



HERZLICH WILLKOMMEN

Von der Absicht zur Tat für eine nachhaltige Zukunft

CirQualityOWL plus
Minden, 11.09.2024

Katharina Götting (RIFS, TU Berlin)
Hannah Monnin

Wandelwerk

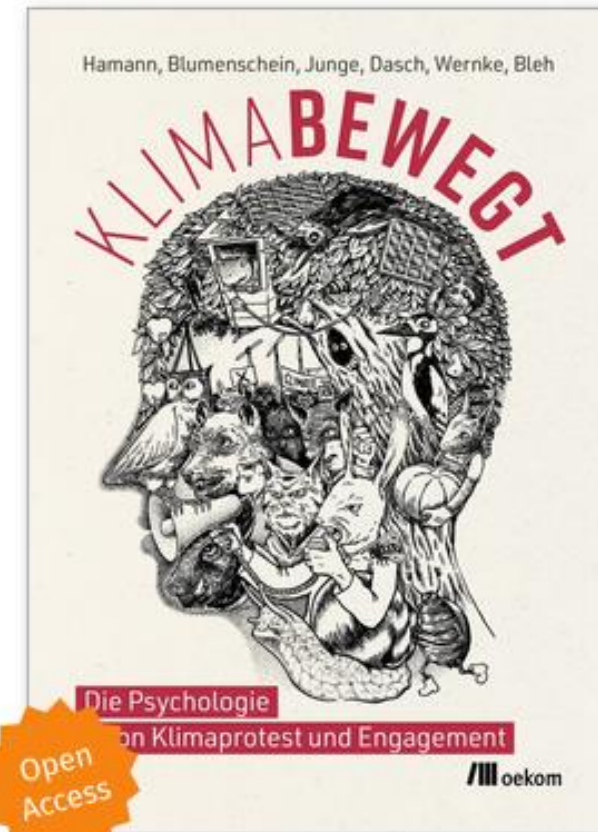


Vorstellung & Einführung

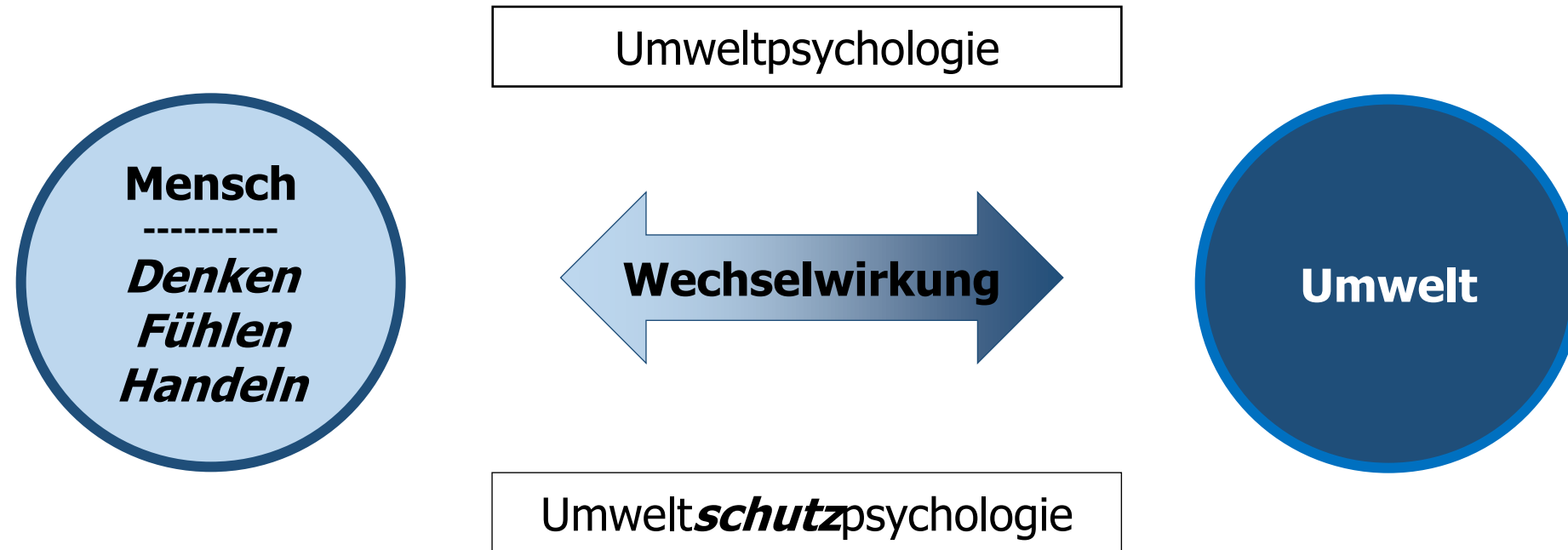
Wandelwerk

Wandelwerk Kollektiv

Wir schlagen die Brücke zwischen **umweltpsychologischen** Erkenntnissen und dem aktiven Umwelt- und Klimaschutz!



Was ist Umweltpsychologie?



Was hat **Psychologie** mit **Umwelt & Nachhaltigkeit** zu tun?

Mensch = Verursachende



**Psychologie und Psychotherapie
als Gesundheitsberufe**
(Prävention, Heilbehandlung,
Lebensberatung ...)

Mensch = Leidtragende



**Psychologie als Wissenschaft
vom Erleben und Handeln**
(Kommunikation, Bildung,
Reflexion, Selbstwirksamkeit ...)

Mensch = Lösung



Organisationen & Nachhaltigkeit

Organisation als Unternehmer

...als Ermöglicher von Partizipation

...als Anwälte der Leidtragenden



Verantwortung für nachhaltiges
Wirtschaften



z.B. Einsatz dafür, dass Klimaschutz
sozial ausgestaltet wird



Kommunikation, Bildung, Einbezug
von Mitarbeitenden und Kunden



Reflexionsfrage

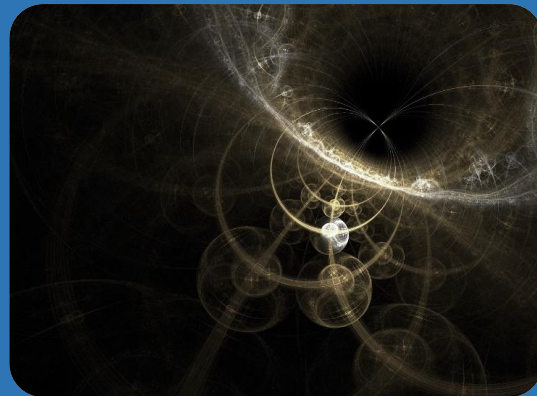
in 2er Gruppen – 7min.

**Status Quo – wo stehst du persönlich und innerhalb
deines Arbeitskontextes gerade in Bezug auf das Thema?**

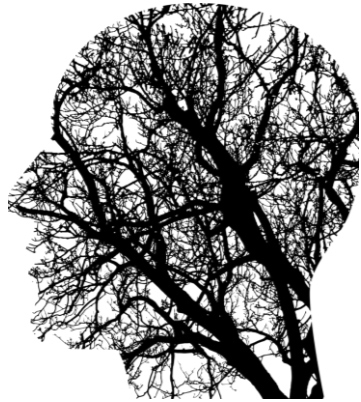
**Womit bist du zufrieden und wo wünschst du dir
Veränderung/Verbesserung?**

Was sind deine Fragen für heute?

Achtsamkeitsmoment



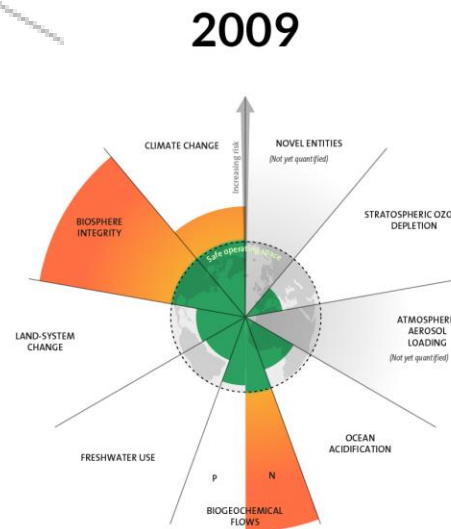
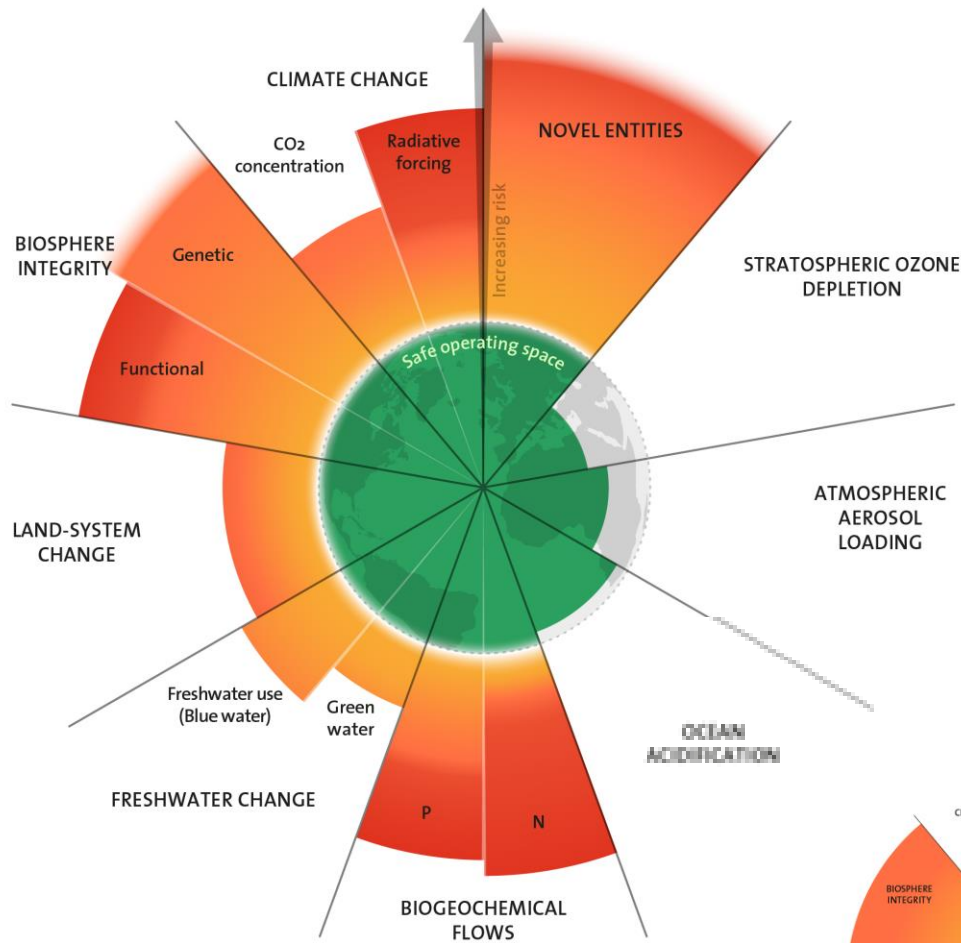
Jede*r für sich.



