



Virtuelle Akademie  
Nachhaltigkeit



Initiative  
Psychologie im  
Umweltschutz

# Partizipation und Engagement – Individuen als öffentlich Handelnde

Episode 9.2: Psychologische Dimensionen der Beteiligung

Dr. Anke Blöbaum  
Lehrstuhl Umweltpsychologie  
Otto-von-Guericke Universität Magdeburg

 **Universität Bremen**

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



# Übersicht zur gesamten Lerneinheit

Episode 9.1: Partizipation und Teilhabe

**Episode 9.2: Psychologische Dimensionen der Beteiligung**

Episode 9.3: Rückblick und Praxis



## Lernziele

### **Lernziel 1:**

Sie kennen psychologische Aspekte, die die Beteiligung von Individuen beeinflussen.

### **Lernziel 2:**

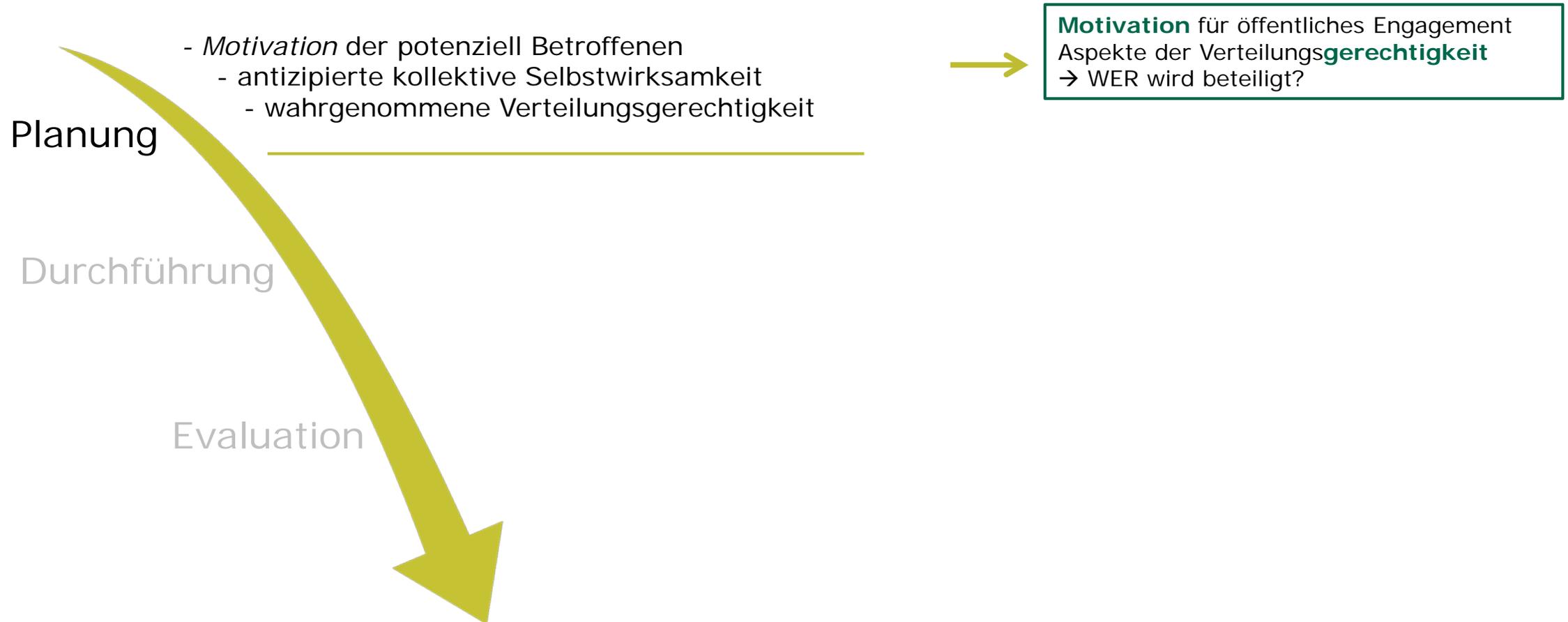
Sie wissen, was die Motivation zur Beteiligung und öffentliches Engagement von Individuen beeinflusst.

