



Change-Management

Laurent Mollard, 21. März



Zusammenfassung

1. Wer bin ich?
2. Wozu?
3. Wie?
4. Schlussfolgerung

Wer bin ich?

1

1. Wer bin ich?

Leiter in Public Affairs und Querschnittsdienste / transN

Kommunikation

Informatik

Informationssicherheit

Daten- und Anwendungsmanagement

Umweltpolitik

Projektmanagement (PMO)

Veränderungsmanagement (CMO)

ICF Professional Coach

Change-Management-Zertifizierung

Leiter Estavayer-le-Lac / Payerne Tourismus

Master-Abschluss in Public Policy und Management / IDHEAP

Bachelor in Soziologie, Sozialpolitik, Kommunikation / UNIFR

Wozu?

2

2. Warum?

Es gibt einen gemeinsamen Nenner, um die erwarteten Ergebnisse zu erzielen:
Menschen.

1. Querschnittsfunktion
2. Verpflichtung
3. Effiziente Planung
4. Neuer Führungsstil
5. Positionierung auf dem Arbeitsmarkt



2. Warum?

Verkürzung der Projekteinführungszeit



Die Adoption erfolgt nicht durch die
Auslösen eines Schalters

2. Warum?

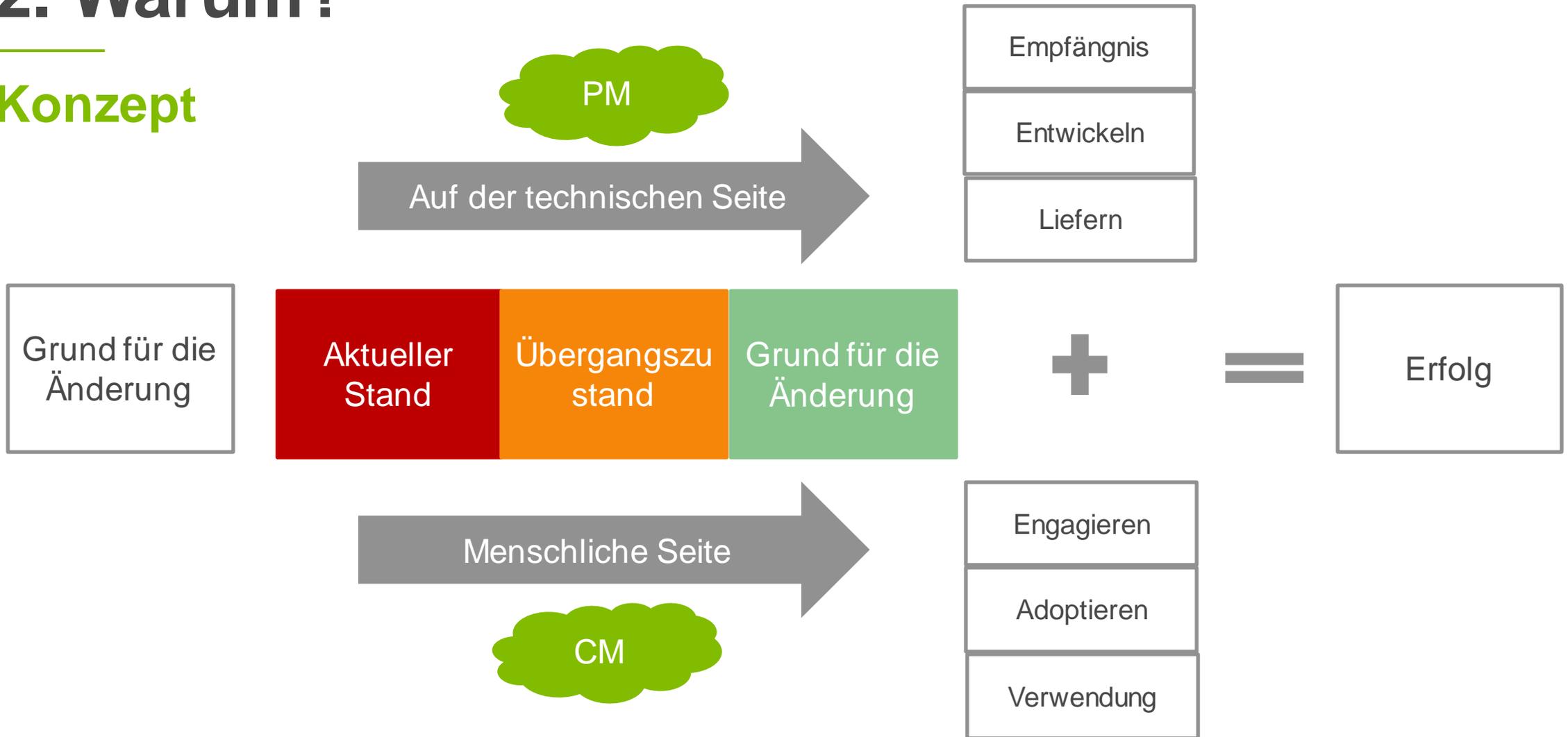
Projektmanagement bereitet die Lösung
für das Unternehmen vor



