

# Krisenmanagement

## CHANGE: In acht Schritten den Wandel bewältigen

Eine Analyse von Veränderungsprozessen in Unternehmen ergab, dass die Inhaber und Führungskräfte die folgenden acht Schritte beachten sollten, wenn sie den Wandel erfolgreich gestalten wollen.

### 1. Schaffen Sie ein Bewusstsein für die Brisanz der Lage

- Analysieren Sie die Lage des Marktes und des Wettbewerbs
- Identifizieren und diskutieren Sie aktuelle und potentielle Krisen sowie bedeutende Chancen

### 2. Schmieden Sie eine Koalition der Erneuerer

- Gründen Sie eine Gruppe, die mächtig genug ist, um den Wandel voranzubringen
- Ermutigen Sie diese Gruppe, als Team eng zusammen zu arbeiten

### 3. Entwickeln Sie eine Vision für das Unternehmen

- Schaffen Sie eine Vision die Sie dabei unterstützt, die Veränderungen voranzutreiben

### 4. Verbreiten Sie die Vision

- Nutzen Sie jeden möglichen Weg, um die neue Vision und die neuen Strategien allen Betroffenen klar zu vermitteln
- Lehren Sie im Kontext zur neuen Vision und Strategie neue Verhaltensweisen, in dem die Veränderungskalition als Beispiel vorangeht

### 5. Ermutigen Sie andere, der Vision entsprechend zu handeln

- Beseitigen Sie Hindernisse, die der Veränderung im Weg stehen
- Verändern Sie Strukturen und Systeme , die die Realisierung der notwendigen Veränderungen ernstlich gefährden können
- Ermutigen Sie die MitarbeiterInnen etwas zu wagen und fördern Sie unkonventionelle Ideen, Maßnahmen und Handlungsweisen

### 6. Planen Sie kurzfristige Erfolge

- Planen Sie deutlich sichtbare Leistungsverbesserungen ein
- Realisieren Sie diese Pläne
- Belohnen Sie an den Verbesserungen beteiligte MitarbeiterInnen öffentlich

## 7. Bauen Sie Erfolge weiter aus

- Nutzen Sie die gestiegene Glaubwürdigkeit um Systeme, Strukturen und Verhaltensweisen weiter zu verändern, die noch nicht zur Vision passen
- Fördern Sie MitarbeiterInnen und stellen Sie, wenn möglich, neue Mitarbeiter ein, die die Vision erfolgreich umsetzen können

## 8. Verankern Sie die neuen Ansätze

- Betonen (erklären) Sie die Zusammenhänge zwischen der neuen Vision und Strategie sowie dem entsprechend neuen Verhalten zum Unternehmenserfolg
- Entwickeln Sie Hilfsmittel um die Führungskräfteentwicklung und die Nachfolge zu sichern