

ERP-Einführung als Organisationstransformation

Klar denken. Gemeinsam handeln. Wirksam verändern.

Mehr als nur ein Softwareprojekt

Die Einführung oder Erneuerung eines ERP-Systems gilt in vielen mittelständischen Unternehmen als notwendiger Meilenstein der Digitalisierung.

ERP bedeutet dabei:

Geschäftsprozesse vernetzen, Daten zentral steuern, Entscheidungen fundiert treffen.

Doch zu oft wird der Fokus auf technische Auswahlkriterien, Funktionen und Anbieter gelegt, während die eigentlichen Herausforderungen im Inneren der Organisation liegen.

Denn: ERP betrifft primär eben nicht Funktionen, sondern im Schwerpunkt Prozesse. Es betrifft Menschen, Rollen, Verantwortung und Zusammenarbeit. Eine rein technische Umsetzung legt offen, wo Strukturen nicht greifen, Schnittstellen unklar sind oder Entscheidungen auf wackligem Fundament stehen.

Wer ERP als reines IT-Projekt begreift, riskiert hohe Kosten, Widerstände in der Belegschaft und ein System, das technisch zwar sauber läuft, aber organisatorisch nicht greift.

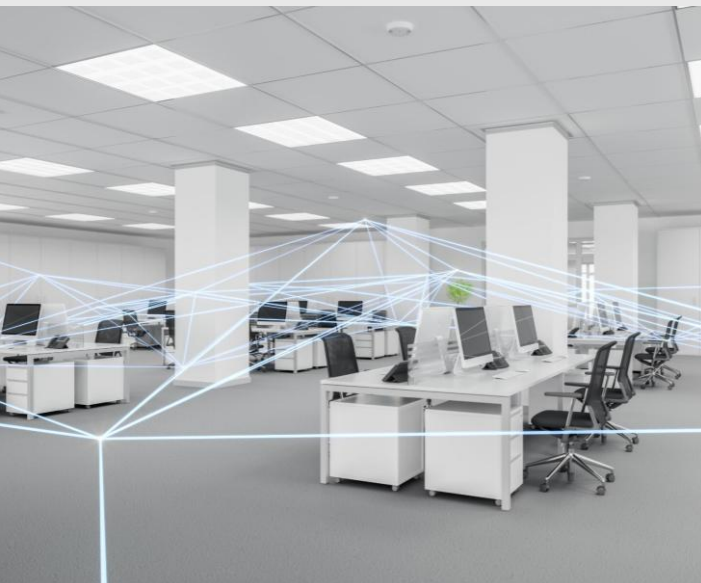
Die verborgene Seite der ERP-Einführung

ERP-Einführungen sind im Kern Change-Projekte. Sie zwingen Unternehmen dazu, sich mit sich selbst zu beschäftigen:

- Wie klar sind unsere Prozesse wirklich?
- Folgen unsere Abläufe einem bestimmten Standard?
- Wer definiert diese Standards und legt diese fest?
- Wer trifft welche Entscheidungen - und warum?
- Wo entstehen intern Reibungsverluste, Doppelarbeiten oder Silos?
- Welche Risiken bringt der ERP-Einführungspartner mit und warum?

ERP wird damit zum Brennglas für das, was im Unternehmen nicht klar geregelt ist. Führung, Kommunikation, Verantwortung. All das beeinflusst den Erfolg mindestens so stark wie die Softwarearchitektur selbst.

Das erklärt, warum viele ERP-Projekte ins Stocken geraten oder nur mit hohem Aufwand stabilisiert werden können. Es fehlt nicht am Reifegrad der Tools, sondern an innerbetrieblicher Klarheit, organisatorischer Struktur und umfassender Beteiligung.



ERP-Einführung als Organisationstransformation

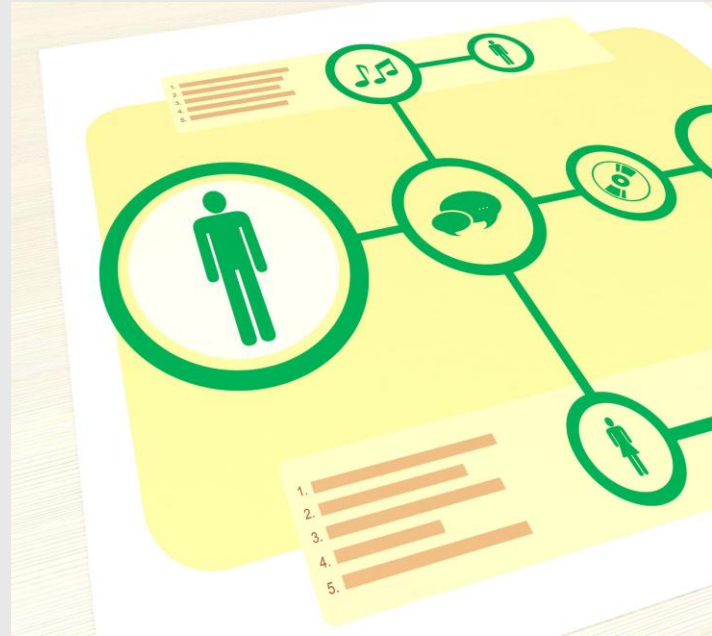
Klar denken. Gemeinsam handeln. Wirksam verändern.