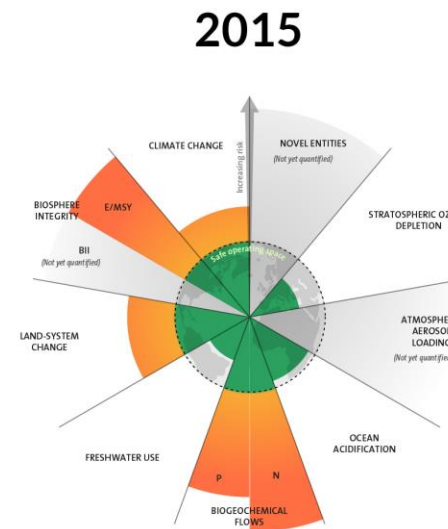
Resilienz

Wandelwerk

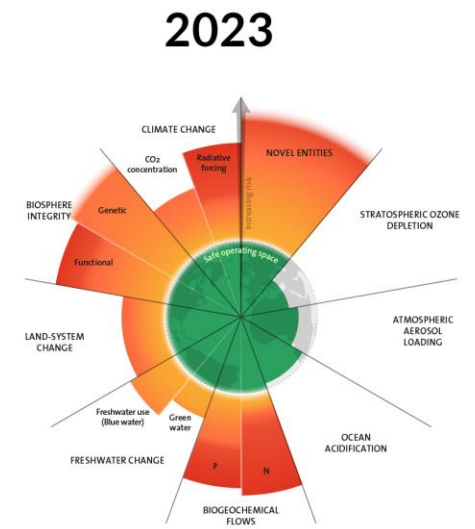
Planetare Grenzen



7 boundaries assessed,
3 crossed



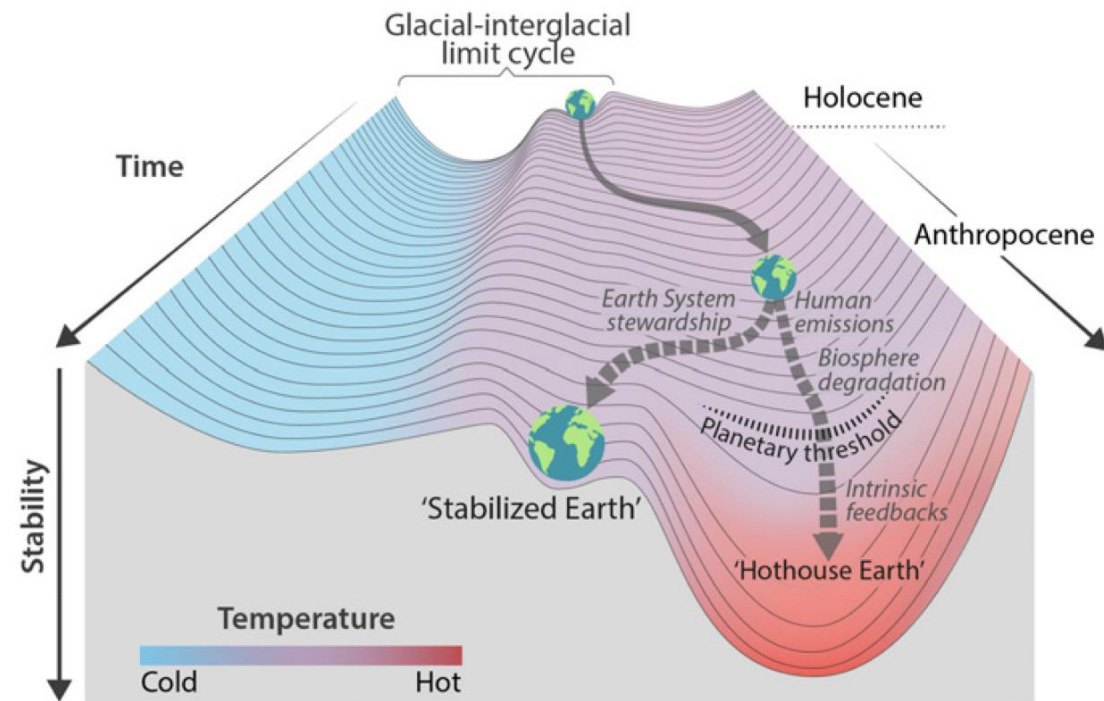
7 boundaries assessed,
4 crossed



9 boundaries assessed,
6 crossed

Resilienz der Erde

- Resilienz des Erdsystems = Zustand der Selbstregulierungs- und Regenerationskapazitäten unseres planetaren Lebensraums



„The ability to self-organize is the strongest form of system resilience. A system that can evolve can survive almost any change, by changing itself.“

Donella Meadows



“Resilienz bezeichnet die Widerstandsfähigkeit eines Individuums, sich trotz ungünstiger Lebensumstände und kritischer Lebensereignisse erfolgreich zu entwickeln“

(<https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/resilienz>)

Resilienz - Begriffsklärung

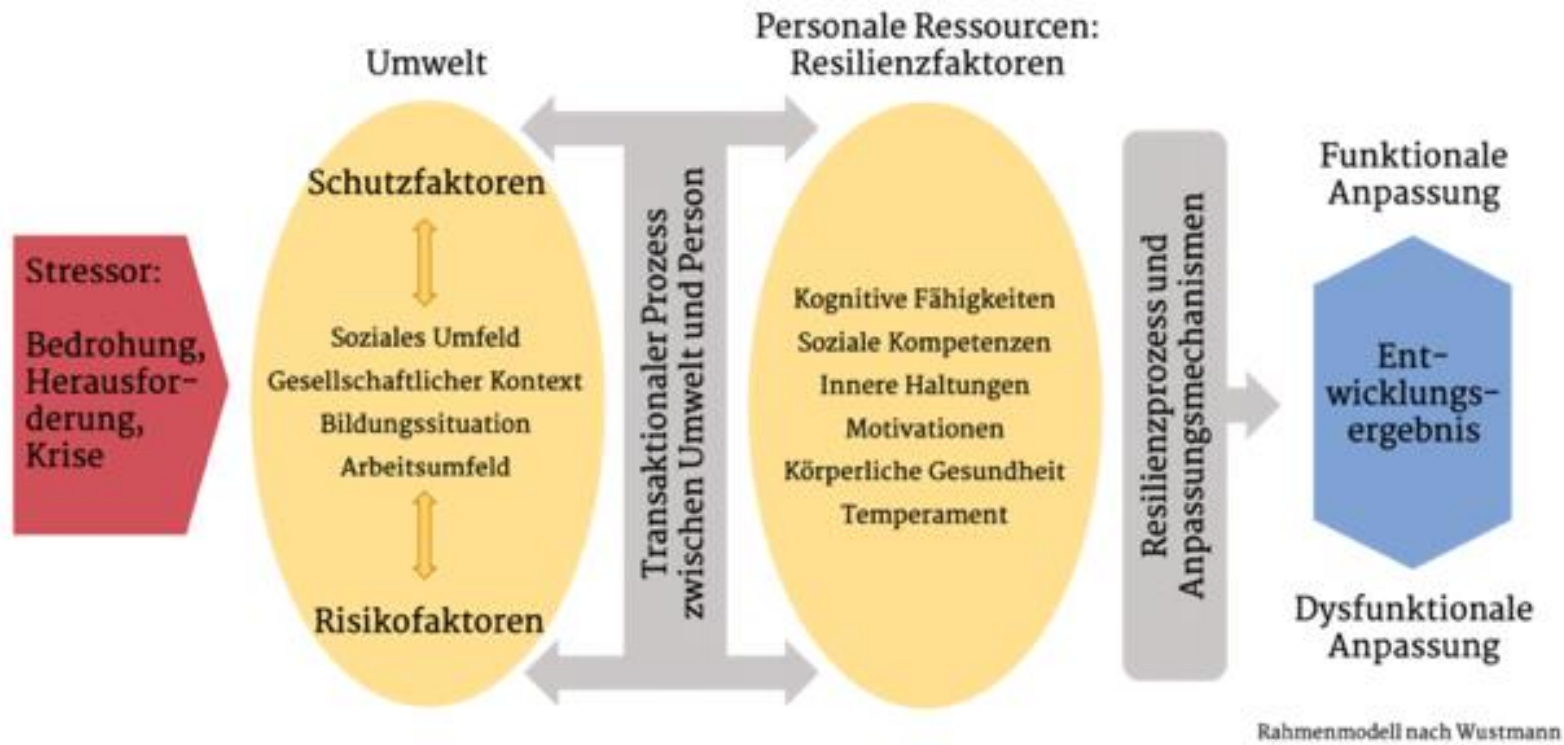
- je nach Debatte/Kontext leicht variierende Begriffsdefinition
- System – Störeinwirkung/Stressoren – Reaktion des Systems
- System = Planet Erde, soziale Systeme, Individuen, technische Systeme
- Störeinwirkungen = seltene, plötzlich auftretende Ereignisse (Naturkatastrophen, Epidemien, Terroranschläge) oder auch chronische Belastungen, die das System aus dem Gleichgewicht bringen
- Moment der Resilienz vor oder nach der Störeinwirkung?
- Status nach Bewältigung → zurück zum Alltag, Anpassung/Wechsel in ein neues Gleichgewicht oder Transformation/Verbesserung?

Resilienz - Begriffsklärung

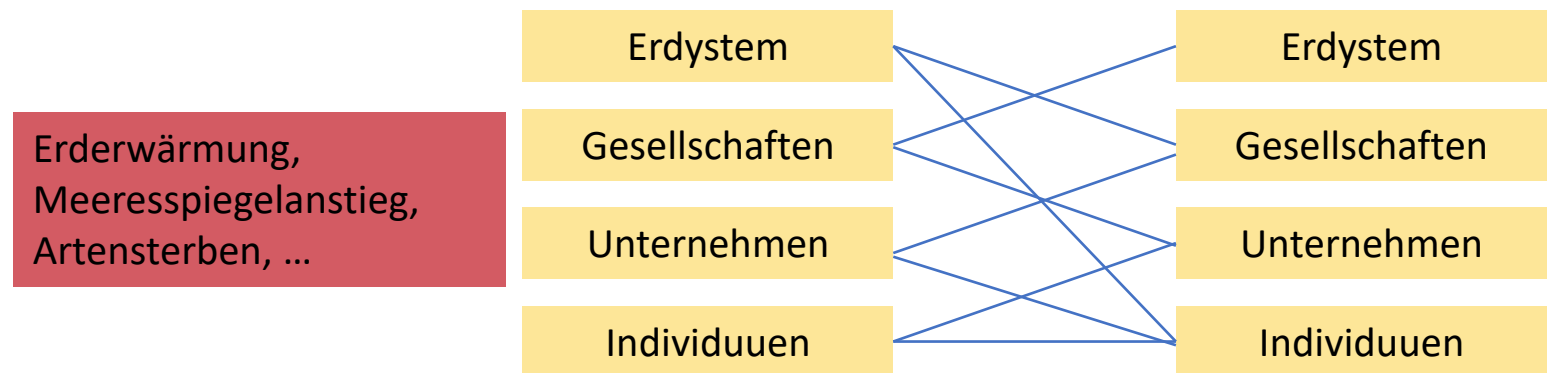
- Resilienz als Ergebnis oder als Prozess?
→ Wissenschaftliche Forschung: angeborene & erworbene Anteile
- Resilienz ist keine überdauernde Persönlichkeitseigenschaft / Systemeigenschaft
- Resilienz ist erlernbar & situationsabhängig
- nicht jede resilienzförderliche Maßnahme passt zu jeder Art von Krise!
- Handlungsfähigkeit



**MAKING A WAY
OUT OF NO WAY**



Resilienzprozess



„Der Kern der Resilienz ist
Emotionsregulation“,
Maja Storch, Resilienz-Kongress 2022

Resilienzfaktoren & Emotionen

Klimaresilienz ist die psychische Fähigkeit & Ressource, Belastungen durch die Klimakrise gesund kognitiv, emotional, zwischenmenschlich und handlungsorientiert zu verarbeiten und so als Anlass für Entwicklung zu nutzen
(Lea Dohm & Malte Klar 2020)



Klimagefühle & Klimakrise

Wandelwerk

Klimakrise = „super-wicked problem“ (Levin et al. 2012)

1. Ohne **Anfang und Frist**
2. Ohne **vergangene Erfahrungen**
3. **Nicht direkt als Krise wahrnehmbar**
4. Verläuft **nicht linear** (Stichwort: Tipping Points)
5. Große **Unsicherheiten** bzgl. möglicher Klimazukünfte
6. Großer **Zeitdruck**
7. Versprechen von besseren **Lösungen in Zukunft**
8. Keine Gesprächskultur im Alltag („**climate silence**“)
9. **Diffuse Grenze** zwischen **Verursachenden & Löser*innen**
10. Gesellschaft ist extrem **polarisiert**



Psychologische Auswirkungen der Klimakrise

- große psychische Belastung & viele belastende Gefühle
- (Angst, Hilflosigkeit, Resignation, Wut, Hoffnungslosigkeit usw.)
- zunehmende Forschung zu Klimagefühlen wie Klimaangst, Klimatrauer, Weltschmerz, Flugscham
- existenzielle Angst – „fight, flight or freeze“
- Wahrnehmung der Krise wird von psychosozialem Hintergrund beeinflusst (Herkunftsfamilie & soz. Milieu)
- Klimafolgen – Betroffenheit sehr unterschiedlich (soziale Ungerechtigkeit)

Wie reagieren Menschen auf die Klimakrise?

- Studie UBA Umweltbewusstsein 2020:
 - Menschen wollen, dass mehr für den Klimaschutz getan wird
 - Bewusstsein für schädigenden Einfluss von Umweltschäden ist gestiegen
 - kaum noch Zweifel am menschengemachten Klimawandel
 - Gegenmaßnahmen zum Schutz werden teils sehr deutlich unterstützt
- Studie More in Common 2021:
 - Dreiteilung: Stabilisatoren, gesellschaftliche Pole & unsichtbares Drittel
 - Klimakrise ist für die Menschen bereits jetzt spürbar
 - negative Gefühle treten am stärksten auf:
 - Hilflosigkeit (45%), Enttäuschung (31%), Wut (27%)
- Phänomen Climate Silence – soziales Übereinkommen nicht darüber zu sprechen
- Handlungsdruck & Selbstwirksamkeit

Diagramm 6

Dreiteilung der Gesellschaft

Die Segmentierung offenbart verschiedene gesellschaftliche Rollen.

