



Fellows & Sparks

Strategisches
Whitepaper

5 typische Fehler

bei der **Kommunikation in Transformationen** und wie Sie diese erfolgreich vermeiden

Als Geschäftsführer oder Projektverantwortlicher* kennen Sie sicher auch diese Situation:

Eine geplante Veränderung oder Transformation im Unternehmen steht an und Sie müssen Ihre Mitarbeiter auf diese Reise mitnehmen. Doch häufig scheitern solche Prozesse, weil die Kommunikation nicht ausreichend berücksichtigt wird.

Fehlende oder unzureichende Kommunikation kann dazu führen, dass Mitarbeiter nicht verstehen, warum Veränderungen notwendig sind, was sie persönlich für sie bedeuten und welche Chancen und Herausforderungen damit verbunden sind. Dies führt zu Unsicherheit, Widerstand und letztendlich zu einem stockenden oder scheiternden Veränderungsprozess.

Durch eine mangelhafte Einbindung der Führungskräfte und eine fehlende strategische Kommunikationsplanung entstehen oft Missverständnisse, Informationslücken und eine geringe Akzeptanz der Veränderungen. Obwohl Sie diese Schwachstellen eventuell bereits erkannt haben und Maßnahmen ergreifen, beobachten wir in der Praxis immer wieder die gleichen Fehler, die den Erfolg von Veränderungsprozessen gefährden.

Um Sie vor diesen Fallstricken zu bewahren und Ihnen zu zeigen, wie Sie durch gezielte Kommunikationsstrategien Ihre Transformationsprojekte erfolgreich umsetzen können, haben wir dieses Whitepaper für Sie erstellt.

Entdecken Sie in den folgenden Abschnitten die 5 häufigsten Fehler in der Kommunikation bei Veränderungen und erfahren Sie, wie Sie diese erfolgreich vermeiden können.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen und viel Erfolg beim Umsetzen der Strategien!

Axel Kühn

Geschäftsführer
Fellows & Sparks GmbH



Fehler 1

Unzureichende Einbindung der Führungskräfte in die Change-Kommunikation

Ein weit verbreiteter Fehler in Veränderungsprozessen ist die Annahme, dass die Kommunikation alleinige Aufgabe des Kommunikationsteams ist. Oft wird gedacht, dass es ausreicht, die Kommunikationsabteilung mit Informationen zu versorgen, damit sie die Kommunikation an die Mitarbeiter übernimmt.

Diese Herangehensweise ignoriert jedoch die Schlüsselrolle der Führungskräfte, die häufig weder die erforderliche Erfahrung noch die Zeit und das Verständnis für ihre kommunikative Verantwortung haben.

Die Folge ist, dass die Mitarbeiter der Kommunikationsabteilung isoliert arbeiten und mit internen Kommunikationsmitteln versuchen müssen, jeden Mitarbeiter wirkungsvoll zu erreichen. Da weder eine konsistente Kommunikation noch ein persönlicher Dialog möglich sind, fehlt der gesamten Organisation die nötige Orientierung, was Verunsicherung und Missverständnisse verstärkt. Dadurch entstehen zahlreiche Probleme: Die erzählte Story ist oft nicht konsistent und stimmt nicht mit den Aussagen der Entscheider im Tagesgeschäft überein.

Einzelentscheidungen werden nicht richtig eingeordnet, das große Bild fehlt und somit mangelt es der gesamten Organisation an Verständnis für den Wandel. Zusätzlich sind die Führungskräfte nicht darauf vorbereitet, ihre zentrale Rolle als Kommunikatoren wahrzunehmen, was zu weiterer Verunsicherung führt.

Unsere Empfehlung an Sie:

Um diesen Fehler zu vermeiden, ist es unerlässlich, Führungskräfte aktiv in den Kommunikationsprozess einzubinden, sie zu sensibilisieren und vorzubereiten. Nur so kann eine klare und konsistente Kommunikation gewährleistet werden, die alle Mitarbeiter mitnimmt. Oft fehlt es jedoch dem Kommunikationsteam und den Führungskräften an den nötigen Werkzeugen und der Beratungskompetenz.

