

Ringvorlesung

„Konflikte der Zukunft

- Analysen und Alternativen“

Bedrohlich, aber nicht zu ändern? Umweltkrise aus psychologischer Sicht

Dr. Andreas Homburg

Universität Marburg, FB Psychologie, AG Sozialpsychologie

homburg@mail.uni-marburg.de

<http://staff-www.uni-marburg.de/~homburg/home.htm>

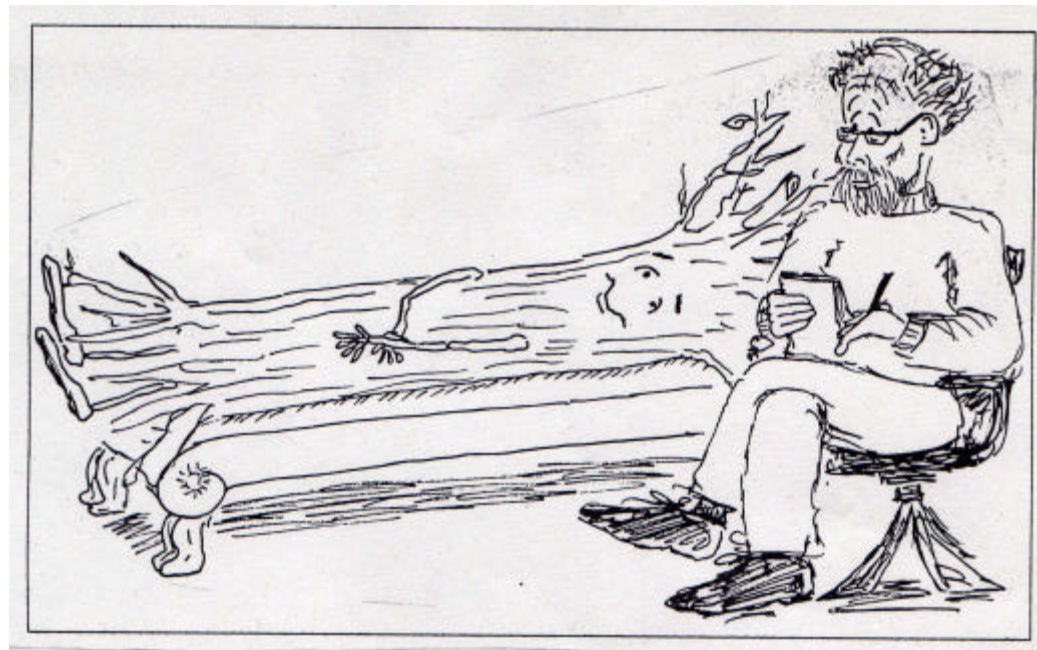
Umweltkrise aus psychologischer Sicht: Bedrohlich, aber nicht zu ändern?

Zentrale Thesen

- 1. (Umwelt-)Psychologie zur Analyse und Intervention im Bereich von Umweltkonflikten wichtig.**
- 2. „Umweltkonflikt“: Ein mehrdimensionales Konstrukt**
- 3. Umweltkrise: Ein hoch bedrohliches und individuell nicht zu änderndes Phänomen**
- 4. Umweltkrise: Es kommt noch schlimmer!**
- 5. „Die“ Umweltkrise gibt es nicht**
- 6. Umweltkonflikte in Unternehmen: „Ökonomie vs. Ökologie“**
- 7. Allgemeine Konfliktlösungsstrategien entwickeln da Konflikte schwer antizipierbar**
- 8. Prävention statt Konflikteskalation: Weg vom „last minute“ Umweltschutz / Vom sozialen Konflikt zum partizipativen sozialen Prozess**
- 9. Ein Weg: „Management ökologischen Verhaltens in Organisationen“**

1. (Umwelt-)Psychologie zur Analyse und Intervention im Bereich von Umweltkonflikten wichtig.