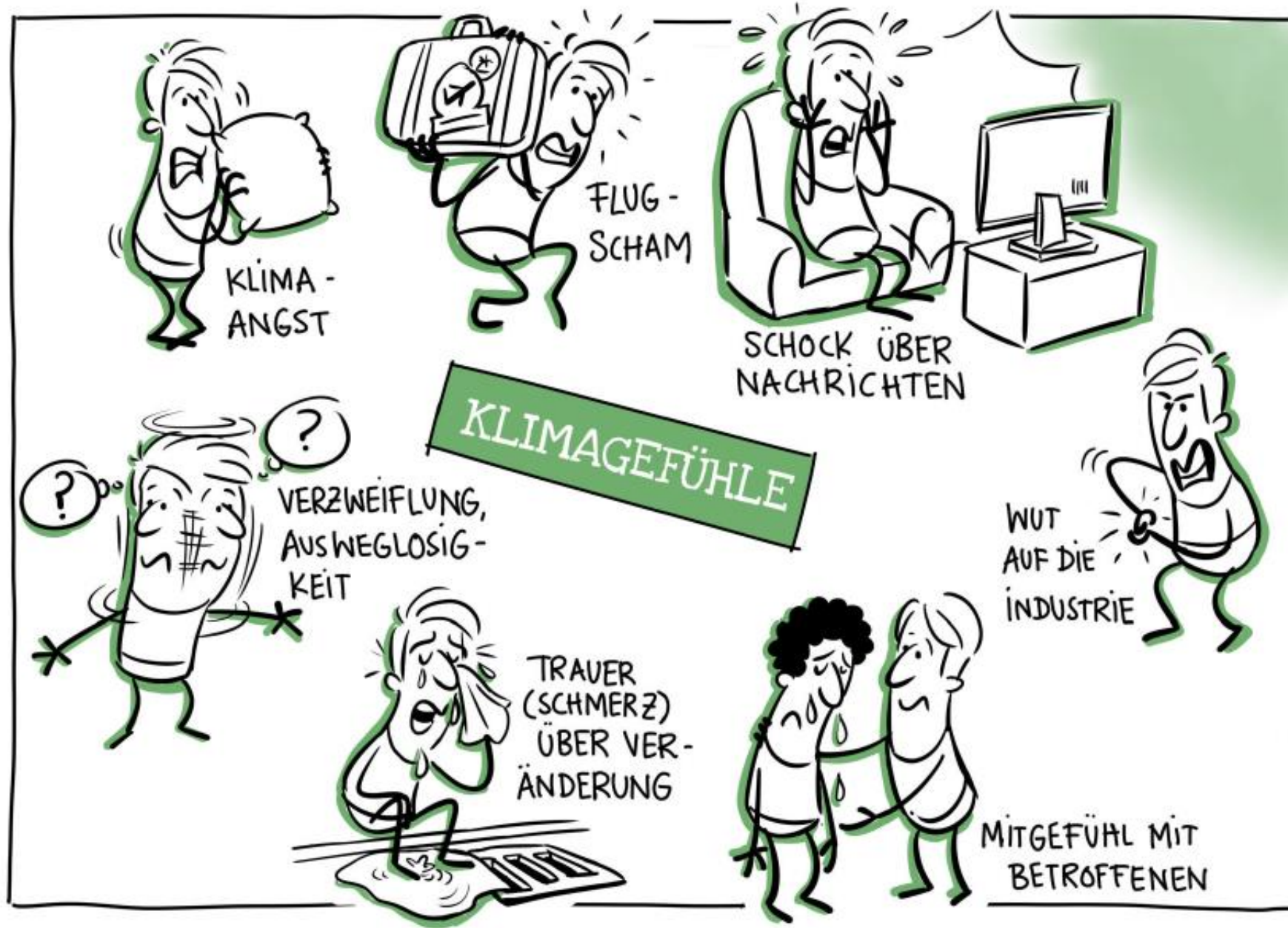
Dreiteilung der deutschen Gesellschaft aktuell:

Stabilisatoren (34%),

gesellschaftliche Pole (35%),

unsichtbares Drittel (30%)





Angenehme Emotionen

dankbar/erfüllt

freudig

friedlich

frei

zuversichtlich

interessiert

zufrieden

motiviert

begeistert

lustig

berührt

gelassen



Wandelwerk

Unangenehme Emotionen

Vorteile

- bewirken Offenheit und Kreativität (Harré, 2011)
- ermutigen, nach Lösungen zu suchen (Harré, 2011)

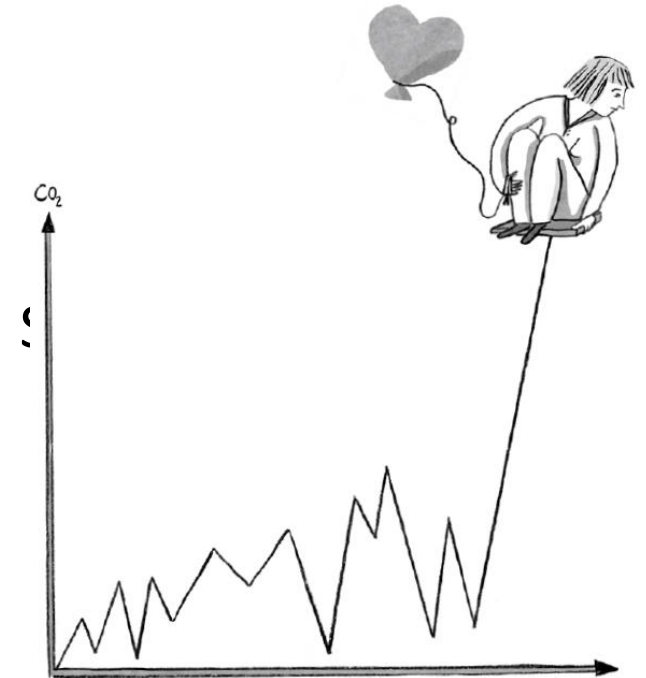
Nachteile

- Befördern aber auch Ablenkung und Nutzung von (2011)
- Dankbarkeit kann Protest auch verhindern

Wie fördern wir positive Emotionen?

- Unterstützung & Anerkennung in der Gruppe
- Humor & Essen
- Geschichten (des Wandels) erzählen

Wandelwerk



Unangenehme Emotionen



ängstlich

besorgt/nervös

verbittert

einsam

deprimiert

kraftlos

traurig

taub

verzweifelt

hilflos

wütend

frustriert

Unangenehme Emotionen

Vorteile

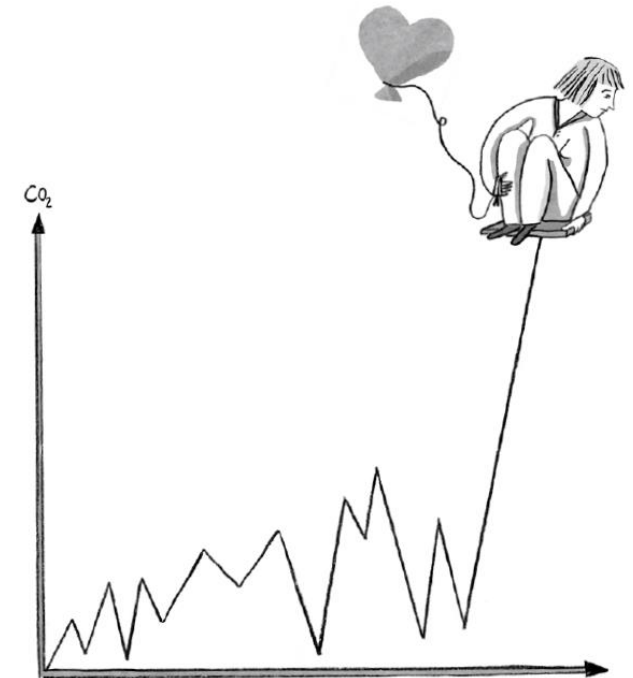
- Fokussierung, Bewusstsein über Ernst der Lage
- politisch aktiv werden

Nachteile

- verhindern Lösungsorientierung (Harré, 2011)
- haben sich für individuelle Verhaltensänderung häufig wirkungslos erwiesen (Clayton & Myers, 2009)

Wie gehen wir sinnvoll damit um?

- brauchen geschützte Räume (Ojala, 2015)
- negative Emotionen nur bei Zielgruppe mit **wenig Vorwissen** einsetzen, immer in **Kombination mit Lösungsansätzen**



Bewältigungsstrategien

Problemorientiert

vs.

Emotionsorientiert

ausgerichtet darauf, das Problem zu lösen

ausgerichtet darauf, die Emotion zu verhindern

Gleichgültigkeit:

„Ist mir doch egal!“

Umdeutung der Problemsituation:

„Die anderen sind schuld.“

Rechtfertigung

„Aber ich mach doch schon so viel Gutes“

Selektive Aufmerksamkeit

„Ich lebe in der Gegenwart, nicht in der Zukunft“



Wie gehen wir heilsam damit um?

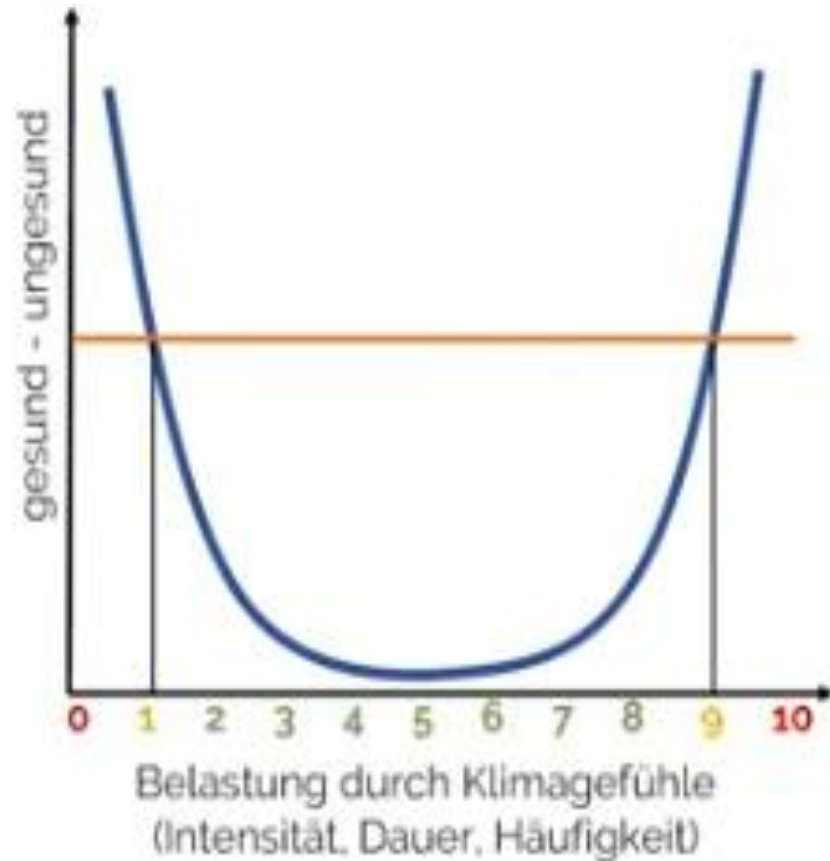
- Selbstwirksamkeit fördern
- Auseinandersetzung mit „unangenehmen“ Emotionen in kleiner Dosis
- Glaubwürdigkeit & aussagekräftige Quellen
- Handlungsorientierte Alternativen zu emotionsorientierten Copingmechanismen suchen