### **Lernziel 3:**

Sie kennen verschiedene Gruppenprozesse und wissen über Risikofaktoren Bescheid, die das Treffen von Entscheidungen in einer Gruppe negativ beeinflussen können.



# Psychologische Dimensionen der Beteiligung





# Psychologische Dimensionen der Beteiligung





# Psychologische Dimensionen der Beteiligung





# Motivation für Beteiligung/öffentliches Engagement

→ Wie lassen sich potenziell Betroffene motivieren, wenn (noch) keine persönlichen Vor-/Nachteile erwartet werden?



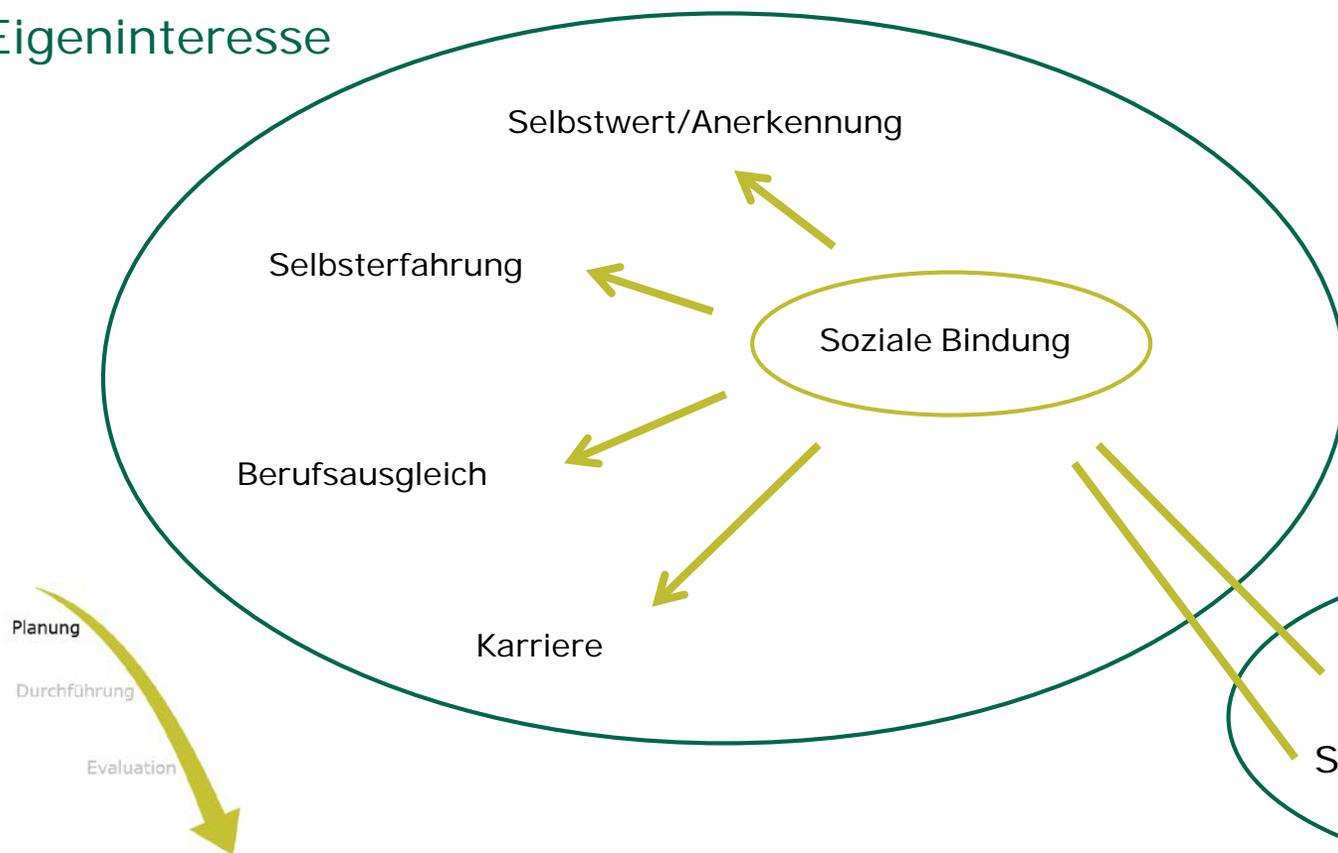


# Motivation für Beteiligung/öffentliches Engagement

## Motivstruktur ehrenamtlichen Engagements

(Bierhoff, 1990; Bierhoff, Schülken & Hoof, 2007)

### Eigeninteresse



Auch selbstdienliche Motive können in der Ansprache genutzt werden

- Möglichkeit, neue soziale Kontakte zu knüpfen
- wertschätzende Ansprache
  - (Selbstwertgefühl)
- Selbsterfahrung!

### Altruismus

Politische Verantwortung  
Soziale Verantwortung



# Motivation für Beteiligung/öffentliches Engagement

→ Wie lassen sich potenziell Betroffene motivieren, wenn (noch) keine persönlichen Vor-/Nachteile erwartet werden?





# Motivation für Beteiligung/öffentliches Engagement

## **kollektive Selbstwirksamkeit** im Kontext des (umwelt-)politischen Engagements (Bamberg, Rees & Seebauer, 2015; van Zomeren, 2015)

**soziale Identität**  
(Stürmer & Simon, 2004)



- Teil des Selbstkonzepts
- bedeutsam für die Teilnahme an kollektiven Aktionen

**wahrgenommene kollektive Wirksamkeit**  
(Mazzoni et al., 2015)



- Überzeugung, dass kollektive Fähigkeit, Aktionen durchzuführen, bedeutsamen Einfluss hat

