Outdoor-Aktivitäten® Verlag: Wien Universität, Wien, Seite 7.

¹² IOA (2015b). Theorie handlungsorientierter Ansätze. Skriptum des Universitätslehrgangs Nr. 7 Integrative Outdoor-Aktivitäten®. Verlag: Wien Universität, Wien, Seite 40.

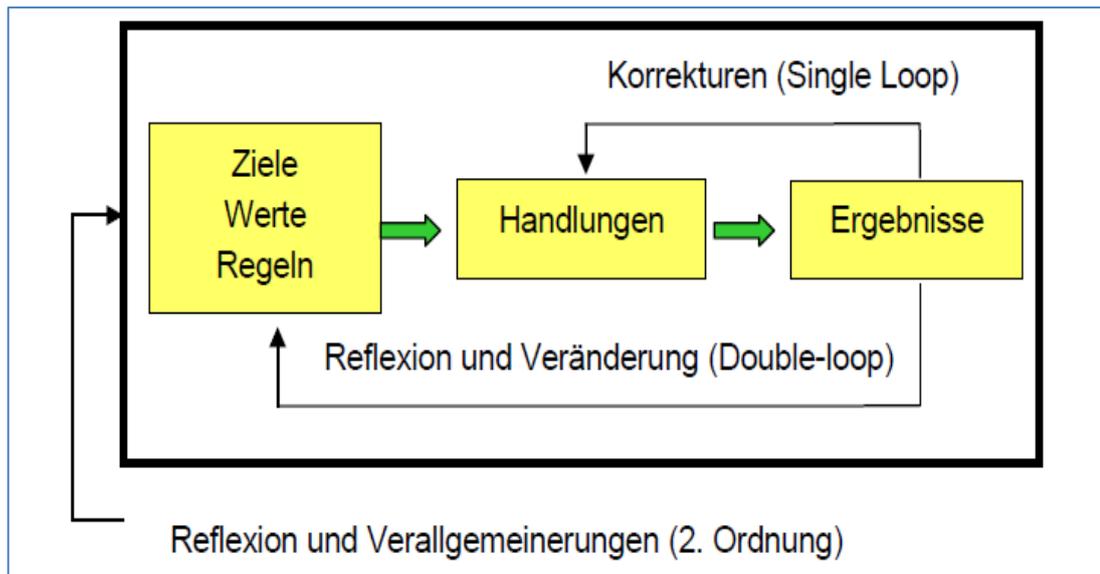


Abbildung 3: Single-Loop und Double-Loop Learning.
 Quelle: IOA (2015b). Theorie handlungsorientierter Ansätze. Skriptum des Universitätslehrgangs Nr. 7 Integrierte Outdoor-Aktivitäten®. Verlag: Wien Universität, Wien, Seite 38.

Single-Loop Learning hat eine Rückmeldeschleife. Wenn die Ergebnisse nicht passen, werden die Handlungen verändert. Double-Loop Learning hat eine zweite Rückmeldeschleife. Wenn die Ergebnisse nicht passen, werden auch die Ziele und Werte hinterfragt und gegebenenfalls verändert. Dies führt zu veränderten Handlungen und in weiterer Folge zu veränderten Ergebnissen. Lernen zweiter Ordnung reflektiert nach Bateson¹³ den gesamten Lernprozess.

2.4 Interventionsmethoden

Unter Intervention wird eine bewusst gesetzte Maßnahme zur Steuerung des Lernprozesses verstanden. Intervention ist „zielorientierte, bewusste, beschreibbare und beobachtbare Handlung, ist Eingreifen in ein Geschehen, zu einem bestimmten Zeitpunkt, ist Impuls geben, ist abhängig von Personen und Beziehungsgeschehen, ist geplant und überprüfbar (Ergebnis)“¹⁴. Es wirken auch wie nicht bewusst gesetzten „Interventionen“ (z.B. Körperlichkeit, Kompetenz, eigene Bedeutsamkeiten). Es ist wichtig das Verständnis der Intervention durch Reflexion und laufende Supervision im IOA-Training einzuführen.

¹³ Bateson, G. (1999). Ökologie des Geistes. Anthropologische, psychologische, biologische und epistemologische Perspektiven. Verlag: Suhrkamp, Frankfurt am Main, Seite 379-393.

¹⁴ Majce-Egger, M. (Hrsg.). (1999). Gruppentherapie und Gruppendynamik - Dynamische Gruppenpsychotherapie: theoretische Grundlagen, Entwicklungen und Methoden. Verlag: Facultas-Univ.-Verl., Bibliothek Psychotherapie; 9, Wien.

Grundsätzlich kann also unter Intervention ein theoriegeleitetes, indikationsbezogenes und absichtsvolles Verhalten von Trainer verstanden werden, das auf Veränderungen von Systemen (Personen, Gruppen, Teams oder Organisationen) bezogen ist¹⁵.

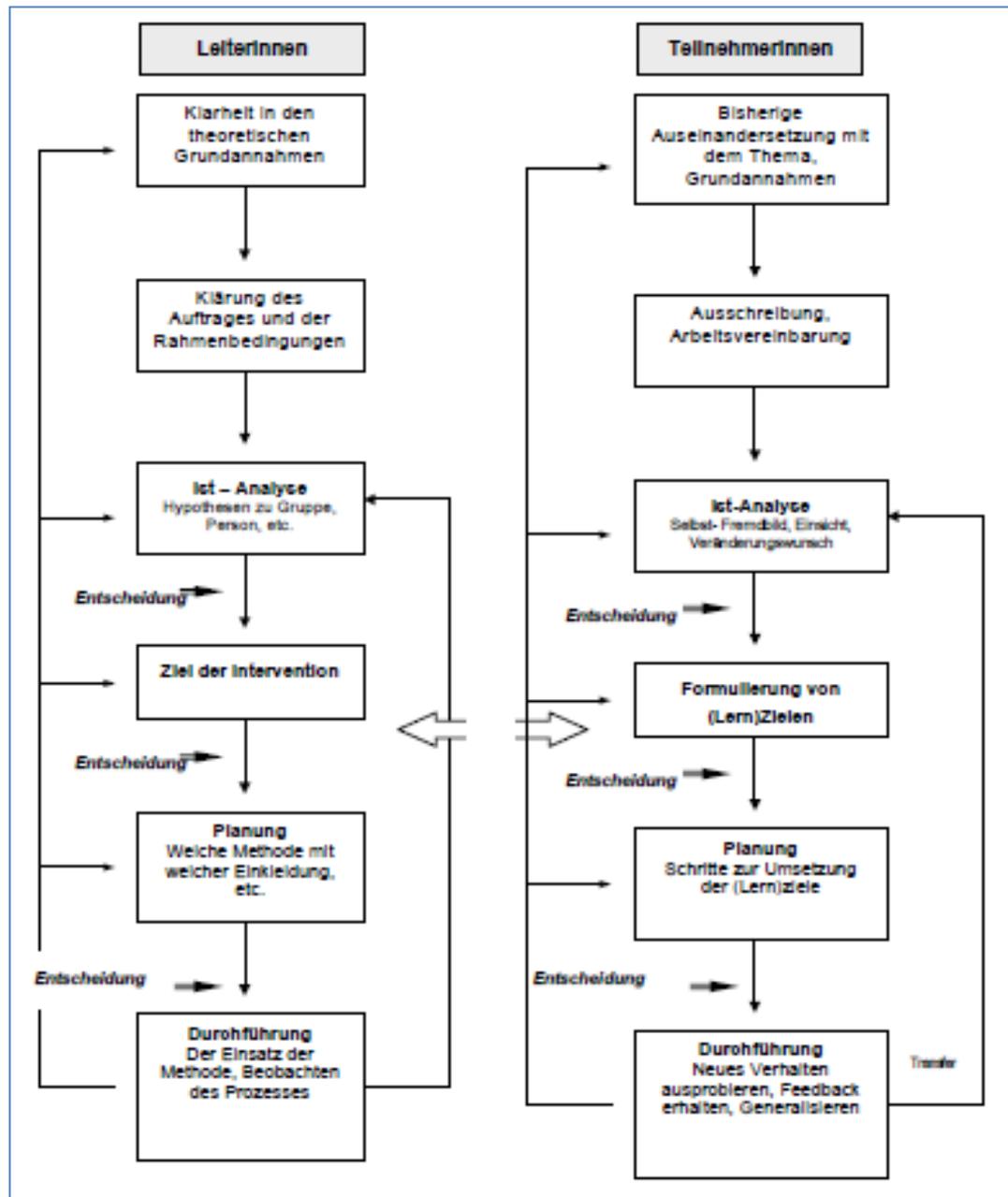


Abbildung 4: IOA-Prozessmodell.

Quelle: IOA (2015b). Theorie handlungsorientierter Ansätze. Skriptum des Universitätslehrgangs Nr. 7 Integrative Outdoor-Aktivitäten®. Verlag: Wien Universität, Wien, Seite 58.

¹⁵ Antons, K. (1998). Praxis der Gruppendynamik. (7. Aufl.). Verlag: Hogrefe; für Psychologie, Göttingen. Nitsch, J.R. (1993). Sportpsychologie und Praxis des Sports. In: Gabler, H.; Nitsch J.R.; Singer, R.: Einführung in die Sportpsychologie. Teil 2: Anwendungsfelder. Verlag: Hofmann, Schorndorf. Seite 188-270.

Der „Bogen“ als Interventionsstrategie war in IOA-Training von der Autorin genutzt. Aufgrund der Ist-Analyse und unter Beachtung der verschiedenen Ebenen des Kreismodells (Zielgruppe, Teilnehmer, Organisation) waren verschiedene Outdoor-Methoden von der Autorin ausgewählt. Die Autorin hat folgendes IOA-Bogenmodell für den Einsatz von „Hauptmethoden“ als Intervention verwendet. Jeder Teil dieses Bogens war als eigene Intervention zu betrachten.

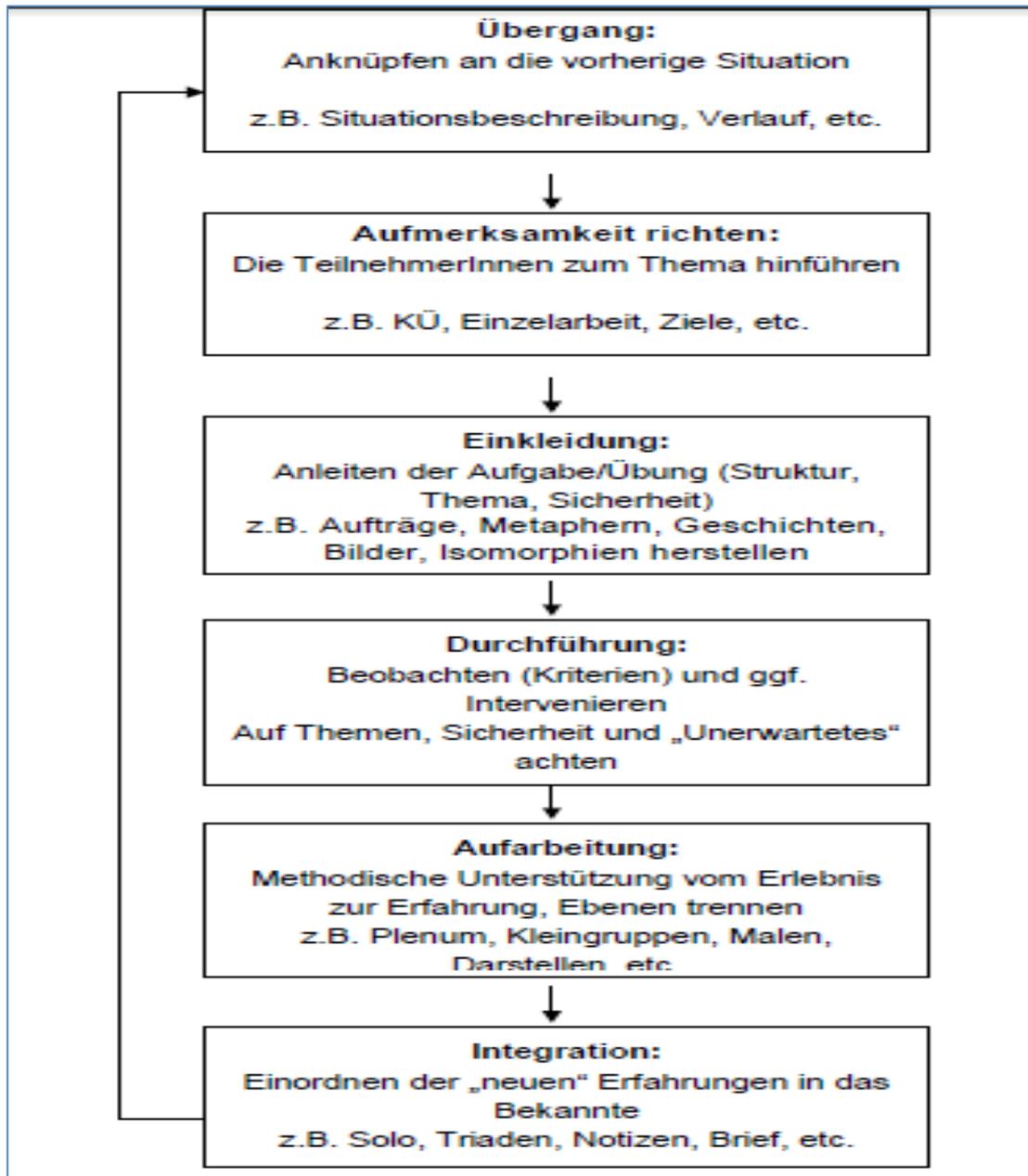


Abbildung 5: Der „Bogen“ als Interventionsstrategie

Quelle: IOA (2015b). Theorie handlungsorientierter Ansätze. Skriptum des Universitätslehrgangs Nr. 7 Integrierte Outdoor-Aktivitäten®. Verlag: Wien Universität, Wien, Seite 55.

Die Einteilung von IOA Interventionsmethoden ist unten gegeben. Outdoor-Methoden können grundsätzlich unterteilt werden in¹⁶:

- Soft Events: mit keinem oder wenig Material, relativ einfacher (technischer) Aufbau, geringen Sicherheitsrisiken (Körperübungen, Aufstellungen, Gehaufgaben, Naturerfahrung, Symbole, Raumschiff, Seilquadrat, Zauberstab)
- Low Events: mit Material, technisch teilweise anspruchsvoller Aufbau, erfordern klare Sicherheitskonzepte (Acid River, Spider web, Mowhak Walk, Low V)
- High Events: sehr anspruchsvoller Aufbau, in großen Höhen, dementsprechende Sicherheitsstandards (High Y, Flying Fox, Überquerungen, Abseilen, Klettern)
- Expeditionen: größere Wanderungen mit Biwak, von der Sicherheit her nicht total kontrollierbar.
- Bergsportdisziplinen: sind teilweise in den Bereich der High Events einordenbar (Klettern, Abseilen), Aktivitäten wie Skitouren, Gletscherbegehungen sind von der Sicherheit her nicht so kontrollierbar wie die oben angeführten Methoden.

Die Autorin hat nur low und soft Events in ihrem IOA-Training genutzt.

¹⁶ IOA (2015b). Theorie handlungsorientierter Ansätze. Skriptum des Universitätslehrgangs Nr. 7 Integrierte Outdoor-Aktivitäten®. Verlag: Wien Universität, Wien, Seite 56.

3 INP-Konzept als Mittel zur Persönlichkeitsentwicklung

Die Autorin stellt das Konzept der integrativen Neuroprogrammierung¹⁷ (INP) als Mittel von persönlicher, handlungsorientierter Entwicklung des Menschen dar. Das Konzept der INP umfasst folgende Bereiche:

- Richtungen der Menschenberatungen
- Ebenen der Psychotherapeutik
- Stufen des Menschenlebens
- Kodes der Organisation der Realität

3.1. Richtungen der Menschenberatungen in INP

Die Richtungen der Menschenberatungen¹⁸ sind laut INP in folgende Stufen geteilt werden:

- Psychosomatische Behandlung
- Psychotherapeutik
- Psychologische Beratung
- Persönlichkeitsentwicklung

3.1.1 Psychosomatische INP-Behandlung

In INP hat man für psychosomatische Behandlung folgende Maßnahmen genutzt:

- Traditionelle Medizin
- Psychosomatische Methoden
- Geistige Heilung
- Wille des Gottes

3.1.2 INP-Psychotherapeutik

Als Grund der Psychotherapeutik wird in INP die Idee der Psychosynthese von Roberto Assagioli¹⁹ verwendet. Laut Assagioli: „Solange der Mensch nur als von seinen biologi-

¹⁷ Kovalyov S. (2009): Introduction to Neuro-Transforming. Verlag: Profit-Style, Moscow, Seite 1-2.

¹⁸ Kovalyov S. (2009): Introduction to Neuro-Transforming. Verlag: Profit-Style, Moscow, Seite 2-4.

schen Trieben bedingt verstanden werde, könne er nur teilweise erfasst, aber nicht in seiner Ganzheit gesehen werden“.

Assagioli hat eine wissenschaftliche Psychologie entwickelt, die die Realität der Seele anerkennt, und die Freude, Sinn, Erfüllung, Kreativität, Liebe und Weisheit, also die höheren Energien und Strebungen des menschlichen Daseins ebenso miteinbezieht wie die Impulse, Triebe und Bedürfnisse der vitalen Basis der menschlichen Natur²⁰.

Er kreierte sein Konzept und Weltbild, die Psychosynthese, mit der er bestrebt war, die wissenschaftlichen Erkenntnisse aus Medizin und Psychologie und die Weisheitslehren der Völker zusammenzufügen zu einem Menschenbild, das die biologische Gebundenheit des Menschseins in einen größeren Rahmen der persönlichen Wahl und Verantwortung einbinden sollte und diesen wiederum in einen noch umfassenderen der spirituellen Verbundenheit und Teilhabe²¹.

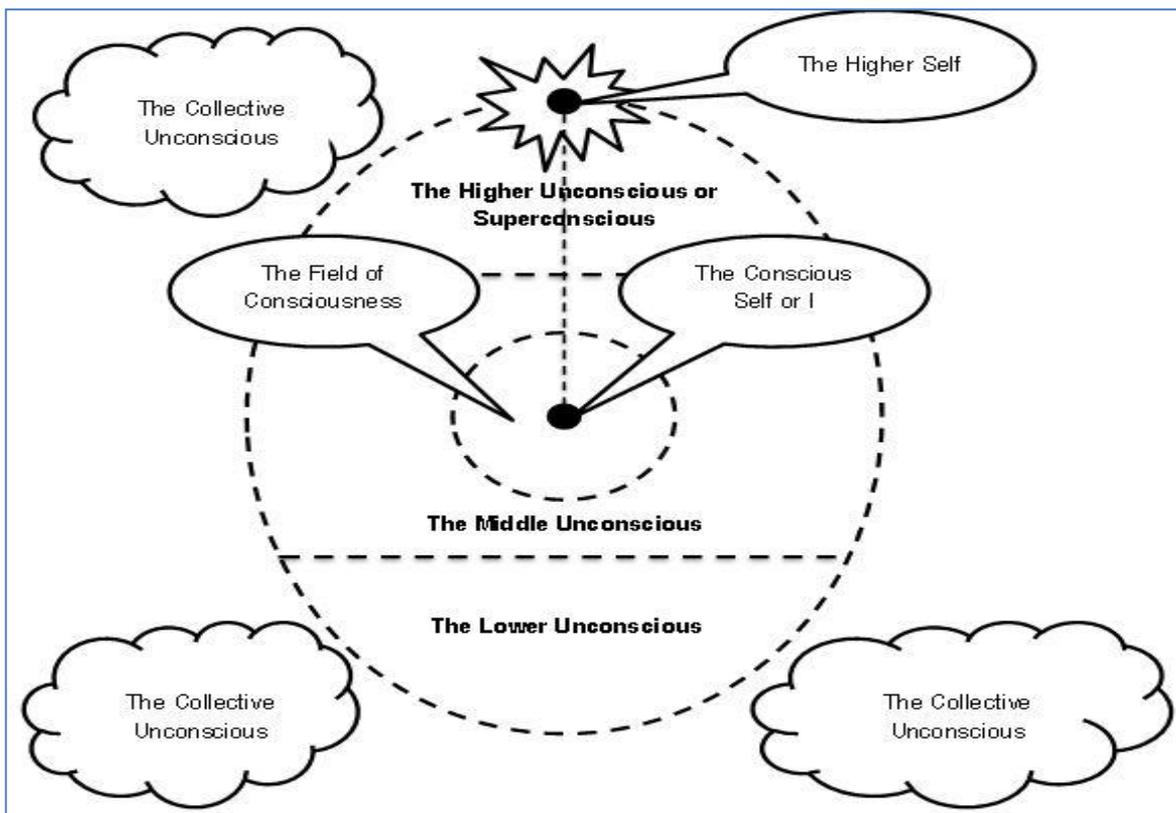


Abbildung 6: Psychosynthesemodell laut Roberto Assagioli.

Quelle: Kovalyov S. (2009): Introduction to Neuro-Transforming. Verlag: Profit-Style, Moscow, Seite 3.

¹⁹ Assagioli R. (1994): Psychosynthesis, Theory and Practice. From Mental Crisis to the Higher Self. Verlag: Library of Psychological Literature, Moscow.

²⁰ Kovalyov S. (2009): Introduction to Neuro-Transforming. Verlag: Profit-Style, Moscow, Seite 3.

²¹ Kovalyov S. (2009): Introduction to Neuro-Transforming. Verlag: Profit-Style, Moscow, Seite 4.

3.1.3 Psychologische INP-Beratung

Die psychologische Beratung ist in INP auch in vier Teile geteilt werden²²:

- Psychokorrektur der Symptome verschiedener Abweichungen
- Psychotherapeutik als Behandlung der Gründe der Abweichungen
- Quantensprung, wenn die grundlegenden Programme des Menschen untersucht werden (Meta-Karten, Mega-Programme und Super-Scenario)
- Die Entwicklung des höchsten Potentials (sowie, von Wesen und Kosmischen Wesen)

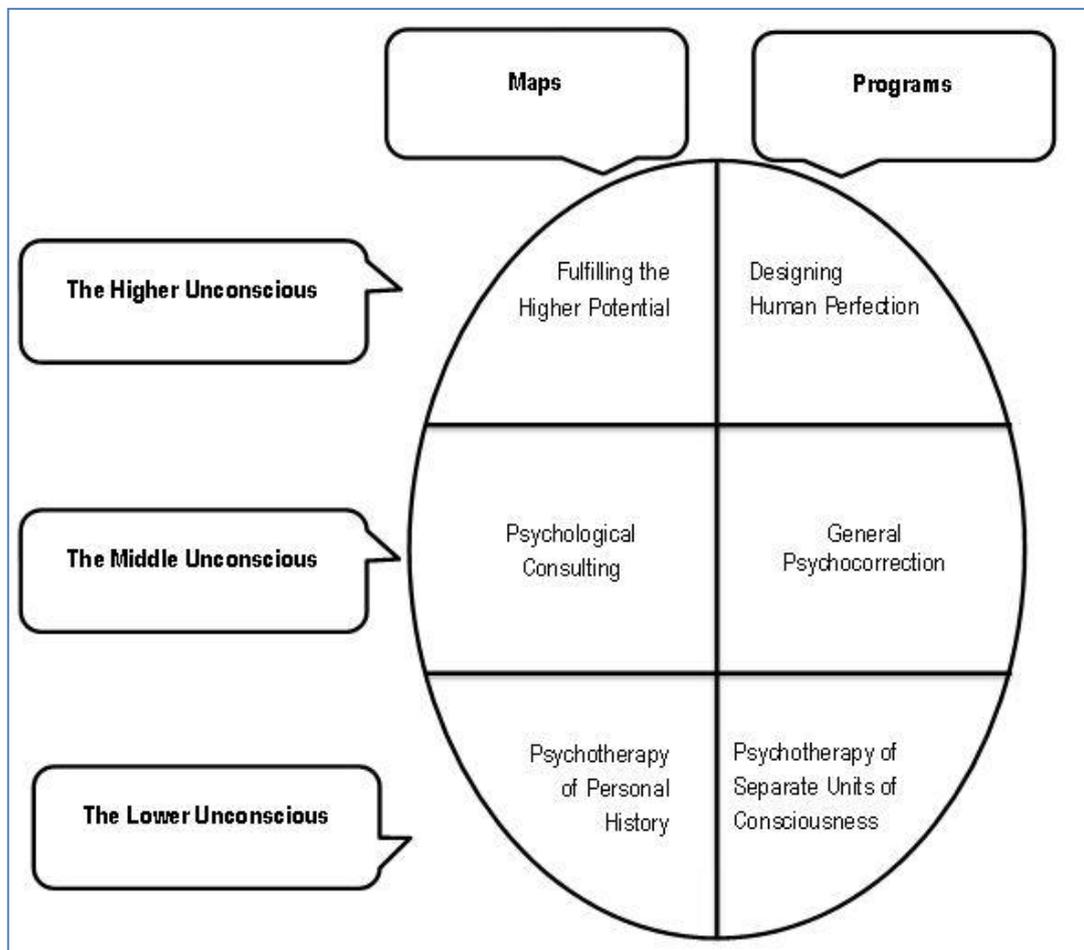


Abbildung 7: Modell der Neurotransformationsmethoden der Menschen.

Quelle: Kovalyov S. (2009): Introduction to Neuro-Transforming. Verlag: Profit-Style, Moscow, Seite 6.

Auf jeder Ebene der psychologischen INP-Beratung kann die Menschen eigene falschen, veraltenden, unvollständigen "Karten" mit der Hilfe der speziellen Interventionen

²² Kovalyov S. (2009): Introduction to Neuro-Transforming. Verlag: Profit-Style, Moscow, Seite 5-6.

verstehen und verändern, damit sie eigene Probleme lösen könnte, oder die Ziele erreichen²³:

- Beratung der Probleme
- Lebensziele zu erreichen
- Systemberatung der Taktik
- Strategie der Lebenstätigkeit

3.1.4 Persönlichkeitsentwicklung nach INP-Konzept

Laut INP ist die Persönlichkeitsentwicklung auch in vier Teile geteilt²⁴:

- Das Ego oder unsere falsche Selbstidentifizierung, die hauptsächlich nur das Gefühl der eigenen Wichtigkeit produziert
- Die Maske und die Rollen, unter denen sich unser Ego versteckt, um zusammenzuwirken und einzuwirken
- Die Individualität oder unsere echte persönliche Originalität, die – wenn Glück gehabt hat – auf dem Mist des Egos wächst und sich zur Sonne durch den Asphalt der Maske setzt.
- Die Persönlichkeit oder unseres freies, echtes, bedingungsloses „Ich“, die durch Ausführung der Vorausbestimmung bedingt werden.

Die Misserfolge in der persönlichen Entwicklung sind damit verbunden, dass die Menschen nur zwei polare Instanzen traditionell wählen. Viele Menschen möchten vom Ego sofort zur Seele weggehen. Sie suchen nicht den Weg, sondern die Zuflucht von gefährlicher Welt. Deshalb fängt aller in INP mit der Entwicklung des Egos an, die man stark machen muss, wenn es schwach, oder adäquat, wenn es aufgeblasen ist²⁵.

Weiter muss man die Maske mit ihren Rollen und das Rollenfach entwickeln, sonst wird das erfolgreiche Leben in der sozialen Welt einfach nicht stattfinden.

²³ Kovalyov S. (2009): Introduction to Neuro-Transforming. Verlag: Profit-Style, Moscow, Seite 7.

²⁴ Kovalyov S. (2009): Introduction to Neuro-Transforming. Verlag: Profit-Style, Moscow, Seite 8.

²⁵ Kovalyov S. (2009): Introduction to Neuro-Transforming. Verlag: Profit-Style, Moscow, Seite 8.

Dann wird im Menschen seine einzigartige Individualität sorgfältig und konsequent befreit. Und danach wird es ermöglicht, seiner idealen Persönlichkeit gezeigt zu werden, die im Schritt zum Wesen und dem Aufhellen ist²⁶.

3.2 Ebenen der INP-Psychotherapeutik

Die Ebenen der Psychotherapeutik sind in INP in folgende Stufen geteilt werden:

- Instrumentale
- Intentionale
- Sinnvolle oder existenziale
- Transzendente

Die Autorin hat das IOA-Training nach den ersten drei Ebenen der INP-Psychotherapeutik-Modelle strukturiert: instrumentale, intentionale und sinnvolle.

3.2.1 Instrumentale Ebene

Die neurolinguistischen Programmierung (NLP) Anhänger behaupten, dass die Wahrnehmungsmodalitäten des Menschen oder menschlichen Erfahrungscodes geschrieben werden sollten als VAKD:

- Visuell (V)
- Audio (A)
- Kinästhetisch (K)
- Diskret und digital (D)

Bei der Bildung der instrumentalen Ebene sind INP-Forscher zu dem Schluss gekommen, dass sie mit vier nicht-äquivalenten Möglichkeiten der von Reality-Mapping des Menschen zu tun haben²⁷:

- VAKD
- Psychosemantik

²⁶ Kovalyov S. (2009): Introduction to Neuro-Transforming. Verlag: Profit-Style, Moscow, Seite 9.

²⁷ Kovalyov S. (2009): Introduction to Neuro-Transforming. Verlag: Profit-Style, Moscow, Seite 12.

- Symbolisierung
- Persönlicher Raum

Laut der instrumentalen Technik ist betont, dass alle Probleme, auf die die Menschen der angegebenen Ebene der Psychotherapeutik zusammenstoßen, zu fünf Kategorien verhalten könnten, die mit Adaption und Sozialisierung verbunden sind. Auf diesem Niveau werden die folgenden psychotherapeutischen Probleme der Menschen auseinandergesetzt²⁸:

- Umgebung: „Alle irritieren mich“
- Zustände: „Mir ist schlecht“
- Verhalten: „Ich will nicht. Es ist für mich unmöglich“
- Überzeugungen: „Ich glaube nicht. Ich weiß nicht. Ich verstehe nicht“
- Identität: „Ich bin irgendwelcher nicht solcher!“

3.2.2 Intentionale Ebene

Die intentionale Ebene der INP-Psychotherapeutik widerspiegelt die Ziele der Menschensozialisierung. Der Mensch wird sich wohl in der Gesellschaft fühlen, wenn er oder sie nicht nur materielle Sachen besitzt, sondern auch Gesundheit, erfolgreiche Arbeitskarriere, gute Beziehungen, echte Liebe und sexuelle Beziehungen hat.

Laut INP kann man die Menschenexistenz auf dieser Stufe nach folgenden Ebenen analysieren²⁹:

- Gesundheit (physische, psychische, seelische)
- Beziehungen im engen Kreis (Ehepartner, Lebenspartner, Kinder, Eltern)
- Soziale Verbindungen (professionale, soziale, wirtschaftliche, politische)
- Fähigkeiten (Ausbildung, Zertifizierung, Erfahrung, Wissen, Können, Kenntnisse)
- Finanzen (Arbeitskarrier, Lohn und Sparen, Geldkapital, Selbstständig, Unternehmen, Investition)

²⁸ Kovalyov S. (2009): Introduction to Neuro-Transforming. Verlag: Profit-Style, Moscow, Seite 12.

²⁹ Kovalyov S. (2013): How to Live in Order to Live. Verlag: Your Books, Moscow, Seite 9-10.

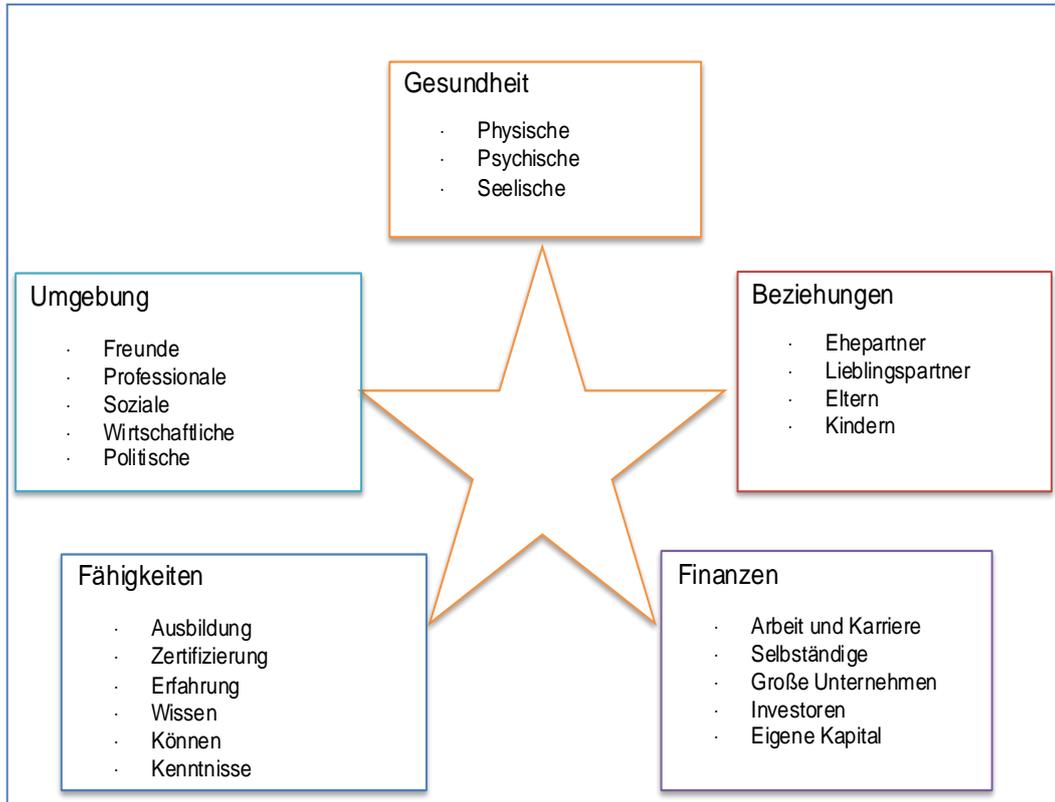


Abbildung 8: Stern des Wohlbefindens.