Was hat die
Psychologie mit der
Umweltproblematik
zu tun?



1. (Umwelt-)Psychologie zur Analyse und Intervention im Bereich von Umweltkonflikten wichtig.

Letztlich ist der Mensch dreifach in die Umweltproblematik eingebunden: als Verursacher, Betroffener und potenzieller Bewältiger.

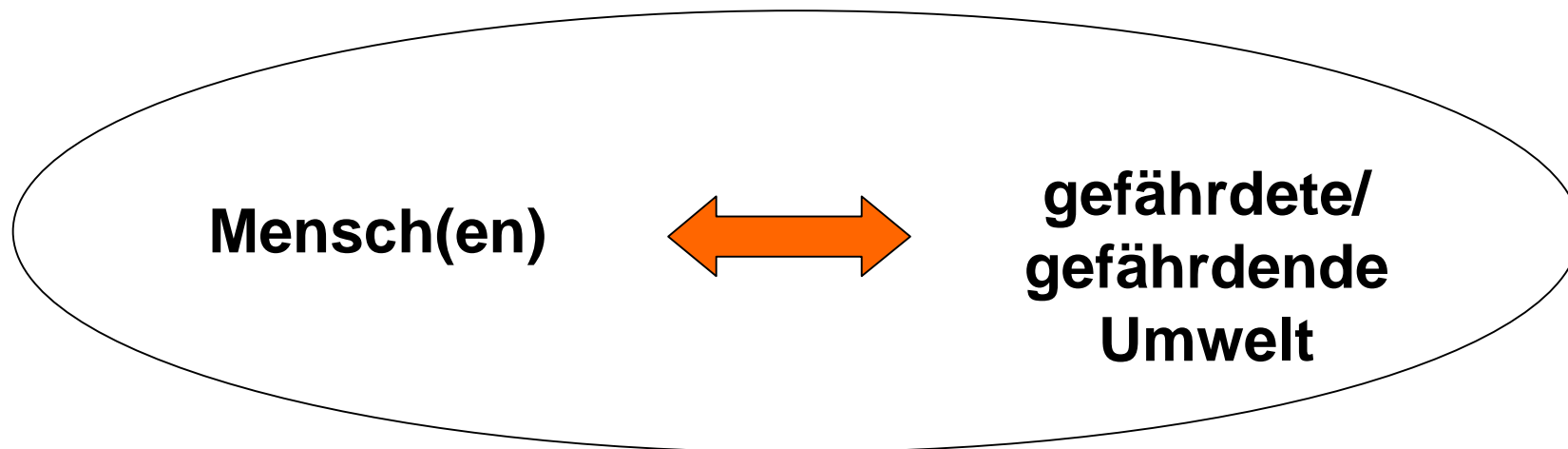
So ist es nahe liegend, zur Bearbeitung der Umweltproblematik auch auf eine Wissenschaft zurückzugreifen, die menschliches Erleben und Verhalten zum Gegenstand hat.

<http://ipu.umweltpsychologie.de/>



1. (Umwelt-)Psychologie zur Analyse und Intervention im Bereich von Umweltkonflikten wichtig.

Leitfragen:



Wie wird die Umweltkrise wahrgenommen?

Welche negativen psychischen Folgen erwachsen aus der Umweltbelastung?

Unter welchen Bedingungen verhalten Menschen sich umweltverträglich?

2. „Umweltkonflikt“: Ein mehrdimensionales Konstrukt

Begriffe:

Sozialer Konflikt =

Interaktion zwischen Akteuren (Individuen, Gruppen, Organisationen usw.). Mindestens einer geht davon aus, dass im Denken / Bewerten und/oder Fühlen und /oder Wollen und Handeln Unvereinbarkeiten vorliegen.

Umweltkonflikt =

Unvereinbares Denken / Bewerten, Fühlen, Wollen, Handeln bezieht sich auf Umweltprobleme, Umweltgüter, Umweltschutz etc.