**gruppenbasierte Emotionen**  
(van Zomeren, 2015)

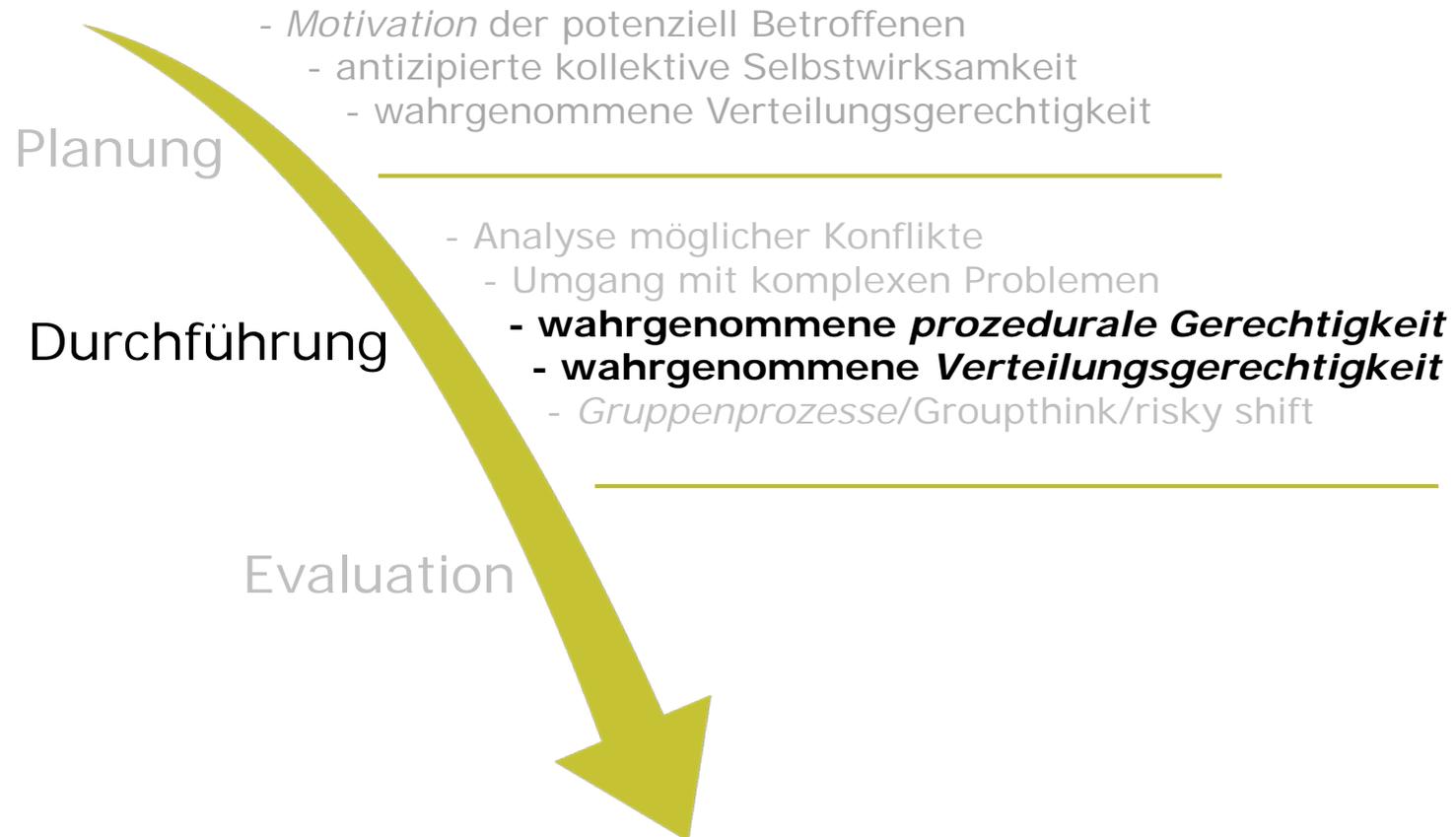


- gruppenbasierte Emotionen aufgrund einer als ungerecht empfundenen Bevorzugung/Benachteiligung der eigenen Gruppe