Quelle: Eigene Darstellung nach Kovalyov S. (2013): How to Live in Order to Live. Verlag: Your Books, Moscow, Seite 9-10.

Diese INP-Model heißt der Stern des Wohlbefindens. Dieses Zielsetzungsmodell ist in INP genutzt, um Ziele nach den lebenswichtigen Sphären zu bilanzieren.

3.2.3 Neuro-logische Ebenen nach R. Dilts

Um Motivation und Energie zu haben, müssen die Menschen ihre Ziele nach Sinn, Vision, Identität und Werten testen. Zum Beispiel, während des IOA-Trainings müssen sich die Teilnehmer mit Hilfe verschiedener Interventionsmethoden folgende Hauptfragen überlegen und beantworten:

- Laufendes Lebeszenario vom Standpunkt des Sinnes, der Mission, der Identität und der Werte zu analysieren
- Verständnis, in welcher Lebensphase sie sich befinden
- Motivationen und Lebensgründe zu verstehen
- Warum und wofür sie leben sollen, zu erfahren
- Was sie jetzt tun müssen, um in der Lage zu sein, sich selbst zu entwickeln

Diese Fragen sind von großer Bedeutung für die Übungen und Reflexion im ersten Persönlichkeitsentwicklungsmodul des IOA-Trainings. Diese Fragen basieren auf dem NLP-Modell, das von Robert Dilts entwickelt wurde. Die Dilts-Pyramide hilft Menschen persönliche Entwicklung und Veränderungsprozesse einzusetzen.



Abbildung 9: Neuro-logische Ebenen oder Dilts-Pyramide der Motivation.
Quelle: http://nlpportal.org/nlpedia/wiki/Logische_Ebenen

Die einzelnen Ebenen der Dilts-Pyramide können von unten nach oben kurz beschrieben als³⁰:

- **Umgebung:** Das ist alles, worauf wir reagieren, unsere Umwelt und andere Menschen, denen wir begegnen. Unser Leben ist von dem Umfeld geprägt, in dem es stattfindet.
- **Verhalten:** Wir reagieren auf die Umgebungsreize durch konkrete Handlungen, durch Sprechen oder auch mit unbewussten Reaktionen.
- **Fähigkeiten:** Die Fähigkeiten stecken hinter dem Verhalten. Sie ermöglichen uns das Handeln. Dabei schließen sie unser Wissen und unsere Erfahrungen mit ein.

³⁰ Dilts R.B. / Hallbom T./ Smith S. (2015): Identität, Glaubenssysteme und Gesundheit: NLP-Veränderungsarbeit. Verlag: Junfermann, Paderborn, Seite 12-51.

Hierzu gehören auch kognitive Strategien, sowie ganz konkrete körperliche Fertigkeiten.

- Glauben und Werte: Dies sind die verschiedenen Leitideen, die wir für wahr halten und als Grundlage unseres alltäglichen Handelns benutzen. Werte stehen als abstrakte Motivatoren hinter unseren Handlungen. Sie bestimmen, was uns wichtig ist und was nicht.
- Identität: Dies ist ein grundlegendes Selbstbild. Was denkt Mensch über sich selbst?
- Vision: Warum sind wir in dieser Welt? Was ist der Sinn unseres Lebens? Diese Ebene leitet und bildet unser Leben, sie gibt unserer Existenz eine Grundlage. Jede Veränderung auf dieser Ebene hat tiefgreifende Auswirkungen auf alle Ebenen. Es enthält alles, was wir tun, aber es ist mehr als Summe ihrer Teile.

Das Dilts Modell wird auch bei den Themen der Ziele und Persönlichkeitsentwicklung unterstützt. Es ist die mächtigste Methode, unsere Ziele durch die neurologischen Ebenen von Menschen zu führen und zu prüfen. Die Autorin hat die Dilts NLP-Pyramide und das INP-Konzept erweitert und in ihrem IOA-Training genutzt.

3.2.4 Sinnvolle Ebene

Auf dem sinnvollen Niveau kann man die Menschenexistenz laut Dilts NLP-Konzept nach acht Ebenen analysieren und modifizieren (von unten nach oben). Alle diese Ebenen müssen mit existenziellen Fragen überprüft und verbunden sein³¹:

- Vision (Was möchte ich in meinem Leben erreichen?)
- Sinn (Warum möchte ich das?)
- Mission (Wozu ist mein Leben gewidmet? In welchem Bereich?)
- Identität (Welcher Mensch bin ich?)
- Werte (Woran glaube ich?)
- Überzeugungen (Wovon bin ich überzeugt?)
- Fähigkeit (Wie kann ich das machen? Was kenne und weiß ich?)
- Handlungen (Welche Aktivitäten? Wie mache ich das?)
- Umgebung (Wo und mit wem mache ich das?)

³¹ Kovalyov S. (2016): Module: Das Modell der Lebenstätigkeiten der Mensch. Verlag: Skriptum des Institutes der innovativen Psychotechnologien, Moskau. Seite 3.

In INP-Konzept (russische Interpretation des NLP-Konzepts) wird jede Einheit oder Richtung der Menschenexistenz vom Standpunkt der zusätzlichen Elemente analysiert (von oben nach unten)³²:

- Meta-Zweck oder Vision (Was möchte ich?)
- Umgebung (In welchem sozialen Kreis möchte ich sein?)
- Rapport (Mit wem habe ich Beziehungen?)
- Information (Auf welchen Daten?)
- Präferenzen und Fähigkeiten (Welche dieser Aktionen mag ich? Welche kann ich tun gut?)
- Handlungen (Welche Aktivitäten? Wie mach ich das?)

3.2.5 Überzeugungen und Werten in INP-Psychotherapeutik

Auf dem sinnvollen Niveau sind die Überzeugungen und Werte des Menschen das wichtigste Element der Psychotherapie. Laut INP können die grundsätzlichen Hauptüberzeugungen des Menschen in negative und positive geteilt werden, die in der Tabelle dargestellt werden (Tabelle 1).

Tabelle 1: Überzeugungen³³

Negative Überzeugungen	Positive Überzeugungen
<p>Ich bin nicht in Ordnung. Ich bin kleine Einzelheit. Ich treffe keine Entscheidungen.</p> <p>Handlungsmuster: Egoismus, Beurteilung von sich selbst, Unzufriedenheit.</p>	<p>Ich bin in Ordnung. Ich habe eigene Individualität. Ich bin die unsterbliche Seele.</p> <p>Handlungsmuster: Altruismus, Selbstakzeptanz, Freude.</p>

³² Kovalyov S. (2016): Module: Das Modell der Lebenstätigkeiten der Mensch. Verlag: Skriptum des Institutes der innovativen Psychotechnologien, Moskau. Seite 4.

³³ Kovalyov S. (2016): Module: Das Modell der Lebenstätigkeiten der Mensch. Verlag: Skriptum des Institutes der innovativen Psychotechnologien, Moskau. Seite 5-10.

Die Menschen sind gefährlich, sie sind nicht in Ordnung. Handlungsmuster: abnehmen, greifen, töten.	Die Menschen sind in Ordnung. Sie sind freundlich. Sie sind die Individualitäten. Sie sind unsterbliche Seelen. Handlungsmuster: schenken, sich entwickeln.
Die Welt ist nicht in Ordnung. Die Welt ist gefährlich. Handlungsmuster: Tod, Verrücktheit.	Die Welt ist in Ordnung. Die Welt ist sicher. Alle Ereignisse sind Erfahrung und Ausbildung. Handlungsmuster: Leben, Bewusstsein.
Es gibt keinen Gott. Es gibt keinen Sinn. Handlungsmuster: Zerstörung der Seele, Tod.	Es gibt den Gott. Es wird die neuen Leben geben. Das Leben ist ein Abenteuer. Der Sinn ist dieses Abenteuer würdig zu begehen. Handlungsmuster: Liebe, Leben, Erfahrung der Seele.

Diese Aussagen werden von der Autorin in den Fragebogen für Persönlichkeitsentwicklungsmodul des IOA-Trainings eingeschlossen. Nachdem man die eigenen negativen Überzeugungen identifiziert und formuliert hat, muss man diese Überzeugungen in die positiven laut INP-Methode verwandeln. Die folgenden INP-Regeln sollten einhalten werden:

- Nur positive Aussagen zu formulieren
- Aussagen im Präsens zu formulieren
- Keine negativen Partikeln „nein“ oder „kein“ zu gebrauchen.

Nachdem man die Verwandlung der negativen Überzeugungen in die positiven gemacht hat, soll man positiven Überzeugungen innerhalb vierzig Tage am Morgen vorlesen. Laut INP-Methoden muss man mit der zweifellosen Zustimmung beginnen, zum Beispiel:

- Mein Name ist ...
- Ich bin Frau/Mann
- Ich bin ... Jahre alt

- Positive Behauptungen

3.2.6 Grundhandlungsmuster in INP-Psychotherapeutik

Laut INP können die Menschen auch ihre Grundhandlungsmuster verändern, wenn sie negative Überzeugungen zu positiven transformieren. Die Hauptidee von INP ist, dass unsere Gedanken von unseren Emotionen bestimmt werden. Die Emotionen hängen von unseren positiven oder negativen Gefühlen ab. Die positiven oder negativen Gefühle führen uns zu den positiven oder negativen Entscheidungen und Handlungen. Unsere Lebensergebnisse hängen von unseren Entscheidungen und Handlungen ab. Wenn man ihre Gedanken beaufsichtigen kann, kann man ihre Lebensergebnisse oder Lebensszenario verändern und beeinflussen.

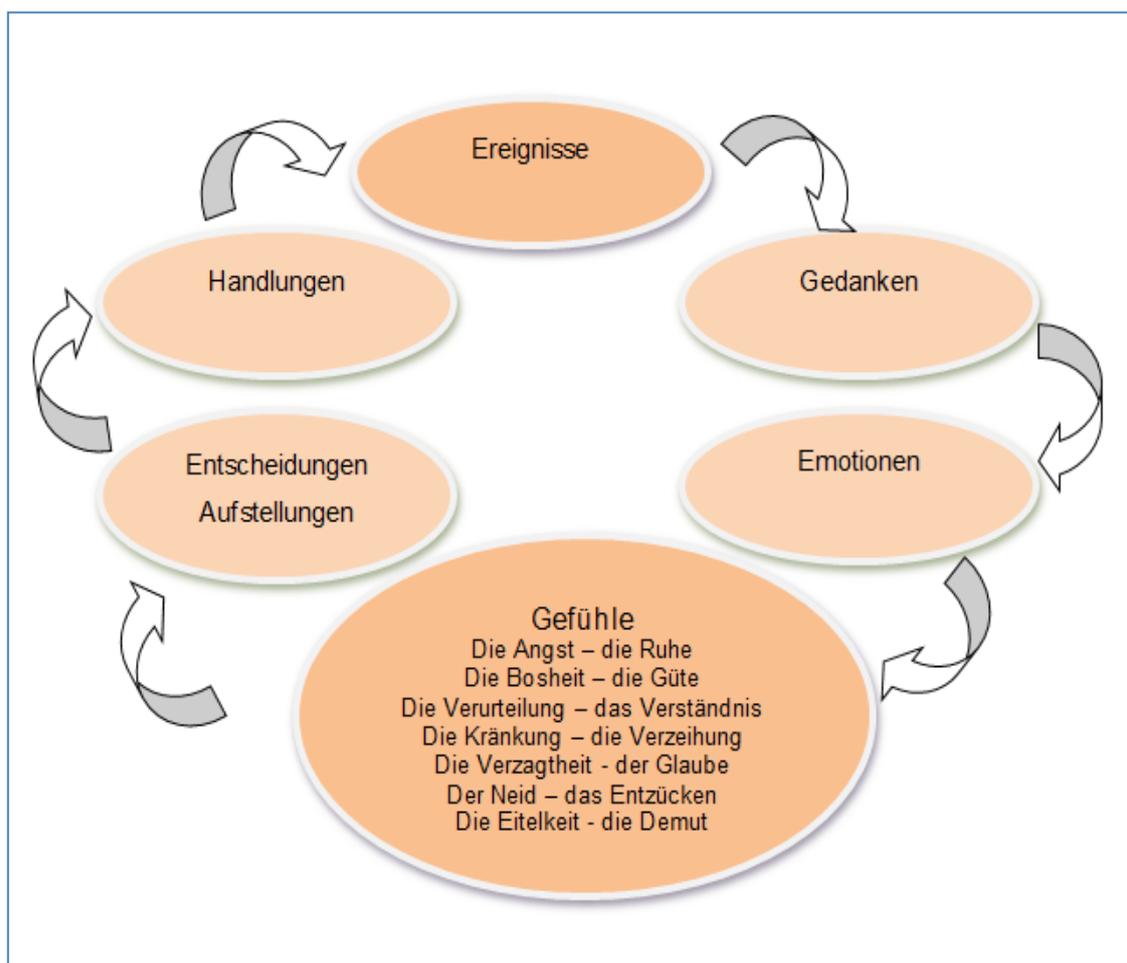


Abbildung 10: Lebenskreis.

Quelle: Eigene Darstellung nach Kovalyov S. (2016): Module: Das Modell der Lebenstätigkeiten der Mensch. Verlag: Skriptum des Institutes der innovativen Psychotechnologien, Moskau. Seite 5-10.

Auf dem sinnvollen Niveau ist das Grundhandlungsmuster des Menschen das wichtigste Element der Psychotherapie. Die Autorin hat die Beispiele der grundsätzlichen negativen und positiven Handlungsmuster als wichtigste Intervention dargestellt. Diese Aus-

sagen sind auf dem Grund ihres INP-Trainings aufgebaut worden, an dem die Autorin teilgenommen hat (Tabelle 2). Diese Aussagen werden auch in die Fragebogen für Persönlichkeitsentwicklungsmodul des IOA-Trainings eingeschlossen.

Tabelle 2: Das Grundhandlungsmuster³⁴

Negative Handlungsmuster	Positive Handlungsmuster
Ich strecke mich nicht hinaus. Ich mache etwas nur nach der Notwendigkeit.	Ich handle unabhängig. Ich suche und schaffe Möglichkeiten.
Ich warte auf die fertigen Rezepte. Ich warte auf die Hinweise von der Leitung.	Ich setze auf meine Fähigkeiten ein. Ich suche nach Alternativen.
Ich laufe von der Situation, Armut und Gefahr.	Ich bemühe mich, um Wohlbefinden, Liebe, Kreativität zu gewinnen.
Ich lasse die Hände in der Krise sinken.	Die Krise ist eine unschätzbare Erfahrung und Möglichkeiten.
Ich vermeide Menschen. Entweder werde ich gewinnen, oder ich werde besiegt. Es ist erlaubt, etwas abzunehmen, oder geheim zu halten.	Ich kooperiere mit anderen Leuten. Ich suche „Gewinn - Gewinn“ Lösung für beide Seiten. Ich bin Altruist.
In dieser Welt ist jeder für sich selbst. Ich überlebe.	Unsere Welt ist ein Abenteuer. Ich führe ein volles Leben.
Ich wähle Tod, Zerstörungen, und Chaos aus.	Ich wähle Leben, Schaffen, Werk aus.

3.2.7 Vergangene Geschichte in INP-Psychotherapeutik

Es gibt eine andere wichtige INP-Technik, die das Grundhandlungsmuster des Menschen zu verstehen und zu verändern hilft. Die Abkürzung der Technik heißt PARKUR-Analyse und die Buchstaben haben folgende inhaltliche Bedeutung:

- Problem (aktuelles)
- Alternative (zukünftige)

³⁴ Kovalyov S. (2016): Module: Das Modell der Lebenstätigkeiten der Mensch. Verlag: Skriptum des Institutes der innovativen Psychotechnologien, Moskau. Seite 11-12.

- Resultat (zukünftiges)
- Kritischer Fall (vergangener)
- Überzeugungen (vergangene)
- Rückwirkung (vergangene)

Das Ziel der PARKUR ist, das Bewusstsein der persönlichen Geschichte, Blöcke und vergangenen negativen Überzeugungen zu bekommen, die zu wiederholten negativen Ereignissen im Leben führen.

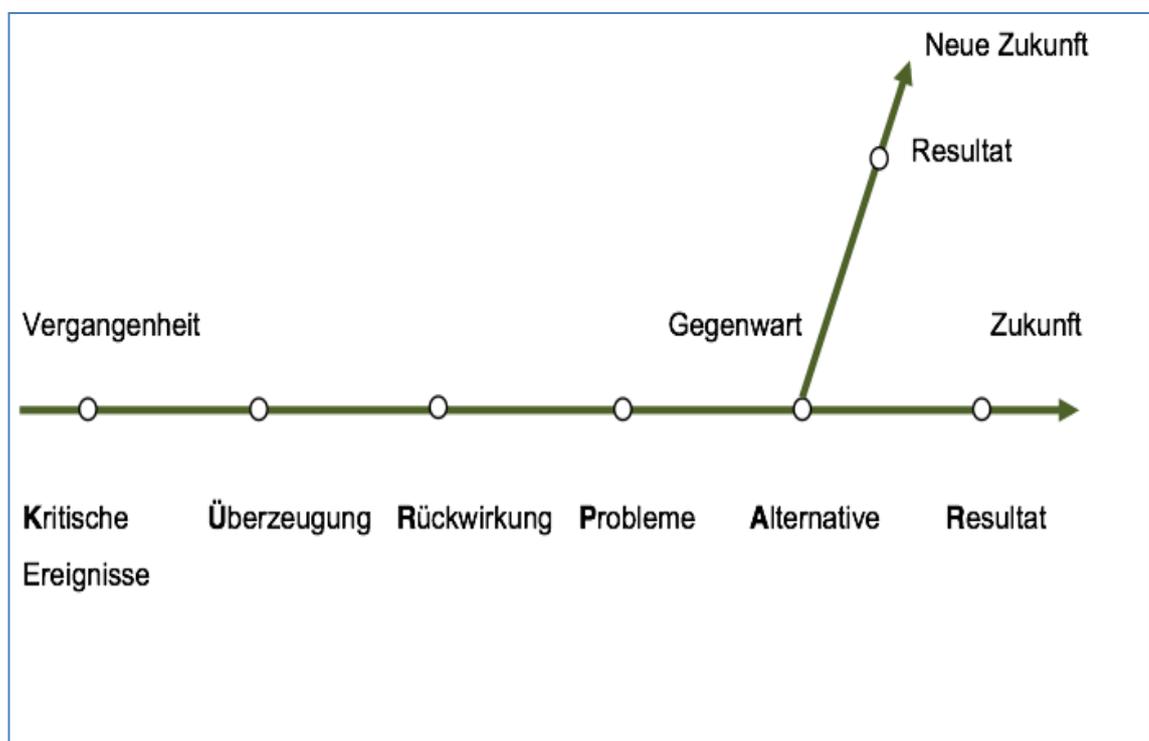


Abbildung 11: PARKUR Modell.

Quelle: Eigene Darstellung nach Kovalyov S. (2016): Module: Das Modell der Lebenstätigkeiten der Mensch. Verlag: Skriptum des Institutes der innovativen Psychotechnologien, Moskau. Seite 14-15.

Die PARKUR-Technik ist folgende:

- Man soll die Punkte auf der Zeitlinie (aus der ersten Übung) wählen, die heutige Probleme bezeichnen.
- Man soll auch die Punkte markieren, die die vergangenen kritischen Ereignisse und die wiederkehrenden negativen Situationen symbolisieren.
- Danach soll man auch die Entscheidungspunkte und die Punkte der Überzeugungen auf der Linie markieren.

Auf dem Boden muss man oben erwähnte Punkte finden und mit dem Papierblatt markieren. Von heutigem Zeitpunkt, der die Probleme bezeichnet, soll man auf Lebenslinie zurückgehen, und in vergangener Zeit den kritischen Fall und die Überzeugung finden.

Nachdem man auf Lebenslinie zurückgegangen ist und den kritischen Fall gefunden hat, muss man auf die Lebenslinie aufsteigen und die Rolle des Erwachsenen übernehmen, um ihrem Kindteil mit der Liebe und Unterstützung zu erklären, was nach 5 Minuten passieren musste. Man soll ihrem Kind erklären, dass er oder sie nicht schuldig ist, dass ihre oder seine Entscheidung und Überzeugung gut für das Kind, aber nicht für den Erwachsenen war. Danach soll man die zukünftigen Alternativen bestimmen, und die zukünftigen erwünschten Ergebnisse vorstellen.

Man muss jede kritische, traumatische Situation sich selbst mündlich erklären und zehnmal wiederholen. Laut INP-Methode kann diese Wiederholung die Wirkung der negativen Ereignisse mildern.

3.4 Stufen des Menschenlebens nach INP-Konzept

Laut INP umfasst das Modell der Lebensstufen des Menschen folgende sechs Ebenen³⁵:

- Adaptation
- Sozialisierung
- Individualisierung
- Transpersonalisierung
- Durchführung
- Befreiung

In INP sind sechs verallgemeinerte Werte identifiziert, die für jede Stufe des Menschenlebens charakteristisch sind:

- Vergnügen (Adaptation)
- Nützlichkeit (Sozialisierung)

³⁵ Kovalyov S. (2016): Module: Ebene der INP-Beratung. Verlag: Skriptum des Institutes der innovativen Psychotechnologien, Moskau. Seite 10-12.

- Erkenntnis oder Kognition (Individualisierung)
- Verständnis (Transpersonalisierung)
- Verwertung (Durchführung)
- Exit oder Übergang (Befreiung)

Zu jeder Stufe des Menschenlebens gehören auch unterschiedliche Werte, die in der Tabelle 3 dargestellt werden.

Tabelle 3: Lebensstufen des Menschen³⁶

Lebensstufen des Menschen	Sinn (warum?)	Werte (wofür?)
Adaptation	überleben und leben	Leben als es ist. Vergnügen
Sozialisierung	dienen und verdienen	Dienst und Nützlichkeit
Individualisierung	sich selbst zu finden und selbstverwirklichen	Entwicklung und Erkenntnis
Transpersonalisierung	sich selbst ausbreiten	Essenz des Seins. Verständnis.
Durchführung	sich selbst erfüllen	Vorherbestimmung. Verwertung.
Befreiung	Realität verändern	Freiheit von der phänomenologischen Welt

3.5 Interventionsbogen nach INP-Psychotherapeutik Ebenen

Die Autorin hat INP-Konzeptfragen und R. Dilts Motivationspyramide genutzt, um ihre IOA-Übungen und Interventionsbogen im ersten Modul des IOA-Trainings mit Bankmitarbeitern durchzuführen.

Laut INP-Konzept müssen neurologische Dillts-Ebenen einreicht werden. Die neurologische Ebene in INP-Konzept wird auf der Abbildung 9 dargestellt. Die IOA-Übungen, relevanten Interventionsbogen und Reflexion sind von der Autorin nach INP-Konzept organisiert worden.

³⁶ Kovalyov S. (2016): Module: Ebene der INP-Beratung. Verlag: Skriptum des Institutes der innovativen Psychotechnologien, Moskau. Seite 12-15.

Während des ersten Moduls müssen die Teilnehmer die folgenden Fragen selbst überlegen und beantworten (von oben nach unten und noch einmal von unten nach oben). Diese Interventionsbogen wurden nach drei Ebenen der psychotherapeutischen INP-Technik formuliert und durchgeführt.

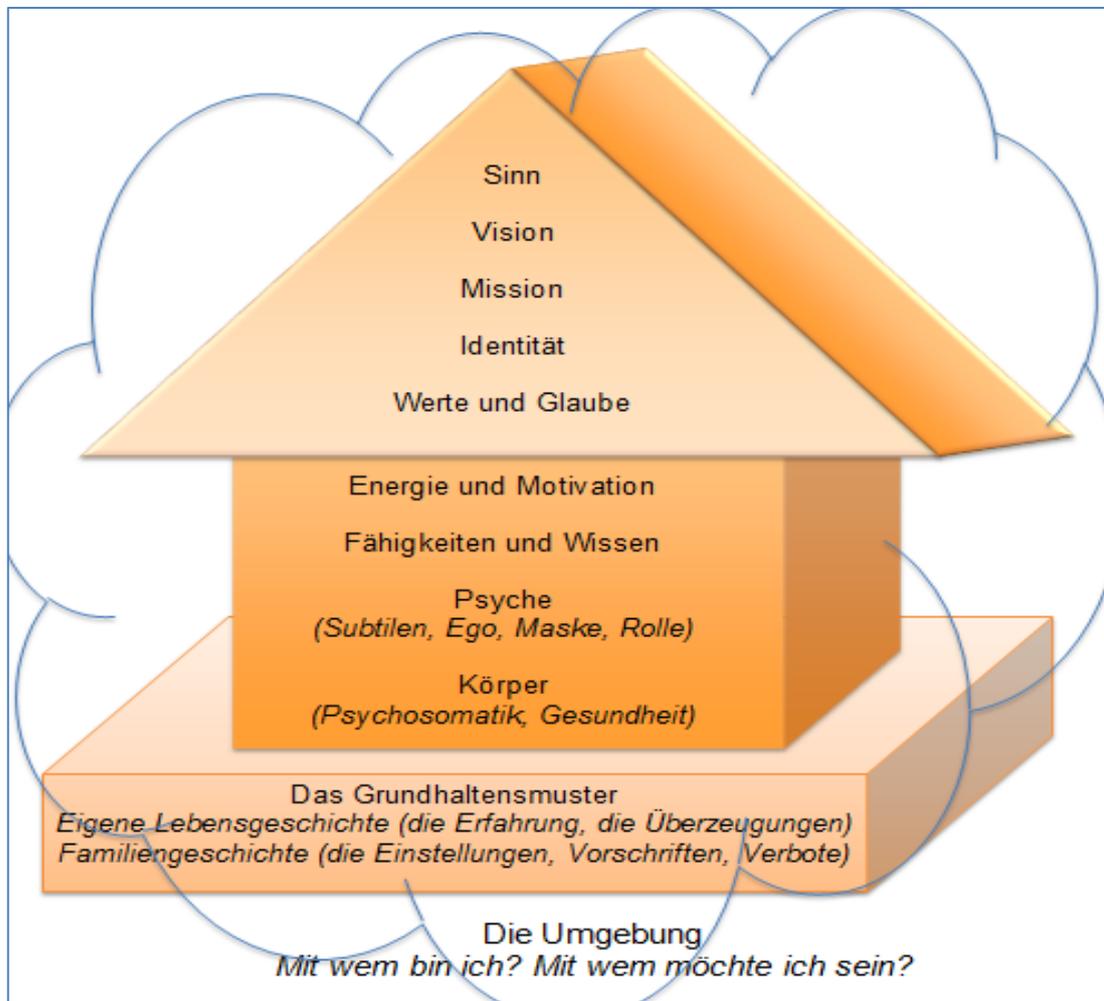


Abbildung 12: INP-Konzept und Interventionsboden des IOA-Trainings.

Quelle: Eigene Darstellung nach Kovalyov S. (2016): Module: Ebene der INP-Beratung. Verlag: Skriptum des Institutes der innovativen Psychotechnologien, Moskau. Seite 12-15.

3.5.1 Laufendes Lebensscenario

Sinnvolle Ebene:

- Laufende Vision: Welches laufende Szenario habe ich?
- Laufende Mission: Warum bin ich in dieser Welt?
- Laufende Identität: Welcher Mensch bin ich?
- Laufende Glauben und Werte: Wofür (für welche Werte) möchte ich das haben?

Intentionale Ebene:

- Laufende Ziele: Was möchte ich in meinem Leben haben?
- Laufende Fähigkeiten: Was mache, kenne, wisse ich schon?

Instrumentale Ebene:

- Laufendes Verhalten: Wie verhalte ich mich? Welche grundsätzlichen Verhaltensmuster habe ich? Welche eigene Geschichte und eigene Überzeugungen habe ich bekommen? Welche Familiengeschichte, Familieneinstellungen, Vorschriften, und Verbote habe ich geerbt?
- Laufende Umgebung: Mit wem bin ich heute?

3.5.2 Neues Lebensszenario

Instrumental Ebene:

- Neue Umgebung: Mit wem möchte ich sein?
- Neues Verhalten: Wie muss ich mein Verhaltensmuster verändern, um in neuer Umgebung zu sein? Welche eigene Geschichte und eigene Überzeugungen muss ich bearbeiten und verändern, um das zu machen? Welche Familiengeschichte, Familieneinstellungen, Vorschriften, und Verbote muss ich bearbeiten?

Intentionale Ebene:

- Neue Ziele: Welche neuen Ziele möchte ich erreichen?
- Neue Fähigkeiten: Was muss ich kennen, lernen, wissen um neue Ziele zu erreichen und in neuer Umgebung zu sein? Was muss ich in mich selbst verändern?

Sinnvolle Ebene:

- Neue Glauben und Werte: Wofür möchte ich das habe?
- Neue Identität: Welcher Mensch möchte ich werden?
- Neue Mission: Warum bin ich in dieser Welt?
- Neuer Sinn: Wie kann mein neues Szenario sein? Welcher Sinn ist in meinem neuen Leben?

Während der ersten Übungssequenz in erstem IOA-Persönlichkeitsentwicklungsmodul mussten die Teilnehmer diese Ebenen von oben nach unten durchlaufen. Während der zweiten Übungssequenz müssen sie diese Ebenen noch einmal überprüfen und in umgekehrter Reihenfolge durchlaufen.

Die Teilnehmer sollten wahrnehmen und widerspiegeln, wie das Gefühl zum Ziel erweitert wird, wie die höheren Ebenen die unteren Ebenen mit Sinn, Ganzheitlichkeit und Motivation bereichern.

Die Autorin hat folgende INP-Instrumente während aller Übungssequenzen genutzt, um die Möglichkeiten von Reality-Mapping des Menschen zu erweitern, und damit die Wahrnehmung der Teilnehmer zu erweitern und zu verbessern:

- Visuell: durch die Videoaufnahmen (on-line Video-Quellen)
- Akustische: durch Musik (F. Chopin, A. Vivaldi, J.S. Bach, W.A. Mozart)
- Kinästhetisch: durch Reflexion und Gefühle, die Gedanken ausdrücken
- Symbol: durch Malerei und spezifische gestaltete Übungen
- Persönlicher Raum: durch spezifische körperliche Übungen

In nächsten Kapiteln werden das erste Modul des IOA-Trainings für Persönlichkeitsentwicklung und die Interventionsbogen beschrieben und dargestellt.

4 Die Persönlichkeitsentwicklung als erstes Modul des IOA-Trainings

Das erste Modul ist mit Selbsterfahrung und Selbstentwicklung von Mitarbeitern verbunden. Die Autorin hat dieses IOA-Training in ihrer Bank im Rahmen des Leistungsbewertungsprozesses der Mitarbeiter eingeführt. Nach dem IOA-Modul müssen die Mitarbeiter den personalen und professionellen Entwicklungsplan und Ziele besser verstehen und setzen.

Der erste viertägige Modul von IOA-Training ist mit dem Persönlichkeitsentwicklungsprozess verbunden. Der ersten Modul hat im Trainingszentrum der USSB und auf dem Schlossberg im Bezirk Podol in Kiew, in der Hauptstadt der Ukraine, stattgefunden.

Die Liste von Teilnehmern des IOA-Trainings ist im Anhang A dargestellt. Die Peergruppe besteht aus 16 Teilnehmern. Andere Mitarbeiter von MIS Department betrachtet man als Referenzgruppe, die am IOA-Training nicht teilgenommen hat.

Die Autorin wurde in ihrer Bank im Rahmen vom Prozess der Mitarbeiterentwicklung nicht nur den individuellen Entwicklungsplan der Mitarbeiter (Anhang D), sondern auch die Selbstwertungsfragebogen (Anhang E, F, G) eingeführt. Das alte Bankformat von Entwicklungsplan wurde von der Autorin verändert und erweitert.

Der Entwicklungsplan, die Fragenbogen und IOA-Übungen werden nach drei Ebenen der psychotherapeutischen INP-Technik eingebaut:

- Instrumentale
- Intentionale
- Sinnvolle

Die entsprechenden Fragebogen sind entwickelt worden, um die professionellen und persönlichen Ziele der Mitarbeiter besser festzustellen und den jährlichen Personalentwicklungsprozess zu verbessern.

