



Themen im Newsletter 02/2014

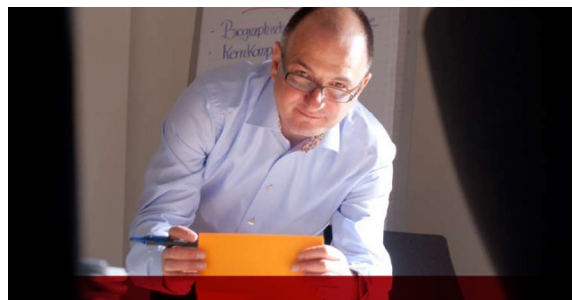
- [Hierarchieübergreifendes Change Management - Lösungen entwickeln mit vielen Perspektiven](#)
 - [Save the Date! Management-Briefing zum Thema "Kommunikation in Veränderungsprozessen"](#)
 - [Portrait Martina Galler-Gossé](#)
 - [Unternehmensentwicklung mit ELFsights](#)
-

Sehr geehrte Damen und Herren,

von Anfang an mit Weitblick zu agieren ist in betrieblichen Veränderungs- und Entwicklungsprozessen sehr zu empfehlen. Denn zu kurz gedachte Veränderungsprojekte können am Schluss bedrohlich teuer werden. Vorausdenken ist ein Muss, denn je weiter ein Vorhaben fortgeschritten ist, desto aufwendiger werden die Kurskorrekturen. Oft sind die Auswirkungen und Konsequenzen jedoch zu Beginn schwer zu kalkulieren. Umso wichtiger ist es, frühzeitig alle wesentlichen Perspektiven in das Vorhaben einzubeziehen. Denn der geweitete Blick hilft, die wesentlichen Themen aufzuspüren und in die Planung mit einzubeziehen. In unserem aktuellen Newsletter stellen wir Ihnen ein Instrument vor, mit dem Sie systematisch alle wichtigen Perspektiven in die Planung eines Veränderungsvorhabens einbinden und die Beteiligten nachhaltig motivieren.

Ihr

Jürgen Alexander Lehmann
ELFsights-Gründer und Organisationsentwickler



Mit unserem Newsletter "ELFsights-Stories" bieten wir Ihnen regelmäßig Impulse und Informationen die helfen, Veränderungsprozesse deutlich produktiver zu gestalten. **Unser Schwerpunkt heute ist eine neue Art des "Rundum- Blicks".**

Hierarchieübergreifendes Change Management

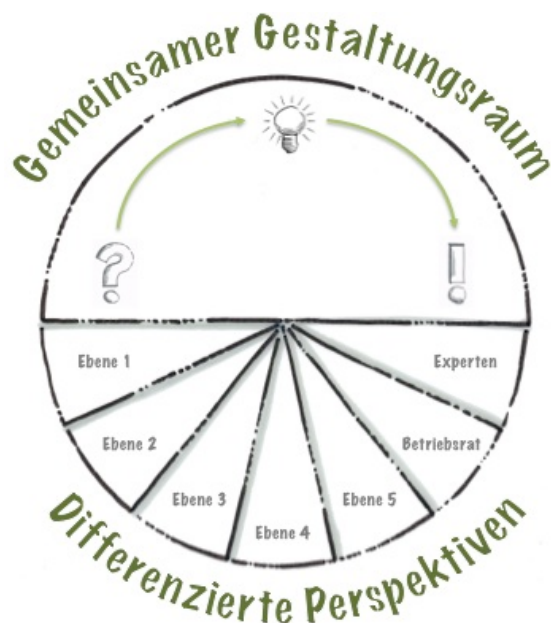
- Lösungen effizienter entwickeln mit vielen Perspektiven

Nicht immer leicht, aber unverzichtbar sind die qualifizierten Denk- und Gestaltungsprozesse, durch die Veränderungsentscheidungen tragfähig werden. Denn nur so können Entscheidungen besten Gewissens getroffen werden. Bis dahin nicht Ungewöhnliches.

Nicht selten laufen diese grundlegenden Prozesse im kleinen Kreis von Entscheidern und ausgewählten Experten ab - Wie aber wäre es, den gesamten Denk- und Gestaltungsprozess von Anfang an auf breitere Beine zu stellen? Damit meinen wir, möglichst alle betroffenen Perspektiven frühzeitig und durchaus systematisch einzubeziehen. Konkret kann das zum Beispiel bedeuten, dass bei einer anstehenden Umstrukturierung bereits sehr früh neben dem Top-Management Vertreter aller betroffenen hierarchischen Ebenen eingebunden werden.