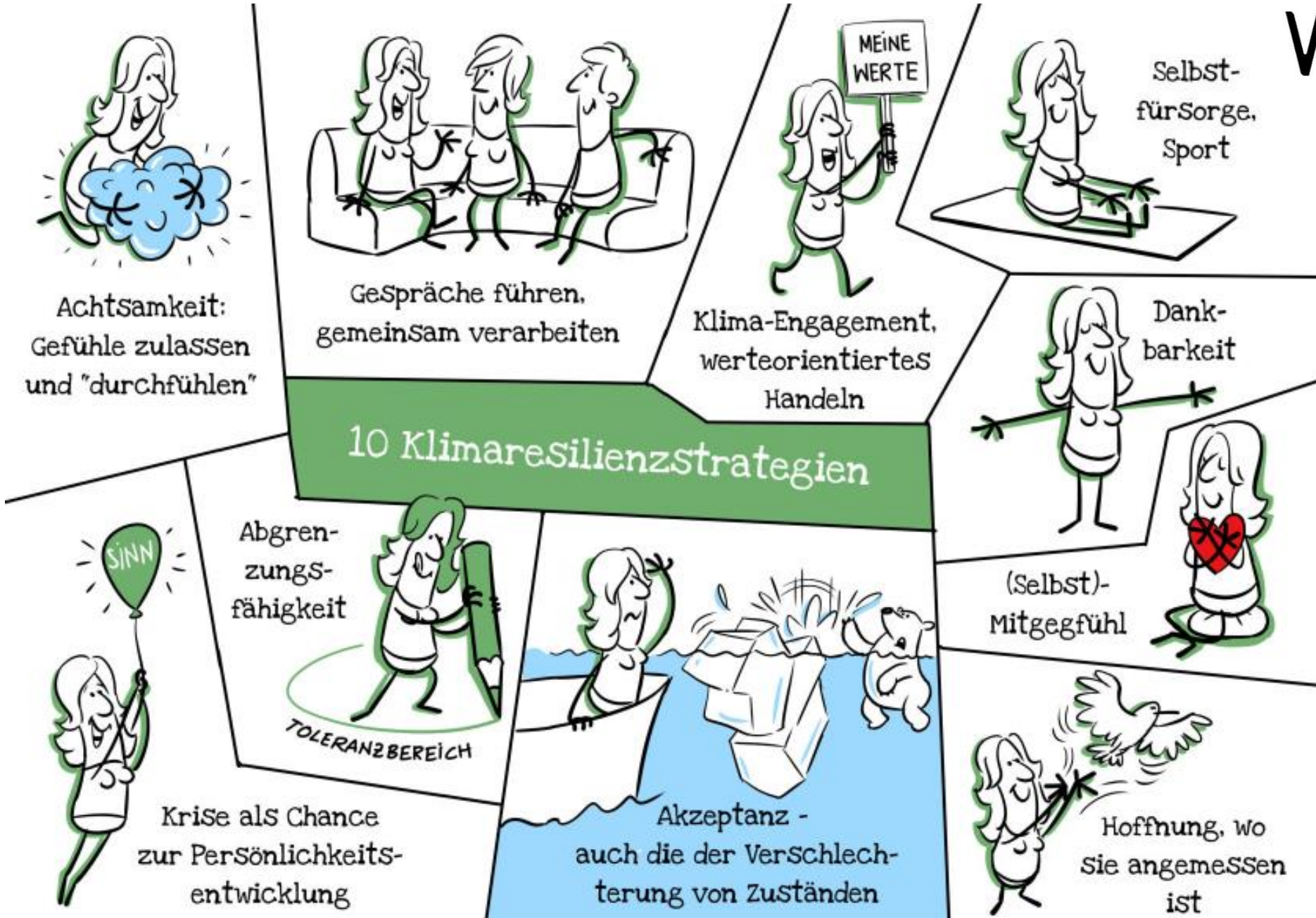
Klimagefühle

- v. a. junge Menschen haben Klimagefühle
- Dilemma: je mehr Fakten, desto mehr Gefühle, desto mehr Abwehrstrategien
- Einlassen ist nicht gefährlich, sondern fördert psychisches Wohlbefinden
- Umgang: nicht Gefühl sein, sondern Gefühl haben, Verantwortung übernehmen, wie eine Welle surfen, in das Gefühl atmen, nicht befeuern, sondern ausbrennen lassen
- Informationen & Handlungsaktivierung
- Gefühlsdschungel



Klimagefühle





Kauai Studie (1977) von Emmy Werner

➤ Jugendliche nahmen sich nicht als Opfer der Umstände wahr, sondern schafften es kleine Freiräume und Gestaltungsmöglichkeiten zu sehen & zu nutzen!

➤ Schützende Faktoren:

1. Personeninterne Kompetenzen

Selbstständigkeit & Problemlösefähigkeit

2. Familienmerkmale

mind. 1 stabile fürsorgliche Bezugsperson

3. Extrafamiliale Faktoren

Peer-Kontakte Peers; Nachbarn/Lehrende als
Ressource/Ersatz



Resilienzfaktoren - persönlich

Resilienz entwickeln durch ...

- ... Selbstfürsorge & Erholung
- ... Selbstwertgefühl & positive Emotionen
- ... emotionale Kompetenz stärken
- ... Wut-Management & gesunde Grenzsetzungen
- ... Achtsamkeit
- ... Kohärenzgefühl/Stimmigkeit
- ... Soziale Unterstützung – Netzwerk – Vertrauen
- ... Verbindung (zu sich selbst, zur Natur & zu anderen Menschen)
- ... individuelle Selbstwirksamkeit/ Wirksamkeitserwartung erhöhen

Zehn Wege zur Entwicklung von Resilienz (APA 2008)

1. Bemühen Sie sich um soziale Beziehungen.
2. Betrachten Sie Krisen als überwindbare Probleme.
3. Akzeptieren Sie, dass Veränderung Teil des Lebens ist.
4. Streben Sie danach, Ihre Ziele zu erreichen.
5. Entschließen Sie sich zum Handeln.
6. Suchen Sie nach Möglichkeiten, um „sich selbst zu finden“.
7. Fördern Sie ein positives Selbstbild.
8. Betrachten Sie Situationen nüchtern.
9. Behalten Sie eine optimistische Erwartungshaltung bei.
10. Sorgen Sie für sich selbst.

Resilienzfaktoren innerhalb von Gruppen

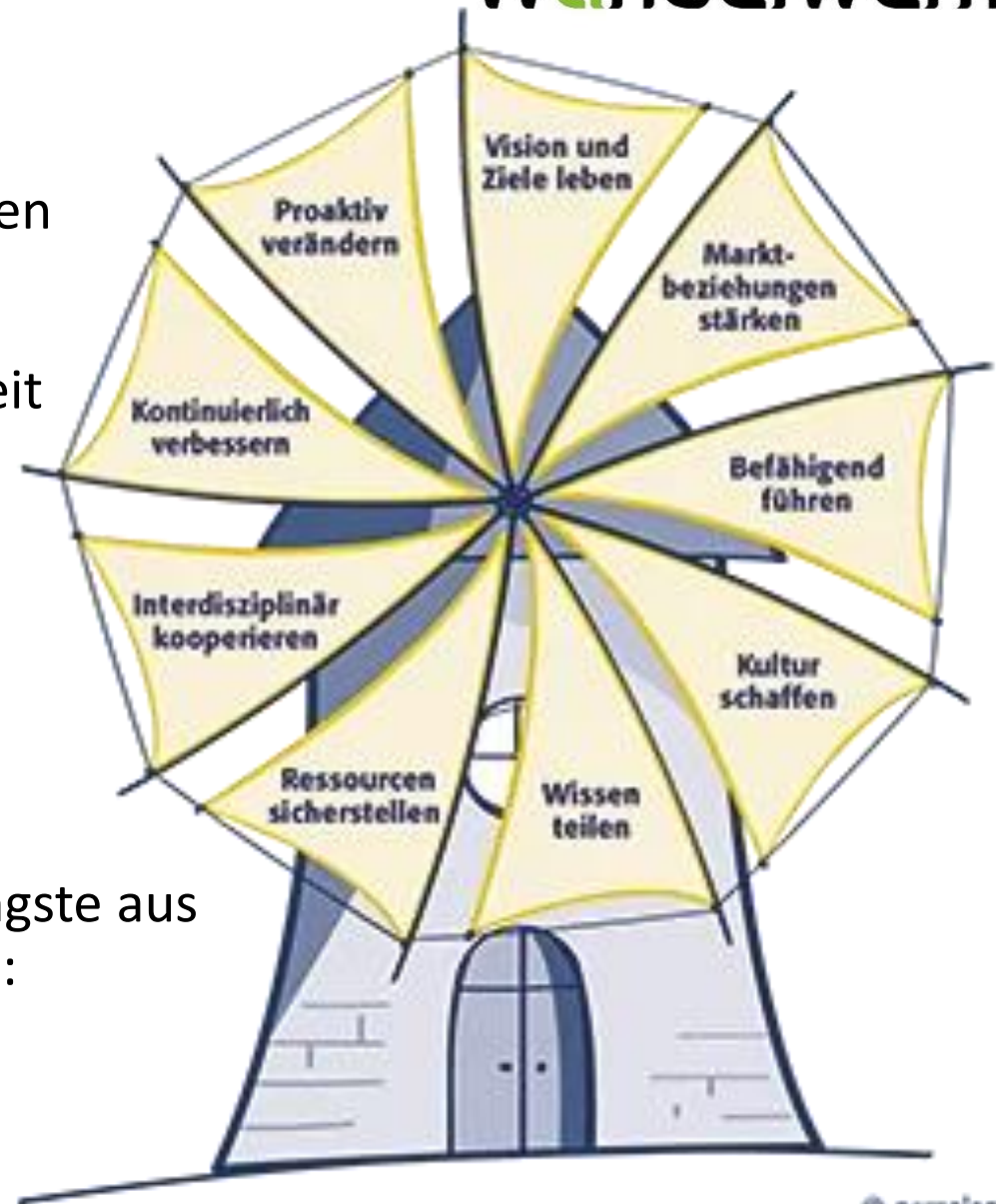
Resilienz entwickeln durch ...

- ... Teammitgliedern ein Zugehörigkeitsgefühl geben
- ... angenehme Teamatmosphäre
- ... Ressourcen im Blick behalten
- ... Konstruktiver Umgang mit Emotionen
- ... Kollektive Selbstwirksamkeit
- ... Etablierung einer Konfliktkultur
- ... allgemeine Gruppenkultur reflektieren
- ... Zeit für Pausen, Reflexion, Erfolge feiern
(positives Feedback, positive Visionen, Enthusiasmus)
- ... Zeit für schöne, überraschende & lustige Momente → positiver Affekt



Organisationale Resilienz

- 3 Wirkungsebenen – Mitarbeitende, Teams & Organisation/Unternehmen
- Ganzheitliches Betriebsmanagement
- Fähigkeit einer Organisation ihre Handlungsfähigkeit angesichts einer oder mehrerer Krisen zu erhalten
- Seit 2017 internationale Isonorm 22317
- Windmühle
- Positives & soziales Miteinander
- Transparente & motivierende Kommunikation
- Veränderungsprozesse lösen in Mitarbeitenden Ängste aus und stellen Belastung dar – Menschen mitnehmen: Machbarkeit & Sinn erklären
- Dialog, Empowerment, Partizipation



Fragen?



Gibt es Fragen?

Übung zur Selbstreflexion



in 2er Gruppen

Wie geht es mir mit dem Gehörten? Welche Resilienzstrategien funktionieren für mich gut und welche Strategie könnte in meinem Arbeitsumfeld bereichernd sein?

Schluss

Wandelwerk

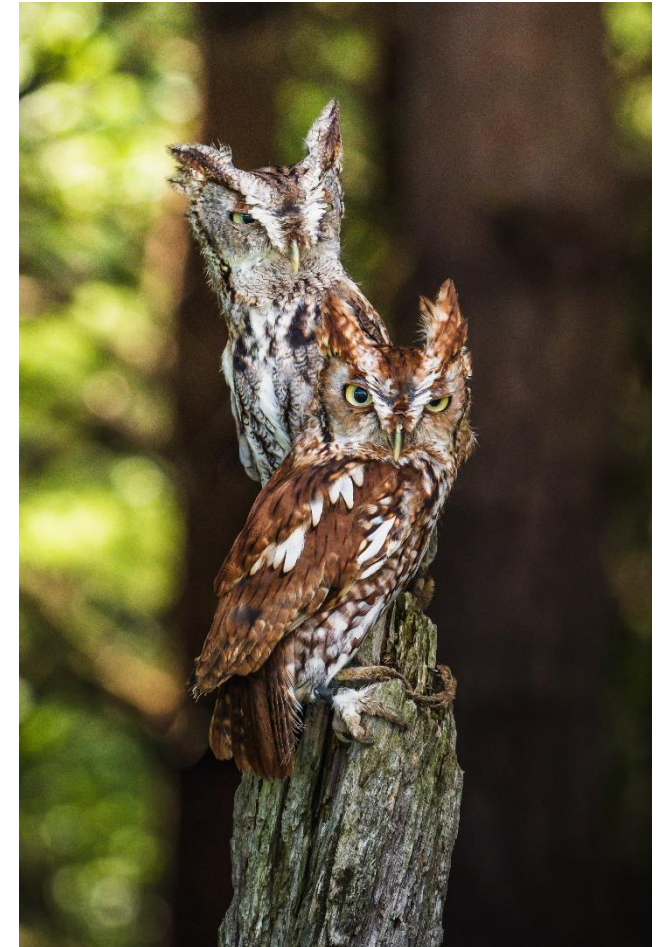
Danke für eure Aufmerksamkeit!

www.wandel-werk.org

info@wandel-werk.org

•

hannah.monnin@posteo.de



(Hand)Bücher, Leitfäden & Bildquellen

- Handbuch: **Psychologie im Umweltschutz**, <https://www.oekom.de/buch/psychologie-im-umweltschutz-9783865817990>
- Handbuch: **Klimabewegt**, <https://www.oekom.de/buch/klimabewegt-9783987260704>
- Handbuch: **Klimakommunikation** von Klimafakten.de, <https://klimakommunikation.klimafakten.de/download-handbuch/>
- Buch: Dohm, Lea & Schulz, Mareike (2022). **Klimagefühle**. Verlag: Knaur HC.
- Buch: Lutzmann, Timo (2018). **Nachhaltiger Aktivismus**. Unrast Verlag.
- Buch: Harré, Niki (2018). **Psychology for a better world: Working with people to save the planet**, Auckland University Press. <http://www.psych.auckland.ac.nz/en/about/our-staff/academic-staff/niki-harre/download-the-book.html>
- **Climate Outreach** - wichtige Ressourcen für Klimakommunikation (englisch): <https://climateoutreach.org/>
- **Thorsten Grothmann** - Tipps aus der Umweltpsychologie: <https://bonnimwandel.de/haltung-zeigen-illusionen-erkennen-wege-fuer-eine-verbindende-und-motivierende-klimakommunikation-0/>
- **Leitfaden „Talking Climate“** von Climate Outreach: <https://climateoutreach.org/reports/how-to-have-a-climate-change-conversation-talking-climate/>
- **Leitfaden „12 Tipps für Klimagespräche“** von Janna Hoppmann: <https://klimapsychologie.de/praxisanleitungen/12-tipps-klima-gespraech/>
- **CRED-Guide for Climate Change Communication**: http://guide.cred.columbia.edu/pdfs/CREDguide_full-res.pdf
- **Online-Vorlesungsreihe „Psychologie des sozial-ökologischen Wandels“**
<https://ipuev.de/bildungsmaterialien/online-vorlesung/>
- **Bildquellen** www.pixabay.com & www.unsplash.com

