

Checklist de Implementação da Mudança		Baixo Risco	Alto Risco
Propósito Compartilhado da Mudança – dimensões:		Baixo Risco	Alto Risco
1	Visão do Estado Futuro – comunicar os resultados pretendidos com a mudança de forma consistente e clara.		
2	Imperativo Organizacional – ajudar as pessoas da organização a entender as razões da mudança e porque o status quo não é mais viável.		
3	Visibilidade da Solução – descrever os principais componentes da mudança e envolver as pessoas de forma adequada no seu desenho e desenvolvimento.		
Liderança Eficaz da Mudança – dimensões:		Baixo Risco	Alto Risco
4	Comportamento do Sponsor – deixar claro o seu comprometimento com a mudança através de ações coerentes com seu discurso e por comportar-se como um modelo para as novas formas de trabalho.		
5	Confiança nos Agentes – construir e implementar os planos de mudança.		
6	Influência Informal – obter apoio para a mudança dos líderes informais em toda a organização.		
Processos de Engajamento Efetivos – dimensões:		Baixo Risco	Alto Risco
7	Envolvimento – criar e valorizar níveis adequados de participação nas decisões sobre "o que" e "como" mudar.		
8	Aprendizagem – ajudar as pessoas a adquirir os conhecimentos, novas habilidades e atitudes necessárias para a mudança.		
9	Recompensa e Reconhecimento – recompensar as pessoas por seus esforços em direção à mudança.		
10	Comunicações – comunicar os elementos chave da mudança e como ela afeta as pessoas.		
Compromisso dos Sponsors Locais – dimensões:		Baixo Risco	Alto Risco
11	Modelo Local de Comportamento – construir compromisso para a mudança com os gestores da linha de frente.		
12	Suporte dos Gestores Locais – assegurar que os gestores da linha de frente criem condições para que as equipes impactadas se comprometam com a mudança.		
Forte Conexão Pessoal – dimensões:		Baixo Risco	Alto Risco
13	Imperativo Pessoal – assegurar que as pessoas da linha de frente entendam porque elas não podem continuar a trabalhar da forma atual.		
14	Viabilidade da Solução – garantir que as pessoas da linha de frente enxerguem a mudança como aceitável e viável.		
15	Sucesso Pessoal – garantir que as pessoas da linha de frente entendam a sua contribuição e percebam como podem ser bem-sucedidas e produtivas quando a mudança estiver implementada.		
Desempenho Pessoal Sustentado – dimensões:		Baixo Risco	Alto Risco
16	Segurança no Futuro – preocupações com a manutenção do seu trabalho.		
17	Impacto Financeiro – impacto nos seus rendimentos.		
18	Relações de Trabalho – impacto em suas relações de trabalho.		
19	Nível de Responsabilidade – impacto no seu nível de responsabilidade e controle.		
20	Curva de Aprendizagem – preocupações sobre sua performance individual começar a ser julgada antes do tempo.		