

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