- Ajzen, I. (1991). *The theory of planned behavior*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50, 179-211.
- Cialdini, R. B., Reno, R. R. & Kallgren, C. A. (1990). *A focus theory of normative conduct: Recycling the concept of norms to reduce littering in public places*. Journal of Personality and Social Psychology, 58, 1015–1026.
- Clayton, S. & Myers, G. (2009). *Conservation Psychology Understanding and promoting human care for nature*. West Sussex, UK: Wiley-Blackwell.
- Fujii, S. & Gärling, T. (2003). *Development of script-based travel mode choice after forced change*. Transportation Research, 6, 117–124.
- Gardner, G. T. & Stern, P. C. (2002). *Environmental problems and human behavior*. Boston, MA: Pearson Custom Pub.
- Geller, E. S. (1995). *Actively caring for the environment: An integration of behaviorism and humanism*. Environment and Behavior, 27, 184–195.
- Hamann, K. R. S., Reese, G., Seewald, D. & Loeschinger, D. C. (2015). *Affixing the theory of normative conduct (to your mailbox): Injunctive and descriptive norms as predictors of anti-ads sticker use*. Journal of Environmental Psychology, 44, 1–9.
- Kazdin, A. (2009). *Psychological science's contributions to a sustainable environment Extending our reach to a grand challenge of society*. American Psychologist, 64, 339-356
- Hamann, Karen, und Torsten Masson. *Kollektives nachhaltiges Handeln und Psychologie*. In Handbuch Globale Kompetenz, herausgegeben von Petia Genkova, 1–16. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, 2022. https://doi.org/10.1007/978-3-658-30684-7_35-1.

- Matthies, E. (2005). **Wie können PsychologInnen ihr Wissen besser an die PraktikerIn bringen? Vorschlag eines neuen integratives Einflusschemas umweltbewussten Alltagshandelns.** *Umweltpsychologie*, 9, 62-81.
- Pallak, M. S., Cook, D. A., & Sullivan, J. J. (1980). **Commitment and energy conservation.** *Applied Social Psychology Annual*, 1, 235-53.
- Schwartz, S.H. & Howard, J.A. (1981). **A normative decision-making model of altruism.** In J.P. Rushton & R.M. Sorrentino (Eds.), *Altruism and Helping Behavior* (pp.189-211). Hillsdale: Erlbaum.
- Spence, A., Pidgeon, N. F. & Uzzell, D. (2009). **Climate change – psychology’s contribution.** *The Psychologist*, 22, 108–111.
- Steg, L. & Vlek, C. (2009). **Encouraging pro-environmental behavior: An integrative research agenda.** *Journal of Environmental Psychology*, 29, 309-317.
- Steg, L., Van den Berg, A.E., & De Groot, J.I.M. (2012). **Environmental psychology: An introduction.** Oxford, UK: John Wiley & Sons.
- Ojala, M. (2015). **Hope in the Face of Climate Change: Associations With Environmental Engagement and Student Perceptions of Teachers’ Emotion Communication Style and Future Orientation.** *The Journal of Environmental Education* 46, Nr. 3 (3. Juli 2015): 133–48. <https://doi.org/10.1080/00958964.2015.1021662>.
- Hamann, Karen R. S., Jana R. Holz, und Gerhard Reese. **Coaching for a Sustainability Transition: Empowering Student-Led Sustainability Initiatives by Developing Skills, Group Identification, and Efficacy Beliefs.** *Frontiers in Psychology* 12 (5. Mai 2021): 623972. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.623972>.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). **Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being.** *American Psychologist*, 55, 68-78.

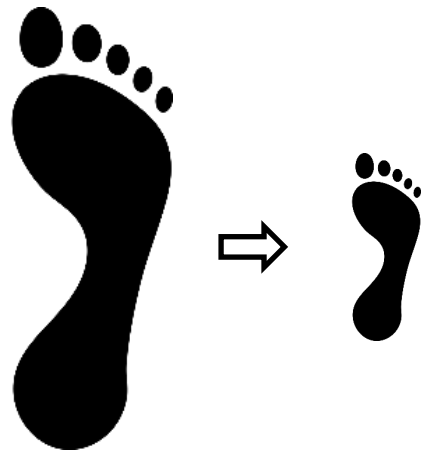
- Hamann, Karen R. S., und Gerhard Reese. ***My Influence on the World (of Others): Goal Efficacy Beliefs and Efficacy Affect Predict Private, Public, and Activist Pro-environmental Behavior.*** Journal of Social Issues 76, Nr. 1 (März 2020): 35–53. <https://doi.org/10.1111/josi.12369>.
- Lepore, S. J., & Revenson, T. A. (2006). ***Resilience and Posttraumatic Growth: Recovery, Resistance, and Reconfiguration.*** In L. G. Calhoun & R. G. Tedeschi (Eds.), Handbook of posttraumatic growth: Research & practice (pp. 24–46). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Vandermeulen, Daan, Siwar Hasan Aslih, Eric Shuman, und Eran Halperin. ***Protected by the Emotions of the Group: Perceived Emotional Fit and Disadvantaged Group Members' Activist Burnout.*** Personality and Social Psychology Bulletin, 13. Mai 2022, 014616722210928. <https://doi.org/10.1177/01461672221092853>.
- Zomeran, Martijn van, Tom Postmes, und Russell Spears. ***Toward an integrative social identity model of collective action: A quantitative research synthesis of three socio-psychological perspectives.*** Psychological Bulletin 134, Nr. 4 (Juli 2008): 504–35. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.134.4.504>.
- Levin, K., Cashore, B., Bernstein, S. et al. ***Overcoming the tragedy of super wicked problems: constraining our future selves to ameliorate global climate change.*** Policy Sci 45, 123–152 (2012). <https://doi.org/10.1007/s11077-012-9151-0>
- Petermann, D. (2022). ***Kinder und Jugendliche. Gefühle in der Klimakrise.*** In Hausmann, C. M.; van Bronswijk, K. (Hrsg.). Climate emotions. Klimakrise und psychische Gesundheit. (1. Aufl., S. 341-356). Psychosozial-Verlag.
- Werner, E. E. (1993). ***Risk, resilience, and recovery: Perspectives from the Kauai Longitudinal Study.*** Development and Psychopathology, 5(4), 503–515. doi:10.1017/S095457940000612X



DER ÖKOLOGISCHE HANDABDRUCK

Fußabdruck vs. Handabdruck

- Ziel: **CO²-Fußabdruck verringern**
- weniger machen, reduzieren
- oft alleine, eigene Verantwortung
- innerhalb bestehender Strukturen
- Fokus auf das Fehlverhalten

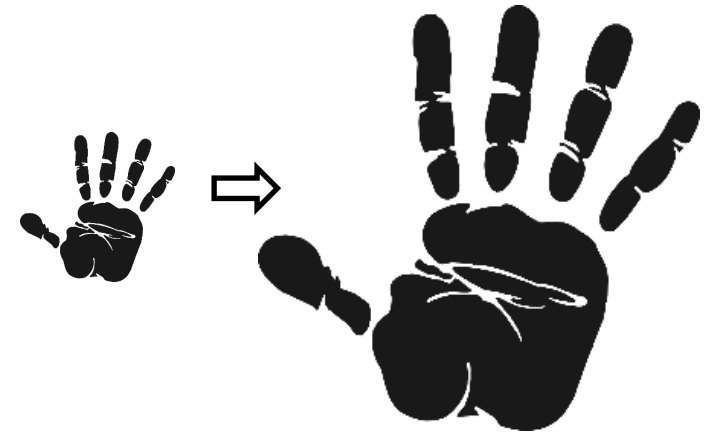
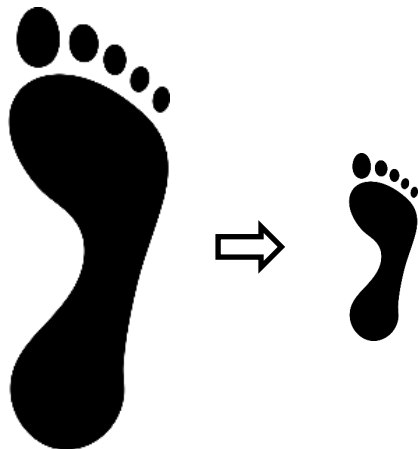


Die Idee des Handabdrucks

- Erstmals vom Centre of Environment Education (CEE) in Indien auf der 4. Internationalen UNESCO Conference of Environment Education 2007 ins Leben gerufen
- Weiterentwicklung zu SHINE (The Sustainability and Health Initiative for NetPositive Enterprise; Norris, 2015; Norris et al., 2021)
- Handprint Guide (Pajula et al., 2021)

Fußabdruck vs. Handabdruck

- Ziel: **CO²-Fußabdruck verringern**
- weniger machen, reduzieren
- oft alleine, eigene Verantwortung
- innerhalb bestehender Strukturen
- Fokus auf das Fehlverhalten



- Ziel: **Ökologischen Handabdruck vergrößern**
- mehr machen, aktiv werden
- am besten gemeinsam
- Strukturen mitgestalten
- Direkte & indirekte Wirkung bei anderen
- Verhalten für viele Menschen erleichtern
- Fokus auf Fortschritt & Erfolge

Der ökologische Handabdruck

= gesellschaftliches und politisches Engagement um Strukturen / Gesetze / Infrastruktur/ Soziale Normen / etc. zu verändern

mit dem Ziel

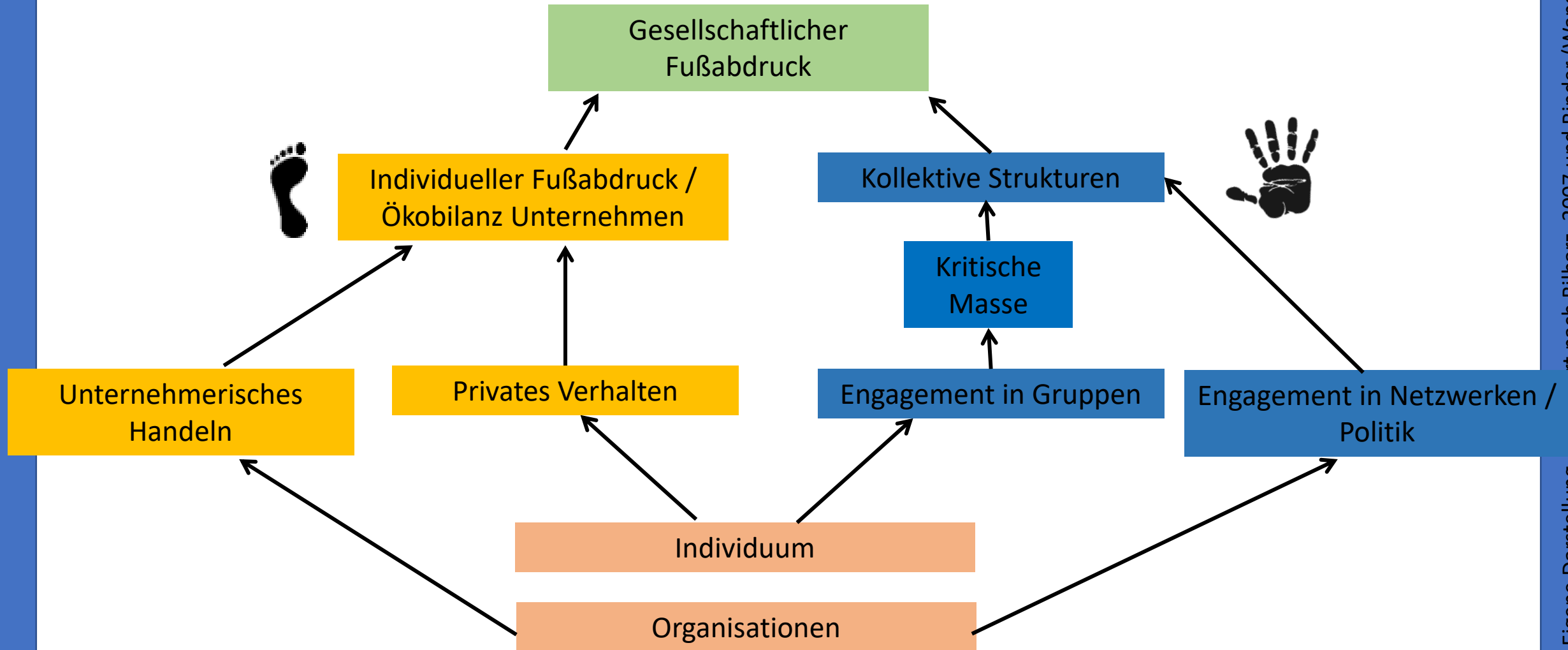
- Umweltfreundliches Verhalten für viele Menschen zu erleichtern
- CO2 Ausstoß von vielen zu verringern

Vorteile Handabdruck

Gemeinschaftsgefühl, neue soziale Standards sind einfacher umzusetzen, kollektives Selbstwirksamkeitserleben,...



