

Geleitwort

Gemäß der Studie Personalentwicklung 2020 ist der Umgang mit den immer schneller werdenden Veränderungen eines der Hauptthemen, mit denen sich Unternehmen zukünftig beschäftigen müssen (vgl. Schermuly et al., 2012). Die zunehmende Veränderungsgeschwindigkeit beruht dabei letzten Endes auf einer immer stärker vernetzten und digitalisierten Welt. Diese globale Vernetzung erfordert wiederum die Einführung leistungsfähiger IT-Systeme, um beispielsweise die abteilungs- oder unternehmensübergreifende Zusammenarbeit der Mitarbeiter zu ermöglichen und zu unterstützen. Dabei wird jedoch oftmals übersehen, dass die Mitarbeiter der Unternehmen – getrieben von ständigen und parallel stattfindenden Veränderungsprozessen – veränderungsmüde geworden sind. Zudem wird die Einführung von IT-Systemen oftmals nicht als ein organisationaler Veränderungsprozess begriffen. Projektverantwortliche sehen IT-Systemeinführungen „allzu oft einseitig durch die „Techniker-Brille“ und gestalten diese eher „technokratisch“ [...]“ (Kohnke, Bungard, 2005, S. 7). Die Einführung erfolgt dann ganz nach dem Motto: „Wir schalten jetzt ein neues IT-System frei und die Mitarbeiter werden es schon dementsprechend umsetzen/nutzen.“

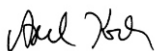
Diese Umstände tragen maßgeblich dazu bei, dass die IT-Systeme oft nicht reibungslos eingeführt werden können bzw. sogar immer wieder von gescheiterten IT-Systemeinführungen berichtet wird. Gemäß des Chaos Reports der Standish Group 2012 sind 61 Prozent aller IT-Projekte entweder vollständig gescheitert oder mit Budget- und Terminüberschreitungen oder auch inhaltlichen Einschnitten abgeliefert worden (vgl. The Standish Group International, 2013, S. 1).

Auf Basis der eben angeführten Punkte wird es für die Unternehmen zukünftig noch wichtiger werden, IT-Systemeinführungen nicht ausschließlich aus der Perspektive eines Entwicklers zu betrachten, sondern sie als IT-Change Prozess zu begreifen und dementsprechend unterstützende Change Management Instrumente einzusetzen und Maßnahmen durchzuführen.

Für den Change Managementbereich existieren bereits einige Instrumente zur Standortbestimmung und Prozessgestaltung, jedoch bisher ohne die notwendige Fokussierung auf den spezifischen Bereich der IT-Systemeinführungen. Aber gerade im Rahmen kostenintensiver und erfolgskritischer IT-Systemeinführungen bedarf es eines wissenschaftlich fundierten Instruments, auf Basis dessen eine schnelle Standortbestimmung der Betroffenen möglich wird. Denn auf der Basis einer solchen Analyse wird klar, welche Barrieren einer effektiven und schnellen Einführung entgegenstehen und wie diese überwunden werden können. Das spart am Ende Zeit und Kosten und schont die Nerven aller Beteiligten.

In vorliegender Arbeit greift der Autor daher ein hoch aktuelles Thema auf – nämlich die Entwicklung eines Change Management Screening Instruments zur Risikoanalyse und Implementierungsunterstützung für die Einführung komplexer IT-Systeme. Dieses verbindet den vielfältig untersuchten Bereich des Change Managements mit dem in diesem Kontext bisher oftmals vernachlässigten Bereich der IT-Systemeinführungen. Dabei nimmt er als Wirtschaftspsychologe und IT-Consultant eine völlig neue Perspektive ein und entwickelt auf Basis seiner praktischen Erfahrung ein empirisch wissenschaftliches Screening Instrument, welches für die Unternehmen wie auch den IT-Consultingbereich schon heute – wie auch zukünftig – von großer Bedeutung ist.

Es wäre wünschenswert, das entwickelte Screening Instrument als einen Beitrag zum Konzept der «Changeability» (organisatorische Veränderungsfähigkeit) (vgl. von Kyaw, 2010, S. 72) zu sehen und dieses zugleich als ein Standardwerkzeug bei der Einführung von IT-Systemen zu etablieren, um damit bewusst die Chance auf einen gelingenden IT-Veränderungsprozesses zu erhöhen. Last but not least besticht das Screening Instrument dadurch, dass es alle wesentlichen Facetten eines IT-Change Prozesses abbildet und mit einem Umfang von 64 Items letztlich eine pragmatische Diagnostik bietet.



Prof. Dr. Axel Koch, 20.07.2015

Entwicklung eines Change Management Screening
Instruments für die Einführung von IT-Systemen
Eine Implementierungsunterstützung für die
IT-Consultingpraxis
Harlander, Th.
2016, XIX, 149 S. 5 Abb., Softcover
ISBN: 978-3-658-12064-1