- bedeutsam für Engagement/Protest





# Aspekte der Gerechtigkeit





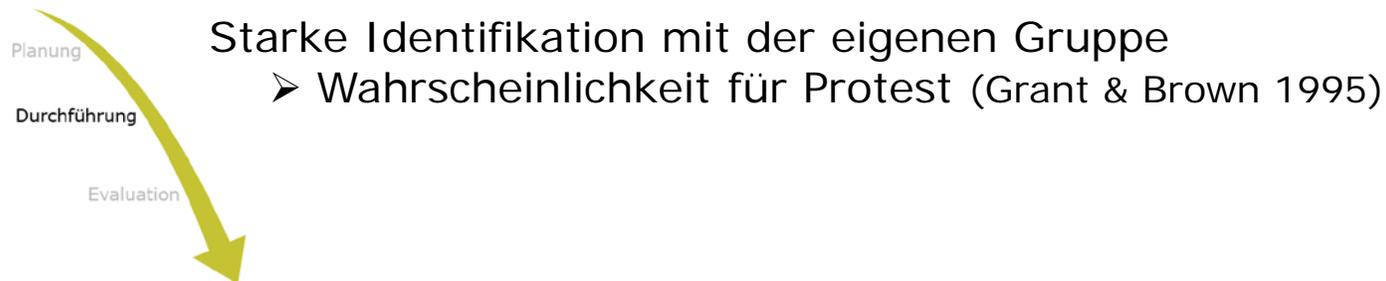
# Aspekte der Gerechtigkeit: Verteilungsgerechtigkeit