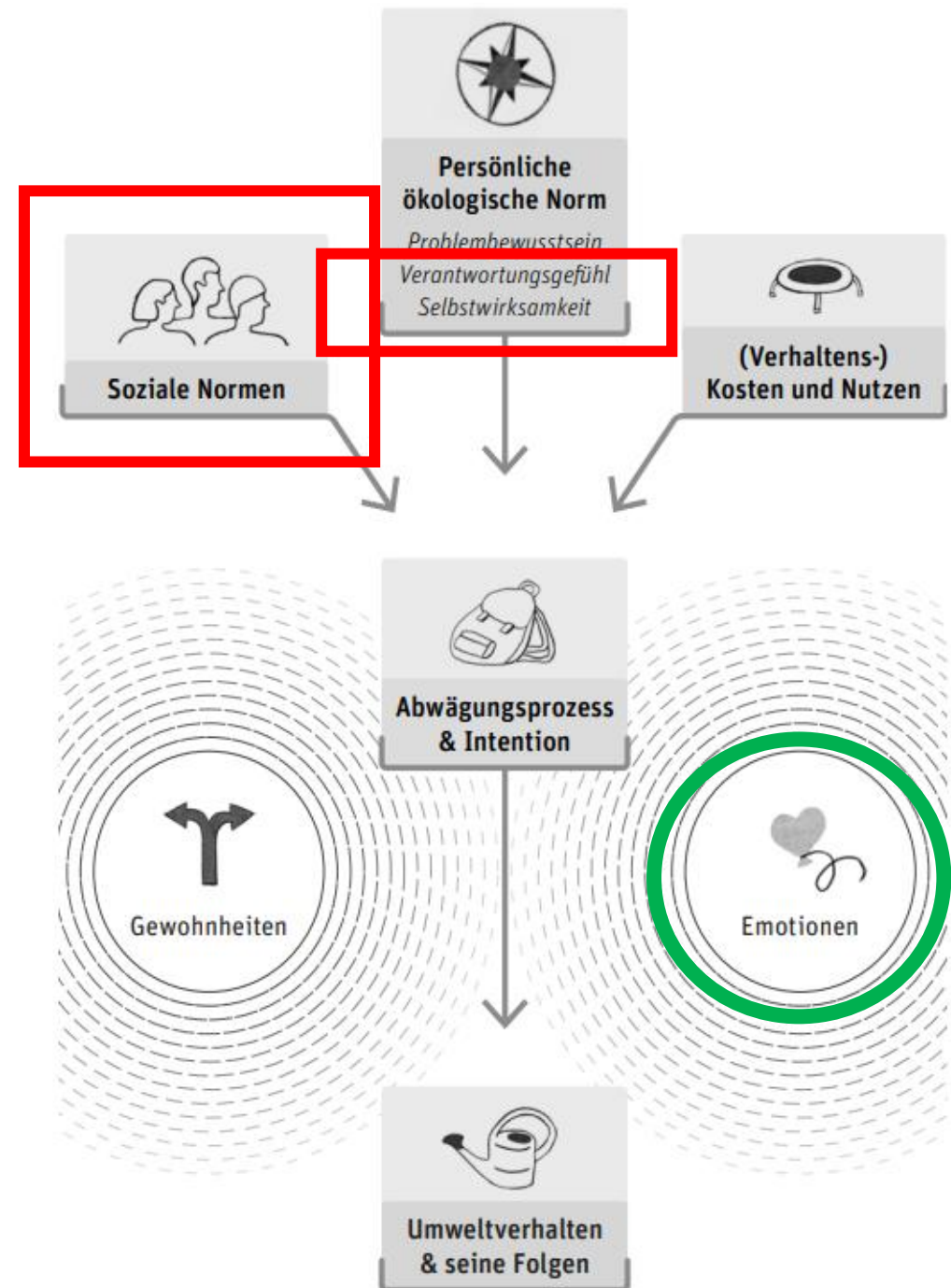
Wo können wir als Individuum bzw. Organisation ansetzen, um Veränderungen in der Gesellschaft zu bewirken?

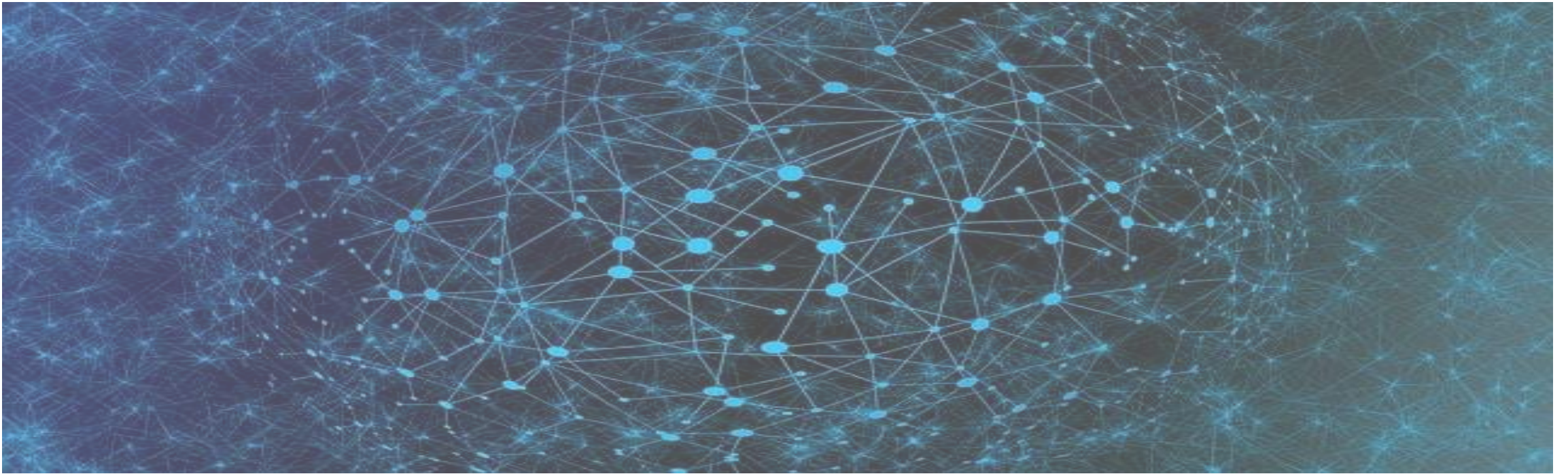


Welche psychologischen Mechanismen können wir nutzen, um den Handabdruck in Organisationen zu vergrößern?



Modell zur Erklärung umweltschützenden Handelns

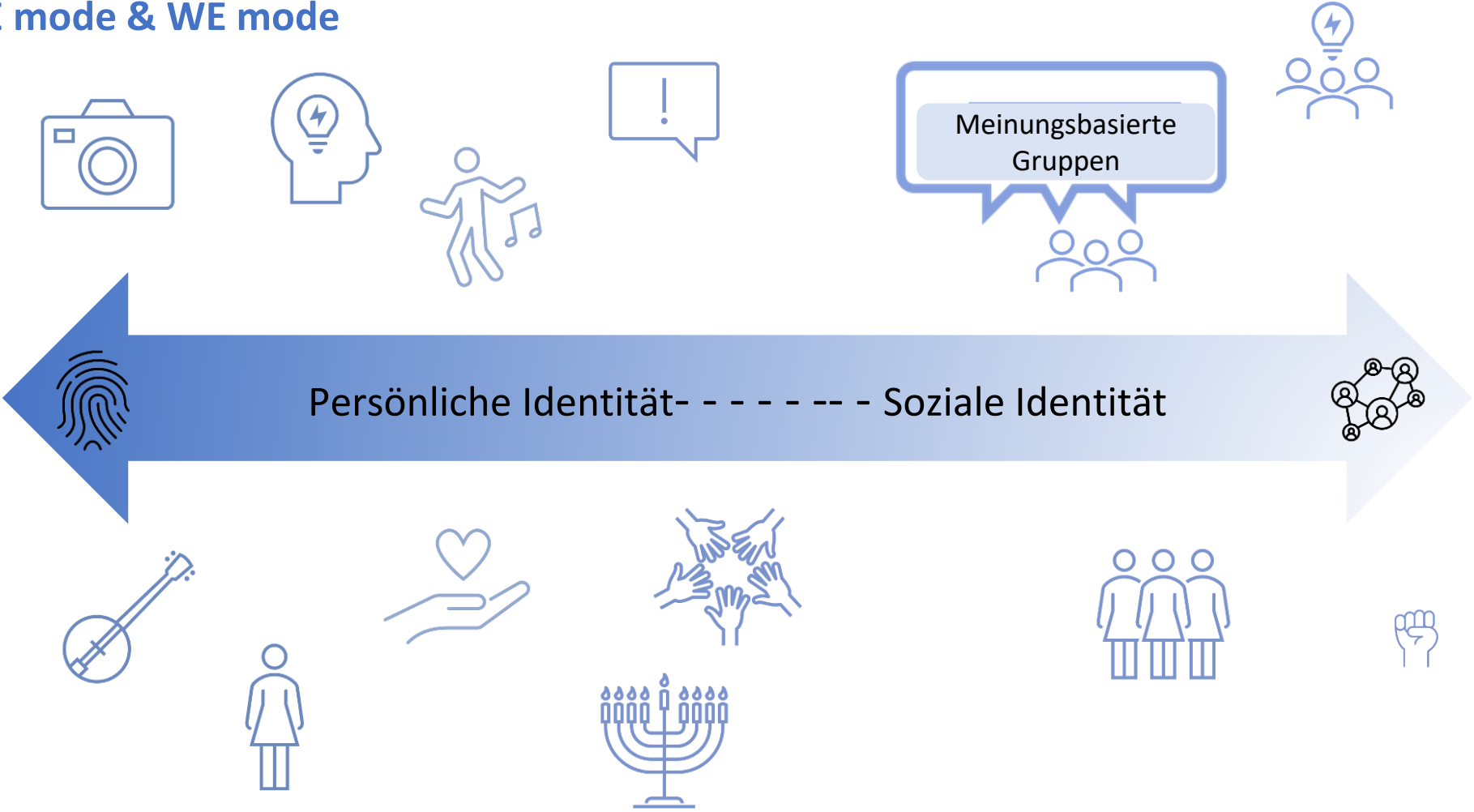




SOZIALE NORMEN VERÄNDERN

Soziale Identitäten

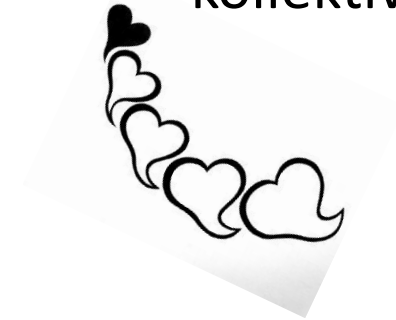
ME mode & WE mode



Soziale Normen



- formen unser Verständnis von sozialen Gruppen
- Geben Orientierung, wie Mitglieder einer Gruppe sich verhalten oder wie sie über bestimmte Themen denken (sollten) (Fritsche et al., 2018)
- Bindeglied zwischen sozialer Identifikation & kollektiven Handeln



Soziale Normen = (implizite) Regeln



Injunktive Norm (SOLL-Norm)

...beschreiben, was Gruppenmitglieder tun sollten oder denken sollten

Deskriptive Norm (IST-Norm)



