

Change-Erfolg in Ihrem IT-Unternehmen: Die 5 Schlüsselfaktoren

Wer sein Unternehmen verändern will, verliert leicht den Überblick über die wirklich entscheidenden Stellhebel. Dabei müsste man eigentlich nur fünf Faktoren im Blick behalten, um zum Change-Erfolg zu gelangen.

Zwei von drei Veränderungsprojekten scheitern – oder prozentual noch mehr. Nur wenn alle Faktoren Wirkung zeigen, gelingen Veränderungsprozesse. Die fünf Schlüsselfaktoren für erfolgreiche Veränderungsprozesse sind:

1. Vision und Strategie

Wohin wollen Sie mit Ihrem Unternehmen? Was soll mit der Veränderung erreicht werden? Wie wollen Sie genau vorgehen? Eine motivierende, inspirierende Vision und eine durchdachte Strategie sind das Fundament des Erfolgs.

2. Know-how

Veränderungen bedeuten immer auch, dass andere, neue Fähigkeiten und Wissen benötigt werden. Schulen Sie Ihre Mitarbeitenden und holen Sie gezielt neues Know-how in Ihr Unternehmen.

3. Anreize

Die Anreize und Motive werden oft zu wenig beachtet. Die Anreize sind es, welche die Mitarbeitenden motivieren, Veränderungen auch tatsächlich mitzugehen.

4. Ressourcen

Im Veränderungsmanagement sind die notwendigen Mittel

erfolgskritisch. Stellen Sie darum sicher, dass Sie die benötigten personellen und finanziellen Ressourcen bereitgestellt haben.

5. Umsetzungsbegleitung

Beginnen Sie die Umsetzung mit einem durchdachten Massnahmenplan mit klaren Aufgaben, Zielen, Verantwortlichkeiten, Terminen und Kosten. Begleiten Sie die Umsetzungsarbeiten eng und lassen Sie sich dabei von einem externen Spezialisten unterstützen.

Packen Sie Ihre Veränderungen in Ihrem Unternehmen systematisch an! Mit einem durchdachten, klaren Plan und konsequentem Führen gelangen Sie zum Erfolg. Klappt es mit der Veränderung nicht, können Sie anhand der Reaktionen auf unserer Change-Karte auf einfache Weise ableisen, woran es gefehlt hat:

- Fehlende Vision und Strategie erzeugt **Verwirrung**.
- Fehlendes Know-how löst **Angst** aus.
- Fehlende Anreize verursachen passiven oder sogar aktiven **Widerstand**.
- Fehlende Ressourcen lösen **Frustration** aus.
- Fehlende Umsetzungsbegleitung bringt **Umsetzungsflop**.

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 anderen IT-Fachhändler, IT-Dienstleister, Systemintegratoren und Softwarehersteller.

www.ledergerber-partner.ch

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

Quelle: Ledergerber & Partner GmbH