## Theorie der relativen Deprivation (Stouffer et al., 1949)

- Erklärt, warum sich Menschen benachteiligt fühlen, denen es nach „objektiven“ Maßstäben besser geht als scheinbar benachteiligten Personen
- Wahrgenommene Diskrepanz:
  - was man hat
  - wozu man sich berechtigt fühlt (*subjektiv*)

Vergleich mit anderen Individuen = **egoistische relative Deprivation**

Vergleich mit anderen Gruppen = **fraternale relative Deprivation**





# Aspekte der Gerechtigkeit: Verteilungsgerechtigkeit

## Equity-Theorie (Adams, 1965)

- **Leistungs- oder Beitragsprinzip**  
Verteilung wird als gerecht bewertet, wenn die Kosten-Nutzen Relation für alle Betroffenen gleich ist

Reicht starkes Engagement oder muss dieses auch erfolgreich sein?





# Aspekte der Gerechtigkeit: Verteilungsgerechtigkeit

## Equity-Theorie (Adams, 1965)

- **Leistungs- oder Beitragsprinzip**  
Verteilung wird als gerecht bewertet, wenn die Kosten-Nutzen Relation für alle Betroffenen gleich ist
- **Gleichheitsprinzip**  
Jede\*r das Gleiche = alle haben die gleichen Rechte/Pflichten/Vorteile

Reicht starkes Engagement oder muss dieses auch erfolgreich sein?

Können Unausgewogenheiten kompensiert werden?





# Aspekte der Gerechtigkeit: Verteilungsgerechtigkeit

## Equity-Theorie (Adams, 1965)

- **Leistungs- oder Beitragsprinzip**

Verteilung wird als gerecht bewertet, wenn die Kosten-Nutzen Relation für alle Betroffenen gleich ist

Reicht starkes Engagement oder muss dieses auch erfolgreich sein?

- **Gleichheitsprinzip**

Jede\*r das Gleiche = alle haben die gleichen Rechte/Pflichten/Vorteile

Können Unausgewogenheiten kompensiert werden?

- **Bedürftigkeitsprinzip**

Jede\*r nach seinen\*ihren Bedürfnissen = zusätzliche Unterstützung für Menschen mit geringen Ressourcen

Wie lässt sich eine besondere Bedürftigkeit festmachen?

Planung

Durchführung

Evaluation



Gilt sowohl für lokale Verfahren als auch für internationale Klimaabkommen



# Aspekte der Gerechtigkeit: Verfahrensgerechtigkeit

## Relevante Faktoren für wahrgenommene prozedurale Gerechtigkeit

- **Process control** - Einflussmöglichkeiten auf Spielregeln des Verfahrens Thibaut & Walker (1975)
- **Decision control** - Einflussmöglichkeiten auf die Entscheidung selbst





# Aspekte der Gerechtigkeit: Verfahrensgerechtigkeit

## Relevante Faktoren für wahrgenommene prozedurale Gerechtigkeit

- **Process control** - Einflussmöglichkeiten auf Spielregeln des Verfahrens Thibaut & Walker (1975)
- **Decision control** - ... auf die Entscheidung selbst
  
- **Unbefangenheit** der urteilenden/entscheidenden Personen Leventhal (1980)
- **Konsistenz** über Personen und Zeit
- **Genauigkeit**, mit der Verfahrensregeln angewandt werden
- **Korrigierbarkeit** der getroffenen Entscheidungen
- **Repräsentativität** der eingebrachten Meinungen und Werte; Ausrichtung an
- **ethischen, normativen Prinzipien**





# Aspekte der Gerechtigkeit: Verfahrensgerechtigkeit

## Relevante Faktoren für wahrgenommene prozedurale Gerechtigkeit

- **Process control** - Einflussmöglichkeiten auf Spielregeln des Verfahrens Thibaut & Walker (1975)
- **Decision control** - ... auf die Entscheidung selbst
  
