

➤ Artikel vom 15. Mai 2003

Erst üben. Dann leiten. Und das Projekt wird zum Erfolg.

Die Informationsverarbeitung braucht sowohl junge als auch erfahrene Mitarbeiter. Ein Weg aus der Krise.

Bielefeld.- Informationsverarbeitung. Sie gehört zur Königsklasse unter den Berufsfeldern. Wer hier seinen Platz gefunden hat, kann unbesorgt in die Zukunft schauen. Anerkennung, gutes Gehalt und schnelle Aufstiegsmöglichkeiten: Aussichten, die kaum noch zu toppen sind – oder? Im negativen Sinn leider schon. Image und Stellenwert der Informationsverarbeitung sind rapide gesunken. Das Glückskind der vergangenen Jahre hat massiv Federn gelassen. Die Hintergründe: Schlechte und dabei zu teure Leistungen. Gravierende Managementfehlentscheidungen. Und Mitarbeiter, die an der falschen Stelle eingesetzt werden.

Die Krise der Informationsverarbeitung – hausgemacht? Zum Teil, ja. Schaut man beispielsweise auf die Menschen, denen eine Projektleitung angetragen wird, so lässt sich einiges erklären. Da gibt es zum einen die aufstrebenden Hochschulabsolventen, die direkt nach ihrer Universitätslaufbahn einen solchen Arbeitsplatz ergattern. Ohne Projekterfahrung werden sie auf den Fachbereich losgelassen – mit gravierenden Folgen: Viele Umwege bedeuten lange Projektlaufzeiten. Und so manches Projekt ist aufgrund fehlender praktischer Erfahrung direkt zum Scheitern verurteilt.

Oder: die Karrieremacher. Auch sie sind jung, dynamisch und rhetorisch äußerst geschickt. Doch leider im Projekt nicht erfolgreich. Weil sie die Technik, aber nicht die Inhalte beherrschen – von den menschlichen Kompetenzen ganz zu schweigen. Häufig verbergen sie die eigene Unkenntnis hinter der Fassade eines umfassenden Besprechungs-Kultes: Sorgt High-Tech vom Feinsten hier für den schönen Schein, so bleiben Inhalte und Umsetzung auf der Strecke. Schade nur, dass diese Verzögerungstaktik zu Lasten des Projektes geht. Denn auf diese Weise warten die Fachbereiche in den Unternehmen lang und länger auf ihre Lösungen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter planvoll einsetzen

Dabei liegt die „Schuld“ für eine halbherzige Lösung oder ein missglücktes Projekt gar



nicht nur bei den jungen, unerfahrenen Projektleitern, ist Heinz Beckmann überzeugt: „Diese Projektleiter werden von ihrem Management schlichtweg überfordert. Wie soll jemand ohne Projekterfahrung wissen, wie der nächste Step auszusehen hat? Wie soll er Menschen an die richtige Stelle setzen, wenn er nicht weiß, was sie leisten können? Wenn so jemand keine Kenntnisse darüber besitzt, welche Zwischenergebnisse konkret erreicht werden müssten, kann er auch keine neuen Ziele formulieren. Wer eine Aufgabe als Projektleiter übernimmt, braucht sowohl fachliche als auch menschliche Kompetenzen. Und die erwirbt er, indem er selbst an solche Aufgaben herangeführt wird und praktische Erfahrungen sammelt – und zwar zunächst ohne Leitungsfunktion“.

Zu jung, zu alt – die Mischung macht's

Wissen weiter geben – dafür braucht ein Unternehmen fachkundige Mitarbeiter. Menschen, die durch ihre langjährigen Erfahrungen überzeugen. Doch wo sind die abgeblieben? In vielen Unternehmen sind sie schlichtweg einem absurden Jugendwahn zum Opfer gefallen. Einst hochdotierte und geschätzte Mitarbeiter stehen heute auf der Straße. So stellte der „Spiegel“ im März 2003 fest, dass rund 60 Prozent der deutschen Unternehmen keine Mitarbeiter über 50 Jahren beschäftigen. In diesem Alter ein junges Team zu führen – das scheint heutzutage ganz und gar unmöglich zu sein. Old fashioned oder young professional: Da ist doch klar, worauf die Wahl fällt.

Wirklich? In den Krisenzeiten der Informationsverarbeitung könnte ein Umdenken in der Besetzung der Projekt-Teams ein Lösungsansatz sein. Junge und erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten gemeinsam in einer Gruppe agieren. Sich austauschen, voneinander lernen. Dann profitieren alle: die Mitarbeiter und vor allen Dingen das Unternehmen. Und der Fachbereich kann sich auf eines ganz sicher verlassen: Er bekommt die beste Lösung. Kompetent geplant und termingerecht umgesetzt von einem idealen Team.

Ansprechpartner:
Heinz Beckmann
Beirat

Beckmann & Partner CONSULT
Telefon: 0521 2997320
h.beckmann@beckmann-partner.de
www.beckmann-partner.de

