**Kannapööraja, kui muutuste tööriist ettevõtjale.**

Nii nagu elus on ka ettevõtluses üks kindel asi - me oleme pidevas muutumises. Seda on meile käesolev aasta (COVID -19 kaudu) väga ilmekalt näidanud. Samas on muutused üha kiiremad ja radikaalsemad ning tihti edu loo vaibumiseks ei tehta valesid otsuseid, vaid jäetakse otsused lihtsalt tegemata. Kui suuremad ja rahvusvahelised ettevõtted on juba aastakümneid kasutanud [*turnaround*](https://en.wikipedia.org/wiki/Turnaround_management) strateegiat, siis väiksematele ja keskmistele ettevõttele on seesugune strateegia vähem tuntud. *Turnaround* või siis emakeelselt „kannapöörde“ strateegia keskendub just otsustele, mis muudab olulisel määral ettevõtte toimimist.

*Turnaround managers* või ka *Practitioners* on ettevõtte kannapöörde läbiviijad või siis tööriistad. Praktikud, keda ettevõte ajutiselt teenusena sisse ostab, kui ettevõte omanikud tunnetavad paigalseisu või siis juba ettevõtte hääbumist. Muutuse otsimise põhjuseks võib olla ka ettevõtte väärtuse suurendamise ambitsioon, mis omakorda nõuab ettevõtte ümberstruktureerimist. Hea on kui ettevõte suudab seesugused muutused ise ellu viia, kui tihti ollakse harjunud tegutsema juba väljakujunenud viisil.

Siin tulebki eeliseks kõrvaltvaataja perspektiiv. Reeglina ei ole uue strateegia jaoks valmis lahendusi, muutuse elluviija peab strateegia looma ning vastavalt ettevõtte eripärale selle täide viima. Mõõdikuks muutuse ellu kutsumiseks nii ettevõttele endale, kui ka strateegia elluviijale saavad olla vaid finantsnäitajad. Kui julge otsus muutuseks tehtud, siis *turnaround* strateegia tehnikad on üldiselt järgmised:

„Tagasiminek“- negatiivsete tegevuste minimeerimine, tagasiminek kasumliku tegevuse juurde.

Uus vaade- kas siis toodetele või turgudele.

„Verevahetus“- tegevjuhi vahetus, kes peaks ettevõttes juhtima tervenemise protsessi ning uue strateegia järgi liikumise protsessi

„Uuendamine“- organisatsioon leiab enda seest motivatsiooni analüüsiks ja uuendusteks.

Ettevõtjatel võiks olla julgust otsida ja kasutada Kannapöörajat, kes aitaks omanikul säilitada elutööd ja motiveerida töötajaid uuteks arenguteks. Kannapööraja ei ole konsultant ettevõtjale, vaid palgatud ajutine juht ettevõttesse, kes viib läbi ettevõtte muutuse.