

<p>Bezeichnung:</p> <p><b>Kontext – ein kritisches Thema</b></p>							
<p>Stichwörter: Raumplanung, Klimawandel, Anpassung, lokale, regionale, nationale und internationale Behörden, Veränderungsprogramme, Veränderungsinitiativen, Partnerschaft, Kommunikationstechniken, Strategie, Schrittmacher, Kontext, Hindernisse, subjektive und objektive Faktoren, PESTLE, Kontextveränderung, Aktion und Reflexion</p>							
<p>Zielgruppe:</p> <p>lokale, regionale, nationale und internationale Organisationen jeder Größe einschließlich Raumplaner, Politiker, Fachleute, Interessengruppen, Strategieentwickler, Entscheidungsträger, NGOs, Behörden, Unternehmen usw.; jede Organisation oder Partnerschaft, die sinnvolle Klimamaßnahmen entwickeln will.</p>							
Empfehlungen aus der ESPACE-Strategie, auf die der Leitfaden sich bezieht:	1.	2.	3.X	4.	5.X	6.X	7.X
	8.X	9.	10.	11.	12.	13.	14.
<p>Inhalte der Strategieempfehlungen, die der Leitfaden aufgreift:</p> <p>3. Der Leitfaden „Kontext - ein kritisches Thema“ will Praktikern deutlich machen, wie bei der Vorbereitung von Klimamaßnahmen Hindernisse erkannt und behandelt werden können.</p> <p>5. Der Leitfaden „Kontext - ein kritisches Thema“ will Praktikern deutlich machen, wie bei der Vorbereitung von Klimamaßnahmen Hindernisse erkannt und behandelt werden können.</p> <p>6. Der Leitfaden „Kontext - ein kritisches Thema“ will Praktikern deutlich machen, wie bei der Vorbereitung von Klimamaßnahmen Hindernisse erkannt und behandelt werden können.</p> <p>7. Der Leitfaden „Kontext - ein kritisches Thema“ will Praktikern deutlich machen, wie bei der Vorbereitung von Klimamaßnahmen Hindernisse erkannt und behandelt werden können.</p> <p>8. Der Leitfaden „Kontext - ein kritischer Punkt“ will Praktikern deutlich machen, wie bei der Vorbereitung von Klimamaßnahmen Hindernisse erkannt und behandelt werden können.</p>							
Foto/Abbildung/Karte:			<p>Überblick:</p> <p>Der Kontext spielt bei Veränderungsprogrammen immer eine entscheidende Rolle, meist in Form von Fortschrittshemmnissen. Wichtig ist das Identifizieren und das Umgehenlernen von Hindernissen, vor allem von wiederholt auftretenden. Dadurch lässt sich die Chance für wirkliche Veränderungen entscheidend verbessern und die Gefahr großen Zeitverlustes, vergeblicher Mühe, fruchtloser</p>				

Unterstützung und vergeudeter Mittel reduzieren. Der Leitfaden bietet wertvolle Erkenntnisse zum Verlauf dieser Lernprozesse.

## Beschreibung:

### **EINLEITUNG**

Wenn der Kontext nicht berücksichtigt wird, werden Veränderungen kaum gelingen. Wird er unzureichend berücksichtigt, erreicht man auch bei besten Absichten möglicherweise nur eine Verschlechterung des Ist-Zustands.

In vielen Bereichen sind Veränderungsinitiativen gescheitert oder wurden ad acta gelegt wegen einer Reihe von einfach feststellbaren – aber nicht notwendigerweise auch leicht lösbaren – Missverständnissen. Einige Beispiele:

- Bei Veränderungsinitiativen geht es immer um Menschen mit immer wieder anderen Verhaltensweisen, die sich schwer vorhersagen lassen: *„Wir haben die Regeln verändert. Warum verhalten sich die Menschen dann nicht anders?“*
- Es genügt nicht, technische Fragen isoliert in Angriff zu nehmen: *„Es gibt in jeder Stadt hochmoderne Recyclinganlagen. Warum machen so wenig Menschen davon Gebrauch?“*
- Gemeinschaften, Organisationen, Planeten und Menschen sind komplexe Systeme und reagieren oft nicht auf allzu einfache Veränderungskonzepte: *„Wir haben zwar das Nagetierproblem beseitigt, aber alle Katzen in der Nachbarschaft auch vergiftet!“*

Der Kontext spielt bei Veränderungsprogrammen immer eine entscheidende Rolle, meist in Form von Fortschrittshemmnissen. Wichtig ist das Identifizieren und das Umgehenlernen von Hindernissen, vor allem von wiederholt auftretenden. Dadurch lässt sich die Chance für wirkliche Veränderungen entscheidend verbessern und die Gefahr großen Zeitverlustes, vergeblicher Mühe, fruchtloser Unterstützung und vergeudeter Mittel reduzieren.

