

12 Professionalisierung, Gestaltung und Evaluation

Theorie – Empirie – Evaluation

Umweltpsychologische Arbeit gestaltet sich in der Praxis je nach Aufgabe, Kontext und Rahmenbedingungen unterschiedlich (vgl. zum Überblick Schweizer-Ries, 2010). Bei der gestalterischen Arbeit lassen sich auf übergeordneter Ebene drei Schritte (Theorie – Empirie – Evaluation/Diskussion) mit allgemeingültigen Erfordernissen formulieren:

- 1. *Theorie*: Die Entwicklung und Begründung jeder umweltpsychologischen Intervention erfolgt theoriebasiert. Dabei wird auf allgemeine Theorien zu Mensch-Umwelt-Bezügen oder spezifische umweltpsychologische Theorien zurückgegriffen. Die Ziele der Intervention sind vorab zu formulieren und zu begründen.
- 2. *Empirie*: Bei der Erreichung der Ziele steht das gesamte Spektrum psychologischer Interventionsmethoden zur Verfügung („Methodenpluralismus“). Ihre Auswahl ist unter Rückgriff auf Überlegungen und Befunde zu ihrer Wirksamkeit zu begründen. Zur Gestaltung umweltpsychologischer Interventionen können nur recht allgemeine Empfehlungen gegeben werden. Homburg und Matthies (1998) nennen hierbei die Berücksichtigung der Spezifität von Verhalten, der Zielgruppen und Situation, die Orientierung an Langzeitwirkungen, den sensiblen Umgang bzw. die Vermeidung von Widerständen, den Einbezug der Zielgruppe sowie die schrittweise Optimierung der Intervention, etwa mit Hilfe einer Prozessevaluation. Darüber hinaus ist interdisziplinäre Arbeit hilfreich, sodass die Expertise von Ingenieurwissenschaften, Ökonomie, Rechtswissenschaft, Geographie, Architektur, Agrar- und Forstwirtschaft, Verkehrswissenschaft etc. ebenfalls einzubeziehen ist (Mieg, 2010).
- 3. *Evaluation und Diskussion*: Die Ergebnisse der Intervention sind empirisch zu evaluieren und kritisch zu hinterfragen. Diese Forderung gilt auch für hypothesenkonforme Befunde. Es ist ebenfalls zu diskutieren, ob die Interventionsprogramme ethischen Standards entsprechen, so wie sie in den ethischen Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Psychologie e.V. und des Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. zusammengefasst sind.

Evaluationsphasen

Sechs Evaluationsschritte: Der Leitfaden umfasst sechs Schritte, die sich an der Struktur von Koch und Wittmann (1990) zur Evaluation von Programmen in der Praxis orientieren:

- Absprachen und Recherche
- Struktur und Untersuchungsverfahren
- Datenerhebung und Datenaufbereitung
- Datenanalyse und Dateninterpretation
- Mitteilung und Veröffentlichung
- Umsetzung der Ergebnisse

Ad 1: Absprachen und Recherche

Zunächst sind die Rahmenbedingungen mit den Auftraggebern zu klären; Absprachen über die Programmkosten sind zu treffen; möglicherweise ist ein Vertrag zu schließen, der auch den Umfang der Evaluation und den Zeitpunkt der Ergebnisvorgabe klärt. Dabei ist darauf zu achten, dass Unabhängigkeit vom Auftraggebenden oder von Interessengruppen bei der Durchführung und Interpretation der Befunde gewährleistet ist. Was sind die Zuständigkeitsbereiche der Evaluierenden? Gibt es möglicherweise hinter den genannten Evaluationszielen andere Ziele? Besteht Einigung über die zugrundeliegen-

den Prinzipien der wissenschaftlichen Evaluation und über die Einhaltung ethischer Standards für alle sechs Phasen, so wie sie etwa von der

„Evaluation research society“ formuliert worden sind (Koch & Wittmann, 1990)? In welcher Form sind Evaluationsergebnisse festzuhalten? An wen sind sie gerichtet? Was geschieht, wenn die Evaluation aufgrund unterschiedlicher Ursachen scheitert?

Sodann ist es notwendig, sich mit den spezifischen Inhalten und der Vorgeschichte des Trainings vertraut zu machen. Exemplarische Fragen hierzu sind: Gibt es Veröffentlichungen zu dem Training? Wurde das Training bereits in der Vergangenheit einmal evaluiert? Wenn ja, wie wurde dort vorgegangen, welche Ergebnisse erbrachte dies, und von welchen Fallstricken wird berichtet? Besteht die Möglichkeit, mit früheren Teilnehmenden des Trainings zu sprechen?

Ad 2: Struktur und Untersuchungsverfahren

Das Evaluationsdesign ist ausführlich zu begründen und zu beschreiben. Dazu ist zunächst die grundlegende Entscheidung über den Evaluationstyp zu fällen (summative versus formative Evaluation). Sodann sind die Ziele der Evaluation und ihre Messvariablen festzulegen: Welche Theorien und Konzepte stehen hinter dem Training? Was sind die genauen Inhalte des Trainings, was soll mit ihm erreicht werden? Auf welchem Wege wird dies versucht? Wann wäre das Training ein Erfolg – für wen und unter welchen Bedingungen? Anhand welcher Messkriterien kann man den Erfolg festmachen? Anhand welcher Kriterien soll das Training evaluiert werden (z. B. Effektivität, Aufwand, Angemessenheit etc.)?

Welcher Untersuchungsplan ist zu wählen? Zu welchem Zeitpunkt sind Daten zu erheben? Welche Variablen sind anhand welcher Gruppen zu operationalisieren? Sind die Stichproben ausreichend groß? Was geschieht bei selektiven Drop-Outs? Welche Stör- oder Kontrollvariablen sind zu erheben? Welche weiteren Datenquellen stehen zur Verfügung?

