

### Internal?



Bianca König

**Die interne Kommunikation bei Veränderungsprozessen ist immer irgendwie verbesserungswürdig. Ab wann holt man Mitarbeiter glaubwürdig zu solchen Prozessen hinzu?**



### FUCHS!

Die Frage hängt entscheidend von dem Grund des Veränderungsprozesses ab. Richtet sich das Unternehmen neu aus, leitet es einen strategischen Wandel ein, können die Mitarbeiter früh einbezogen werden. Sie haben die Möglichkeit, mit ihrer Erfahrung und ihren Ideen den Prozess anzureichern. Ganz bewusst lautet hier die Botschaft, dass sich das Unternehmen aus sich selbst heraus wandelt und deshalb die Belegschaft miteinbezieht. Dieses Vorgehen fördert zudem die Aneignung des Zielbilds, das von der Unternehmensführung gesetzt wurde.

**Ist der Change einer ernststen wirtschaftlichen Situation geschuldet, ist es wichtig, erst einen klaren Überblick zu bekommen** und einen Plan vorzustellen, der mit zentralen Interessengruppen abgestimmt ist. Tunlichst sollte hier vermieden werden, Zwischen- oder Diskussionsstände zu kommunizieren oder Mitarbeiter zu früh einzubinden. In diesem Fall könnte es zu Störfeuern kommen, Gerüchten wird Nahrung geboten. Das führt nur zu Verunsicherung. Deshalb

ist es hier wichtig, sich mit abgestimmten Inhalten, einem durchdachten Vorgehen und gut vorbereitet an die Mitarbeiter zu wenden.

CHANGE