Change-Management bereitet das Unternehmen
für die Lösung vor

2. Warum?

Konzept



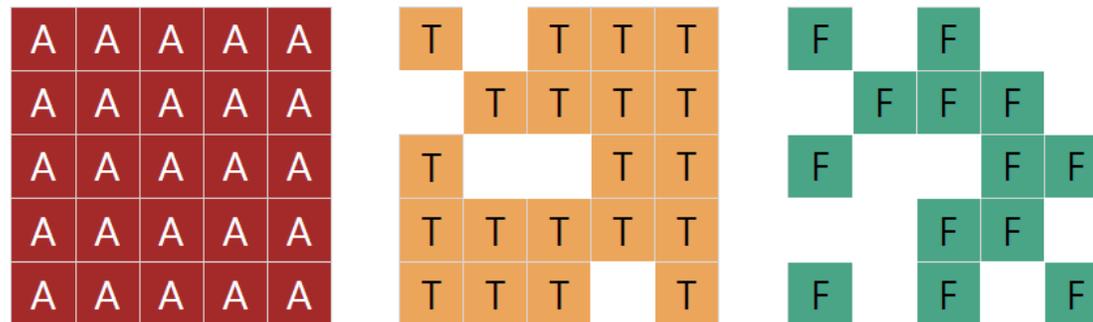
2. Warum?

Übergang

Une transition organisationnelle vers un état futur



nécessite en fait que les individus passent de leur propre état actuel à leur état futur



WIIFM
What's in it for me ?

2. Warum?

Einflüsse

10 natures d'impact



2. Warum?

Kosten & Risiken

pour le **projet** si nous ne gérons pas bien le volet humain du changement



pour l'**entreprise** si nous ne gérons pas bien le volet humain du changement



pour l'entreprise si ce changement ne livre pas les **résultats** attendus



Wie?

