

Thesenpapier zum Seminarthema

Change Management Kommunikation bei Veränderungsprozessen

Mathias Junkert, M.A.

- These 1:** Nicht die Umsetzung technischer Innovationen und die Einführung neuer Arbeitsabläufe sind kritische Punkte für Change Management. Die entscheidende Variable für den Veränderungsprozess ist die Unterstützung der Mitarbeiter.
- These 2:** Widerstand gegen Veränderungsprozesse lässt sich nicht vermeiden. Unsicherheit, Ängste und fehlende Motivation blockieren den Wandel.
- These 3:** Change Management kann mit glaubwürdiger Kommunikation Widerstände brechen und den Wandel gestalten. Kluges Kommunikationsmanagement begleitet alle Phasen des Veränderungsprozesses und bezieht die Mitarbeiter mit ein.

Literaturhinweise:

- (1) Bernecker, Tobias/Reiß, Michael: Kommunikation im Change Management. Traditionelle und neue Kommunikationsinstrumente. In: Personal. H.3, 2003, S. 14-20
- (2) Lindauer, Dieter: Change Management in Öffentlichen Verwaltungen. In: Das Rathaus. H.2, 1997, S. 62-65
- (3) Umsetzungsberatung Winfried Berner und Kollegen BDU: Change Kommunikation. Weit mehr als nur Information. In: <http://www.umsetzungsberatung.de/kommunikation/change-kommunikation.php>, o.J., Zugriff am 26.11.2003