

# Vom Kommunikator zum Change-Gestalter

## Wie werden Kommunikatoren zu Change-Gestaltern?

Stach's hat ein Tool entwickelt, um den Wirkungsbeitrag der Unternehmenskommunikation in Veränderungsprozessen deutlich zu erhöhen. Sicher, die richtige Informationsvermittlung ist eine wesentliche Voraussetzung. Doch allein mit der Aufbereitung und Weitergabe von Informationen ist es nicht getan. Ohne das Management von Dialog und Partizipation geht es nicht, wenn eine Veränderung in den Köpfen und im Verhalten erzeugt werden soll.

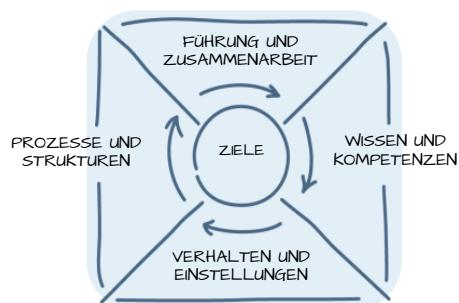
Dies ist eine zentrale Aufgabe, die zum Kompetenzspektrum der Unternehmenskommunikation gehören sollte – und es ist der Schlüssel zur strategischen Rolle der Kommunikatoren in Veränderungsprozessen und zum akzeptierten Partner des Top-Managements. Zu einem solchen Change Gestalter wird die Kommunikation allerdings nur, wenn sie analytisch ableiten kann, was sich im Kern verändern soll und für welche Ziele und Inhalte eine Mobilisierung sinnvoll ist.

Warum reichen die bisherigen Kommunikationsansätze im Change nicht aus?

Medienerfahrung, Kreativität und technisches Know-how geben den Kommunikatoren den Status akzeptierter Experten im Unternehmen. Die Aufgabe in Veränderungsprozessen erfordert aber mehr: Unternehmensstrategisches Verständnis, spezifische Analyse-Ansätze, interdisziplinäres und ganzheitliches Denken sowie eine ausgewiesene Projektfähigkeit. Das sichert die Partnerrolle im Change-Prozess und gegenüber dem Management, weil ein messbarer Mehrwert für den Erfolg des Wandels geleistet wird.

## Warum, was, wann, wie – mit FourDelta zu neuen Antworten

Mit FourDelta ermöglichen wir, dass aus der Unternehmensstrategie die richtigen strategischen Ziele, Themen, Timings und Handlungsschwerpunkte für die Kommunikation abgeleitet werden. Im Mittelpunkt steht die systematische Identifikation der zentralen Change- und Kommunikationsaspekte für eine neue Form des internen **Themen-Managements**. Mit diesem Schritt sind valide Aussagen darüber möglich, wo und wie Führungskräfte und Mitarbeiter tatsächlich betroffen sind und welche Kommunikationsbedarfe existieren.



Stach's  
Gesellschaft für Unternehmensentwicklung mbH  
Westendstraße 28  
60325 Frankfurt am Main  
Telefon 069 / 976713-0  
[www.stach-s.de](http://www.stach-s.de)  
[info@stach-s.de](mailto:info@stach-s.de)

**Prozesse und Strukturen:** Was bedeutet eine neue Organisation für Mitarbeiter, um z.B. mehr Effizienz, Innovation oder Kundenorientierung zu erreichen?

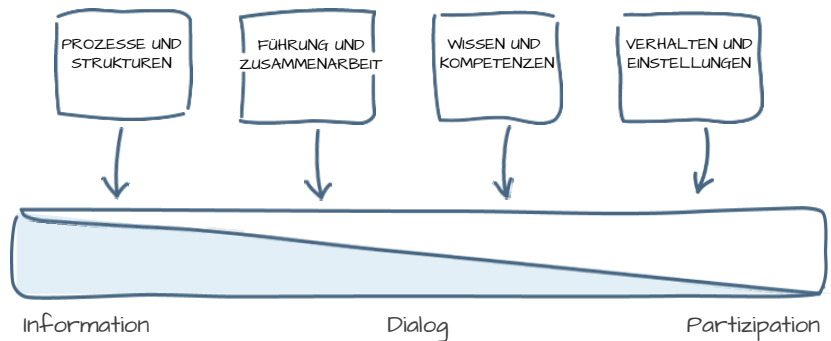
**Führung und Zusammenarbeit:** Wie müssen sich Führungskräfte verändern, damit sich Unternehmen und Zusammenarbeit weiterentwickeln?