3

3. Wie ?

Ab 2019

Aufbau einer Change-
Management-Einheit
Ausbildung von Change
Managern

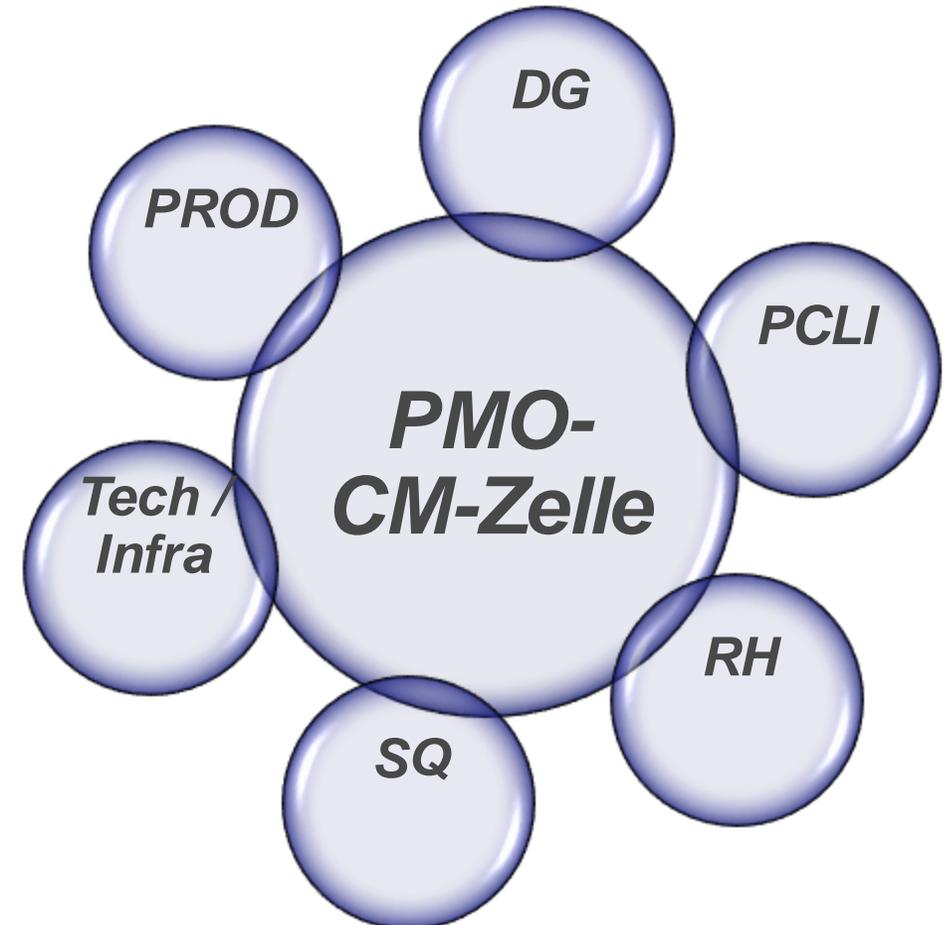
2018

Change-
Management-
Idee bei transN



Ab 2021

Implementierung der
Projektmanagement-Methode
PMO-Integration mit der
Change-Management-Einheit



Stand 2024

3. Wie ?

Rolle von Change Managern

1. Unterstützung – Unterstützung – Coach für Führungskräfte und Manager

Kein Ersatz für ihre Rollen und Verantwortlichkeiten

2. Relais

Führungskräfte – Außendienst – Management

3. Umsetzung der "Change"-Kultur

damit jeder Mensch "Change" denkt und handelt

3. Wie ?

Verfahren - PCT

- Zusammenarbeit
- Vorschläge
- Aktive Mitarbeit
- Unterstützung des Wandels

Sponsor



- Aktiv und sichtbar während des Projekts
- Stärkung der Sponsorenkoalition
- Veränderung fördern und kommunizieren

**Erfolg
Nützt**



Endbenutzer

technische Seite

Projektleiter



- Kommunikation
- Planung
- Budget
- Kontrolle
- Analyse
- Ausbildung
- ...

Menschliche Seite

Change manager



- Inhalt der Mitteilungen
- Schulung von Sponsoren, Managern und Projektmanagern
- Bereitstellung von Werkzeugen
- Ratschläge, Erinnerungen,...
- ...