Was erfolgreiche Unternehmen anders machen

Die gute Nachricht: Unternehmen, die eine ERP-Einführung als Organisationsprojekt verstehen, sind klar im Vorteil. Sie schaffen vor der Software-Einführung Ordnung im Inneren. Sie definieren Rollen, hinterfragen Gewohnheiten, schaffen Strukturen und klären Zuständigkeiten.

Typische Erfolgsfaktoren:

- Frühzeitige Einbindung von Führung und Mitarbeitenden – das TOP-Management als Sponsor
- Verantwortung teilen und Key User benennen, die Expertise aus ihrem Fachbereich mitbringen und ein hohes Maß an prozessorientierter Neugier
- Klare Zielbilder, Prioritäten und Entscheidungswege
- Verzahnung von IT, Organisationsentwicklung und operativem Alltag
- Mut, Gewohntes zu hinterfragen und neu zu denken
- Transformation zu sinnvollen Standards
- Das zusammen denken von Prozess- und Funktionsebene als Anforderung an den Implementierungspartner



ERP wird hier nicht als „technischer Eingriff“ gesehen, sondern als Gelegenheit zur Reorganisation im besten Sinne.

Unsere Antwort: Struktur + System + Sparring

SCHELTER Unternehmensentwicklung und ERP² bringen zusammen, was für den Erfolg entscheidend ist:

Organisationsklarheit (SCHELTER):

Analyse, Strukturierung und Begleitung von Organisationen, die vor oder in der ERP-Einführung stehen. Klärung von Rollen, Prozessen und kulturellen Spannungen.

Systemkompetenz (ERP²):

ERP-Auswahlberatung, Projektleitung, technische Implementierung und Coaching für Key-User, Fachbereiche und IT.



ERP-Einführung als Organisationstransformation

Klar denken. Gemeinsam handeln. Wirksam verändern.

Unser gemeinsamer Ansatz folgt fünf Prinzipien:

1. Klarheit vor Technik
Wir helfen, die Organisation so aufzustellen, dass ein ERP-System überhaupt greifen kann.
2. Verantwortung bleibt im Unternehmen
Wir übernehmen nicht – wir befähigen.
Unsere Kunden bleiben Entscheider.
3. Zusammenspiel statt Silos
IT, Organisation, Führung und operatives Geschäft werden miteinander synchronisiert.
4. Standardisierung wenn sinnvoll und möglich
Formulierung vom IST zum SOLL mit Unterstützung von Prozessberatern

5. Einhaltung von Beratungsstandard
strukturierte Prozesserfassung und Überwachung auf Vollständigkeit und Nachvollziehbarkeit

So entsteht eine durchdachte, tragfähige ERP-Einführung. Nicht als isoliertes Projekt, sondern als echter Entwicklungsschritt für das Unternehmen.

Erste Schritte für Unternehmer

Wenn Sie vor einer ERP-Einführung stehen oder diese bereits begonnen haben, lohnt sich ein kurzer Check:

- Ist klar, welche Prozesse das ERP wirklich unterstützen soll?
- Gibt es intern eine gemeinsame Vorstellung vom Zielbild?
- Sind Rollen, Verantwortung und Entscheidungswege geklärt?
- Gibt es interne Ressourcen für Veränderung und Beteiligung?
- Wie wird die Einhaltung des Zielbildes gesichert?
- Wie wird daraus ein KVP nachhaltig entwickelt und gelebt?
- Welche Werkzeuge und Methoden nutzt der Implementierungspartner zur Prozess- und Qualitätssicherung?

Wenn nicht: sprechen Sie mit uns. Wir bieten Orientierungsgespräche, kompakte Workshops zur Standortbestimmung oder Begleitung bei der Entwicklung Ihrer ERP-Roadmap.



Veränderung beginnt mit Klarheit – und einem ersten Gespräch.

Axel Schelter
SCHELTER Unternehmensentwicklung GmbH
www.schelter-unternehmensentwicklung.de

Michael Otto / Marcel Wollgramm
ERP² Management und IT Consulting GmbH
www.erphoch2.de