

Inhalt

Vorwort	11
I. Grundbegriffe	
1 Planung als Systemsteuerung	17
1.1 Definition des Begriffes Umweltplanung	17
1.2 Anknüpfung an die System-Theorie	18
1.3 Ziel und Nutzwert	19
1.4 Komponenten des Planungsprozesses	20
1.5 Planer und Nutzer	22
1.6 Wozu Psychologie und Soziologie?	24
2 Ein Strukturmodell des Menschen	27
2.1 Der biologische Organismus als Anpassungs-System	27
2.2 Das Streß-Syndrom und seine Phasen	28
2.3 Das biologische Informations-System	30
2.4 Reaktionen, Instinkt und Lernen	31
2.5 Psychische Programme: Fähigkeiten, Persönlichkeitszüge, Motivationen, Einstellungen	32
2.6 Eigenarten des Gedächtnisses	35
2.7 Der Output des Nervensystems: körperliche Aktivität, Impulse, Affekte	36
2.8 Energetische Spontaneität und das retikuläre Aktivierungs-System	37
2.9 Die soziale Überformung der psychischen Funktionen	38

3	Ein Strukturmodell der Sozietäten	40
3.1	Soziale Beziehungen – Charakter primärer und sekundärer Beziehungen	40
3.2	Grundgesetze sozialer Beziehungen	43
3.3	Selbstsicht (Selbstwertgefühl) im sozialen Kontext	45
3.4	Die Primärgruppe: soziale Kernzelle mit starker affektiver Bindung – Gründe für den Rückgang der Primärgruppen-Bindung	46
3.5	Die Sekundärgruppe: zielbezogene soziale Handlungseinheit – Rolle, Normen und Status	49
3.6	Gruppen-Typologie: autoritäre, demokratische und anomische Struktur	53
3.7	Die Gesellschaft als Superstruktur	54
3.8	Bezugs-Gruppen	55

II. Ziele der Planung

4	Psychischer Nutzen – Das Primärziel jeder Planung	59
4.1	Der Nutzenbegriff der Mikro-Ökonomie: Indifferenzkurven, subjektive Wahrscheinlichkeit, Pareto-Optimalität	59
4.2	Summierung des Nutzens über die Lebenszeit: das Problem der Diskontierung und des Risikos	61
4.3	Wünsche, Normen, Lebensstil, Bedürfnisse	64
4.4	Der biologische Bedürfnisbegriff: Optimum zwischen Zuviel und Zuwenig, Rhythmizität, individuelle Differenzen; Diskrepanz zwischen objektiven Bedürfnissen und Wünschen	66
4.5	Objektive Nutzen-Dimensionen (Desiderata): Lebensstil als Nutzenprofil	70
4.6	Das Erlernen der individuellen Nutzen-Optimierung, Unmöglichkeit echter Optimierung: »Mixed Scanning« als Strategie der Lebensplanung	73
4.7	Probleme des kollektiven Nutzens: Distribution, Leistungen für die nächste Generation, inter-individuelle Nutzenmaßstäbe	75

5	Stimulation, Gestalt und Sinn	80
5.1	Physische, psychische und soziale Nutzen-Dimensionen	80
5.2	Optimale Stimulation, Über- und Unterstimulation	81
5.3	Gestaltwahrnehmung: Perzeption der Gestalt, ästhetische Evaluierung und Schaffen von Gestalten (Kreativität) – das Problem des Komplexitätsniveaus	83
5.4	Sinn-Gefühl: Zielgerichtetheit. Erhöhung des Sinn-Gefühls durch »Spannungstechniken«, Autosuggestion und Psychodrogen – streßmindernde Wirkung der Sinnhaftigkeit	88
6	Die soziale Einbettung	91
6.1	Grunddimensionen der sozialen Bedürfnisse: Stimulation, Sicherheit, Identifikation	91
6.2	Soziale Wahrnehmung: ungestaltete Stimulation, gestaltete Beziehungen, Sinnhaftigkeit (als Streß-Reduktor)	92
6.3	Sicherheit: Freiheit vom Gefühl der Bedrohtheit – physische und soziale Angst	95
6.4	Identifikation: territorial und symbolisch, Verteidigung gegen Fremde und Eigengestaltung; stabile und mobile Identifikation	97