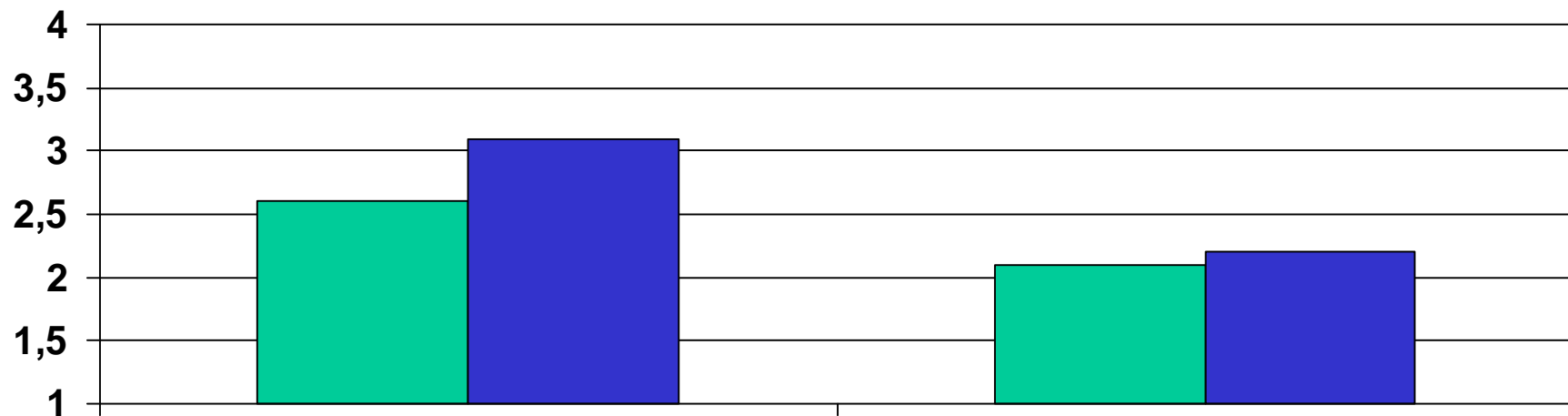
2. „Umweltkonflikt“: Ein mehrdimensionales Konstrukt

Betrachtungsdimensionen

| | Werte, Normen Denken | Bewerten Fühlen | Wollen Handeln |
|---|---|--|---|
| Intraindividuell (Vertiefung 1, 2) | "Landwirtschaft soll nachhaltig vs. kurzfristig gewinnmaximierend arbeiten" (Soziales Dilemma --> Kooperation fördern). | BSE = Bedrohlich, aber ich kann mich nicht schützen (Stressforschung --> Kompetenz erhöhen) | Maximale Wassernutzung für Eigengruppe (Intergruppenkonflikt --> Kontakt etc.) |
| Individuen (Vertiefung 3) | | | |
| Gruppen | | | |
| Organisationen, Betriebe... (Vertiefung 4) | | | |
| Kommunen | | | |
| Länder | | | |

3. Umweltkrise: Ein hoch bedrohliches und individuell nicht zu änderndes Phänomen

Vertiefung 1: Intraindividuellem Konflikt: Bewertung von Umweltproblemen und Handlungskompetenzen (n = 264 bzw. 246)



z.B.: Ich fühle mich durch die globalen Umweltveränderungen gesundheitlich bedroht.