Drei Fragebogen sollten die Aufmerksamkeit der Mitarbeiter auf folgende Bereiche richten:

- Selbstanalyse von wichtigsten Lebensbereichen
- Verständnis von Grundverhaltensmustern
- Verhaltensmuster im Konflikt

Die Mitarbeiter mussten die Fragebogen am Anfang des IOA-Trainings ausfüllen. Die Fragebogen wurden auch als soft Intervention vor dem ersten IOA-Trainingsmodul genutzt, der mit der Persönlichkeitsentwicklung verbunden ist.

Am Ende des IOA-Trainings mussten die Mitarbeiter noch einmal die Fragebogen ausfüllen, um ihre neue Selbstwahrnehmung zu prüfen, um ihren Erfolg und Entwicklung bewerten zu lassen, und die neuen Ziele im individuellen Entwicklungsplan im Bedarfsfall festzustellen oder zu verändern. Die Änderungen wurden von der Autorin im nächsten Kapitel analysiert.

Die Fragebogen gelten als Selbstbewertung. Sie können nur als eine subjektive Bewertung genutzt werden, um die Hypothesen der Meisterarbeit zu prüfen. Deshalb hat die Autorin die Änderungen im Entwicklungsplan der Mitarbeiter auch in langfristiger Zeitperiode (sechs Monaten nach Training) analysiert, um die Erreichbarkeit der persönlichen Ziele der von Mitarbeitern objektiver zu bewerten.

Die Übungen und die Interventionsbogen des ersten Modules sind nach folgende Bereichen der Persönlichkeitsentwicklung strukturiert worden:

- Analyse von laufender Lebensstrategie oder laufendem Szenario (Vision, Sinn, Mission, Identität, Werte und Ziele)
- Eigenes Handlungsmusterverständnis (Überzeugungen, Grundhandlungsmuster)
- Verständnis eigener Lebensgeschichte (Zeitwichtigkeit, traumatische Ereignisse des Lebens)
- Wichtigkeit der Verzeihung (Psyche, Psychosomatik, Selbstvorgeben, Vorgeben von Verwandten und nahen Menschen)

- Selbstanalyse laut SWOT (Fähigkeiten, bewusste Auswahl der Überzeugungen, des positiven Grundmusters)
- Neue Lebensstrategie oder neues Szenario (neue Vision und Mission, neue Identität und Werteprioritäten)
- Neue strategische Ziele (Zielesetzung laut Mindmap und SMART, Prüfung der neuen Ziele nach dem Sinn und den neuen Prioritäten, Energie und Motivation)
- Neue Handlungsmuster (neue Umgebung, taktischer Selbstentwicklungsplan, Aktionsplan für jeden Tag)

4.1 Laufender Lebensstrategieanalyse und Handlungsmusterverständnis

Das Hauptziel des ersten Tages ist die Analyse von Lebensszenario oder Verständnis von laufender Lebensstrategie und das Verständnis von eigenen Handlungsmustern.

Die IOA-Übungen und Interventionsbogen während des ersten Modultages sind unter folgenden Themen strukturiert worden:

- Laufende Vision und Sinn
- Laufende Identität und Mission
- Laufende Werte
- Laufende Überzeugungen (Einstellungen, Vorschriften, Verbote)
- Laufende Ziele nach lebenswichtigsten Sphären
- Grundsätzliches Handlungsmuster.

Die Hauptfragen, die Autorin gestellt hat, um die Aufmerksamkeit der Teilnehmer auf diese Übungssequenz zu richten, sind folgende:

- Vision: Wohin gehe ich? Welches Finale kann ich haben?
- Sinn: Welchen Sinn hat mein Leben?
- Mission und Neigung: Wozu bin ich in dieser Welt?
- Identität: Welcher Mensch bin ich?
- Werte: Was schätze ich in meinem Leben?
- Handlungsmuster: Welches Handlungsmuster habe ich? Welches „Teufelskreis“ habe ich?

4.1.1 Vision

Um besser ihre laufende Vision zu formulieren, hat die Autorin als erste Intervention folgende theoretische Einführung gemacht:

- Darstellung von IOA-Konzept der Universität Wien
- Menschenbild laut INP des Institutes für innovative Technologien, Moskau

Zwei Videos wurden dargestellt, damit die Teilnehmer über eigene Vision nachzudenken konnten:

- Aus den Fröschen in die Prinzen oder, wie zum Wohlergehen zu kommen³⁷
- Wie kann man seine Zukunft wissen?³⁸

Nach der theoretischen Einführung mussten die Teilnehmer die Übung „Lebenskarte“ machen, um eigene Szenarien zu erkennen.

Als erste Aufgabe sollten die Teilnehmer ihre Lebenskarte malen. Sie mussten Ihre Lebenslinie von der Geburt bis heute mit verschiedenen Farben darstellen und die vorigen kritischen und wiederholten Ereignisse auf der Linie des Lebens markieren. Sie mussten auch die Erweiterung der Lebenslinie auf der Lebenskarte von heute bis zum Ende malen.

Auf der Linie des Lebens sollten sie auch mit verschiedenen Farben die zukünftigen wünschbaren Ereignisse markieren. Am Ende mussten sie die Grabinschrift oder den Nachruf schreiben, die auf drei eigenen Einstellungen über sich selbst basiert ist. Dann mussten sie über eigene Erkenntnisse reflektieren.

Das Hauptziel für die Übung und Reflexion ist, die Antworten auf folgende Fragen zu finden und darüber nachzudenken:

³⁷ Kovalyov, S. (May 2011): Aus den Fröschen in die Prinzen oder, wie zum Wohlergehen zu kommen. Das Video online auf: <https://www.youtube.com/watch?v=E01PARFXhE0> (21.01.2017).

³⁸ Das Studio “die Antwort ist innen“ (März 2014): Wie kann man seine Zukunft wissen? Das Video online auf: <https://www.youtube.com/watch?v=LL7bWwCd2Og> (21.01.2017).

- Welches aktuelle Szenario habe ich?
- Wohin gehe ich?
- Welches Finale werde ich haben?

4.1.2 Sinn und Mission

In dieser Sequenz sollten die Teilnehmer über laufende Sinn, Mission und Neigungen nachdenken.

Am Anfang haben sich die Teilnehmer folgende Videos angesehen:

- Menschen auf der Suche nach dem Sinn³⁹
- Berühmte Rede von W. Frankl über den Sinn und den Zweck des Lebens⁴⁰
- Was ist der Sinn des Lebens?⁴¹

Nach dieser Einführung sollten die Teilnehmer die Übung „Flugzeugabsturz“ machen.

Das Hauptziel der Übung ist das Begreifen des Lebenssinnes. Innerhalb 5 Minuten sollten die Teilnehmer über den Sinn ihres Lebens nachdenken und Antworten auf die Frage formulieren:

- Warum bin ich in dieser Welt?
- Wozu brauche ich mein Leben?

Nachdem sich die Teilnehmer die Antwort überlegt und formuliert haben, sollten sie ihre Antwort mit dem Partner besprechen.

Als nächste Intervention mussten sie vorstellen, dass die ganze Gruppe im abstürzenden Flugzeug ist. Im Flugzeug gibt es nur zwei Fallschirme. Nur zwei Personen können sich retten. Jeder Teilnehmer muss in 2 Minuten andere Menschen überzeugen, dass er oder sie gerettet werden muss, und begründen, warum er oder sie anderen Teilneh-

³⁹ Kovalyov, S. (März 2013): Die Menschen auf der Suche nach dem Sinn? Das Video online auf: <https://www.youtube.com/watch?v=TCPkOiSQcss> (21.01.2017).

⁴⁰ Frankl, W. (Januar 2014): Die berühmte Rede W. Frankl über den Sinn und den Zweck des Lebens. Das Video online auf: <https://www.youtube.com/watch?v=Bx8lxZSGNNQ> (21.01.2017).

⁴¹ Frankl, W. (Oktober 2012): Was ist der Sinn des Lebens? Das Video online auf: <https://www.youtube.com/watch?v=av1N9ldFGGM> (21.01.2017).

mer mit sich nehmen möchte. Nur solcher Teilnehmer rettet sich, der die Gruppe überzeugt, beide Fallschirme ihm zu geben.

Während Reflexion sollten Teilnehmer ihre Erlebnisse austauschen:

- Welche Entscheidung habe ich gemacht, zu leben oder zu sterben? Warum?
- Habe ich meine Fallschirme dem anderen Teilnehmer gegeben? Warum?
- Warum möchte ich leben oder sterben?

Auf der tiefen Metaebene könnten die Teilnehmer auch über folgende Fragen reflektieren:

- Welchen Sinn hat mein Leben?
- Welche Vorausbestimmung habe ich?
- In welchen Bereichen entwickle ich mich?
- Was mache ich für mich selbst, für die Leute und für die Welt?
- Wozu mache ich das?

4.1.3 Identität

Das Hauptziel der Übungen in diesem Teil ist, seine Selbstidentität zu verstehen. Die Hauptfragen der Übung sind:

- Wer ist mein Held?
- Mit wem identifiziere ich mich?
- Mit welchem Archetyp erkenne ich mich?
- Welcher Mensch bin ich?

Die Teilnehmer müssen mit dem Partner folgende Frage besprechen:

- Welcher mythologische oder geschichtliche Held gefällt mir am meisten?
- Wen möchten Sie nachahmen?

Als nächste Intervention sollten die Teilnehmer auch das Selbstbild malen und unterschreiben.

Während der nächsten Übung sollten sie einander die Statue und eigenes Motto darstellen. Sie sollten ihre Identität körperlich in der Statue ausdrücken und auch ihr Motto ausdenken. Innerhalb 15 Minuten sollten sie auch ohne Bewegung ihr Statue und Motto darstellen. Während der Reflexion haben sie ihre Gefühle ausgetauscht.

Als letzte Intervention sollten die Teilnehmer das Märchen über sich selbst als Hauptheld zu Hause schreiben. Das Ziel dieser Intervention ist, besser ihre Einstellungen und Glauben an sich selbst zu verstehen.

4.1.5 Werte

Das Hauptziel der Übungen in diesem Teil ist, seine Werte zu verstehen, und diese Werte zur Wichtigkeit aufzustellen:

- Was schätze ich in meinem Leben?
- Woran glaube ich?
- Welche grundlegenden Überzeugungen habe ich?

Um ihrer derzeitigen Prioritäten und Werte bewusst zu sein, mussten die Teilnehmer ihre Werte nach den Prioritäten anordnen. Sie sollten die Prioritäten in absteigender Reihenfolge ihrer Bedeutung für solche Werte aufstellen und reflektieren:

- Geld
- Liebe
- Kinder
- Eltern
- Freunde
- Gesundheit
- Freiheit

4.1.6 Laufende Ziele nach den lebenswichtigen Sphären

Die IOA-Übungen und Interventionsbogen während des zweiten Teils des ersten Modultages sind unter folgenden Themen strukturiert worden:

- Laufende Überzeugungen (Einstellungen, Vorschriften, Verbote)
- Laufende Ziele nach lebenswichtigsten Sphären
- Grundsätzliches Handlungsmuster.

Das Hauptziel der Übungen in diesem Teil ist, die Zielstellungen nach den lebenswichtigen Sphären zu machen. Als Einführung und als die erste Intervention hat die Autorin den Stern des Wohlbefindens der Teilnehmer dargestellt (Abbildung 8). Diese Interventionsmethode war von der Autorin auf Grund der INP-Trainingsmaterialien adaptiert. Dieses Zielsetzungsmodell werde von der Autorin in den Personalentwicklungsplan der Mitarbeiter auch eingeführt.

Die Teilnehmer mussten die Ziele für die wichtigsten Bereiche des Lebens stellen:

- Gesundheit
- Beziehungen im engen Kreis
- Soziale Verbindungen
- Fähigkeiten
- Finanzen

Das Ziel der Übung ist, die aktuellen Ziele auf der Grundlage der Werteprioritäten besser zu formulieren. Am Anfang mussten die Mitarbeiter die aktuelle Zufriedenheit in fünf wichtigen Bereichen des Lebens bestimmen. Sie sollten jede Sphäre ihres Lebens mit den Punkten von 0 bis 10 bewerten.

Nachdem sie diese Bewertung gemacht hatten, mussten die Teilnehmer neue Ziele feststellen. Falls die Teilnehmer brauchen, können sie die neuen zweckbestimmten Strahlen zum «Stern des Wohlergehens» beifügen.

4.1.7 Überzeugungen

Das Hauptziel der Übungen in diesem Teil ist, seine Überzeugungen zu verstehen und Einstellungen, Vorschriften, Verbote von den wichtigsten Personen in der Nähe zu identifizieren:

- Bewusstsein der eigenen negativen Überzeugungen

- Bewusstsein der negativen Einstellungen, Vorschriften, Verbote von den wichtigsten Personen in der Nähe

Diese negativen Überzeugungen sollten in die positiven Überzeugungen von den Teilnehmern verwandelt werden.

Die Hauptfragen der Übung sind folgende:

- Welche grundlegenden Überzeugungen habe ich?
- Welche grundlegenden Überzeugungen haben meine Verwandten?
- Was schätze ich und was schätzen meine Verwandten?
- Welche Überzeugungen blockieren mich?

Als Einführungsintervention mussten sich die Teilnehmer folgende Videos ansehen, die den Zusammenhang zwischen den Gedanken und der Zukunft erklären:

- Karma oder Schicksal?⁴²
- Wie kann man die Zukunft ändern?⁴³

Als nächste Intervention mussten die Teilnehmer ihrer Überzeugungen, Einstellungen, Vorschriften, Verbote von den wichtigsten Personen in der Nähe schreiben und darüber nachdenken. Sie sollten einundzwanzig eigene negative Überzeugungen und negative Überzeugungen der Verwandten für jede folgende Ebene formulieren:

- über sich selbst
- über die Menschen
- über die Welt

Als nächster Schritt sollten sie die negativen Überzeugungen in die positiven laut INP-Methode verwandeln. Nachdem sie die Verwandlung gemacht haben, sollen sie auch

⁴² Das Studio "die Antwort ist innen" (März 2014): Karma oder Schicksal? Das Video online auf: <https://www.youtube.com/watch?v=KDR2BnNv7Lw> (21.01.2017).

⁴³ Das Studio "die Antwort ist innen" (März 2014): Wie kann man die Zukunft ändern? Das Video online auf: <https://www.youtube.com/watch?v=mqFVV5HUAgw&spfreload=10> (21.01.2017).

regelmäßig diese positiven Überzeugungen innerhalb von vierzig Tagen als Hausaufgabe am Morgen vorlesen.

Als Hausaufgabe sollten sich die Teilnehmer auch das folgende Video von Louise Hay ansehen:

- Die Liebe zu sich selbst. Die Hauptblöcke: Kritik, Schuld, Angst, Widerstand⁴⁴.
- Die amerikanische Vorlesung⁴⁵

4.1.8 Grundsätzliches Handlungsmuster

Das Hauptziel der Übungen in diesem Teil ist, die Antworten auf folgende Fragen zu finden:

- Was ist mein Teufelskreis oder ausweglose Lage?
- Gehe ich „Zum Ziel“? oder
- Laufe ich „Von Problemen“?

Die Teilnehmer mussten die Analyse des grundsätzlichen Handlungsmusters machen. Dazu wurde ihnen das Konzept des Lebenskreises dargestellt, die folgenden Elemente zusammengefasst hat:

- Ereignisse
- Gedanken
- Emotionen
- Gefühle
- Entscheidungen
- Handlungen

Am Anfang mussten sich die Teilnehmer auch das Video ansehen: Deine Worte und deine Gedanken bilden dein Leben⁴⁶. Die Hauptidee des Videos ist, dass unsere Ge-

⁴⁴ Hay, L. (June 2015): Die Liebe zu sich selbst. Die Hauptblöcke: Kritik, Schuld, Angst, Widerstand. Das Video online auf: <https://www.youtube.com/watch?v=w9YfIRMS8YI> (22.01.2017).

⁴⁵ Hay, L. (June 2015): Die amerikanische Vorlesung. Das Video online auf: <https://www.youtube.com/watch?v=vL4MsBGawWg> (22.01.2017).

danken von unseren Emotionen bestimmt werden. Die Emotionen hängen von unseren positiven oder negativen Gefühlen ab. Die positiven oder negativen Gefühle führen uns zu den positiven oder negativen Entscheidungen und Handlungen. Unsere Lebensergebnisse hängen von unseren Entscheidungen und Handlungen ab.

Wenn man ihre Gedanken beaufsichtigen kann, kann man ihre Lebensergebnisse oder Lebensszenario verändern und beeinflussen.

Nachdem das Video gesehen wurde, mussten die Teilnehmer über die Analyse eigenes Handlungsmusters nachdenken. Als Beispiel konnten sie das Bild ihrer Lebenskarte aus der ersten Übung nutzen. Sie sollten ihren Teufelskreis bestimmen, und die oft-wiederholten negativen Ereignisse ihres Lebens markieren. Ihre Entdeckungen sollten die Teilnehmer an nächsten Tagen des Trainings nutzen.

4.2 Verständnis eigener Lebensgeschichte und Wichtigkeit der Verzeihung

Das Hauptziel der Übungen des zweiten Tages ist die Analyse der Lebensgeschichte. Die Übungen in dieser Sequenz sind auch auf das Bewusstsein von eigenen Ressourcen gerichtet:

- Zeit als wichtige Ressource
- Traumatische Ereignisse der vergangenen Geschichte
- Persönlichkeiten und Unterpersönlichkeiten des Menschen
- Physischer Körper und psychosomatische Erkrankungen
- Wichtigkeit der Selbstverzeihung und Vorgeben von Verwandten und nahen Menschen

4.2.1 Zeit als wichtige Ressource

Am Anfang des Tages mussten die Teilnehmer die Übung „Die temporäre Skala des Lebens“ machen. Das Ziel der Übung ist, den Wert der Zeit zu verstehen, und auf diesem Grund die Prioritäten des Lebens aufzubauen.

⁴⁶ Hay, L. (June 2015): Deine Worte und deine Gedanken bilden dein Leben. Das Video online auf: <https://www.youtube.com/watch?v=7KVGB05ojqc> (22.01.2017).

Die Aufgabe ist, auf der Linie des Lebens eigene Position zu markieren. Die Teilnehmer sollten eine Zeitlinie zeichnen, die ihr Leben darstellt. Nachdem sie der Punkt auf der Skala markiert hatten, der den heutigen Moment symbolisiert, mussten sie nachdenken, welche drei Dinge würden sie tun, wenn sie nur ein Jahr ihr Leben hätten.

Die nächste Übung, „Der letzte Anruf aus dem abstürzenden Flugzeug“, richtet sich nach der Vergebung von sich selbst und von wichtigen Menschen.

Als die Aufgabe sollten sich die Teilnehmer, die im Flugzeug abstürzen, die letzten Minuten vorstellen. Wen würden sie anrufen? Was würden sie sagen? Wofür würden sie Verzeihung bitten?

Die Teilnehmer sollten den Partner wählen und sich vorstellen, dass ihr Partner ein wichtiger Mensch für sie ist. Es könnte der Vater, die Mutter, der Ehepartner, der Sohn oder die Tochter sein. Die Teilnehmer sollten ihm oder ihr die wichtigsten Worte in den letzten Minuten sagen. Die Intervention richtet sich darauf über die letzten Abschiedsworte nachzudenken, die Verzeihung zu geben und die Vergebung von allen wichtigen Menschen zu bitten.

Während der Reflexion sollten die Teilnehmer ihre Gefühle und Gedanken austauschen. Diese Übung dient als Einführung zur nächsten Übung, die auf der wichtigsten INP-Technik gegründet ist.

4.2.2 Traumatische Ereignissen des vergangenen Geschichte

Die Teilnehmer sollten PARKUR-Übung im Trainingsraum mit Partner machen. Auf dem Boden mussten sie PARKUR-Punkte finden und mit dem Papierblatt markieren. Von heutigem Zeitpunkt, der die Probleme bezeichnet, sollten sie auf Lebenslinie zurückgehen, und in vergangener Zeit den kritischen Fall und die Überzeugung finden.

Nachdem sie den kritischen Fall gefunden haben, müssen sie in der Rolle des Erwachsenen eintreten, um ihrem Kindteil mit der Liebe und Unterstützung zu erklären, was in 5 Minuten passieren muss. Sie sollten ihrem Kind erklären, dass er oder sie nicht schuldig ist, dass ihre oder seine Entscheidung und Überzeugung gut für das Kind aber

nicht für den Erwachsenen war. Danach sollten die Teilnehmer die zukünftigen Alternativen bestimmen, und die zukünftigen erwünschten Ergebnisse vorstellen.

Als Hausaufgabe sollten die Teilnehmer ihre alle negativen Veranstaltungen auf der Lebenslinie laut PARKUR verarbeiten. Sie mussten auch jede kritische, traumatische Situation sich selbst mündlich erklären und zehnmal wiederholen.

4.2.3 Persönlichkeiten und Unterpersönlichkeiten des Menschen

Am Anfang dieser Sequenz hat die Autorin die Theorie über die Persönlichkeiten und die Unterpersönlichkeiten des Menschen dargestellt, die auf der Theorie der Transaktionsanalyse beruht, die von Eric Bern, kanadischen amerikanischen Psychotherapeuten entwickelt wurde.

Die Hauptthemen zum Besprechen waren:

- Ego und Subteilen (Kind, Elter, Erwachsenen)
- Rollen und Masken
- Individualität und Bewusstsein
- Höchstes "Ich" und Seele

Das Konzept von Lise Bourbeau wurde auch dargestellt, in dem fünf Verletzungen der Seele und die verteidigende Masken beschrieben wurden:

- Die Ablehnung – die Flucht
- Das Verlassen – die Abhängigkeit
- Die Erniedrigung - der Masochismus
- Der Verrat – die Kontrolle
- Die Ungerechtigkeit – die Rigidität

Vor den Übungen mussten sich die Teilnehmer auch folgendes Video ansehen:

- Fünf Verletzungen der Seele und die Maske, die uns stört, echt zu sein⁴⁷
- Wie kann man leicht innere Blöcke aufräumen?⁴⁸

⁴⁷ Bourbeau, L. (September 2016): Fünf Verletzungen der Seele und die Maske, die uns stören echt zu sein. Das Video online auf: <https://www.youtube.com/watch?v=wvbihY113Ik> (23.01.2017).

Die körperliche Übung war mit den inneren Konflikten und Blöcken verbunden. Das Ziel der Übung ist das Bewusstsein der internen Konflikte und Blöcke, die im Körper entstehen.

4.2.4 Der physische Körper und psychosomatische Erkrankungen

Am Anfang dieser Sequenz wurde die Theorie der psychosomatischen Erkrankungen von der Autorin gegeben:

- Analyse von eigenen Krankheiten
- Bewusstsein von psychischen Blöcke
- Bewusstsein von psychischen Ursachen von Krankheiten

Die Teilnehmer sollten sich auch folgendes Video ansehen:

- Psychosomatischen Erkrankungen⁴⁹
- Psychosomatik und Gesundheit⁵⁰

Die Übungen in dieser Sequenz wurden mit der emotional-gestalteten Therapietechnik verbunden, die von Nikolay Linde, russischen Psychotherapeuten, dargestellt war⁵¹.

Das Ziel der Übung ist das Bewusstsein der Erkrankungen und psychosomatischen Blöcke, die im Körper reflektiert sind. Die Teilnehmer sollten sich folgende Fragen stellen und antworten:

- Was ist meine Gesundheit?
- Welche Organe sind betroffen?

⁴⁸ Hay, L. (June 2015): Wie kann man leicht innere Blöcke aufräumen? Das Video online auf: <https://www.youtube.com/watch?v=eTw6alMmY5I> (22.01.2017).

⁴⁹ Selbstheilungsstudio (Juli 2015): Die psychosomatischen Erkrankungen. Das Video online auf: <https://www.youtube.com/watch?v=TI3qMwxZtMw> (23.01.2017).

⁵⁰ Bourbeau, L. (Oktober 2016): Die Psychosomatik und die Gesundheit. Das Video online auf: <https://www.youtube.com/watch?v=rzCttkl-IA> (23.01.2017).

⁵¹ Linde N (2009): Die Techniken der emotionalen Gestalttherapie. Verlag: Your Books, Moscow. Seite 50-51.

Nachdem sie die Krankheit im Körper identifiziert haben, müssen sie die Schmerzen visualisieren und auf dem Körper geistig aufnehmen. Sie sollten die Schmerzen nach dem Schema verwandeln und den kranken Teilen des Körpers die Energie geben⁵². Die Teilnehmer sollten die emotional-gestaltete Technik für die Behandlung von psychosomatischen Erkrankungen in Paaren machen. Danach sollten sie über die Ergebnisse reflektieren.

4.2.5 Wichtigkeit der Selbstverzeihung und Vorgeben von nahen Menschen

Am Anfang dieser Sequenz wurde die Einführung des Selbstvorgebens und Vorgebens des Menschen von der Autorin dargestellt.

Bei der Übung sollten die Teilnehmer den Spiegel nehmen. Sie mussten sich in die Augen schauen und sagen: "Ich liebe dich. Ich liebe dich und akzeptiere dich, wie du bist. Was kann ich für dich heute machen?" Bei der Übung mussten sie spüren, welche Gefühle sie haben. Das verhindert sie, sich selbst zu lieben und zu verzeihen.

Die körperliche Übung ist mit den inneren Konflikten und Blöcken verbunden. Das Ziel der Übung ist, die Liebe dem Teil seiner Persönlichkeit zu geben, die in Not der Liebe ist. Die Teilnehmer mussten sich fragen: „Wer wäre verärgert, wenn ich mich lieben würden?“ Sie könnten traumatische Ereignisse in der Vergangenheit entdecken. Sie könnten auch die bedeutenden Menschen identifizieren, die einen Schaden für ihr Kind verursacht haben.

Sie sollten auch ihrem Kind nach PARKUR erklären, dass es nicht schuldig ist. Sie mussten auch ihrem Kind die Liebe statt dieser Leute geben.

4.3. Selbstanalyse nach SWOT und neue Lebensstrategie

Das Hauptziel der Übungen des dritten Tages war die Selbstanalyse nach SWOT. SWOT-Analyse ist die Methode, die im Strategiemanagement der Gesellschaften genutzt wird. SWOT buchstabiert man auf Englisch wie folgt:

⁵² Linde N (2009): Die Techniken der emotionalen Gestalttherapie. Verlag: Your Books, Moscow. Seite 57-60.

- Stärke und Schwäche (Strength and Weaknesses)
- Gelegenheit und Bedrohungen (Opportunit and Threats)

Die Übungen in dieser Sequenz sind auf das Bewusstsein der persönlichen Starkstellen und Schwachstellen gerichtet. Die Autorin hat diese Managementmethode für Persönlichkeitsanalyse adaptiert. Außerdem müssen die Teilnehmer ihre Fähigkeiten, Überzeugungen und Grundmuster auf Grund der Entdeckungen der ersten zwei Tage des IOA-Trainings analysieren. Zusammenfassung der SWOT-Analyse muss über die folgenden Themen dargestellt werden (Anhang C):

- Starke und schwache Fähigkeiten
- Auswahl der positiven Überzeugungen und des Grundmusters
- Neue Vision und Mission
- Neue Identität und Werteprioritäten

4.3.1 Starke und schwache Fähigkeiten

Die persönliche SWOT-Analyse sollten die Teilnehmer nach dem Schema im Anhang C machen. Das SWOT-Analyseformat wurde von der Autorin für die starken und schwachen Stellen auch nach dem Stern des Wohlbefindens bearbeitet.

Die Hauptfragen der persönlichen Selbstanalyse sind mit eigenen Starkstellen und Schwachstellen, Ängsten und negativen Überzeugungen, sowie mit Chancen, Risiken und Ressourcen verbunden:

- Welche Starkstellen habe ich?
- Was sind meine Schwachstellen?
- Was ist meine vergangene Erfahrung?
- Welche Ressourcen habe ich?
- Welche Verbindungen und Umgebung habe ich?

4.3.2 Neue Vision und Mission, neue Identität und Werteprioritäten

Die Zusammenfassung der SWOT-Analyse lässt die Teilnehmer die linke Hemisphäre einschalten, um die neue Vision, Mission, Identität, Wertprioritäten und strategische Ziele zu formulieren.

Die Aufgabe der Übung ist die Liste der neuen strategischen Lebensziele auf der Grundlage von SWOT zu erkennen und vorzubereiten:

- Was will ich in jedem Lebensbereich erreichen?
- Welche Starkstellen kann ich nutzen?
- Welche Schwachstellen sollen korrigiert werden?
- Was muss ich lernen?
- Was soll ich tun?
- Mit wem soll ich kommunizieren?

Die neuen Ziele sollen auch auf Grund des Wohlbefindens Sternes formuliert werden, die während des zweiten Trainingstages präsentiert wurden.

Nachdem die SWOT-Analyse gemacht wurden, sollen die Teilnehmer ihre Ängste und negative Einstellungen besser verstehen und nach PARKUR verarbeiten. Sie mussten sich auch noch einmal ihre negativen Überzeugungen aus dem ersten Trainingstag überlegen und in die positiven Überzeugungen schriftlich transformieren.

4.4 Neue strategische Ziele und neue Handlungsmuster

Das Hauptziel der Übungen des vierten Tages war:

- Zielesetzung nach Mindmap
- Zielsetzung nach SMART
- Prüfung der neuen Ziele nach dem Sinn und den neuen Prioritäten
- Energie und Motivation
- Neue Handlungsmuster
- Neue Umgebung
- Taktischer Selbstentwicklungsplan
- Aktionsplan für jeden Tag

4.4.1 Zielesetzung nach Mindmap

Am Anfang des dritten Tages haben die Teilnehmer als erste Intervention folgende theoretische Einführung bekommen:

- Methoden der Zielformulierung: Mindmap und SMART
- Kraft des Wunsches und Macht des emotionalen Zustandes
- Wichtigkeit des positiven Denkens
- Regel: „Formulierung ohne Nicht und Kein“

Das Hauptziel der theoretischen Intervention ist die Erkennung, wie wichtig ist, die rechte und linke Gehirnsphäre zu umfassen, um die Ziele richtig zu formulieren.

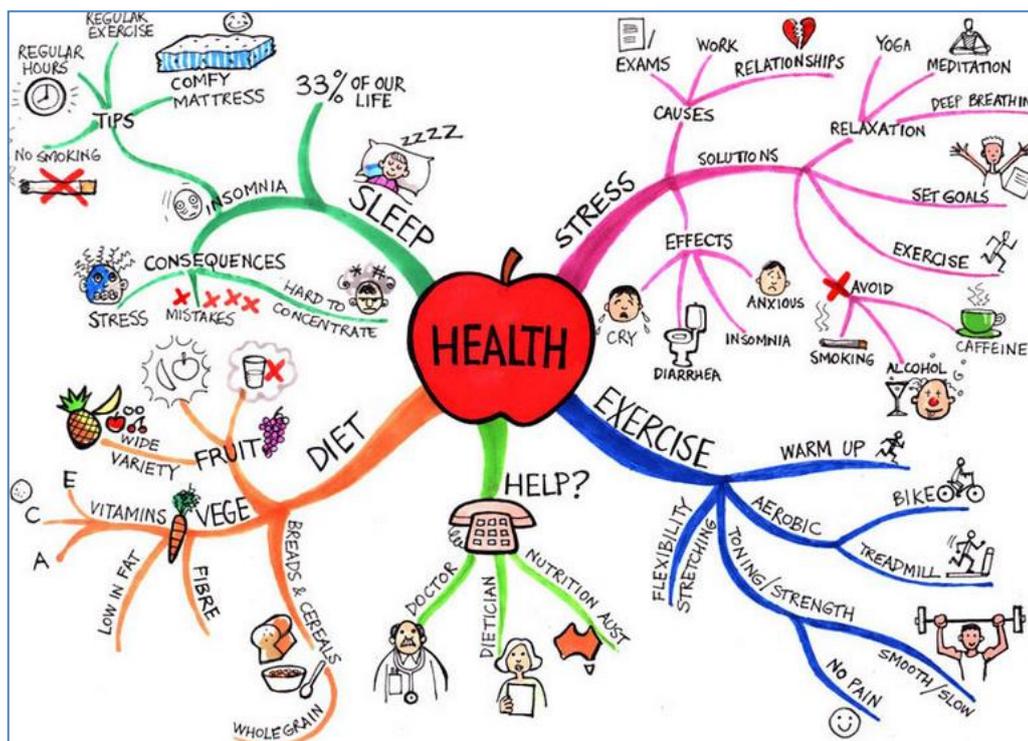


Abbildung 13: Beispiel von Mindmap.

