

Vor der Sonne



GABY STÄHELI IST MITGRÜNDERIN DER OFFERTENPLATTFORM GRYP.S.CH: VON IHRER LANGJÄHRIGEN IT-BERUFSERFABUNG UND DEM TÄGLICHEN KONTAKT MIT VIELEN SCHWEIZER KMU UND IT-FIRMEN WEISS SIE UM DIE BEDÜRFNISSE SOWOHL VON IT-ANWENDERN WIE AUCH DER ANBIETER UND GIBT DAZU IN IHRER KOLUMNE EINBLICKE.

GABY.STAEHELI@GRYP.S.CH

Die Externen bekommen immer die besten Software-Projekte», beschwerte sich kürzlich Hans K., der Leiter einer Software-Abteilung, bei seinem Chef. Und dies, obwohl seine Abteilung gerade erst zwei zukunftsweisende Entwicklungsprojekte mangels interner Ressourcen abgelehnt hatte. Tom W. hingegen, Abteilungsleiter in der gleichen Firma, hatte mit seinen ebenfalls knappen Ressourcen die Projekte umgehend in Angriff genommen und mit einem Netzwerk von fähigen externen Partnern termingerecht umgesetzt. Jetzt ärgert sich Hans auch noch darüber, dass sich Tom auf diese Weise bei der Geschäftsleitung profiliert und ihm damit vor der Sonne steht.

Gerade Unternehmen, deren Produkte seit Jahren rasanten technologischen Entwicklungen unterliegen, können sich nach innen orientierte Softwareleiter wie Hans, die stolz darauf sind, alles mit eigenen Kräften zu meistern, nicht mehr leisten. Während früher eine kleine spezialisierte Softwaretruppe die Steuerung eines Gerätes oder einer Maschine meist noch selbst entwickeln konnte, wird es heute immer schwieriger, alle geforderten Disziplinen zu beherrschen. NFC, Bluetooth, Internet of Things, Cloud Computing, Smartphones, Apps – wer den Anschluss verpasst, hat im Wettbewerb das Nachsehen. Unternehmen tun also gut daran, sich mehr Netzwerker wie Tom ins Boot zu holen und weniger auf «Self-made Men» wie Hans zu setzen.

Denn Tom stärkt nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit seiner Firma, sondern erhöht auch die Attraktivität seiner Abteilung für die eigenen und für neue Mitarbeiter. Diese haben bessere Entwicklungsmöglichkeiten, einen abwechslungsreichen Job, können mehr Verantwortung übernehmen und erhalten über das externe Netzwerk einen guten Einblick in neueste Technologien.

Allerdings ist Toms Job um einiges anspruchsvoller und risikoreicher als der von Hans: Hans bewegt sich im gewohnten Umfeld, geht kein Risiko ein, setzt kaum Projekte in den Sand, da er nur die sicheren annimmt und bewegt sich somit meist innerhalb seiner Komfortzone. Grund dafür ist die Angst, zu versagen und sich so den nächsten Karriereschritt oder gar den nahenden Ruhestand zu verbauen. Einzig der Neid auf die angesehene Nachbarabteilung nagt hin und wieder an ihm. So be-

obachtet Hans mit Genugtuung, wenn eines der Projekte von Tom in Schiefelage gerät, sich verspätet oder teurer als geplant wird, und er geniesst es geradezu, wenn Tom deswegen von der Geschäftsleitung in die Mangel genommen wird.

Einer wie Tom muss daher viel aushalten. Nicht der Hardcore-Techniker ist hier gefragt, sondern ein IT-Manager mit guten Softskills in den Bereichen Kommunikation, Führung, Konfliktlösung, Verhandlungssicherheit und der Bereitschaft, anspruchsvolle, risikoreiche Projekte zu übernehmen.

Es ist wichtig, dass diese Softskills im Informatiklehrplan der Hochschulen berücksichtigt werden, denn es ist schwierig, gute IT-Manager wie Tom zu finden. Manchmal fehlt es aber auch an der entsprechenden Firmenkultur. Neue Technologien bergen immer ein gewisses Risiko und Unsicherheiten. Wer damit erfolgreich sein will, muss in der Entwicklung solche unplanbaren Phasen einkalkulieren und es den Mitarbeitern ermöglichen, Risiken einzugehen und Fehler zu machen.

Daher empfehle ich allen Firmen: Wenn ihr einen Tom habt, dann schaut gut zu ihm und lasst ihn auf keinen Fall weiterziehen. Auch nicht, wenn mal eines der Projekte nicht planmässig läuft. Mein Tipp an Tom: Durchhalten, auch wenn es Druck von oben gibt, die Firma braucht Mitarbeiter wie dich!

Und Hans: Hab keine Angst vor neuen Themen und der Zusammenarbeit mit Externen. Sie nehmen dir nichts weg, sondern könnten deine Arbeit bereichern!

Gaby Stäheli