

Vier-Quadranten-Methode

Ziel

4-Quadranten-Methode ist eine Übung zur Unterstützung von Reflexion und Austausch. Sie ist geeignet, um etwas Abstand vom Tagesgeschäft zu nehmen und über das Bedingungsgefüge eines Problems oder einer Situation zu sprechen.

Zusammenfassung

Es geht um die Frage, welche Veränderungen notwendig sind, um optimalen kommunalen Klimaschutz zu verwirklichen. Die Übung dient dazu, sich ganz bewusst darüber Gedanken zu machen, in welchen Dimensionen Veränderungen passieren können und müssen, und sich darüber auszutauschen. So kann man auch vom Fachwissen und von den Erfahrungen der anderen lernen und bewusster und systematischer über Strategien nachdenken.

Schrittweises Vorgehen

1. Zunächst werden die vier Dimensionen von Veränderung beispielhaft an einer Flipchart vorgestellt, um Ideen zur Anregung zu geben. Je nach Thema, fallen die Beispiele anders aus. Beim kommunalen Klimaschutz allgemein kann es, angefangen beim (I) Individuum im kommunalen Klimaschutz beispielsweise darauf ankommen, Bürgermeister*innen oder andere Schlüsselpersonen zu überzeugen. Aber auch gut funktionierende (II) Beziehungen zwischen den relevanten Akteuren sind wichtig, um Maßnahmen umzusetzen. Gleiches gilt für gemeinsame Werte und Verhaltensmuster (III - Kultur). Nicht zuletzt sind die (IV) strukturellen Rahmenbedingungen und Institutionen entscheidend, um kommunalen Klimaschutz effektiv voranzutreiben. Die vier Dimensionen von Veränderungen bilden vier Quadranten, um die Dimensionen zu veranschaulichen und gut darüber diskutieren zu können.
2. Die Quadranten werden auf dem Boden abgesteckt (z.B. mit Kreppband) und die Teilnehmer*innen werden gebeten, sich innerhalb der Dimension zu positionieren, von der sie meinen, sie für den angestrebten kommunalen Klimaschutz am wichtigsten ist. Dadurch läuft die Übung im Gehen und Stehen ab.
3. Meist verteilen sich die Teilnehmer*innen auf alle vier Quadranten: manche sind der Ansicht, dass individuelle Veränderungen am wichtigsten sind, manchen legen das Hauptaugenmerk auf verbesserte Beziehungen zwischen Akteuren wie Parteien oder Regierungen und Unternehmen. Andere betonen die Bedeutung von Strukturen wie Gesetzen und Anreizsystemen, und wieder andere argumentieren, dass erfolgreicher Klimaschutz davon abhängt, dass wir eine grundlegend andere Kultur der Nachhaltigkeit entwickeln. Nach der ersten Positionierung folgen eine individuelle Reflexion und eine moderierte Diskussion in der Gruppe, um die Erfahrungen, Vermutungen und Fragen auszutauschen und Beispiele für mögliche Veränderungen zu sammeln. Zum Beispiel kann man die Teilnehmer*innen bitten, sich innerhalb der Quadranten darüber auszutauschen, warum die von ihnen gewählte Dimension so wichtig ist. Im Anschluss können die vier Gruppen (= vier Quadranten) ihre Argumente austauschen. Dabei wird oft sichtbar, wie sehr die vier Dimensionen von Veränderung zusammenhängen, und die Gruppe kann dazu übergehen, eine Strategie zu entwickeln, die systematisch alle vier Dimensionen berücksichtigt.

Vier Dimensionen von Veränderung, und mögliche Strategien, sie zu erreichen
(Hinweis: Diese Matrix dient als Inspiration für die verschiedenen Dimensionen)

1. **Individuum**

- (Individuelle Dimension: Persönliche Entwicklung) Fähigkeiten, Fertigkeiten und Verhalten
Wissen Selbsterkenntnis Werte Weltsicht, Perspektive

2. **Beziehungen**

- (zwischen Individuen und Gruppen entwickeln) Interessen Macht Wahrnehmungen,
Stereotype Interaktionsmuster und Umgangsweisen (Vertrauen, Kommunikation,
Zusammenarbeit)

3. **Kultur**

- (Kollektive Denk- und Handlungsmuster verändern) Gemeinschaftlich geteilte Weltsicht
Verhaltensmuster Implizite Regeln darüber, was „man macht“ und wie die Dinge „sein
sollten“ Denkgewohnheiten Verhaltensgewohnheiten

4. **Systeme / Strukturen**

- (Institutionen, Prozesse und Mechanismen weiterentwickeln) Regeln und Gesetze
Entscheidungssysteme Verteilung von Ressourcen Politische und wirtschaftliche Strukturen
und Prozesse Quellen und nützliche Links: <http://www.mspguide.org/tool/four-quadrants-change-framework>

Vier Dimensionen von Veränderung, und mögliche Strategien, sie zu erreichen (Hinweis: Diese Matrix dient als Inspiration für die verschiedenen Dimensionen)

<p>Individuum (Individuelle Dimension: Persönliche Entwicklung)</p> <p>Fähigkeiten, Fertigkeiten und Verhalten Wissen Selbsterkenntnis Werte Weltsicht, Perspektive</p>	<p>Beziehungen (zwischen Individuen und Gruppen entwickeln)</p> <p>Interessen Macht Wahrnehmungen, Stereotype Interaktionsmuster und Umgangsweisen (Vertrauen, Kommunikation, Zusammenarbeit)</p>
<p>Kultur (Kollektive Denk- und Handlungsmuster verändern)</p> <p>Gemeinschaftlich geteilte Weltsicht Verhaltensmuster Implizite Regeln darüber, was „man macht“ und wie die Dinge „sein sollten“ Denkgewohnheiten Verhaltensgewohnheiten</p>	<p>Systeme / Strukturen (Institutionen, Prozesse und Mechanismen weiterentwickeln)</p> <p>Regeln und Gesetze Entscheidungssysteme Verteilung von Ressourcen Politische und wirtschaftliche Strukturen und Prozesse</p>