Quelle: <http://www.tonybuzan.com/gallery/mind-maps/>

Nach der SWOT-Analyse sollten die neuen Ziele nicht nur nach SMART, sondern auch nach Mindmap dargestellt werden. Mindmap ist die Methode, die im Strategiemangement der Unternehmen genutzt wird. Strategisches Mindmap war von R. Kaplan und D. Norton, den Professoren von Harvard Business School, in ihr Balance ScoreCard Modelle als das wichtigste Strategiewerkzeug⁵³ eingeführt worden. Das Mindmap lässt den rechten Teil des menschlichen Gehirns einschalten, die für Kreativität verantwortlich ist.

⁵³ Kaplan, R. S. / Norton, D. P. (September–October 2000): Having Trouble with Your Strategy? Then Map It. Verlag: HBR00509. Harvard Business Review 78, N 5, Seiten 167–176.

Die Hauptfrage bei dieser Übungssequenz ist: „Was möchte ich in jedem Lebensbereich erreichen?“

Die wichtigste Regel ist alle Lebensbereiche zu balancieren, um das Wohlbefinden im Leben zu haben. Auf dem Bild unten ist das Beispiel der Zielformulierung nach Mindmap im Gesundheitsbereich dargestellt.

Als die nächste visuelle Intervention und theoretische Einführung sollten sich die Teilnehmer folgendes Video ansehen:

- Wie kann man an den Wunsch denken, dass er sich erfüllt?⁵⁴
- Mindmap oder, wie kann man die Zukunft planen?⁵⁵
- Wie kann man eigene Lieblingsbeschäftigung finden?⁵⁶
- Wie kann man seine Berufung finden?⁵⁷

Nach der Einführung und SWOT-Analyse sollten die Teilnehmer ihre neuen Ziele für jeden der Bereiche der Wohlfahrtsterne nach SMART formulieren und auch in Mindmap einfügen.

4.4.2 Zielesetzung nach SMART

Bei der Übung sollten die Teilnehmer auch ihre Ziele nach SMART-Konzept formulieren, die im Projektmanagement offen benutzt werden. Jedes Ziel muss auf folgende Weise formuliert werden:

- Spezifisch
- Messbar
- Ansprechend

⁵⁴ Kowalew, S. (April 2013): Wie kann man an den Wunsch denken, sodass er sich erfüllt? Das Video online auf: https://www.youtube.com/watch?v=6dTnpaJ_UaI (21.01.2017).

⁵⁵ Das Studio "die Antwort ist innen" (Februar 2015): Mindmap oder, wie kann man die Zukunft planen? Das Video online auf: <https://www.youtube.com/watch?v=0WwVH2eui94> (21.01.2017).

⁵⁶ Das Studio "die Antwort ist innen" (April 2014): Wie kann man eigene Lieblingsbeschäftigung finden? Das Video online auf: <https://www.youtube.com/watch?v=L7CO91Q4WB4> (21.01.2017).

⁵⁷ Bourbeau, L. (März 2016): Wie kann man seine Berufung finden? Das Video online auf: <https://www.youtube.com/watch?v=xzNtTOGjVtk> (23.01.2017).

- Realistisch
- Terminiert

4.4.3 Prüfung der neuen Ziele in der Übereinstimmung mit den Werteprioritäten

In dieser Übungssequenz sollten die Teilnehmer ihre Ziele mit dem Sinn, den Werten und wertmäßigen Prioritäten testen. Die Teilnehmer sollten die Frage für jedes Ziel stellen:

- Für welche Werte werde ich das tun?
- Warum möchte ich das?

Als erste Intervention mussten sie sich danach vorstellen, dass sie ihre Ziele erreicht haben. Sie mussten auf ihre Gefühle achten und in Paaren ihre Gefühle besprechen. Wenn sie schlechtes Gefühl bekommen haben, dann ist es notwendig, das Ziel zu ändern oder eigene Blöcke auszulösen, wenn das Ziel wichtig ist. Wenn es notwendig ist, sollten sie auch die Priorität ändern und neue Wertprioritäten formulieren. Sie mussten ihre neuen Wertprioritäten mit ihrem Partner noch einmal besprechen und ihr Feedback hören.

Am Ende sollten die Teilnehmer ihre neuen Ziele für nächste drei Jahre formulieren und mit dem Partner besprechen. Sie mussten auch die Hauptziele für das kommende Jahr wählen und über die Partnerrückmeldung nachdenken.

Die letzte Übung des Tages war mit der Motivation verbunden. Das Ziel der Übung ist, die Motivation und die Bereitschaft zum Handeln zu erstellen. Die Teilnehmer sollten ein strategisches Ziel auf Mindmap laut nach SMART auf das Kärtchen schreiben. Sie sollten es auf den Boden legen und zu diesem Zielpapier sieben Schritte machen. Bevor die Teilnehmer diese Schritte machen, müssen sie auf sieben Kärtchen die folgenden Sätze schreiben:

- Ich möchte es haben (Ziel)
- Es lohnt sich (Sinn)
- Ich gehöre zu Menschen, die es lohnt (neue Identität)
- Ich brauche es wirklich (Werte)

- Ich weiß, wie und mit wem man das macht (Fähigkeiten, Umgebung)
- Ich kann und will es machen (Energie, Motivation)
- Ich fange jetzt an (Aktivität)

Die Kärtchen sollen in einem Schrittabstand voneinander auf dem Boden geordnet werden, so dass die letzte Karte mit dem Satz: "Ich fange jetzt an" in einem Schritt zum Papier mit dem Ziel wäre.

Die Teilnehmer sollen sieben Schritte zum Ziel durch die Kärtchen machen und jede Phrase aus jedes Kärtchen laut sagen. Sie sollen merken und fühlen, wo sie gesteckt oder blockiert werden, und wie sie sich fühlen, welche Symbole sie sich vorstellen können, als sie auf dem neuen Ziel gestanden haben. Im Paaren sollten sie über die neuen Erkenntnisse reflektieren. Die Symbole, die sie sich vorgestellt haben, können sie im wirklichen Leben finden und auf dem Arbeitstisch behalten, um jeden Tag als positiven Anker zu nutzen.

Wenn sie sich auf einem Kärtchen unwohl fühlen, sollen sie auch ihren Block visualisieren. Danach müssen sie die Blöcke nach der emotional gestalteten Therapiemethode, die ihnen dargestellt war, in Paaren verarbeiten. Wenn sie nach der emotionalen gestalteten Therapie laut N. Linde sich auf einem Kärtchen noch unwohl fühlen, sollen sie auch die gesamte Strategie und Ziele nach SWOT noch einmal überprüfen. Diese Technik lässt die Teilnehmer ihre Blöcke besser identifizieren und verstehen. Wenn das Ziel sich lohnt und wichtig für die Teilnehmer ist, könnten sie mit dem anerkannten Psychotherapeuten ihre Blöcke auslösen.

Die letzte Intervention des Tages ist die Reflexion über die Aussage, dass die Menschen den Sinn zwischen dem Notwendigen und Möglichen nicht unterscheiden, sowie zwischen dem Möglichen und Erwünschten, weil Notwendiges für ihnen Erwünschtes ist, und weil Erwünschtes für ihnen Mögliches ist. Die Metatransfer ist mit der Idee verbunden, dass alles zur eigenen Auswahl des Menschen gehört.

4.4.5 Neue Selbstidentität und Handlungsmuster

Dieser Teil des Trainings wurde auf die Bildung eines neuen und besseren Selbstbildes eingerichtet. Es war notwendig, das neue bestmögliche Bild von sich selbst zu visuali-

sieren und zu beschreiben. Die Aufgabe der Teilnehmer war, sich selbst in fünf Jahren zu visualisieren und zu beschreiben. Die Teilnehmer sollten folgende Fragen in Paaren besprechen:

- Wie können sie sich in 5 Jahren beschreiben?
- Wie verhalten sie sich?
- Welcher Mensch ist er/sie?

Es ist wichtig, eine mentale Verbindung von alten und neuen Bildern zu machen, wenn das neue Bild passt und gefällt. Diese Übung heißt „Meine neue Identität“. Das Ziel dieser Übung ist das Bewusstsein der neuen Identität.

Die Teilnehmer sollten ihre Gefühle spüren, die sie in neuer Gestalt haben. Sie sollten ihrem Partner neues Bild von sich selbst beschreiben und die Rückmeldung hören.

Sie mussten auch die Verschmelzung mit der wahrhaften Identität machen. Um diese INP-Technik richtig zu machen, haben sie sich das folgende Video angesehen: Die Verschmelzung mit der wahrhaften Identität.⁵⁸

4.4.6 Neue Strategie

Am Anfang dieser Sequenz wurden die folgenden theoretischen Themen aus dem strategischen Managementbereich zusätzlich noch einmal besprochen und integriert, die von der Autorin für Persönlichkeitsentwicklung adaptiert werden:

- Das neue Lebensstrategie oder Lebensszenario: Vision oder Meta-Zweck, Sinn, Mission, Selbstidentität, Werte, Strategische Ziele, Fähigkeiten, Ressourcen, Handlungsmuster, Umgebung
- Energie und Motivation
- Taktischer Plan: Detaillierung des strategischen Zwecks in Zielen nach Mindmap und taktischen Ziel nach SMART

⁵⁸ Kowalew, S. (September 2013): Die Verschmelzung mit der wahrhaften Gestalt. Das Video online auf: <https://www.youtube.com/watch?v=2CgF-QB05r4> (21.01.2017).

- Die wichtigsten Ressourcen des Menschen: Zeit, Umgebung, Verbindungen, Geld, Fähigkeiten
- Aktionsplan für jeden Tag: Man muss den Aktionsplan für jeden Tag bilden, um die taktischen Ziele mit den kleinen Schritten in alltägliche Aktivitäten einzuführen.

In dieser finalen Übung sollten die Teilnehmer folgende Fragen beantworten:

- Was möchte ich in meinem Leben erreichen? (Vision)
- Warum brauche ich es zu erreichen? (Sinn)
- Welche Berufung habe ich in dieser Welt? (Mission)
- Welcher Mensch bin ich? (Identität)
- Wofür mache ich das? (Werte)
- Welche Stärkestelle habe ich, um meine Ziele zu erreichen? (Fähigkeiten)
- Welche Ressourcen habe ich? (Energie, Zeit, Geld, Energie, Motivation)
- Mit wem möchte ich werden? (Umgebung und Verbindungen)
- Was kann ich jetzt machen, um mein Ziel zu erreichen? (Aktivität, Verhandlung)

Diese Fragen sind mit dem neuen Lebensszenario verbunden. Die Hauptaufgabe ist, zu verstehen, welches neue Lebensergebnis die Teilnehmer haben könnten, wenn sie ihr Leben an 100% leben würden. Es ist wichtig, die Gefühle zu verstehen, die die Teilnehmer haben, wenn sie sich vorstellen, dass sie ihren Meta-Zweck erreicht haben. Zum Beispiel, Freude und Zufriedenheit.

Wenn die Gefühle negativ sind, heißt es, dass das Ziel falsch ist, oder es starke Hindernisse gibt, um sie zu erreichen. Wenn die Teilnehmer schlechte Gefühle haben oder unruhig sind, heißt es, dass sie eine weitere Iteration mit der SWOT-Analyse benötigen, oder, dass sie ihre Ängste und Blöcke mit dem anerkannten Psychotherapeuten bearbeiten müssen, wenn das Ziel wirklich wichtig ist. Wenn alles in Ordnung ist, dann können die Teilnehmer weiter zur nächsten Aufgabe übergehen.

4.4.7 Energie und Motivation

Als Einführung zu diesem Bereich sollten die Teilnehmer über Energie und Motivation in Paaren sprechen. Die Hauptthemen sind:

- Energie: Habe ich starke Wünsche?
- Motivation: Was mich motiviert? Warum bin ich motiviert?
- Coping oder Bewältigung: Habe ich genug Wunsch, um etwas zu machen?

Die Teilnehmer sollten ihre Energie und Motivation zur neuen Strategie auf der Skala von 1 bis 10 bewerten. Sie müssen in Paaren folgende Fragen besprechen:

- Habe ich einen starken Wunsch, mein Ziel zu erreichen?
- Habe ich einen starken Wunsch, auf hundert Prozent zu leben?

Nach der Besprechung mussten sie „Stein“-Übung machen, um die Antwort zu finden, wo man die Energie finden kann. Sie sollten sich in vier Gruppen je drei Teilnehmer einteilen. Der erste Teilnehmer hat die Rolle des Beobachters übernommen, der zweite war ein Berater, der dritte hat die Rolle des Mitarbeiters dargestellt. Der Mitarbeiter hat eine unbequeme Position erhalten (zum Beispiel, er musste mit den ausgestreckten Armen gegenüber der Wand stehen). Die Aufgabe für den Mitarbeiter war, 15 Minuten in unbequemer Position zu stehen. Der Berater musste den Mitarbeiter unterstützen und beraten. Der Beobachter musste neutral bleiben und nur beobachten. Danach sollten die Teilnehmer die Rolle im Kreis wechseln.

Während der Reflexion sollten die Teilnehmer ihre Erlebnisse und Gefühle besprechen. Als nächste Intervention sollten die Teilnehmer die Aussage besprechen, dass für die Menschen, die mit dem Sinn leben, das Nötige ist wünschbar und das Wünschenswerte ist möglich.

4.4.8 Taktischer Plan und Wichtigste Ressourcen des Menschen

In dieser Sequenz des IOA-Trainings werden strategische Ziele aus jedem Bereich im Stern des Wohlbefindens in taktischen Plänen detailliert:

- Was will ich in jedem Bereich erreichen (Gesundheit, Finanzen, Familienbeziehungen, Umgebungsbeziehungen, Fähigkeiten)?
- Welche Stärkestelle kann ich noch bauen?
- Welche Schwachstelle muss korrigiert werden?

- Was muss ich lernen?
- Mit wem muss ich kommunizieren, mit wem muss ich nicht?
- Was soll ich tun, um die neuen Ziele zu erreichen?
- Welche Ressourcen habe ich?

Die Autorin hat dargestellt, dass die wichtigsten Ressourcen des Menschen Zeit, Umgebung, Verbindungen, Geld, Fähigkeiten, Energie und Motivation sind.

Bei der nächsten Übung sollten die Teilnehmer ihr Mindmap im taktischen Plan für 5 Jahre transformieren. Das taktische Planformat ist im Anhang D dargestellt:

- Aufgabe
- Frist
- Ressource
- Budget

Der taktische Plan für erstes Jahr ist gleich zum Entwicklungsplan des Mitarbeiters, der von der Autorin in dieser Masterarbeit evaluiert wurde.

Die Mitarbeiter sollten die eigenen strategischen Ziele aus dem strategischen Mindmap in den taktischen Aufgaben nach SMART formulieren. Sie sollten darauf achten, dass die wichtigsten Ressourcen, wie Zeit, Geld, Verbindungen, Wissen, Energie, richtig angefasst werden.

Als letzte Intervention in dieser Sequenz sollten die Teilnehmer „Solo“-Übung machen. Das Hauptziel der Übung ist, das Bewusstsein des neuen Lebensszenarios zu sein. Als Aufgabe sollten die Teilnehmer in der Natur für drei Stunden allein bleiben und ein neues Märchen schreiben, wo sie der Hauptheld sind. Die Übung wird im Schlossberg im Podol-Bezirk in der Stadt Kiew durchgeführt. Nachdem Solo gemacht wurde, mussten die Teilnehmer über ihre Erlebnisse reflektieren.

4.4.10 Aktionsplan für jeden Tag

Als Hausaufgabe mussten die Teilnehmer aufgrund der taktischen Ziele tägliche Ziele in den Aktionsplan setzen (Anhang D).

Sie sollten eine loyale Person finden und innerhalb von 21 Tagen am Morgen diese Person kurz anrufen, um ihm oder ihr zu erzählen, welche Aufgaben sie gestern getan haben, welche Aufgaben sie zur Durchführung für morgen planen, welche Probleme sie haben. Sie mussten den Rat der Person hören und darüber nachdenken.

4.5 Zusammenfassung

Die Liste von Teilnehmern des Trainings ist in der Anhang A dargestellt. Die Teilnehmer haben das erste Modul mit der Note 4,81 (nach dem Fünfpunkt-System) bewertet. Auf persönlicher Ebene der Autorin ist die Prozessgestaltung der Gruppe auch sehr gut gelungen.

Vor dem Training und innerhalb eines Monats nach dem Training mussten die Teilnehmer die Fragebogen ausfüllen, die ihren Erfolg und ihre Entwicklung subjektiv bewerten lassen.

Am meisten haben die Teilnehmer ihre Ergebnisse verbessert. Die detaillierte Analyse der Fragebogen und der Entwicklungspläne von Mitarbeitern ist im Kapitel 7 dieser Arbeit aufgeführt.

5 Gruppenentwicklung und Arbeitskonfliktlösungen als zweites Modul des IOA-Trainings

In diesem Kapitel ist zweites viertägiges Modul des IOA Trainings beschrieben, das einen Monat nach dem ersten Modul eingeführt wurde.

Die Autorin hat die gruppenspezifischen Konzepte in ihrem IOA Trainingsmodul genutzt, um die persönlichen Fähigkeiten im Bereich der Konfliktlösungen der Bankmitarbeiter zu fördern.

In diesem Trainingsmodul sind folgende theoretische Konzepte dargestellt worden:

- Gruppendynamische Konzepte
- Intervention Methoden in IOA-Training
- IOA Konzept in Verbindung mit der Arbeitskonfliktlösung

Diese IOA Trainingsmodul hat sowohl im Trainingszentrum des SSUB als auch auf dem Schlossberg im Podol-Bezirk der Stadt Kiew in der Ukraine stattgefunden.

Die Interventionsbogen in diesem Modul sind über folgende Hauptthemen organisiert worden.

Gruppendynamik

- Gruppenmodelle
- Respekt und Regeln
- Leader oder Untergeordneter
- Zugehörigkeit oder Entfernung
- Intimität und Sympathie

Gruppenorganisation

- Vereinbarung und Zielzustimmung
- Vertrauen und Kontrolle
- Macht, Führungsstil und Verantwortung
- Kommunikation und Beziehungen

Gruppenkonflikte und Methoden der Konfliktlösung

- Grundkonflikt oder Eisbergmodell
- Methoden der Gruppenkonfliktlösung

Gruppenentwicklung und Gruppenorganisation

- Auswahl „Möglich-Unmöglich“
- Motivation und Energie

5.1 Gruppendynamische Konzepte

Das Ziel des ersten Tages ist, die Grundmuster des Gruppenverhaltens und der Gruppendynamik zu verstehen.

Die Interventionsbogen in diesem Abschnitt sind über folgende Hauptthemen organisiert worden:

- Hauptmodelle in der Gruppendynamik
- Regeln und Respekt
- Leader oder Untergeordneter
- Zugehörigkeit oder Entfernung
- Intimität und Sympathie
- Vereinbarung und Zielzustimmung

5.1.1 Hauptmodelle in der Gruppendynamik

Als erste Intervention hat die Autorin in dieser Sequenz folgende theoretische Themen dargestellt⁵⁹:

- Rollenmodellgruppe: Gegenüber-, Alpha-, Beta-, Gamma-, Omega-Rollen
- Stufen der Gruppenentwicklung: Forming, Storming, Norming, Performing, Re-Forming
- Modell der Zusammenarbeit 6C: Coercion, Confrontation, Cooperation, Collaboration, Co-Championship

⁵⁹ IOA. (2016c). Handlungsorientierte Ansätze in der Team- und Führungskräfte-Entwicklung. Skriptum des Universitätslehrgangs Nr. 7 Integrative Outdoor-Aktivitäten© Vienna. Seite 19-25.

Nachdem die Basismodelle in den gruppodynamischen Prozessen dargestellt wurden, werden die Übungen und die Interventionsbogen über folgende Themen strukturiert und eingeführt:

- Regeln und Respekt
- Leader oder Untergeordneter
- Zugehörigkeit oder Entfernung
- Intimität und Sympathie.
- Vereinbarung und Zielzustimmung

5.1.2 Regeln und Respekt

Als erste Aufgabe sollten die Teilnehmer beurteilen, wie sie die Ziele erfüllt haben, die sie im ersten Modul für diesen Monat gesetzt haben. Die Interventionsfrage ist, welcher Prozent jedem Ziel zugeschrieben werden kann, um die Zielerreichung zu reflektieren: 25% 50% 75% 100%. Die Verlierenden sind diejenigen, die weniger als 100% haben.

Das Hauptziel der Übung ist die Überprüfung des Status der Zielumsetzung und das Verständnis, dass der Lebenserfolg mit der Berufung, Beteiligung, Disziplin und Verantwortung des Menschen verbunden ist.

Als zweite Aufgabe sollten die Teilnehmer, die Trainingsregeln vereinbaren:

- Pünktlich sein
- Im Falle der Verspätung müssen sie die Gruppe informieren
- Keine Handy beim Training nutzen
- Mit Essen und Getränken den Seminarraum nicht betreten

Die Teilnehmer sollten diese Regeln in der Gruppe besprechen und vereinbaren. Sie könnten auch ihren Vorschlag dem Trainer machen. Bei der Reflexion mussten sie sich überlegen, ob jemand Resistenz erkennt.

Sie sollten besprechen, warum es passiert ist. Das Hauptziel der Übung ist Verantwortung und Respekt zu der Gruppe und dem Trainer als Grund für die weitere produktive Zusammenarbeit zu üben.

5.1.3 Leader oder Untergeordneter

Als erste Übung sollten die Teilnehmer die Übung „Der Leader oder der Untergeordnete“ machen. Das Ziel der Übung ist zu bestimmen, welches Handlungsmodell der Teilnehmer bevorzugen. Möchten sie der Leiter oder der Untergeordnete sein?

Die Teilnehmer sollten auch besser eigenes Führungsverhalten verstehen:

- Bevorzugen sie die Macht und die Verantwortung?
- Wählen sie die Leitungsposition oder die untergeordnete Position aus?

Die Teilnehmer mussten in Paaren arbeiten. Ein Teilnehmer sollte seine Augen mit der Hand des Leiters fixieren. Der Leiter hat den Untergeordneten an der Hand geführt. Der Untergeordnete sollte alle Bewegungen des Leiters wiederholen. Die Reflexion richtet sich auf den Austausch der Gefühle und Gedanken über eigenes Führungsverhaltensmuster.

5.1.4 Zugehörigkeit oder Entfernung

Bei der nächsten Übung sollten die Teilnehmer besser ihre Zugehörigkeit oder Entfernung mit der Gruppe realisieren. Die Teilnehmer sollten herum in einem ruhigen Zustand im verschiedenen Tempo wandern. Sie mussten anderen Teilnehmern in die Augen sehen, mit Lächeln, Stirnrunzeln, verzogenem Gesicht. Dann sollten sie sich miteinander leicht stoßen. Als nächste Aufgabe sollten sie die Augen schließen und einen melodischen Laut von sich geben. Die Teilnehmer sollten andere hören und nach dem gefallenden Laut suchen. Nachdem sie die Augen geöffnet hatten, mussten sie bewerten, mit wem sie geblieben sind.

Als die nächste Intervention hat die Autorin die Übung „Zugehörigkeit“ dargestellt. Das Hauptziel der Übung ist das Bewusstsein der Handlungsmuster in der Beziehung von Gruppenzugehörigkeit.

Die Teilnehmer sollten in einer Gruppe neben den anderen Teilnehmern gehen. Der Abstand zwischen den Mitgliedern mussten höchstens 2 Meter sein. Die Geschwindigkeit könnte willkürlich sein. Es war unmöglich, in einem Kreis zu laufen. Die Reflexion

hat sich auf den Austausch der Gefühle und Gedanken über eigenes Gruppenzugehörigkeitsmuster gerichtet.

5.1.5 Intimität und Sympathie

Die nächste Übung war mit der Intimität und der Sympathie verbunden. Die Teilnehmer sollten besser nicht nur die Rolle der Sympathie in der Gruppe verstehen, sondern auch den Energieaustausch zwischen den Teilnehmern spüren.

Die Aufgabe der Übung war sich selbst zu dem Partner fest mit dem Rücken, Hintern und Nacken zu drücken. Der Partner mussten sich beugen. Der andere Teilnehmer sollte auf dem ersten Teilnehmer im entspannten Zustand liegen und vom Rücken der Atmung zuhören. Danach mussten sie ihre Rolle vertauschen. Die Teilnehmer sollten in Paaren bleiben und die Atmung des Partners im Bauch-, und Brustbereich hören. Die Wirkung der Sympathie und des Energieaustausches zwischen den Teilnehmern sollte bei der Reflexion besprochen werden.

5.1.6 Vereinbarung und Zielzustimmung

Die Hauptübung des Tages heißt „Die Leiste“. Das Ziel der Übung ist das Bewusstsein für die Wichtigkeit der Vereinbarung und der Zustimmung von jedem Mitglied der Gruppe bei der Zielstellung.

Die Aufgabe der Gruppe war die Höhe der Leiste zu vereinbaren. Alle Teilnehmer sollten auch auf der anderen Seite durch die Leiste durchgehen, ohne die Leiste zu berühren. Die Hauptthemen der Reflexion waren nicht nur mit der Zugehörigkeit, Macht, dem eigenen Einfluss auf die Gruppe, sondern auch mit der eigenen Gruppenrolle nach Schindler verbunden.

5.2 Gruppenkonflikte und Methoden der Konfliktlösung

Das Ziel des zweiten Tages ist, die Art von Gruppenkonflikten zu verstehen und die Methoden ihrer Lösung zu lernen.

Die Hauptthemen des Tages waren:

- Vertrauen und Kontrolle

- Macht, Führungsstil und Verantwortung
- Kommunikation und Beziehungen

5.2.1 Vertrauen und Kontrolle

Die Übung des zweiten Tages war mit dem Vertrauen verbunden. Das Ziel der Übung war eigenes Vertrauen und Kontrolle zu anderen zu testen. Die Teilnehmer sollten in Triaden arbeiten. Zwei Teilnehmer sollten den dritten Teilnehmer unterstützen, der frei auf ihre Hände fällt. Danach mussten sie ihre Rolle wechseln. Bei der Reflexion sollten die Teilnehmer ihre Gefühle und Erkenntnisse besprechen.

5.2.2 Macht, Führungsstil und Verantwortung

Die nächste Übung war mit der Führungsstilerkenntnis verbunden. Das Hauptziel der Übung ist das Bewusstsein der Auswirkungen von dem Managementstil und dem Kommunikationsstil auf das Ergebnis und auf das Wohlbefinden von den Untergeordneten.

Die Aufgabe war folgende. Der Moderator sollte den Untergeordneten zum Ziel führen ohne ihn zu berühren. Die Augen des Untergeordneten mussten zugebunden sein. Der Moderator und der Untergeordnete konnten miteinander sprechen. Bei der zweiten Iteration sollte der Stil der Leitung verändert sein. Später sollten die Teilnehmer die Stellen wechseln. Bei der Reflexion sollten die Teilnehmer ihre Gefühle und Erkenntnisse austauschen.

5.2.3 Kommunikation und Beziehungen

Die nächste Übung heißt „das Unternehmen“. Das Ziel der Übung ist der Wichtigkeit der Kommunikationen bewusst zu sein.

Die Teilnehmer sind in drei Gruppen A, B und C geteilt worden. Die Gruppe A hat aus drei Personen bestanden. Eine Person war in der Gruppe B. Alle anderen Teilnehmer gehörten zur Gruppe C. Die Gruppe A und die Gruppe C konnten einander nicht sehen und miteinander nicht sprechen. Aber beide Gruppen konnten Person B sehen und mit ihr sprechen. B konnte sich frei bewegen.

Die Teilnehmer in Gruppe A konnten auch miteinander und mit der Person B sprechen. Die Teilnehmer in Gruppe C können auch miteinander und mit B sprechen. Die Gruppe C konnte tun, was sie wollte. Aber beide Gruppen (A und C) sollten innerhalb der benannten Grenzen bleiben.

Die Gruppe A musste an die Gruppe C durch den Teilnehmer B einen Hinweis übertragen. Der Teilnehmer B konnte nur drei Fragen der Gruppe A stellen. Die Gruppe C musste alles richtig verstehen und die Aufgabe von der Gruppe A durchführen. Bei der Reflexion sollten die Teilnehmer ihre Gefühle und Erkenntnisse besprechen.

Die nächste Übung heißt „Der Rucksack“. Das Hauptziel der Übung ist auch der Wichtigkeit der Kommunikationen und der Führungskraft bewusst zu sein.

Die Teilnehmer wurden in zwei Gruppen A und B eingeteilt. Die beiden Gruppen mussten mit geschlossenen Augen zum Rucksack gehen, um den Rucksack zu finden. Die beiden Gruppen haben die Bewegung in einem Abstand von 50 bis 100 Meter voneinander und von dem Rucksack begonnen.

Am Anfang sollten die Teilnehmer miteinander über die Taktik im abgegrenzten Bereich kommunizieren. Wenn die Gruppen mit der Bewegung beginnen, dürften die Teilnehmer einander nicht sehen oder sprechen.

Beide Gruppen sollten zum Rucksack treffen und jeder Teilnehmer musste mit seiner Hand den Rucksack berühren. Bei der Reflexion sollen die Teilnehmer ihre Gefühle und Erkenntnisse besprechen.

5.3 Methoden der Gruppenkonfliktlösung

Das Ziel des dritten Trainingstages ist, mit den Gruppenkonflikten zu arbeiten und die Methoden ihrer Lösung zu verstehen.

5.3.1 Eisbergmodell

Als ersten Interventionsbogen hat die Autorin das Eisbergmodell (König) dargestellt. Nach König-Modell kann jede Konfliktsituation auf folgenden Ebenen betrachtet werden:

- Sachebene, Arbeitsziel
- Soziodynamik, Beziehungsebene
- Psychologische Ebene, Übertragung, Gegenübertragung
- Kernkonflikt der Gruppe

Die soziale Beziehungsebene ist mit sozialen Fähigkeiten des Menschen verbunden, die auf den Familienverboten und dem Umgebungstabus basieren.

Der psychologischen Ebene des Konflikts ist mit persönlicher Reaktion und Wahrnehmung des Menschen verbunden, die auf eigener Lebensgeschichte und vergangenen Erfahrungen des Menschen basiert ist.

Aber nach König-Modell existiert in jedem Fall ein Grundkonflikt, der auf dem tiefsten Grund basiert ist. Die Grundkonflikterkenntnis ist der wichtigste Schritt auf dem Weg zu ihrer Lösung⁶⁰.

5.3.2 Methoden der Gruppenkonfliktlösung

Nach theoretischer Einkleidung sollten die Teilnehmer folgende Übung machen. Ein Teilnehmer wählt die Konfliktsituation, die er lösen will.

Die Durcharbeitung der Situation wird nach solchem Schema realisiert:

- Die Beschreibung der Situation von dem Beispielsträger
- Die Stellung von berichteten Fragen von den Teilnehmern zum Beispielsträger
- Der Ausdruck der Gefühle und die Assoziationen von den Teilnehmern
- Die Rückkopplung von dem Beispielsträger
- Die Bildung der Hypothesen von den Teilnehmern
- Die Vorschläge möglicher Lösungen von den Teilnehmern
- Die Rückkopplung von dem Beispielsträger
- Die Besprechung allgemeiner Reflexion und Resonanz

⁶⁰ Simon, Fritz B. (2004): Einführung in die Gruppendynamik. Verlag: Carl-Auer Compact, Heidelberg. Seite 26-33.

Das Hauptziel der Übung ist die Fertigkeit der Lösung der Gruppenkonflikte zu überprüfen.

Während des Tages sollten vier wirkliche Arbeitssituationen, die im MIS Department während des Projektes passiert waren, nach obenerwähntem Schema bearbeitet werden. Bei der allgemeinen Reflexion am Tagabschluss sollten die Teilnehmer ihre Gefühle und Erkenntnisse noch einmal besprechen.

5.4 Gruppenentwicklung und Gruppenorganisation

Das Ziel des vierten Tages ist, die Rolle des Einflusses, der Motivation und der Führung im Prozess der Selbstorganisation der Gruppe zu verstehen:

- Auswahl „Möglich-Unmöglich“
- Motivation und Energie

5.4.1 Auswahl „Möglich-Unmöglich“

Als erste Intervention mussten sich die Teilnehmer das Video⁶¹ ansehen, wo ein Interview mit Lise Bourbeau über den Lebenserfolg dargestellt ist.

Danach sollten die Teilnehmer die Übung „Der Bogen“ machen. Das Ziel der Übung ist, die eigene Selbstidentität und die beeinflussenden Fähigkeiten von der Gruppe zu verstehen.

5.4.2 Motivation und Energie

Jeder Teilnehmer musste eigenes Motto ausdenken und andere Teilnehmer überzeugen, dass das Motto ihm entspricht. Alle Teilnehmer sollten das Feedback ihm geben: „Ich glaube oder ich glaube Ihnen nicht. Ich fühle, dass es falsch ist. Oder ich fühle, dass es wahr ist“. Die Übung ist beendet, wenn der Teilnehmer alle anderen Teilnehmer überzeugt hat und sie von den Stühlen aufgestanden sind. Bei der Reflexion sollten die Teilnehmer ihre Gefühle und Erkenntnisse besprechen.

