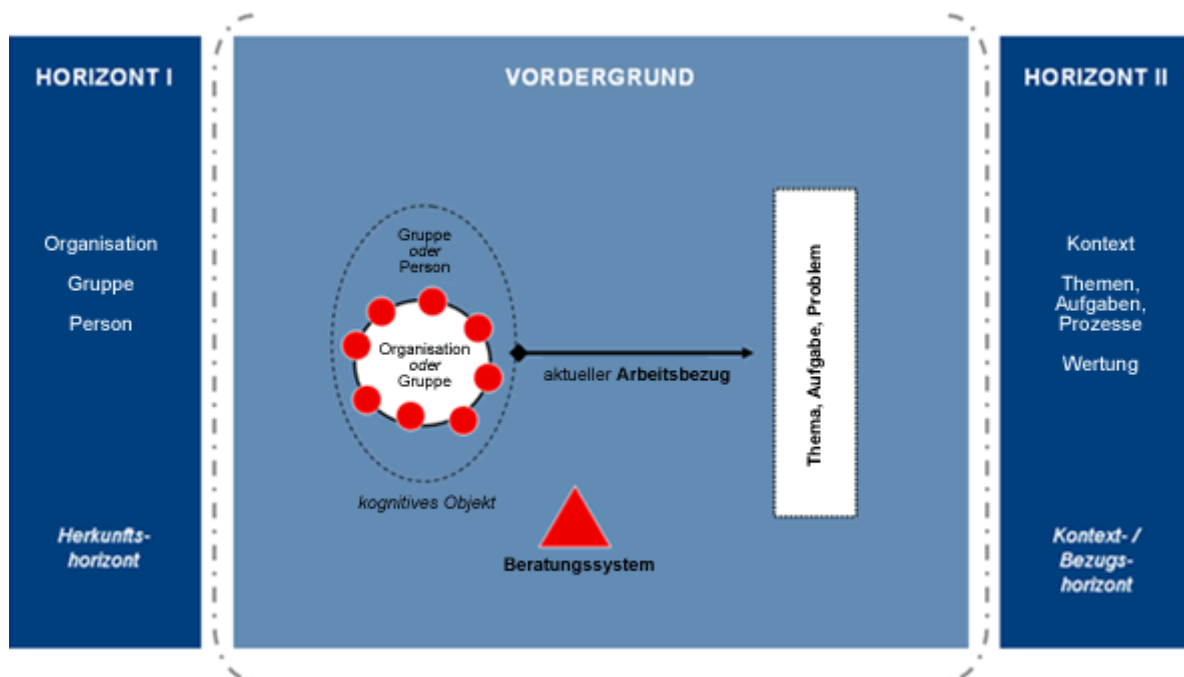


Hermeneutisches Grundmodell

Das Ziel einer Beratung ist es, eine Organisation in der Bewältigung ihrer Themen und Aufgaben zu begleiten und zu unterstützen. Häufig wird hier auf anweisungskluger und erfahrungsgeladene Systeme, tradierte Beratungsformen und Methoden gesetzt. In der Arbeit mit Organisationen stellt sich heraus, dass es nicht nur die themen- und aufgabenbezogenen Barrieren sind, welche die Fortentwicklung behindern, sondern so genannte kulturelle Barrieren. Beschrieben werden diese als Verhaltenshindernisse oder Denkblockaden.

SYNNECTA hat ein Modell entwickelt, um Barrieren aufzulösen und die Problemlösungs- und Entwicklungskompetenzen der Organisation freizusetzen und zu erweitern:



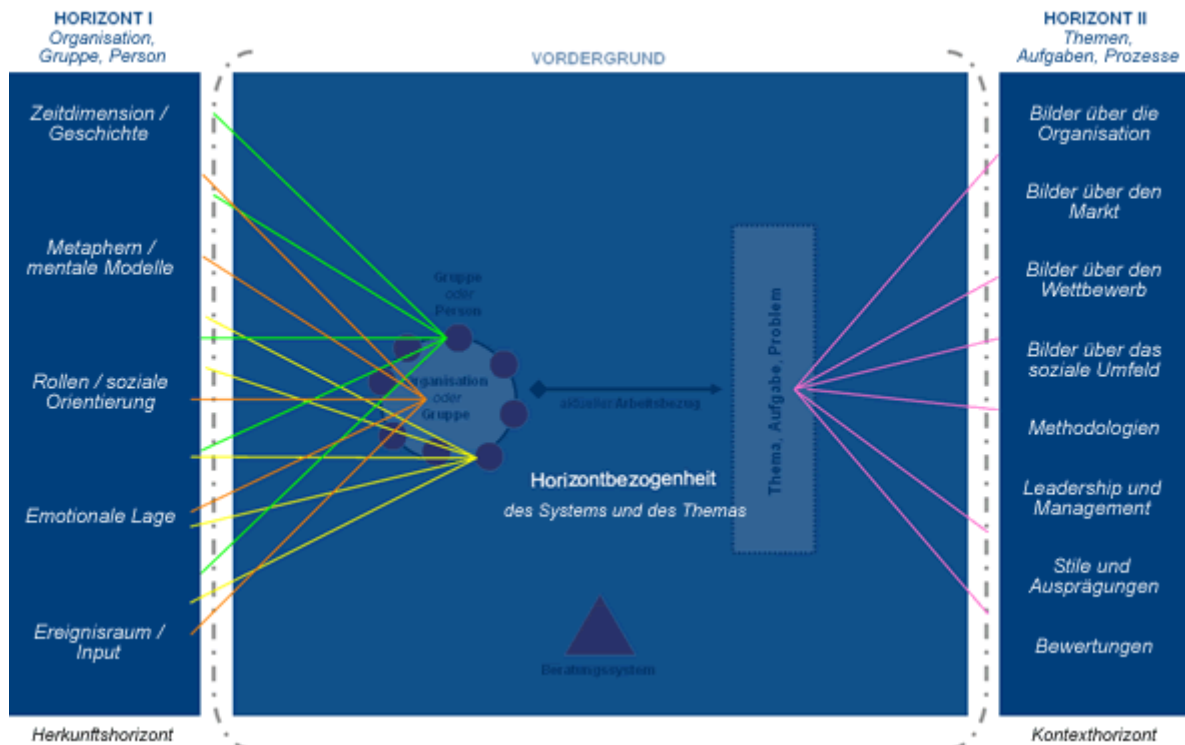
Was macht es so anders?

Anders als die tradierten Beratungsansätze, die eine modellierende, aus der Beratungsperspektive angemessene Organisationsform oder Lösung zu implementieren suchen, setzt SYNNECTA mit dem Konzept der hermeneutischen Beratung auf die selbstbestimmte, aus der Organisation kommende Entwicklung neuer Mittel, Wege und Möglichkeiten. Im Mittelpunkt steht nicht der Versuch einer objektivierenden Bewertung der Organisation oder des Themas durch die Beratung, sondern mit dem Kunden gemeinsam das zu verstehen, was eigentlich zu verstehen und dann zu verändern ist. Dies kann nur durch einen ganzheitlichen Wahrnehmungs- und Bewertungsprozess geschehen. Auf Basis dieser Erkenntnisse können dann die richtigen Interventionsmethoden sinnvoll und zielgerichtet ausgewählt und wirkungsvoll zur Anwendung gebracht werden. So wird in der Organisation das zum Sprechen und zur Sprache gebracht, was in den Sinnstrukturen der Horizonte steckt und die Veränderung der Horizonte – und in Folge dessen die Lösung des Themas – ermöglicht.

Horizonte

Im Vordergrund das Ziel, die Aufgabe. Im Hintergrund die Bedingungen der Möglichkeit, das Ziel zu erreichen und die Aufgabe zu lösen. Die hermeneutische Beratung stellt die Methoden zur Verfügung, die eine gezielte und wirksame Arbeit am Hintergrund ermöglichen.