III. Steuerung sozialer Systeme

7	Motivation: Der Motor der Wünsche	103
7.1	Spannung zwischen Ist und Soll, Aspirations-Niveau; persönliche Strategien zur Erreichung des Soll-Zustandes, Motivation durch Subziele (Mittel); kollektive Motivation	103
7.2	Motivation als Bedürfnis (Erlebnisgehalt)	106

7.3	Determinanten der Soll-Maßstäbe (überdauernden Motivation), protestantische Ethik und Leistungsmotivation, langfristige Zeitperspektive, Ist- und Soll-Maßstäbe – das Problem der Meßbarkeit	108
7.4	Aspirations-Niveau und Zufriedenheitsgrenze. Reaktion auf Frustration (Unzufriedenheit). Reduktion der Aspirationen mit dem Alterwerden. Bewegungen des kollektiven Aspirations-Niveaus. Optimale Herausforderung und optimale Motivation	112
8	Einstellungsänderung – Die manipulierbaren Werte	116
8.1	Definition von »Einstellung«: Affekt für oder gegen ein psychologisches Objekt	116
8.2	Zusammenhang zwischen Einstellungen und Handlungsweisen	117
8.3	Grundgesetzmäßigkeiten der Einstellungs-Änderung (Verschiebung): Assimilations- und Kontrast-Effekt, Kommunikator-Bewertung, »sleeper effect«, soziale Filterung, Wirkung der Partizipation	118
8.4	Konsistenz-Theorien (Heider, Festinger)	121
8.5	Aktive Partizipation in Abhängigkeit von der »Wahrheits-Situation«, von der Freiwilligkeit, von der Dauer	123
8.6	Akzeptanz-Bereich, Ablehnungs-Bereich, Indifferenz-Bereich: Tendenz zum »Lager-Denken«	123
8.7	Persönlichkeitsunterschiede in der Persuasibilität: Rigidität, soziale Isolation, kognitiver Stil (Dogmatiker und Pragmatiker)	125
9	Milieupsychologie und Öko-Soziologie – Prägung durch den Raum	127
9.1	Räumliche Wirkungen: direkte und indirekte (durch Begünstigung und Gelegenheit) – wissenschaftliche Bemühungen	127

9.2	Bevölkerungsdichte: Weltproblem, Ballungszentren, Vorteile und Nachteile größerer Ballungsdichten	130
9.3	Human-Ökologie und Stadt-Modelle: vom biologischen Gesetz zur sozialen Steuerung	135
9.4	Segregation in Wohngebieten, Integration von Minderheiten	137
9.5	Erhöhung der Kontaktchancen und deren Wirkung – in Abhängigkeit von der sozialen Struktur im Plangebiet. Kleinräumige und großräumige Identifikation	139
9.6	Psychologische Distanzen: Intim-Distanz, Personal-Distanz, Sozial-Distanz, öffentliche Distanz	141
9.7	Räumlich relevante Lebensstile: urban/rural, introvertiert/extravertiert, individuell/sozial, aktiv/passiv, mobil/stabil	144
10	Organisation – Geplante Sozietät	146
10.1	Soziale Steuerung: individuell, sozial-unorganisiert, organisiert. Merkmale der Organisation: Ziele, Rekrutierung der Mitglieder, Motivation zur Mitarbeit, Kommunikation, Entscheidungsgewalt	146
10.2	Strukturierung der sozialen Kontakte: Kommunikations-Ordnungen, Kommunikations-Schemata Arbeitsteilung: Linien- und Stabs-Funktionen Motivation: positive und negative Sanktionen, soziale Einbindung	149
10.3	Bürokratisierung: der bürokratische Lebenszyklus – nicht zwangsläufig. Formale und informelle Struktur: »task-leader« und »social-leader«, Notwendigkeit der Balance zwischen Leistungsdisziplin und gutem Betriebs-Klima	152
10.4	Konflikt und Konflikt-Elimination: Individuelle, intrainstitutionelle und interinstitutionelle Konflikte. Konfliktbeilegung: Problemlösung, Persuasion, Verhandeln, Politik	155

10.5 Innovations-Fähigkeit von Organisationen	
Innovations-Mechanismen: Suche nach Neuem	
als Ziel – »look-out institutions«	160
Empfohlene Literatur	164
Personenverzeichnis	170
Sachverzeichnis	171