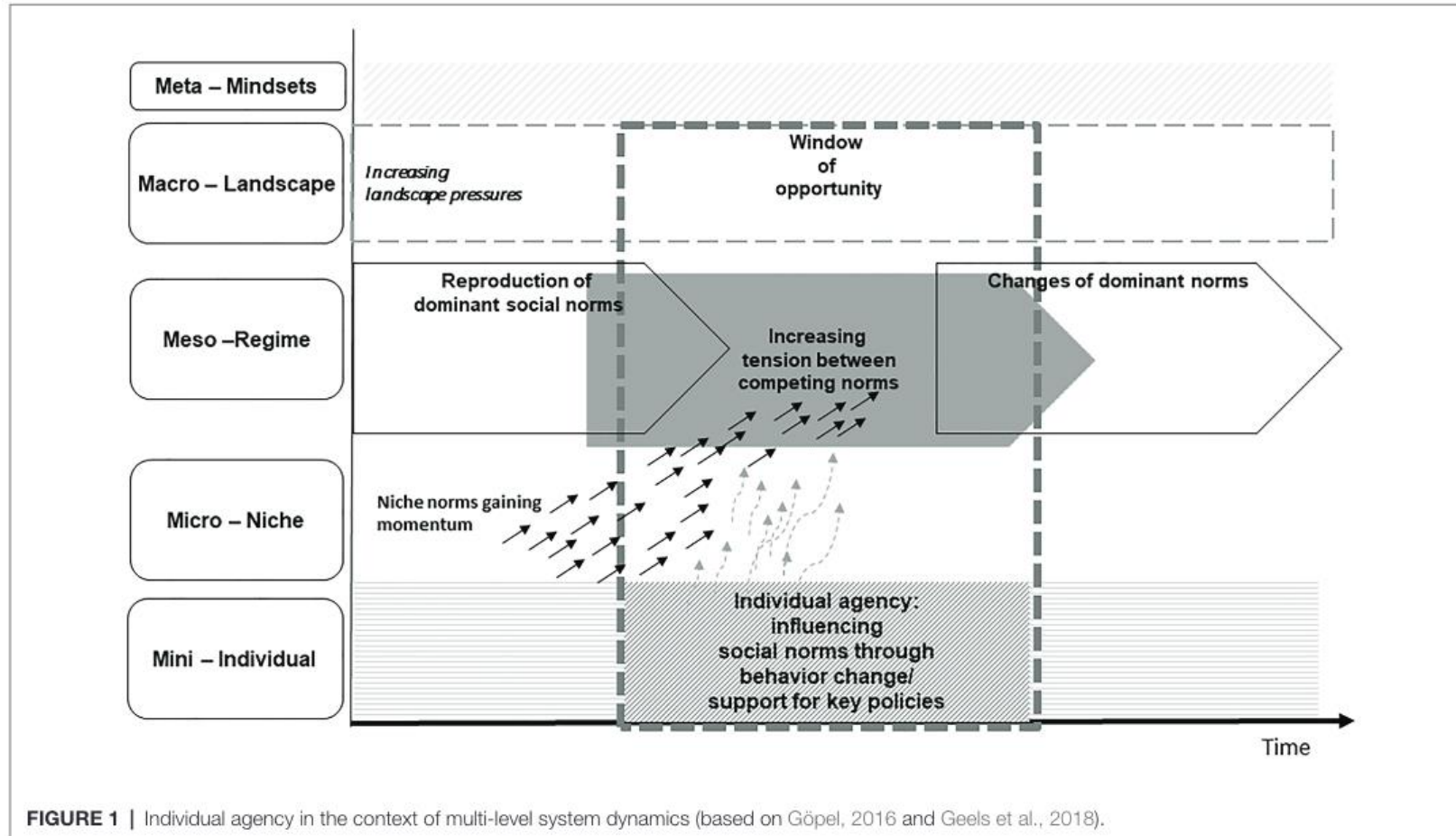
...beschreiben, was andere Gruppenmitglieder typischerweise tun & denken

Netzwerk sozialer Normen



Wandelwerk

Wie können soziale Normen gesellschaftliche Veränderung bewirken?



Soziale Identitäten verknüpfen



privat



privat



privat



privat



Soziale Normen kommunizieren

Ist-Norm

„Viele Menschen in unserem Unternehmen nutzen täglich das Auto – sei keine*r davon!“

Soll-Norm



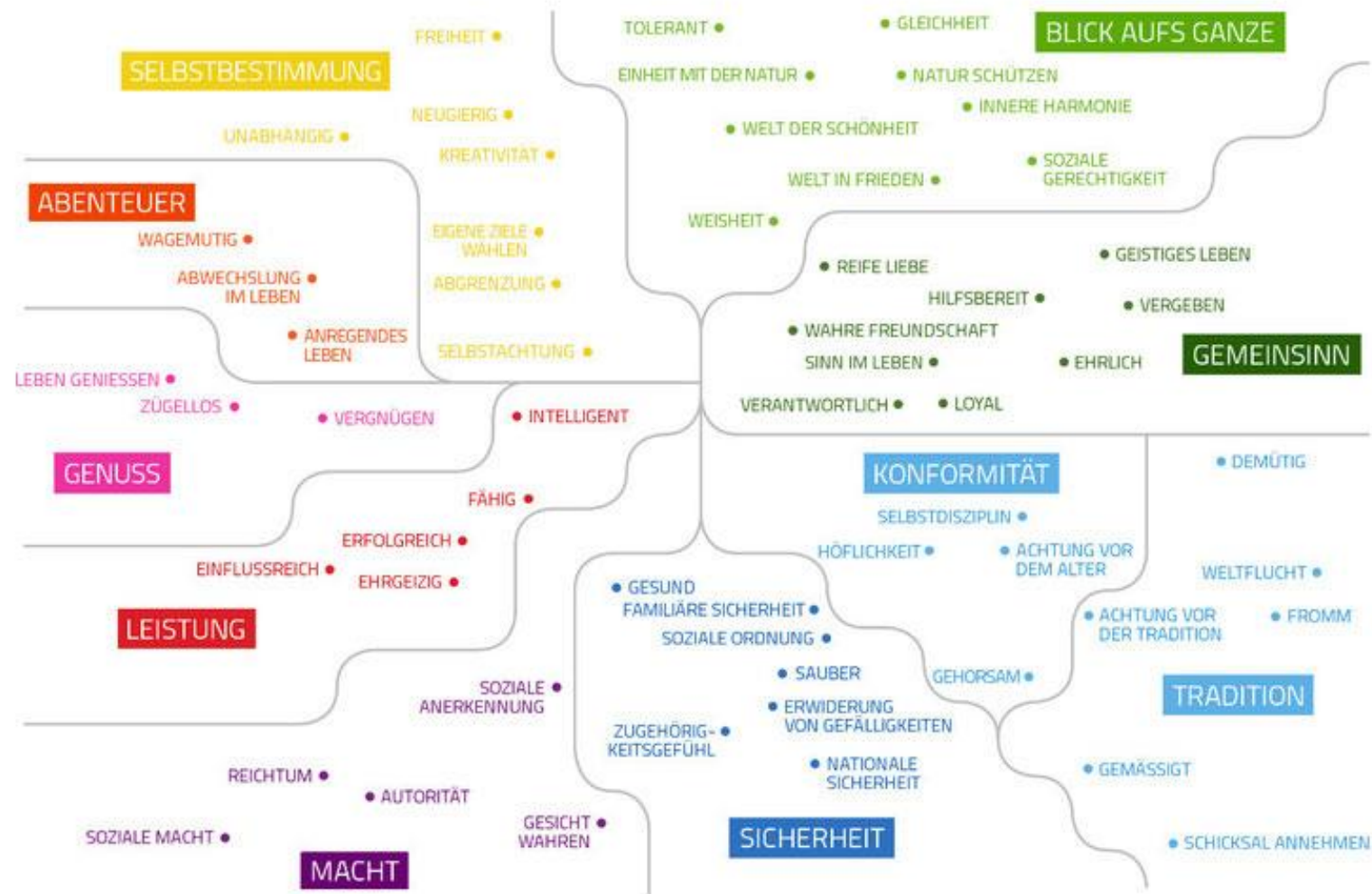
Ist-Norm

„Viele Menschen in Ihrer / Deiner Arbeitung nutzen täglich das Fahrrad – sei eine*r davon!“

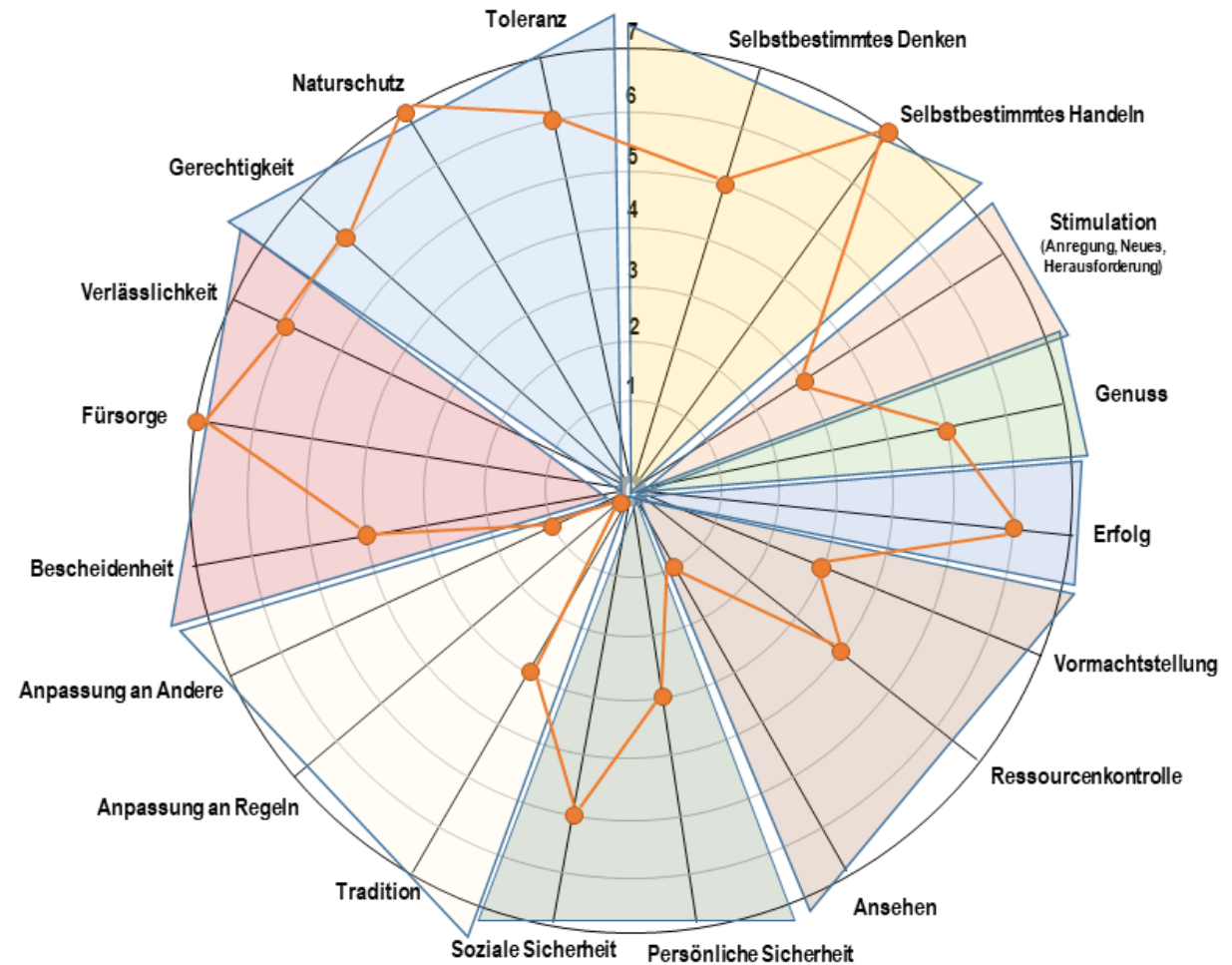
Soll-Norm



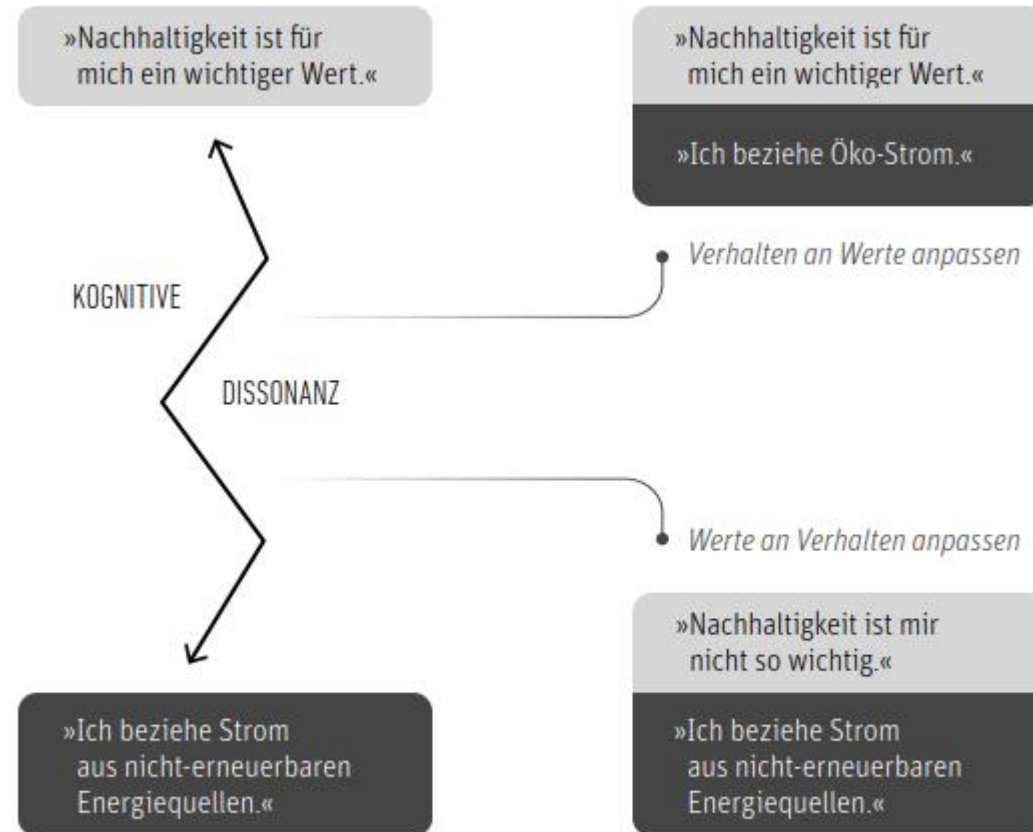
AN WERTEN ANKNÜPFEN



An Werten anknüpfen



Selbstaufmerksamkeit & kognitive Dissonanz



Theorie der kognitiven Dissonanz.



