

Warum nicht ...?

Nach über 37 sehr spannenden und erfüllten Berufsjahren bin ich am 30.06.2014 in den – wie man so schön sagt „wohlverdienten“ – Ruhestand gegangen.

Fast 4 Jahrzehnte in einem Unternehmen zu arbeiten, nach dem Studium der Betriebswirtschaftslehre dort „ganz klein“ im Marketing anzufangen, 20 Jahre später zum Vorstand berufen zu werden und als Vorstandsvorsitzender auszuscheiden, klingt nach einer „Bilderbuchkarriere“. Und es hört sich so an, als ob es danach eigentlich nichts mehr gäbe, was einen noch reizen könnte.



In der Tat habe ich bei der GAD eG, dem IT-Dienstleister der Volks- und Raiffeisenbanken im Norden der Bundesrepublik, sehr herausfordernde, interessante und eben auch spannende Jahre erleben dürfen und Erfahrungen gesammelt, von denen ich keine einzige missen möchte.

Als ich dort anfang, hatte das Unternehmen gerade mal 170 Mitarbeiter, als ich ausschied waren es in der gesamten Unternehmensgruppe über 3000 Mitarbeiter. Ich habe die stürmische Entwicklung der Informationsverarbeitung in Banken fast von Anfang an begleitet und aktiv mit gestalten können.

Die Einführung der Onlineverarbeitung, die Installation der ersten Geldautomaten, das Zahlen mit Karte am Point of Sale, der Siegeszug des Internet als neuer elektronischer Vertriebsweg und zum Schluss das Cloud-Computing sind nur einige Stationen einer im Grunde revolutionären Veränderung des klassischen Banking.

Und wir waren immer an der Spitze der Bewegung, konnten gestalten, waren motiviert, durften innovativ und mutig sein. So wurden viele sehr zukunftsweisende Projekte erfolgreich umgesetzt und eingeführt. Unter Wirtschaftlichkeits- und Effizienzaspekten und unter Berücksichtigung immer weiter zunehmender technologischer Möglichkeiten entstanden aus ehemals 13 genossenschaftlichen Rechenzentralen durch Konzentrations- und Fusionsprozesse zuletzt zwei. Der letzte Zusammenschluss steht kurz bevor.

Neben über 400 Volks- und Raiffeisenbanken zählten viele Zentralunternehmen der Genossenschaftlichen Finanzgruppe zu Kunden und Nutzern der GAD-Dienstleistungen, aber auch viele weltweit tätige IT-Konzerne zu deren engsten Geschäftspartnern.

Und so bekam ich schon sehr früh Einblick in die Strukturen und Organisationen auch dieser national bzw. international tätigen Unternehmen. Veränderungen und Wandel waren auch hier stets notwendig und angezeigt. Eigene Erfahrungen in intern immer wieder notwendig werdenden „Changeprojekten“ konnten mit den Erfahrungen der anderen Unternehmen verglichen werden.

Auffällig war für mich immer und ausnahmslos festzustellen, welche enorme Bedeutung die oft sehr unterschiedlichen Unternehmenskulturen für den Erfolg bzw. den Misserfolg derartiger Changeprojekte hatten.

Überall da, wo die Mitarbeiter und der Respekt vor ihnen und ihren Fähigkeiten eine zentrale Rolle spielten, konnten auch schwierigste Veränderungen am Ende harmonischer, verträglicher und eben auch erfolgreicher auf den Weg gebracht werden. Motivation und Leistung konnten erhalten oder sogar noch gesteigert, Unruhen weitgehend vermieden, das angestrebte Ergebnis letztlich generiert werden.

In der Unternehmensphilosophie der GAD wurde schon Mitte der 80er Jahre festgehalten und niedergeschrieben: der Mitarbeiter steht im Mittelpunkt des Unternehmens, ihn zu fördern, zu motivieren und weiterzuentwickeln ist eine der wichtigsten Aufgaben des gesamten Managements. Denn nur wo die Motivation und das Wohl des Mitarbeiters und die Anforderungen an ihn in einem gewissen Einklang sind, können Leistung und am Ende Erfolg entstehen.

Und so lag es eigentlich nahe, nachdem ich Prof. Dr. Wolfgang Saaman in einem GAD-Projekt 2012 kennenlernen durfte und begann, mich für die Philosophie der SAAMAN AG zu interessieren, dass wir unseren Kontakt nach meinem Ausscheiden aus der GAD nicht nur gehalten, sondern – wie man jetzt lesen kann – auch intensiviert haben.

Meine Motivation, mich jetzt noch einmal ins kalte Wasser einer für mich völlig neuen Herausforderung zu werfen, beruht vor allem darauf, dass ich viele gemeinsame Sichtweisen erkannt habe. Was ich in der Praxis bewusst - manchmal aber vielleicht auch unbewusst - in meine Managementtätigkeit habe einfließen lassen und was die SAAMAN AG als ihre Beraterphilosophie definiert, das liegt sehr nah beieinander.

Leistung kann nur in einer Unternehmenskultur entstehen, die den Mitarbeiter respektiert, seinen Leistungswillen fördert und sein Potenzial ins Zentrum der anzugehenden Aufgaben stellt.

Wenn also die Methodik, das Rüstzeug und die Professionalität der SAAMAN-AG ergänzt mit Erfahrungen aus meiner praktischen Tätigkeit an andere „Ratsuchende“ weitergegeben werden kann, könnte daraus für alle Beteiligten – Auftraggeber, SAAMAN AG und letztlich auch für mich – das gewünschte Ergebnis entstehen.

Warum also nicht ...?

Anno Lederer
Oktober 2014