3. Wie ?

Methode - CLARC

Die fünf Schlüsselrollen des Managers:

- **C**ommunicateur
 - **L**iaison
 - **A**vocat (Ambassadeur)
 - Gestionnaire de **R**ésistance
 - **C**oach (Entraîneur)

3. Wie ?

Methode - ADKAR

CLARC



ADKAR

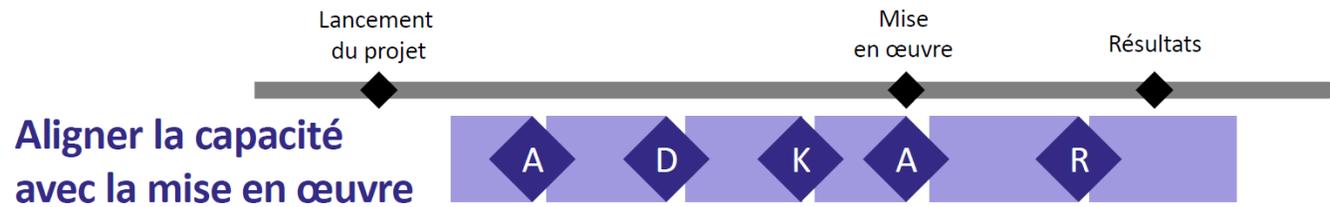
Le Modèle ADKAR

- A** *Sensibilisation* à la nécessité du changement
- D** *Volonté* de soutenir le changement et d'y participer
- K** *Connaissance* de la manière de changer
- A** *Capacité* de mettre en œuvre les compétences et les comportements nécessaires
- R** *Renforcement* pour pérenniser le changement

3. Wie ?

Methode - ADKAR

Les jalons ADKAR décrivent les progrès individuels et doivent s'aligner sur le cycle de vie du projet.



Réalité regrettable



Points d'intégration entre GP et GC



Intégrer les plans



Aligner les calendriers



Coordonner les activités



Ajouter les livrables

3. Wie ?

Methode – CLARC / ADKAR

Jede CLARC-Rolle spielt eine andere Rolle im Veränderungsprozess.

EX:

Kommunikation: Schlüssel zur Schaffung eines Bewusstseins (A) für die Notwendigkeit von Veränderungen.

Coach: Schlüsselrolle beim Erwerb von Wissen und Fähigkeiten usw.

	Communicateur	Liaison	Avocat (Ambassadeur)	Gestionnaire de résistance	Coach (Entraîneur)
A	●	●	●		
D		●	●	●	
K			●		●
A			●		●
R		●	●		

3. Wie

Werkzeuge

- Projektmanagement Methode
 - Impact index: Gruppenanalyse (Sponsor, Mitarbeiter)
 - **Projektblatt** (bereichsübergreifende Implikationen)
 - ADKAR-Überwachung und Resistenzmanagement
 - **Überwachung des Projektportfolios**
 - Kommunikationsplan
 - Risikoanalyse

 - Demnächst... **Schließendes Blatt**

Fazit

Feedback...

4

2. Warum?

"Oh, ich bin seit 10 Jahren hier, ich habe Veränderungen gesehen, ich weiß."

"Es ist alles sehr schön, aber wir haben keine Zeit"

"Das haben wir schon immer so gemacht und es läuft sehr gut."

"Deine Change hat nicht funktioniert"

4. Fazit

Feedback...

- | | |
|---|---|
| 1. Verwenden Sie einen strukturierten Plan | „Change“ in die Projektmanagement-Methodik integrieren |
| 2. Kommunizieren | Erklären Sie bei jeder sich bietenden Gelegenheit, was "Veränderung" ist |
| 3. Bauen Sie die Beziehung auf | Vertrauen innerhalb von Teams aufbauen... Transversalität leben |
| 4. Heben Sie den Mehrwert von "Change" hervor | Erfassen Sie den Teil des ROI, der von der menschlichen Komponente abhängt
Förderung des Engagements |
| 5. Ausbilden | Schulung von Change Practitionern im Projektmanagement und
Projektmanagern im Change Management |
| 6. Sponsoring sichern | Ein Zeichen setzen... Change Management beginnt an der Spitze |

Quelle: Forschung
von Prosci 11.
Auflage

*« Face au monde qui change, il vaut mieux
penser le changement, que changer le
pansement »* F. Blanche

*« Si vous changez votre disposition
intérieure, l'extérieur suivra,
naturellement »* Anonyme