Vertiefung des hermeneutischen Grundmodells



Horizont I (Herkunftshorizont)

Horizont I gestaltet sich aus autonomen Kompositionen, emotionalen Komplexen und mentalen Modellen. Sie werden sprachlich geprägt in den eigenen, erzählten und erinnerten Geschichten zugänglich.

In den Geschichten wird der Erfahrungsschatz, die Vorstellung vom Gewordensein, die Wirkung tradierter Elemente aus der Erziehung und Bildung, transportiert. Er beinhaltet zudem das Eigenverständnis über den zur Verfügung stehenden Handlungsraum, über die geltenden Rollenkonstrukte und die Erwartungen an das eigene Handeln.

Der Standpunkt im Horizont bestimmt, wie ein Thema, eine Aufgabe, ein Problem gesehen und bewertet wird. Je nach Situation werden nur bestimmte Elemente des verfügbaren Horizonts aufgerufen.

Horizont II (Kontexthorizont)

Horizont II wird gebildet aus der Selbstbeschreibung des Unternehmens in einem jeweils ausgewählten Kontext, der aktuellen Sicht auf den Markt und Wettbewerb, auf das Eigenverständnis der Steuerung und Führung und der Muster, in der die Organisation Themen, Aufgabe oder Probleme definiert, beschreibt und zu lösen sucht (gängige Methodologien usw.).

Die Sichtweisen auf den Kontext des Themas sowie die Art und Weise der Beschreibung einer Aufgabe oder eines Problems wiederum determinieren den Raum für die im System denkbaren Lösungswege.

Der Horizont, in den ein Thema gestellt wird, bestimmt, wie es gelöst werden kann.

*Bilder über die
Organisation*

*Bilder über den
Markt*

*Bilder über den
Wettbewerb*

*Bilder über das
soziale Umfeld*

Methodologien

*Leadership und
Management*

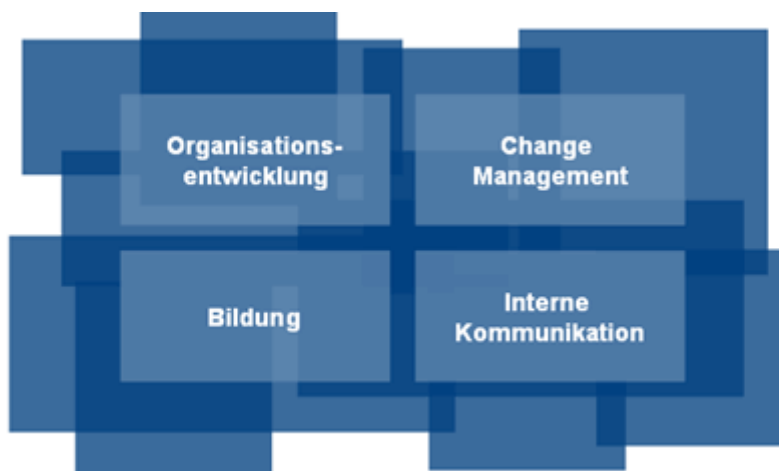
*Stile und
Ausprägungen*

Bewertungen

Methodenbereiche in der Arbeit

Die hermeneutische Beratung zielt auf Veränderungen in den Horizonten ab.

SYNNECTA setzt im Prozess auf eine Methoden-Bricolage. Die gezielte und an die jeweilige Situation angepasste Auswahl der Intervention(en) erfolgt aus einem mit dem Kunden gemeinsam entwickelten neu gewichteten Horizont. Verwendung finden Methoden aus den Bereichen der Organisationsentwicklung, des Change Managements, moderner Bildungskonzepte und aktuellen Formen interner Kommunikation.