⁶¹ Lise Bourbeau (Juli 2013): Die Formel des Erfolges. Das Video online auf: <https://www.youtube.com/watch?v=W2ETzC5DOgQ&t=52s>. (23.01.2017).

Die letzte Übung des Trainings heißt „Die Formel des Erfolgs“. Das Ziel der Übung ist das Bewusstsein eigener Blöcke, die zum Erfolg führen. Die Übung richtet sich auch darauf, die Fähigkeiten zu erwerben, um eine Wahl zu machen. Aber das wichtigste Ziel ist, zu verstehen, dass alles von unserer eigenen Auswahl abhängt. Nur wir selbst entscheiden, was für uns möglich oder unmöglich ist.



Abbildung 14: Die Übung „Das Formel des Erfolgs“. Quelle: Eigene Darstellung.
Das Foto ist im Büro der Ukrainischen Partei „5.10“ bei erster Gruppe gemacht worden.

Die Teilnehmer wurden in zwei Gruppen geteilt. Jede Gruppe sollte innerhalb von drei Stunden die bekannten Menschen interviewen. Es könnte ein berühmter Sportler, populärer Schauspieler, erfolgreicher Geschäftsmann sein. Die Teilnehmer sollten ihre Formel des Erfolges erkennen und mit ihnen ein Foto machen.

Bei der Reflexion am Tagesabschluss sollten die Teilnehmer ihre Gefühle und Erkenntnisse noch einmal besprechen.



Abbildung 15: Die Übung „Die Formel des Erfolgs“. Quelle: Eigene Darstellung.
Das Foto ist mit der berühmten ukrainischen Fernsehsprecherin bei zweiter Gruppe gemacht worden.

5.5 Zusammenfassung

Das Hauptziel vom zweiten Modul war die gruppenspezifischen Konzepte zu verstehen und das IOA-Konzept zu verwenden, um die professionellen und persönlichen Fähigkeiten der Bankmitarbeiter in Konfliktlösungen zu fördern. Am Ende des zweiten Moduls haben die Teilnehmer folgende Ergebnisse erzielt:

- Sie haben gruppenspezifische Konzepte kennengelernt
- Sie haben ihre eigenen Grundmuster in Arbeitskonflikten kennengelernt
- Sie haben Interventions- und Konfliktlösungsmethoden in Arbeitskonflikten geübt

Vor und nach dem Trainingsmodul mussten die Teilnehmer die Fragebogen ausfüllen, die mit der Selbsteinschätzung ihrer Konfliktlösungsmuster verbunden sind und, die ihren Erfolg und Entwicklung bewerten lassen.

Nach Selbstbewertung haben die Teilnehmer ihre Ergebnisse im Bereich von Arbeitskonfliktlösung verbessert. Im Kapitel 7 ist diese Analyse der Selbstbewertung dargestellt.

Die Konfliktlösungsmethoden für tatsächliche Arbeitssituationen sind vom menschlichen Verhalten sehr abhängig. Trotzdem ist diese Methode ein gutes Werkzeug, um die Arbeitskonflikte zu lösen. Aber es erfordert gute Vorbereitung als auch gute Stressresistenz und Durchsetzungsverhalten von Trainer.

Die Prozessgestaltung zur Gruppe war sehr gut gelungen. Die Teilnehmer haben das zweite Modul mit der Note 4,95 (nach dem Fünfpunktsystem) ausgewertet.

6 Hypothese und Forschungsdesign

In diesem Kapitel sind Forschungsdesign, Untersuchungsinstrumenten und Untersuchungsdurchführung beschrieben. Die Ergebnisse des professionellen und persönlichen Entwicklungsprozesses von Mitarbeitern sind auch in diesem Kapitel geforscht und analysiert.

Die Autorin hat auch das Skriptum von Universitätslehrgang Integrative Outdoor-Aktivitäten genutzt, um die theoretischen Annahmen des IOA handlungsorientierten Konzeptes und Interventionsmethoden den Mitarbeitern zu präsentieren und ihre Aufmerksamkeit auf eigene Entwicklung zu richten. Die Autorin hat folgenden Hauptthemen dargestellt:

- IOA-Konzept
- Interventionsmethoden in IOA
- Handlungsorientiertes Konzept

Außerdem hat die Autorin die Studienmaterialien über das Konzept von Integrativer Neuroprogrammierung verwendet, die sie bei ihrer Gruppentherapie und Gruppentraining an dem Institut der innovativen Psychotechnologien in Moskau erhalten hat.

Die Autorin stellt das Konzept der integrativen Neuroprogrammierung (INP) als Mittel von persönlicher, handlungsorientierter Entwicklung des Menschen dar. Dieses Konzept ist als Mittel der Persönlichkeitsentwicklung der Mitarbeiter genutzt worden.

Bei verschiedenen Übungen, die im vierten und fünften Kapitel der Masterarbeit beschrieben sind, werden verschiedenen Interventionsbogen genutzt, die Persönlichkeitsentwicklung, Fähigkeiten der Arbeitskonfliktlösung und Grupphandlungsmuster der Bankmitarbeiter verbessern könnten.

6.1 Haupthypothese und Forschungsfragen

Die Autorin hat in dieser Arbeit die Hypothese geprüft, dass das Grundmuster der Teilnehmer in der Peergruppe nach dem IOA-Training zum positiven verändert wird.

Positives Grundmuster nach INP-Konzept ist in der Tabelle 3 auf Seite 38 dieser Arbeit dargestellt. Es bedeutet, dass die Teilnehmer versuchen die Verantwortung über ihr Leben zu übernehmen und aktiv zu sein. Das Kooperation-Muster im Konflikt ist im Fragenbogen (Anhang G) dargestellt und bedeutet:

- die Teilnehmer versuchen ihre Position nicht nur zu vermitteln, sondern auch die Argumente des Gegners zu hören
- Sie wollen Unterschied verstehen
- Sie äußern öffentlich die Uneinigkeit und versuchen die Lösung zu finden, die beide Seiten befriedigen würde (Ich gewinne, du gewinnst)

Die Autorin hat in dieser Arbeit auch theoretische und praktische Antworten auf die Forschungsfragen entwickelt und präsentiert, um die Haupthypothese zu prüfen. Folgende Fragen werden in dieser Arbeit geforscht:

- Kann das IOA-Training das Verhaltensmuster der Teilnehmer im Konflikt zu Kooperations-Muster verändert?
- Kann das handlungsorientierte Lernen die Zielesetzung und Zielbilanz in den Entwicklungsplänen der Mitarbeiter verbessern?

6.2 Forschungsmethode

Als Forschungsmethode hat die Autorin qualitative und quantitative Bewertung genutzt. Sie hat auch die empirische Analyse der Literatur und der Seminarskripts gemacht. Die Liste der Literatur ist im Anhang zu dieser Masterarbeit dargestellt. Aufgrund dieser Materialien sind das eigene IOA-Training und Fragenbogen von der Autorin erstellt worden, um die Haupthypothese und die Forschungsfragen dieser Masterarbeit zu prüfen.

Die klassischen Elemente aus dem wirtschaftlichen Strategiemangementbereich sind auch genutzt worden, um den Entwicklungsplan der Mitarbeiter nicht nur zu bereichern, sondern auch persönlichen Zielesetzungsprozess zu verbessern:

- SWOT-Analyse
- Strategische Mindmap
- Zielesetzung nach SMART

- Taktisches Planformat
- Aktionsplanformat

Die Fragebogen der Teilnehmer wurden qualitativ und quantitativ vor und nach dem IOA-Training analysiert. Für quantitative Analyse ist die Mittelwerte, die Standardabweichungen und die Signifikanztests (oder t-Tests) von der Autorin durchgeführt worden. Der Einstichproben-t-Test prüft anhand des Mittelwertes einer Stichprobe, ob der Mittelwert einer Grundgesamtheit verschieden oder gleich von einem vorgegebenen Wert ist. Im einfachsten Fall prüft der t-Test:

- die Nullhypothese, dass der Mittelwert der Grundgesamtheit dem vorgegebenen Wert gleich ist ($H_0: \mu = \mu_0$).
- gegen die Alternativhypothese, dass der Mittelwert der Grundgesamtheit dem vorgegebenen Wert ungleich ist ($H_1: \mu \neq \mu_0$).

Wenn die Stichprobe geeignet gezogen wird, wird der Mittelwert der Stichprobe mit hoher Wahrscheinlichkeit dem Mittelwert der Grundgesamtheit nahe liegen:

- Liegt der vorgegebene Wert μ_0 dem Mittelwert der Stichprobe nahe, dann liegt der vorgegebene Wert μ_0 auch dem Mittelwert der Grundgesamtheit μ nahe. Wir können dann die Nullhypothese nicht ablehnen.
- Liegt jedoch der vorgegebene Wert μ_0 von dem Mittelwert der Stichprobe weit entfernt, dann liegt der vorgegebene Wert μ_0 auch von dem Mittelwert der Grundgesamtheit μ weit entfernt. Dann können wir die Nullhypothese ablehnen.

In der Analyse hat die Autorin p-Werte kalkuliert, um die Nullhypothesen abzulehnen. Der p-Wert (auch Überschreitungswahrscheinlichkeit) ist in der Testtheorie die Kennzahl zur Auswertung statistischer Tests. Wenn die P-Werte 0,05 gleich sind, ist die Chance, dass die Nullhypothese 5% wahr ist.

In dieser Arbeit wurden folgende Nullhypothesen durch das P-Wertetest geprüft:

- Es gibt keine Veränderungen zu Kooperation im Konfliktverhaltensmuster der Teilnehmer in der Peergruppe
- Es gibt keine Veränderungen zu positive Grundverhaltensmuster der Teilnehmer nach dem IOA-Training in der Peergruppe

Außerdem hat die Autorin geprüft, ob handlungsorientiertes Lernen, die im IOA-Training genutzt wurde, die Zielesetzung in den Entwicklungsplänen der Mitarbeiter verbessern kann.

Die quantitative Vergleichung wurde zwischen Entwicklungsplänen der Mitarbeiter in der Peergruppe und Referent-Gruppe gemacht. Quantitative Bewertung war unmöglich, weil die Daten nicht genug waren, um die qualitative statistische Vergleichung zu machen.

6.3 Untersuchungsinstrumente

Als Untersuchungsinstrumente sind die folgenden Werkzeuge genutzt worden, die die Autorin in ihrer Bank im Rahmen des Mitarbeiterentwicklungsprozesses eingeführt hat:

- Drei Fragebogen (Anhang E, F, G)
- Der persönliche Entwicklungsplan des Mitarbeiters (Anhang D)

Die Fragebogen wurden aufgrund des INP-Konzepts für die Überzeugungen und Werte und für das Grundhandlungsmuster entwickelt, die in Tabellen 1-2 dieser Arbeit dargestellt haben:

- Selbstbewertung in wichtigsten Lebensbereichen zu analysieren
- Grundverhaltensmuster zu verstehen
- Verhaltensmuster im Konflikt zu bewerten

Die entsprechenden Fragebogen sind auch als Interventionsmethode beim IOA-Training genutzt worden, um die professionellen und persönlichen Ziele der Mitarbeiter besser festzustellen und den jährlichen Personalentwicklungsprozess zu prüfen.

Aufgrund ihrer praktischen Erfahrung hat die Autorin auch eigenes IOA-Training eingeführt, um zu prüfen, ob IOA- und INP- Konzepte als Mittel von Persönlichkeitsentwicklung und Konfliktlösung in gruppenspezifischen Arbeitsprozessen genutzt werden können.

6.4 Forschungsdesign

Die Autorin präsentiert ihre Forschung am Beispiel der Staatlichen Sparkasse, der größten Retail-Bank in der Ukraine, wo sie als Leiterin der Abteilung für Management der Informationssysteme (MIS) und als Projektleiterin in IT Data Warehouse (DWH) arbeitete, und, wo sie ihr IOA-Training eingeführt hat.

Das achttägige IOA-Training war in zwei Module geteilt. Das erste viertägige Modul des IOA-Trainings ist mit der Persönlichkeitsentwicklung verbunden worden. Das zweite viertägige Modul ist mit der Gruppendynamik und Konfliktlösungen verbunden worden.

Die beiden Module haben im Trainingszentrum der USSB und auf dem Schlossberg im Podol Bezirk in Kiew, in der Hauptstadt der Ukraine, stattgefunden. Das erste Trainingsmodul wurde vom 22. bis 25. Februar 2017 durchgeführt. Das zweite Trainingsmodul wurde vom 28. bis 31. März 2017 durchgeführt.

Liste von Teilnehmern des IOA-Trainings ist in Anhang A dargestellt. Die Mitarbeiter von MIS Department sind in zwei Gruppen geteilt worden. Die Peergruppe hat aus 16 Teilnehmern bestanden. Alle anderen Mitarbeiter von MIS Department wurden als Referenzgruppe betrachtet, die am IOA-Training nicht teilgenommen hat.

6.4.1 Erstes IOA-Trainingsmodul für die Persönlichkeitsentwicklung

Die Übungen und die Interventionsbogen des ersten viertägigen Modules der Persönlichkeitsentwicklung sind im Kapitel 4 dargestellt und unter folgenden Bereichen strukturiert worden:

- Laufendes Szenario (Vision, Mission, Identität, Werte, Ziele)
- Grundhandlungsmuster (Überzeugungen, Grundmuster)
- Lebensgeschichte (Lebensgeschichteanalyse, Zeit, Umgebungseinfluss)
- Verzeihung (Psyche, Psychosomatik, Verzeihung)
- Selbstanalyse laut SWOT (bewusste Auswahl der positiven Überzeugungen, des positiven Grundmusters, der wertmäßigen Prioritäten)
- Neue Identität (neue Vision, Mission, Identität, Ziele nach Mindmap und SMART)

- Neue Lebensstrategie (Neues Szenario, Prüfung der neuen Ziele nach dem Sinn und den neuen Prioritäten)
- Neue Handlungsmuster (Taktischer Selbstentwicklungsplan, Resources, Energie und Motivation, Aktionsplan für jeden Tag)

Das Hauptziel der Interventionsbogen in der ersten Trainingssequenz ist zu überprüfen, ob IOA-Training und INP-Konzepte genutzt werden können, um die persönliche und professionelle Entwicklung von Mitarbeitern zu fördern.

Tabelle 4: IOA-Training Zeitplan und Interventionsbogendurchführung des ersten vier-tägigen Modules für Persönlichkeitsentwicklung

Zeit	Interventionsbogen
Tag: 18.-19.02.2017	Intervention 1. Fragebogen ausfüllen. Drei Fragebogen müssen am Wochenende von der Peergruppe ausgefüllt wurden: <ul style="list-style-type: none"> • Selbstanalyse von wichtigsten Lebensbereichen • Verständnis von Grundverhaltensmustern • Verhaltensmuster im Konflikt
Tag: 22.02.2017 Zeit: 9:00-13:00	Interventionsbogen 2. Laufendes Szenario. Einkleidung, Theorie und Übungen werden nach den folgenden Themen geordnet: <ul style="list-style-type: none"> • Laufendes Szenario • Laufende Vision, Mission, Selbstidentität • Laufende Werte und Überzeugungen • Hauptübungen „Lebenskarte“ und „Das anstürzende Flugzeug“
Tag: 22.02.2017 Zeit: 14:00-18:00	Interventionsbogen 3. Laufendes Handlungsmuster. Einkleidung, Theorie und Übungen werden nach den folgenden Themen geordnet: <ul style="list-style-type: none"> • Überzeugungen (Einstellungen, Vorschriften, Verbote) • Verständnis des Grundhandlungsmusters • Laufende Ziele nach den lebenswichtigsten Sphären • Hauptübung „Der Stern der Wohlbefindlichkeit“
Tag: 23.02.2017 Zeit: 9:00-13:00	Interventionsbogen 4. Eigene Lebensgeschichte. Einkleidung, Theorie und Übungen werden nach den

	<p>folgenden Themen geordnet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyse eigener Lebensgeschichte • Zeit als Ressource • Umgebungseinfluss • Hauptübung „PARKUR“
<p>Tag: 23.02.2017 Zeit: 14:00-18:00</p>	<p>Interventionsbogen 5. Verzeihung. Einkleidung, Theorie und Übungen werden nach den folgenden Themen geordnet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Psyche (Ego, Maske, Rolle, Haupt-Ich) • Psychosomatische Erkrankungen • Verzeihung von sich selbst und wichtigsten Leuten • Übungen nach emotionaler Gestaltmethode
<p>Tag: 24.02.2017 Zeit: 9:00-13:00</p>	<p>Interventionsbogen 6. Selbstanalyse laut SWOT. Einkleidung, Theorie und Übungen werden nach den folgenden Themen geordnet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • SWOT-Analyse als Selbstanalysewerkzeug • Neue positive Überzeugungen und Grundmuster • Neue wertmäßige Prioritäten
<p>Tag: 24.02.2017 Zeit: 14:00-18:00</p>	<p>Interventionsbogen 7. Neue Identität. Einkleidung, Theorie und Übungen werden nach den folgenden Themen geordnet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Neue Identität und Mission • Neues Szenario oder Lebensvision • Hauptübungen „Mein Held“ und „Märchen meines Lebens“ • Neue Lebensstrategie und Ziele laut Mindmap
<p>Tag: 25.02.2017 Zeit: 9:00-13:00</p>	<p>Interventionsbogen 8. Neue Strategie. Einkleidung, Theorie und Übungen werden nach den folgenden Themen geordnet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prüfung der neuen Ziele nach dem Sinn, der Vision, den wertmäßigen Prioritäten • Energie und Motivation • Neue Zielesetzung laut SMART
<p>Tag: 25.02.2017 Zeit: 14:00-18:00</p>	<p>Interventionsbogen 9. Neue Aktivitäten. Einkleidung, Theorie und Übungen werden nach den folgenden Themen geordnet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Neue Handlungsmuster

	<ul style="list-style-type: none"> • Taktischer Plan • Aktionsplan
Tag: 26.02.2017	<p>Intervention 10. Fragebogen. Folgende Fragebogen müssen noch einmal ausgefüllt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selbstanalyse von wichtigsten Lebensbereichen. • Verständnis von Grundverhaltensmustern.

6.4.2 Zweites IOA-Trainingsmodul für die Gruppenentwicklung

Die Interventionsbogen im zweiten Modul sind nach den folgenden Hauptthemen organisiert worden:

Gruppendynamik

- Gruppenmodelle
- Respekt und Regeln
- Leader oder Untergeordneter
- Zugehörigkeit oder Entfernung
- Intimität und Sympathie

Gruppenorganisation

- Vereinbarung und Zielzustimmung
- Zentrale Übung „Leistung“
- Vertrauen und Kontrolle
- Macht, Führungsstil und Verantwortung
- Kommunikation und Beziehungen

Gruppenkonflikte und Methoden der Konfliktlösung

- Grundkonflikt oder Eisbergmodell
- Methoden der Gruppenkonfliktlösung

Gruppenentwicklung und Gruppenorganisation

- Auswahl „Möglich-Unmöglich“
- Motivation und Energie

Tabelle 5: IOA-Training Zeitplan und Interventionsbogendurchführung des zweiten vier-tägigen Modules für die Gruppenentwicklung und Gruppenorganisation

Zeit	Interventionsbogen
Tag: 28.03.2017 Zeit: 9:00-13:00	Interventionsbogen 1. Gruppendynamik. Einkleidung, Theorie und Übungen werden nach den folgenden Themen geordnet: <ul style="list-style-type: none"> • Gruppenmodelle • Respekt und Regeln • Leader oder Untergeordneter • Zugehörigkeit oder Entfernung • Intimität und Sympathie
Tag: 28.03.2017 Zeit: 14:00-18:00	Interventionsbogen 2. Gruppendynamik. Einkleidung, Theorie und Übungen werden nach den folgenden Themen geordnet: <ul style="list-style-type: none"> • Vereinbarung und Zielzustimmung • Zentrale Übung „Leistung“
Tag: 29.03.2017 Zeit: 9:00-13:00	Interventionsbogen 4. Gruppenorganisation. Einkleidung, Theorie und Übungen werden nach den folgenden Themen geordnet: <ul style="list-style-type: none"> • Vertrauen und Kontrolle • Macht, Führungsstil und Verantwortung
Tag: 29.03.2017 Zeit: 14:00-18:00	Interventionsbogen 5. Gruppenorganisation. Einkleidung, Theorie und Übungen werden nach den folgenden Themen geordnet: <ul style="list-style-type: none"> • Kommunikation und Beziehungen • Übung „Das Unternehmen“
Tag: 30.03.2017 Zeit: 9:00-13:00	Interventionsbogen 6. Gruppenkonflikte und Methoden der Konfliktlösung. Einkleidung, Theorie und Übungen werden nach den folgenden Themen geordnet: <ul style="list-style-type: none"> • Grundkonflikt oder Eisbergmodell • Methoden der Gruppenkonfliktlösung
Tag: 30.03.2017 Zeit: 14:00-18:00	Interventionsbogen 7. Arbeitskonflikte bearbeiten. Einkleidung, Theorie und Übungen werden nach den folgenden Themen geordnet:

	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsfall 1 • Arbeitsfall 2
Tag: 31.03.2017 Zeit: 9:00-13:00	Interventionsbogen 8. Arbeitskonflikte bearbeiten. Einkleidung, Theorie und Übungen werden nach den folgenden Themen geordnet: <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsfall 3 • Arbeitsfall 4
Tag: 31.03.2017 Zeit: 14:00-18:00	Interventionsbogen 9. Gruppenentwicklung. Einkleidung, Theorie und Übungen werden nach den folgenden Themen geordnet: <ul style="list-style-type: none"> • Auswahl „Möglich-Unmöglich“ • Übung „Die Formel des Erfolgs“ • Motivation und Energie der Gruppe
Tag: 01-02.04.2017	Intervention 10. Fragebogen. Fragebogen für Verhaltensmuster im Konflikt müssen noch einmal ausgefüllt werden.

Das Hauptziel der Interventionsbogen in der zweiten Trainingssequenz ist zu überprüfen, ob die Grundhandlungsmuster des Menschen mit Hilfe von IOA-Training und handlungsorientierten Lernen verbessern kann, um die Mitarbeiterfähigkeiten der Konfliktlösungen zu entwickeln, und die Arbeitskonflikte besser zu lösen.

Entwicklungsplan, Fragenbogen und IOA-Übungen werden auf drei Ebenen der psychotherapeutischen INP-Technik (instrumental, intentional, sinnvoll) eingeführt, um professionelle und persönliche Ziele besser zu setzen.

Drei Fragebogen sind auch auf dem Grund der theoretischen Untersuchung und praktischen Erfahrung der Autorin entwickelt worden, um die professionellen und persönlichen Ziele des Mitarbeiters besser festzustellen und, den jährlichen Personalentwicklungsprozess zu verbessern. Die Fragenbogen waren als die erste IOA-Intervention beim IOA-Training genutzt, um die Aufmerksamkeit der Mitarbeiter auf folgende Bereiche zu richten:

- Selbstanalyse in wichtigsten Lebensbereichen
- Grundverhaltensmusterverständnis

- Verhaltensmuster im Konflikt

Die Mitarbeiter sollten den Fragebogen am Anfang des IOA-Trainings ausfüllen. Am Ende des IOA-Trainings sollten sie noch einmal den Fragebogen ausfüllen, um ihre neue Selbstwahrnehmung zu prüfen, um ihren Erfolg und Entwicklung bewerten zu lassen, und die neuen Ziele im individuellen Entwicklungsplan festzustellen oder gegebenenfalls zu verändern.

Die Änderungen sind von der Autorin im nächsten Kapitel dargestellt. Die Fragebogen können nur als eine subjektive Bewertung genutzt werden, um die Hypothesen zu prüfen.

Deshalb hat die Autorin auch die Änderungen in den Entwicklungsplänen der Mitarbeiter in langfristiger Zeit von sechs Monaten für Peergruppe und Referent-Gruppe analysiert, um die Erreichbarkeit und Bilanz der persönlichen Ziele der Mitarbeiter objektiver zu bewerten.

Tabelle 6: Zeitplan für die Entwicklungspläne der Mitarbeiter für Peergruppe und für Referent-Gruppe.

Zeit	Interventionsbogen
Tag: 01.-02.04.2017	Intervention 11. Entwicklungspläne oder taktische Pläne der Mitarbeiter in den Peer- und Referent-Gruppen. Nachdem IOA-Training müssen die Teilnehmer ihre Entwicklungspläne oder taktischen Pläne ausfüllen.
Tag: 07.-08.10.2017	Intervention 12. Entwicklungspläne oder taktische Pläne der Mitarbeiter in den Peer- und Referent-Gruppen in sechs-Monaten-Zeitfrist überprüfen. Sechs Monate nach dem IOA-Training müssen die Teilnehmer ihre Entwicklungspläne überprüfen, korrigieren und Progress bewerten.

Die Mitarbeiter in der Peergruppe und den Referent-Gruppen sollten ihre Entwicklungspläne erstellen und nach sechs Monaten noch einmal überprüfen, um ihr Progress der

Zielerreichbarkeit und Zielbilanz mehr objektiv zu bewerten. Um das Progress der Zielerreichbarkeit und Zielbilanz zu bewerten, hat die Autorin drei Indexe kalkuliert:

- SMART-Index
- Zielbilanz-Index
- Zielerreichbarkeit-Index

SMART- und Bilanz-Indexe wurden aufgrund der qualitativen Bewertung kalkuliert. Die Ergebnisse und die Bewertungsskala sind im Kapitel 7 dargestellt.

Zielerreichbarkeit-Index wurde auch aufgrund der qualitativen Bewertung für zwei Zeitfriste kalkuliert. Die Ergebnisse und die Bewertungsskala sind im Kapitel 7 beschrieben.

Die Forschungsergebnisse sind von der Autorin im nächsten Kapitel analysiert. Die Forschungsergebnisse sind auch im Excel-Datei an CD als Teil dieser Masterarbeit dargestellt.

7 Schlussbetrachtungen

Die Ergebnisse des professionellen und persönlichen Entwicklungsprozesses der Mitarbeiter sind in diesem Kapitel geforscht und analysiert.

In diesem Kapitel hat die Autorin ihre Vorschläge, Empfehlungen und Zusammenfassungen angeboten, die nicht nur auf den offenen Forschungsmaterialien und Literatur basieren, sondern auch nach der Analyse der Fragebogen und individueller Entwicklungspläne der Mitarbeiter zusammengefasst werden.

7.1 Ergebnisse der Fragenbogenanalyse

Die Ergebnisse der Selbstbewertung der Peergruppe haben gezeigt, dass die Wahrnehmung der eigenen Wohlbefindlichkeit nach dem Training zugenommen hat.

7.1.1 Test „der Selbstanalyse in wichtigsten Lebensbereichen“

Dieser Test ist von der Autorin nicht nur aufgrund der Seminarvorlage des Institutes der innovativen Psychotechnologien in Moskau, sondern auch aufgrund ihrer Arbeitserfahrung und wirtschaftlichen Kenntnisse entwickelt worden. Dieser Test ist die wichtigste Intervention und Bewertungswerkzeug, die den Zielsetzungsprozess in den Entwicklungsplänen der Mitarbeiter verbessern können.

Für jedes Modell des Verhaltens sollten die Teilnehmer die Zahl von 1 bis zu 5 wählen, inwiefern oft dieses Modell sie betrifft:

- 1 – Niemals benehme ich mich so
- 2 – Manchmal benehme ich mich so
- 3 – Ich benehme mich so in der Hälfte der Fälle
- 4 – Oft benehme ich mich so
- 5 – Immer benehme ich mich so

Im Block A der Fragenbogen sollten die Teilnehmer folgende Aussagen bewerten:

- Ich sehe sehr gut aus
- Ich bin gesund

- Ich fühle mich sehr gut. Ich habe keine chronischen Erkrankungen
- Ich halte an der gesunden Ernährung fest
- Ich habe den gesunden Schlaf. Ich habe keine Schlaflosigkeit.
- Ich treibe regelmäßig Sport, Yoga oder andere physische Aktivitäten.
- Ich habe das normale Gewicht.

11 aus 16 Teilnehmern haben nach dem Training ihre subjektive Wahrnehmung der physischen Gesundheit verbessert.

Diese subjektive Verbesserung kann durch die Erhöhung der Aufmerksamkeit zur Gesundheit als Folgewirkungen des IOA-Trainings erklärt werden.

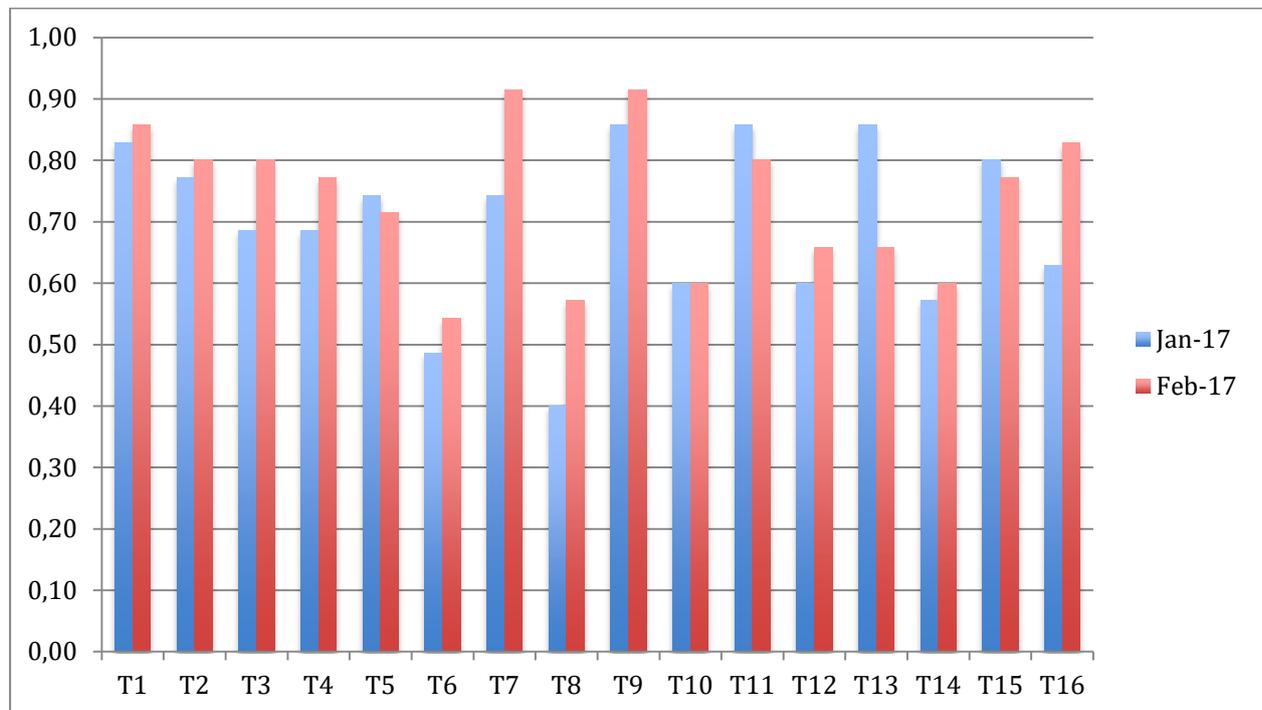


Abbildung 16: Fragenbogen „Selbstanalyse in wichtigsten Lebensbereichen“. Block A. Gesundheit.
Quelle: Eigene Darstellung nach der Testergebnisanalyse.

Im Block B „Psyche“ sollten die Teilnehmer folgende Aussagen bewerten:

- Ich liebe mich und akzeptiere mich, wie ich bin.
- Ich fühle mich wohl. Meine Wahl ist glücklich zu sein.
- Ich habe einen starken Wunsch zum Leben. Ich habe einen starken Wunsch zum Irgendetwas. Ich habe einen Traum, was ich im Leben verwirklichen will.
- Ich fühle oft die Lebensdankbarkeit.