### **ERFASSUNG DER KONTEXTUELLEN HINDERNISSE**

Die Alexander Ballard Limited empfahl bei ihrer Arbeit für das ESPACE-Projekt die Verwendung einer selbst entwickelten einfachen 2x2-Matrix, die letztlich auf den amerikanischen Autor Ken Wilber zurückgeht. In der Matrix werden die Kontextfaktoren erfasst, die beim Umgang mit Fragen des Klimawandels eine Rolle spielen.

<p><b>1. Individual subjective factors</b></p> <p>Limiting personal values, worldview, assumptions</p>	<p><b>2. Individual objective factors</b></p> <p>Limitations of one's skills, knowledge, contacts</p>
<p><b>3. Collective subjective factors</b></p> <p>Organisational cultures, shared norms, national and regional characteristics</p>	<p><b>4. Collective objective factors</b></p> <p>Political, economic, social, technological, legal and environmental limitations</p>

**Quadrant 1: Individuelle subjektive Faktoren**

Wir alle richten uns – bewusst oder unbewusst – nach Annahmen, Überzeugungen und Werten, die uns hindern können, den Klimawandel zu akzeptieren bzw. etwas dagegen zu tun. Viele von uns meinen, dass wir entweder „nicht intelligent genug“ sind, „nicht die richtigen Beziehungen“ haben oder „zu beschäftigt“ sind, um etwas Wesentliches zu dem Problem beitragen zu können. Fast jeder fühlt sich angesichts des Ausmaßes des Klimawandels machtlos. Die meisten verhalten sich daher eher apathisch. Andere besitzen möglicherweise einfach nicht die persönlichen Werte, die sie veranlassen könnten, sich um Menschen in anderen Teilen der Welt oder um künftige Generationen Sorgen zu machen.

**Quadrant 2: Individuelle objektive Faktoren**

Die Hindernisse in Quadrant 2 sind externer Art und lassen sich – im Gegensatz zu den Überzeugungen und Mentalitäten – empirisch überprüfen. Der eine Mensch hat vielleicht nicht die Fähigkeit, die Klimaschwachstellen eines Neubaus erkennen zu können. In solchen Fällen muss er sich entweder diese Fähigkeiten aneignen oder sich an jemanden wenden, der sie besitzt. Wenn wir uns um Letzteres bemühen, müssen wir vielleicht über die Fähigkeit zum Aufbau eines Netzwerks verfügen oder uns Kommunikationstechniken aneignen.

**Quadrant 3: Kollektive subjektive Faktoren**

Sogar diejenigen, deren persönliche Überzeugungen und Fähigkeiten völlig ausreichen würden, zu nennenswerten Veränderungen beizutragen, können meinen, dass sie gegen die Übermacht der allgemein geteilten normativen und kulturellen Werte ihrer Organisation nichts ausrichten können. Für manche mögen die Barrieren sogar noch höher sein, weil ihre Gemeinschaft oder ihre nationalen bzw. religiösen Überzeugungen ein solches Verhalten entmutigen oder verbieten.

Ein Beispiel: Ein Projektentwickler wollte in Großbritannien fünfzig Ökohäuser bauen. Er ließ sich von Bauingenieuren beraten, die sagten, dass die geplante Verwendung einheimischer Hölzer zu viel höheren Bankkosten führen und das ganze Projekt gefährden würde. Der Grund war, die Bauexperten waren noch nie einem solchen Wunsch begegnet und beurteilten etwas „Unbekanntes“ automatisch als kostensteigernd. Nachdem der Projektentwickler ein lokales Familienunternehmen fand, das Eichenholz zu einem sehr günstigen Preis liefern konnte, finanzierte die Bank schließlich doch noch das Projekt.

**4. Quadrant 4: Kollektive objektive Faktoren**

Die Hindernisse in Quadrant 4 gehen auf die sechs allgemein unter „PESTLE“ bekannten

Bereiche der Unternehmensanalyse zurück: politische, wirtschaftliche (economic), soziale, technologische, rechtliche (legal) und ökologische (ecological) Veränderungshindernisse.

Ein Ökohotel in Großbritannien, das doppelt verglaste Fenster und ein Solar- und Windenergiesystem einbauen lassen wollte, stieß nicht nur auf planerische, sondern auch auf denkmalschützerische Hindernisse (es war ein Gebäude aus dem 18. Jahrhundert, das als architektonisch wertvoll galt). Somit standen die Ziele zweier lokaler Behörden miteinander im Widerspruch.