Die Idee dahinter ist ein hierarchieübergreifender 'Think Tank', eine gemeinsame Denkwerkstatt, die unterschiedliches Wissen nutzt. Denn aus jeder Perspektive werden spezifische Informationen eingebracht, die für die Ausgestaltung der neuen Organisation notwendig und hilfreich sind. Und so können auf dieser breiteren Wissensbasis neue und praxistaugliche Lösungsideen entstehen.

Basismodell Hierarchieübergreifendes Change Management



Möglicherweise denken Sie jetzt ein: "Ja, aber ..." Denn: Was ist denn mit der Komfortzone, die Diejenigen, die am Schluss betroffen sind, auf keinen Fall aufgeben möchten? Entsteht da möglicherweise so etwas wie ein fauler Kompromiss? Dieser Einwand ist berechtigt. Für uns Organisationsentwicklerinnen und Organisationsentwickler war dies auch einer der kritischen Punkte. Deshalb haben wir eine spezifische Vorgehensweise für diesen Veränderungsansatz entwickelt. Unsere Erfahrungen in der Arbeit mit hierarchieübergreifenden Think Tanks lehren uns auch: faule Kompromisse entstehen eigentlich nur dann, wenn zu Beginn der gemeinsamen Arbeit auf zu viel Konformität gepocht wird.

Denn dann verpasst die Gruppe die entscheidend wichtige Lernerfahrung, dass aus unterschiedlichen und teilweise weit auseinanderliegenden Expertisen und Sichtweisen völlig neue und sehr funktionale, begeisternde Ideen entstehen. Und diese Ideen, die dann auch tatsächlich alle begeistern, setzen deutlich mehr Energie zur Umsetzung frei als Top-Down-Initiativen.

Der Gedanke der Komfortzone weicht der konkreten Tat, etwas Wertvolles für die Zukunftssicherung zu leisten. Längst vorbei sind also die Zeiten, in denen einsame Entscheider, Experten und Macher den richtigen Wurf entwickeln und der Rest der Belegschaft zum Ausführungsgehilfen ernannt wird. Vielmehr gibt es erprobte Möglichkeiten, um mit einem Sinn für Gemeinsamkeit und Wertschätzung selbst harte und schwierige Veränderungsthemen anzugehen.

Neue Potenziale durch hierarchieübergreifende Veränderungsdesigns

- Frühzeitiger, gemeinsamer Gedankenaustausch sowie Informations- und Meinungsvielfalt schaffen stabilere Planungsannahmen
- Einbeziehung der Betroffenen von Anfang an schafft ein deutliches Plus an Motivation und Zugehörigkeit
- Erweitertes Ideenpanorama durch die Weisheit der Vielen
- Deutlich schnellere und integrative Realisierung der Vorhaben

Unser Tipp:

Überprüfen Sie, bevor Sie auf altbekannte Vorgehensweisen setzen, inwiefern es zu Ihrem Vorhaben passen kann, ein hierarchieübergreifendes Vorgehen zu nutzen. Die Arbeit mit dem hierarchieübergreifenden Vorgehensmodell ist sinnvoll, wenn

- alle hierarchischen Ebenen mit dem Thema auch wirklich zu tun haben.
- Veränderungsvorhaben noch ausreichend lösungsoffen für neue Ideen sind.
- das Veränderungs-Thema eine komplexe Fragestellung ist.
- Sie breit sind, neue Wege zu suchen, jenseits des Bekannten.
- die Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den Hierarchie-Ebenen ein sinnvolles Ziel darstellt.

Ihre Einladung zum exklusiven Management-Briefing für den 6. Mai 2014 - Save the Date!

Unser Kooperations- und Beratungspartner Empalis Consulting GmbH veranstaltet in Zusammenarbeit mit *ELFsights* am 06. Mai 2014 im Großraum Stuttgart ein **exklusives Management-Briefing zum Thema "Kommunikation in Veränderungsprozessen"**. Hierzu werden wir Ihnen in Kürze Ihre persönliche Einladung inklusive Detailinformationen für eine kostenfreie Teilnahme zusenden. Vertiefen Sie Ihr Wissen zum immer wichtiger werdenden **Management-Thema "Veränderungskommunikation"** und reservieren Sie sich diesen Tag.

Wir freuen uns über unsere neue ELFsights-Partnerin!



Im Porträt: Martina Galler-Gossé

Expertin im Bereich Organisationsentwicklung und Gesundheit

Martina Galler-Gossé ist von Beruf Diplom-Pädagogin und zertifizierte Coach. Sie verfügt über langjährige Erfahrung in Training und Beratung. Mit ihrer energievollen, einfühlsamen und zugleich pragmatischen Art unterstützt sie als Senior Consultant Unternehmen in den Bereichen Personal- und Organisationsentwicklung, Konfliktmanagement, Führung, Wissensmanagement und demografischer Wandel sowie in der Beratung und dem Training von MitarbeiterInnen 50plus.