Hier kann die Einbindung von externen Beratern wie der Fellows & Sparks GmbH entscheidend sein. Wir sichern nicht nur Ihr aktuelles Projekt kommunikativ ab, sondern bringen unser externes Know-how in Ihr Unternehmen ein. Dadurch schaffen wir die Grundlage für eine nachhaltige und erfolgreiche Kommunikation Ihrer Veränderungsprozesse.

Fehler 2

Späte Einbindung der Kommunikation in Projekte

Ein weiterer schwerwiegender Fehler in Veränderungsprozessen ist, die Kommunikation weder fest in Projekte einzubinden, noch frühzeitig mitzuplanen und strategisch-taktisch einzusetzen.

Viele Unternehmen glauben, es sei ausreichend, die Kommunikationsabteilung erst zu involvieren, wenn alle Entscheidungen bereits getroffen sind. Diese Denkweise führt jedoch dazu, dass viel zu spät über den zentralen Erfolgsfaktor Kommunikation nachgedacht wird.

Häufig wird erst dann die Notwendigkeit einer gezielten Kommunikation in Betracht gezogen, wenn durch Nachfragen im Rahmen der Projektvorbereitung und -planung bereits Informationen durchsickern und Unruhe im Unternehmen entsteht.

Dies kann zu nachhaltiger Verwirrung unter den Mitarbeitern führen, Misstrauen auslösen und so den gesamten Veränderungsprozess verlangsamen und gefährden.

Unsere Empfehlung an Sie:

Es ist fundamental wichtig, dass Sie die Kommunikation bereits in der Vorprojektphase einbinden. Dadurch wird sichergestellt, dass Kommunikation in Bewertung, Strategie und Umsetzung einfließt.

Wenn die erforderliche Beratungskompetenz im Haus fehlt, empfiehlt es sich, Experten hinzuzuziehen. Mit frühzeitiger Einbindung können klassische Fehler vermieden werden, wie Fehleinschätzungen der kommunikativen Brisanz von Entscheidungen, falsche Reihenfolge und schlechtes Timing bei der Erstinformation, nicht abgestimmte Botschaften und unzureichende kommunikative Begleitung im Prozess.

Darüber hinaus wird eine angemessene kommunikative Reaktion auf typische Probleme im Projektverlauf gewährleistet. Dies sorgt für Transparenz, Vertrauen und eine erfolgreiche Umsetzung der Veränderungen.

Fehler 3

**Emotionen der
Betroffenen und
Beteiligten werden
nicht berücksichtigt**

Ein weiterer gravierender Fehler in Veränderungsprozessen ist, die Emotionen der Beteiligten nicht rechtzeitig zu berücksichtigen. Oft wird angenommen, dass es ausreicht, Zahlen, Daten und Fakten zu präsentieren. Einmal informieren – Kommunikation erledigt.

Dabei wird die menschliche Komponente vernachlässigt. Mitarbeiter werden häufig erst- und einmalig mit einem Thema konfrontiert, das für die Entscheider seit Wochen präsent ist. Sie verstehen nicht, warum etwas passiert und was es für sie persönlich bedeutet.

Die fehlende emotionale Ansprache kann dazu führen, dass Mitarbeiter sich nicht mit dem Prozess identifizieren. Ohne klares Verständnis und Bereitschaft des Teams können selbst die besten strategischen Pläne scheitern, wodurch der gesamte Veränderungsprozess gefährdet wird.

Unsere Empfehlung an Sie:

Stattdessen sollten Sie von Anfang an nicht nur aus strategischer und organisatorischer Sicht auf Projekte blicken, sondern sich stets fragen: Was bedeutet diese Veränderung aus Sicht der Menschen, die sie mit Leben füllen müssen? Es ist essentiell, die Betroffenen frühzeitig abzuholen und deren Emotionen und Bedenken ernst zu nehmen.

