

Das Kommunikationskonzept für drei verschiedene Gruppen im Unternehmen: das Top-Management, das mittlere Management und die Mitarbeiter auf operativer Ebene.

1. Top-Management:

Ziel: Das Top-Management soll über den Fortschritt und die Auswirkungen des Turnaround-Plans informiert werden, um sicherzustellen, dass es das Projekt weiterhin unterstützt und gegebenenfalls Ressourcen bereitstellen kann.

- Kommunikationskanäle: Regelmäßige Meetings, E-Mail-Updates und Berichte.

- Häufigkeit: Monatliche Meetings mit detaillierten Fortschrittsberichten sowie ad hoc Updates bei wichtigen Entwicklungen.

- Begründung: Das Top-Management ist für die strategische Ausrichtung des Unternehmens verantwortlich und muss daher regelmäßig über den Fortschritt des Turnaround-Prozesses informiert werden. Durch klare und transparente Kommunikation können sie Vertrauen in die Fähigkeit des Managements zur Umsetzung des Plans gewinnen und bei Bedarf zusätzliche Unterstützung bieten.

2. Mittleres Management:

Ziel: Das mittlere Management soll über die Details des Turnaround-Plans informiert werden und dazu motiviert werden, den Wandel aktiv zu unterstützen und ihre Teams dabei zu führen.

- Kommunikationskanäle: Meetings, Schulungen und Workshops.

- Häufigkeit: Regelmäßige Meetings, um den Fortschritt zu besprechen und Fragen zu klären. Frühzeitige Schulungen und Workshops, um das mittlere Management in den neuen Geschäftsprozessen zu schulen und ihre Führungsfähigkeiten zu stärken.

- Begründung: Das mittlere Management spielt eine entscheidende Rolle bei der Umsetzung des Turnaround-Plans, da es direkten Einfluss auf die Mitarbeiter hat. Durch gezielte Schulungen und regelmäßige Meetings können sie besser auf ihre neuen Rollen vorbereitet werden und sich aktiv am Veränderungsprozess beteiligen.

3. Mitarbeiter auf operativer Ebene:

Ziel: Die Mitarbeiter sollen über die geplanten Veränderungen informiert werden und dazu motiviert werden, den Wandel aktiv zu unterstützen.

- Kommunikationskanäle: Team-Meetings, regelmäßiger Newsletter, Informationsveranstaltungen.

- Häufigkeit: Regelmäßige Team-Meetings, um den Fortschritt zu besprechen und Fragen zu beantworten. Newsletter und Informationsveranstaltungen, um die Mitarbeiter über die Ziele und den Nutzen des Turnaround-Plans zu informieren.

- Begründung: Die Mitarbeiter auf operativer Ebene sind von den Veränderungen am stärksten betroffen und müssen daher frühzeitig und kontinuierlich über den Wandel informiert werden. Durch offene Kommunikation und die Möglichkeit, Fragen zu stellen, können sie Ängste abbauen und sich aktiv am Veränderungsprozess beteiligen.

Das Ziel dieses Kommunikationskonzepts ist es, sicherzustellen, dass alle relevanten Stakeholder im Unternehmen über den Turnaround-Plan informiert sind und aktiv am Veränderungsprozess teilnehmen können. Durch klare und transparente Kommunikation können Widerstände abgebaut, die Motivation gesteigert und letztendlich der Erfolg des Turnaround-Plans unterstützt werden.