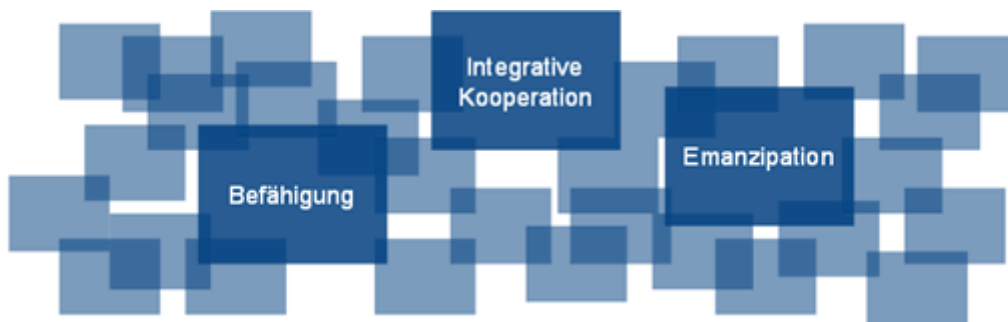
Wege zur Veränderung

Durch die gezielte Verwendung der verschiedenen Interventionsmethoden können die notwendigen und richtigen Impulse im jeweiligen Horizont des Systems gesetzt werden, welche die entsprechende Veränderung zulassen und so Hindernisse in der selbstbestimmten Entwicklung auflösen. So können neue, andere Entwicklungen möglich gemacht werden.



Es geht es um **integrative Kooperation**, **Befähigung** und **Emanzipation** aller Beteiligten und Betroffenen in der Organisation.

Veränderungsbestandteile



- **Kooperativ integrieren**
Überwindung von Grenzen und Mustern und das Zusammenführen alter, bewährter und neuer veränderter Möglichkeiten und Wege. Unterstützt durch die sinnvolle Beteiligung aller im System relevanten Personen und Gruppen. Deutliche Erhöhung der Realisierungschancen durch breite Aufmerksamkeit, Interesse, Teilnahme und Engagement vieler.
- **Befähigung**
Gezielte Entwicklung der Fähig- und Fertigkeiten und das Einbringen von individuellen Stärken.
- **Emanzipation**
Selbstständigkeit und Verantwortlichkeit als integrativer Bestandteil eines erfolgreichen Veränderungsprozesses.

Interventionsebenen

Es bieten sich die folgenden vier Ebenen zur Intervention an:

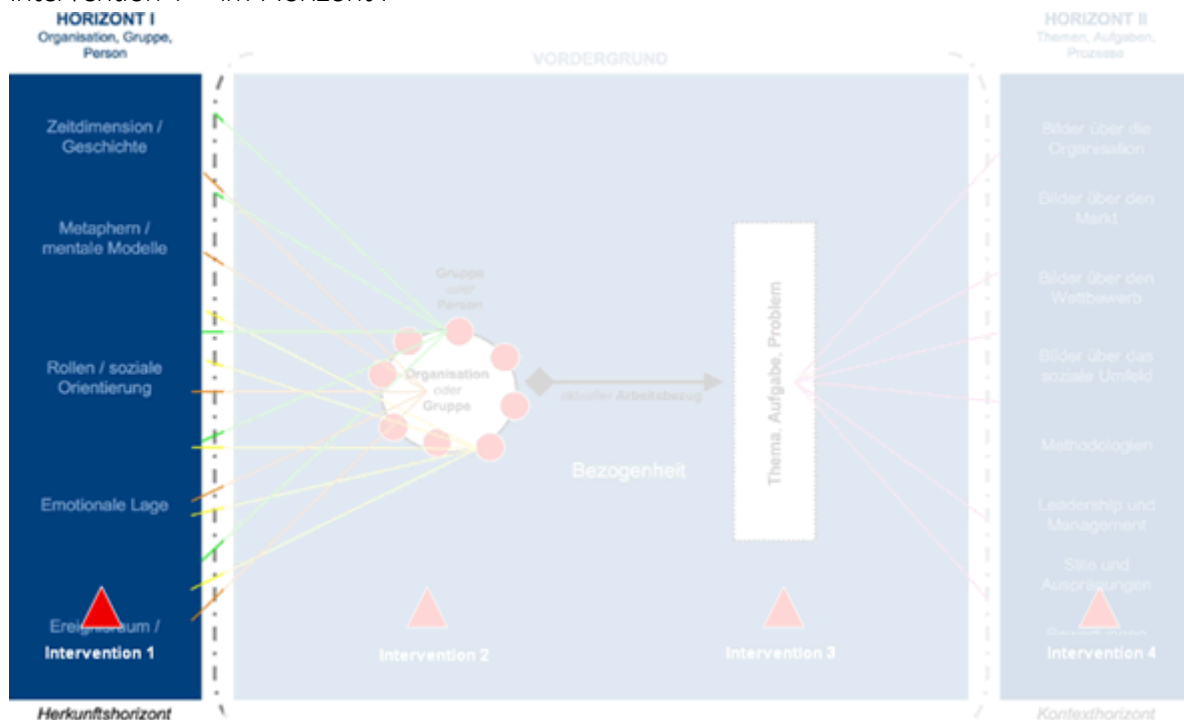
Intervention 1 – im Horizont I, dem Herkunftshorizont

