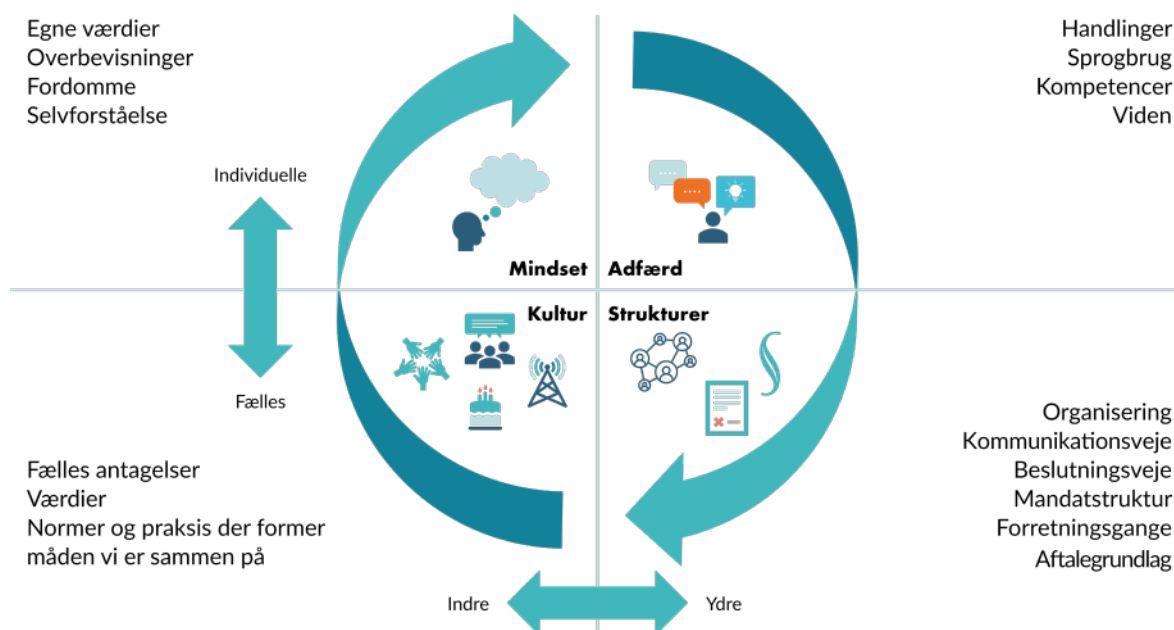


Kvadrantmodellen og hvordan du bruger det i hverdagen

Forklaring af kvadrantmodellen er udarbejdet for Byggeriets Samfundsansvar af mediator og samarbejdsudvikler, Mie Alsmik Andersen i 2026.



Kvadrantmodel – enkel model til komplekse problemer

Kvadrantmodellen viser, hvordan både subjektive oplevelser, adfærd, kultur og systemer hænger sammen. Den bruges til at skabe en mere helhedsorienteret forståelse af komplekse fænomener.

Kvadrantmodellen hjælper med at sikre, at man ikke overser vigtige dimensioner i analyse og beslutningstagning. Den opdeler virkeligheden i fire perspektiver: det indre og ydre hos både individet og kollektivet. I forandringsprocesser bruges kvadrantmodellen til at sikre, at man arbejder helhedsorienteret med både mennesker og organisation.

Modellen peger på, at forandring ikke kun handler om strukturer og processer (det ydre), men også om mindset, motivation og mening (det indre). Kvadrantmodellen af udviklet af filosofen Ken Wilber.

I byggeriet kan Kvadrantmodellen bruges som et redskab til at designe forandringer eller som et redskab til at analysere et fænomen eller en given situation man står i. Det er et konkret refleksionsredskab til at forstå, analysere og udvikle samarbejde i komplekse kontekster.

Pointen med modellen er at, at alle 4 kvadranter skal være i spil og tænkes ind for at lykkes med en forandring. Tænker man kun én kvadrant ind i sin strategi eller er der uoverensstemmelse imellem dem i praksis, så vil forandringen eller det ønskede resultat helt eller delvist udeblive.