- **Unbefangenheit** der urteilenden/entscheidenden Personen Leventhal (1980)
- **Konsistenz** über Personen und Zeit
- **Genauigkeit**, mit der Verfahrensregeln angewandt werden
- **Korrigierbarkeit** der getroffenen Entscheidungen
- **Repräsentativität** der eingebrachten Meinungen und Werte; Ausrichtung an
- **ethischen, normativen Prinzipien**
  - **Neutralität** der Entscheidungsträger\*innen
  - **Vertrauen** der Betroffenen in die Motive der Entscheidungsträger\*innen Tyler (2000)
  - Möglichkeiten, sich **einzubringen**, seine Meinung kund zu tun (**voice**)
  - **respektvoller Umgang**

Planung

Durchführung

Evaluation





# Gruppenprozesse: Groupthink





# Gruppenprozesse: Risky Shift

## „risky shift“ / Risikoschub (Six, 1981)

- Tendenz von Gruppen, riskantere Entscheidungen zu treffen
  - Arbeiten Gruppen längere Zeit, steigt Gefahr
- 
- zunehmende Verantwortungsdiffusion
  - Polarisierung der Gruppenmeinungen im Laufe der Diskussionen



Foto: Jed Villejo auf Unsplash



# Gruppenprozesse: Groupthink

## Groupthink (Janis, 1972)

Tendenz, sich als Gruppe gegen andere Meinungen und Auffassungen zu immunisieren, verbunden mit dem Verzicht auf kritische Selbstreflexion, um die Harmonie der Gruppe nicht zu gefährden.



Foto: Joel Muniz auf Unsplash



# Gruppenprozesse: Groupthink

## Symptome:

- Illusion der Unverwundbarkeit
- Selbstzensur
- Druck auf Abweichler\*innen
- Glaube an höhere Moral der eigenen Gruppe
- Glaube an die kollektive Rationalität
- Stereotype Fremdbilder

Hohe Wahrscheinlichkeit  
suboptimaler Lösungen

*Beispiele aus der Weltpolitik:  
Invasion der Schweinebucht auf  
Kuba, Watergate-Affäre*



Foto: von Ollie Atkins



# Gruppenprozesse: Groupthink

## Strukturelle Risikofaktoren:

- Hohe Homogenität der Gruppenmitglieder
- Zeitdruck
- Mangel an standardisierten Entscheidungsprozeduren
- Direktive Meinungsführer\*innen/Gruppenleitung



Foto: Joel Muniz auf Unsplash



## Gruppenprozesse: Groupthink / Risky Shift

### Strategien gegen Groupthink und Risky Shift:

- Ermutigung der Gruppe zu Kritik durch Moderator\*in
- unterschiedliche Gruppen über das gleiche Problem arbeiten lassen
- Außenstehende einbeziehen
- Implementierung eines „Advocatus diaboli“
- Zeit für Gegenposition einräumen
- verbleibende Bedenken am Ende nicht untergehen lassen

