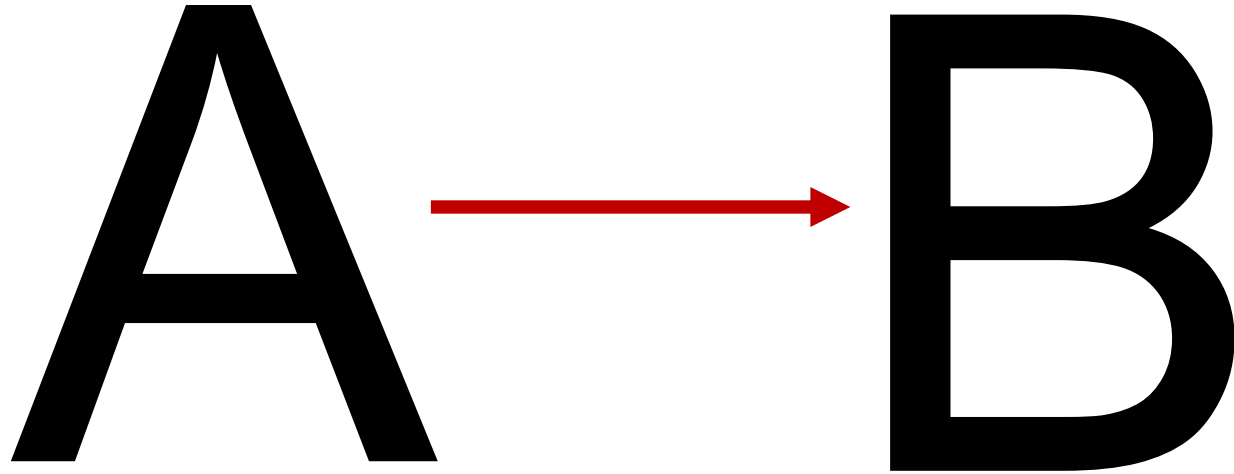


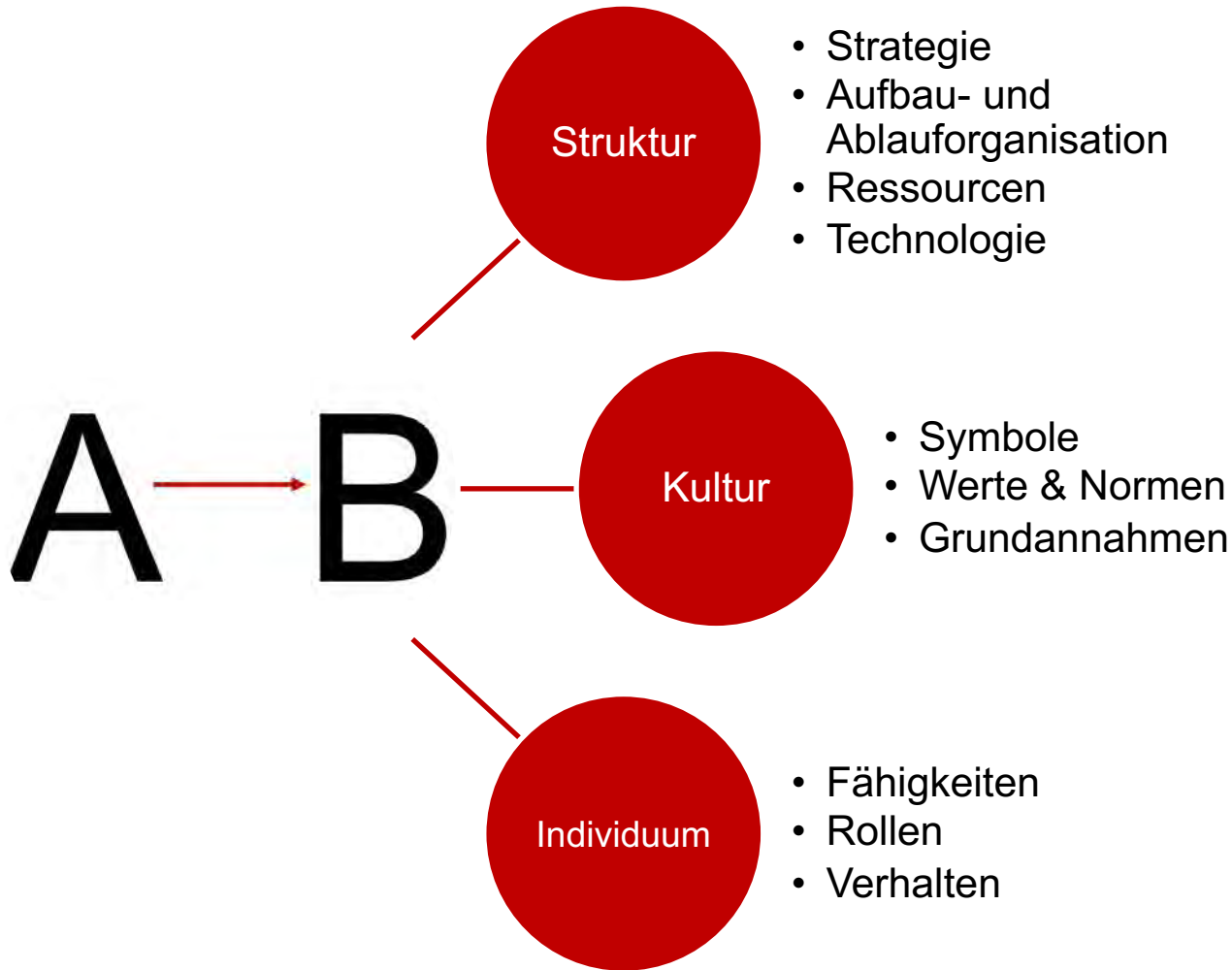


Ten more **things**

Change Management in Projekten – darauf kommt es an

Alexander Weichselberger
Managing Partner / SEQIS





Erfolgsfaktoren

- ✓ Vorbereitung mit einer fundierten Analyse der Komplexität und der Entwicklung eines Plans
- ✓ Robuste CM Methode, abgestimmt mit PM Methode
- ✓ CM Skills für Sponsoren, CM und stärken der Mitarbeiter
- ✓ Investition in CM

[IBM]

Änderungsinitiativen
hinter Erwartungen (70-
80%)
[King & Peterson]





1. Überlassen Sie Ihren Change nicht dem Zufall

- Aktives Management Ihrer wichtigen Änderungsvorhaben
- Ziel: Kein Substanzverlust Ihres Unternehmens
- Demut vor dem bislang Erreichten



3-Phasen-Modell v. Kurt Lewin



Auftauen

Ausgangsbasis definieren

Zielbild Vision erstellen

Befürworter:innen und Gegner:innen identifizieren



Bewegen

Plan erstellen und umsetzen

Stakeholder einbinden

Experimente durchführen & Vorbilder etablieren



Einfrieren

Neue Vorgehen werden zu neue Angewohnheiten

Neue Art zu Denken „normalisieren“

Sensibilisierung für überholte Vorgehensweisen, „Gestrige“

Belohnen von Änderungsunterstützung



2. Modellieren Sie Ihr Vorgehen



- Planung ersetzt Zufall (durch Irrtum)
- Abstimmen mit (Projekt)-Management



Modellieren Sie
Ihre Änderung

2

1

Aktivieren Sie CM



AWARENESS



A

Awareness (Bewusstsein)