Auch im Bereich Gesundheitsmanagement und "Betriebliches Eingliederungsmanagement" (BEM) verfügt Frau Galler-Gossé über umfassende Expertise. Sie arbeitete beispielsweise in einem Modellprojekt zum betrieblichen Reha-Management und im Projekt "3B - Beratung, Betrieb und Beruf" im Rahmen der Initiative "Jobs ohne Barrieren" unter der Schirmherrschaft des Ministeriums für Arbeit und Soziales. Auch berät und führt Frau Galler-Gossé als Case-Managerin das BEM in Top-Unternehmen und in Organisationen unterschiedlichster Größen ein. Und sie coacht Führungskräfte zu den Themen Karriereplanung, Führung, Work-Life Balance und Burnout-Prophylaxe.

Zu ihren Kunden zählen mehrere große Automobilkonzerne und eine Vielzahl mittelständischer Unternehmen.

Frau Galler-Gossé ist verheiratet mit Eric Galler und hat vier Kinder.

Unternehmensentwicklung mit ELFsights

Wir entwickeln und realisieren für Sie Strategien zur **ganzheitlichen Neuausrichtung oder Weiterentwicklung von Unternehmensbereichen und Unternehmen**. Unser Vorgehensmodell ermöglicht einen neuen und ganzheitlichen Umgang mit Entwicklung und Veränderung. Die Beteiligten planen, bewerten und realisieren Veränderungsprozesse gemeinsam. Das Neue wird dadurch schnell greifbar und als gemeinsames Vorhaben erlebt. Für den größtmöglichen Erfolg verknüpfen wir alle wichtigen Dimensionen zu einem stimmigen Gesamtvorhaben: Unser Ansatz ist auf eine ganzheitliche Optimierung ausgelegt.

- Wir steigern den Kundenwert der Unternehmensbereiche/Unternehmen,
- wir stabilisieren Ertragsstrukturen,
- wir optimieren das Organisationsdesign und die Prozesse,
- wir integrieren die Themen Motivation, Lernen und Gesundheit,
- wir fördern ein kreatives und proaktives Innovationsverständnis, und
- wir stärken die Zusammenarbeit hierarchieübergreifend und interdisziplinär.

Unser Anspruch ist, dass Veränderungsprozesse in Unternehmen ermutigend und inspirierend sind. Denn nur so werden sie zu einem förderlichen Bestandteil in der Unternehmensentwicklung. In über einhundertfünfzig komplexen Veränderungsprojekten haben wir unser Know-how bewiesen und verfeinert.

Passend zu Ihrer Herausforderung realisieren wir einen zukunftsfähigen Veränderungsansatz.

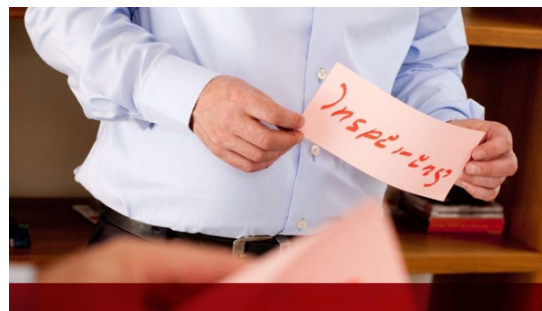


Möchten Sie sich weiter zu diesem Thema informieren?

Sprechen Sie uns an.

Wir bieten zum Einstieg neben individuellen Informationen auch für Ihr Unternehmen einen **informativen Kurzworkshop zum Thema**

"Hierarchieübergreifende Veränderungsprozesse".



Zu folgenden Themen haben wir unser Know-how zu hierarchieübergreifenden Veränderungsprojekten bereits erfolgreich eingesetzt: Restrukturierungen, Effizienzsteigerungen, Vertrag zur Zukunft und Beschäftigung, Gesundheit am Arbeitsplatz, Service-Strategien für interne Dienstleister, Bereichsentwicklung, Abteilungsentwicklung, zukunftsorientierte Arbeitsplatzgestaltung und Demografieberatung.

2014 Copyright © **ELFsights**, All rights reserved.

ELFsights UnternehmensEntwicklung
Jürgen Alexander Lehmann
Am Schlosspark 33
D - 65203 Wiesbaden
Ust.Ident.Nr. DE 265 807 843
juergen.lehmann@elfsights.de

[Vom Newsletter abmelden](#)

[Zum Newsletter anmelden](#)

The MailChimp logo is displayed in a white, cursive font within a grey rectangular box.