- Ich kann leicht verzeihen.
- Ich bin ruhig und überzeugt. Ich glaube an mich selbst.
- Ich bin geöffnet und optimistisch. Ich habe die positive Lebensauffassung. Ich leide an den Depressionen nicht

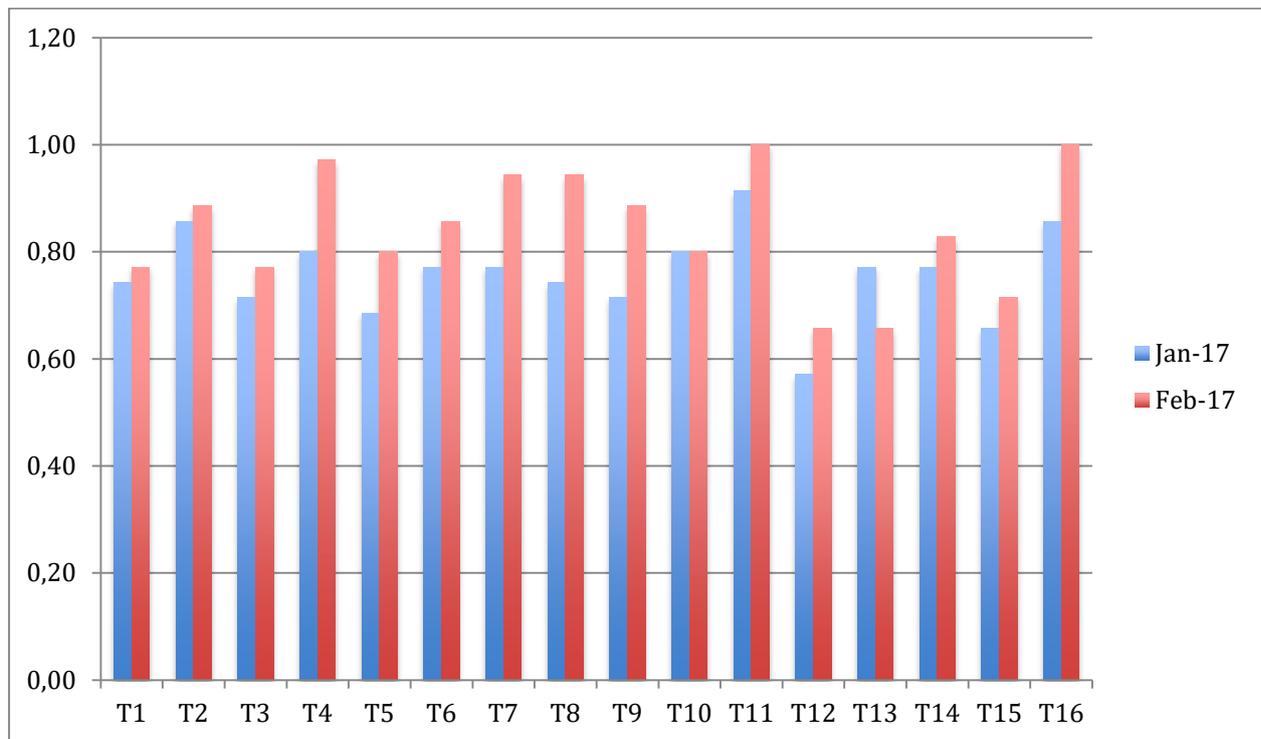


Abbildung 17: Fragenbogen „Selbstanalyse in wichtigsten Lebensbereichen“. Block B. Psyche.
Quelle: Eigene Darstellung nach der Testergebnisanalyse.

Im Block C „Seele“ sollten die Teilnehmer folgende Aussagen bewerten:

- Ich fühle, dass ich in dieser Welt notwendig bin.
- Ich fühle die Sicherheit in dieser Welt.
- Die Menschen lieben und respektieren mich. Sie sind immer bereit, mir zu helfen.
Ich muss einfach fragen.
- Ich liebe Menschen. Ich bin oft von anderen bewundert.
- Meine Umgebung ist sicher, die Leute sind freundlich zu mir.
- Die Welt ist kein feindlicher Dschungel. Die Welt ist wunderbar.
- Alles in dieser Welt ist zum Wohl. Alles, was geschieht, ist entweder Erfahrung oder Ausbildung. Unser Leben ist das interessanteste Abenteuer.

Beziehungsweise haben 15 und 14 aus 16 Teilnehmern ihre psychische und seelische subjektive Selbstwahrnehmung verbessert.

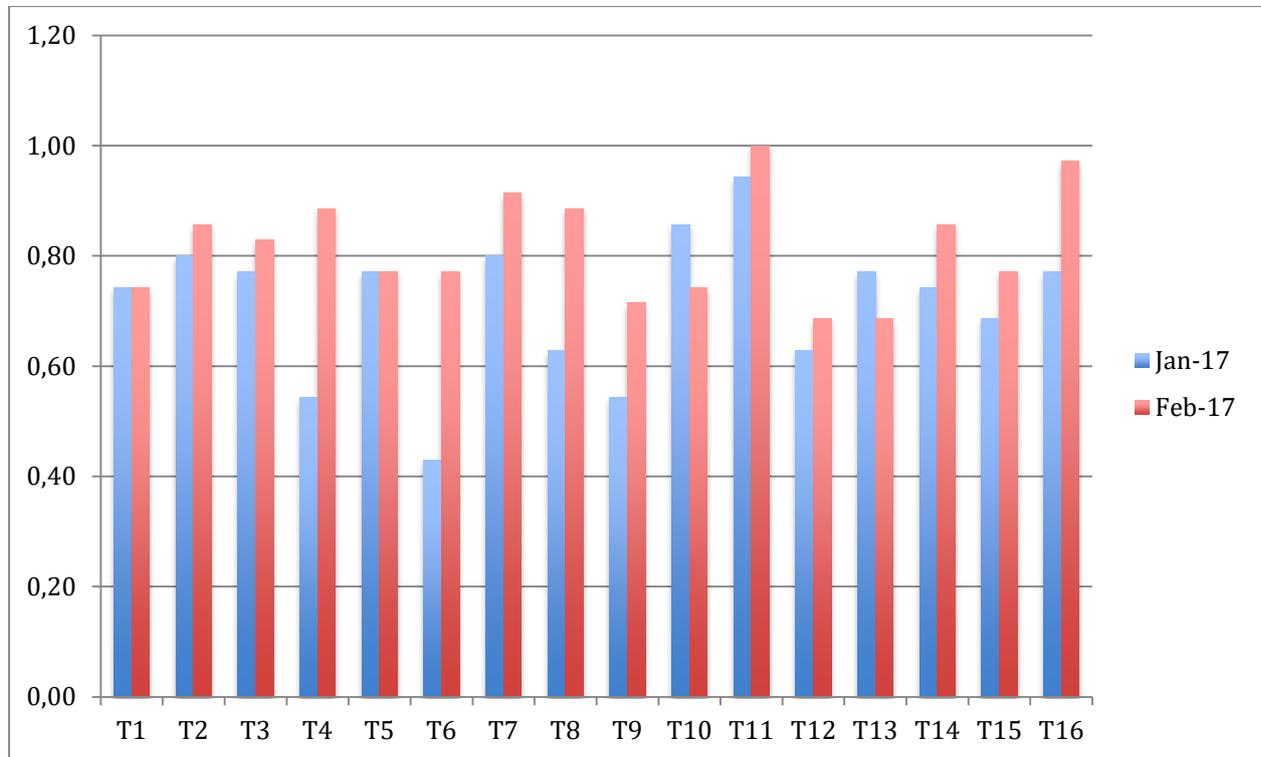


Abbildung 18: Fragenbogen „Selbstanalyse in wichtigsten Lebensbereichen“. Block C. Seele.
Quelle: Eigene Darstellung nach der Testergebnisanalyse

Im Block D „Ausbildung“ sollten die Teilnehmer folgende Aussagen bewerten:

- Ich habe die Hochschulbildung.
- Ich habe einen akademischen Grad.
- Ich habe hohe berufliche Qualifikation.
- Ich habe internationale Berufszertifikate.
- Ich kenne verschiedene Fremdsprachen.
- Ich habe besondere spezifische Kenntnisse und Fertigkeiten (Programmiersprachen, und so weiter)
- Ich liebe etwas Neues zu lernen. Ich bin ständig in Weiterentwicklung.

10 Teilnehmer aus 16 haben ihre subjektive Selbstwahrnehmung im Ausbildungsbe-
reich verbessern. Diese Verbesserung kann durch die Erhöhung der Gefühle von
Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein nach IOA-Training erklärt werden.

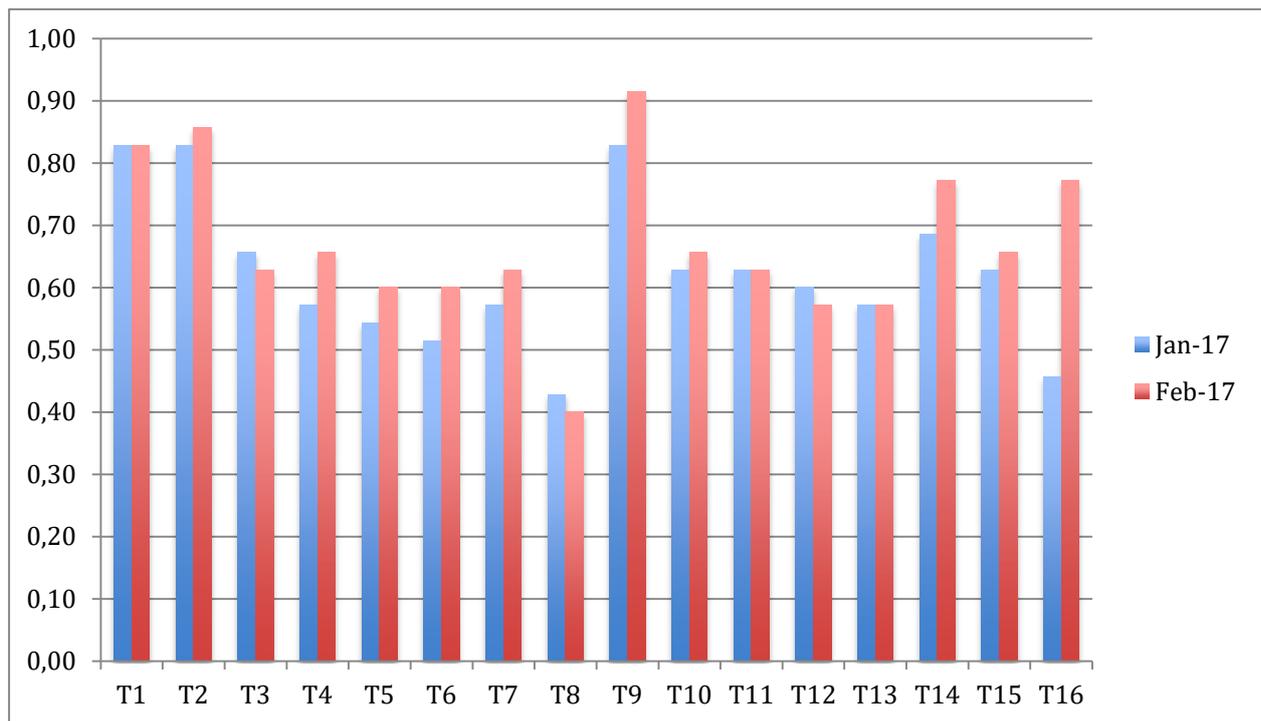


Abbildung 19: Fragebogen „Selbstanalyse in wichtigsten Lebensbereichen“. Block D. Ausbildung.
Quelle: Eigene Darstellung nach der Testergebnisanalyse

Im Block E „Beziehungen“ sollten die Teilnehmer folgende Aussagen bewerten:

- Ich habe gute Kommunikationsfähigkeiten.
- Ich mache die Bekanntschaften mit den unbekanntem Menschen leicht.
- Ich habe viele Freunde.
- Ich mag anderen Menschen.
- Ich habe umfangreiche fachliche und professionelle Beziehungen.
- Ich habe umfangreiche politische und wirtschaftliche Beziehungen.
- Ich habe glückliche Familie, die mich unterstützt.

Im Beziehungsbereich haben nur 5 Teilnehmer subjektive Wahrnehmung verbessern. 5 Teilnehmer haben keinen Unterschied gesehen. Die letzten sechs Teilnehmer haben die subjektive Wahrnehmung in diesem Bereich verschlechtern.

Diese Abweichungen der Bewertungen sind nach der Meinung des Autors zur Tatsache verbunden, dass sich die Mehrheit der Teilnehmer auf den Ebenen der Adaption und Sozialisation befindet und, die Wichtigkeit dieses Bereiches der Beziehungen für sie

nicht klar war. Nach der Teilnehmerreflexion haben die gruppenspezifischen Übungen die Wichtigkeit dieses Bereiches für sie geöffnet.

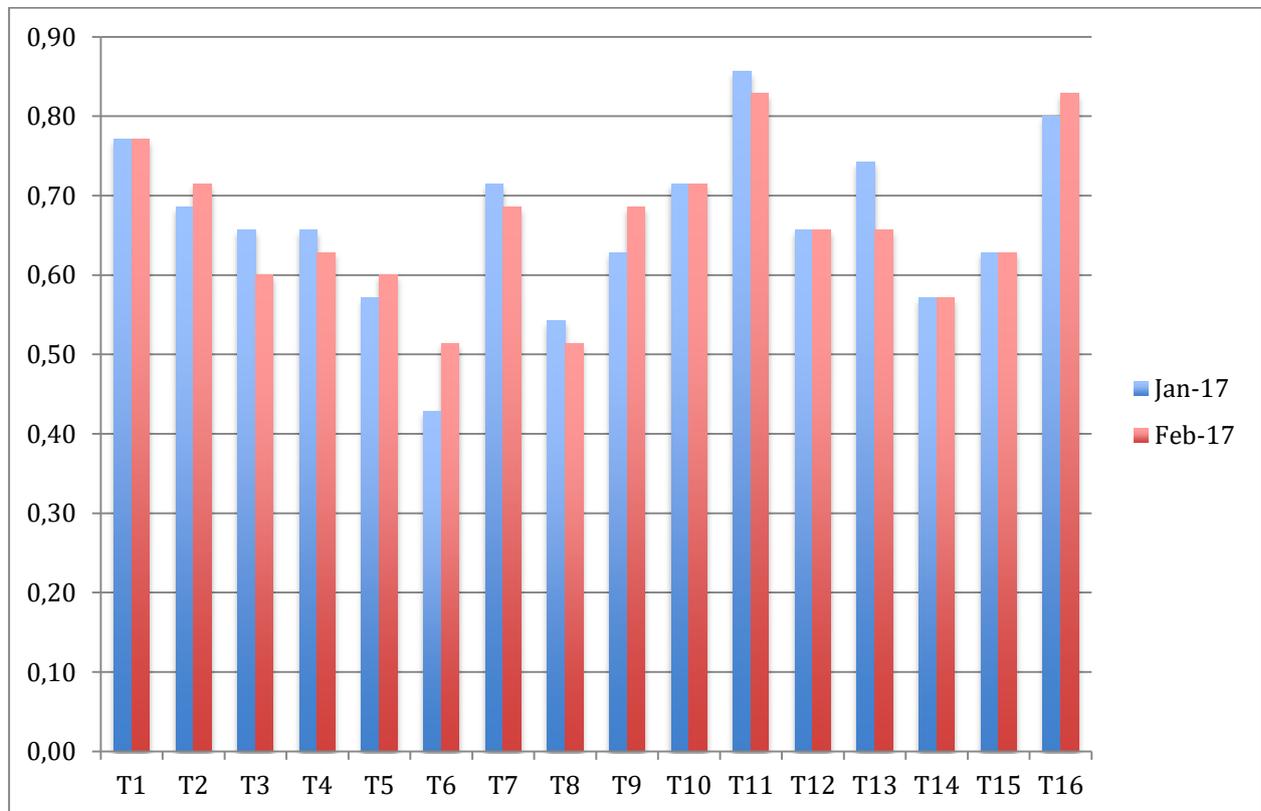


Abbildung 20: Fragenbogen „Selbstanalyse in wichtigsten Lebensbereichen“. Block E. Beziehungen
Quelle: Eigene Darstellung nach der Testergebnisanalyse

Im Block F „Arbeit und Karriere“ sollen die Teilnehmer folgende Aussagen bewerten:

- Ich mag meine Arbeit.
- Ich entwickle mich an der Arbeit.
- Der Geschäftsführer schätzt mich. Meine Karriere ist erfolgreich.
- Die Kollegen unterstützen mich.
- Ich habe große professionelle Erfahrung.
- Ich habe große professionelle Erfahrung als Führungskräfte.
- Ich habe große professionelle Erfahrung als Management Board Mitglied.

Beziehungsweisen haben 9 und 3 Teilnehmer aus 16 ihre subjektive Selbstwahrnehmung im Ausbildungsbereich verbessert und gleich bewertet.

Die Verbesserung im Arbeitsbereich kann durch die Erhöhung der Gefühle von Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein erklärt werden, die nach dem IOA-Training erhöht wurden. Nach der Teilnehmerreflexion hat das IOA-Training die Wahrnehmung der Wichtigkeit ihre Arbeit verbessert.

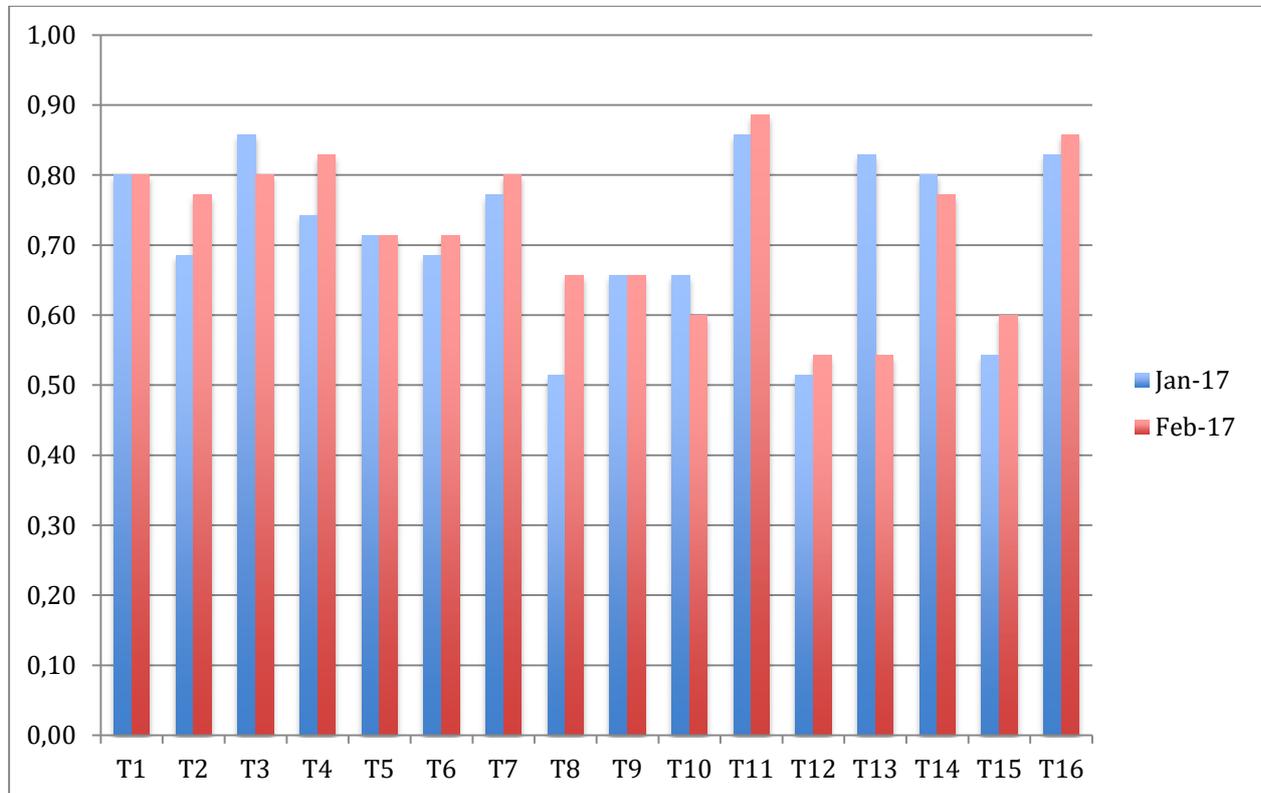


Abbildung 21: Fragenbogen „Selbstanalyse in wichtigsten Lebensbereichen“. Block F. Arbeit und Karriere. Quelle: Eigene Darstellung nach der Testergebnisanalyse

Im Block G „Finanzen“ sollen die Teilnehmer folgende Aussagen bewerten:

- Ich habe ein hohes Gehalt. Ich bin mit meinem Gehalt zufrieden.
- Ich habe ein passives Einkommen von Einlagen, Anlagen in Wertpapieren, von Immobilien usw.
- Ich habe eine Idee für ein Start-up Unternehmen.
- Ich habe einen Investor für mein Start-up Unternehmen
- Ich bin Einzelunternehmer. Ich habe mein erfolgreiches kleines oder mittelgroßes Unternehmen.
- Ich habe ein großes Unternehmen. Ich weiß, wie man das Geld macht.
- Ich investiere in erfolgreiche Unternehmen. Ich habe eigenes Kapital. Ich habe eigene Anlagenstrategie.

Beziehungsweisen haben 8 und 4 aus 16 Teilnehmern ihre subjektive Wahrnehmung im Finanzbereich verbessert und gleich bewertet.

Der Finanzbereich ist in absoluten Zahlen am niedrigsten Niveau von allen Teilnehmern bewertet worden. Man kann es durch die schwierige wirtschaftliche und politische Situation in der Ukraine erklären. Trotzdem hat die Mehrheit der Teilnehmer in relativen Zahlen die Finanzsituationsverbesserung nach dem Training gezeigt.

Die Verbesserung im Finanzbereich kann durch die Erhöhung der Gefühle von Selbstvertrauen nach dem IOA-Training erklärt werden.

Bei der Teilnehmerreflexion nach der Übung „Formel des Erfolgs“, die mit den Geschichten der erfolgreichen Menschen verbunden ist, ist die Wichtigkeit der Unternehmungsidee und eigener Motivation von Teilnehmern erkannt worden. Nach der Meinung von Teilnehmern ist es am wichtigsten zu verstehen, dass alles von unserer eigenen Wahl abhängt. Wir selbst entscheiden, was für uns möglich oder unmöglich ist.

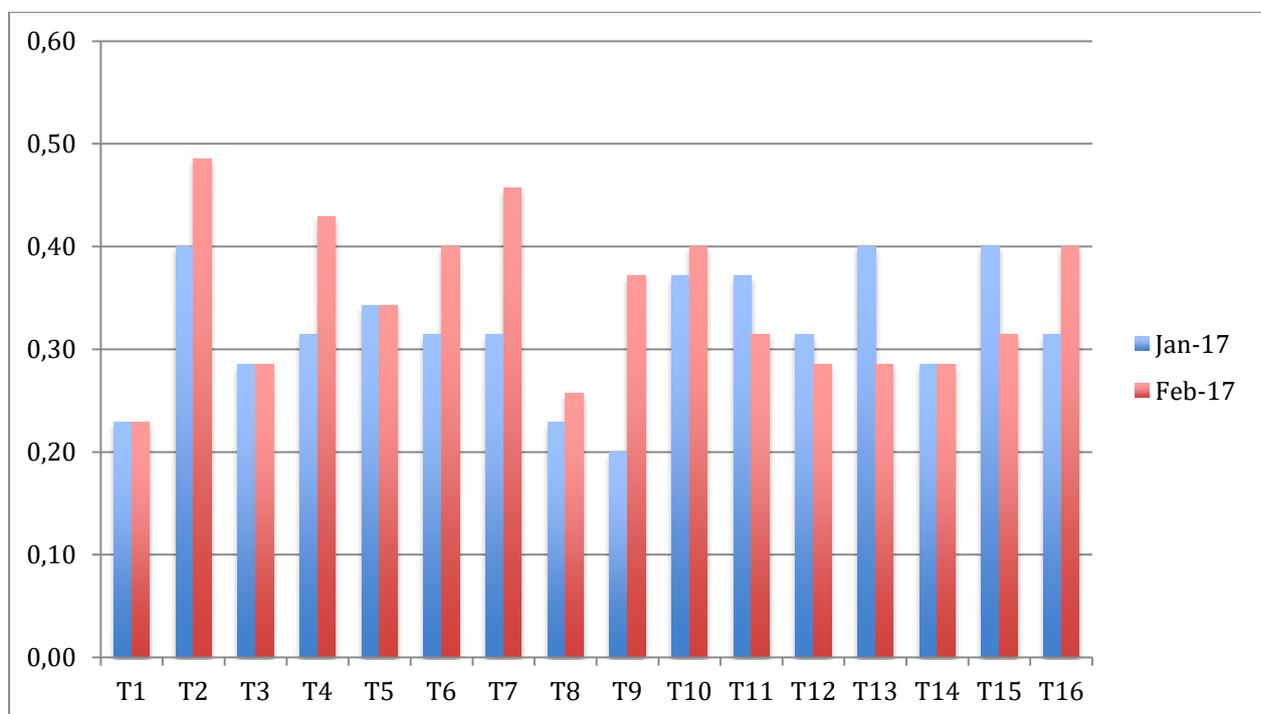


Abbildung 22: Fragebogen „Selbstanalyse in wichtigsten Lebensbereichen“. Block G. Finanzen.
Quelle: Eigene Darstellung nach der Testergebnisanalyse

Die Autorin möchte auch erwähnen, dass 4 aus 16 Teilnehmern ihre Arbeit gegen höher bezahlte Arbeit innerhalb von 3 Monaten nach IOA-Training gewechselt haben. Alle 4 haben bestätigt, dass dieses IOA-Training ihre Entscheidung beeinflusst hat.

7.1.2 P-Werte Analyse für den Test „der Selbstanalyse in wichtigsten Lebensbereichen“

Nach dem qualitativen P-Werte-Test kann man auch zusammenfassen, dass P-Werte für Psyche, Seele und Ausbildung Blöcke niedrig als 0,5 sind. Man kann aufgrund der statistischen Daten zusammenfassen, dass sich die psychische und geistliche Wahrnehmung in der Peergruppe nach dem IOA-Training zur positiven verändert hat. Diese Signale können als erste Schritte zu positiven Veränderungen im Grundverhaltensmuster betrachtet werden.

Tabelle 7. P-Werte Prüfung für den Test „der Selbstanalyse in wichtigsten Lebensbereichen“.

Block A. Die Gesundheit	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16	Mean	Standart dev	P-Value (t-Test)
Jän.17	0,83	0,77	0,69	0,69	0,74	0,49	0,74	0,40	0,86	0,60	0,86	0,60	0,86	0,57	0,80	0,63	0,69	0,14	0,0519
Feb.17	0,86	0,80	0,80	0,77	0,71	0,54	0,91	0,57	0,91	0,60	0,80	0,66	0,66	0,60	0,77	0,83	0,74	0,12	
Block B. Die Psyche	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16			
Jän.17	0,74	0,86	0,71	0,80	0,69	0,77	0,77	0,74	0,71	0,80	0,91	0,57	0,77	0,77	0,66	0,86	0,76	0,08	0,0004
Feb.17	0,77	0,89	0,77	0,97	0,80	0,86	0,94	0,94	0,89	0,80	1,00	0,66	0,66	0,83	0,71	1,00	0,84	0,11	
Block C. Die Seele	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16			
Jän.17	0,74	0,80	0,77	0,54	0,77	0,43	0,80	0,63	0,54	0,86	0,94	0,63	0,77	0,74	0,69	0,77	0,71	0,13	0,0036
Feb.17	0,74	0,86	0,83	0,89	0,77	0,77	0,91	0,89	0,71	0,74	1,00	0,69	0,69	0,86	0,77	0,97	0,82	0,10	
Block D. Die Ausbildung	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16			
Jän.17	0,83	0,83	0,66	0,57	0,54	0,51	0,57	0,43	0,83	0,63	0,63	0,60	0,57	0,69	0,63	0,46	0,62	0,12	0,0170
Feb.17	0,83	0,86	0,63	0,66	0,60	0,60	0,63	0,40	0,91	0,66	0,63	0,57	0,57	0,77	0,66	0,77	0,67	0,13	
Block E. Die Beziehungen	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16			
Jän.17	0,77	0,69	0,66	0,66	0,57	0,43	0,71	0,54	0,63	0,71	0,86	0,66	0,74	0,57	0,63	0,80	0,66	0,11	0,4341
Feb.17	0,77	0,71	0,60	0,63	0,60	0,51	0,69	0,51	0,69	0,71	0,83	0,66	0,66	0,57	0,63	0,83	0,66	0,10	
Block F. Die Arbeit und die Karriere	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16			
Jän.17	0,80	0,69	0,86	0,74	0,71	0,69	0,77	0,51	0,66	0,66	0,86	0,51	0,83	0,80	0,54	0,83	0,72	0,12	0,4109
Feb.17	0,80	0,77	0,80	0,83	0,71	0,71	0,80	0,66	0,66	0,60	0,89	0,54	0,54	0,77	0,60	0,86	0,72	0,11	
Block G. Der Finanzen	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16			
Jän.17	0,23	0,40	0,29	0,31	0,34	0,31	0,31	0,23	0,20	0,37	0,37	0,31	0,40	0,29	0,40	0,31	0,32	0,06	0,0889
Feb.17	0,23	0,49	0,29	0,43	0,34	0,40	0,46	0,26	0,37	0,40	0,31	0,29	0,29	0,29	0,31	0,40	0,35	0,08	

Die detaillierten Ergebnisse und eingefüllten Fragenbogen sind als Excel-Datei an CD dieser Arbeit beigefügt.

7.1.3 Test „Grundverhaltensmuster“

Die Analyse der Selbsteinschätzungsfragebogen hat auch gezeigt, dass 14 aus 16 Teilnehmern ihr Grundverhandlungsmuster verbessert haben.

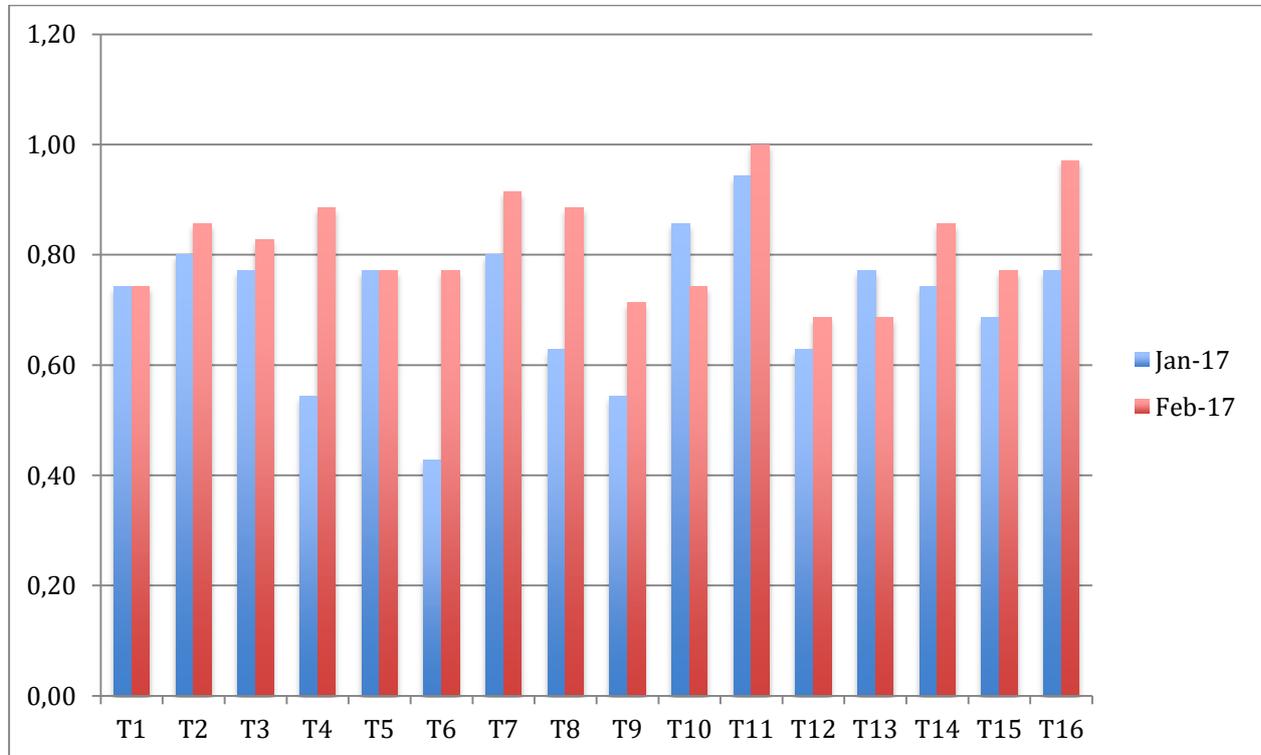


Abbildung 23: Fragebogen „Grundverhaltensmuster“. Quelle: Eigene Darstellung nach der Testergebnisanalyse.

Die Grundhandlungsmuster sind mit der Hauptwahl der Menschen verbunden worden. Dieser Test ist von der Autorin nach der Seminarvorlage des Institutes der innovativen Psychotechnologien in Moskau entwickelt worden.