Intervention 2 – im Vordergrund, mit Person, Gruppe oder Organisation

Intervention 3 – im Vordergrund, die thematische Arbeit

Intervention 4 – im Horizont II, dem Kontexthorizont

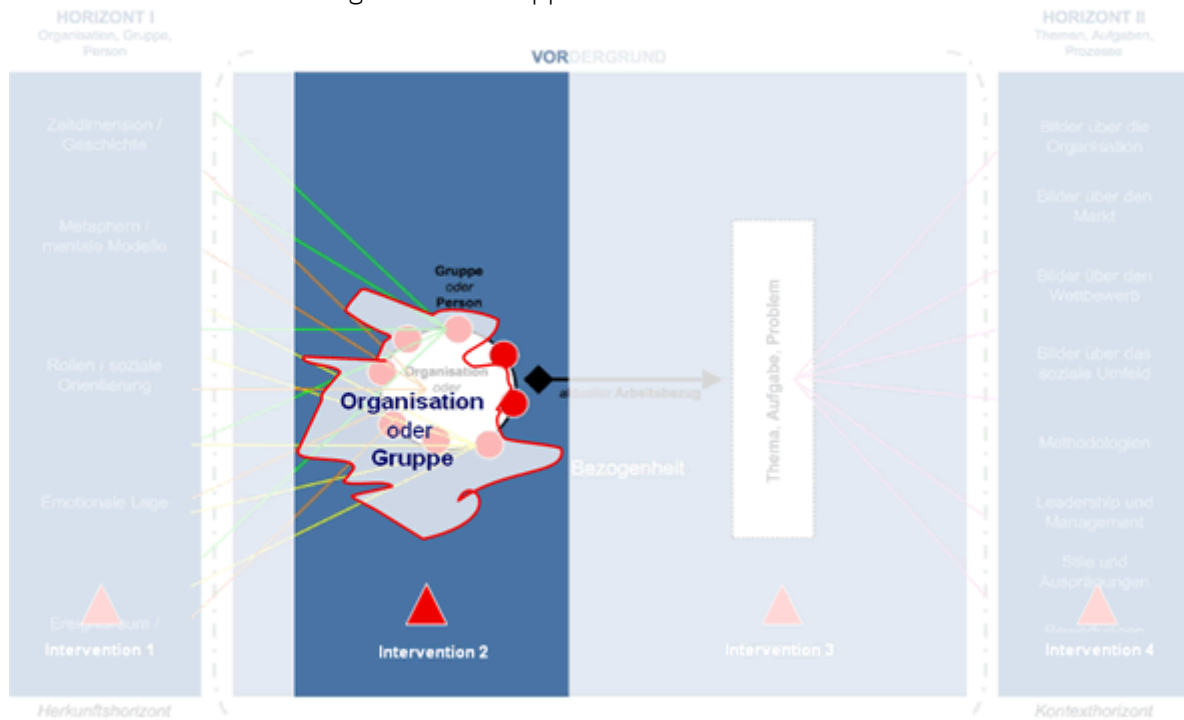
Intervention I – im Horizont I



Intervention I arbeitet an der Erweiterung, der Ergänzung und der Veränderung des Horizont I, in dem die Aufgaben und Themen gesehen und bewertet werden.