**Wissen und Kompetenzen:** Was müssen die Mitarbeiter wissen und wie befähigt werden, den neuen Anforderungen gerecht zu werden?

**Verhalten und Einstellungen:** Was muss getan werden, damit die Mitarbeiter den Wandel nicht nur mittragen, sondern aktiv vorantreiben?

## Weitreichende Auswirkungen für die Kommunikationsgestaltung

Von Prozessen und Strukturen bis hin zu Verhalten und Einstellungen: Ein Change betrifft alle diese Handlungsfelder – und diese sollten immer integriert betrachtet werden. Je nach Change-Dimension und Betroffenheitsgrad ergeben sich aber unterschiedliche Implikationen für die Kommunikationsgestaltung. Was heißt das für eine Reorganisation, das nächste Effizienz-Programm oder eine Kultur-Initiative? Mit FourDelta gelingt es, den strategischen Überblick zu behalten: Wann muss auf **Information**, wann auf **Dialog** oder sogar auf **Partizipation** gesetzt werden? In der eindeutigen inhaltlichen und instrumentellen Differenzierung kann Kommunikation entscheidende Impulse für den Change-Fortschritt und die gezielte Ansprache bzw. Einbindung der Mitarbeiter setzen.



Die Unterscheidung von Information, Dialog und Partizipation ist alles andere als trivial. Meist ist die Kommunikation nicht darauf ausgerichtet und interne Formate (von Social Media bis Kaskaden) werden falsch eingesetzt. Oft bleibt es beim Senden von Informationen und Appellen an die Veränderungsbereitschaft. Oder ist Ihr Unternehmen wirklich dialogfähig – im Sinne von ergebnisoffenem Austausch auch über kritische Sachverhalte? Über die Strategie oder organisatorische Veränderungen kann ein solcher Dialog auch gar nicht funktionieren. Im Gegensatz dazu kann über eine Kultur nicht nur top-down informiert werden. Genauso wie Führung und Befähigung setzt die Weiterentwicklung von Verhalten und Einstellungen zwingend eine geeignete Einbindung voraus.

### Four Delta – das Tool für den Kommunikationserfolg im Change

- Auf Basis von Strategie und Analyse der Handlungsfelder ist ein stringentes **Themen-Management** im Change möglich.
- Die Differenzierung hinsichtlich **Information, Dialog und Partizipation** erlaubt eine gezielte Maßnahmen- und Instrumentenplanung.
- Klare inhaltliche Ziele eröffnen die Chance auf eine eindeutige **Fortschrittmessung** und Steuerungsrolle im Prozess.

Standardisierte Workshop-Formate und Analyse-Verfahren sichern einen effizienten Einstieg in die Change-Konzeption mittels FourDelta.

### Stach's – Ihr Partner für den gesamten Change

Wir sind die Experten für die erfolgreiche Weiterentwicklung von Unternehmen, Mitarbeitern und Kulturen – und Partner für Projekte aus Strategie, HR und Kommunikation. Mit unserem Know-how sichern wir den nachhaltigen Erfolg – z.B. für Ihre Restrukturierung, Fusion, in einem beabsichtigten Kulturwandel, bei der Entwicklung zum Business Enabler oder für Ihre Effizienz- oder Qualitätsoffensive.

Unser Leistungsangebot umfasst:

- Strategieberatung
- Change Management
- Organisationsberatung
- HR Management
- Kommunikationsberatung

Stach's  
Gesellschaft für Unternehmensentwicklung mbH  
Westendstraße 28  
60325 Frankfurt am Main  
Telefon 069 / 976713-0  
[www.stach-s.de](http://www.stach-s.de)  
[info@stach-s.de](mailto:info@stach-s.de)