Bedrohung

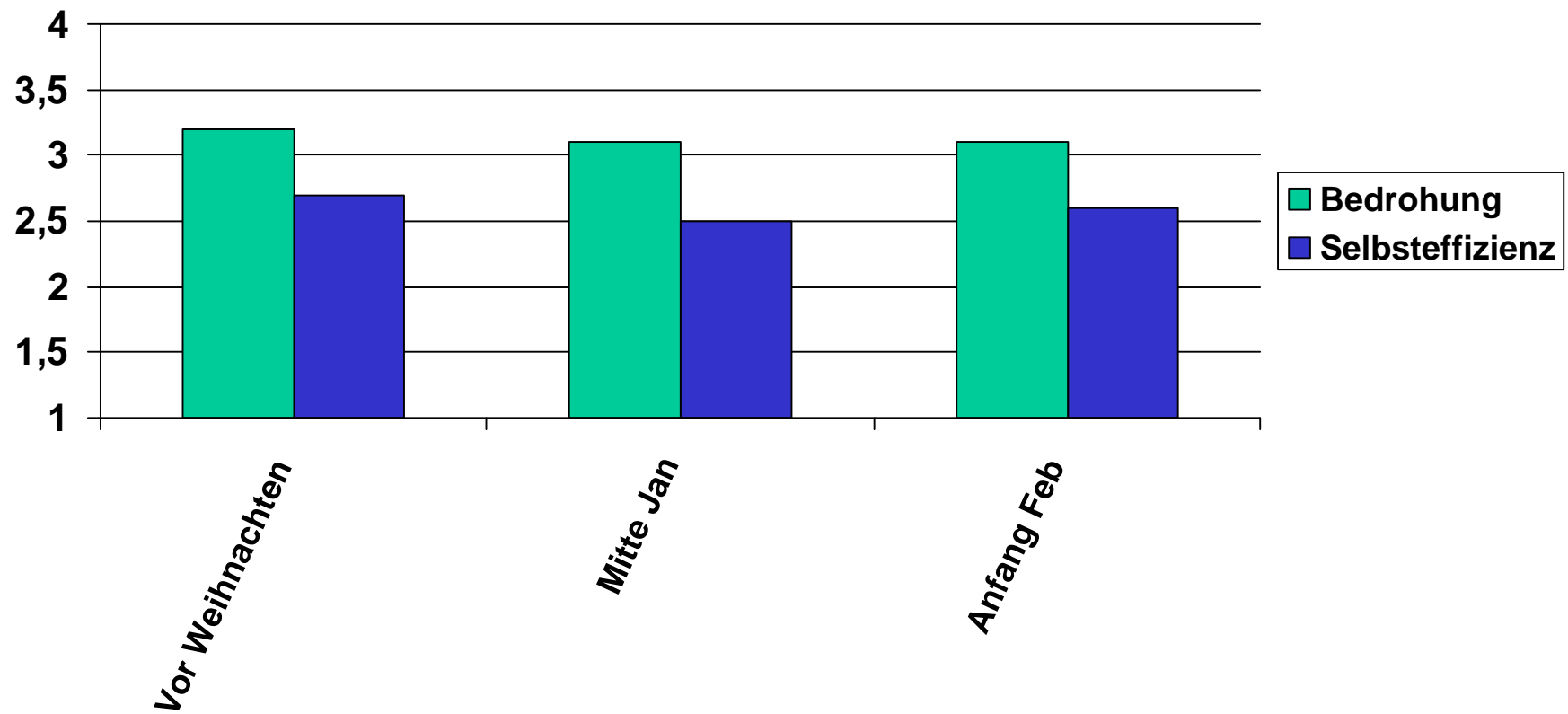
■ Globale Umweltprobleme ■ Schadstoffe

Selbsteffizienz

z.B.: Die Handhabung solcher Umweltprobleme gelingt mir, wenn ich mich darum bemühe.

3. Umweltkrise: Ein hoch bedrohliches und individuell nicht zu änderndes Phänomen

Vertiefung 2: Intraindividuellem Konflikt: Bewertung von BSE
(n = 58, drei Messzeitpunkte)



Bedrohlich, aber nicht zu ändern!