- ✓ *Änderungsnotwendigkeit klar*
- *„Wie schnell werden wir das umsetzen?“*

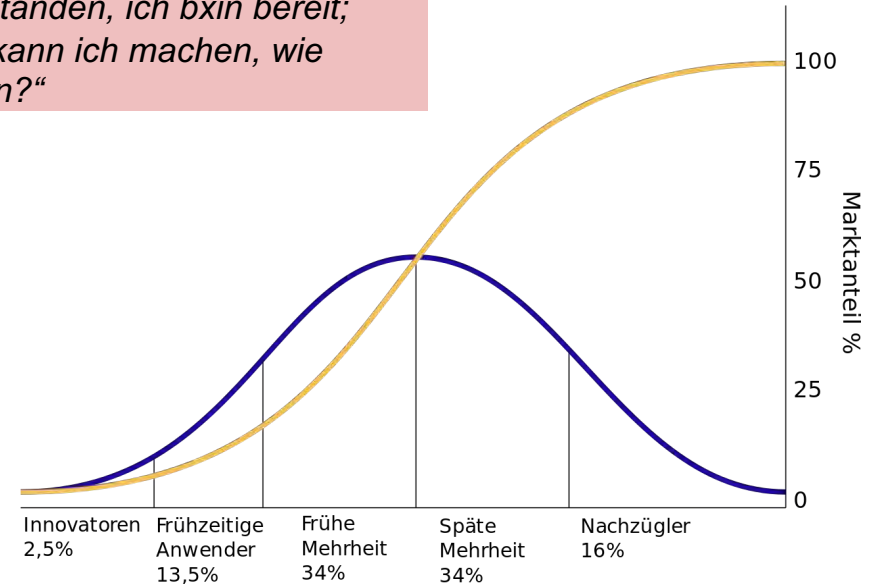


3. Machen Sie die Änderungsnotwendigkeit klar

- Vision Statement
- Organisieren Sie Ihr Stakeholder Management
- Vorteile für OTI (Organisation - Team - Individuum) entwickeln



A	Awareness (Bewusstsein)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Änderungsnotwendigkeit klar</i> ➤ <i>„Wie schnell werden wir das umsetzen?“</i>
D	Desire (Wunsch)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Mitmachen wollen</i> ➤ <i>„Verstanden, ich bin bereit; was kann ich machen, wie helfen?“</i>



Quelle: Robert Orzanna - Eigenes Werk, CC BY-SA 4.0,
<https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=46466161>



4. Helfen Sie den Stakeholder über den eigenen Schatten zu springen und mitzumachen



- Reden Sie mit den Stakeholder (Lean Coffee, Soundingboards)
- Nutzen Sie Fragebögen: Details der Individuellen intrinsischen Motivation

