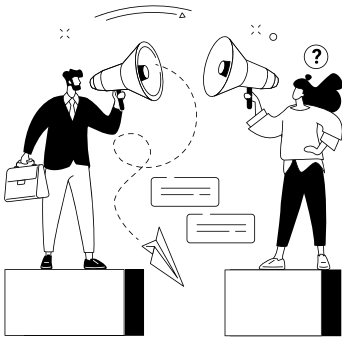


Change: Die sieben grössten Stolperfallen für Ihr KMU

Viele Unternehmer und Führungskräfte sehen längst überfällige Veränderungen. Es gilt, diese nun endlich anzupacken. Wir zeigen die sieben grössten Change-Stolperfallen aus der KMU-Praxis.



Shutterstock

Der Wandel in allen Branchen ist weitreichend und geht schnell vonstatten – alles ist volatil, unsicher, komplex und ambivalent, kurz VUKA. Zunächst gilt es, sich vor Augen zu führen, dass Verhalten auch im Kontext von Veränderungen immer aus drei ineinandergreifenden Dimensionen entsteht:

- Wollen (Veränderungswille)
- Dürfen (Entscheidungskompetenzen)
- Können (Veränderungsfähigkeit)

Wenn Sie die notwendigen Veränderungen wollen und sich mit Ihrem Verwaltungsrat dazu entschieden haben, dann kann man einfach mal loslegen. So wird noch immer vielerorts gedacht. Falsch gedacht! Denn dann erst kommt das grosse Thema des Könnens hinzu: die Veränderungsfähigkeit. Wie veränderungsfähig sind Sie persönlich, jeder einzelne Ihrer Mitarbeitenden und Ihre Organisation. Für einen erfolgreichen Veränderungsprozess gilt es, die folgenden sieben grössten Stolperfallen zu vermeiden:

1. Die Unternehmensstrategie ist nicht klar durchdacht

Die beste Veränderungsinitiative wird nicht gelingen, wenn Ihr Unternehmen nicht auf einer durchdachten Strategie basiert. Es muss widerspruchsfrei, fundiert und dennoch einfach verständlich ausgearbeitet sein, wohin man mit seinem Unternehmen genau will und wie man konkret dahinkommen wird.

2. Die Mitarbeitenden erfahren es auf dem Latrinengang

Hören Ihre Mitarbeitenden es zuerst aus der Gerüchteküche, werden Ihre Veränderungsabsichten einen sehr schweren Stand haben. Denn Ihre Mitarbeitenden werden sich zu Recht übergangen und ausgeschlossen fühlen. Ihre Mitarbeitenden müssen gezielt involviert werden.

3. Der Veränderungsdruck wird nicht verstanden

Nur, wenn alle Mitarbeitenden den Handlungsdruck verstehen und die Veränderung als notwendig einstufen, werden Sie weiterkommen. Dazu müssen die Ursachen hinter der Veränderung kommuniziert und diskutiert werden.

4. Die Widerstände werden nicht proaktiv angepackt

Wandel bringt Widerstände mit sich. Sobald die ersten Themen aufkommen, müssen diese proaktiv angepackt werden. Entscheidend ist, dass dies systematisch und entschlossen passiert.

5. Die Unternehmenskultur wird unterschätzt

Unternehmer und Führungskräfte unterschätzen fast immer, wie sehr Verän-

derungsprozesse die Unternehmenskultur tangieren. Denn nur wenn die Mitarbeitenden anerkennen, dass die Unternehmenskultur den neuen Gegebenheiten angepasst werden muss, ist Change-Erfolg möglich.

6. Die Führung ist nicht ausreichend gut

In Veränderungsprozessen ist gute Führung noch notwendiger als ohnehin. Gerade in Zeiten des Wandels braucht es gute, wirksame Führung – als Sicherheit gebender Orientierungspunkt und zur Unterstützung der Mitarbeitenden.

7. Der lange Atem fehlt

Grundlegende Veränderungen in KMU dauern mindestens zwei Jahre, häufig länger. Veränderungsprozesse sind oft ein Marathonlauf. Es braucht unbedingten Willen und einen langen Atem.

Nur mit einem systematischen Change-Management wird Ihr KMU zum Erfolg gelangen. Mit einem durchdachten, klaren Konzept und konsequentem Führen gelangen Sie zum Erfolg. Welche Stolperfallen haben Sie besonders intensiv erlebt? Wo sehen Sie die grössten Herausforderungen? ■

Der Autor

Raphael Ledergerber ist Betriebsökonom FH und hat über 20 Jahre Erfahrung in den Bereichen Führung, Strategie, Innovation, Change-Management, Marketing und Verkauf. Unter anderem war er bei Hilti im Management und baute in dieser Funktion das Service-Business auf. Heute ist er Inhaber von Ledergerber & Partner und externer Verwaltungsrat verschiedener KMU und Organisationen. Er unterstützt als Sparringspartner, Coach und Berater Firmen bei der Entwicklung und Umsetzung von Strategien sowie als Führungcoach. Zu seinen Kunden gehören unter anderen MEM-Industrieunternehmen, Ingenieurunternehmen und Architekturbüros.



► www.ledergerber-partner.ch