4. Umweltkrise: Es kommt noch schlimmer!


Durch die Bevölkerung antizipierte Konflikte

| Angaben in % | wird bestimmt eintreffen | wird wahrscheinlich eintreffen | wird eher nicht eintreffen | wird nicht eintreffen |
|--|--------------------------|--------------------------------|----------------------------|-----------------------|
| Es wird eine spürbare Erwärmung des Klimas eintreten. | 41 | 50 | 8 | 1 |
| Die globale Umweltverschmutzung wird zunehmen. | 37 | 49 | 13 | 1 |
| Flugreisen zu fernen Reisezielen werden immer mehr zunehmen. | 32 | 50 | 16 | 2 |
| Gutes Trinkwasser wird knapp und sehr teuer werden. | 27 | 46 | 24 | 3 |
| Öl und Benzin werden so knapp, dass die Autos mit anderen Antriebsformen fahren werden. | 22 | 49 | 25 | 4 |
| Das 3-Liter-Auto, das maximal 3 Liter Kraftstoff auf 100km verbraucht, wird zum Regelfall. | 24 | 41 | 30 | 5 |
| Es kommt zu einem Ausstieg aus der Kernenergie. | 20 | 47 | 28 | 5 |
| Die Landwirtschaft wird sich immer mehr auf biologischen Anbau umstellen. | 17 | 51 | 29 | 3 |
| Es wird kriegerische Auseinandersetzungen um Rohstoffe und Wasserreserven geben. | 16 | 40 | 34 | 10 |

Frage: Am Anfang eines neuen Jahrtausends kann man ja einen Blick in die Zukunft wagen. Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass die folgenden Ereignisse im Zeitraum der nächsten 20 bis 50 Jahre eintreffen?

5. „Die“ Umweltkrise gibt es nicht (Vertiefung 4 Unternehmen)

Konfliktäre Sichtweisen „Umweltkrise“

| | | |
|----------------------------------|--|----------------------------------|
| Zivilisationsgefährdung |  | Naturgefährdung |
| existentielle Bezogenheit | | neutrale Bezogenheit |
| benennbare Akteure | | nicht benennbare Akteure |
| Umwelthandeln | | „Nicht-Handeln“ |
| pessimistische Erwar. | | optimistische Erwartungen |
| emotionale Distanz | | emotionale Involviertheit |

Homburg, 1995

6. Umweltkonflikte in Unternehmen: „Ökonomie vs. Ökologie“



Konkrete Konfliktfelder „Umweltschutz“

Geschäftsleitung ↔ **Umweltpromotor**
Ökonomie Ökologie

„Meist genannter Konfliktpunkt ist die Finanzierung von Maßnahmen“

Mitarbeiter ↔ **Umweltpromotor**
„Arbeits-Ökonomie“ Max. Umweltschutz

„Mangelnde Einsicht und Bequemlichkeit“

7. Allgemeine Konfliktlösungsstrategien entwickeln da Konflikte schwer antizipierbar

Geschäftsleitung ↔ **Umweltpromotor**

Ökonomie

Ökologie



„Meist genannter Konfliktpunkt ist die Finanzierung von Maßnahmen“

Mitarbeiter ↔ **Umweltpromotor**

„Arbeits-Ökonomie“

Max. Umweltschutz



„Mangelnde Einsicht und Bequemlichkeit“

Was wird passieren? Konflikt nur schwer antizipierbar.

8. Prävention statt Konflikteskalation: Weg vom „last minute“ Umweltschutz

- **Systematisches Vorgehen zur Förderung ökologischen Verhaltens kennen und anwenden**
- **Herausforderungen wie Mitarbeitermotivation und -beteiligung gezielt als Erfolgsfaktor (und nicht nur “nebenher”) angehen**
- **Aktuelles know-how aus der Psychologie nutzen**

1) Verhaltens-, Zielgruppen und Situationsspezifität berücksichtigen!

2) An „kleinen Schritten“ und Langzeitwirkung orientieren!

3) Widerstand antizipieren!

4) Zielgruppe einbeziehen!