WIRKSAMKEITSÜBERZEUGUNG ERHÖHEN

Wirksamkeitsüberzeugung

- Wirksamkeitsüberzeugungen als ein psychologisches Bedürfnis betrachtet werden, das unser Handeln in eine bestimmte Richtung lenkt (“push”)
- Wirksamkeitsüberzeugungen können uns auch zu bestimmten Zielen hinziehen (“pull”) und unsere Motivation aufrechterhalten, genau diese Ziele zu verfolgen

Selbstwirksamkeit

Externale politische
Wirksamkeit

Kollektive Wirksamkeit

Partizipative
Wirksamkeit

internale politische
Wirksamkeit

Kollektive Wirksamkeit

Kollektive Wirksamkeit ist die Überzeugung, dass wir als Gruppe unsere Ziele durch unser gemeinsames Handeln erreichen können.

Partizipative Wirksamkeit

Partizipative Wirksamkeit ist die Überzeugung, dass unser eigener Beitrag für eine Gruppe wichtig ist und dass die Gruppe ihre Ziele nur dann erreichen kann, wenn wir als Einzelperson mitwirken.



Wirksamkeitsüberzeugung als Privileg

- Es ist einfacher, mit Misserfolgen umzugehen, wenn Menschen über **mehr Ressourcen** wie Zeit, Geld, soziale Kontakte oder Unterstützung verfügen
- Menschen mit **höherem sozioökonomischem Status & männlich sozialisierte Menschen** verspüren mehr Wirksamkeit, zum sozialem Wandel beizutragen
- Wirksamkeitsüberzeugungen entwickelt sich leichter in einer Gesellschaft mit **wenig Korruption**

Systemische Fragen, um partizipative und kollektive Wirksamkeit zu fördern.

- **Systemischen Ansatz:** Menschen in Wechselwirkung mit seinem sozialen Umfeld (Menschen, Dingen, Ideen, Prozesse) → Rückkopplung von Kommunikation und Handlung
- Systemische Fragetechniken = spezifische Frageformen, die Reflexion, Verständnis und Veränderung fördern
- Ziel: Perspektiven erweitern & neue Möglichkeiten erkunden

Systemische Fragen

Frage nach Ressourcen

- „Wie und bei wem kannst Du dir Unterstützung für diese Herausforderungen erfragen?“*
- „Was wäre hilfreich um ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln?“*
- „Welche vorhandenen Skills könnten Sie für die nächste Zeit verstärkt nutzen?“*

Frage nach Ausnahmen

- „Kannst Du dich an einen einzigen Moment erinnern, wo es ganz anders war?
Bitte beschreibe das möglichst detailliert.“*
- „Wann konnten Sie sich das letzte Mal entspannen und gut mit Kolleg*innen über die Zusammenarbeit austauschen? Was war da anders? Wie war die Situation?“*
- „Gibt es auch Ausnahmen, wo ihr das gut hinbekommt? Wann war das letzte Mal?“*

Coping-Frage

- „Das klingt sehr herausfordernd! Wie hast Du das ausgehalten? Was hat dir geholfen das bisher zu überstehen?“*
- „Wie könnt ihr mit den nächsten vier Wochen, mit viel zu vielen Aufgaben, umgehen?“*
- „Was würde Ihnen helfen um aus der Überforderung raus zu kommen?“*

Systemische Fragen

Skalierungsfrage

*„Auf einer Skala von 0 % -100 %, wie stark bist Du / sind Sie schon entschieden die Aufgabe aufzugeben?“
„Du sagtest, Du brauchst erst noch mehr Vertrauen. Auf einer Skala von 0 (kein Vertrauen) bis 10 (absolutes Vertrauen), wo stehst Du da? Was würde dir helfen dein Vertrauen um einen weiteren Schritt zu erhöhen?“*

Zirkuläre Frage

*„Wenn Kolleg*innen Dir / Ihnen in dieser Situation zuschauen könnten, wie würden sie beschreiben um welche Bedürfnisse es geht?“
„Was würden Ihre Kolleg*innen sagen, wie sie mit diesen Widersprüchen realistisch umgegangen sind?“
„Was glaubst Du, denkt Dein Kollege über den Konflikt mit dem Kunden?“*

Hypothetische Frage

*„Angenommen XYZ wäre bereit mehr Aufgaben zu übernehmen (so wie Du es dir wünschst), was würde sich für dich ändern? Wie könntest Du anders sein?“
„Was wäre also, wenn ihr euch nicht einig werden solltet?“
„Welche verschiedenen Szenarien fallen euch / Ihnen ein?“*

Systemische Fragen

Verschlimmerungs-Frage

„Was müsste passieren damit die Situation noch weiter eskaliert?“

„Was befürchtest Du / befürchten Sie, könnte als nächstes Schlimmes passieren?“

„Was kannst Du / könnten Sie (oder die anderen) dazu beitragen, dass eine Lösung unmöglich wird? Was passiert dann?“

(Hypno-systemische) Wunderfrage

„Stell dir vor: heute nach dem Meeting gehst Du nach hause, hast Abendessen, machst was Du üblicherweise noch machst bevor Du ins Bett gehst, Zähne putzen, (etc.)... dann schläfst Du.

...(Pause im Sprechen um Raum und Zeit für die Imagination zu lassen)

...Und mitten in der Nacht geschähe ein Wunder. Und all die Probleme wären verschwunden!...

Ohne, dass Du es weißt. ...

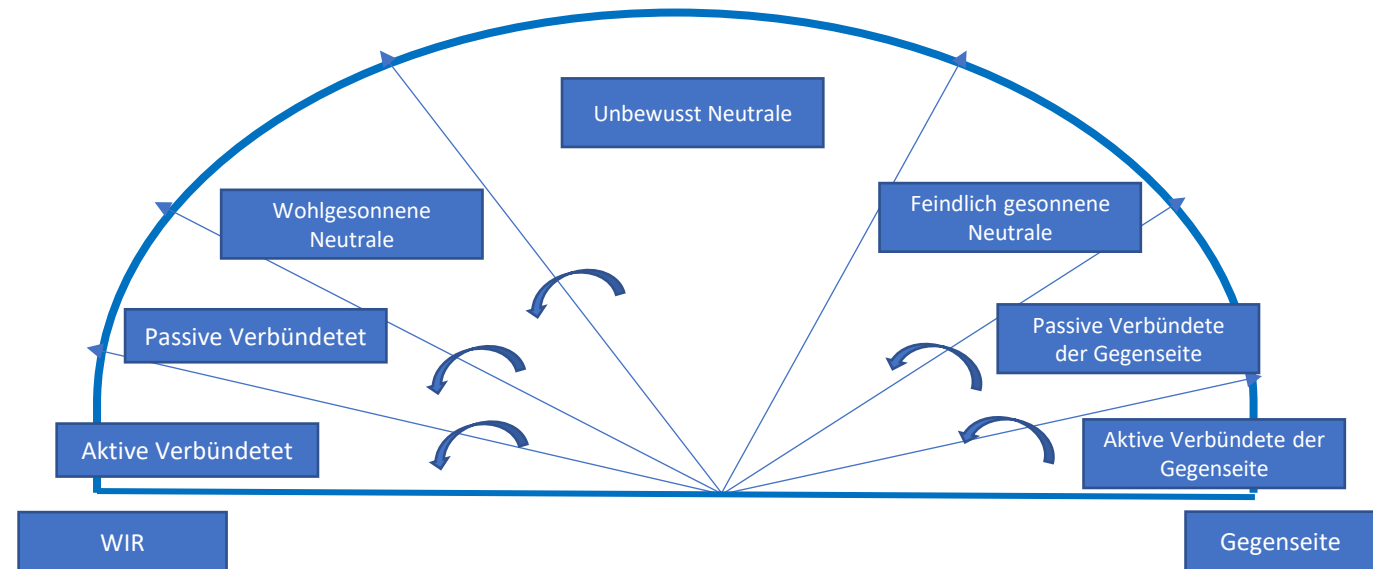
(Pause im Sprechen um Raum und Zeit für die Imagination zu lassen)

Du wachst auf und bemerkst, dass etwas anders ist. Was bemerkst Du zuerst? Wie fühlt es sich an? Wo fühlst Du es? Was wäre anders? Wie wärest Du anders? Wie wären die anderen anders?“

Systemische Fragetechniken

SITUATION: In einem Mitarbeitenden-Gespräch sagt ein Mitarbeiter folgenden Satz:	AUSSAGE: „Ich schaffe das alles zeitlich nicht, diese ganzen Veränderungen umzusetzen!“
Formulieren Sie Fragen, die Sie in dieser Situation stellen könnten.	
Skalierungsfrage:	
Zirkuläre Frage:	
Hypothetische Frage:	
Frage nach Ressourcen:	
Frage nach Ausnahmen:	
Coping-Frage:	
Verschlimmerungs-Frage:	

Verbündete finden, um kollektive Wirksamkeit zu stärken



Verbündete finden, um die kollektive Wirksamkeit zu stärken

- Welche **sozialen Identitäten** sind besonders präsent in den verschiedenen Gruppen?
- Welche **sozialen Identitäten** lassen sich **verknüpfen**?
- Wie kann eine **gemeinsame soziale Identität** aufgebaut werden?
- Welche **Werte** können wir ansprechen?
- Wie lässt sich die **kollektive Wirksamkeitsüberzeugung** stärken?

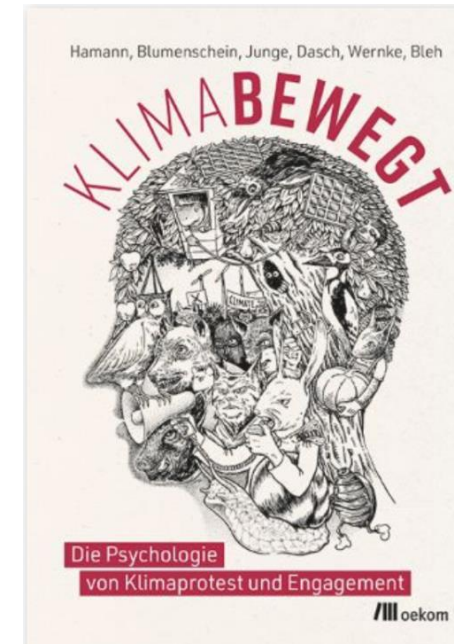
Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Zum Weiterlesen:




kostenloser Download auf:

www.wandel-werk.org/materialien

Wandelwerk



Bildquellen

- Zug: Bild von Thomas auf Pixabay <https://pixabay.com/de/photos/zug-eisenbahn-s-bahn-nahverkehr-797072/>
- Essen: Bild von -Rita-  und  mit  auf Pixabay <https://pixabay.com/de/photos/gem%C3%BCsespie%C3%9F-paprika-tomate-pilze-3317055/>
- Recycling: Foto von Sigmund auf Unsplash https://unsplash.com/de/fotos/text-al4RJ--Mw4I?utm_content=creditCopyText&utm_medium=referral&utm_source=unsplash
- Solar: Foto von Bill Mead auf Unsplash https://unsplash.com/de/fotos/mann-in-weissem-hemd-und-blauer-jeans-sitzt-auf-weissem-und-schwarzem-solarpanel-wmaP3Tl80ww?utm_content=creditCopyText&utm_medium=referral&utm_source=unsplash
- Abbildung soziale Normen & gesellschaftliche Veränderung: Ruhrort, L., & Allert, V. (2021). Conceptualizing the role of individual agency in mobility transitions: Avenues for the integration of sociological and psychological perspectives. *Frontiers in Psychology*, 12, 623652.
- Werte: Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in experimental social psychology/Academic Press*.