

Wandel in IT-KMUs – so gelingt's!

Veränderte Rahmenbedingungen, der weiterhin starke Preiskampf und das Cloud-Business erhöhen den Druck. Auch für den IT-Channel gilt: Nur der Wandel von Strategie, Organisation und Kultur sichert das Überleben und den Erfolg.

DER AUTOR



Raphael Ledergerber ist Betriebsökonom FH und hat über 18 Jahre Erfahrung in leitenden Positionen in den Bereichen Strategie, Innovation, Change-Management, Marketing, Verkauf sowie Produkt- und Preismanagement. Unter anderem war er Business-Unit-Leiter beim IT-Distributor Also und baute in dieser Funktion einen neuen Geschäftsbereich für Services auf. Heute ist er Inhaber von Ledergerber & Partner sowie Verwaltungsrat und Beirat verschiedener KMUs und Organisationen. Er unterstützt als Sparringspartner, Projektleiter oder Berater Firmen bei der Entwicklung und Umsetzung von Strategien. Zu seinen Kunden gehören unter anderem IT-Fachhändler, IT-Dienstleister, Systemintegratoren und Softwarehersteller.

www.ledergerber-partner.ch

Raphael Ledergerber schreibt in seiner Serie im «IT-Markt» über betriebswirtschaftliche Themen.

Artikel online

auf www.it-markt.ch
Webcode DPF8_31309

Es ist die harte Realität. Die Mehrheit der Veränderungsinitiativen scheitert. Stellt sich die Frage, wie der Wandel in Ihrem Unternehmen erfolgreich gelingen kann. Ich zeige Ihnen die fünf grundlegenden Erfolgsfaktoren aus unserer täglichen Praxis in Veränderungsprojekten mit IT-KMUs auf:

Veränderungsdruck und Vision aufzeigen

Am Beginn eines jeden Veränderungsprozesses in Unternehmen gilt es, das Bewusstsein für Dringlichkeit und Wichtigkeit der Veränderung zu vermitteln. Argumentieren Sie auf der Kopf- wie auch auf der Gefühlsebene! Appellieren Sie an den Verstand und ebenso an die Emotionen! Entwickeln Sie dazu die Vision Ihres Unternehmens weiter! Erarbeiten Sie eine starke Vision!

Wie etwa: «Wir sind der attraktivste IT-Lösungsanbieter im Raum Zentralschweiz», oder: «Wir haben den besten Kundenservice.» Vermitteln Sie Ihren Mitarbeitenden damit ein emotional aufgeladenes Bild, das die Richtung weist und zugleich motiviert!

Führungskräfte einbinden

Bilden Sie eine starke Führungskoalition, die den Wandel vorbehaltlos unterstützt und aktiv vorantreibt! Veränderungen sind chancenlos, wenn diese nicht vom gesamten Führungsteam aktiv unterstützt werden.

Denn die Mitarbeitenden spüren schnell, ob die Führungskräfte geschlossen dahinterstehen – oder eben nicht. Wichtig ist dabei, dass alle Führungskräfte die gleichen Botschaften vermitteln und die Veränderung gleich kommunizieren. Gehen Sie aber dabei ebenso auch auf abteilungsspezifische Besonderheiten ein!

Mitarbeitende einbeziehen

Damit der Wandel auch tatsächlich stattfindet, brauchen Sie die Unterstützung Ihrer Mitarbeitenden. Beziehen Sie darum alle Mitarbeitenden ein! Denn Mitarbeitende, die nicht involviert werden, werden die Veränderung ignorieren oder gar bekämpfen.

Übergeben Sie gezielt Verantwortlichkeiten an Mitarbeitende ab! Motivieren Sie Ihre Mitarbeitenden, indem Sie ihnen bewusst Gestaltungsspielräume geben! Immer mit dem Ziel, dass möglichst viele Mitarbeitende die Veränderung aktiv vorantreiben.

Umfassend kommunizieren

Veränderung schafft Unklarheiten und Unsicherheiten. Zumindest zu Beginn wird es immer auch Personen geben, die (noch) nicht erkennen, was auf sie zukommt oder nicht verstehen, warum der Wandel tatsächlich notwendig ist. Ängste und Widerstände sind ganz natürlich. Es ist einfacher, Dinge weiterhin so zu tun, wie sie immer schon gemacht wurden. Gehen Sie auf

Ängste und Widerstände ein! Tun Sie dies ehrlich und verständnisvoll! Die Mitarbeitenden sollen fühlen, dass sie verstanden werden.

So ist es von essenzieller Bedeutung, dass Sie offen und transparent kommunizieren! Überlegen Sie sich stets genau was Sie wann, wie und womit kommunizieren! Ebenso klar müssen Sie aufzeigen, dass Sie die Veränderung mit allen erforderlichen Massnahmen durchziehen werden! Der Balanceakt zwischen Verständnis und konsequentem Durchziehen ist anspruchsvoll und erfolgskritisch zugleich.

Veränderung durchziehen

Behalten Sie Ihre Vision und die beabsichtigte Veränderung stets im Fokus! Beseitigen Sie aufkommende Hürden und Hindernisse konsequent! Wandel passiert nicht nebenbei und schon gar nicht einfach so. Halbherziger Wandel ist gar kontraproduktiv und Gift für das Arbeitsklima. Sie machen sich damit unglaublich und erschweren weiteren Wandel zusätzlich.

Institutionalisieren Sie die stetige Veränderung in Ihrem Unternehmen in der Unternehmenskultur! Denn in Zukunft wird die Veränderung die einzige Konstante sein. Setzen Sie auf die Kombination von internen und externen Ressourcen, von internen Schlüsselpersonen und einen externen Berater, der mit neutraler Aussensicht und frei von interner Politik agieren kann! Damit die angestrebte Veränderung auch tatsächlich gelingt.



Bild: Ledergerber & Partner