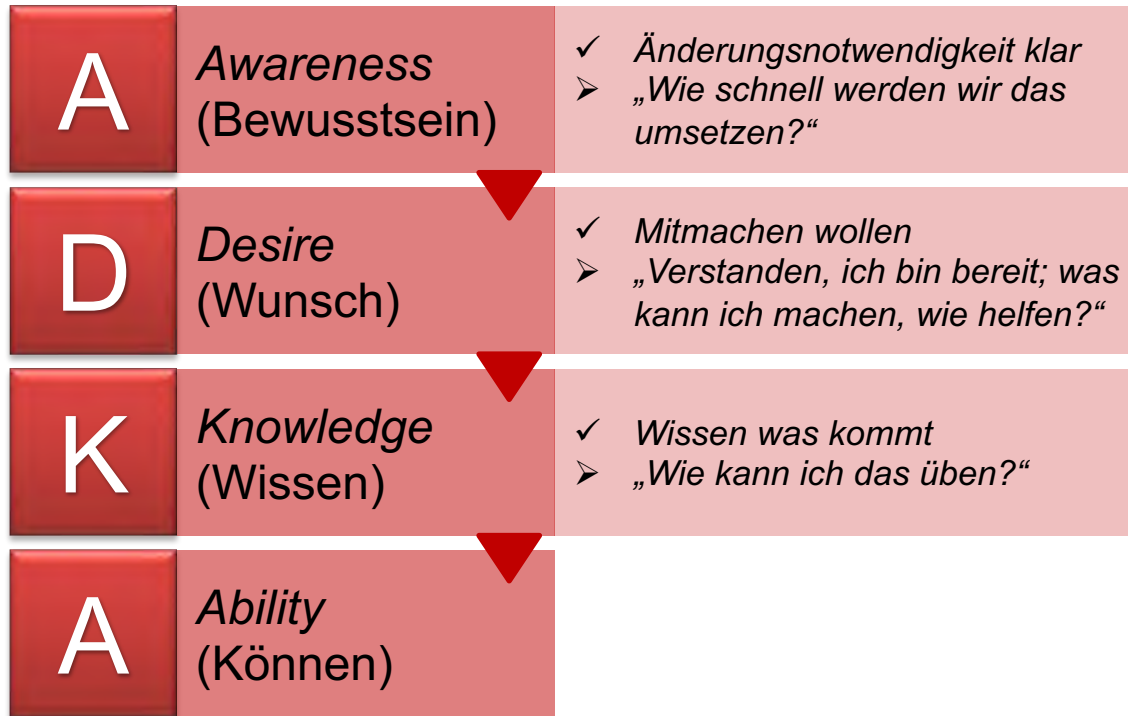
A	Awareness (Bewusstsein)	<ul style="list-style-type: none">✓ <i>Änderungsnotwendigkeit klar</i>➤ <i>„Wie schnell werden wir das umsetzen?“</i>
D	Desire (Wunsch)	<ul style="list-style-type: none">✓ <i>Mitmachen wollen</i>➤ <i>„Verstanden, ich bin bereit; was kann ich machen, wie helfen?“</i>
K	Knowledge (Wissen)	<ul style="list-style-type: none">✓ <i>Wissen was kommt</i>➤ <i>„Wie kann ich das üben?“</i>

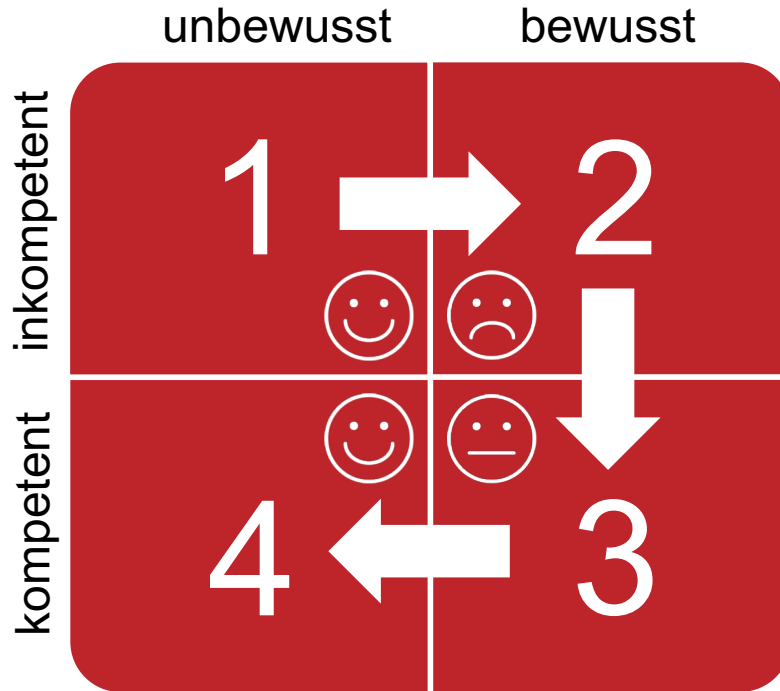


5. Vermitteln Sie das notwendige Wissen

- Planen und veranstalten Sie entsprechende Trainings
- Erweitern Sie den Scope auf Shutdown, Migration und CutOver Aktivitäten
- Unterbinden Sie Kopfmonopole aktiv: Buddy Konzepte, Community of Practise,...







