

Mitarbeiterkommunikation - weniger Technik ist häufig mehr

Trends Interner Kommunikation - 240 Studierende diskutieren mit Wirtschaftsvertretern

Direkte, persönliche Gespräche bringen mittelständische Unternehmen weiter als der "letzte Schrei der Technik"

Dies war Thema des Trendforums Interne Kommunikation. Am 01. Juli 2009 trafen 240 Studierende der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg aufeinander und diskutierten über Trends der internen Kommunikation. Ausgangspunkt der Diskussion waren 480 Interviews die überwiegend mit Organisationen aus der Region von den Studierenden durchgeführt wurden und Einblicke in Strukturen, Problemfelder und Chancen Interner Kommunikation gaben.

Das Trendforum fand bereits zum fünften Mal statt, wie auch in den Jahren zuvor unter der Schirmherrschaft von Lutz Stratmann. Es ist in das didaktische Konzept des Lehrmoduls "Kommunikation, Präsentation, Moderation" eingebunden und bildet den Höhepunkt der Lehrveranstaltung. Sämtliche

Fragestellungen des Moduls laufen hier zusammen und erfahren einen Praxisabgleich. Auf dem Trendforum diskutieren die Betroffenen die Gesamtergebnisse sowie eigene Eindrücke und formulieren konkrete



Handlungsempfehlungen. Das Ergebnis sind interessante Kontakte und Impulse für die tägliche Praxis. Dabei profitiert der Austausch von den unterschiedlichen Sichtweisen der drei Teilnehmergruppen – Studierende, Wissenschafts- und Wirtschaftsvertreter.

In Zeiten, die geprägt sind vom Wandel, von Bewegung, vom Durcheinander, zeichnet sich deutlich ab, dass auf Veränderungen schnell reagiert werden muss, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Neben den Strukturen und Abläufen in Organisationen werden häufig auch Kommunikations- und Verhaltensmuster, Werte, Normen und Machtkonstellationen zum Gegenstand der Veränderung, nicht selten begleitet von Unsicherheiten, Ängsten und differierenden Interessen der Beteiligten. Häufig greifen bewährte Kommunikationsmuster hier nicht mehr, denn Veränderungen zu kommunizieren heißt auch, dass sich die Kommunikation der Veränderung anpassen muss, dass mitunter andere Wege gegangen werden müssen. Dabei bedeutet Kommunikation weit mehr als Information, Kommunikation sollte wichtiges Führungsinstrument in jedem Veränderungs- bzw. Entwicklungsprozess sein, denn Verhaltens- und Einstellungsänderungen müssen erzielt werden. Kommunikation

ermöglicht es, die Betroffenen durch verschiedene Aktivitäten am Prozess des Wandels zu beteiligen, ein echtes Commitment zu erzielen.

Dabei ist Kommunikation weit mehr als Information, denn sie muss auch verstanden werden. Häufig wird ein Informationsdefizit bemängelt, der Wunsch nach besserer Information geäußert. Doch in der Regel handelt es sich eher um ein Kommunikationsdefizit.



Kommunikation im Sinne von sich untereinander austauschen und miteinander auseinandersetzen ist zwingende Voraussetzung für Verständigung. Und letztlich steht hinter dem Wunsch nach besserer Information der Wunsch nach echtem Dialog und Beteiligung und keine einseitige Verteilung von Informationen - denn: "Dass wir miteinander reden können, macht uns zu Menschen" (Karl Jaspers).

Gelungene Kommunikation schreitet also nicht nach neuester Technik - ganz im Gegenteil! Woran es häufig mangelt, ist der richtige "Instrumentenkoffer". Direktkontakt wird ermöglicht, wenn "Arenen" für Kommunikation geschaffen und Diskussionen zugelassen werden. Auch wenn der Weg zur Entscheidung auf diese Art unter Umständen länger dauern kann, so ist die Wirkung doch nachhaltiger.

Kontakt:

Katrin Sulmann
ecco Unternehmensberatung
Auguststr. 88
26121 Oldenburg
0441 77 905 11
sulmann@ecco.de