

Die 7 grössten Change-Stolperfallen für IT-KMUs

Viele Unternehmer und Führungskräfte sehen längst überfällige Veränderungen. Doch es soll jetzt nicht nur bei guten Vorsätzen bleiben. Es gilt, diese nun endlich anzupacken. Ich zeige die 7 grössten Change-Stolperfallen aus der KMU-Praxis, die dabei zu vermeiden sind.

DER AUTOR



Raphael Ledergerber ist Betriebsökonom FH und hat über 20 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.



Den vollständigen Artikel finden Sie online www.it-markt.ch

Der Wandel in allen Branchen ist mittlerweile enorm weitreichend und geht schnell vonstatten – alles ist volatil, unsicher, komplex und ambivalent (kurz VUKA).

Zunächst gilt es, sich vor Augen zu führen, dass Verhalten auch im Kontext von Veränderungen immer aus den drei ineinandergreifenden Dimensionen entsteht: wollen (Veränderungswille), dürfen (Entscheidungskompetenzen), können (Veränderungsfähigkeit).

Wenn Sie die notwendigen Veränderungen auch wirklich unbedingt wollen (mehr dazu in der «IT-Markt»-Ausgabe 10/2019) und sich mit Ihrem Verwaltungsrat dazu entschieden haben, dann kann man einfach mal loslegen. So wird noch immer vielerorts gedacht. Falsch gedacht! Denn dann erst kommt das grosse Thema des Könnens hinzu: die Veränderungsfähigkeit.

Wie veränderungsfähig sind Sie ganz persönlich? Wie veränderungsfähig ist jeder einzelne Ihrer Mitarbeitenden? Wie veränderungsfähig ist Ihre Organisation, Ihr IT-KMU? In einem erfolgreichen Veränderungsprozess gilt es, die folgenden 7 grössten Stolperfallen zu vermeiden.

1. Die Unternehmensstrategie ist nicht klar und durchdacht

Die beste Veränderungsinitiative wird nicht gelingen, wenn Ihr Unternehmen nicht auf einer durchdachten Strategie basiert. Es muss widerspruchsfrei, fundiert und dennoch einfach verständlich ausgearbeitet sein, wohin man mit seinem Unternehmen genau will und wie man konkret dahin kommen wird.

2. Die Mitarbeitenden erfahren es auf dem Latrinenweg

Hören Ihre Mitarbeitenden es zuerst aus der Gerüchteküche, werden Ihre Veränderungsabsichten einen sehr schweren Stand haben. Denn Ihre Mitarbeitenden werden sich zurecht übergangen und ausgeschlossen fühlen. Ihre Mitarbeitenden müssen gezielt involviert werden.

3. Der Veränderungsdruck wird nicht verstanden

Nur, wenn alle Ihre Mitarbeitenden den Handlungsdruck auch wirklich verstehen und die Veränderung als zwingend notwendig einstufen, werden Sie weiterkommen. Dazu müssen die Ursachen hinter der Veränderung kommuniziert und stufengerecht diskutiert werden.

4. Die Widerstände werden nicht proaktiv angepackt

Wandel bringt immer auch Widerstände mit sich. Davon sollten Sie schon von vornherein ausgehen. Sobald dann die ersten Themen aufkommen, müssen diese proaktiv angepackt werden. Entscheidend ist, dass dies systematisch und entschlossen passiert, sodass diese erfolgreich gemeistert werden können.

5. Die Unternehmenskultur wird unterschätzt

Unternehmer und Führungskräfte unterschätzen fast immer sträflichst, wie sehr Veränderungsprozesse die Unternehmenskultur tangieren. Denn nur wenn die Mitarbeitenden erkennen und auch wirklich anerkennen, dass die Unternehmenskultur den neuen Gegebenheiten angepasst werden muss, ist Change-Erfolg möglich.

6. Die Führung ist nicht ausreichend gut

In Veränderungsprozessen ist richtig gute Führung noch notwendiger als sie ohnehin immer unerlässlich ist. Gerade in Zeiten des Wandels braucht es gute, wirksame Führung – als Sicherheit gebender Orientierungspunkt und zur Unterstützung der Mitarbeitenden. Ihre Führungskultur ist absolut erfolgskritisch (siehe dazu die «IT-Markt»-Ausgabe 09/2019).

7. Der lange Atem fehlt – das systematische Change-Management

Grundlegende Veränderungen in KMUs dauern mindestens zwei Jahre und häufig auch deutlich länger. So sind Veränderungsprozesse oft wie ein Marathonlauf. Es braucht einen unbedingten Willen und einen langen Atem. Der Fokus muss unaufhörlich gehalten werden, will man zum Change-Ziel gelangen.

Nur mit einem systematischen Change-Management wird Ihr IT-KMU zum Change-Erfolg gelangen. Mit einem durchdachten, klaren Plan und konsequentem Führen gelangen Sie zum Erfolg. Dabei hilft Ihnen unsere in sehr vielen Veränderungsprojekten bewährte Change-Management-Karte (mehr darüber in der «IT-Markt»-Ausgabe 04/2018).

Welche Stolperfallen haben Sie besonders intensiv erlebt? Wo sehen Sie die grössten Herausforderungen?