Zu den Interventionsmethoden gehört unter anderem die Arbeit mit Metaphern zur Rekontextualisierung der Problemgeschichte, Problem- oder Organisationsgeschichte, Unternehmensrekonstruktion, die ausgewählte Vermittlung von Inhalten usw.

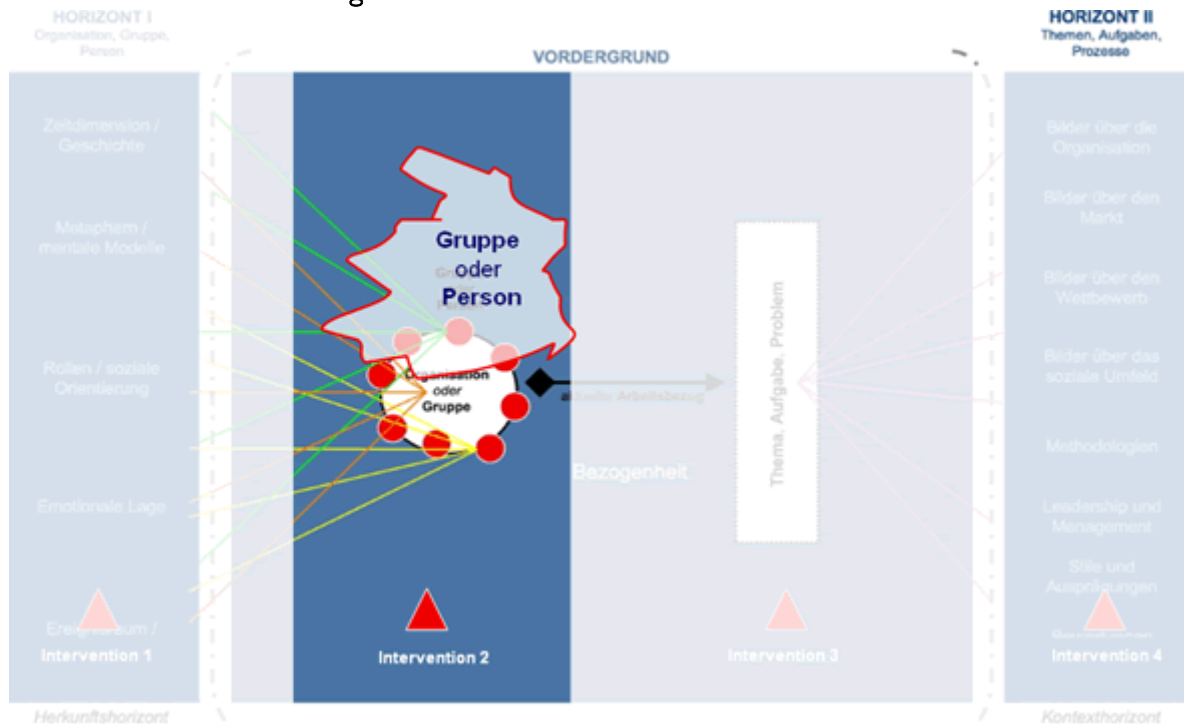
Intervention 2 – im Vordergrund: die Gruppe



Eine Gruppe entwickelt ihren eigenen Horizont. Dieser ist wesentlich von der Qualität der Beziehungen in der Gruppe abhängig. Ziel der Intervention ist es, veränderte gemeinsame Horizontbezüge zu erarbeiten, die einen neuen und offenen Zugang zum Thema ermöglichen.