Indem Sie die persönlichen Auswirkungen der Veränderung aufzeigen und erklären, welche Herausforderungen und Chancen damit verbunden sind, schaffen Sie Transparenz und Vertrauen. Eine effektive Kommunikationsstrategie berücksichtigt die emotionalen Aspekte und stellt sicher, dass sich möglichst viele Mitarbeiter auf die Veränderung einlassen.

Dabei ist es wichtig, dass Kommunikationsabteilungen diesen emphatischen Blickwinkel einnehmen und im Management durchsetzen können. Wenn es an dieser Kompetenz fehlt, kann die Einbindung von Experten wie der Fellows & Sparks GmbH entscheidend sein.

Wir unterstützen Sie dabei, eine empathische und umfassende Kommunikationsstrategie zu entwickeln, die alle Beteiligten einbindet und den Veränderungsprozess erfolgreich gestaltet.

Fehler 4

Fehlende Kontinuität in der Kommunikationsstrategie

Der nächste Fehler in Veränderungsprozessen ist die fehlende konsequente und wirkungsvolle Kommunikation über den gesamten Projektverlauf. Das Projektmanagement glaubt, dass ein großes Townhall-Meeting, ein Info-Video, eine Strategie-Präsentation und einige Nachrichten über interne Kanäle ausreichen, um die Mitarbeiter zu informieren und zu motivieren.

Diese Herangehensweise führt jedoch dazu, dass die anfängliche Kommunikation schnell an Wirkung verliert und die Mitarbeiter wieder im Unklaren über den weiteren Verlauf und ihre Rolle in der Veränderung sind.

Ohne regelmäßige und konsistente Kommunikation entsteht Unsicherheit und Desinteresse. Die anfängliche Begeisterung und das Engagement verpuffen schnell, wenn keine fortlaufende Informations- und Dialogstruktur etabliert wird. Dies kann dazu führen, dass wichtige Veränderungen ins Stocken geraten oder scheitern, weil die Belegschaft nicht ausreichend eingebunden ist und sich nicht mit den Zielen und Maßnahmen identifiziert.

Unsere Empfehlung an Sie:

Um diesen Fehler zu umgehen, sollten Sie Kommunikation als erfolgskritisches Element der Veränderung betrachten und regelmäßig Information und Dialog als festen Bestandteil Ihrer Prozesse etablieren.

Eine nachhaltige Kommunikationsstrategie muss kontinuierlich und konsistent über den gesamten Projektverlauf hinweg umgesetzt werden. Regelmäßige Updates, Feedback-Schleifen und Dialogformate sind notwendig, um die Mitarbeiter immer wieder abzuholen, ihre Fragen zu beantworten und ihre Bedenken ernst zu nehmen.

Die Einbindung von Experten wie der Fellows & Sparks GmbH kann Ihnen dabei helfen, eine solche kontinuierliche Kommunikationsstrategie zu entwickeln und umzusetzen. Wir unterstützen Sie dabei, Informations- und Dialogformate zu etablieren, die Ihre Mitarbeiter regelmäßig informieren, einbeziehen und den Veränderungsprozess erfolgreich begleiten.

Fehler 5

Unterschätzung der Rolle der Kommunikation in Veränderungsprozessen

Nun kommen wir zum letzten Fehler, der dafür sorgt, dass Veränderungsprozesse ins Stocken geraten und ihre Ziele verfehlen. Immer wieder sehen wir, dass Führungskräfte und Unternehmen nicht genügend Zeit und Ressourcen für das Thema Kommunikation einplanen und es nicht als wesentlichen Schlüssel zum Erfolg ansehen.

Kommunikation wird oft als Zeit- und Kostenfaktor betrachtet, der sich am Ende nicht rechnet. Dies führt dazu, dass nur das Notwendigste gemacht wird - und das oft schlecht, von wenig qualifizierten Teams und kommunikativ unerfahrenen Führungskräften.

Das ist einer der größten Fehler, den Sie machen können, weil effektive Kommunikation essenziell für die erfolgreiche Umsetzung von Veränderungen ist und die Akzeptanz und das Engagement der Mitarbeiter entscheidend beeinflusst.