Die Hautfragen sind mit der Hauptwahl der Menschen verbunden worden:

- Ich schaffe die Möglichkeiten selbst. Ich bin immer aktiv.
- Ich mache eine Wette auf meine Fähigkeiten und auf Suche nach Alternativen.
- Ich erwarte keine Hinweise von dem Leiter und keine fertigen Rezepte. Ich generiere eigene Ideen.
- Ich handle selbständig. Ich suche die Möglichkeiten.
- Ich gehe immer leichter von Worten zu Handlungen.
- Ich spiele mit offenen Karten. Ich bin freundlich. Ich vermeide die Menschen nicht

- Ich laufe von der Problemsituation nicht. Das Problem ist für mich eine Aufgabe, die ich lösen muss.
- Ich laufe von der Armut nicht. Ich gehe zur Realisation meiner Ideen, zum Reichtum und zur Wohlbefindlichkeit.
- Ich lasse die Hände in die Krise nicht sinken. Die Krise ist immer für das Gute. Es ist die Erfahrung, Ausbildung und Möglichkeiten.
- Ich laufe nicht vor der Gefahr. Ich widerstehe. Ich kämpfe mit den Umständen.
- Ich bin immer meiner Ängste bewusst. Ich weiß, wie sie zu überwinden sind.
- Ich strebe nicht danach, etwas den anderen Menschen zu entziehen. Ich strebe danach, den Menschen etwas mitzuteilen. Ich bin Altruist.
- Ich möchte nicht andere Menschen unterdrücken und über sie herrschen. Ich strebe danach, die Menschen zu unterstützen und zu entwickeln.
- Ich arbeite mit Menschen zusammen. Ich suche Gewinn-Gewinn-Entscheidungen für jeden.
- Ich bin kein kleines Detail. Es hängt zu viel von mir ab. Ich kann wichtige Wirkung auf die Situation machen.
- Ich bin mir meiner Werte, Mission, Talente bewusst.
- Ich bin mir meiner Individualität und Einzigartigkeit bewusst.
- Ich wähle immer Kreativität und Werk.
- Ich gehe zum Wohlstand, Liebe und Kreativität.
- Ich wähle das Leben auf 100 %. Ich genieße das Leben.

7.1.4 P-Werte Analyse für den Test „Grundverhaltensmuster“

Nach dem qualitativen P-Werte-Test kann man auch zusammenfassen, dass folgende Nullhypothesen abgelehnt werden können:

- Es gibt keine Veränderungen zum positiven Grundverhaltensmuster der Teilnehmer nach dem IOA-Training in der Peergruppe
- P-Werte für Grundverhaltensmuster sind niedrig als 0,5. Man kann aufgrund der statistischen Daten zusammenfassen, dass sich das Grundmuster nach IOA-Training in der Peergruppe zum positiven verändert hat.

Die detaillierten Ergebnisse und eingefüllten Fragebögen sind als Excel-Datei an CD dieser Arbeit beigefügt.

Tabelle 8. P-Werte Prüfung für den Test „Grundverhaltensmuster“.

Block O. Das Grundverhaltensmuster	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16	Mean	Standard dev	P-Value (t-Test)
Jän.17	0,79	0,81	0,80	0,56	0,70	0,75	0,76	0,64	0,65	0,73	0,89	0,62	0,71	0,70	0,69	0,73	0,72	0,08	0,0013
Feb.17	0,80	0,89	0,76	0,82	0,72	0,88	0,82	0,73	0,70	0,72	0,92	0,73	0,73	0,82	0,70	0,92	0,79	0,08	

7.1.5 Test „Verhaltensmuster im Konflikt“

Dieser Test ist aufgrund der Seminarvorlage des Institutes der innovativen Psychotechnologien in Moskau dargestellt. Der Test ist mit den vollständigen Fragen im Anhang G vorgestellt. Das Modell des Verhaltens kann sich unterscheiden, wenn Sie das Verhalten in Bezug auf verschiedene Gruppen der Menschen analysieren.

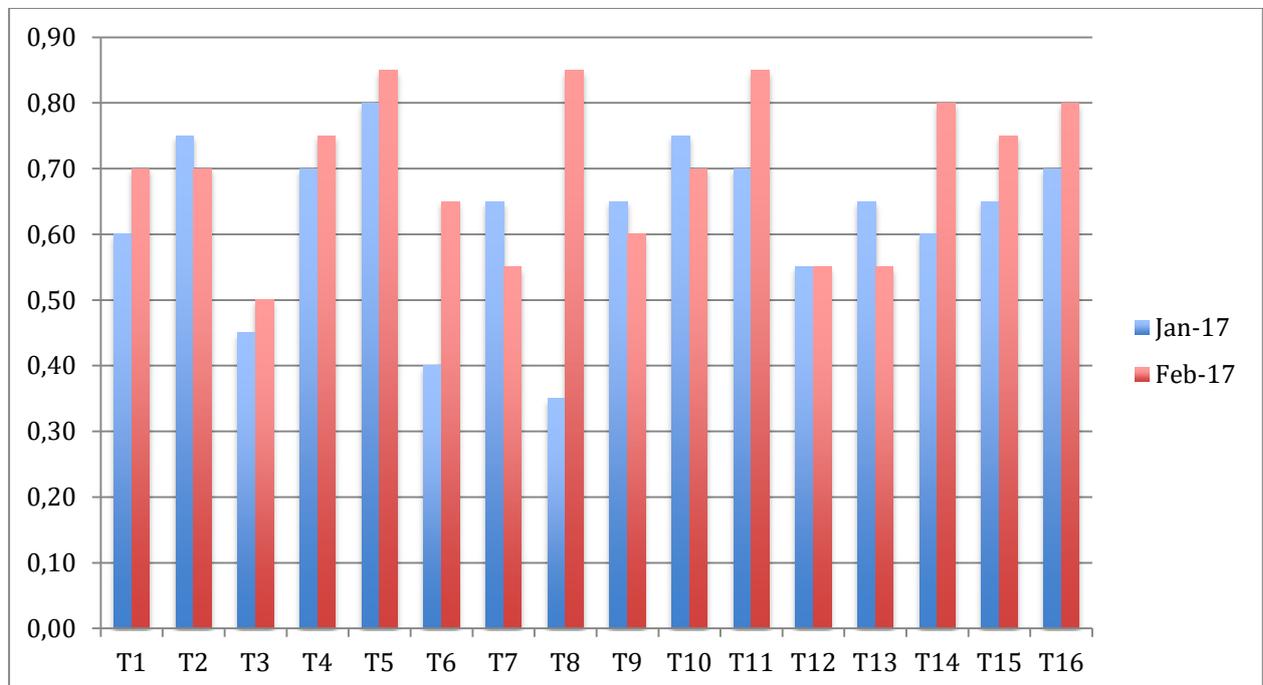


Abbildung 24: Fragenbogen „Verhaltensmuster im Konflikt. Block A. Kooperation: "Ich gewinne, du gewinnst"
Quelle: Eigene Darstellung nach der Testergebnisanalyse.

Für die Selbstbewertung des Konfliktbehandlungsmusters kann man zusammenfassen, dass 10 aus 16 Teilnehmern ihr Verhandlungsmuster im Konflikt verbessert haben. Die Mehrheit der Teilnehmer haben das Verständnis bekommen worden, dass es in jedem Streit notwendig ist, in der Konfliktsituation die Kooperation zu suchen.

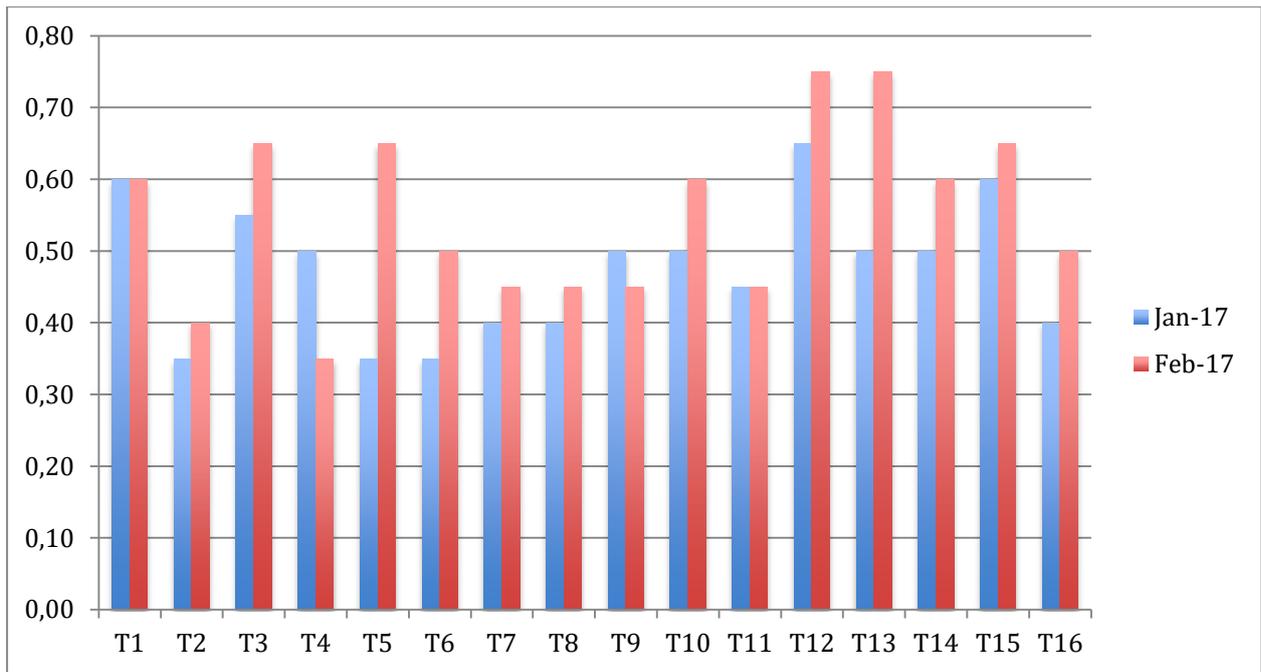


Abbildung 25: Fragenbogen „Verhaltensmuster im Konflikt. Block B. Kompromisse: "Beide von uns teilweise gewinnen / teilweise verloren". Quelle: Eigene Darstellung nach der Testergebnisanalyse.

12 aus 16 Teilnehmern haben auch gezeigt, dass sich ihre Eignung zu Kompromissen gesteigert hat.

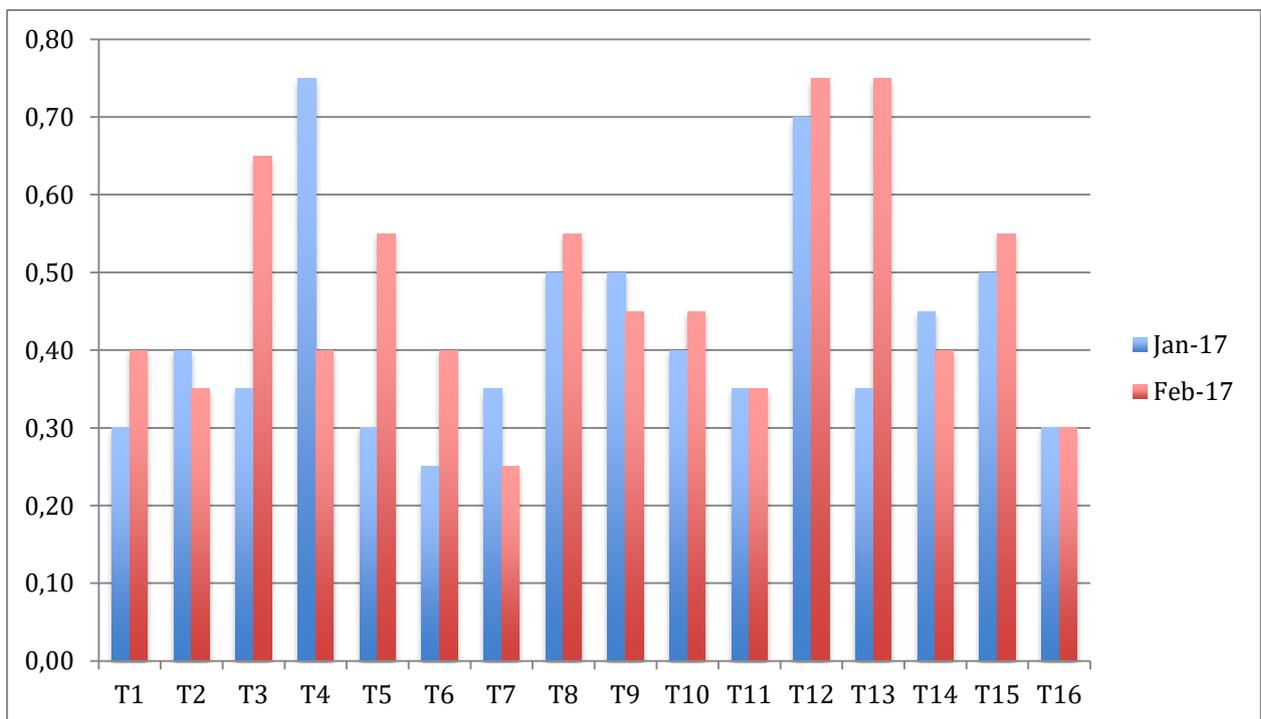


Abbildung 26: Fragenbogen „Verhaltensmuster im Konflikt. Block C. Verwendung: "Ich verliere, du gewinnst". Quelle: Eigene Darstellung nach der Testergebnisanalyse.

9 aus 16 Teilnehmern haben gezeigt, dass sich ihre Eignung zur Verwendung gesteigert hat.

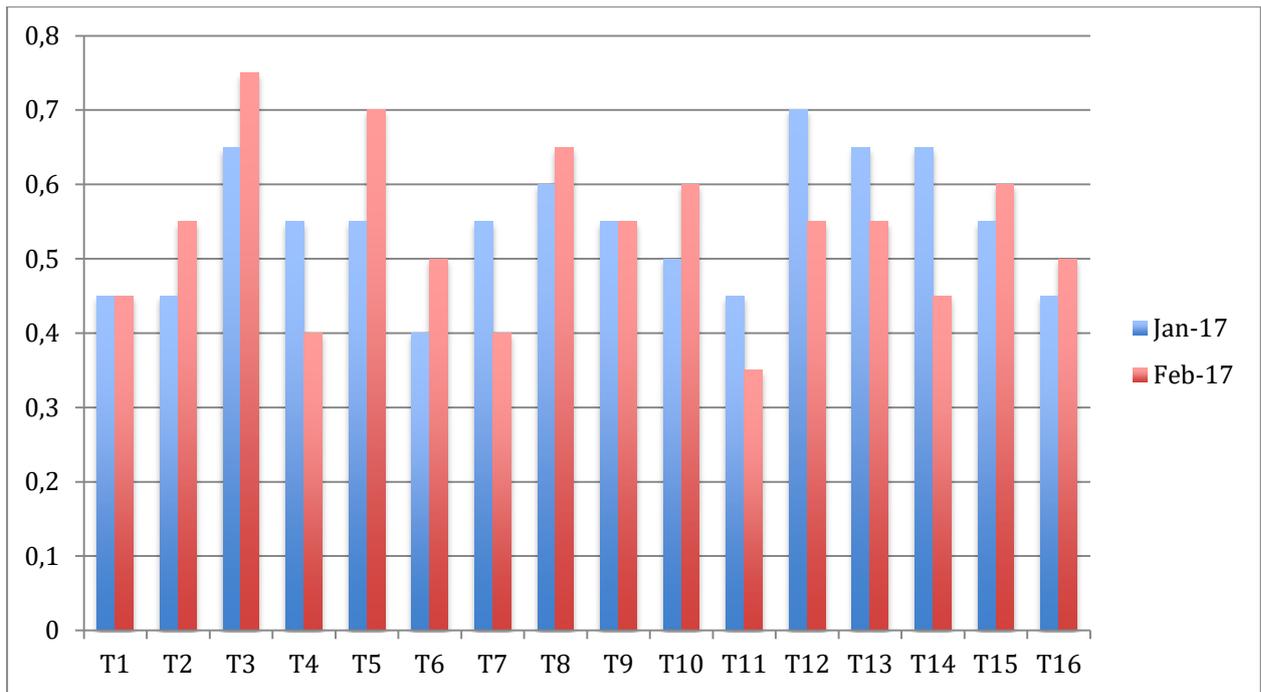


Abbildung 27: Fragebogen „Verhaltensmuster im Konflikt. Block D. Kraft: "Ich gewinne, du verlierst". Quelle: Eigene Darstellung nach der Testergebnisanalyse.

Die Hälfte der Teilnehmer hat bemerkt, dass ihre Eignung zur Macht im Streit gesunken oder gleichgeblieben ist.

Die Hälfte der Teilnehmer hat auch bemerkt, dass ihre Eignung zur Abweichung im Streit gesunken ist.

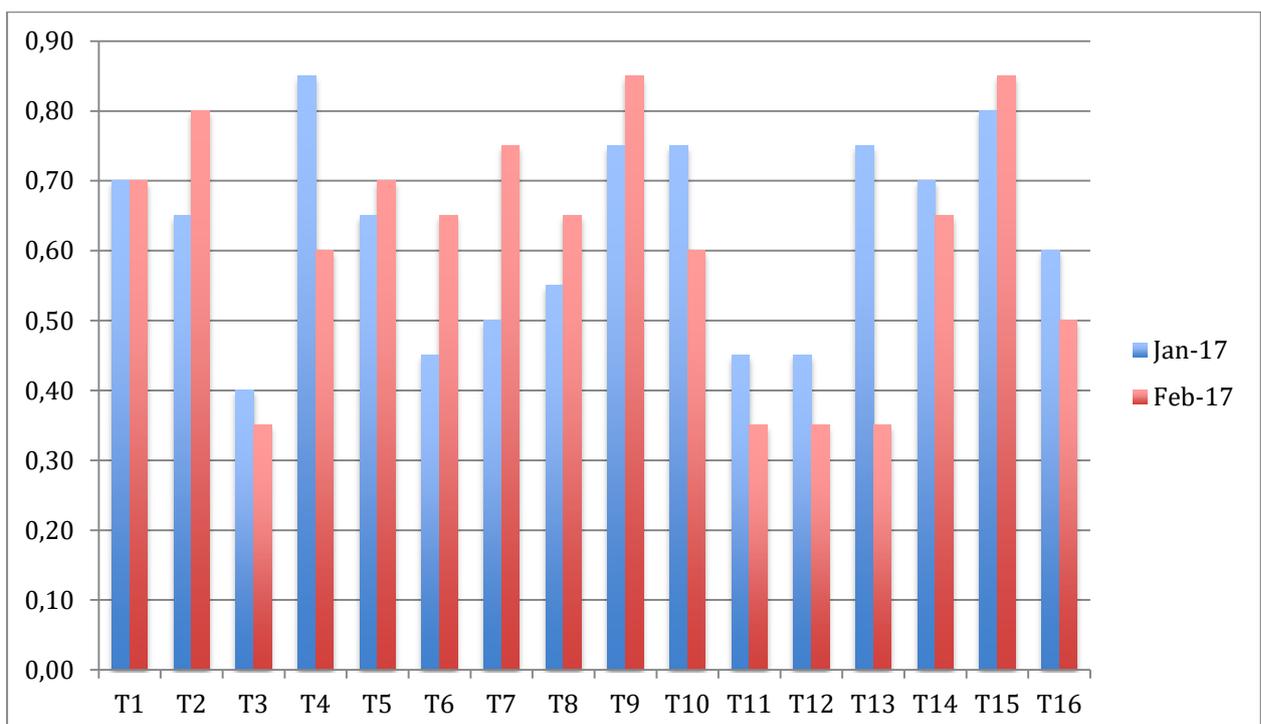


Abbildung 28: Fragebogen „Verhaltensmuster im Konflikt. Block E. Abweichung: "Ich verliere, du verlierst". Quelle: Eigene Darstellung nach der Testergebnisanalyse.

Die Ergebnisse der Selbstbewertung der Peergruppe haben gezeigt, dass die Wahrnehmung der eigenen Wohlbefindlichkeit, das positive Grundverhaltensmuster und das Verhaltensmuster in Konflikten nach dem IOA-Training gestiegen sind.

7.1.6 P-Werte Analyse für den Test „Verhaltensmuster im Konflikt“

Nach dem qualitativen P-Werte-Test kann man zusammenfassen, dass folgende Nullhypothesen abgelehnt werden können:

- Es gibt keine Veränderungen zu Kooperation im Konfliktverhaltensmuster der Teilnehmer in der Peergruppe

Tabelle 9. P-Werte Prüfung für den Test „Verhaltensmuster im Konflikt“

A. Kooperation: "Ich gewinne, du gewinnst"	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16	Mean	Standart dev	P-Value (t-Test)
Jän.17	0,60	0,75	0,45	0,70	0,80	0,40	0,65	0,35	0,65	0,75	0,70	0,55	0,65	0,60	0,65	0,70	0,62	0,13	0,0342
Feb.17	0,70	0,70	0,50	0,75	0,85	0,65	0,55	0,85	0,60	0,70	0,85	0,55	0,55	0,80	0,75	0,80	0,70	0,12	
B. Kompromisse: "Beide von uns teilweise gewinnen, teilweise verloren"	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16	Mean	Standart dev	P-Value (t-Test)
Jän.17	0,60	0,35	0,55	0,50	0,35	0,35	0,40	0,40	0,50	0,50	0,45	0,65	0,50	0,50	0,60	0,40	0,48	0,09	0,0065
Feb.17	0,60	0,40	0,65	0,35	0,65	0,50	0,45	0,45	0,45	0,60	0,45	0,75	0,75	0,60	0,65	0,50	0,55	0,12	
C. Die Verwendung: "Ich verliere, du gewinnst"	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16	Mean	Standart dev	P-Value (t-Test)
Jän.17	0,30	0,40	0,35	0,75	0,30	0,25	0,35	0,50	0,50	0,40	0,35	0,70	0,35	0,45	0,50	0,30	0,42	0,14	0,1344
Feb.17	0,40	0,35	0,65	0,40	0,55	0,40	0,25	0,55	0,45	0,45	0,35	0,75	0,75	0,40	0,55	0,30	0,47	0,15	
D. Die Kraft: "Ich gewinne, du verlierst"	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16	Mean	Standart dev	P-Value (t-Test)
Jän.17	0,70	0,65	0,40	0,85	0,65	0,45	0,50	0,55	0,75	0,75	0,45	0,45	0,75	0,70	0,80	0,60	0,63	0,14	0,3310
Feb.17	0,70	0,80	0,35	0,60	0,70	0,65	0,75	0,65	0,85	0,60	0,35	0,35	0,35	0,65	0,85	0,50	0,61	0,18	
E. Die Abweichung: "Ich verliere, du verlierst"	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16	Mean	Standart dev	P-Value (t-Test)
Jän.17	0,45	0,45	0,65	0,55	0,55	0,4	0,55	0,6	0,55	0,5	0,45	0,7	0,65	0,65	0,55	0,45	0,54	0,09	0,3737
Feb.17	0,45	0,55	0,75	0,40	0,70	0,50	0,40	0,65	0,55	0,60	0,35	0,55	0,55	0,45	0,60	0,50	0,53	0,11	

P-Werte für Kooperation und Kompromisse der Blöcke sind niedrig als 0,5. Man kann aufgrund der statistischen Daten zusammenfassen, dass sich das Verhaltensmuster im Konflikt in der Peergruppe nach IOA-Training zum positiven verändert hat.

Die detaillierten Ergebnisse und eingefüllten Fragebogen sind als Excel-Datei an CD dieser Arbeit beigefügt.

7.2 Ergebnisse der Analyse von Mitarbeiterentwicklungsplänen

Das wichtige Ziel des IOA-Trainings ist den Prozess der Zielstellung und Zielerreichbarkeit der Mitarbeiter zu verbessern.

Nach dem Training mussten die Teilnehmer in Peergruppe ihre Pläne für 2017 vorbereiten. Die Referent-Gruppe sollte auch ihre Pläne vorstellen. Die Entwicklungspläne sind zweimal von der Autorin im ersten und dritten Quartal 2017 geprüft worden:

- Am Ende des IOA-Trainings oder am Ende 1. Quartal, 2017 (am 01-02.04.2017)
- Am Ende 3. Quartal, 2017 (am 07-08.10.2017)

Detaillierte Ergebnisse der Analyse von Mitarbeiterentwicklungsplänen sind als Excel-Datei an CD dieser Arbeit beigefügt. Jedes Ziel in jedem Bereich im Mitarbeiterentwicklungsplan ist nach dem folgenden qualitativen Skala bewertet worden:

- 1 bedeutet, dass es ein Ziel gibt, das nach SMART formuliert ist. Es gibt auch den taktischen Plan, in dem der Prozess und der Progress der Zielerreichbarkeit dargestellt sind.
- 0,75 bedeutet, dass es ein Ziel gibt, das nach SMART teilweise formuliert ist. Es gibt den taktischen Plan, in dem der Prozess und der Progress der Zielerreichbarkeit dargestellt sind.
- 0,5 bedeutet, dass es ein Ziel gibt, das nach SMART teilweise formuliert ist. Es gibt den taktischen Plan, in dem der Prozess und der Progress der Zielerreichbarkeit teilweise dargestellt sind.
- 0,25 bedeutet, dass es ein Ziel gibt, aber es nach SMART nicht formuliert ist. Es gibt keinen taktischen Plan.

Nachdem die Autorin jedes Ziel bewertet hatte, hat sie auch den SMART-Integralindex berechnet. Der Index wird als arithmetischer Durchschnitt der festgestellten Werte für jeden Bereich berechnet. Danach hat die Autorin auch die Durchschnittswerte für die beiden Gruppen berechnet (beziehungsweise, 46% für die Peergruppe und 26% für die Referenzgruppe).

Nach der Analyse der ersten Übergabe der Mitarbeiterentwicklungspläne kann zusammengefasst werden, dass die Teilnehmer der Peergruppe ihre Zielsetzungsmethode nach SMART verbessert haben. Der prozentuale Anteil der Ziele, die nach SMART in den Entwicklungsplänen der Mitarbeiter formuliert sind, wird an 20% höher als in den Entwicklungsplänen der Referenzgruppe.

Außerdem kann man resümieren, dass der Zielsetzungsprozess in wichtigsten Lebensbereichen der Peergruppe auch besser als in der Referenzgruppe bilanziert ist. Der Zielbilanzindex ist 53% für die Peergruppe und 33% für die Referenzgruppe.

Tabelle 10. Qualitative Bewertung von SMART-Index und Zielbilanz-Index für Peer- und Referent-Gruppen

Peer Gruppe	Position in der Bank	Gesundheit	Familie	Finanzen	Fähigkeiten	Umgebung	SMART Integralindex	Bilanzindex
T1	Stellvertretender Direktor der MIS-Abteilung	0,75	0,75		0,75		0,45	0,6
T2	Stellvertretender Direktor der MIS-Abteilung						0	0
T3	Stellvertretender Direktor der MIS-Abteilung				0,5		0,1	0,2
T4	ETL-Abteilungsleiter				0,25		0,05	0,2
T5	BI-Abteilungsleiter	1	1		1		0,6	0,6
T6	MIS Business-Analytiker	1	1		1		0,6	0,6
T7	Datamodeller-Abteilungsleiter	1	1		0,5		0,5	0,6
T8	Stellvertreter des Abteilungsleiters		0,5	0,5	0,5		0,3	0,6
T9	ETL Programmierer						0	0
T10	ETL Programmierer	0,5		0,5	0,5		0,3	0,6
T11	Abteilungsleiter für Privatkundenbusiness	1		1	1	1	0,8	0,8
T12	MIS Business-Analytiker	1	1	0,5	0,5	1	0,8	0,8
T13	MIS Business-Analytiker	1	1		1		0,6	0,6
T14	MIS Business-Analytiker	1		1	1	1	0,8	0,8
T15	MIS Business-Analytiker	1		1	1	1	0,8	0,8
T16	MIS Business-Analytiker	1			1	1	0,6	0,6
	Summe						0,46	0,53
Referent Gruppe	Position in der Bank	Gesundheit	Familie	Finanzen	Fähigkeiten	Umgebung	SMART Integralindex	Bilanzindex
M17	BI Programmierer				1		0,2	0,2
M18	Abteilungsleiter des BI				1		0,2	0,2
M19	ETL Programmierer	1	0,25	0,5	1		0,55	0,8
M20	MIS Business-Analytiker	1			0,5		0,3	0,2
M21	ETL Programmierer				1		0,2	0,2
M22	BI Programmierer				0,5		0,1	0,2
M23	Web Programmierer			1	1		0,4	0,4
M24	MIS Business-Analytiker	0,25			0,25		0,1	0,4
M25	MIS Business-Analytiker							
M26	BI Programmierer							
M27	Web Programmierer							
	Summe						0,26	0,33

Die Bewertungsskala für den Zielbilanzindex ist:

- 0 - Die Ziele sind nicht gesetzt worden.

- 0.2 - Die Ziele sind nur für einen Bereich gesetzt worden.
- 0.4 - Die Ziele sind für zwei Bereiche gesetzt worden.
- 0.6 - Die Ziele sind für drei Bereiche gesetzt worden.
- 0.8 - Die Ziele sind für vier Bereiche gesetzt worden.
- 1 - Die Ziele sind für fünf Bereiche gesetzt worden.

Der Zielbilanzindex wurde als arithmetischer Durchschnitt der festgestellten Werte für jede Gruppe berechnet.

Aufgrund der Entwicklungspläneanalyse, die für drittes Quartal gesammelt wurde, hat die Autorin den Zielerreichbarkeitsindex kalkuliert. Der Index wurde als Durchschnittswert berechnet. Jedes Ziel, das im 2. und 3. Quartal erreicht wurde (oder in der Ausführung ist), ist auf gesamte Zahl der Ziele des ersten Quartals geteilt worden.

Tabelle 11. Bewertung von Zielerreichbarkeitsindex für Peer- und Referent-Gruppen

Peer Gruppe	Position in der Bank	Gesundheit	Beziehungen	Finanzen	Fähigkeiten	Umgebung	Zielerreichbarkeitsindex
T1	Stellvertretender Direktor der MIS-Abteilung						
T2	Stellvertretender Direktor der MIS-Abteilung						
T3	Stellvertretender Direktor der MIS-Abteilung				0,5		0,40
T4	ETL-Abteilungsleiter				0,25		0,00
T5	BI-Abteilungsleiter						
T6	MIS Business-Analytiker						
T7	Datamodeller-Abteilungsleiter	1	1		0,5		0,22
T8	Stellvertreter des Abteilungsleiters						
T9	ETL Programmierer						
T10	ETL Programmierer	0,5	0,5		0,5		0,00
T11	Abteilungsleiter für Privatkundenbusiness	1		1	1	1	0,22
T12	MIS Business-Analytiker						
T13	MIS Business-Analytiker						
T14	MIS Business-Analytiker	1		1	1	1	0,50
T15	MIS Business-Analytiker						
T16	MIS Business-Analytiker						
Referent Gruppe	Position in der Bank	Gesundheit	Beziehungen	Finanzen	Fähigkeiten	Umgebung	Zielerreichbarkeitsindex
M17	BI Programmierer						
M18	Abteilungsleiter des BI						
M19	ETL Programmierer						
M20	MIS Business-Analytiker						
M21	ETL Programmierer						
M22	BI Programmierer						
M23	Web Programmierer						
M24	MIS Business-Analytiker	0,25			0,25		0,57
M25	MIS Business-Analytiker						
M26	BI Programmierer						
M27	Web Programmierer						

Nachdem die zweite Übergabe der Mitarbeiterentwicklungspläne analysiert wurde, kann man zusammenfassen, dass der Index der Peergruppe höher als in der Referenzgruppe

pe ist. Trotzdem ist die gesamte Zahl der Pläne sehr niedrig, die im dritten Quartal der Autorin dargestellt wurden. Nur 6 aus 16 Peergruppenteilnehmern haben ihre Pläne geschickt. 1 Teilnehmer aus Referenzgruppe hat auch seinen Plan vorbereitet.

Außerdem haben 4 Teilnehmer der Peergruppe (T3, T9, T10, T11) ihre Arbeit gegen die besser bezahlte Arbeit innerhalb von 3 Monaten nach dem IOA-Training ausgetauscht. Sie haben bestätigt, dass das Training ihre Entscheidung beeinflusst hatte. In diesem Jahr haben sie die finanziellen Ziele als Priorität ausgewählt.

Trotzdem haben 12 Teilnehmer der Peergruppe andere Motive und Sinn in ihrer heutigen Arbeit gefunden. Zwei von ihnen (T2 und T8) haben höhere Amtsstellungen übernommen. Bei individuellen Besprechungen des Entwicklungsplänen habe sie bestätigt, dass sie jetzt mehr Verantwortung, Zugehörigkeit und Vereinbarung zur Bank fühlen.

Sie haben durch die Übungen und die Intervention beim IOA-Training ihre eigenen Entscheidungen gemacht, um in der Bank weiter zu arbeiten. Dieses Ergebnis hat nicht nur mehr Stabilität zum Projekt eingebracht, sondern auch die gruppenspezifischen Prozesse im MIS-Departement verbessert. Es ist ein wirkliches nützliches Ergebnis des IOA-Trainings, das durch bewusste Intervention auf Metaebene übergeben wurde.

7.3 Zusammenfassung

Die Ergebnisse der Masterarbeit haben bewiesen, dass IOA- und INP-Konzepte genutzt werden können, um die persönliche und professionelle Entwicklung der Menschen zu fördern. Die Fragenbodenergebnisse und die Analyse der Mitarbeiterentwicklungspläne haben bestätigt, dass IOA-Konzept und handlungsorientiertes Lernen genutzt werden können, um:

- den persönlichen Zielsetzungsprozess und die professionelle Entwicklung von Mitarbeitern zu fördern
- die Grundhandlungsmuster der Menschen zu verbessern
- die Mitarbeiterfähigkeiten bei Konfliktlösungen zu entwickeln.