Auf der **Interventionsebene 2** wird mit dem Beziehungsfeld der Gruppe/Organisation gearbeitet. Inhalte können sein: Teamentwicklung Coaching von Gruppen, Supervision, Mediation usw.

Intervention 2 – im Vordergrund: die Person

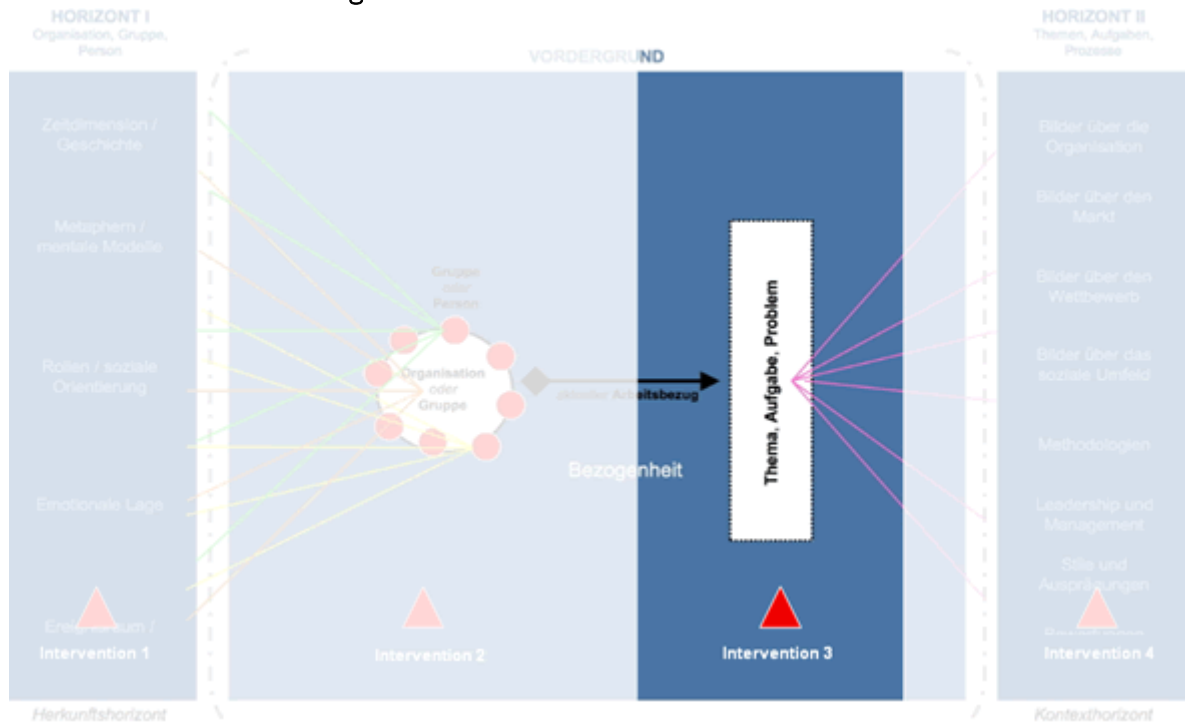


Der Horizont, in dem die Mitglieder einer Gruppe oder Organisation wahrnehmen, bewerten und denken, ist von den Beziehungen untereinander und von der individuellen Beziehungsfähigkeit in der Situation abhängig.

Die Intervention 2, im Vordergrund die Person, zielt auf die Beziehungsfähigkeit der einzelnen Persönlichkeiten und die Entwicklung des persönlichen Potenzials.

Mit der Erweiterung der Beziehungsmöglichkeiten wird der Gruppe die Chance gegeben, andere, offene gemeinsame Horizontbeziehungen zu entwickeln. Erhöhung des Vertrauens in die Situation, Öffnung von anderen Erfahrungen innerhalb und außerhalb der Gruppe usw. gehören hier zum Spektrum der Interventionsmethoden. Die gezielte Arbeit an der Performance der Personen und ihrer individuellen Stärken ist ein wesentlicher Bestandteil in einer integrativen Arbeit.