Unsere Empfehlung an Sie:

Es ist wesentlich sinnvoller, Zeit für Kommunikation und Führung rechtzeitig einzuplanen. Außerdem sollten Sie in Skills für eine professionelle interne Kommunikation investieren, die gleichermaßen von Experten im Bereich Corporate Communications und den Führungskräften auf allen Ebenen umgesetzt wird.

Und das hat folgenden Grund: Nur durch fundierte, kontinuierliche Kommunikation können Sie sicherstellen, dass Ihre Mitarbeiter informiert, engagiert und motiviert bleiben. Hinzu kommt, dass sie später mehr Zeit benötigen, um Verunsicherung und Unmut auszuräumen, als diese vorab durch Kommunikation zu vermeiden.

Wenn Sie es schaffen, Kommunikation als integralen Bestandteil Ihrer Veränderungsprozesse zu etablieren, dann erzielen Sie eine höhere Akzeptanz der Veränderungen, eine stärkere Identifikation der Mitarbeiter mit den Unternehmenszielen und schaffen so gute Voraussetzungen für einen kontinuierlichen Wandel in Ihrem Unternehmen.

11 Regeln für erfolgreiche Kommunikation in Veränderungen

Eine erfolgreiche Veränderung erfordert klare und konsistente Kommunikation. Diese Regeln helfen Ihnen, Ihre Mitarbeiter mitzunehmen und den Wandel effektiv zu gestalten.

Regel 1: Seien Sie glaubwürdig

Change-Kommunikation ist dann erfolgreich, wenn Ihre Mitarbeiter Ihnen glauben, was Sie sagen. Wenn Sie authentisch und glaubwürdig sind, stärken Sie das Vertrauen und die Akzeptanz der Mitarbeiter. Dadurch erhöhen Sie die Bereitschaft zur aktiven Beteiligung am Veränderungsprozess.

Regel 2: Kommunizieren Sie klar und verständlich

Sie müssen die Strategie und die Vision Ihren Mitarbeitern verständlich vermitteln. Klare und auf Ihre Zuhörer zugeschnittene Kommunikation verhindert Missverständnisse und fördert die Akzeptanz der Veränderung. So sorgen Sie dafür, dass alle Mitarbeiter an einem Strang ziehen und die Transformation erfolgreich umgesetzt werden kann.

Regel 3: Wiederholen Sie wichtige Botschaften

Es ist entscheidend, dass Sie wichtige Botschaften ständig wiederholen – und zwar einheitlich und verständlich. Wiederholungen helfen Ihren Mitarbeitern, die Botschaften zu behalten und sich daran zu orientieren. Das sichert die Konsistenz der Informationen und verstärkt deren Wirkung.

Regel 4: Sprechen Sie Ihre Mitarbeiter als Menschen an

Sprechen Sie Ihre Mitarbeiter sowohl rational als auch emotional an. Eine emotionale Ansprache erhöht das Engagement und die Bereitschaft zur Veränderung. Sie fördert zudem das Gefühl der Wertschätzung und Zugehörigkeit.

Regel 5: Verknüpfen Sie Botschaften und Perspektiven

Verknüpfen Sie Botschaften mit Ereignissen und bieten Sie unterschiedliche Perspektiven an. Dies hilft Ihren Mitarbeitern, das große Bild zu erkennen und sich besser zu orientieren. Es fördert auch das Verständnis für die Notwendigkeit der Veränderung.

Regel 6: Vermitteln Sie Ziele und Erwartungen verständlich

Kommunizieren Sie klar, was erwartet wird und wie der Erfolg gemessen wird. Transparenz über Ziele und Erwartungen fördert die Zielgerichtetheit und Motivation Ihrer Mitarbeiter. Dies führt zu einer höheren Effizienz und Effektivität im Arbeitsalltag.

Regel 7: Führen Sie Dialoge

Suchen Sie den persönlichen Dialog mit Ihren Mitarbeitern und vermeiden Sie einseitige Kommunikation. Persönliche Gespräche stärken das Vertrauen und fördern den Austausch. Offener Dialog schafft Raum für Fragen und klärt Unsicherheiten.

