

Metaplan®

Goethestraße 16

D 25451 Quickborn

T. +49 4106 617 0

Quickborn@metaplan.com

www.metaplan.com

Metaplan: Philosophie –Beratungsansatz –wissenschaftlicher Hintergrund

Quickborn, 2013

Die Metaplan-Philosophie

Metaplan gehört zu den **Pionieren** der **Organisations- und Strategieberatung** in Deutschland. Seit mehr als 40 Jahren beraten wir Unternehmen und Organisationen fast aller Branchen.

Wir setzen auf ‚**Beratung im Diskurs**‘ – auf die strukturierende Auseinandersetzung und Verständigung zwischen Interessensparteien bei der Bewältigung komplexer Veränderungsvorhaben und Changeprozesse. **Verständigung** ist für uns ein zentrales **Führungsinstrument**, das branchen- und länderübergreifend einsetzbar ist.

Die fortlaufende Einbindung **organisationswissenschaftlicher Forschung** hat bei Metaplan Tradition: Wir hinterfragen Bestehendes, unsere Lust am Lernen treibt uns an.

Für unsere Kunden zählt aber vor allem: Wir verhelfen Organisationen dazu, **Wandel** in Strategie, Organisation und Kultur **aktiv** und **erfolgreich** zu **gestalten**. Die Erfahrungen aus mehr als 40 Jahren Organisations- und Strategieberatung zeigen: Mit **Diskursiver Beratung** gelingt dies besser.

Der Metaplan-Ansatz: Strategieentwicklung und Organisationsgestaltung im Diskurs

Für den Beratungsansatz von Metaplan ist zentral: Bei der Analyse und Gestaltung von Organisationen müssen die nicht messbaren Einflüsse berücksichtigt werden, die sich aus professionellen Denkweisen, verdeckten Strukturen, divergierenden Interessenlagen und Machtverhältnissen ergeben. Die Erfahrung lehrt: Werden Komplexität und Partikularinteressen nicht von Anfang an berücksichtigt, schlagen sie später zurück.

Daher setzen wir auf Beratung im Diskurs. Diskurse ermöglichen – richtig eingesetzt und gesteuert – eine strukturierende Auseinandersetzung und Verständigung zwischen Interessensparteien bei der Bewältigung komplexer Projektvorhaben.

Klassischerweise haben verschiedene Abteilungen, Funktionen und Hierarchieebenen unterschiedliche Auffassungen darüber, wie eine Sache anzugehen ist. Als Nebeneffekt der Arbeitsteilung entwickelt jede ihre eigene Rationalität. Die resultierenden Interessenkonflikte erfordern wiederkehrende Einigungsprozesse, die im Dialog – als strukturierter Diskurs – zu erarbeiten sind.

Diskurse sorgen dafür, dass Beteiligte sich ein Anliegen zu eigen machen und bereit sind, mitzuarbeiten. Akzeptiert und umgesetzt wird nur, was dem ernsthaften Zweifel ausgesetzt wurde.

Metaplans wissenschaftlicher Hintergrund

Wissenschaft und Beratung sind unterschiedliche Disziplinen, die sich wechselseitig zum Hinterfragen und Weiterdenken anregen. Deshalb fördern wir Forschungsprojekte und lassen uns in der Beratungspraxis immer wieder durch wissenschaftliche Ansätze der Organisationsforschung inspirieren. Wir bleiben neugierig – unsere Beratungsprojekte profitieren davon.

Fünf zentrale Ansätze der Organisationsforschung prägen unsere Arbeit:

- Die verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie von Herbert Simon und James G. March: Sie liefert die Einsicht, dass Entscheidungen immer auf der Basis begrenzten Wissens über Folgen und Entscheidungsalternativen stattfinden.
- Die Systemtheorie von Niklas Luhmann: Seine frühen organisationstheoretischen Arbeiten machen deutlich, dass man für eine Veränderung von Organisationen sowohl ihre Formalstruktur als auch die informellen Strukturen im Blick haben muss
- Die Theorie der Mikropolitik von Michel Crozier und Erhard Friedberg: Sie zeigt auf, dass Macht zur Organisation gehört wie Luft zum Atmen.
- Die Erkenntnistheorie von Ludwik Fleck: Sie erklärt, warum sich verfestigte Denkgebäude in Organisationen ausbilden.
- Die Diskursethik von Jürgen Habermas: Sie versteht den Menschen als vernunftbegabtes Wesen, das sich im Denken und über „kommunikatives Handeln“ zu orientieren vermag.