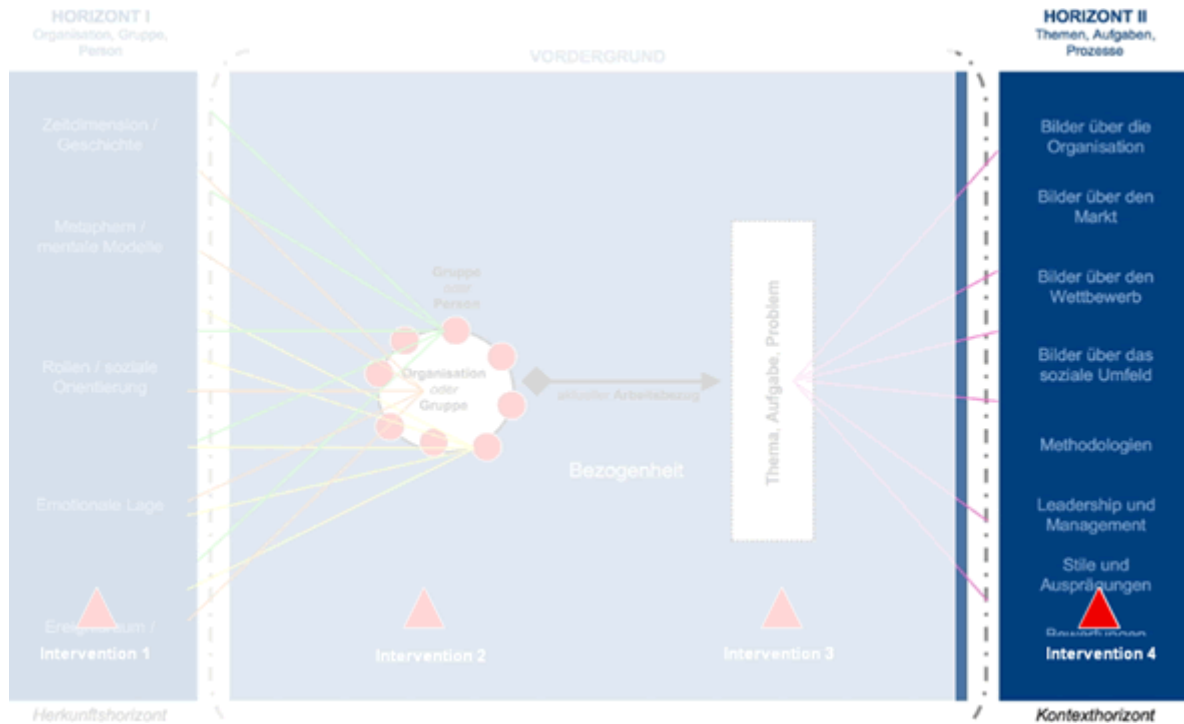
Intervention 3 – im Vordergrund: die thematische Arbeit



Im Zentrum steht die Lösung eines Problems oder die Erfüllung einer Aufgabe. Auf der Sach- und Arbeitsebene geht es um die Nutzung einer passenden Methode, angemessene Strukturierung und die sinnvolle Reduktion von und insbesondere dem Umgang mit Komplexität.

Intervention 3 stellt die entsprechenden Methodologien zur Verfügung. Das können Strukturierungs- und Problemlösetechniken sein, Dramaturgien, gezielte Wissensvermittlung usw.

Intervention 4 - im Horizont II



Der Horizont, in den ein Problem gestellt wird, bestimmt, wie es gelöst werden kann. Verändert sich der Horizont, verändern sich die Lösungsmöglichkeiten. **Intervention 4** zielt auf die Bereitstellung von Varianten im themenbezogenen Horizont II. Interventionsmethoden sind hier z. B. Insight Maps, Kreativitätstechniken, gezielte thematische Inputs, Strategy Maps, Structure oder Process Maps usw.