~~Profi~~
Üben!

A	Awareness (Bewusstsein)	<ul style="list-style-type: none">✓ <i>Änderungsnotwendigkeit klar</i>➤ <i>„Wie schnell werden wir das umsetzen?“</i>
D	Desire (Wunsch)	<ul style="list-style-type: none">✓ <i>Mitmachen wollen</i>➤ <i>„Verstanden, ich bin bereit; was kann ich machen, wie helfen?“</i>
K	Knowledge (Wissen)	<ul style="list-style-type: none">✓ <i>Wissen was kommt</i>➤ <i>„Wie kann ich das üben?“</i>
A	Ability (Können)	<ul style="list-style-type: none">✓ <i>Neuen Abläufen vertrauen</i>➤ <i>„Verstanden, wann geht es los?“</i>



6. Sichern Sie eine ausreichende Übungsphase ab



- Starten Sie mit den Hauptstraßen
- Geben Sie Feedback von außen (Inhalten, Einschätzung Vermögen in der neuen Welt zu navigieren)





7. Verankern Sie Erreichtes in jeder Phase



- Setzen Sie ein entsprechendes Rewarding System auf
- Bewerten Sie Ihr Anreiz-System: Wie unterstützt es die Veränderung? Setzen Sie auf Gamification!



- ✓ Stakeholder
- ✓ ... segmentieren („Personas“, „Stakeholder Radar“,...)
- ✓ ... priorisieren & re-priorisieren
- ✓ ... nutzen um Andere zu erreichen
- ✓ ... aktiv zuhören, dann sprechen/informieren
- ✓ ... Emotionen sind stärker wie Fakten
- ✓ ... Zeigen stärker wie das Argumentieren
- ✓ Push & Pull Mechanismen richtig nutzen
- ✓ Kommunikationsplan festlegen und einhalten







8. Kommunizieren ist das CM Tool #1

- Verfolgen Sie einen Plan, denken Sie an agile Patterns
- Setzen Sie auf sozialen Kontakt





iqcme.me/ZGtjZGL

Cr    sur [n Quebecmeme](#)



9. Legen Sie die Verantwortlichkeiten fest

- Nutzen Sie das RASCI Schema (R - Responsible, A - Accountable, S - Support, C - Consulted und I – Informed)
- Setzen Sie das CM wie ein Scrum Master an



Inkrementell,
iterativ

Projekt
changes too

CHANGE

CM Besetzung:
Extern vs Intern

Abdeckung durch
Lieferanten



10. Entwickeln Sie Ihr Changemanagement individuell

- Starten Sie mit der aktuellen Situation, inkrementell und evolutionär
- Definieren Sie KPIs als Basis für den Erfolg/Nichterfolg des Veränderungsprozesses





Linksammlung und weitere Hinweise

- Blog Artikel „Teambuilding-Konzepte für verteilte Teams – warum Kommunikation und Nähe wichtig sind“
 - <https://www.seqis.com/de/blog/Teambuilding-Konzepte-fuer-verteilte-Teams>
- Blog Artikel „remote Meeting ...wann, wenn nicht jetzt!“
 - <https://www.seqis.com/de/blog/remote-meeting>
- Podcast „Das ADKAR Modell – Ihr Leitfaden für einen erfolgreichen Change“
 - <https://www.seqis.com/de/aktuelles/podcasts/it-pingpong/das-adkar-modell>
- Lewin 3-Phasen Modell
 - https://de.wikipedia.org/wiki/3-Phasen-Modell_von_Lewin
- Kotter 8 Step Model
 - <https://www.managementstudyguide.com/kotter-8-step-model-of-change.htm>
- Senge Lernende Organisation
 - https://de.wikipedia.org/wiki/Lernende_Organisation
- Sounding Board & LeanCoffee