Ein anderes Beispiel ist die Gruppe von Landwirten aus Benelux-Ländern, die zusammen ein System von Stauanlagen zur Einsparung von bis zu 4 Millionen m<sup>3</sup> Wasser im Jahr schaffen wollten. Sie entdeckten, dass die lokalen Planungsvorschriften ein solches System nicht zuließen. Daraufhin veränderten sie gemeinsam mit den lokalen Gemeinderäten die entsprechenden Vorschriften. Von diesem Präzedenzfall werden die örtlichen Behörden und künftige Generationen profitieren. Auf diese Weise hatten Raumordnungspläne eindeutig positive Auswirkungen auf die Anpassung an den Klimawandel.

### **ARBEITEN MIT EINEM MODELL ZUR KONTEXTVERÄNDERUNG**

Wir haben oben kurz mehrere Beispiele für kontextuelle Hindernisse in bestimmten Bereichen genannt. Entscheidend dabei ist, dass *alle vier Felder des Modells gleichzeitig berücksichtigt werden, will man eine Kontextveränderung erreichen*. Oft kann eine Veränderung in einem der vier Felder zu Veränderungen in einigen oder allen anderen Feldern führen. Daher ist es wichtig, vor einer Veränderung in einem der Felder die voraussichtlichen Folgen zu prüfen.

Gelegentlich kann eine gut gemeinte Veränderung in einem Feld die Gesamtsituation *verschlimmern*. Wird beispielsweise eine kleine Gruppe von Fachleuten in einer Organisation so weitergebildet, dass sie zu Klimaschutzexperten werden, muss das nicht für die ganze Organisation ein Schritt vorwärts in Richtung von mehr Verständnis für den Klimawandel und für entsprechende Maßnahmen sein. Wenn sich die übrigen Mitarbeiter in der Organisation relativ machtlos oder durch das größere Wissen ihrer Kollegen ins Abseits gedrängt fühlen, sind sie vielleicht weniger bereit, sich gemeinsam für einen besseren Klimaschutz einzusetzen.

Andererseits bieten sich oft Gelegenheiten, in einem Bereich Veränderungen vorzunehmen, die von großem Nutzen auch für andere Bereiche sind. So haben Studien erwiesen, dass die meisten Menschen glauben, nichts Sinnvolles zum Klimaschutz beitragen zu können. Hingegen bieten Raumplanungsverfahren potenziell große Chancen zum Schutz der Gemeinden gegen den Klimawandel und zur Verringerung der Abhängigkeit von den aus der Kohlenstoffverbrennung gewonnenen Energieformen. Das sind ganz sicher wichtige Maßnahmen, die nicht nur objektiv messbare Vorteile bieten (geringere Kohlendioxidemissionen, nachhaltigere Entwicklungen), sondern die auch den Menschen klar machen, dass *Handeln* Sinn macht.

In diesem Zusammenhang spielt das richtige Timing eine besonders wichtige Rolle. Chancen, zu weitreichenden Veränderungen beizutragen, bieten sich oft nur kurzzeitig (wie bei einer bestimmten Planungsgenehmigung).

Es ist jedoch nicht schlimm, eine bestimmte Chance sechs Monate zu spät zu entdecken! Normalerweise dauert es nämlich etwa ein Jahr, bis Klimaschrittmacher (siehe ESPACE-Leitfaden: *Schrittmacher des Wandels*) verstehen,

- a) dass eine wirkliche Veränderung bewirkt werden *kann* und
- b) *wie* eine Chance erkannt werden kann.

Wenn sich eine Chance bietet und niemand nimmt diese wahr bzw. glaubt an deren Nutzbarkeit, verändert sich nichts. Wenn Klimaschrittmacher gefunden und ausgebildet werden, um die sich bietenden Chancen *rechtzeitig zu erkennen* und zu nutzen, können sie zu bedeutsamen Veränderungen beitragen.

**Autor:**

David Ballard und Rob Weston  
(Alexander Ballard Limited)  
und  
Doogie Black (Hampshire County  
Council)

**Weitere Informationen:**

In englischer Sprache

ESPACE-Bericht: How can local authorities stimulate & support behavioural change in response to climate change? erstellt von Alexander Ballard Ltd in Zusammenarbeit mit HCC

Teil  
Teil 2 - Anhang

Bericht: Warm Hearts and Cool Heads: The Leadership Potential for Climate Change Champions, erstellt von Alexander Ballard Ltd in Zusammenarbeit mit HCC

Teil  
Teil 2