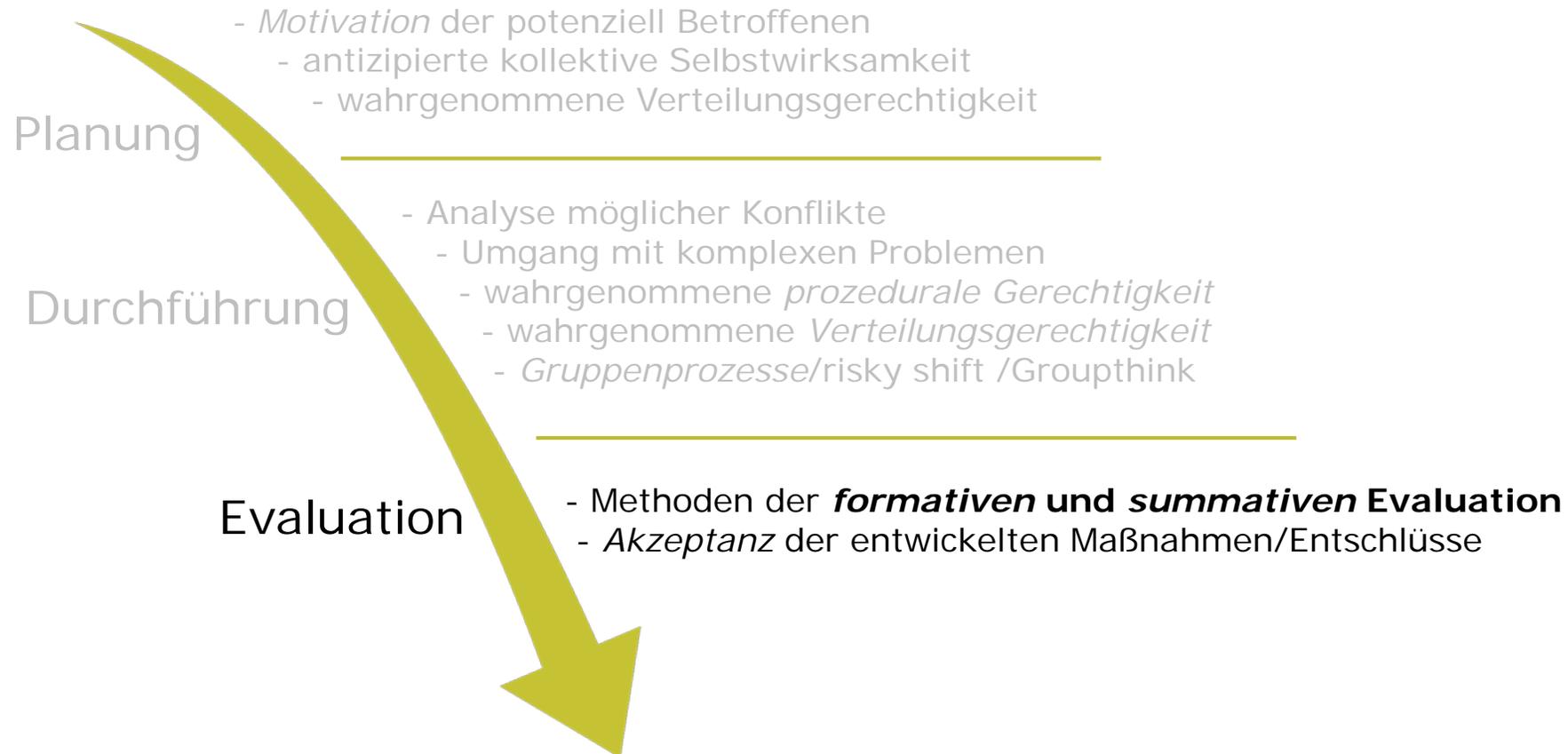
Zeitdruck nehmen!



Foto: Aron Visuals auf Unsplash



# Psychologische Dimensionen der Beteiligung





# Evaluation partizipativer Prozesse

## Theoriebasierte Metakriterien für die Evaluation von Beteiligungsverfahren

(Goldschmidt, 2014)

- 1) Kompetenzentwicklung
- 2) Fairness
- 3) Legitimität
- 4) Transparenz
- 5) Effizienz
- 6) Effektivität

Ziel:

1. Verständigung über *wissenschaftlich fundierte Qualitätskriterien*
2. Entwicklung fallspezifischer Evaluationsmethoden

Einheitliches Standardverfahren kann Vielfalt...