Regel 8: Beachten Sie das Große im Kleinen

Achten Sie auf kleine Phänomene und Missverständnisse, die größere Themen im Wandel anzeigen könnten. Indem Sie auf diese Zeichen achten, können Sie versteckte Probleme frühzeitig erkennen und ansprechen. Dies ermöglicht einen proaktiven und präventiven Umgang mit Kritik.

Regel 9: Machen Sie Veränderung sichtbar

Betonen Sie einzelne Schritte und Meilensteine im Veränderungsprozess. Sichtbare Veränderungen machen den Wandel greifbar und fördern die positive Wahrnehmung. Dadurch wird der Fortschritt anfassbar und motiviert die Mitarbeiter.

Regel 10: Feiern Sie Erfolge

Feiern Sie gemeinsam mit Ihren Mitarbeitern die erzielten Erfolge. Dies stärkt das Zusammengehörigkeitsgefühl und motiviert sie für zukünftige Herausforderungen. Positive Anerkennung fördert die Moral und das Engagement im Team.

Regel 11: Planen Sie ausreichend Zeit ein

Planen Sie ausreichend Zeit für Kommunikation und Austausch ein. Bewusste Zeitinvestition in Kommunikation verkürzt die Gesamtzeit, die Ihre Mitarbeiter benötigen, um Veränderungen zu verstehen und zu akzeptieren. So wird eine nachhaltige und tiefgehende Implementierung der Veränderung sichergestellt.

Wer ist die Fellows & Sparks GmbH?

Fellows & Sparks GmbH ist der erfahrene Wegbegleiter für mittelständische Unternehmen, die sich in Zeiten des Wandels, bei Veränderungen und in Krisensituationen befinden.

Wir unterstützen und begleiten Veränderungen in Organisationen schnell und wirkungsvoll, auch unter komplexen Bedingungen wie dezentralen Strukturen oder hohem Zeitdruck.

Unser Ansatz zeichnet sich durch eine passgenaue, flexible Strategieentwicklung und eine starke Fokussierung auf Kommunikation und menschliche Aspekte aus, denn wir sind überzeugt, dass echte Wertschöpfung nur durch Wertschätzung möglich ist.

Mit über 20 Jahren Erfahrung und rund 500 erfolgreich umgesetzten Projekten stärken wir die Veränderungsfähigkeit von Unternehmen und fördern eine Kultur der offenen Kommunikation und echten Collaboration.



Liebe Leserin, lieber Leser,

wir hoffen, Ihnen hat der Inhalt unseres Whitepapers gefallen und Sie hatten den ein oder anderen „Aha-Effekt“. Falls ja, hat es bereits jetzt seinen Zweck voll und ganz erfüllt.

Wenn Sie mehr darüber erfahren möchten, wie Sie Transformationen durch effektive Kommunikation als treibende Kraft erfolgreich durchführen, lassen Sie uns gerne in einen Austausch kommen.

Ein kostenfreies Erstgespräch können Sie sich hier sichern:

go-fellowsandsparks.de

Erfahren Sie, wie Sie Ihre Führungskräfte, Mitarbeiter und Stakeholder mit einheitlichen Botschaften schnell und wirksam erreichen, sodass diese Veränderungen verstehen und mitgehen.

Erhalten Sie strategische Empfehlungen, wie Sie Kommunikation als entscheidenden Hebel für Wertschöpfung nutzen und damit zentrale Transformationsprojekte erfolgreich umsetzen.

Profitieren Sie von zielorientierten Methoden, mit denen Sie die Kommunikation im Alltag der Transformation einfach und wirkungsvoll einsetzen - selbst unter Zeitdruck und bei komplexen Herausforderungen.

Wir freuen uns auf Sie!

Beste Grüße & bis bald
Axel Kühn

Sie möchten mehr darüber erfahren oder haben andere Fragen zu Ihren Herausforderungen?

Gerne beraten wir Sie in einem persönlichen Gespräch!



+49 4642 924088



mail@fellowsandsparks.com



go-fellowsandsparks.de



Fellows & Sparks