En gennemgang af kvadrantmodellen skal altså afdække om elementer fra alle kvadranter er tænkt ind og implementeret i praksis i hverdagen, eller om der evt. er elementer der er modstridende.

Kort sagt: en model til at få sammenhæng mellem intentioner og praksis-

Kvadrantmodel - eksempel på emne man kan analysere

Det kan f.eks. være, at man har et mål om at være en samarbejdende Bygherre.

Her vil mange starte i kvadranten **'Strukturer'**, med at beskrive krav og ønsker til samarbejdet i udbudsmaterialet. Mange definerer også værdier og leveregler på skrift i opstarten af samarbejder på eks. opstarts workshop. Men det er først i det oplevede ændrede **mindset og adfærd**, at det bliver til praksis, hvorfor man i de kvadranter, skal tænke over hvilken konkret adfærd der skal til, for at ordene kommer ud at leve i praksis. Det er ikke nok at det står på en flipover der hænger på væggen.

Hvis måden vi på tværs af parterne er sammen på - altså **'Kulturen'** skal understøtte den samarbejdet, så kan man f.eks. overveje hvilke traditioner eller fejring, der kan være med til at skabe et fællesskab. Man kan også se på om den måde man plejer at holde møder på, måske skal tænkes på en ny måde. At etablere en fælles kultur kræver vedvarende arbejde og bevidsthed om, hvad der understøtter eller forhindrer målet om samarbejde.

'**Mindsettet**' hos den enkelte spiller en stor rolle. Her spiller også den enkeltes overbevisninger og selvforståelse ind. Tænk på hvilket mindset der fordrer et samarbejde og hvilket mindset der hindrer et samarbejde. Er man eks. fastlåst i en opfattelse af de andre parter, som nogen der har særlige dagsordener, så kan det farve/forstyrre ens evne til at samarbejde. Det kan også være at man grundlæggende har en opfattelse af de andre som modstandere, som man skal 'vinde' over

Endelig er der den enkeltes '**Adfærd**', som også rummer det der kommunikerer mundtlig og skriftligt, men også de kompetencer, herunder også relationelle, den enkelte besidder. Viden om eks. Konfliktforståelse og evnen til at agere konfliktforebyggende og konfliktnedtrappende, hører også under denne kvadrant. Hvis adfærden ikke afspejler en samarbejdende tilgang, så vil det være en faktor der hindrer målet om at lykkes med samarbejder.

Dette er blot nogle få eksempler fra hver kvadrant, det er meget mere komplekst end som så.

Kvadrantmodel – sådan kan I bruge modellen til at tale om jeres aktuelle samarbejde

Tænk på de værdier for samarbejdet I ønsker jer. Det kunne være TILLID, GENSIDIG RESPEKT, ÅBENHED, etc. Find de værdier der passer jer.

Gå alle kvadranter igennem - én for én og tal sammen om:

1. Hvordan ser det ud i dag? Er der overensstemmelse mellem de værdier, vi har sat os for og den praksis der sker i den pågældende kvadrant? Underbyg med konkrete eksempler på både når der er, og når der ikke er.
2. Hvad vil I gerne ændre? Hvad kunne I gøre? Kom med konkrete eksempler.
3. Hvilke barrierer er der? Hvorfor er de der? Kan de overkommes?
4. Spørg også hvordan jeres samarbejdspartnere mon ser på jer? Hvilke oplevelser har de? Og oplever de mon, at der overensstemmelse mellem ord på papir og hverdagen?
5. Udpeg konkrete initiativer I vil implementere nu, om 1 måned, om 2 måneder etc. Og følg op på om I når dem.

Brug kvadrantmodellen som tjekliste og idégenerator:

Forstå kompleksiteten: Hvad foregår der? Synligt / Usynligt?

Analysere problemet: Hvor ligger problemet?

Udpege indsatser: Hvor skal der sættes ind?

Refleksion

Prøv at drøfte en case eller byggesag, hvor det enten er gået godt eller skidt med samarbejdet. Find konkrete eksempler fra hver kvadrant, der var med til hhv. at fordre eller hindre samarbejdet.

Husk at komme hele vejen rundt i modellen!