- von Beteiligungsverfahren
- von eingesetzten Methoden
- der Kontexte

nicht gerecht werden





# Evaluation partizipativer Prozesse

Wir brauchen

## Entscheidungshilfen



Qualitätskriterien für die  
Bewertung von  
Beteiligungsverfahren

Entscheidungshilfe für oder  
gegen spezifische Formen  
der Beteiligung

statt

## Mythen



~~„Akzeptanzbeschaffungsmythos“:  
Beteiligungsverfahren erhöhen  
grundsätzlich die Akzeptanz von  
Maßnahmen~~

Eine *faire* Beteiligung mit Möglichkeiten  
der Einflussnahme ist wesentliche  
**Voraussetzung** für die Akzeptanz von  
Entscheidungen und Maßnahmen,  
aber **keine Garantie**

Planung

Durchführung

Evaluation





## Zusammenfassung

- Psychologische Dimensionen der Beteiligung
  - **Motivation** für Beteiligung/öffentliches Engagement beeinflusst durch: altruistische und selbstdienliche Motive, Selbstwirksamkeit, Verteilungsgerechtigkeit
  - **Gruppenprozesse** in Beteiligungsverfahren  
Gefahren bei Gruppenprozessen:
    - Groupthink
    - Risky Shift
  - **Evaluation** partizipativer Prozesse  
wichtig: Entscheidungshilfen statt Mythen



## Fazit

- Betroffene möglichst früh in den Prozess einbeziehen
- Entscheidungsspielräume klar kommunizieren
- Verfahrensgerechtigkeit im Blick behalten
- Verfahrensschritte transparent halten
- Wertschätzende Kommunikation sichern
- Bürger\*innen als Alltagsexpert\*innen respektieren
- Die Interessen der Beteiligten beachten
- Gruppenprozesse berücksichtigen (Zeitdruck nehmen!)
- Evaluation sicherstellen/einfordern



## Weiterführende Literatur

- Adams, J.S. (1965). – Inequity in social exchange. – In: L. Berkowitz (Hrsg.), *Advances in experimental social psychology, Vol. 2* (S. 267-299). New York: Academic Press.
- Baasch, S. & Blöbaum, A. (2017). Umweltbezogene Partizipation als gesellschaftliche und methodische Herausforderung. *Umweltpsychologie, 41* (2), 11-33.
- Bamberg, S., Rees, J. & Seebauer, S. (2015). Collective climate action: Determinants of participation intention in community-based pro-environmental initiatives. *Journal of Environmental Psychology, 43*, 155-165.
- Bierhoff, H.-W. (1990). *Psychologie hilfreichen Verhaltens*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Bierhoff, H.-W.; Schülken, T. u. Hoof, M. (2007). Skalen der Einstellungsstruktur ehrenamtlicher Helfer (SEEH). *Zeitschrift für Personalpsychologie 6* (1), 12-27.
- Goldschmidt, R. (2014). *Kriterien zur Evaluation von Dialog- und Beteiligungsverfahren – Konzeptuelle Ausarbeitung eines integrativen Systems aus sechs Metakriterien*. Wiesbaden: Springer.
- Janis, I.L. (1972). *Victims of Groupthink*. New York: Houghton Mifflin.
- Leventhal, G.S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. In K.J., Gergen, M.S. Greenberg, R.H & Willis. (Hrsg.): *Social exchange* (S. 27-55). New York: Plenum.
- Mazzoni, D., van Zomeren, M., & Cicognani, E. (2015). The Motivational Role of Perceived Right Violation and Efficacy Beliefs in Identification with the Italian Water Movement. *Political Psychology, 36*(3), 315-328.
- Six, U. (1981). *Sind Gruppen radikaler als Einzelpersonen?* Darmstadt: Steinkopff.
- Thibaut, J.W. & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Tyler, T.R. (2000). Social Justice: Outcome and procedure. *International Journal of Psychology, 35* (2), 117-125.
- van Zomeren, M. (2015). Psychological Processes in social action. In M. Mikulincer & P.R. Shaver (Hrsg.) / J.F. Dovidio & J.A. Simpson (Hrsg.), *APA Handbook of Personality and Social Psychology, Vol. 2* (S.507-533). Washington, DC: APA Press.