Die Forschungsergebnisse haben auch nachgewiesen, dass das IOA-Training als Mittel von Persönlichkeitsentwicklung und Konfliktlösung in den Arbeitsprozessen genutzt werden kann.

Zum Abschluss kann man zusammenfassen, dass die professionelle Entwicklung in der Verbindung mit persönlicher Entwicklung stehen muss. Die wichtigsten Interventionen des IOA-Trainings beruhten darauf, dass die Menschen den Sinn sowohl zwischen dem Notwendigen und Möglichen, als auch zwischen dem Möglichen und Erwünschten nicht unterscheiden. Das Notwendige ist für die Menschen erwünscht, die mit dem Sinn leben. Und das Erwünschte ist für sie möglich.

Der Hauptmetatransfer und die Zusammenfassung bestehen darin, dass unsere Ergebnisse mit der eigenen Wahl der Menschen verbunden sind.

Literaturverzeichnis

Gedruckte Quellen

- Antons, K. (1998). Praxis der Gruppendynamik. (7. Aufl.). Verlag: Hogrefe; für Psychologie, Göttingen.
- Assagioli R. (1994): Psychosynthesis, Theory and Practice. From Mental Crisis to the Higher Self. Verlag: Library of Psychological Literature, Moscow.
- Bateson, G. (1999). Ökologie des Geistes. Anthropologische, psychologische, biologische und epistemologische Perspektiven. Verlag: Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- Berner W. (2009): Culture Change, Unternehmenskultur als Wettbewerbsvorteil. Verlag: Schäffer Poeschel, Stuttgart.
- Derks L. (2005): Social Panoramas. Changing the Unconscious Landscape with NLP and Psychotherapy. Verlag: Crown House Publishing, Norwalk.
- Dilts R.B. / Hallbom T./ Smith S. (2015): Identität, Glaubenssysteme und Gesundheit: NLP-Veränderungsarbeit. Verlag: Junfermann, Paderborn.
- Frankl V. (1990): Search for Meaning. Collected Volume. Verlag: Progress, Moscow.
- IOA. (2015a). Basisseminar. Skriptum des Universitätslehrgangs Nr. 7 Integrative Outdoor-Aktivitäten® Vienna.
- IOA. (2015b). Theorie handlungsorientierter Ansätze. Skriptum des Universitätslehrgangs Nr. 7 Integrative Outdoor-Aktivitäten® Vienna.
- IOA. (2016c). Handlungsorientierte Ansätze in der Team- und Führungskräfte-Entwicklung. Skriptum des Universitätslehrgangs Nr. 7 Integrative Outdoor-Aktivitäten® Vienna.
- IOA. (2016d). Naturerfahrung mit dem Schwerpunkt Führen und Leiten. Skriptum des Universitätslehrgangs Nr. 7 Integrative Outdoor-Aktivitäten® Vienna.
- Kaplan, R.S. / Norton D.P. (2004): Strategy Maps: Converting Intangible Assets into Tangible Outcome. Verlag: Harvard Business School Publishing Corporation, USA.
- Kovalyov S. (2016): Module: Das Modell der Lebenstätigkeiten der Mensch. Verlag: Skriptum des Institutes der innovativen Psychotechnologien, Moskau.
- Kovalyov S. (2016): Module: Ebene der INP-Beratung. Verlag: Skriptum des Institutes der innovativen Psychotechnologien, Moskau.
- Kovalyov S. (2009): Introduction to Neuro-Transforming. Verlag: Profit-Style, Moscow.
- Kovalyov S. (2013): How to Live in Order to Live. Verlag: Your Books, Moscow.

Linde N (2009): Die Techniken der emotionalen Gestalttherapie. Verlag: Your Books, Moscow.

Majce-Egger, M. (Hrsg.). (1999). Gruppentherapie und Gruppendynamik - Dynamische Gruppenpsychotherapie: theoretische Grundlagen, Entwicklungen und Methoden. Verlag: Facultas-Univ.-Verl., (Bibliothek Psychotherapie; 9), Wien.

Nagel R. (2009): Organisationsdesign, Modelle und Methoden für Berater und Entscheider. Verlag: Schäffer Poeschel, Stuttgart.

Nitsch, J.R. (1993). Sportpsychologie und Praxis des Sports. In: Gabler, H.; Nitsch J.R.; Singer, R.: Einführung in die Sportpsychologie. Teil 2: Anwendungsfelder. Schorndorf: Hofmann, S.188-270.

Rechtien, W. (1995). Angewandte Gruppendynamik. Ein Lehrbuch für Studierende und Praktiker. (2. durchges. Aufl.) München: Quintessenz.

Simon, Fritz B. (2004): Einführung in die Gruppendynamik. Verlag: Carl-Auer Compact, Heidelberg.

Simon, Fritz B. (2004): Einführung in die Systemtheorie des Konflikts. Verlag: Carl-Auer Compact, Heidelberg.

Wilber K (2004): Integral Psychology. Verlag: ACT, Moscow.

Online Quellen

Kowalew, S. (May 2011): Aus den Fröschen in die Prinzen oder, wie zum Wohlergehen zu kommen. Das Video online auf: <https://www.youtube.com/watch?v=E01PARFXhE0> (21.01.2017).

Kowalew, S. (März 2013): Die Menschen auf der Suche nach dem Sinn? Das Video online auf: <https://www.youtube.com/watch?v=TCPkOiSQcss> (21.01.2017).

Kowalew, S. (April 2013): Wie kann man an den Wunsch denken, sodass er sich erfüllt? Das Video online auf: https://www.youtube.com/watch?v=6dTnpaJ_Ual (21.01.2017).

Kowalew, S. (September 2013): Die Verschmelzung mit der wahrhaften Gestalt. Das Video online auf: <https://www.youtube.com/watch?v=2CgF-QB05r4> (21.01.2017).

Frankl, W. (Oktober 2012): Was ist der Sinn des Lebens? Das Video online auf: <https://www.youtube.com/watch?v=av1N9ldFGGM> (21.01.2017).

Frankl, W. (Januar 2014): Die berühmte Rede W. Frankl über den Sinn und den Zweck des Lebens. Das Video online auf: <https://www.youtube.com/watch?v=Bx8lxZSGNNQ> (21.01.2017).

Das Studio "die Antwort ist innen" (März 2014): Wie kann man seine Zukunft wissen? Das Video online auf: <https://www.youtube.com/watch?v=LL7bWwCd2Og> (21.01.2017).

Das Studio "die Antwort ist innen" (März 2014): Das Karma oder das Schicksal? Das Gengedächtnis. Das Video online auf: <https://www.youtube.com/watch?v=KDR2BnNv7Lw> (21.01.2017).

Das Studio "die Antwort ist innen" (März 2014): Wie kann man die Zukunft ändern? Das Video online auf: <https://www.youtube.com/watch?v=mqFVV5HUAgw&spfreload=10> (21.01.2017).

Das Studio "die Antwort ist innen" (Februar 2015): Mindmap oder, wie kann man die Zukunft planen? Das Video online auf: <https://www.youtube.com/watch?v=0WwVH2eui94> (21.01.2017).

Das Studio "die Antwort ist innen" (April 2014): Wie kann man von Faulheit loswerden? Das Video online auf: <https://www.youtube.com/watch?v=buDFzxdNrVQ> (21.01.2017).

Das Studio "die Antwort ist innen" (April 2014): Wie kann man eigene Lieblingsbeschäftigung finden? Das Video online auf: <https://www.youtube.com/watch?v=L7CO91Q4WB4> (21.01.2017).

Hay, L. (June 2015): Die Liebe zu sich selbst. Die Hauptblöcke: die Kritik, die Schuld, die Angst, der Widerstand. Das Video online auf: <https://www.youtube.com/watch?v=w9YfIRMS8YI> (22.01.2017).

Hay, L. (June 2015): Die amerikanische Vorlesung. Das Video online auf: <https://www.youtube.com/watch?v=vL4MsBGawWg> (22.01.2017).

Hay, L. (June 2015): Deine Wörter und deine Gedanken bilden dein Lebens. Das Video online auf: <https://www.youtube.com/watch?v=7KVGB05ojqc> (22.01.2017).

Hay, L. (June 2015): Wie kann man leicht innere Blöcke aufräumen? Das Video online auf: <https://www.youtube.com/watch?v=eTw6alMmY5I> (22.01.2017).

Bourbeau, L. (September 2016): Fünf Verletzungen der Seele und die Maske, die uns stören echt zu sein. Das Video online auf: <https://www.youtube.com/watch?v=vwbihYI13Ik> (23.01.2017).

Bourbeau, L. (März 2016): Wie kann man seine Berufung finden? Das Video online auf: <https://www.youtube.com/watch?v=xzNtT0GjVtk> (23.01.2017).

Abbildungsliste

Abbildung 29: IOA-Konzept. Quelle: IOA (2015a). Basisseminar. Skriptum des Universitätslehrgangs Nr. 7 Integrative Outdoor-Aktivitäten®. Verlag: Wien Universität, Wien, Seite 17.

Abbildung 30: Handeln als Wechselbezug von Erweiterung-, Wiederholungs- und Stabilisierungsmöglichkeit. Quelle: IOA (2015b). Theorie handlungsorientierter Ansätze. Skriptum des Universitätslehrgangs Nr. 7 Integrative Outdoor-Aktivitäten®. Verlag: Wien Universität, Wien, Seite 40.

Abbildung 31: Single-Loop und Double-Loop Learning. Quelle: IOA (2015b). Theorie handlungsorientierter Ansätze. Skriptum des Universitätslehrgangs Nr. 7 Integrative Outdoor-Aktivitäten®. Verlag: Wien Universität, Wien, Seite 38.

Abbildung 32: IOA-Prozessmodell. Quelle: IOA (2015b). Theorie handlungsorientierter Ansätze. Skriptum des Universitätslehrgangs Nr. 7 Integrative Outdoor-Aktivitäten®. Verlag: Wien Universität, Wien, Seite 58.

Abbildung 33: Der „Bogen“ als Interventionsstrategie. Quelle: IOA (2015b). Theorie handlungsorientierter Ansätze. Skriptum des Universitätslehrgangs Nr. 7 Integrative Outdoor-Aktivitäten®. Verlag: Wien Universität, Wien, Seite 55.

Abbildung 34: Psychosynthesemodell laut Roberto Assagioli. Quelle: Kovalyov S. (2009): Introduction to Neuro-Transforming. Verlag: Profit-Style, Moscow, Seite 3.

Abbildung 35: Modell der Neurotransformationen der Menschen. Quelle: Kovalyov S. (2009): Introduction to Neuro-Transforming. Verlag: Profit-Style, Moscow, Seite 6.

Abbildung 36: Stern des Wohlbefindens. Quelle: Eigene Darstellung nach Kovalyov S. (2013): How to Live in Order to Live. Verlag: Your Books, Moscow, Seite 9-10.

Abbildung 37: Neuro-logische Ebenen oder Dilts-Pyramide der Motivation. Quelle: http://nlportal.org/nlpedia/wiki/Logische_Ebenen

Abbildung 38: Lebenskreis. Quelle: Eigene Darstellung nach Kovalyov S. (2016): Module: Das Modell der Lebenstätigkeiten der Mensch. Verlag: Skriptum des Institutes der innovativen Psychotechnologien, Moskau. Seite 5-10.

Abbildung 39: PARKUR Modell. Quelle: Eigene Darstellung nach Kovalyov S. (2016): Module: Das Modell der Lebenstätigkeiten der Mensch. Verlag: Skriptum des Institutes der innovativen Psychotechnologien, Moskau. Seite 14-15.

Abbildung 40: INP-Konzept und Interventionsboden des IOA-Trainings. Quelle: Eigene Darstellung nach Kovalyov S. (2016): Module: Ebene der INP-Beratung. Verlag: Skriptum des Institutes der innovativen Psychotechnologien, Moskau. Seite 12-15.

Abbildung 41: Beispiel von Mindmap. Quelle: <http://www.tonybuzan.com/gallery/mind-maps/>

Abbildung 42: Die Übung „Das Formel des Erfolg“. Quelle: Das Foto ist im Büro der Ukrainischen Partei „5.10“ bei erster Gruppe gemacht worden.

Abbildung 43: Die Übung „Die Formel des Erfolg“. Quelle: Das Foto ist mit der berühmten ukrainischen Fernsehsprecherin bei zweiter Gruppe gemacht worden.

Abbildung 44: Fragenbogen „Selbstanalyse in wichtigsten Lebensbereichen“. Block A. Gesundheit. Quelle: Eigene Darstellung nach der Testergebnisanalyse.

Abbildung 45: Fragenbogen „Selbstanalyse in wichtigsten Lebensbereichen“. Block B. Psyche. Quelle: Eigene Darstellung nach der Testergebnisanalyse.

Abbildung 46: Fragenbogen „Selbstanalyse in wichtigsten Lebensbereichen“. Block C. Seele. Quelle: Eigene Darstellung nach der Testergebnisanalyse und Selbstbewusstsein nach IOA-Training erklärt werden.

Abbildung 47: Fragenbogen „Selbstanalyse in wichtigsten Lebensbereichen“. Block D. Ausbildung. Quelle: Eigene Darstellung nach der Testergebnisanalyse

Abbildung 48: Fragenbogen „Selbstanalyse in wichtigsten Lebensbereichen“. Block E. Beziehungen Quelle: Eigene Darstellung nach der Testergebnisanalyse

Abbildung 49: Fragenbogen „Selbstanalyse in wichtigsten Lebensbereichen“. Block F. Arbeit und Karriere. Quelle: Eigene Darstellung nach der Testergebnisanalyse

Abbildung 50: Fragenbogen „Selbstanalyse in wichtigsten Lebensbereichen“. Block G. Finanzen. Quelle: Eigene Darstellung nach der Testergebnisanalyse

Abbildung 51: Fragenbogen „Grundverhaltensmuster“. Quelle: Eigene Darstellung nach der Testergebnisanalyse.

Abbildung 52: Fragenbogen „Verhaltensmuster im Konflikt. Block A. Kooperation: "Ich gewinne, du gewinnst". Quelle: Eigene Darstellung nach der Testergebnisanalyse.

Abbildung 53: Fragenbogen „Verhaltensmuster im Konflikt. Block B. Kompromisse: "Beide von uns teilweise gewinnen / teilweise verloren". Quelle: Eigene Darstellung nach der Testergebnisanalyse.

Abbildung 54: Fragenbogen „Verhaltensmuster im Konflikt. Block C. Verwendung: "Ich verliere, du gewinnst". Quelle: Eigene Darstellung nach der Testergebnisanalyse.

Abbildung 55: Fragenbogen „Verhaltensmuster im Konflikt. Block D. Kraft: "Ich gewinne, du verlierst". Quelle: Eigene Darstellung nach der Testergebnisanalyse.

Abbildung 56: Fragenbogen „Verhaltensmuster im Konflikt. Block E. Abweichung: "Ich verliere, du verlierst". Quelle: Eigene Darstellung nach der Testergebnisanalyse.

Abstract

Die Haupthypothese von dieser Arbeit ist, dass Konzept der Integrativen Outdoor-Aktivitäten (IOA) als Mittel von Persönlichkeitsentwicklung und Konfliktlösung in gruppenspezifischen Arbeitsprozessen genutzt werden kann.

Die Autorin hat in dieser Arbeit theoretische und praktische Antworten auf die Forschungsfragen entwickelt und präsentiert, um die Haupthypothese zu prüfen. Folgende Fragen wurden in dieser Arbeit erforscht:

- Kann man das IOA Konzept und handlungsorientiertes Lernen nutzen, um die persönliche und professionelle Entwicklung von Mitarbeitern zu fördern?
- Wie kann Grundhandlungsmuster des Menschen verbessern, um die Fähigkeiten der Konfliktlösungen zu entwickeln, und die Arbeitskonflikte besser zu lösen?

Als Forschungsmethode ist die empirische Analyse der Literatur und IOA-Trainingsergebnisse genutzt worden. Aufgrund ihrer praktischen Erfahrung als Leiterin von MIS-Abteilung der Staatlichen Sparkasse der Ukraine hat die Autorin eigenes IOA-Training und den Individuellen Entwicklungsplan der Mitarbeiter eingeführt, um zu prüfen, ob IOA- und INP- Konzepte als Mittel von Persönlichkeitsentwicklung, Zielsetzung und Konfliktlösung in gruppenspezifischen Arbeitsprozessen genutzt werden können.

Die wichtigsten Interventionen des IOA-Trainings beruhen darauf, dass die Menschen, die mit dem Sinn leben, zwischen dem Notwendigen und Möglichen nicht unterscheiden, sowie zwischen Möglichen und Erwünschten. Das Notwendige ist für sie erwünscht. Und das Erwünschte ist für sie möglich. Der Hauptmetatransfer und die Zusammenfassung sind, dass unsere Ergebnisse mit der eigenen Wahl der Menschen verbunden sind.

Im Abschluss der Arbeit hat die Autorin ihre Vorschläge und Zusammenfassungen angeboten. Sie hat analysiert, wie IOA-Training und IOA-Methode auf Peer- und Referenzgruppe wirken. Die Autorin hat bestimmt, dass die professionelle Entwicklung in der Verbindung mit persönlicher Entwicklung stehen muss.

Anhang A: Die Teilnehmerliste

N	Amtsstellung in der Bank	Bewertung von IOA-Training, Erste/Zweite Module
T1	Stellvertretender Direktor der MIS-Abteilung	4.5/4,5
T2	Stellvertretender Direktor der MIS-Abteilung	5/5
T3	Stellvertretender Direktor der MIS-Abteilung	5/5
T4	ETL-Abteilungsleiter	5/fehlt
T5	Abteilungsleiter für Business-Analytik	5/4,5
T6	MIS Business-Analytiker	4.5/5
T7	MIS Business-Analytiker	4/4,7
T8	Stellvertreter des Abteilungsleiters	5/5
T9	ETL Programmierer	5/5
T10	ETL Programmierer	5/5
T11	Abteilungsleiter für Privatkundenbusiness	5/5
T12	MIS Business-Analytiker	5,5/5
T13	MIS Business-Analytiker	5/5
T14	MIS Business-Analytiker	4.5/4,5
T15	MIS Business-Analytiker	5/5
T16	MIS Business-Analytiker	4/5
	Insgesamt	4,85/4,95

Anhang B: Lebensszenarios

Die Hauptszenarien von Menschenleben kann man nach der Seminarvorlage des Instituts der innovativen Psychotechnologien in Moskau als folgende beschreiben:

- Herkules: "Bis" Ich kann mich nicht leben lassen, bis ich zwölf Heldentaten mache.
- Damokles: "Weil" Ich kann jetzt nicht glücklich sein, weil ich dafür die Abrechnung bekomme.
- Tantalos: "Niemals." Ich habe niemals bekommen, was ich will.
- Arachne: "Immer". Ich werde immer in dieser schlechten Situation bleiben.
- Sisyphos: "Fast". Ich erreichte fast alles, aber meine Hoffnungen sind jederzeit gescheitert.
- Glücklicher Sisyphos: "Fast, aber ...". Ich habe fast alles erreicht, aber ist es wirklich ein Stein oder ein Berg?
- Das offene Ende: "Es ist mein Ende". Mein Szenario ist vorbei, ich weiß nicht, was ich jetzt tun kann.

Anhang C: SWOT Analysevorlage

Selbstanalyse der starken und schwachen Stelle der Teilnehmer

Analysebereich	Starke Stellen	Schwache Stellen
Physische Gesundheit		
Psychische Gesundheit	Analyse von eigenen Verhaltensmustern	
	Ich verstehe, warum ich in dieser Welt bin	
	Ich verstehe meine Werte	
	Liebe und Akzeptanz von sich selbst	
	Meine Motivation und Energie	
	Analyse der Überzeugungen (Einstellungen, Vorschriften, Verbote)	
	Ist meine Wahl glücklich zu sein?	
Geistliche Gesundheit	Liebe und Akzeptanz von Menschen	
	Liebe und Umweltwahrnehmung	
Ausbildung und Quali-		

fikation		
Fähigkeiten, Fertigkeiten, Wissen		
Arbeit und Karriere		
Business		
Investitionen		
Geld, Finanzanlagen, Immobilien und andere materielle Güter		

Beziehungen und Verbindungen (berufliche, soziale, wirtschaftliche, politische)		
Familienbeziehungen, mit anderen bedeutenden Menschen (Liebespartner, Ehemann, Ehefrau, Freunde, Eltern, Kinder)		

Analyse der Möglichkeiten und Bedrohungen der Teilnehmer

Analysebereich	Möglichkeiten	Bedrohungen
Träume und Wünsche		
Geistliche Gesundheit		
Psychische Gesundheit	Die Wahl, glücklich zu sein	
	Was ist mein neues Szenario	

	und Sinn?	
	Was ist meine Mission und Werte?	
	Was ist meine neue Gestalt?	
	Habe ich hohe Motivation und Energie, um zu handeln?	
Physische Gesundheit		
Ausbildung und Qualifikation		
Fähigkeiten, Fertigkeiten, Wissen		
Arbeit und Karriere		
Business	Es ist eine wettbewerbsfähige Geschäftsidee	
	Es ist ein Marktbedarf, ein In-	

	vestor und/ oder Kunde	
	Es ist ein Team und Teamleiter	
	Die Gesetzgebung ist günstig	
	Es gibt Finanzierung	
	Die Prozesse sind entwickelt und etabliert	
Investitionen		
Geld, Finanzanlagen, Immobilien und andere materielle Güter		
Beziehungen und Verbindungen (berufliche, soziale, wirtschaftliche, politische)		
Familienbeziehungen, mit anderen bedeutenden Menschen (Liebespartner, Ehemann, Ehefrau, Freunde, Eltern, Kinder)		
Kulturmedium		
Technologie		

Politik		
Ökonomie und Gesetzgebung		

Anhang D: Individuelle Entwicklungsplanvorlage

Entwicklungsplan 2017									
N	Ziel	Hauptkennziffern nach SMART	Ressourcen (Geld, Zeit)	geplantes Datum	tatsächliches Datum	Plan 2017			
						1 Q	2 Q	3 Q	4 Q
Professionelle Entwicklung: Arbeit und Karriere									
1	Arbeitsziele								
2	Fähigkeiten								
3	Ausbildung								
4	Karriere								
Persönlichkeitsentwicklung									
1	Gesundheit								
2	Familie, Liebe								
3	Umgebung								
4	Finanzen								

№	Aktionsplan für jeden Tag							
	Ziel	Hauptkennziffern nach SMART	01.01.17	02.01.17	03.01.17	04.01.17	05.01.17	06.01.17
1	Arbeitsziele							
2	Fähigkeiten							
3	Ausbildung							

4	Karriere							
5	Gesundheit							
6	Familie							
7	Umgebung							
8	Finanzen							

Anhang E: Selbstanalyse wichtigsten Lebensbereiche

Für jedes Modell des Verhaltens stellen Sie die Zahl von 1 bis zu 5, inwiefern oft dieses Modell Ihnen trifft:

- 1 – Niemals verhalte ich mich so
- 2 – Manchmal verhalte ich mich so
- 3 – Ich verhalte mich so in der Hälfte der Fälle
- 4 – Oft verhalte ich mich so
- 5 – Immer verhalte ich mich so

№	Fragen
	Block A. Körperlichgesundheit
1	Ich sehe sehr gut aus
2	Ich bin gesund
3	Ich fühle mich sehr gut, ich habe keine chronischen Erkrankungen
4	Ich halte an der gesunden Ernährung fest
5	Ich habe den gesunden Schlaf. Ich habe keine Schlaflosigkeit.
6	Ich treibe regelmäßig Sport, Yoga oder andere physische Aktivitäten
7	Ich habe das normale Gewicht
	Block B. Psyche
8	Ich liebe mich und akzeptiere mich, wie ich bin.
9	Ich fühle mich wohl. Meine Wahl ist glücklich zu sein.
10	Ich habe einen starken Wunsch zum Leben. Ich habe einen starken Wunsch zum irgendetwas. Ich habe einen Traum, was ich im Leben verwirklichen will.
11	Ich fühle oft die Lebensdankbarkeit
12	Ich kann leicht verzeihen.

13	Ich bin und überzeugt. Ich glaube an mich selbst.
14	Ich bin geöffnet und optimistisch. Ich habe die positive Lebensauffassung. Ich leide an den Depressionen nicht.
	Block C. Seele
15	Ich fühle, dass ich in dieser Welt notwendig bin.
16	Ich fühle die Sicherheit in dieser Welt.
17	Die Menschen lieben und respektieren mich. Sie sind immer bereit, mir zu helfen. Ich muss einfach fragen.
18	Ich liebe Menschen. Ich werde oft von anderen bewundert.
19	Meine Umgebung ist sicher, die Leute sind freundlich zu mir.
20	Die Welt ist kein feindlicher Dschungel. Die Welt ist wunderbar.
21	Alles in dieser Welt ist zum Wohl. Alles, was geschieht, ist Erfahrung Ausbildung. Unser Leben ist ein interessantestes Abenteuer.
	Block D. Ausbildung
22	Ich habe die Hochschulbildung.
23	Ich habe MIS Business-Analytiker einen akademischen Grad.
24	Ich habe hohe berufliche Qualifikation.
25	Ich habe internationale Berufszertifikate.
26	Ich kenne verschiedene Fremdsprachen.
27	Ich habe besondere spezifische Kenntnisse und Fertigkeiten (Programmiersprachen, usw.)
28	Ich liebe etwas Neues zu lernen. Ich bin ständig in Weiterentwicklung.
	Block E. Beziehungen
29	Ich habe gute Kommunikationsfähigkeiten.
30	Ich mache Bekanntschaften mit den unbekannt Menschen leicht.

31	Ich habe viele Freunde.
32	Ich habe umfangreiche fachliche und professionelle Beziehungen.
33	Ich habe umfangreiche politische und wirtschaftliche Beziehungen.
34	Ich mag andere Menschen.
35	Ich habe glückliche Familie, die mich unterstützt.
	Block F. Arbeit und Karriere
36	Ich mag meine Arbeit.
37	Ich entwickle mich an der Arbeit.
38	Der Geschäftsführer schätzt mich. Meine Karriere ist erfolgreich.
39	Die Kollegien unterstützen mich.
40	Ich habe große professionelle Erfahrung.
41	Ich habe große professionelle Erfahrung als Führungskräfte.
42	Ich habe große professionelle Erfahrung als Management Board Mitglied.
	Block G. Finanzen
43	Ich habe ein hohes Gehalt. Ich bin mit meinem Gehalt zufrieden.
44	Ich habe meine Einbringungsgewinne von Einlagen, Anlagen in Wertpapieren, Immobilien usw.
45	Ich habe eine Idee für ein Start-up Unternehmen.
46	Ich habe einen Investor für mein Start-up Unternehmen.
47	Ich bin Einzelunternehmer. Ich habe mein erfolgreiches kleines oder mittelgroßes Unternehmen.
48	Ich habe ein großes Unternehmen. Ich weiß, wie man das Geld macht.
49	Ich investiere in erfolgreiche Unternehmen. Ich habe eigenes Kapital. Ich habe eigene Anlagestrategie.

Anhang F: Grundverhaltensmuster

Für jedes Modell des Verhaltens stellen Sie die Zahl von 1 bis zu 5, inwiefern oft dieses Modell Ihnen trifft:

- 1 – Niemals verhalte ich mich so
- 2 – Manchmal verhalte ich mich so
- 3 – Ich verhalte mich so in der Hälfte der Fälle
- 4 – Oft verhalte ich mich so
- 5 – Immer verhalte ich mich so

№	Fragen
1	Ich schaffe die Möglichkeiten selbst. Ich bin immer aktiv.
2	Ich mache eine Wette auf meine Fähigkeiten und bin auf der Suche nach Alternativen.
3	Ich erwarte keine Hinweise von dem Leiter und keine fertigen Rezepte. Ich generiere eigene Ideen.
4	Ich handle selbständig. Ich suche die Möglichkeiten.
5	Ich übergehe immer leicht von Wort zur Handlung über.
6	Ich spiele mit offenen Karten. Ich bin freundlich. Ich vermeide die Menschen nicht.
7	Ich laufe von der Problemsituation nicht. Das Problem ist eine Aufgabe für mich, die ich lösen muss.
8	Ich laufe von der Armut nicht. Ich gehe zur Realisation meiner Ideen, zum Reichtum und zur Wohlbefindlichkeit.
9	Ich lasse die Hände in der Krise nicht sinken. Die Krise ist immer für das Gute. Es ist Erfahrung, Ausbildung und Möglichkeiten.
10	Ich laufe nicht von Gefahr. Ich widerstehe. Ich kämpfe mit den Umständen.
11	Ich bin immer meiner Ängste bewusst. Ich weiß, wie man sie überwindet.
12	Ich strebe nicht danach, etwas den anderen Menschen zu entnehmen. Ich strebe danach, den Menschen etwas zu geben. Ich bin Altruist.
13	Ich möchte andere Menschen nicht unterdrücken und über sie herrschen. Ich strebe danach, die Menschen zu unterstützen und zu entwickeln.

14	Ich arbeitete mit Menschen zusammen. Ich suche Gewinn-Gewinn-Entscheidungen für jeden.
15	Ich bin kein kleines Detail. Viel hängt von mir ab. Ich kann wichtige Wirkung auf die Situation machen.
16	Ich bin mir meiner Werte, Mission, Talente bewusst.
17	Ich bin mir meiner Individualität und Einzigartigkeit bewusst.
18	Ich wähle immer Kreativität und Werk.
19	Ich strebe nach Wohlstand, Liebe und Kreativität.
20	Ich wähle das Leben auf 100 %. Ich genieße das Leben.

Anhang G: Verhaltensmuster im Konflikt

Für jedes Modell des Verhaltens stellen Sie die Zahl von 1 bis zu 5, inwiefern oft dieses Modell Ihnen trifft:

- 1 – Niemals verhalte ich mich so
- 2 – Manchmal verhalte ich mich so
- 3 – Ich verhalte mich so in der Hälfte der Fälle
- 4 – Oft verhalte ich mich so
- 5 – Immer verhalte ich mich so

Das Modell des Verhaltens kann sich unterscheiden, wenn Sie das Verhalten in Bezug auf verschiedene Gruppen der Menschen analysieren. Das heißt, der Stil des Verhaltens in den Konflikten mit dem Vorgesetzten kann sich unterscheiden von dem Stil des Verhaltens mit den Kollegen. Antworten Sie, bitte, in diesem Test über das Verhalten bei den Konflikten mit den Kollegen.

No	Fragen
	Block A. Kooperation: "Ich gewinne, du gewinnst"
1	Ich studiere die existierenden Unterschiede von den Meinungen. Aber ich trete von meiner Meinung nicht zurück, ich dränge meine Meinung anderen Leuten nicht auf.
2	Ich äußere öffentlich die Uneinigkeit, dann übergehe zur Diskussion über die Unterschiede.
3	Ich versuche die Lösung zu finden, die beide Seiten befriedigen würde.
4	Ich lasse den Gegner mich bei der Konfliktlösung nicht zu ignorieren. Ich versuche, meine Position zu vermitteln und die Argumente des Gegners zu hören.
	Block B. Kompromisse: "Beide von uns gewinnen teilweise / verlieren teilweise"
5	Ich würde schneller der teilweisen befriedigenden Lösung für mich zustimmen, statt danach zu streben, Erfolg zu erreichen.
6	Ich würde schneller meine teilweise Schuld akzeptieren, statt auf Einzelheiten einzugehen, , um die Unterschiede in einem Konflikt zu verstehen.
7	Ich habe die Reputation des nachgiebigen Menschen.
8	Ich versuche so zu handeln, dass der Gesprächspartner selbst mindestens die Hälfte davon gesagt hat, was ich sagen wollte.

	Block C. Verwendung: "Ich verliere, du gewinnst"
9	Ich würde besser abtreten, statt zu versuchen, die Meinung des Opponenten zu ändern.
10	In der Diskussion würde ich alle kontroversen Aspekte vermeiden.
11	Ich würde dem Opponenten schnell zustimmen, statt mit ihm zu streiten.
12	Ich trete sofort ab, wenn mein Opponent zu emotionell wird.
	Block D. Kraft: "Ich gewinne, du verlierst"
13	Im Konflikt mache ich keine Zugeständnisse.
14	In den Streiten strebe ich immer nach dem Sieg.
15	Ich würde auf das gute Argument niemals verzichten.
16	Ich bevorzuge den eindeutigen Sieg dem Kompromiss im Streit.
	Block E. Abweichung: "Ich verliere, du verlierst"
17	Ich vermeide die Verbindung mit der Person, solange der Konflikt nicht gelöst wird.
18	Es ist besser, die beiden Seiten fallen zu lassen, statt das Risiko der emotionalen Konfrontation einzugehen.
19	Es scheint mir, dass die meisten Unterschiede unbedeutend sind.
20	Ich versuche, die Diskussion über die Konfliktsituation zu verschieben, bis ich sie gründlich verstehe.