5) Die „Führung“ muss dahinter stehen!

6) Mischmotivation aufbauen!

7) Gute Beispiele zeigen!

→ **Vom sozialen Konflikt zum partizipativen sozialen Prozess**

9. Ein Weg: „Management ökologischen Verhaltens in Organisationen“

Ziel des Trainings: Kompetenz zur Prozessgestaltung erwerben („Vom sozialen Konflikt zum „partizipativen sozialen Prozess“)

Diese Ziele werden über die Vermittlung eines systematischen und umfassenden Managementkonzeptes ökologischen Verhaltens erreicht.

Grundlagen : Allgemeine Problemlösungsstrategien, Soziales Marketing, Umwelt- und sozialpsychologische Forschungsergebnisse, Eigene Bedarfsanalyse im Bereich Umweltmanagement.

9. Ein Weg: „Management ökologischen Verhaltens in Organisationen“

| Management-schritte | a) Analyse | b) Zielsetzung | c) Planung | d) Durch- führung | e) Evaluation | f) Rückmeldung, Sicherung, Transfer |
|-------------------------|---------------|-------------------|---------------|-------------------------|------------------|--|
| Einflussbereiche | | | | | | |
| Kontext | | | | | | |
| Promotor | | | | | | |
| Zielgruppe | | | | | | |
| Verhalten | | | | | | |

9. Ein Weg: „Management ökologischen Verhaltens in Organisationen“

| | Analyse (per Checkliste) ergibt: | Zielsetzung | Planung (Schritte:) / Durchführung | (Selbst-) Evaluation | Rückmeldung, Sicherung, Transfer |
|--|---|---|--|--|---|
| Zielperson (en) hier: Stationspersonal in einer Klinik | P. "verweigert" sich der konsequenten Trennung von Sonderabfällen " | Trennung ohne grossen Mehraufwand in Arbeitsalltag integrieren. | 1. Auf umweltbelastende Verhaltensgewohnheiten aufmerksam machen 2. Neues umweltschonendes Verhalten mit Mitarbeitern planen, 3. ausprobieren und 4. Erfahrungen damit sammeln, 5. es zur Gewohnheit werden lassen. | z.B. Exemplarische Überprüfung der "Trenn-qualität" des Mülls. | Rückmeldung der Ergebnisse an die betroffene Abteilung. |

Umweltkrise aus psychologischer Sicht: Bedrohlich, aber nicht zu ändern?

Zentrale Thesen

- 1. (Umwelt-)Psychologie zur Analyse und Intervention im Bereich von Umweltkonflikten wichtig.**
- 2. „Umweltkonflikt“: Ein mehrdimensionales Konstrukt**
- 3. Umweltkrise: Ein hoch bedrohliches und individuell nicht zu änderndes Phänomen**
- 4. Umweltkrise: Es kommt noch schlimmer!**
- 5. „Die“ Umweltkrise gibt es nicht**
- 6. Umweltkonflikte in Unternehmen: „Ökonomie vs. Ökologie“**
- 7. Allgemeine Konfliktlösungsstrategien entwickeln da Konflikte schwer antizipierbar**
- 8. Prävention statt Konflikteskalation: Weg vom „last minute“ Umweltschutz / Vom sozialen Konflikt zum partizipativen sozialen Prozess**
- 9. Ein Weg: „Management ökologischen Verhaltens in Organisationen“**

Quellen

Homburg, A. (1995). Subjektive Vorstellungen zur Umweltkrise. Eine empirische Studie zum Umweltbewußtsein. Berichte des Forschungszentrums Jülich, 3153 (Dissertation RWTH Aachen). Jülich: Forschungszentrum Jülich.

Homburg, A. & Baumann, A. (in Vorb.). Intentionale soziale Einflussnahme für den Umweltschutz in Unternehmen. Eine empirische Exploration.

Kuckartz (2000) s. „Umweltbewusstsein.de“