Ad 3: Datenerhebung und Datenaufbereitung

Vor der Datenerhebung sind die Auswertungsmethoden festzulegen: Wie möchten Sie Ihre Daten auswerten (z. B. mittels Gruppenvergleiche oder Zusammenhangsanalysen)? Auf welchem Skalenniveau müssen die Variablen dazu erhoben werden?

Nach der Datenerhebung sind die Daten entsprechend dieses Plans aufzubereiten, indem z. B. Fragebogendaten digitalisiert oder halbstrukturierte Interviews transkribiert werden. Vorkehrungen für Qualitätssicherungen und -kontrollen sind einzurichten.

Ad 4: Datenanalyse und Dateninterpretation

Die Daten sind auszuwerten und zu interpretieren. Zu welchen Fragestellungen lassen sich Aussagen treffen, zu welchen möglicherweise nicht? Bei quantitativen Verfahren sind sowohl statistische als auch praktische Signifikanzen zu nennen. Ursache-Wirkungs-Hypothesen sind zu hinterfragen, indem auch konkurrierende Erklärungshypothesen überprüft werden.

Ad 5: Mitteilung und Veröffentlichung

Die Ergebnisse müssen mitgeteilt und in dem vorher festgelegten Rahmen veröffentlicht werden. Dabei sollte nicht nur die Kommunikation an den Auftraggebenden und Durchführenden des Trainings beachtet werden, sondern auch, wie die Teilnehmenden des Trainings nach der Follow-up Erhebung über die Evaluationsergebnisse zu informieren sind.

Ad 6: Umsetzung der Ergebnisse

Schließlich sind die Ergebnisse entsprechend der Absprachen umzusetzen. Fehlinterpretationen oder gar Missbrauch der Befunde ist zu verhindern. Dies kann z. B. geschehen, indem sauber zwischen Befunden, Interpretationen und abgeleiteten Empfehlungen unterschieden wird und die Evaluierenden in ihrer Rolle bleiben.

Was Sie wissen sollten und worüber Sie nachdenken sollten

- Was versteht man unter Professionalisierung im engeren und weiteren Sinne?
- Welche Kernkompetenzen benötigen Umweltpsycholog:innen?
- Was bedeutet interne und externe Gestaltung?
- Welche Gestaltungsaufgaben hat die Umweltpsychologie?
- Welche Schritte umfasst ein wissenschaftliches Evaluationsprogramm? Was sind die wesentlichen Inhalte dieser Schritte?
- Welche Berufsfelder stehen Umweltpsycholog:innen offen?

Wie Sie Erfahrung durch Projektarbeit sammeln können

Überlegen Sie sich ein umweltbezogenes Interventionsprojekt. Sie können dazu jenes nehmen, das Sie schon in Kapitel 8 entwickelt haben, ein Projekt neu entwickeln oder eines aus dem Internet oder der Zeitung auswählen. Beispiele hierzu sind die Förderung von umweltschützenden Einstellungen und Verhaltensweisen bei Kindern durch außerschulischen Unterricht (z. B. „Waldlehrgänge“ oder andere erlebnispädagogische Elemente), ein Aufklärungs- und Informationsprojekt über bedrohte Tierarten, die Neugestaltung eines Schulgebäudes mit rhythmisiertem Unterricht u.a.m. Formulieren Sie die genauen Ziele und Zielgruppen des gewählten Projekts und informieren Sie sich über die eingesetzte Methodik bzw. legen Sie diese fiktiv fest. Entwickeln Sie sodann für dieses Projekt einen idealtypischen Evaluationsplan, der Fragestellung, Methodik (Gruppen, Design und Pläne, Variablenauswahl und Messmethode), Auswertungsmethoden und -strategien berücksichtigt. Überlegen Sie sich, welche Evaluationsziele Sie mit diesem Plan erreichen können, und über welche Fragestellungen Sie keine Aussagen treffen können. Diskutieren Sie abschließend, in welchen Aspekten sich der idealtypische Evaluationsplan in der Praxis realisieren lässt und in welchen nicht: Welche Abstriche sind akzeptabel und welche nicht, um ausreichend gesicherte Aussagen über die Wirksamkeit des Projekts zu machen?

Überlegen Sie zunächst für sich alleine und diskutieren Sie dann in der Gruppe folgende Fragen: Wie sieht Ihre persönliche Kompetenzbilanz im Bereich der Umweltpsychologie aus? Wo sehen Sie Ihre Stärken, was möchten Sie noch lernen? Welche Möglichkeiten und Wege gibt es, damit Sie diese Dinge noch erlernen können? Wo können Sie Ihr Wissen und Ihre Kenntnisse in der Praxis erproben?

Literatur

Homburg, A., & Matthies, E. (1998). *Umweltpsychologie: Umweltkrise, Gesellschaft und Individuum*. Juventa.

Koch, U., & Wittmann, W. W. (Hrsg.). (1990). *Evaluationsforschung. Bewertungsgrundlage von Sozial- und Gesundheitsprogrammen*. Springer.

Mieg, H. A. (2010). Professionalisierung von Umweltexpertise. In V. Linneweber, E.-D. Lantermann, & E. Kals (Hrsg.), *Spezifische Umwelten und umweltbezogenes Handeln* (S. 855-881). Hogrefe.

Schweizer-Ries, P. (2010). Umweltplanung, Vorgehensweise und Evaluation von Interventionen. In V. Linneweber, E.-D. Lantermann, & E. Kals (Hrsg.), *Spezifische Umwelten und umweltbezogenes Handeln* (S. 1031-1057). Hogrefe.