



Quick-Guide

Die 5 größten Fehler im Change Management

Ob Prozessautomatisierung, neue Software oder digitale Workflows: Nur etwa jedes dritte Transformationsprojekt läuft wirklich glatt. Viele geraten ins Stocken – weniger wegen der Technik, sondern weil der menschliche und organisatorische Faktor oft unterschätzt wird.

→ Diese fünf Fehler sollten Unternehmen vermeiden – und so geht es besser:

1

Nur Technik einführen

Viele Unternehmen schaffen neue Tools oder Systeme an – ohne Strukturen oder Zusammenarbeit zu verändern.

→ **Besser:** Prozesse und Zusammenarbeit gleich mitdenken. Digitalisierung ist mehr als Software!

2

Mitarbeitende nicht einbeziehen

Oft entscheidet das Management über Veränderungen, ohne Mitarbeitende zu fragen.

→ **Besser:** Mitarbeitende aktiv beteiligen. Zum Beispiel fragen „Wer hat Lust, mitzumachen?“ und Co-Kreation ermöglichen.

3

Kommunikation nur von oben nach unten

Eine Rundmail an alle reicht nicht. Wer so kommuniziert, erzeugt mehr Fragen und Unsicherheit.

→ **Besser:** Multichannel-Kommunikation: Meetings und E-Mail als Basis, ergänzt durch Workshops, Q&A-Sessions oder anonyme Fragerunden.

4

Unternehmenskultur ignorieren

„Culture eats strategy for breakfast.“ Eine Kultur ohne Fehler- und Lernbereitschaft blockiert jeden Wandel.

→ **Besser:** Eine offene, transparente und fehlertolerante Kultur fördern.

5

Erfolge übersehen

Häufig werden nur Probleme diskutiert. Kleine und große Fortschritte geraten aus dem Blick.

→ **Besser:** Erfolge sichtbar machen und feiern – auch Zwischenschritte.

Fazit: Wer diese Fehler vermeidet, erhöht die Chancen auf erfolgreiche Digitalisierungsprojekte deutlich. Change bedeutet Haltung, Kommunikation und Lernbereitschaft – nicht nur neue Technik.



Auf einen Blick: Do's & Don'ts



Do's – Das funktioniert

- **„Warum“ klar kommunizieren:** Mitarbeitende müssen verstehen, wozu die Veränderung dient
- **Mehrkanalig informieren:** E-Mail + Workshops + Fragerunden
- **Authentisch bleiben:** Ehrlich fragen und zuhören, Sorgen ernst nehmen
- **Feedbackschleifen einbauen:** Nachfragen „Habe ich dich richtig verstanden?“
- **Erfolge sichtbar machen:** Kleine Schritte feiern, nicht nur das Ziel



X Don'ts – Das führt zum Scheitern

- **Nur Technik kaufen:** Ohne Strukturen zu ändern bleibt das Formel-1-Auto in der Garage
- **Einweg-Kommunikation:** Eine E-Mail reicht nicht
- **Sorgen abwiegeln:** „Das wird schon“ schafft kein Vertrauen
- **Fehler vertuschen:** Statt Schuldige zu suchen, offen daraus lernen
- **Mitarbeitende vor vollendete Tatsachen stellen:** Ohne Beteiligung entstehen Widerstände