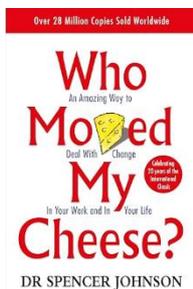


Veränderungsbereitschaft als Führungsprinzip – Was Führungskräfte von der Parabel „*Who Moved My Cheese?*“ lernen können



Spencer Johnsons Parabel "*Who Moved My Cheese?*" bringt eine zentrale Führungsfrage auf den Punkt: **Wie gehen wir mit Veränderung um – und wie fördern wir Veränderungsbereitschaft im Unternehmen?**

Der „Käse“ steht für unternehmerischen Erfolg, Marktpositionen, Prozesse oder Produkte – alles, was heute funktioniert, aber morgen überholt sein kann. Das „Labyrinth“ symbolisiert das volatile, komplexe und oft unberechenbare Umfeld, in dem sich Organisationen bewegen. Die vier Figuren zeigen vier Reaktionsmuster auf Wandel:

- **Sniff** erkennt früh, dass sich etwas verändert.
- **Scurry** handelt sofort.
- **Hem** verweigert sich – aus Angst, Kontrolle zu verlieren.
- **Haw** braucht Zeit, überwindet dann aber seine Ängste und geht den neuen Weg.

Die zentrale Botschaft für Führungskräfte: Veränderung ist unausweichlich – Widerstand dagegen ist teuer.

Kernimpulse für das Top-Management:

1. **Veränderung aktiv vorleben:** Veränderungsbereitschaft beginnt an der Spitze. Wenn Vorstände und Geschäftsführer nicht selbst bereit sind, sich infrage zu stellen, werden es andere auch nicht tun.
2. **Mut zur Unsicherheit entwickeln:** Wer Wandel steuert, muss auch mit Unsicherheit umgehen können. Die Bereitschaft, Altes loszulassen, ist zur Schlüsselkompetenz geworden.
3. **Kultur der Anpassung schaffen:** Organisationen brauchen Strukturen, die Beweglichkeit ermöglichen – aber auch eine Kultur, die Veränderung nicht als Bedrohung, sondern als Chance begreift.
4. **Emotionale Widerstände ernst nehmen:** Wie Hem zeigen viele Mitarbeitende Angst vor Verlust. Diese Ängste anzusprechen, ist Führungsaufgabe – nicht nur Veränderung zu verkünden, sondern Vertrauen in den Wandel zu schaffen.
5. **Veränderungsbereitschaft systematisch fördern:** Durch Schulungen, Feedbackräume, Beteiligungsformate und transparente Kommunikation.

Fazit:

Who Moved My Cheese? zeigt auf einfache Weise, dass Veränderungsbereitschaft keine Reaktion auf Krise sein darf, sondern strategisches Prinzip. Für Unternehmenslenker bedeutet das: Nicht nur Wandel managen – sondern ihn konsequent ermöglichen und verkörpern.

Rezension von Reinhard Neumann

Geschäftsführer DEITCON GmbH